

# Hur kan personalomsättningen av anställda soldater och sjömän minskas?

av Berndt Grundevik

## Résumé

Today the Swedish Armed Forces wartime organization consists of approximately 52,000 personnel. The personnel consist of a combination of Officers, NCOs, employed soldiers/sailors and conscript personnel. Since 2010, there are approximately 6,000 employed soldiers and sailors in the Swedish Armed Forces. This category of personnel contributes to professionalism, higher readiness and recruitment power towards officers and NCO professionals. In our country there are no regulations in the labor market that a soldier/sailor employment contract is binding for a certain period of time. There is a need for incentives that make soldiers and sailors want to stay longer, which creates both better wartime units and reduces unnecessary training costs. The author proposes a premium system where employed soldiers/sailors receive bonuses on an increasing scale if they stay up to 6–8 years after their basic training. The author also proposes additional incentives such as support for soldiers when they start to study after the active period and better conditions to hire a living place during their active period in the armed forces.

ARTIKELN<sup>1</sup> REDOVISAR FÖRSLAG till hur Försvarsmakten (FM) kan öka effekten och minska kostnaderna för kontinuerligt anställda soldater och sjömän, inklusive gruppbefäl (GSS)

## Bakgrund

Den 1 juli 2010 infördes systemet med kontinuerligt anställda respektive tidvis anställda soldater och sjömän (K-soldater/sjömän respektive T-soldater/sjömän)). Samtidigt lades den allmänna värnplikten ”vilande”, d v s lagstödet fanns kvar men plikten nyttjades inte som instrument för personalförsörjning förrän den åter aktiverades 2017.

2010 var syftet främst att kunna personalförsörja de internationella insatserna samt marinens fartygsbesättningar jämte en del basförband för flygvapnet genom enbart

anställd personal, således K- eller T-soldater/sjömän. Detta innebär att FM har sedan 2017 tre kategorier av soldater/sjömän i krigsorganisationen, d v s K, T och värnpliktig personal.

En balanserad kombination av dessa tre kategorier är bra för Försvarsmakten främst därför att:

- FM med kategorin K-soldater och sjömän i sin grundberedskap har tillgång till professionell personal som snabbt kan bemanna komplexa vapensystem/funktioner. Därigenom bidrar dessa till att skapa tröskeeffekt utan någon kompletterande utbildning eller samträning, om läget skulle kräva att beredskapen behöver höjas.
- Värnplikten erfarenhetsmässigt bidrar till att skapa balans i personalförsörjningen

och bredda urvalet för att rekrytera officerare och specialistofficerare.

## Några ingångsfakta

FM:s krigsorganisation består idag av ca 52000 individer. Av dessa är 6200 officerare och 2950 specialistofficerare (totalt 9150). Här ska beaktas att det egentliga behovet är ca 3700 officerare och ca 5900 specialistofficerare i FM:s organisation 20.

När denna artikel skrivs förfogar FM över 5428 GSS/K anställda soldater/sjömän (målet är 6850) och utav dessa är 11,5 procent kvinnor (628). 22000 kvinnor och män ingår i hemvärnet och övriga, ca 15500, utgörs av en kombination av tidvis anställda soldater och krigsplacerad pliktpersonal.

Hur många K-soldater rekryteras årligen för att hålla balans i systemet samt hur många slutar varje år? Under 2019 har ca 950 nya K-soldater/sjömän anställts. Prod/Utb på HKV bedömer att det behövs minst 1000 nyanställningar per år för att hålla nuvarande nivå i balans. För att hålla målsiffran 6850 i balans bedömer författaren att det årliga behovet av nyanställningar är ca 1600 personer. (Den genomsnittliga anställningstiden för GSS/K ligger på knappt fyra år.)

De K-soldater/sjömän som lämnar blir T-personal eller pliktpersonal i krigsförbanden. Därutöver kommer flertalet av rekryterade till officer och specialistofficer ur kategorin tidigare K-soldater/sjömän.

## Problembild

När systemet med K-soldater/sjömän utformades var ambitionen att bibehålla dem i minst fem år innan de slutade och med automatik blev T-soldater/sjömän. Enligt gällande avtal finns det möjlighet att FM kan ha en K-soldat/sjömän upp till åtta år med möjlighet till ytterligare fyra års förlängning.

