

Lønanalyse for militært ansatte

- *Ansættelsesvilkår og incitamenter*



Hovedrapport
November 2025

SAMMENFATNING

Der blev i februar 2025 igangsat et arbejde med at analysere ansættelsesvilkår og incitamenter for militære ansatte med fokus på ansatte fra manuelt til højeste lederniveau. Dette skete som en del af forsvarsforliget 2024-2033.

Arbejdsgruppen, der har foretaget analysen fik følgende opgaver:

Uddrag af kommissoriet for arbejdsgruppen om ansættelsesvilkår og incitamenter for militære ansatte

Arbejdsgruppen skal udarbejde en analyse, der afdækker og beskriver følgende:

- Den eksisterende lønstruktur og lønudvikling for militære medarbejdere fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- Det eksisterende grundlag for lønudvikling på baggrund af gennemført uddannelse blandt militære medarbejdere fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- De eksisterende incitamenter for tildeling af individuel løndannelse, herunder eksempelvis på baggrund af gennemført uddannelse, erhvervede kompetencer og erfaring, anciennitet, funktion, ansvarsområde, værn mv. mellem de militære medarbejdergrupper fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- Eventuelle uhensigtsmæssige incitamentsstrukturer, herunder om der er incitamenter for militære medarbejdere til at gøre tjeneste i de operative enheder.

De bærende elementer i analysen er således at vise, hvordan lønstrukturen ser ud i Forsvaret, og om der er incitamenter til at være i den operative struktur samt tage en uddannelse og gøre karriere ved for eksempel at skifte hovedfunktionsniveau.

Det har været en grundlæggende præmis i analysen, at lønstrukturen og lønudviklingen dannes på samme måde som i den øvrige offentlige sektor – nemlig gennem forhandlinger mellem parterne. Derudover er der arbejdet ud fra den præmis, at lønniveauerne stiger i takt med funktionsniveauer og de tilhørende grader.

I analysen indgår konstabelgruppen, som er det militære manuelle niveau, og dækker graderne fra konstabel til korporal. Sergentgruppen er det militære mellemlederniveau, og som dækker graderne fra sergent til chefsergent. Samt officerer på det militære lederniveau fra graderne kadet/sekondløjtnant til major/orlogskaptajn. Det militære chefniveau med graderne fra oberstløjtnant/kommandørkaptajn til general/admiral indgår ikke i analysen.

Indledningsvis vises den overenskomstmæssige og faste løndannelse samt det tilhørende lønspænd.

Efterfølgende vises den udbetalte løn, som er sammensat af forskellige elementer, der inkluderer faste og variable løndelev. Lønniveauet afspejler de relevante overenskomster og tjenestemandsaftaler samt lokalaftaler og individuelle lønforhandlinger. Datagrundlaget i analysen

tager herudover udgangspunkt i den gennemsnitlige udbetalte årsløn inkl. aktivitetsbestemte ydelser og pension for indkomståret 2024 for de omfattede grupper.

Analysen har gennemgående foretaget en række opdelinger af de ansatte, hvor disse er ansat med forskellige løn- og ansættelsesvilkår. Dette gælder bl.a. opdeling af overenskomstansatte og tjenestemænd, opdeling af faglært og ufaglært stampersonel samt opdeling på de tre faglige organisationer; Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), Centralforeningen for Stampersonel (CS) og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD).

Gennem data og analyse af disse drages følgende konklusioner:

- Lønnen i lukkede grupper (tjenestemandsansatte) er generelt højere end for overenskomstansatte. Den fremtidige personelstruktur består således af overenskomstansatte. Tjenestemandsansatte vil de næste 10+ år fortsat udgøre en andel af de ansatte i Forsvaret.
- Forsvaret er en arbejdsplads, der i større omfang end andre arbejdspladser uddanner egne ansatte til specifikke opgaver, som ikke løses andre steder end i Forsvaret. Derfor er der også en forventning om, at medarbejderne i gennemsnit fastholdes længere i Forsvaret end på andre arbejdspladser i det øvrige samfund.
- Der ses generelt en positiv progression i den overenskomstmæssige løn i takt med stigning til højere funktionsniveau, hvilket svarer til skift af stilling med nye opgaver.
- Lønspændet på særligt de lavere niveauer inden for de tre grupper (konstabel-, sergent- og officersgruppen) er relativt begrænset for den overenskomstmæssige løn.
- Lønniveauet i den operative struktur er i relativt højere grad bundet op på variable og aktivitetsbestemte ydelser sammenlignet med de støttende styrelser.¹
- Den individuelle løndannelse ses særligt anvendt ved de øvre niveauer af officerer og sergenter, der også i større omfang forretter tjeneste uden for den operative struktur.

På den baggrund peges på følgende uhensigtsmæssigheder ved lønstrukturen i Forsvaret:

1. Den individuelle løndannelse har i begrænset omfang tilgodeset de lavere niveauer af konstabler og sergenter.
2. Det lave lønspænd mellem funktionsniveauerne giver kun i begrænset omfang mulighed for at hæve basislønningerne for bestemte grupper uden at det har en afsmittende effekt på de øvre niveauer.
3. Lønudviklingen inden for flere funktionsniveauer er begrænset, når de ansatte bliver på et givent funktionsniveau² i længere tid, selvom der sker en løbende kompetenceudvikling.
4. Honorering for tjeneste i den operative struktur er i højere grad bundet op på variable og aktivitetsbestemte løntillæg frem for faste tillæg.

¹ Støttende styrelser er defineret som de styrelser, der ikke indgår i den operative struktur: Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse.

² Funktionsniveau knytter sig til den militære rangfølge, hvor de ansatte på et højere funktionsniveau har større ansvar end ansatte på et lavere funktionsniveau.

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning	2
1. Indledning og metode.....	6
1.1. Baggrund og kommissorium	6
1.1.1. Deltagere i arbejdet.....	7
1.2. Grundlaget for opgørelse af løn	7
1.2.1. Datagrundlag og lønbegreb.....	8
1.2.2. Population	9
1.3. Rapportens opbygning	10
2. Forsvaret som arbejdsplads.....	12
2.1. Indledning	12
2.2. Tjeneste væk fra hjemmet (24-timers døgntjeneste)	12
2.3. De militært ansattes lønstruktur	13
2.4. Fastholdelse af militært ansatte i 2024	14
3. Den eksisterende lønstruktur på baggrund af overenskomster og aftaler	17
3.1. Indledning	17
3.2. Konstabelgruppen organiseret under HKKF	17
3.2.1. Basisløn og faste tillæg.....	17
3.2.2. Tillæg.....	19
3.3. Konstabelgruppen under CS	20
3.3.1. Basisløn og faste tillæg.....	20
3.3.2. Tillæg.....	22
3.4. Sergentgruppen under CS	23
3.4.1. Basisløn og faste tillæg.....	23
3.4.2. Tillæg.....	24
3.5. Officersgruppen under HOD	25
3.5.1. Basisløn og faste tillæg.....	25
3.5.2. Tillæg.....	27
3.6. Individuelle kvalifikationstillæg	28
3.6.1. Konstabelgruppen under HKKF	28
3.6.2. Konstabel- og sergentgruppen under CS.....	28
3.6.3. Officersgruppen under HOD	29
3.7. Variable ydelser	29
3.8 Lønspænd	30
3.8.1. Konstabelgruppen under HKKF	30
3.8.2. Konstabel- og sergentgruppen under CS.....	30
3.8.3. Officersgruppen under HOD	31
3.9 Særligt om løndannelsen for flyveledere og piloter	32
4. Den eksisterende lønstruktur på baggrund af den udbetalte løn	33
4.1. Indledning	33
4.1.1. Særligt om timelønsberegninger	33
4.2. Konstabelgruppen under HKKF	34
4.3. Konstabelgruppen under CS	38
4.4. Sergentgruppen under CS	42
4.5. Officersgruppen under HOD	47
4.5.1. Overenskomstansatte.....	47
4.5.2. Tjenestemandsansatte	52
4.6. Opsamling på kapitel	56

5. Lønniveauet på tværs af myndigheder	57
5.1. Indledning	57
5.2. Løn opdelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen	57
5.3. Løn opdelt på myndigheder for officersgruppen	61
5.4. Opsamling på kapitel	63
6. Det eksisterende grundlag for lønudvikling på baggrund af gennemført uddannelse blandt militære ansatte.....	65
6.1. Indledning	65
6.2. Uddannelse i Forsvaret	65
6.2.1. Konstabelgruppen.....	65
6.2.2. Sergentgruppen.....	66
6.2.3. Officersgruppen	66
6.2.4. Anden uddannelse	67
6.3. Erhvervsuddannelse	67
6.4 Sammenfatning	70
7. Nyløn.....	71
7.1. Indledning	71
7.2. Lønudviklingen på baggrund af tjenestealder	71
7.2.1. Kvalifikationstillæg inden for konstabelgruppen under HKKF.....	71
7.2.2. Kvalifikationstillæg inden for konstabelgruppen under CS	73
7.2.3. Kvalifikationstillæg inden for sergentgruppen under CS	74
7.2.4. Kvalifikationstillæg inden for officersgruppen under HOD	76
7.3 Lønudvikling på baggrund af funktion	78
7.4. Identiske personer – lønudvikling over tid med hensyn til nyløn	81
7.4.1. Konstabelgruppen.....	81
7.4.2. Sergentgruppen.....	82
7.4.3. Officersgruppen	83
7.5 Lønudviklingen i den faste løn	84
7.5.1. Fast løn for konstabelgruppen	84
7.5.2. Fast løn for sergentgruppen	85
7.5.3. Fast løn for officersgruppen.....	86
7.6. Opsamling på kapitel	87
8. U hensigtsmæssige incitamentsstrukturer	88
8.1. Indledning	88
8.2. Lukkede grupper (tjenestemandsansatte)	88
8.3. Lønstruktur	88
8.4. NyLøn	88
8.5. Operativ struktur	89

1. INDLEDNING OG METODE

1.1. BAGGRUND OG KOMMISSORIUM

Løndannelsen inden for Forsvarsministeriets område er, ligesom i den øvrige offentlige sektor, arbejdsmarkedets parter opgave og ansvar og sker ved en forhandling mellem parterne. Løndannelsen og incitamenterne har stor betydning for de ansattes arbejdsvilkår og motivation. Derudover er det et grundlæggende udgangspunkt, at lønniveauerne stiger i takt med et øget kompetence- og ansvarsniveau, og dermed typisk er afspejlet i funktionsniveauerne.

Det blev som en del af forsvarsforliget 2024-2033 besluttet, at afdække og analysere ansættelsesvilkår og incitamenter for militære ansatte. I februar 2025 igangsattes arbejdet med at analysere ansættelsesvilkår og incitamenter for militære ansatte med fokus på lønniveauer og lønudvikling fra manuelt til højeste lederniveau.

Analysen skal ligeledes afdække de eksisterende lønstrukturer, der skaber forudsætning for lønudvikling og incitament til individuel løndannelse, for fornævnte niveauer på baggrund af bl.a. gennemført uddannelse samt pege på eventuelle uhensigtsmæssige incitamentsstrukturer, herunder om der er incitamenter for militære ansatte til at gøre tjeneste i de operative enheder, jf. boks 1.

Boks 1: Uddrag af kommissoriet for arbejdsgruppen om ansættelsesvilkår og incitamenter for militære medarbejdere

OPGAVE:

Arbejdsgruppen skal udarbejde en analyse, der afdækker og beskriver følgende:

- Den eksisterende lønstruktur og lønudvikling for militære medarbejdere fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- Det eksisterende grundlag for lønudvikling på baggrund af gennemført uddannelse blandt militære medarbejdere fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- De eksisterende incitamenter for tildeling af individuel løndannelse, herunder eksempelvis på baggrund af gennemført uddannelse, erhvervede kompetencer og erfaring, anciennitet, funktion, ansvarsområde, værn mv. mellem de militære medarbejdergrupper fra manuelt niveau til højeste lederniveau.
- Eventuelle uhensigtsmæssige incitamentstrukturer, herunder om der er incitamenter for militære medarbejdere til at gøre tjeneste i de operative enheder.

Det skal bemærkes, at arbejdsgruppen ikke har til opgave at komme med *anbefalinger* i forhold til eventuelt identificerede uhensigtsmæssigheder i lønstrukturen, men alene identificere og beskrive evt. uhensigtsmæssigheder, jf. kommissoriet.

Det har ifølge kommissoriet været en mulighed for arbejdsgruppen, at analysen har kunnet berøre sammenlignelige områder for civile grupper i rammen af Lønstrukturkomitéens afrapportering. Arbejdsgruppen har imidlertid ikke fundet dette relevant, da løn- og specielt ansættelsesvilkår ikke er tilstrækkeligt sammenlignelige eftersom Forsvaret som arbejdsplads

har en række unikke karakteristika, herunder bl.a. døgtjeneste og udsendelse i internationale operationer. Disse karakteristika findes ikke for civile grupper i samme omfang som ved Forsvaret. Løn- og specielt ansættelsesvilkår i Forsvaret er således ikke tilstrækkeligt sammenlignelige med civile grupper, *jf. kapitel 2*.

1.1.1. Deltagere i arbejdet

Analysen er udarbejdet af en *arbejdsgruppe* bestående af repræsentanter fra Personelkommandoen, Forsvarskommandoen samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Personelkommandoen varetager formandskabet i arbejdsgruppen. Arbejdsgruppens arbejde er blevet fulgt af en *referencegruppe* bestående af repræsentanter fra de tre militære faglige organisationer: Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF), Centralforeningen for Stampersonel (CS) og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD).

Dertil kommer en *styregruppe* bestående af stabsdirektøren i Forsvarsministeriet (forperson), økonomidirektøren i Forsvarsministeriet, chefen for Forsvarsstaben i Forsvarskommandoen, direktøren for Personelkommandoen og direktøren for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der har til styregruppen været tilknyttet en *følgegruppe* bestående af formændene for de ovennævnte tre militære faglige organisationer.

Der er blandt medlemmerne i henholdsvis følgegruppen og styregruppen forskellige opfattelser af, hvordan analysen mest retvisende kan præsentere lønstrukturen i Forsvaret. Det er særligt tilfældet i forhold til belastningen, da militært ansatte i mange situationer honoreres med et fast tillæg uanset, at arbejdsbyrden markant overstiger en normal dagsnorm. Det er således ikke muligt at lave en retvisende beregning af timeløn. Militært ansatte spænder endvidere over et bredt antal specialer på alle funktionsniveauer, hvor der kan være forskel på løndannelsen, hvilket blandt andet afspejler forskelle i prioriteringer ved overenskomstforhandlinger gennem tiden. Det betyder, at de gennemsnitlønninger og lønspænd, der fremgår af analysen, ikke vil være fuldstændig retvisende for konkrete grupper af medarbejdere. Endeligt kan nogle kollektive aftaler have en natur, hvor det sagligt kan begrundes, at de hører hjemme i mere end én af de definerede kategorier af løndelev, og arbejdsgruppen har derfor truffet et valg i forhold til disses placering. Det samme gør sig gældende for særligt individuelt forhandlede funktionstillæg, der, *jf. aftalen*, er tidsbegrænsede.

Analysen er udtryk for, at der fra arbejdsgiverside er truffet en række metodiske valg med henblik på mest retvisende at beskrive og præsentere lønstrukturen i Forsvaret, men der er fortsat forskellige perspektiver på, hvordan det bedst lader sig gøre.

Det er et bevidst fravalg, at analysen ikke sammenligner de militært ansatte med andre offentlige grupper. Det skyldes, blandt andet at det ikke har været muligt at tage højde for forskelle i de grundlæggende krav til geografisk fleksibilitet og adskillelse fra familien. Endvidere er det ikke muligt at beregne en retvisende timeløn for de militært ansatte, hvilket medfører, at evt. sammenligninger vil fremstå upålidelige.

1.2. GRUNDLAGET FOR OPGØRELSE AF LØN

Lønanalysens datagrundlag bygger på de oplysninger, som findes i de enkelte overenskomster og lokalaftaler samt oplysninger fra Forsvarsministeriets ERP-system (SAP) – DeMars. Det drejer sig om lønoplysninger for den enkelt ansatte samt personlige oplysninger om alder, stilling, funktionsniveau, grad mv. Data fra DeMars er genereret via Forsvarets Business Intelligence (SAP BI).

1.2.1. Datagrundlag og lønbegreb

Lønanalysen tager udgangspunkt i den overenskomstmæssige løn og den gennemsnitlige udbetalte årsløn i 2024 inkl. aktivitetsbestemte ydelser og pension. Dette er valgt for at undgå at data påvirkes som følge af f.eks. sæsonudsving i aktiviteter (øvelsesaktivitet mv.) og i antallet af ansatte. Den overenskomstmæssige løn afspejler de løndele og niveauer, der var gældende pr. 31. december 2024. De ændringer, der er aftalt i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024 med virkning i 2025, er derfor ikke en del af lønanalysens datagrundlag. Det er et kendetegn for lønstrukturen for de militært ansatte, at en del er bundet i aktivitetsbaserede ydelser, som har den ulempe, at det for den enkelte ansatte ikke er en fast løndel, som er en del af den ansattes påregnelige løn, når der eksempelvis er behov for at optage lån mv.

Forsvaret har flere aftaler, om honorering med en fast sats for en aktivitet, hvor tjenesten strækker sig over 24 timer (øvelser, sejlads, internationale operationer mv.). Aktiviteterne er bl.a. kendetegnet ved, at Forsvarets ansatte opholder sig på arbejdspladsen hele døgnet, uanset om de hviler eller er indsat i opgaveløsning. Det gælder eksempelvis ved udsendelse i et missionsområde, sejlads med Søværnet eller under øvelser, hvor både længden af hvileperioder og faktisk arbejde kan variere efter omstændighederne.

Alle disse aftaler er således kendetegnet ved, at de ikke honorerer med en normal timeløn. Den reelle timeløn vil variere, da aktivitetsniveauet under 24 timers tjeneste ligeledes varierer. Det kan være en udfordring, at der ikke kan beregnes en faktisk timeløn. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at tal og lønninger, der fremgår af analysen ikke kan beregnes med henblik på at vise timelønnen ud fra hverken en 37-timers arbejdsuge eller en 24-timers døgntjeneste.

Det konkluderes også i Lønstrukturkomitéens hovedrapport, som beskriver, hvordan et undervurderet timetal kan føre til en overvurderet timeløn: "For visse grupper er der desuden en særskilt usikkerhed om deres timetal, og konkret vil time tallet i eksempelvis visse akademiske grupper samt grupper i militæret have et undervurderet timetal, hvilket medfører en overvurderet timeløn. Det skyldes dels, at visse grupper ikke får særskilt betaling for over/merarbejde, men i stedet modtager betaling for en evt. højere arbejdstid i basislønnen, og dels grupper som har rådighedsvagter i deres ansættelsesforhold."³

For alle overenskomstansatte er pensionen i analysen lig med det pensionsbidrag, der er indbetalt til deres respektive arbejdsmarkedspensioner i 2024. Det samme gælder for pensionen af tjenestemændenes tillæg, mens pensionen af tjenestemændenes grundløn fremgår med 28 pct. af deres basisløn, jf. metoden i Lønstrukturkomitéens lønanalyser.⁴ Det skal hertil bemærkes, at værdien af tjenestemandspensionen er vurderet til 28 pct., men dette er ikke udtryk for den udgift, som Forsvarsministeriet har til betaling af pensionen.

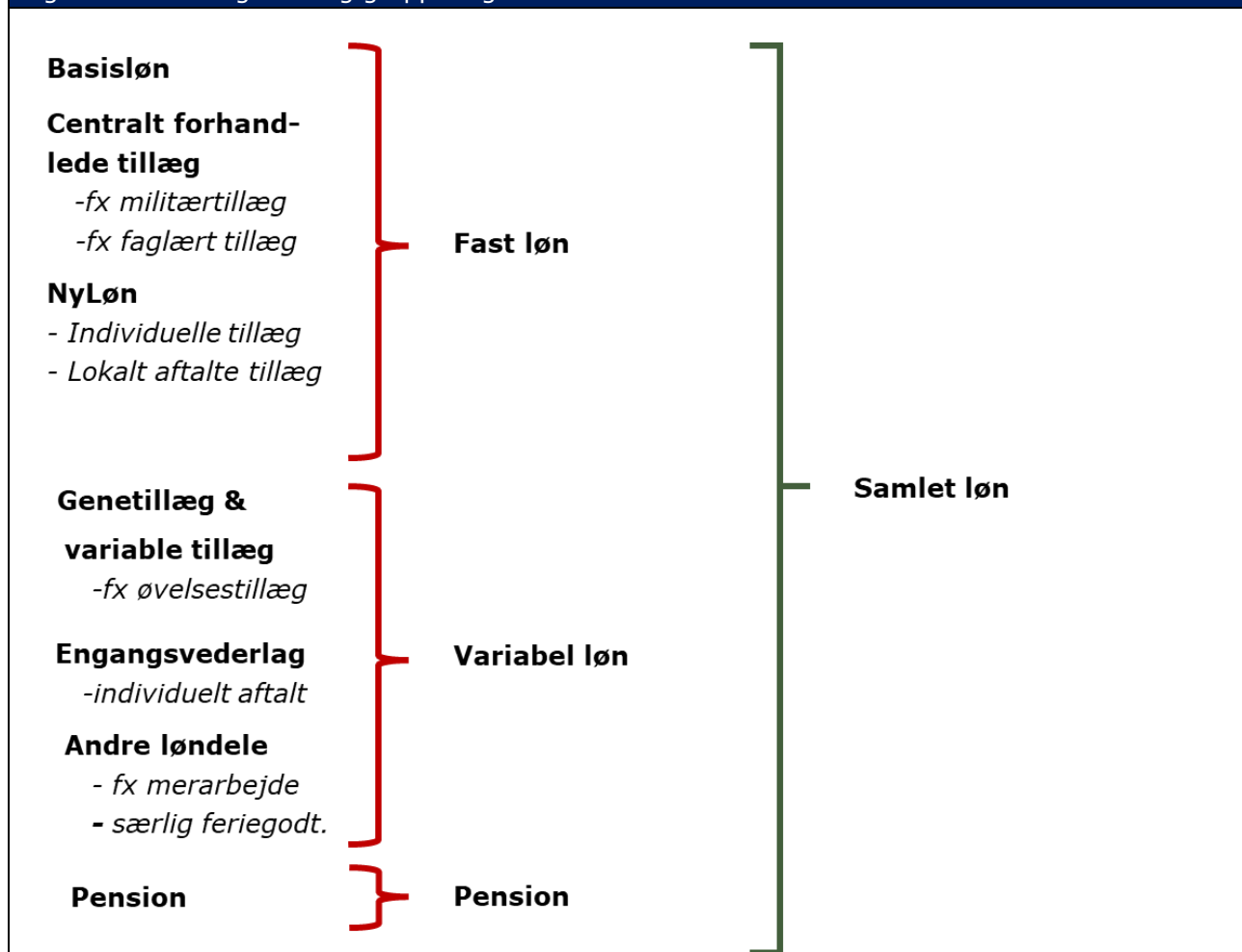
Når der i analysen henvises til fast løn, dækker det over den overenskomstfastsatte basisløn samt de centrale tillæg og individuelle tillæg, der udbetales fast hver måned. Ud over den faste løn indgår variabel løn i analysen. Den variable løn opdeles i variable- og genetillæg,

³ Lønstrukturkomitéens Hovedrapport, juni 2023, s. 16, sammenfatning

⁴ Lønstrukturkomitéens baggrundsrapport om værdifastsættelse af tjenestemandspensioner, juni 2023.

engangsvederlag og andre løndele, jf. figur 1.1. og bilag 2. Variabel løn er generelt kendetegnet ved, at løndelene enten ikke udbetales fast hver måned eller kan variere fra måned til måned.

Figur 1.1.: Lønbegreber og gruppering af løndele



1.2.2. Population

Data i analysen dækker militært ansatte ansat under Forsvarskommandoen, Hjemmeværnet, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse, Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og Forsvarsministeriets Personalestyrelse.⁵ Ansatte i departementet og Forsvarets Efterretningstjeneste indgår ikke.

I analysen indgår konstabelgruppen, som er det militære manuelle niveau, som dækker graderne fra konstabel til korporal. Sergentgruppen er det militære mellemliderniveau, og som dækker graderne fra sergent til chefsergent. Samt officerer på det militære lederniveau fra kadet/sekondløjtnant til major/orlogskaptajn. Det militære chefniveau fra oberstløjtnant/kommandørkaptajn til general/admiral indgår ikke i analysen.

⁵ Da lønanalysen baserer sig på data fra 2024, er Forsvarsministeriets reorganisering pr. 1. marts 2025 ikke afspejlet i myndighedsstrukturen.

Analysen dækker både tjenestemænd og overenskomstansatte. Muligheden for ansættelse på tjenestemandsvilkår blev afskaffet i 2014 for alle grupper af militære ansatte. For stampersonelgruppen (hovedfunktionsniveau M100 og M200) gjaldt det herefter, at ansatte, der inden 2014 var ansat på indledende tjeneste, fortsat kunne ansættes som tjenestemænd efter 10 års tilfredsstillende tjeneste. Der var i 2024 dermed stadig få ansatte, som overgik til ansættelse på tjenestemandsvilkår, og som fortsat vil overgå hertil de følgende år. For officersgruppen (hovedfunktionsniveau M300 og M400) skete ansættelse indtil 2014 direkte som tjenestemand uden indledende tjeneste. Når tjenestemænd nævnes i analysen er det derfor vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om en lukket gruppe, der gradvist bliver mindre i takt med den uforudsete afgang, og at de ældste tjenestemandansatte går på pension. På HKKF-området udgør tjenestemænd ca. 15 pct. af de ansatte. For konstabelgruppen på CS-området udgør tjenestemænd ca. 32 pct. For sergentgruppen udgør tjenestemænd ca. 43 pct., og for officersgruppen udgør tjenestemænd ca. 48 pct. i 2024. Uden kadetter er tallet ca. 58 pct. Samtlige procenter er beregnet eksklusiv piloter og flyveledere, *jf. afsnit 3.9*.

Tabel. 2.0. viser et overblik over funktionsniveauerne medtaget i analysen.

Tabel 2.0: Overblik over funktionsniveauer		
Hovedfunktionsniveau	Funktionsniveau/LG ⁶	Grad
Militært lederniveau	M332	Major/orlogskaptajn
	M331/LG 5	Major/orlogskaptajn
	M322	Major/orlogskaptajn
	M321/LG 4	Kaptajn/kaptajnløjtnant
	M312/LG 3	Premierløjtnant
	M311/LG 2, sats 2	Løjtnant
	M310/LG 1 og LG 2, sats 1	Kadet/Sekondløjtnant
Militært mellemliderniveau	M232	Chefsergent
	M231	Seniorsergent
	M221	Oversergent
	M212	Sergent
Manuelt niveau	M113	Korporal
	M112	Overkonstabel af 1. grad/Specialist
	M112	Overkonstabel
	M112	Konstabel
	M111	Konstabelelev

For uddybning og yderligere information om datagrundlaget, lønbegreber, afgrænsninger mv. henvises til bilag 2.

Der henvises til bilag 3 for uddybning af terminologi og begreber.

1.3. RAPPORTENS OPBYGNING

Analysen består af én samlet rapport med bilag, hvor kapitlerne forholder sig til de fire overordnede opgaver, der følger af kommissoriet, *jf. boks 1 ovenfor*.

⁶ LG er forkortelse for løngruppe.

Rapporten indledes med en sammenfatning af analysen samt hovedkonklusionerne, hvorefter kapitel 1-2 indeholder henholdsvis indledning og metode.

Det gælder for alle kapitlerne, at konstabel- og sergentgruppen og officerer er delt op i to afsnit. Herudover er analysen som udgangspunkt deskriptiv, forstået således, at de viste data gennemgås og forklares. Der er særligt fokus på de områder, hvor data viser andet end det, der kan forventes på baggrund af indgåede aftaler og overenskomster samt forventningen om, at lønniveauerne stiger i takt med funktionsniveauerne/graderne.

Kapitel 3 beskriver den eksisterende lønstruktur på baggrund af gældende aftaler og overenskomster. Kapitlet beskriver lønsammensætningen med hensyn til basislønnen, tillæg mv.

Kapitel 4 beskriver den eksisterende lønstruktur på baggrund af den udbetalte løn. Den udbetalte løn er opgjort som den samlede gennemsnitlige udbetalte årsløn inkl. aktivitetsbestemte ydelser og pension fordelt på kvartiler. Kapitlet supplerer derved kapitel 3 ved at inddrage de løndele, som følger af den individuelle løndannelse og særlige kvalifikations-, funktions- og genetillæg, som dele af gruppen oppebærer. Kapitlet afsluttes med en overordnet opsamling på de vigtigste opmærksomhedspunkter fra kapitlet.

Kapitel 5 analyserer incitamentet til at gøre tjeneste i den operative struktur på baggrund af det gennemsnitlige lønniveau. Analysen viser den udbetalte løn opgjort på de enkelte værn og myndigheder fordelt på forskellige lønelementer, herunder fast løn, centrale tillæg, individuelle tillæg samt variable og genetillæg. Kapitlet afsluttes med en overordnet opsamling på de vigtigste opmærksomhedspunkter fra kapitlet.

Kapitel 6 beskriver uddannelse i Forsvaret, herunder eksempler på forskellige uddannelsesveje og specialiseringer for de tre grupper. Yderligere fokuseres der på lønudvikling på baggrund af erhvervsuddannelse for konstabel- og sergentgruppen.

Kapitel 7 fokuserer på de eksisterende incitamenter for tildeling af individuel løndannelse på baggrund af erhvervede kompetencer, funktion, ansvarsområde, erfaring og anciennitet. Kapitlet belyser desuden lønudviklingen over tid for identiske personer. Kapitlet afsluttes med en overordnet opsamling på de vigtigste opmærksomhedspunkter fra kapitlet.

Kapitel 8 beskriver på baggrund af de foregående kapitler, om der er identificeret eventuelle uhensigtsmæssigheder i lønstrukturen herunder en eventuel sammenligning til øvrige relevante grupper i staten.

2. FORSVARET SOM ARBEJDSPLADS

2.1. INDLEDNING

Forsvaret er en af Danmarks største arbejdspladser og omfatter mange myndigheder og funktioner inden for en række fagområder.

En af de markante egenskaber ved Forsvaret og Forsvarsministeriets område som arbejdsplads er den geografiske spredning, idet tjenestesteder og myndigheder findes over hele Kongeriget. Dette kan ses som en fordel, men det betyder også, at ansatte ofte må forberede sig på et arbejdsliv med transport over længere afstande, eller skift af bopæl, hvis de vil avancere i karrieren eller søge nye stillinger inden for Forsvaret og på tværs af ministerområdet – og dermed forventes det, at den ansatte udviser en stor personlig og familiemæssig fleksibilitet. Det er et vilkår, hvor den militære ansættelsesform adskiller sig fra andre offentlige ansættelser.

Et andet centralt element for Forsvaret er, at organisationen uddanner sine egne ansatte – både soldater og specialister, og at de kompetencer, der investeres i og opbygges internt, ofte er unikke og ikke umiddelbart kan erstattes udefra, hvorfor fastholdelse af de ansatte er et prioriteret område.

2.2. TJENESTE VÆK FRA HJEMMET (24-TIMERS DØGNTJENESTE)

I Forsvaret kræves det, at ansatte skal være væk fra hjemmet i kortere eller længere perioder. Øvelser, sejlads og udsendelser – både nationale og internationale – medfører perioder, hvor den ansatte skal opholde sig væk fra familie og faste omgivelser. Denne faktor stiller høje krav til personlig fleksibilitet samt evnen til at indrette sit privatliv efter de krav, arbejdet kan medføre.

Forskellige aktiviteter kan have forskellig varighed. Øvelser kan have varighed af få dage eller flere uger, mens sejlads typisk vil være en længerevarende periode. Udsendelser i internationale operationer kan have en varighed af op til syv måneder. Fælles for alle disse aktiviteter er, at de varer mere end 24 timer, og derfor er der tale om døgntjeneste, hvor de ansatte er under kommando og står til rådighed for Forsvaret. Arbejde i perioderne kan forekomme på alle tidspunkter af døgnet, mens der ligeledes vil være perioder, hvor de ansatte kan hvile. De ansatte vil dog uagtet om de hviler eller deltager i opgaveløsningen befinde sig på arbejdspladsen, og derved være adskilt fra deres hjem.

Det er ikke alle ansatte, der er lige meget på døgntjeneste. Det afhænger af, hvilken stilling den ansatte bestrider, og hvilken myndighed den ansatte gør tjeneste ved. Nogen ansatte vil derfor været meget på døgntjeneste, mens andre kun sjældent er på døgntjeneste, ligesom det for den enkelte ansatte kan variere over tid i løbet af dennes karriere.

Det er nedenfor opgjort, hvor meget de militært ansatte har haft tjeneste, hvor de har været adskilt fra hjemmet som følge af internationale operationer, sejlads eller øvelse. For alle de nedenfor nævnte grupper gælder det endvidere, at de i kortere eller længere perioder vil være fraværende fra hjemmet som følge af anden tjeneste end øvelse, sejlads eller internationale operationer. Det sker typisk på tjenesterejsevilkår, hvilket ikke har kunne opgøres til brug for denne analyse. Det kan imidlertid være længerevarende indsatser, hvilket eksempelvis gælder støtten til internationalt sikkerhedssamarbejde, hvor danske soldater træner og uddanner

andre landes militær. Det sker bl.a. nu i Storbritannien, hvor hold af danske soldater uddanner ukrainske enheder i perioder på fire måneder.