Att utbilda en soldat/sjömän innan vederbörande krigsplaceras kostar årligen för en 9 månaders soldat/sjömän ca 304000 samt för en 11 månaders soldat/sjömän 372000 kr. Beräknat snittvärde blir att en K-soldat/sjömän kostar i snitt 340000 kr att utbilda (finns både 9 månaders och 11 månaders K-soldater/sjömän i förbanden)

Om FM kunde attrahera K-soldater/sjömän att stanna en längre tid i tjänst skulle ökad kompetens uppnås, eftersom de får mer erfarenhet av längre tid i befattning. Den andra konsekvensen skulle bli ett årligen minskat nyrekryteringsbehov.

Exempel 1: K-soldat/sjömän stannar åtta år i FM. I detta exempel kan behovet av att årligen rekrytera 1600 personer halveras för att man ska hålla balansen. 800 personer färre skulle innebära en utbildningsbesparing på 272 miljoner årligen. Dessutom skulle det erfarenhetsmässigt åtgå ca 80 instruktörer färre (tio instruktörer på 100 soldater/sjömän). Dessa instruktörer skulle då kunna tjänstgöra vid andra enheter som idag har vakanser.

Exempel 2: K-soldat/sjömän stannar sex år i FM. I detta exempel kan behovet av att årligen rekrytera 1600 personer minskas till 1100 för att man ska hålla balansen. 500 personer färre skulle innebära en utbildningsbesparing på 170 miljoner årligen. Dessutom skulle det erfarenhetsmässigt åtgå ca 50 instruktörer färre (tio instruktörer på 100 soldater/sjömän). Dessa instruktörer skulle då kunna tjänstgöra på andra enheter som idag har vakanser.

Beakta att FM inte har möjlighet att utifrån arbetsmarknadens regelverk skriva ett till tid bindande kontrakt och därigenom "tvinga" den som skrivit på att fullfölja sina åtaganden såsom fallet är i USA, Storbritannien, Australien m fl länder.

## Förslag på åtgärder

När det inte finns tvingande incitament behövs istället incitament som gör att den enskilde vill vara kvar för att det är fördelaktigt. Tre olika incitament som kan kombineras för att öka attraktionskraften är:

### Premie

Författaren har under sin aktiva karriär haft många möten och samtal med K- soldater/sjömän och testat tankarna med olika former av premier. Följande exempel med en skattefri premie skulle bedömningsvis bidra till ökad effekt och minskade totalkostnader.

K-soldat/sjöman erhåller efter fyra års tjänst 20 000 kr skattefritt. Efter fem år erhålls ytterligare 25 000 kr, efter sex år erhålls ytterligare 30 000 kr, efter sju år ytterligare 35 000 kr och efter åtta år ytterligare 45 000 kr. En K-soldat/sjöman som stannar i åtta år skulle då totalt i skattefri bonus få 155 000 kr.

Enligt exempel 1 ovan: Antag att 800 soldater årligen stannade kvar i tjänst, vilka tack vare premiesystemet erhöll maximal bonus efter åtta år. Detta skulle kosta 124 miljoner kronor. Jämför detta med att det skulle kosta 272 miljoner årligen för att bibehålla balansen med att utbilda 800 soldater extra, dvs en besparing med 148 miljoner kronor!

Enligt exempel 2 ovan: Antag att 500 soldater årligen stannade kvar i tjänst, vilka tack vare premiesystemet erhöll maximal bonus efter sex år. Detta skulle kosta 77,5 miljoner kronor. Jämför detta med att det skulle kosta 170 miljoner årligen för att bibehålla balansen med att utbilda 500 soldater extra, dvs en besparing med 92,5 miljoner kronor!

### Studiestöd

Istället för en premie kan det för vissa soldater och sjömän vilka vill satsa på vidare studier

vara mer attraktivt att under en treårsperiod erhålla motsvarande summa pengar. Dessa medel utbetalas under tre år och den enskilde kan då minska sitt behov av studielån.

### Bostad

Speciellt viktigt är detta vid garnisoner i de större städerna där det är svårt för yngre människor att komma in på bostadsmarknaden. Under tiden som en soldat/sjöman är anställd skulle det erbjudas möjlighet att hyra till marknadsmässig hyra nära förbanden för den som så önskar detta.

### Slutsatser

Det finns stora fördelar för Försvarmakten om kontinuerligt anställda soldater och sjömän stannar kvar längre tid än i snitt knappt fyra år.

### Rekommendation

- Inför en skattefri premie enligt den skala som redovisades ovan.
- Ge möjlighet för soldater att hyra bostad som FM administrerar i anslutning till förbandet.
- Skapa subventionerat studieår (1-3 år) för den som tjänstgjort minst sex år.

Författaren är generalmajor och ledamot av KKrVA.

### Not

1. Uppgifter rörande antal K soldater/sjömän har i skrivande stund erhållits från HKV Prod/ Utb 2020-01-20.