Omkring 53 pct. af de personer, som indgår i analysen, har i større eller mindre omfang haft tjeneste, hvor de i løbet af 2024 har været adskilt fra familien. De har i gennemsnit været på øvelse, sejlads eller udsendt i 41 døgn set over hele året.

Konstabel- og sergentgruppen

Andelen af ansatte på Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) område, der har været på døgntjeneste i forbindelse med en af ovenstående aktiviteter er 69 pct., og de har i gennemsnit været væk fra hjemmet i 34 døgn i 2024. 68 pct. har været på øvelse i gennemsnit 15 døgn. 14 pct. har i gennemsnit været udsendt i 97 døgn.

Andelen af ansatte på Centralforeningen for Stampersonels (CS) område i konstabelgruppen, der har været på døgntjeneste i forbindelse med en af ovenstående aktiviteter er 40 pct., og de har i gennemsnit været væk fra hjemmet i 74 døgn i 2024. 9 pct. har været på øvelse i gennemsnit 16 døgn. 32 pct. har været på sejlads i gennemsnit 87 døgn.

Andelen af ansatte i sergentgruppen, der har været på døgntjeneste i forbindelse med en af ovenstående aktiviteter er 51 pct., og de har i gennemsnit været væk fra hjemmet i 35 døgn i 2024. 45 pct. har været på øvelse i gennemsnit 18 døgn. 7 pct. har været på sejlads i gennemsnit 72 døgn. 6 pct. har været udsendt i gennemsnit 91 døgn.

Officersgruppen

Andelen af ansatte i officersgruppen, der har været på døgntjeneste i forbindelse med en af ovenstående aktiviteter er 39 pct., og de har i gennemsnit været væk fra hjemmet i 39 døgn i 2024. 28 pct. har været på øvelse i gennemsnit 14 døgn. 10 pct. har været på sejlads i gennemsnit 74 døgn. 4 pct. har været udsendt i gennemsnit 99 døgn.

Forsvaret har flere aftaler om honorering med en fast sats for en aktivitet, hvor tjenesten strækker sig over 24 timer (øvelser, sejlads, udsendelser mv.). Som nævnt overfor er aktiviteterne bl.a. kendetegnet ved, at Forsvarets ansatte opholder sig på arbejdspladsen hele døgnet, uanset om de hviler eller er indsat i opgaveløsning, hvor både længden af hvileperioder og faktisk arbejde kan variere efter omstændighederne.

Alle disse aftaler er således kendetegnet ved, at de ikke honorerer med en normal timeløn. Den reelle timeløn vil variere, da aktivitetsniveauet under døgntjeneste ligeledes varierer. Det anerkendes, at det kan være en udfordring, at der ikke kan beregnes med en faktisk timeløn, idet det er en udfordring at beregne en retvisende timeløn. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at de tal og lønninger, der fremgår af analysen ikke kan beregnes med henblik på at vise timelønnen ud fra hverken en 37-timers arbejdsuge eller en 24-timers døgntjeneste.

2.3. DE MILITÆRT ANSATTES LØNSTRUKTUR

Lønstrukturen for den militært ansatte kan bedst beskrives som et karrierebaseret lønsystem, hvor den enkelte ansatte har kunne mærke den største lønfremgang ved udnævnelse til næste niveau. Lønnen afspejler, at den ansatte i forbindelse med forfremmelsen typisk skifter til en stilling, der indeholder mere ansvar og andre opgaver.

Den karrierebaserede tilgang er til dels betinget af den sikkerhedspolitiske udvikling i Europa, og Forsvarets nuværende lønstruktur har rødder tilbage til den kolde krig. Sikkerhedssituationen i Europa er imidlertid blevet markant ændret gennem de seneste år. Rusland har invaderet Ukraine og der gennemføres nu kamphandlinger op mod NATO's østlige grænse. Ukraines sikkerhed er blevet et fælles europæiske anliggende, hvor Danmark sammen med alliancepartner bidrager til Ukraines kamp for fortsat selvstændighed.

Samtidig forfølger statslige aktører en strategi, hvor de med operationer, der ligger under tærsklen for væbnet konflikt, forsøger at skabe frygt og utryghed for at påvirke den danske befolkning. Det er bl.a. sket ved krænkelse af dansk suverænitet, forstyrrelse af GPS- og navigationssystemer, sabotage af infrastruktur på havbunden, cyberangreb mod IT-platforme samt lukning af luftrum med droner.

Særligt den teknologiske udviklings indflydelse på de militære operationer har skabt behov for øget specialisering og dermed en karriere på de enkelte funktionsniveauer. Forsvaret har derfor brug for en lønstruktur der afspejler en sådan specialisering, så det bliver muligt i øget grad at fastholde de ansatte, som Forsvaret har investeret betydelige ressourcer i at uddanne.

2.4. FASTHOLDELSE AF MILITÆRT ANSATTE I 2024

Forsvaret er en arbejdsplads, der i større omfang end andre arbejdspladser uddanner egne ansatte til specifikke opgaver, som ikke løses andre steder end i Forsvaret. Derfor er der også en forventning om, at medarbejderne i gennemsnit fastholdes længere i Forsvaret end på andre arbejdspladser i det øvrige samfund.

Forsvarets evne til at fastholde de militært ansatte afspejles i den gennemsnitlige personaleomsætning. Det skal dog indledningsvist bemærkes, at Forsvaret ligesom andre arbejdspladser har en naturlig personaleomsætning, fordi de ansattes ønsker til og valg af arbejdsplads vil variere hen over arbejdslivet.

Datagrundlaget nedenfor omfatter alene de grupper, som er omfattet af indeværende lønanalyse og beskrevet i afsnit 1.2.2. Det vil sige fastansatte på M100-M300 niveauet. Når der ses på personaleomsætningen for disse grupper, kan det konstateres, at 11,5 pct. af de militært ansatte forlod Forsvaret i 2024⁷, jf. tabel 2.1. Til sammenligning var personaleomsætningen i staten som helhed 12,7 pct. i samme periode.⁸

Tabel 2.1: Personaleomsætning fordelt på ansættelsesform i 2024 (i pct.)	
Overenskomstansatte	16,5
Tjenestemandsansatte	3,7
Alle militært ansatte	11,5

Anm.: Interne jobskifter inden for Forsvaret f.eks. mellem hovedfunktionsniveauerne eller mellem myndigheder på Forsvarets område tæller ikke i opgørelsen.

⁷ Denne afgangsprocent indeholder også ansatte overgået til reserven, længerevarende tjenestefri uden løn og civiluddannelse (CU) samt rehabilitering.

⁸ Kilde: ISOLA.

Det fremgår endvidere af tabel 2.1, at personaleomsætningen varierer afhængig af ansættelsesform. Således forlod 16,5 pct. af de overenskomstansatte Forsvaret i 2024, mens det tilsvarende tal for de tjenestemandsansatte var 3,7 pct.

Det fremgår af tabel 2.2, at der i Forsvaret er en sammenhæng mellem alder og personaleomsætning. Generelt er personaleomsætningen højest blandt de yngre overenskomstansatte samt ansatte på 60 år og derover. Det sidste hænger blandt andet sammen med lavere pligtig afgangsalder. Det skal bemærkes, at der i flere af aldersintervallerne over 50 år er relativt få overenskomstansatte, så selv små forskydninger kan påvirke opgørelsen i disse aldersintervaller. Tilsvarende er der meget få tjenestemandsansatte i aldersintervallerne under 40 år.

Tabel 2.2: Personaleomsætning fordelt på alder i 2024 (i pct.)			
Aldersinterval	Overenskomstansatte	Tjenestemandsansatte	Samlet
< 20 år	24,9	-	24,9
20-29 år	19,6	-	19,6
30-39 år	12,6	2,7	11,2
40-49 år	9,6	2,3	3,9
50-59 år	14,6	1,2	2,5
60-69 år	10,8	23,5	17,1
> 70 år	46,2	100,0	63,2
Alle aldersgrupper	16,5	3,7	11,5

Når der ses på hovedfunktionsniveauerne M100-M300, er personaleomsætningen højest for konstabler og korporaler (M100), som i gennemsnit havde en afgang på 15 pct. i 2024. Afgangen for sergenter (M200) og officerer (M300) var henholdsvis 9,2 pct. og 7,5 pct. i samme periode, *jf. tabel 2.3*.

Tabel 2.3: Personaleomsætning fordelt på hovedfunktionsniveau i 2024 (i pct.)					
	Samlet	Overenskomstansatte			Tjenestemandsansatte
		HKKF	CS	I alt	
Konstabler og korporaler (M100)	15,0	20,1	15,9	18,6	4,2
Sergenter (M200)	9,2	13,8			3,6
Officerer (M300)	7,5	13,6			3,3
Alle hovedfunktionsniveauer	11,5	16,5			3,7

Når hovedfunktionsniveauerne opdeles på henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsansatte, ses der særligt på M100-niveauet en højere personaleomsætning for de overenskomstansatte konstabler og korporaler under HKKF, der i 2024 havde en afgang på 20,1 pct., *jf. tabel 2.3*. Det samme gør sig gældende for konstabler og korporaler under CS, der havde en afgang på 15,9 pct. i 2024, *jf. tabel 2.3*. Tabellen er opgjort på hovedfunktionsniveau. Derfor kan personaleomsætningen på de enkelte funktionsniveauer inden for de tre hovedfunktionsniveauer både ligge lavere og højere.

For både sergent- og officersgruppen gælder, at de gennemgår længerevarende uddannelsesforløb i forbindelse med indtræden på det givne funktionsniveau. Som følge af ressourceforbruget samt længden på uddannelse er de vanskelige at erstatte på kort sigt. Derfor ønskes en lav personaleomsætning for gruppen.

For alle tre hovedfunktionsniveauer er der funktionsniveauer og specialer, hvor personaleomsætningen er særlig høj. Der er et generelt ønske i Forsvaret om en lavere personaleomsætning end statens niveau, da Forsvaret uddanner til sig selv og derfor har vanskeligt ved at erstatte de afgående ansatte.

3. DEN EKSISTERENDE LØNSTRUKTUR PÅ BAGGRUND AF OVERENSKOMSTER OG AFTALER

3.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække den eksisterende lønstruktur og lønudvikling for militære medarbejdere fra manuelt niveau til højeste lederniveau, afdække de eksisterende incitament for tildeling af individuel løndannelse samt afdække eventuelle uhensigtsmæssigheder*. Kapitlet gennemgår lønsammensætningen, som den følger af overenskomsterne og organisationsaftalerne samt lokalaftaler. Den overenskomstmæssige løn er en delmængde af den samlede løn og omfatter den løn og pension, som alle ansatte på ansættelsesformen og funktionsniveauet modtager. Den overenskomstmæssige løn er opgjort i 1. april 2024-niveau. Diskretionshensynet i kapitel 3 er 10 årsværk. Den samlede udbetalte løn beskrives nærmere i kapitel 4.

Først gennemgås den overenskomstmæssige løn for ansatte omfattet af HKKF-, CS- og HOD-aftaler. Herefter følger en beskrivelse af mulighederne for individuel løndannelse samt variable ydelser. Kapitlet afsluttes med en opgørelse af lønspændet mellem funktionsniveauerne.

Konstabel- og sergentgruppen er organiseret under to faglige organisationer:

- Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) organiserer Hærens konstabler og korporaler
- Centralforeningen for Stampersonel (CS) organiserer sergentgruppen i alle tre værn samt konstabelgruppen i både Søværnet og Flyvevåbnet.

I hele kapitlet er der anvendt overenskomstmæssige lønninger i 1. april 2024 niveau, for at gøre tallene sammenlignelige med de faktiske lønninger i rapportens øvrige kapitler.

3.2. KONSTABELGRUPPEN ORGANISERET UNDER HKKF

Konstabelgruppen organiseret under HKKF opdeles i overenskomstansatte og tjenestemandsansatte samt faglærte og ufaglærte, da den overenskomst- og aftalemæssige løn er forskellig for de enkelte grupper. Inden for hver gruppe opdeles der desuden på funktionsniveau.

3.2.1. Basisløn og faste tillæg

3.2.1.1. Overenskomstansatte

Overenskomstansatte på HKKF-området kan yderligere opdeles i tre grupper: Ufaglærte, faglærte som oppebærer faglært basisløn samt faglærte som oppebærer både faglært basisløn og faglært tillæg.

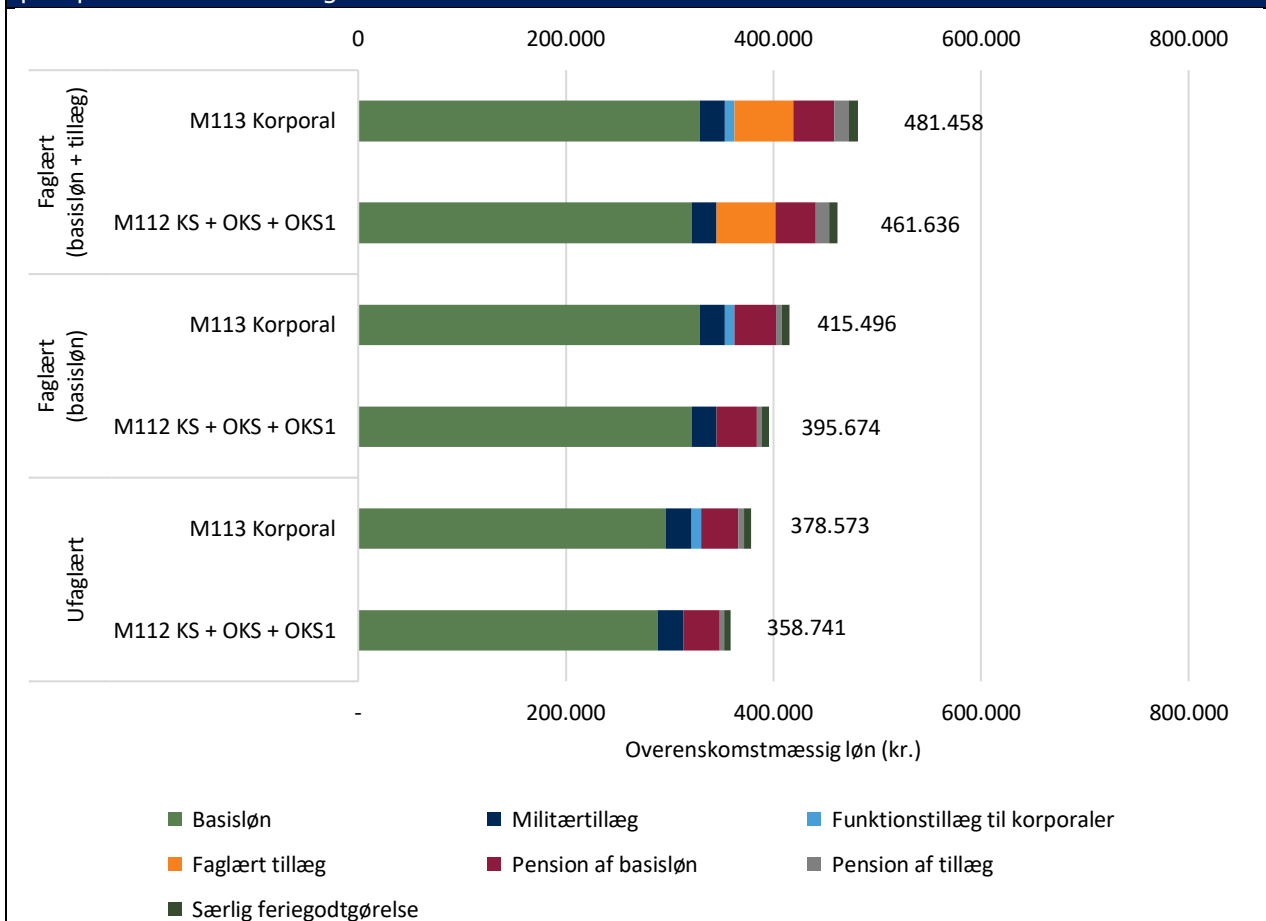
De ansatte, der alene oppebærer faglært basisløn, er ansatte, der har gennemført en erhvervsuddannelse, hvor der er aftalt faglært basisløn, og som bestrider en faglært stilling, hvor den pågældende uddannelse er påkrævet i stillingen. De uddannelser, der alene er aftalt faglært basisløn for er: Elektriker, tømrer, sadelmager, kontorassistent, chauffør ved Tung Transport, logistikassistent ved Forsvarets Depot og Distribution, IT-supporter og dyrepasser. De faglærte oppebærer en højere basisløn end ufaglært for både konstabler og korporaler. Pensionen af deres basisløn bliver derfor også højere.

De militært ansatte, der både oppebærer faglært basisløn og faglært kvalifikationstillæg er ansatte, der har gennemført en erhvervsuddannelse som motormekaniker, forsynings-

/reservedelsekspedient, elektro- og elektronikmekaniker, våbenmekaniker eller datatekniker, og som bestrider en stilling, hvor en sådan uddannelse kræves. Endvidere ydes der faglært tillæg til specifikke håndværkergrupper ved Ingeniørregimentets Konstruktionskompagni.

Figur 3.1. viser den overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte konstabler og korporaler på HKKF's område. Som det fremgår af figur 3.1. er basislønnen knyttet til funktionsniveauet, så korporalerne oppebærer en højere basisløn end konstablerne. Korporalerne ydes derudover et funktionstillæg. Både korporaler og konstabler ydes et militærtillæg på 24.316 kr. årligt. Pensionsbidraget af basislønnen er 12,12 pct. Pensionsbidraget af militærtillæg er 18,0 pct., mens pensionen af funktionstillægget er 15,0 pct. Korporaler ydes en samlet højere overenskomstmæssig løn end konstabler.⁹ For de ansatte, der ydes faglært tillæg, er tillægget på 56.368 kr. årligt. Der ydes et pensionsbidrag på 15,0 pct. af det faglærte tillæg. Pension af basisløn og tillæg er derfor også højere end for de ufaglærte overenskomstansatte.

Figur 3.1. Overenskomstmæssig løn inklusive pension for overenskomstansatte i konstabelgruppen på HKKF forhandlingsområde



Anm.: Figuren viser overenskomstmæssig løn for faglærte og ufaglærte overenskomstansatte organiseret under HKKF fordelt på basisløn, militærtillæg, funktionstillæg for korporaler, faglært tillæg, pension af basisløn, pension af tillæg og særlig feriegodtgørelse. KS=Konstabel, OKS=Overkonstabel, OKS1=Overkonstabel af 1. grad.

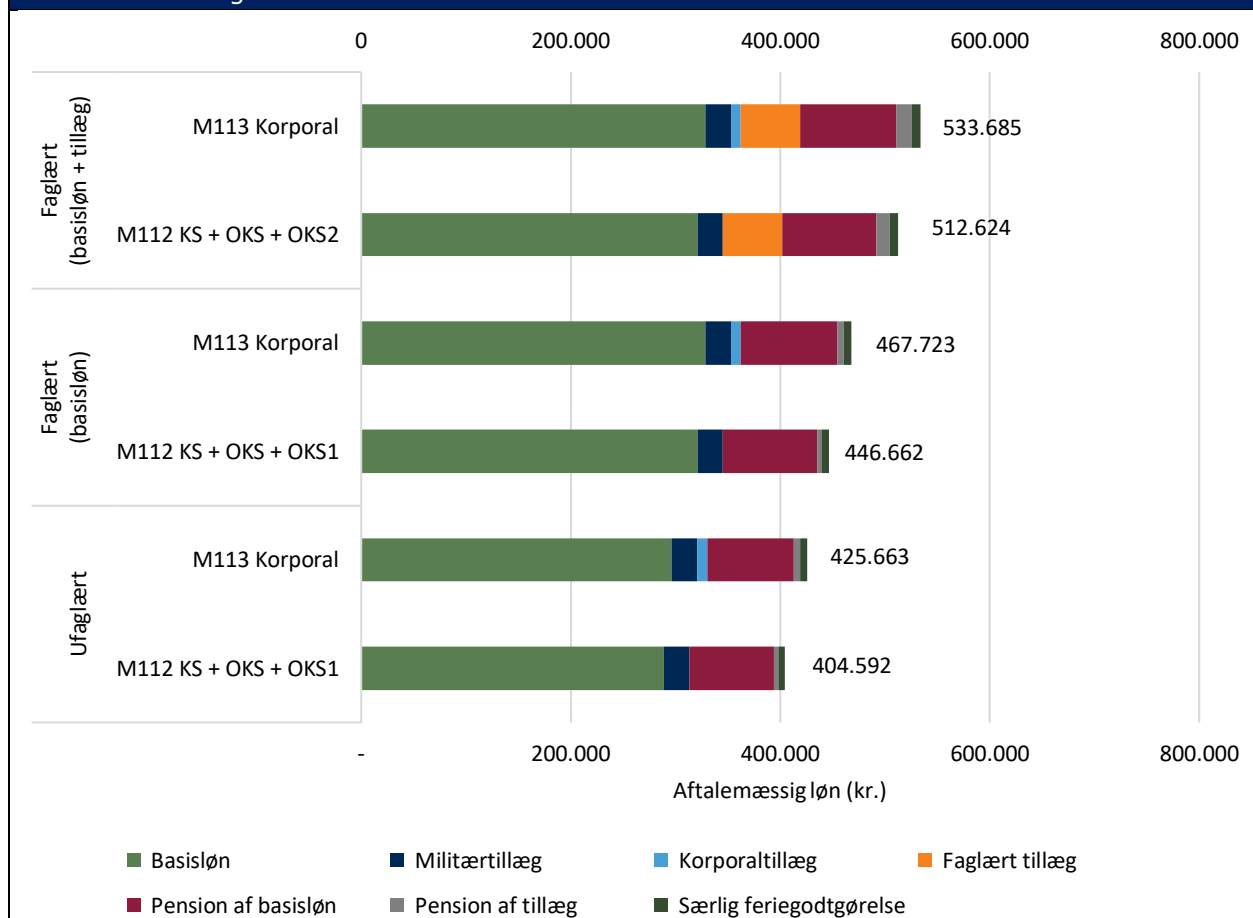
⁹ Overenskomstansatte til tidsbestemt korttidsjeneste har en anden lønsammensætning. Da der er tale om en lille lukket gruppe, hvor der ikke sker ansættelse, er gruppen ikke taget med i dette kapitel.

3.2.1.2. Tjenestemandsansatte

De tjenestemandsansatte kan opdeles på samme måde som de overenskomstansatte i ufaglærte, faglærte der alene oppebærer faglært basisløn og faglærte der oppebærer både faglært basisløn og faglært tillæg.

For de tjenestemandsansatte er basisløn, militærtillæg og funktionstillæg det samme som for overenskomstansatte, *jf. figur 3.2*. Pension af basislønnen er højere, idet tjenestemandspensionen fremgår med 28 pct. af basislønnen, mens pensionsbidragene af tillæggene er de samme som for de overenskomstansatte.

Figur 3.2. Aftalemæssig løn inklusive pension for tjenestemandsansatte i konstabelgruppen på HKKF forhandlingsområde



Anm: Figuren viser aftalemæssig løn for faglærte og ufaglærte tjenestemandsansatte organiseret under HKKF fordelt på basisløn, militærtillæg, funktionstillæg for korporaler, faglært tillæg pension af basisløn, pension af tillæg og særlig feriegodtgørelse. KS=Konstabel, OKS=Overkonstabel, OKS1=Overkonstabel af 1. grad.

3.2.2. Tillæg

Foruden den overenskomstmæssige løn, som alle konstabler og korporaler får, kan de ansatte modtage et eller flere centralt- eller lokalt aftalte tillæg. De tillæg oppebæres typisk af ansatte med en given funktion, kvalifikation eller som ulempekompensation. 0-5 pct. af konstabelgruppen under HKKF oppebærer et eller flere af tillæggene, som er aftalt i enten organisationsaftalen eller lokalaftaler.

Tillægget der oppebæres af flest konstabler og korporaler under HKKF er tillæg for midlertidig varetagelse af en sergentstilling. Tillægget oppebæres af 8 pct. af gruppen og udgør årligt cirka 14.900 kr. inkl. pension og særlig feriegodtgørelse. 2 pct. af gruppen oppebærer tillæg til ansatte, der er uddannet som militærpoliti. Tillægget udgør årligt cirka 22.000 kr. inkl. pension og særlig feriegodtgørelse.

En række andre funktionstillæg oppebæres af mindre end 1 pct. af konstabelgruppen under HKKF. Det gælder f.eks. ammunitionsrydningstillæg, funktionstillæg til personel, der er ansat til at udføre hjælp ved grænsekontrollen og tillæg til personel der forretter tjeneste i Grønland.

Der er ca. 59 pct. af de ansatte, som oppebærer andre tillæg ud over den overenskomstmæssige løn, i form af enten centralt- og lokalt aftalte tillæg eller individuelt forhandlede tillæg. Andelen af ansatte, der oppebærer individuelle tillæg, undersøges nærmere i afsnit 3.6.1. og kapitel 7.

3.3. KONSTABELGRUPPEN UNDER CS

Konstabelgruppen organiseret under CS opdeles i overenskomstansatte og tjenestemandsansatte samt ufaglærte og faglærte, da den overenskomst- og aftalemæssige løn er forskellig for de enkelte grupper. Inden for hver gruppe opdeles på funktionsniveau og grad.

3.3.1. Basisløn og faste tillæg

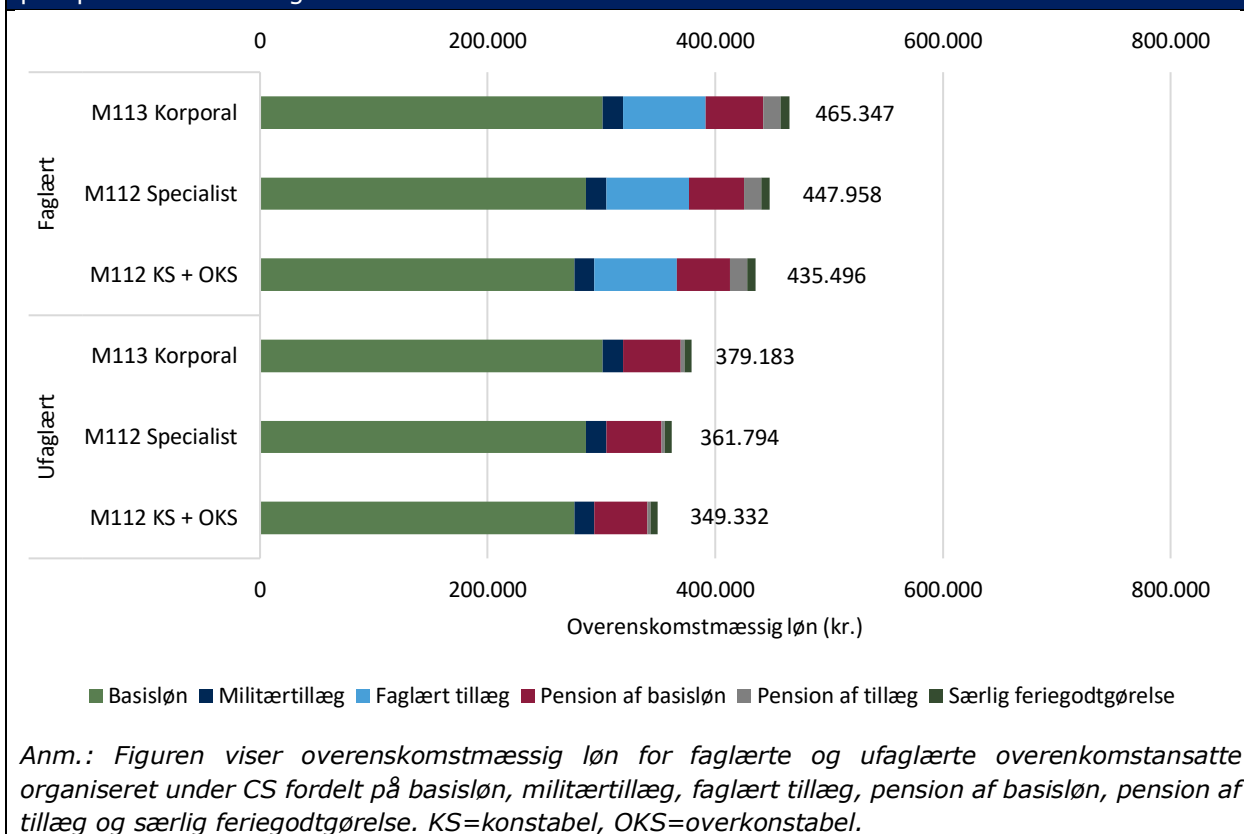
3.3.1.1. Overenskomstansatte

Figur 3.3. viser den overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte på CS forhandlingsområde¹⁰. Som det fremgår af figuren er basislønnen knyttet til funktionsniveau eller anciennitet, så korporaler ydes en højere basisløn end specialister og konstabler, mens specialister ydes en højere basisløn end konstabler. Denne løn er ikke knyttet til graden specialist, men ydes til ansatte på funktionsniveau M112 med mere end 4 års ansættelse. Ansatte med mere end 4 års ansættelse vil normalt være specialister. Militærtillægget er det samme for alle grader. Der ydes et pensionsbidrag på 16,9 pct. af både basisløn og tillæg.

Faglærte på CS-området oppebærer et faglært tillæg. Tillægget ydes til ansatte der har gennemført en erhvervsuddannelse, hvor der er aftalt faglært tillæg, og som bestrider en stilling, hvor uddannelsen er påkrævet. Der er aftalt tre satser. I dette afsnit anvendes den højeste sats, da det var den de fleste faglærte oppebar i 2024, ca. 82 pct. Der var henholdsvis ca. 14 pct., der oppebar den mellemste sats på 42.982 kr. og ca. 3 pct., der oppebar den laveste sats på 30.701 kr.

¹⁰ Der vises alene den overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte, ansat efter 1. april 2015. Overenskomstansatte ansat før 1. april 2015 oppebærer overenskomstmæssig løn som tjenestemandsansatte og ydes 15,7 pct. i pension af basisløn og tillæg.

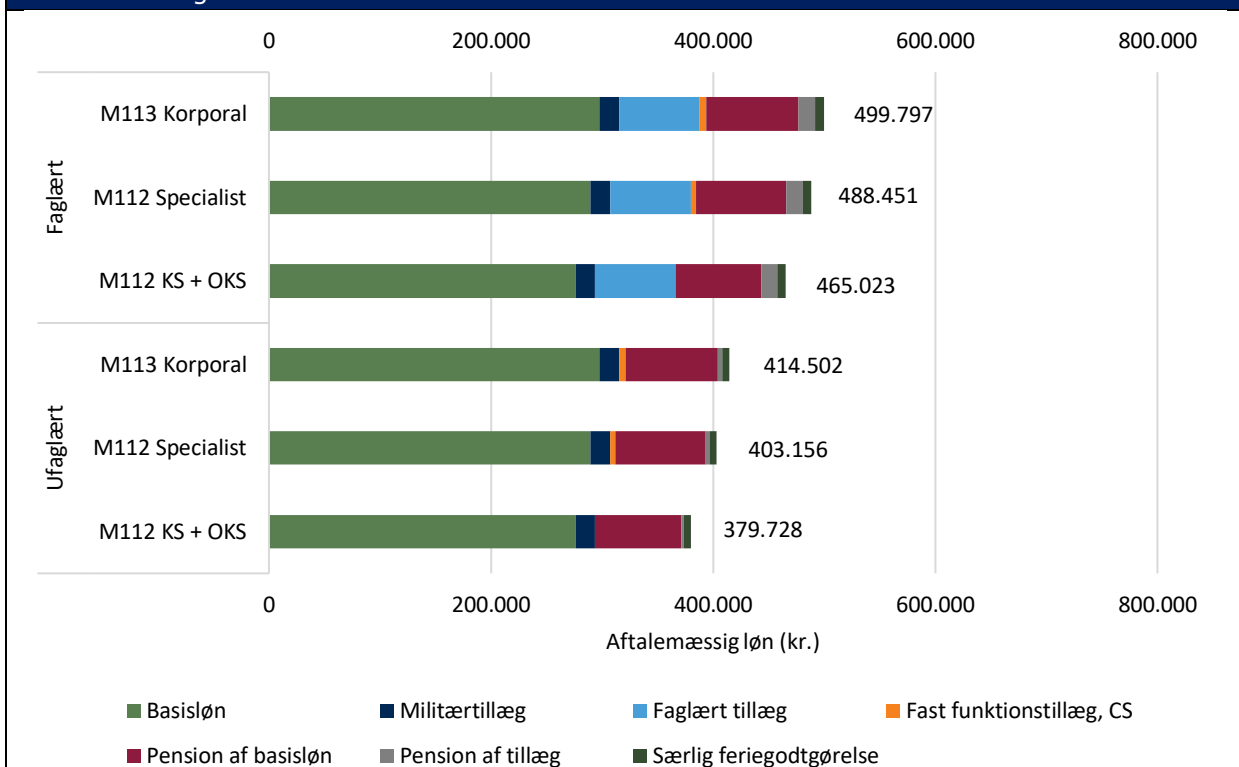
Figur 3.3. Overenskomstmæssig løn inklusive pension for overenskomstansatte i konstabelgruppen på CS forhandlingsområde



3.3.1.2. Tjenestemandsansatte

Figur 3.4. viser den aftalemæssige løn for tjenestemandsansatte. For tjenestemandsansatte er basislønnen lavere end for overenskomstansatte for så vidt angår konstabler og korporaler, mens den er højere for specialister. Specialister og korporaler oppebærer et fast gradsafhængigt funktionstillæg. Pension af basislønnen fremgår med 28 pct., mens der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af tillæg.

Figur 3.4. Aftalemæssig løn inklusive pension for tjenestemandsansatte i konstabelgruppen på CS forhandlingsområde



Anm.: Figuren viser aftalemæssig løn for uaglærte og faglærte tjenestemandsansatte organiseret under CS fordelt på basisløn, militærtillæg, Fast funktionstillæg, faglært tillæg, pension af basisløn, pension af tillæg og særlig feriegodtgørelse. KS=konstabel, OKS=overkonstabel.

3.3.2. Tillæg

På CS-området er der ligesom på HKKF-området ud over den overenskomstmæssige løn en række centralt- eller lokalt aftalte tillæg, der kan oppebæres af de ansatte. Der eksisterer flere tillæg på CS-området end på HKKF-området, og der er flere af de ansatte, som oppebærer tillæggene. Tillæg oppebæres typisk af ansatte med en given funktion, kvalifikation eller som ulempekompensation.

Tillægget, der oppebæres af flest konstabler og korporaler, er skibstillæg, der ydes til ansatte, som er tilkommanderet et af Søværnets skibe i minimum syv dage. Der er ca. 32 pct., der oppebærer tillægget, som årligt udgør 13.406 kr. inkl. særlig feriegodtgørelse. Omkring 10 pct. af de ansatte oppebærer flyproduktionstillæg sats 4, der ydes til flymekanikere på niveau B, der har status som f.eks. kvalitetsinspektører eller driftskoordinatorer. Tillægget udgør årligt 24.097 kr. inkl. pension og særlig feriegodtgørelse. Det bemærkes, at flymekaniker på niveau B ligeledes oppebærer faglært tillæg.

Der er ca. 85 pct. af de ansatte, som oppebærer andre tillæg ud over den overenskomstmæssige løn, i form af enten centralt- og lokalt aftalte tillæg eller individuelt forhandlede tillæg. Andelen af ansatte, der oppebærer individuelle tillæg, undersøges nærmere i afsnit 3.6.2. og i kapitel 7.

3.4. SERGENTGRUPPEN UNDER CS

Sergentgruppen opdeles i overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. Inden for hver gruppe opdeles der på funktionsniveau samt ufaglærte og faglærte, da den overenskomst- og aftalemæssige løn er forskellig for disse grupper.

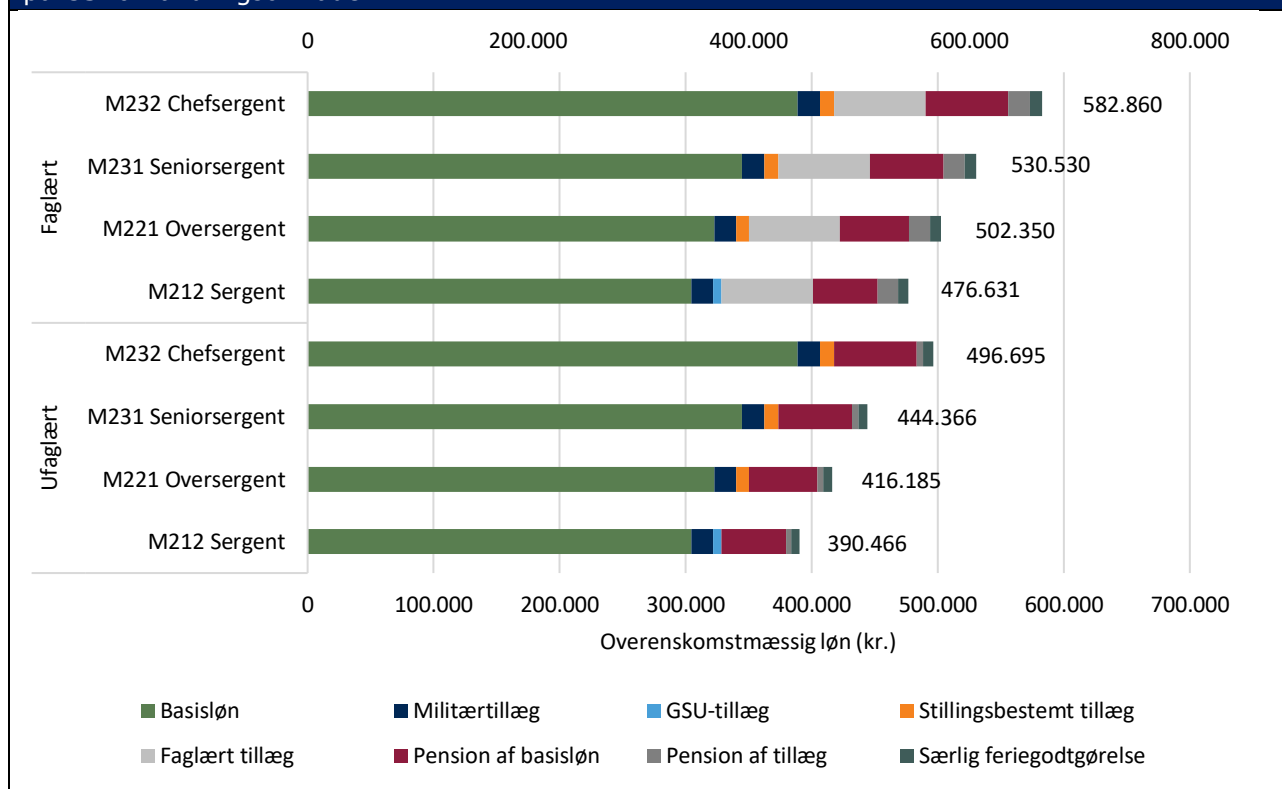
3.4.1. Basisløn og faste tillæg

3.4.1.1. Overenskomstansatte

Figur 3.5. viser den overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte.¹¹ Det fremgår af figuren, at basislønnen stiger med funktionsniveau, mens militærtillægget er ens uanset funktionsniveau. Sergenter oppebærer desuden et GSU-tillæg¹² på 6.386 kr. Oversergenter ydes et stillingsbestemt tillæg på 9.702 kr., mens senior- og chefsergenter ydes et stillingsbestemt tillæg på 11.298 kr. Der ydes pensionsbidrag på 16,9 pct. af både basisløn og tillæg.

De faglærte overenskomstansatte ydes ud over den allerede beskrevne løn et faglært tillæg på 72.456 kr. årligt. Som for konstabelgruppen er der tre satser. Den højeste er valgt, da det var denne, de fleste faglærte oppebar i 2024, ca. 76 pct. Der var henholdsvis ca. 19 pct., der oppebar den mellemste sats på 42.982 kr. og ca. 5 pct., der oppebar den laveste sats på 30.701 kr. Kriterier for tildeling af tillæg og satser er de samme som beskrevet for konstabelgruppen på CS-området, jf. afsnit 3.3.

Figur 3.5. Overenskomstmæssig løn inklusive pension for overenskomstansatte i sergentgruppen på CS forhandlingsområde



¹¹ Der vises, alene den overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte, ansat efter 1. april 2015. Overenskomstansatte ansat før 1. april 2015 oppebærer overenskomstmæssig løn som tjenestemandsansatte og ydes 15,7 pct. i pension af basisløn og tillæg.

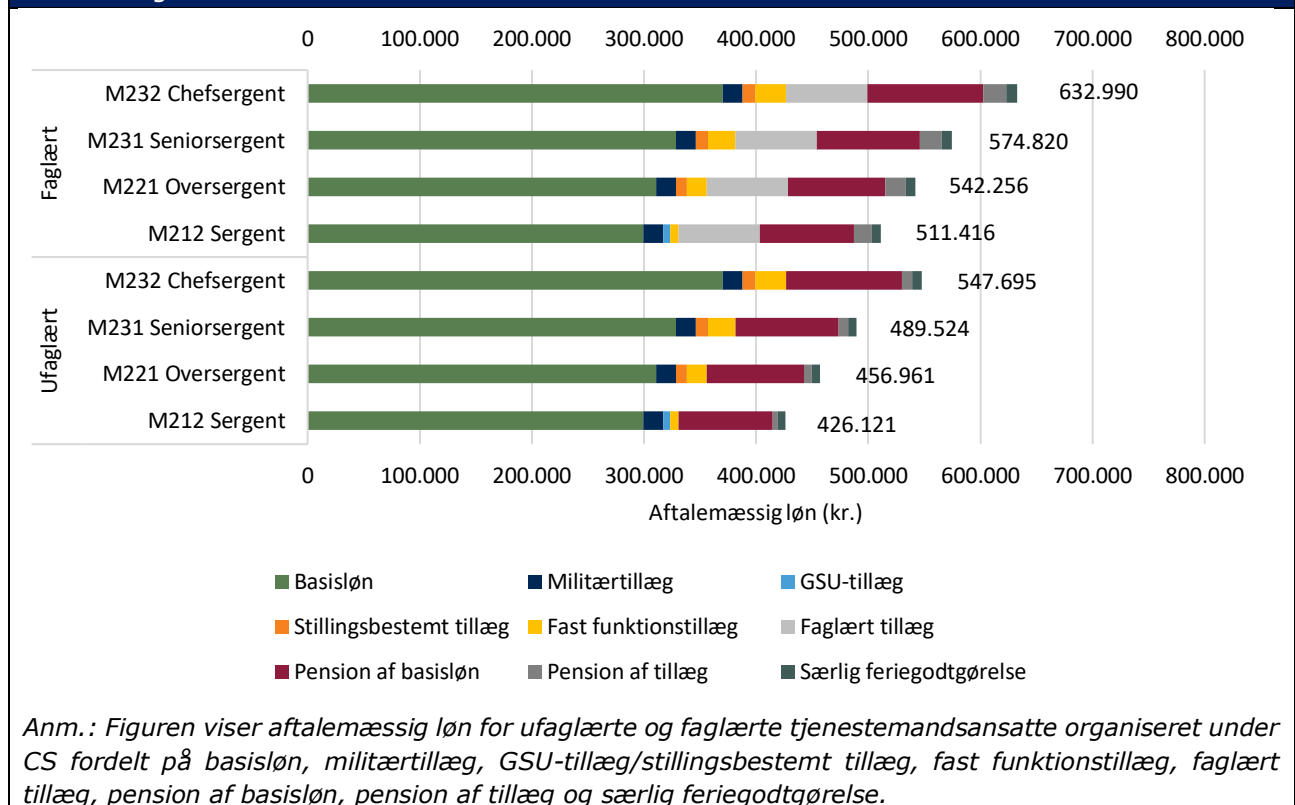
¹² Grundlæggende Sergentuuddannelse.

Anm.: Figuren viser overenskomstmæssig løn for ufaglærte og faglærte overenskomstansatte organiseret under CS fordelt på basisløn, militærtillæg, GSU-tillæg/stillingsbestemt tillæg, faglært tillæg, pension af basisløn, pension af tillæg og særlig feriegodtgørelse.

3.4.1.2. Tjenestemandsansatte

Figur 3.6. viser den aftalemæssige løn for de tjenestemandsansatte. De tjenestemandsansatte oppebærer en lavere basisløn i forhold til de overenskomstansatte. Der ydes et fast funktions-tillæg, der stiger med funktionsniveauet. Der ydes tjenestemandspension, som fremgår med 28 pct. af basislønnen, og der ydes et pensionsbidrag på 15,7 pct. af tillæggene. Faglærte ydes ud over ovenstående et pensionsgivende faglært tillæg på 72.456 kr. årligt. Kriterierne for tildeling af tillæg og satser, er de samme som beskrevet for konstabelgruppen på CS-området, jf. afsnit 3.3.

Figur 3.6. Aftalemæssig løn inklusive pension for tjenestemandsansatte i sergentgruppen på CS forhandlingsområde



3.4.2. Tillæg

Sergentgruppen kan oppebære de samme centralt- eller lokalt aftalte tillæg som konstabelgruppen på CS-området.

Tillægget, der oppebæres af flest ansatte i sergentgruppen, er vederlag for funktion i højere stilling. Det oppebæres af ca. 8 pct. af de ansatte. Tillægget udgør årligt 21.030 kr. inkl. pension og særlig feriegodtgørelse. Derefter følger skibstillæg, der ydes til ca. 6 pct. af de ansatte. Kriterier og satser for skibstillæg er de samme som for konstabelgruppen.

Der er ca. 88 pct. af de ansatte, som oppebærer andre tillæg ud over den overenskomstmæssige løn, i form af enten centralt- og lokalt aftalte tillæg eller individuelt forhandlede tillæg.

Andelen af ansatte, der oppebærer individuelle tillæg, undersøges nærmere i afsnit 3.6.2. og i kapitel 7.

3.5. OFFICERSGRUPPEN UNDER HOD

Officersgruppen opdeles i overenskomst- og tjenestemandsansatte, da de to grupper har forskellige løn- og ansættelsesvilkår. Der er efter 2014 ikke ansat flere tjenestemænd, hvorfor de betragtes som en lukket gruppe. Officerer er fra 2014 og frem i stedet for ansat på overenskomstvilkår. Det medfører en forskel på antallet af ansatte på de forskellige niveauer ved henholdsvis tjenestemand- og overenskomstansættelse. Specielt på de højere funktionsniveauer er en større andel af tjenestemandsansatte, mens de lavere funktionsniveauer har flere overenskomstansatte. Tjenestemandsansatte har således generelt en højere alder og tjenestealder end de overenskomstansatte.

Derudover er der forskel på, hvilke funktionsniveauer der er i de to grupper. For overenskomstansatte findes kun ét funktionsniveau for majorer/orlogskaptajner, som aflønnes i henhold til overenskomstens løngruppe 5 (LG 5), mens der for de tjenestemandsansatte findes trefunktionsniveauer (M322, M331 og M332), som aflønnes i henhold til protokollat 1 løngruppe 3, 4 og 5. Fordelingen mellem overenskomst- og tjenestemandsansatte er henholdsvis ca. 9 pct. overenskomstansatte og ca. 91 pct. tjenestemandsansatte.

Desuden fremgår funktionsniveauerne under premierløjtnant¹³ ikke af data for tjenestemandsansatte, da der ikke er flere tjenestemandsansatte på disse funktionsniveauer.

3.5.1. Basisløn og faste tillæg

3.5.1.1. Overenskomstansatte

Overenskomstansatte officerers løn følger af protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af officerer med flere under Forsvarsministeriet.

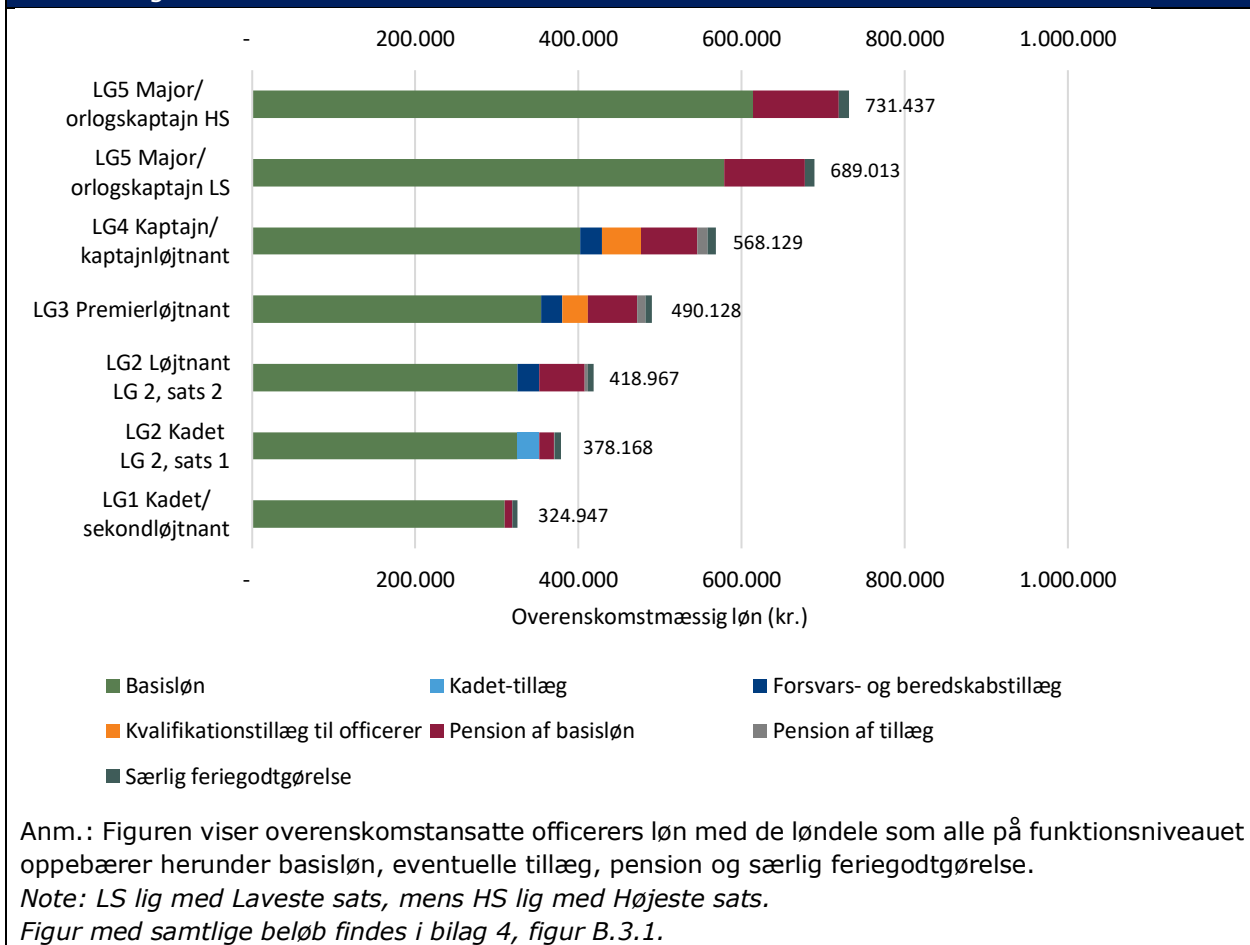
Figur 3.7. viser den overenskomstmæssige løn, som den ser ud, når man påbegynder uddannelsen på officersskolen. Det er således udelukkende basisløn og eventuelle tillæg, som alle på funktionsniveauet oppebærer.

Majorer/orlogskaptajner i LG 5 har som det eneste funktionsniveau i officersgruppen mulighed for at forhandle deres basisløn, da den i overenskomsten er angivet som et interval. Majorer/orlogskaptajner fremgår derfor to gange af figuren, hvoraf *LS* angiver laveste sats og *HS* angiver højeste sats. Der er således mulighed for at forhandle lønnen inden for dette løninterval. Intervalløen anses i analysen som en del af basislønnen.

Kadetter fremgår af overenskomstens § 1 to gange, da der differentieres mellem kadetter før diplomuddannelsen og kadetter under diplomuddannelsen. Den væsentligste forskel på de to grupper er, at det alene er kadetter under diplomuddannelsen, som oppebærer kadet-tillæg. I de øvrige kapitler af analysen fremgår overenskomstansatte majorer/orlogskaptajner som én samlet gruppe angivet som majorer/orlogskaptajner i LG 5, og kadetterne vil ligeledes fremgå som én samlet gruppe.

¹³ Kadetter M310 og løjtnanter M311.

Figur 3.7. Overenskomstmæssig løn inklusive pension for overenskomstansatte officerer på HOD forhandlingsområde

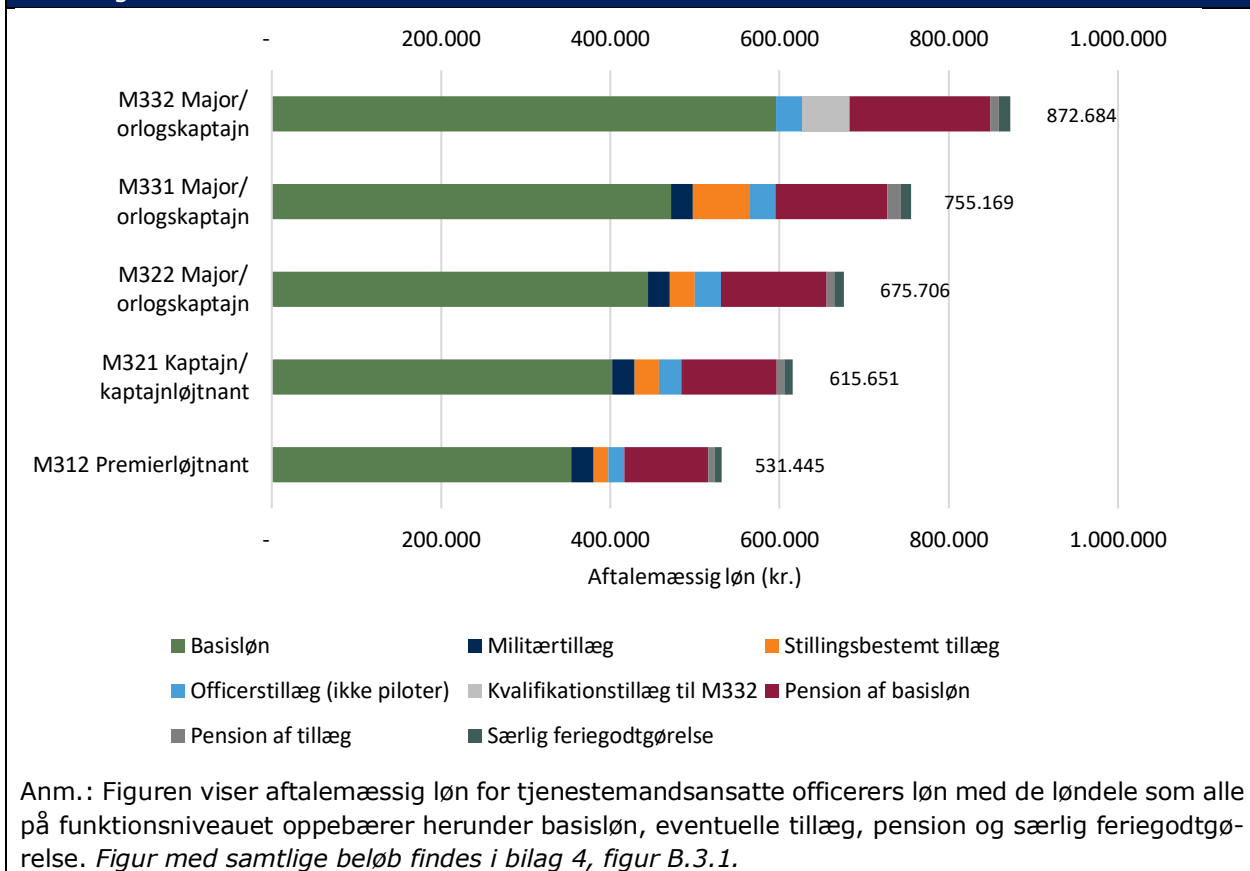


3.5.1.2. Tjenestemandsansatte

Tjenestemandsansatte officerers løn følger af *Protokollat 1 for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau til aftale om nyt lønsystem mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark* samt *Aftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om tillægsgdannelse for tjenestemandsansatte officerer på det militære lederniveau*.

Figur 3.8. viser den aftalebestemte løn, som den ser ud, når officersgerningen påbegyndes. Det er således udelukkende basisløn og de eventuelle tillæg, som alle på funktionsniveauet oppebærer. I modsætning til de overenskomstansatte majorer/orlogskaptajner har tjenestemandsansatte majorer/orlogskaptajner ikke et interval at forhandle basislønnen inden for, da lønnen er fastsat i Protokollat 1. For majorer/orlogskaptajner er der for tjenestemændene flere centralt aftalte tillæg end der er for de overenskomstansatte på samme niveau.

Figur 3.8. Aftalemæssig løn inklusive pension for tjenestemandsansatte officerer på HOD for-handlingsområde



Det fremgår af figur 3.8., at samtlige tjenestemandsansatte officerer oppebærer officerstillæg. Det er dog med undtagelse af officerer, som oppebærer Sirius-tillæg, og piloter. Majorer/orlogskaptajner (M332) oppebærer i modsætning til de øvrige tjenestemandsansatte på M300-niveauet ikke militærtillæg eller et stillingsbestemt tillæg, men oppebærer i stedet et centralt forhandlet kvalifikationstillæg til M332-niveauet, som øvrige niveauer ikke modtager.

3.5.2. Tillæg

Ud over den overenskomstmæssige løn, som alle på funktionsniveauet oppebærer, er der mulighed for at oppebære forskellige centralt- eller lokalt aftalte tillæg. For de tillæg gælder det, at ikke alle kan oppebære hvert enkelt tillæg, og tillæggene er ofte forbeholdt ansatte med specifikke kvalifikationer. Officersgruppen vil i dette afsnit ikke blive delt op i overenskomst- og tjenestemandsansatte, eftersom visse tillæg kan gives til alle officerer, mens andre tillæg differentierer mellem henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsansatte.

Det tillæg for officererne, som oppebæres af flest, er tillæg under Forsvarets masteruddannelse, Master i Militære Studier (MMS). Tillægget er et belastningstillæg, som ydes til fuldtidsstuderende på masteruddannelsen. Tillægget udgør årligt 14.737 kr. eksklusiv pension og særlig feriegodtgørelse. Både overenskomst- og tjenestemandsansatte kan oppebære tillægget og tillæggets størrelse er ens. Dog hjemles tillægget i forskellige overenskomster og aftaler for henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsansatte. Ud af den samlede gruppe af officerer oppebærer 8,7 pct. tillægget.

Der er ca. 80 pct. af de ansatte, der oppebærer andre tillæg ud over den overenskomstmæssige løn i form af centralt- og lokalt aftalte tillæg eller individuelt forhandlede tillæg. Andelen af ansatte, der oppebærer individuelle tillæg, undersøges nærmere i afsnit 3.6.3. og kapitel 7.

3.6. INDIVIDUELLE KVALIFIKATIONSTILLÆG

Foruden den overenskomstmæssige løn og eventuelle forhåndsaftalte tillæg er der mulighed for at forhandle individuelle kvalifikationstillæg. For konstabel- og sergentgruppen er opgørelsen af kvalifikationstillæg opdelt efter faglig organisation, og derefter yderligere opdelt på ufaglærte og faglærte samt overenskomst- og tjenestemandsansatte.

3.6.1. Konstabelgruppen under HKKF

Tabel 3.1. viser andelen af ansatte organiseret under HKKF, der oppebærer et individuelt kvalifikationstillæg. For konstabelgruppen under HKKF stiger andelen af ansatte med individuelt kvalifikationstillæg i takt med funktionsniveauerne for både overenskomst- og tjenestemandsansatte. En større andel af tjenestemandsansatte oppebærer kvalifikationstillæg end overenskomstansatte. En større andel af faglærte overenskomstansatte oppebærer kvalifikationstillæg end ufaglærte overenskomstansatte, mens en større andel af ufaglærte tjenestemandsansatte oppebærer tillæg end faglærte overenskomstansatte. En lige stor andel af ufaglærte og faglærte tjenestemandsansatte oppebærer kvalifikationstillæg.

Tabel 3.1. Andelen af ansatte under HKKF forhandlingsområde, som oppebærer kvalifikationstillæg

HKKF	Overenskomstansatte			Tjenestemandsansatte		
	Ufaglært	Faglært (basisløn)	Faglært (basisløn + tillæg)	Ufaglært	Faglært (basisløn)	Faglært (basisløn + tillæg)
M112 Konstabel	7%		44%			
M112 Overkonstabel	29%	28%	63%			
M112 Overkonstabel af 1. grad	47%	57%	72%	91%	95%	93%
M113 Korporal	44%	86%	77%	97%	99%	98%

Anm.: Tabellen viser, hvor stor en andel af de ansatte organiseret under HKKF, der oppebærer kvalifikationstillæg. Der er opdelt på ufaglærte og faglærte samt overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. *Note: Tomme felter skyldes for få årsværk eller at funktionsniveauet ikke anvendes.*

3.6.2. Konstabel- og sergentgruppen under CS

Tabel 3.2. viser andelen af ansatte organiseret under CS, der oppebærer et individuelt kvalifikationstillæg. For konstabel- og sergentgruppen under CS stiger andelen af ansatte med individuelt kvalifikationstillæg i takt med funktionsniveauerne for både overenskomst- og tjenestemandsansatte inden for de enkelte hovedfunktionsniveauer. En større andel af de tjenestemandsansatte oppebærer kvalifikationstillæg end de overenskomstansatte, hvilket kan skyldes, at tjenestemænd har en højere tjenesteadlder. Faglærte og ufaglærte tjenestemandsansatte har overordnet set lige store andele, der oppebærer kvalifikationstillæg. For de overenskomstansatte har de faglærte en større andel, der oppebærer kvalifikationstillæg end de ufaglærte. For chefsergenter er der dog en større andel af de ufaglærte, der oppebærer kvalifikationstillæg end de faglærte chefsergenter. En større andel af ufaglærte tjenestemandsansatte oppebærer kvalifikationstillæg end faglærte overenskomstansatte.

Tabel 3.2. Andelen af ansatte under CS forhandlingsområde, som oppebærer kvalifikationstillæg

CS	Overenskomstansatte		Tjenestemandsansatte	
	Ufaglærte	Faglærte	Ufaglærte	Faglærte
M112 Konstabel	10%	20%		
M112 Overkonstabel	39%	51%		
M112 Specialister	71%	70%	97%	93%
M113 Korporal	56%	80%	100%	94%
M212 Sergent	43%	76%	94%	94%
M221 Oversergent	71%	86%	95%	94%
M231 Seniorsergent	90%	90%	98%	100%
M232 Chefsergent	98%	100%	99%	99%

Anm.: Tabellen viser, hvor stor en andel af de ansatte organiseret under CS, der oppebærer kvalifikationstillæg. Der er opdelt på ufaglærte og faglærte samt overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. *Note: Tomme felter skyldes for få årsværk eller at funktionsniveauet ikke anvendes.*

3.6.3. Officersgruppen under HOD

For officererne er opgørelsen af kvalifikationstillæg opdelt på overenskomst- og tjenestemandsansatte.

For officersgruppen stiger andelen af ansatte med individuelt kvalifikationstillæg i takt med funktionsniveauerne for både overenskomst- og tjenestemandsansatte. Samtidig fremgår det af tabel 3.3., at en større andel af de tjenestemandsansatte oppebærer individuelt kvalifikationstillæg end tilfældet er for overenskomstansatte.

Tabel 3.3. Andelen af ansatte på HOD forhandlingsområde, som oppebærer kvalifikationstillæg

HOD	Overenskomstansatte	Tjenestemandsansatte
Funktionsniveau/LG		
M310/LG 1 og LG2, sats 1 Kadet/Sekondløjtnant		
M311/LG 2, sats 2 Løjtnant	24%	
M312/LG 3 Premierløjtnant	44%	
M321/LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	82%	84%
M322 Major/orlogskaptajn		96%
M331/LG 5 Major/orlogskaptajn	80%	96%
M332 Major/orlogskaptajn		100%

Anm.: Tabellen viser, hvor stor en andel af officererne, der oppebærer kvalifikationstillæg. Der er opdelt på overenskomstansatte og tjenestemandsansatte. LG = Løngruppe.

Note: Tomme felter skyldes for få årsværk eller at funktionsniveauet ikke anvendes.

3.7. VARIABLE YDELSER

Ud over de ovenfor beskrevne løndele er der aftalt forskellige variable løndele, der vil indgå i rapportens kapitler om de udbetalte gennemsnitlige lønninger. For konstabel- og sergentgruppen er der f.eks. aftalt nat- og weekendpenge, erstatningsfri for øvelse, tilkaldevagttillæg og merarbejdsudbetaling. For officersgruppen er der f.eks. aftalt nat- og weekendpenge,

øvelsesgodtgørelse, vagttillæg og merarbejdsudbetaling. Fælles for konstabel-, sergent- og officersgrupperne er, at der kan forhandles individuelle engangsvederlag.

3.8 LØNSPÆND

Som det kan aflæses af figurerne i ovenstående afsnit, følger den overenskomstmæssige løn funktionsniveauerne således, at jo højere funktionsniveau jo højere overenskomstmæssig løn. Lønspændet mellem de enkelte funktionsniveauer er imidlertid relativt begrænset. Nedenstående afsnit undersøger størrelsen af lønspændene. Øget specialisering på et niveau kan medføre, at lønspændet bliver negativt i forhold til det overliggende niveau. Fokus vil være på lønspændet mellem de ufaglærte overenskomstansatte samt mellem de overenskomstansatte officerer.

3.8.1. Konstabelgruppen under HKKF

Tabel 3.4. viser lønspændet for ufaglærte overenskomstansatte organiseret under HKKF. Tabellen viser endvidere lønspændet mellem henholdsvis konstabel og korporal og sergent, da både konstabler og korporaler kan udnævnes til sergent efter gennemført Grundlæggende Sergentuuddannelse. Som det kan aflæses i tabellen, er lønspændene generelt sammenpresede.

Tabel 3.4. Lønspænd i den overenskomstmæssige løn inklusive pension for ufaglærte overenskomstansatte på HKKF forhandlingsområde				
Funktionsniveau	Nedre funktionsniveau (kr.)	Øvre funktionsniveau (kr.)	Lønspænd (kr.)	Lønspænd (pct.)
M112 Konstabel → M113 Korporal	358.741	378.573	19.832	5,5%
M113 Korporal → M212 Sergent	378.573	390.466	11.893	3,1%
M112 Konstabel → M212 Sergent	358.741	390.466	31.725	8,8%

Anm.: Tabellen viser lønspændene mellem funktionsniveauernes overenskomstmæssige løn for ufaglærte overenskomstansatte organiseret under HKKF, samt lønspændet op til sergent.
Note: Overenskomstmæssig løn består af basisløn, militærtillæg, funktionstillæg for korporaler, uddannelsesstillæg, pension af basisløn og tillæg og særlig feriegodtgørelse.

Ud over de ovenstående lønspænd bemærkes, at faglærte overenskomstansatte korporaler på HKKF-området, der oppebærer både faglært basisløn og faglært tillæg, også oppebærer en højere overenskomstmæssig løn end faglærte sergenter. Korporalernes overenskomstmæssige løn er 481.458 kr. mod sergenternes 476.631 kr., hvilket giver et negativt lønspænd på -4.827 kr., svarende til -1 pct. Da der ikke ses dette negative lønspænd mellem ufaglærte korporaler og sergenter, kan spændet kun forklares med forskelle i den faglærte honorering. Hvis en faglært korporal ønsker at uddanne sig til faglært sergent, kan det medføre en lønnedgang, hvis der ikke aftales individuelle tillæg for den pågældende ansatte.

3.8.2. Konstabel- og sergentgruppen under CS

Tabel 3.5. viser lønspændene for ufaglærte overenskomstansatte organiseret under CS. Af tabellen fremgår lønspændet mellem funktionsniveauerne samt lønspændet mellem konstabel og sergent, da konstabler ligesom specialister og korporaler kan udnævnes til sergent efter gennemført Grundlæggende Sergentuuddannelse. Lønspændene er, ligesom for de ansatte

organiseret under HKKF-området, begrænsede med lønspændet fra korporal til sergent som det laveste på 11.283 kr., svarende til 3 pct. Lønspændene er generelt større på M200 hovedfunktionsniveauet og bliver større i takt med funktionsniveauerne. Tabel 3.5 viser ligeledes lønspændet mellem henholdsvis sergent og oversergent og premierløjtnant. Sergent og oversergent er normalvis det niveau, hvor der rekrutteres internt til officersuddannelsen til premierløjtnant. Det fremgår af tabellen, at lønspændet er højere end lønspændet for konstabel- og sergentgruppen.

Tabel 3.5. Lønspænd i den overenskomstmæssige løn inklusive pension for ufaglærte overenskomstansatte under CS forhandlingsområde				
Funktionsniveau	Nedre funktionsniveau (kr.)	Øvre funktionsniveau (kr.)	Lønspænd (kr.)	Lønspænd (pct.)
M112 Konstabel → M112 Specialist	349.332	361.794	12.462	3,6%
M112 Specialist → M113 Korporal	361.794	379.183	17.389	4,8%
M113 Korporal → M212 Sergent	379.183	390.466	11.283	3,0%
M212 Sergent → M221 Oversergent	390.466	416.185	25.719	6,6%
M221 Oversergent → M231 Seniorsergent	416.185	444.366	28.180	6,8%
M231 Seniorsergent → M232 Chefsergent	444.366	496.695	52.330	11,8%
M112 Konstabel → M212 Sergent	349.332	390.466	41.134	11,8%
M212 Sergent → LG 3 Premierløjtnant	390.466	490.128	99.662	25,5%
M221 Oversergent → LG 3 Premierløjtnant	416.185	490.128	73.943	17,8%
Anm.: Tabellen viser lønspændene mellem funktionsniveauernes overenskomstmæssige løn for ufaglærte overenskomstansatte organiseret under CS, samt lønspændet op til sergent og op til premierløjtnant. LG = Løngruppe Note: Overenskomstmæssig løn består af basisløn, militærtillæg, uddannelses- og stillingsbestemt tillæg, pension af basisløn og tillæg og særlig feriegodtgørelse.				

3.8.3. Officersgruppen under HOD

Som det fremgår af kapitel 3.5., følger den overenskomstmæssige løn funktionsniveauerne således, at lønnen stiger i takt med funktionsniveauerne. Lønspændet mellem funktionsniveauerne fremgår af nedenstående tabel 3.6. og gennemgås i det følgende. Fokus vil være på lønspændet mellem overenskomstansatte, da tjenestemandsansatte er en lukket gruppe.

Tabel 3.6. viser lønspændet for overenskomstansatte officerer fordelt på funktionsniveauerne. Lønspændet mellem de forskellige funktionsniveauer er større end tilfældet er for konstabel- og sergentgruppen. Spændet på 6,2 pct. er forskellen på laveste og højeste sats for samme funktionsniveau LG 5 majorer/orlogskaptajner. Lønspændet mellem grader skal ses i sammenhæng med, at en stigning til et højere funktionsniveau samtidig indebærer ændring af opgaver og ansvarsområder.

Tabel 3.6. Lønspænd i den overenskomstmæssige løn inklusive pension for overenskomstansatte under HOD forhandlingsområde

Funktionsniveau	Nedre funktions-niveau (kr.)	Øvre funktions-niveau (kr.)	Lønspænd (kr.)	Lønspænd (pct.)
LG 1 Kadet → LG 2 Kadet	324.947	378.168	53.221	16,4%
LG 2 Kadet → LG 2 Løjtnant	378.168	418.967	40.799	10,8%
LG 2 Løjtnant → LG 3 Premierløjtnant	418.967	490.128	71.161	17,0%
LG 3 Premierløjtnant → LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	490.128	568.129	78.001	15,9%
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant → LG 5 Major/orlogskaptajn LS	568.129	689.013	120.884	21,3%
LG 5 Major/orlogskaptajn LS → LG 5 Major/orlogskaptajn HS	689.013	731.437	42.424	6,2%

Anm.: Tabellen viser lønspændene mellem funktionsniveauernes overenskomstmæssige løn for overenskomstansatte officerer. *Note: LS = Laveste sats. HS = Højeste sats. LG = Løngruppe.*

3.9 SÆRLIGT OM LØNDANNELSEN FOR FLYVELEDERE OG PILOTER

Forsvaret ansætter to grupper af særligt uddannet personel, hvis løndannelse er fastsat med udgangspunkt i tilsvarende civile grupper. Det gælder flyveledere, hvis løn er tilpasset aftalerne for NAVIAIR, samt piloter hvis tillæg er forhandlet med udgangspunkt i en livslønsbetragtning for piloter i den civile luftfart. Der indgås endvidere tjenestepligtserklæringer med de ansatte i begge grupper, hvilket adskiller sig fra andre grupper af offentligt ansatte, herunder de øvrige ansatte på Forsvarsministeriets område.

Flyveledere tilhører overvejende sergentgruppen og har typisk en samlet årsløn inklusiv pension på mellem 1.100.000 og 1.300.000 kr. afhængig af grad og anciennitet. Flyveledere forpligter sig til at gøre tjeneste i Forsvaret i seks år efter endt uddannelse.

Forsvarets piloter tilhører officersgruppen. Overenskomstansatte piloter modtager, udover den overenskomstmæssige basisløn og centrale tillæg, et årligt pensionsgivende tillæg på 193.114,92 kr., hvilket stiger til 270.935,40 kr. efter 12 år. Basislønnen for piloter er, som for andre officerer, gradsafhængig. Pilotstillægget bortfalder, hvis piloten ikke længere bestrider en pilotstilling. Tjenestemandsansatte piloter, som er en lukket gruppe, modtager et lignende tillæg efter et andet regelsæt end de overenskomstansatte.¹⁴ Både overenskomst- og tjenestemandsansatte piloter forpligter sig til at gøre tjeneste i Forsvaret i 12 år efter endt uddannelse.

Arbejdsgruppen har valgt at undlade begge grupper i den følgende præsentation af den eksisterende lønstruktur. Det skyldes, at løndannelsen er så høj, at den påvirker de viste gennemsnit og kvartiler for sergent- og officersgruppen i en sådan grad, at det ikke ville være en retvisende repræsentation af lønnen for militært arbejde.

¹⁴ Tjenestemandsansatte piloter modtager ikke officerstillæg men bevarer pilotstillæg, hvis de ikke længere bestrider en pilotstilling.

4. DEN EKSISTERENDE LØNSTRUKTUR PÅ BAGGRUND AF DEN UDBETALTE LØN

4.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække de eksisterende lønstrukturer og lønudviklingen for militære medarbejdere fra manuelt til højeste lederniveau*. I kapitlet gennemgås lønsammensætningen ud fra de udbetalte gennemsnitslønninger i 2024 med fokus på forskellen mellem hovedfunktionsniveauerne og funktionsniveauerne samt forskellen på overenskomst- og tjenestemandsansatte. Kapitlet supplerer derved kapitel 3 ved at inddrage de løndele, som følger af den individuelle løndannelse og særlige kvalifikations-, funktions- og genetillæg, som dele af gruppen oppebærer. Diskretionshensynet i kapitel 4 er 10 årsværk. Konstabel- og sergentgruppen opdeles i faglige organisationer og belyses separat under henholdsvis HKKF og CS. Opdeling på faglærte og ufaglærte gennemgås i kapitel 6.

I forhold til den lokale løndannelse skal det bemærkes, at der kan forhandles individuelle kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag samt resultatløn. Individuelle kvalifikationstillæg ydes for den ansattes kompetencer og kvalifikationer og er som udgangspunkt varige tillæg. Individuelle funktionstillæg ydes for udførsel af en bestemt funktion og oppebæres så længe funktionen varetages, og ydes derfor som udgangspunkt midlertidigt i kortere eller længere tid. Fælles for både individuelle kvalifikations- og funktionstillæg er, at de udbetales fast hver måned i den periode, hvor de oppebæres. Engangsvederlag ydes for f.eks. en ekstraordinær indsats og udbetales som et samlet beløb på én gang, mens resultatløn gives på baggrund af opfyldelse af en på forhånd aftalt resultatlønsaftale.

4.1.1. Særligt om timelønsberegninger

Parterne på Forsvarsministeriets område er enige om, at der ikke meningsfyldt kan beregnes en retvisende timeløn. Det skyldes en kombination af de særlige arbejdsvilkår, der gør sig gældende inden for ministerområdet samt den aktivitetsbaserede del af lønstrukturen, hvorefter de ansatte ydes et fast tillæg, uanset hvor meget de arbejder. Lønstrukturkomitéen konkluderer ligeledes, at der ikke kan beregnes en retvisende timeløn for militært ansatte *jf. afsnit 2.2*.

Eksempelvis vil det være misvisende at beregne en timeløn for en ansat i Siriuspatruljen, der i en periode på to år forretter tjeneste i Nordøstgrønland, hvor de i flere på hinanden følgende måneder er indsat i patruljering, mens de den resterende tid lever sammen i enheden, men er afskåret fra det resterende samfund.

Ligeledes vil det ikke være muligt at fastsætte en timeløn for indsættelse i internationale operationer, hvor grænsen mellem arbejde og hvile er flydende, da man i alle døgnets timer medbringer sit våben og ammunition med henblik på at kunne agere på en udefrakommende trussel. Herunder vil eventuel personlig frihed være forbundet med de meget restriktive begrænsninger, der eksisterer i et missionsområde af sikkerhedshensyn. Det gælder særligt restriktionerne på bevægelsesfriheden, hvor der typisk ikke er mulighed for at forlade lejren medmindre det sker som følge af opgaveløsning.

Sejlende tjeneste er forbundet med tilsvarende udfordringer i forhold til timelønsberegningen, da sejlads ofte er forbundet med operativ opgavevaretagelse. Selvom besætningerne forretter

tjeneste i faste tårn, så er hele besætningen på vagt til at kunne indsættes, hvis det er nødvendigt af hensyn til opgaveløsningen.

Sådanne operationsvilkår er generelt en del af tjenesten i Forsvaret, hvilket betyder, at en timelønsberegning sjældent vil give mening, medmindre den foretages for en meget afgrænset del af tjenesten. De nedenfor skitserede gennemsnitlønninger vil derfor ikke kunne om sættes til en retvisende timeløn.

4.2. KONSTABELGRUPPEN UNDER HKKF

I dette afsnit vises gennemsnitslønnen for alle ansatte, både faglærte og ufaglærte, opdelt på overenskomst- og tjenestemandsansatte.

Figur 4.1. viser den faste løn fordelt på basisløn, centrale tillæg og NyLøn for overenskomst- og tjenestemandsansatte organiseret under HKKF. For begge grupper gælder det, at desto højere militær grad jo højere basisløn og centrale tillæg. Der er ikke aftalt basislønstigninger for at stige i grad indenfor M112 funktionsniveauet. Der er derimod aftalt en højere basisløn for faglærte. Basislønstigningerne må derfor skyldes, at andelen af faglærte stiger med graderne. Det er f.eks. ca. 33 pct. af overkonstablerne af 1. grad, som er faglærte, mens det er ca. 4 pct. af konstablerne.

Tjenestemandsansatte inden for gruppen har både højere basisløn og centrale tillæg end overenskomstansatte. Da der ikke er aftalt højere basisløn og centrale tillæg for tjenestemandsansatte, skyldes den stigende basisløn, at faglærte udgør en større andel af de tjenestemandsansatte, som i lighed med de overenskomstansatte har aftalt højere basisløn for faglærte. Økonomiske incitamenter på baggrund af gennemført uddannelse behandles i kapitel 6.

Det skal bemærkes, at der kun er tjenestemandsansatte overkonstabler af 1. grad og korporaler under HKKF. Tjenestemandsansatte har en tjenestealder på minimum 10 år, *jf. afsnit 1.2.2.* Konstabler kan udnævnes til overkonstabler efter 2 år, mens overkonstabler kan udnævnes til overkonstabler af 1. grad/specialist efter yderligere 2 år.

NyLøn er ligesom den faste løn større jo højere funktionsniveau, hvilket indikerer, at NyLøn stiger med tjenestealderen.

Tjenestemandsansatte oppebærer i gennemsnit højere NyLøn end overenskomstansatte, hvilket igen indikerer, at NyLøn stiger med tjenestealderen. Det bemærkes, at i NyLønnen indgår udligningstillæg, som primært ydes til tjenestemænd med en høj tjenestealder. Sammenhængen mellem tjenestealder og NyLøn undersøges nærmere i kapitel 7.

Figur 4.1. viser ud over gennemsnittet også kvartiler og median. Det kan her konstateres, at medianerne og gennemsnittene generelt ligger tæt på hinanden. Medianen er udtryk for, at 50 pct. af de ansatte tjener mindre og 50 pct. tjener mere end medianen. Kvartilerne viser den samme tendens som gennemsnitslønnen, hvor lønnen er højere for hver grad.

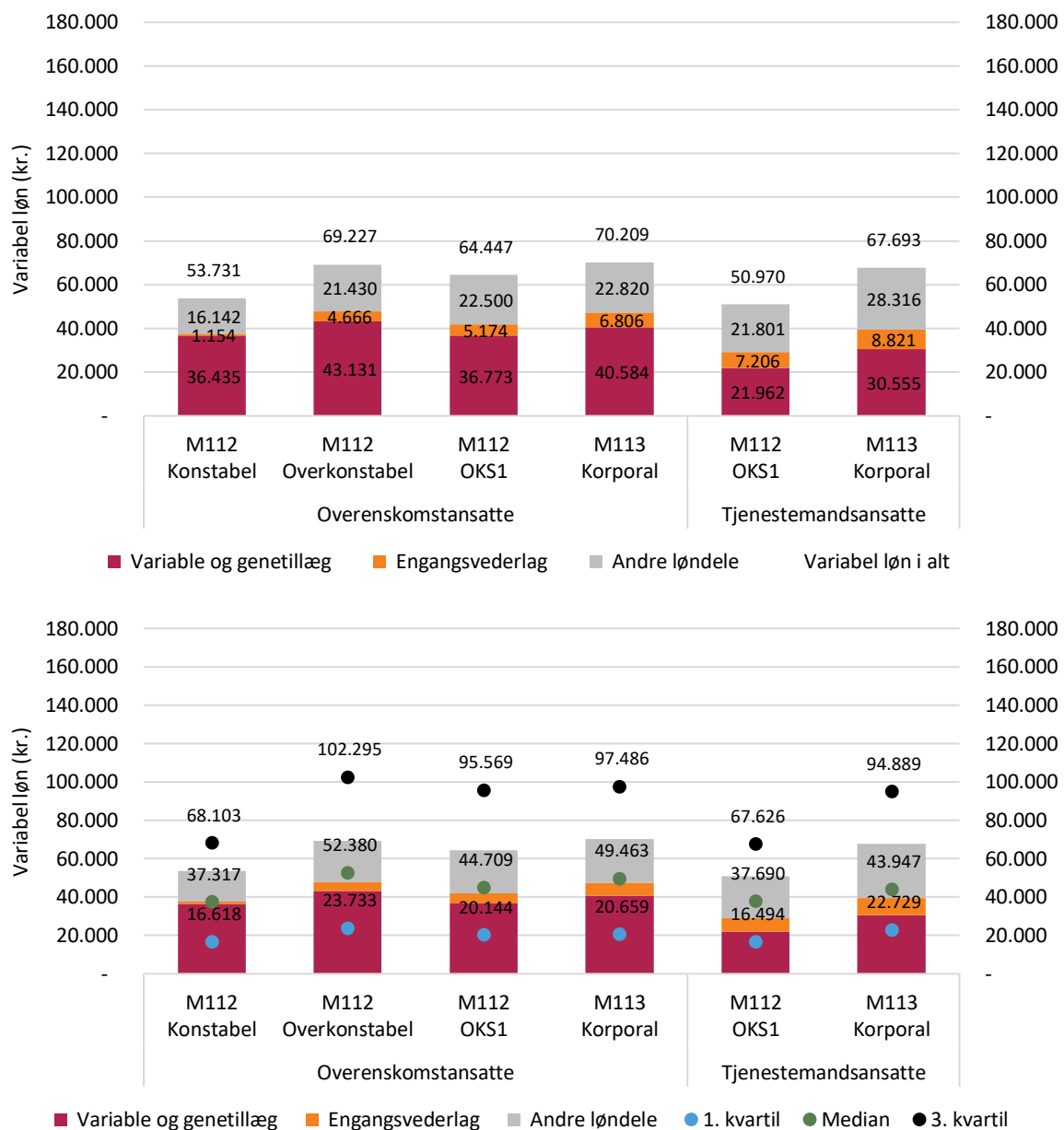
Figur 4.1. Fast løn for ansatte på HKKF forhandlingsområde



Anm.: Figuren viser den faste løn for ansatte organiseret under HKKF. Fast løn udgør basisløn, centrale tillæg og NyLøn. OKS1=Overkonstabel af 1. grad. Note: Der er ikke aftalt basislønstigninger for M112 funktionsniveauet, hvorfor de gennemsnitlige basislønstigninger skyldes at andelen af faglærte er højere for højere grad.

Figur 4.2. viser variabel løn opdelt på variable- og genetillæg, engangsvederlag og andre løndele.¹⁵ Af figur 4.2. fremgår det, at engangsvederlag er højere ved højere grader. Det kan ligeledes ses, at tjenestemandsansatte ydes højere engangsvederlag end overenskomstansatte. Andre løndele stiger ligeledes med graderne, mens variable- og genetillæg ikke følger graderne. Det bemærkes, at der ikke kan foretages timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, idet flere af ydelserne ikke er timefastsat, jf. afsnit 4.1.1.

Figur 4.2. Variabel løn for ansatte på HKKF forhandlingsområde

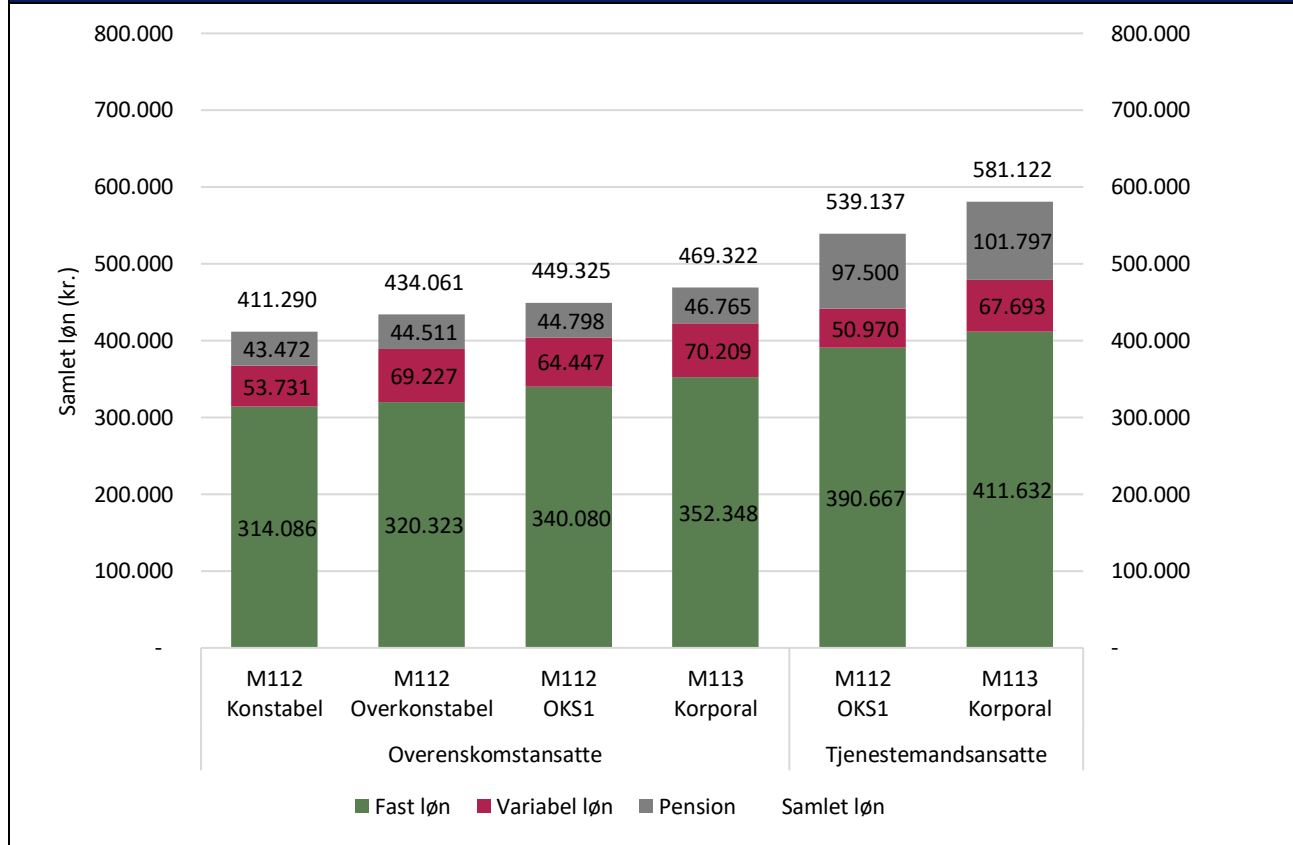


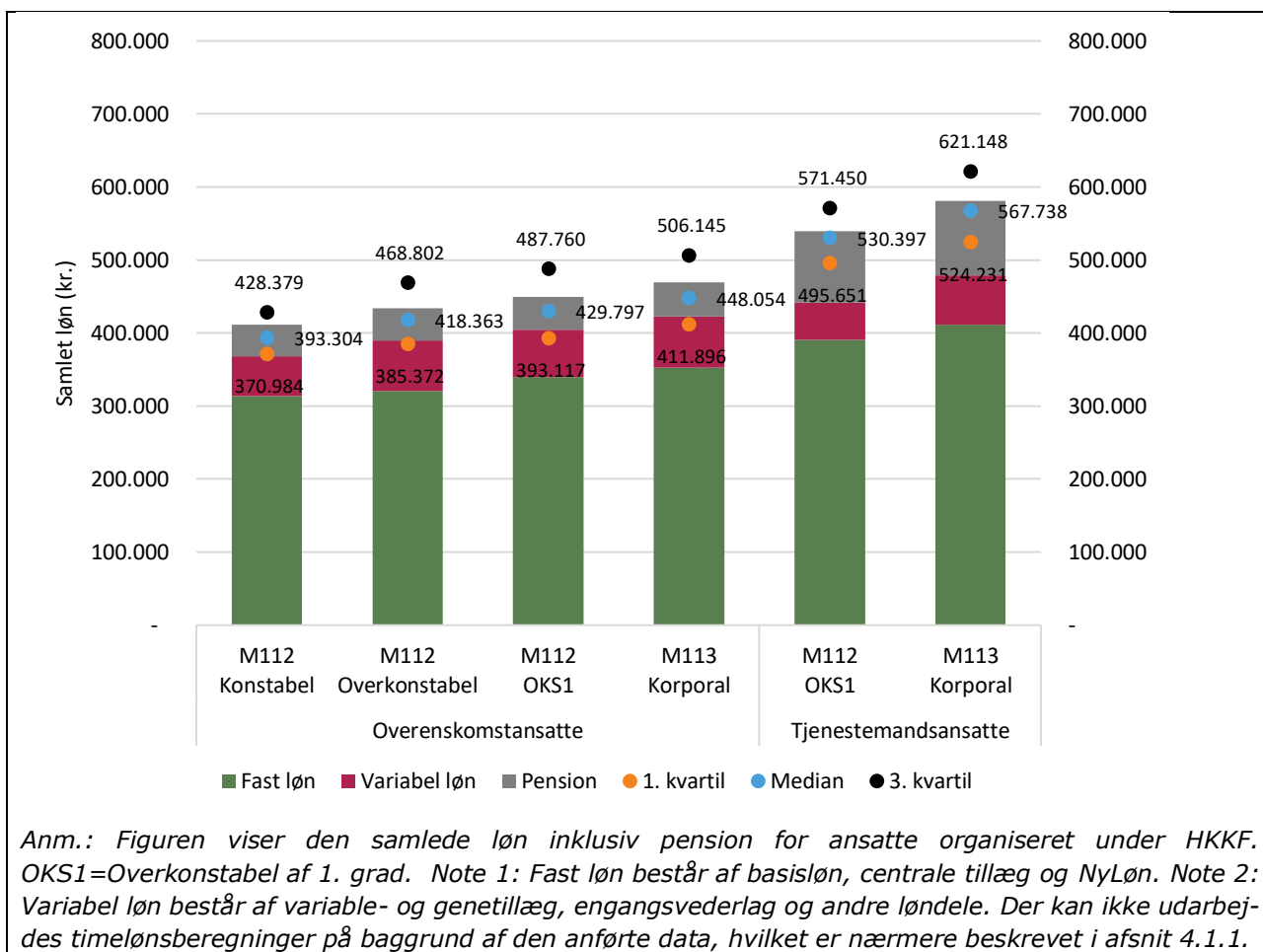
Anm.: Figuren viser den variable løn for ansatte organiseret under HKKF. Variabel løn udgør variable og genetillæg, engangsvederlag og andre løndele. Andre løndele består primært af udbetalt merarbejde og særlig feriegodtgørelse. Note: Der kan ikke udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 4.1.1. OKS1=Overkonstabel af 1. grad.

¹⁵ Andre løndele består primært af udbetalt merarbejde og særlig feriegodtgørelse.

Figur 4.3. viser den samlede løn inkl. pension. Tendensen er fortsat den samme, hvor lønnen stiger med graderne, og tjenestemandsansatte oppebærer en højere samlet løn end de overenskomstansatte med samme grad. Ses der på kvartilerne er tendensen ligeledes den samme.

Figur 4.3. Samlet løn inklusiv pension for ansatte på HKKF forhandlingsområde





4.3. KONSTABELGRUPPEN UNDER CS

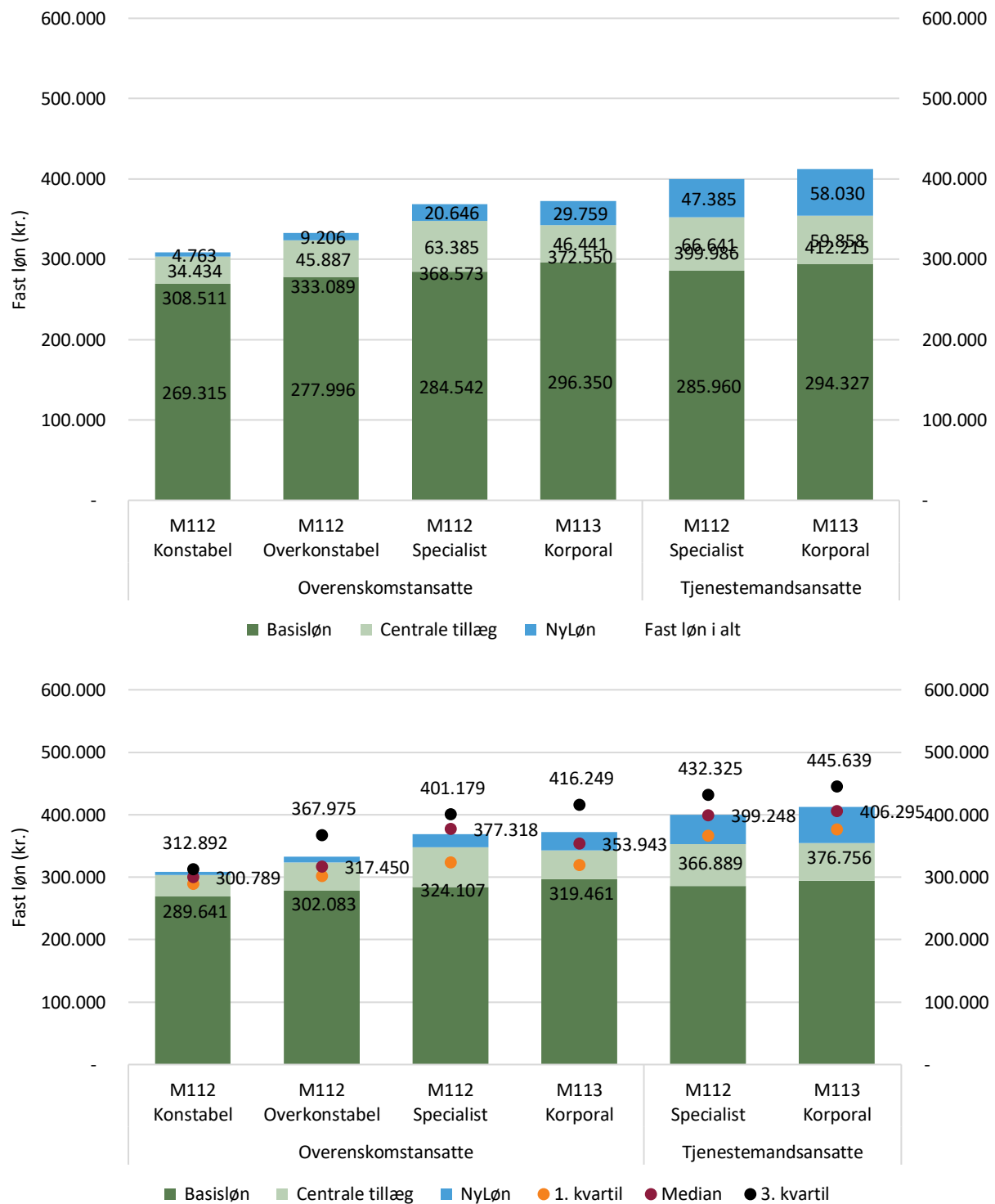
Figur 4.4. viser den faste løn fordelt på basisløn, centrale tillæg og NyLøn for overenskomst- og tjenestemandsansatte organiseret under CS. Tjenestemandsansatte specialister oppebærer en højere basisløn end overenskomstansatte specialister, mens det for overenskomstansatte korporaler gælder, at deres basisløn er højere end for de tjenestemandsansatte korporaler. Tjenestemandsansatte oppebærer større centrale tillæg end overenskomstansatte på alle niveauer, hvilket indikerer at tjenestemandansatte i højere grad end overenskomstansatte bestrider stillinger, der honoreres med centrale tillæg. Specialister oppebærer højere centrale tillæg end korporaler. Dette gælder både overenskomst- og tjenestemandansatte

Der ydes højere NyLøn desto højere grad. Det gælder både for overenskomst- og tjenestemandansatte. Ligesom for ansatte organiseret under HKKF indikerer det, at NyLøn stiger med tjenestealderen. Tjenestemandansatte oppebærer generelt højere NyLøn end overenskomstansatte inden for samme grad. Det indikerer ligeledes, at NyLøn stiger med tjenestealderen, da tjenestemandansatte minimum har 10 års tjenestealder, *jf. afsnit 1.2.2*. Det bemærkes, at i NyLøn indgår udligningstillæg, som primært ydes til tjenestemænd med en høj tjenestealder.

Figur 4.4. viser ud over gennemsnittet også kvartiler og median. Det kan her konstateres, at medianerne og gennemsnittene generelt ligger tæt på hinanden. Medianen er udtryk for, at 50 pct. af de ansatte tjener mindre og 50 pct. tjener mere end medianen. Kvartilerne viser den samme tendens som gennemsnitslønnen, hvor lønnen er højere for hver grad.

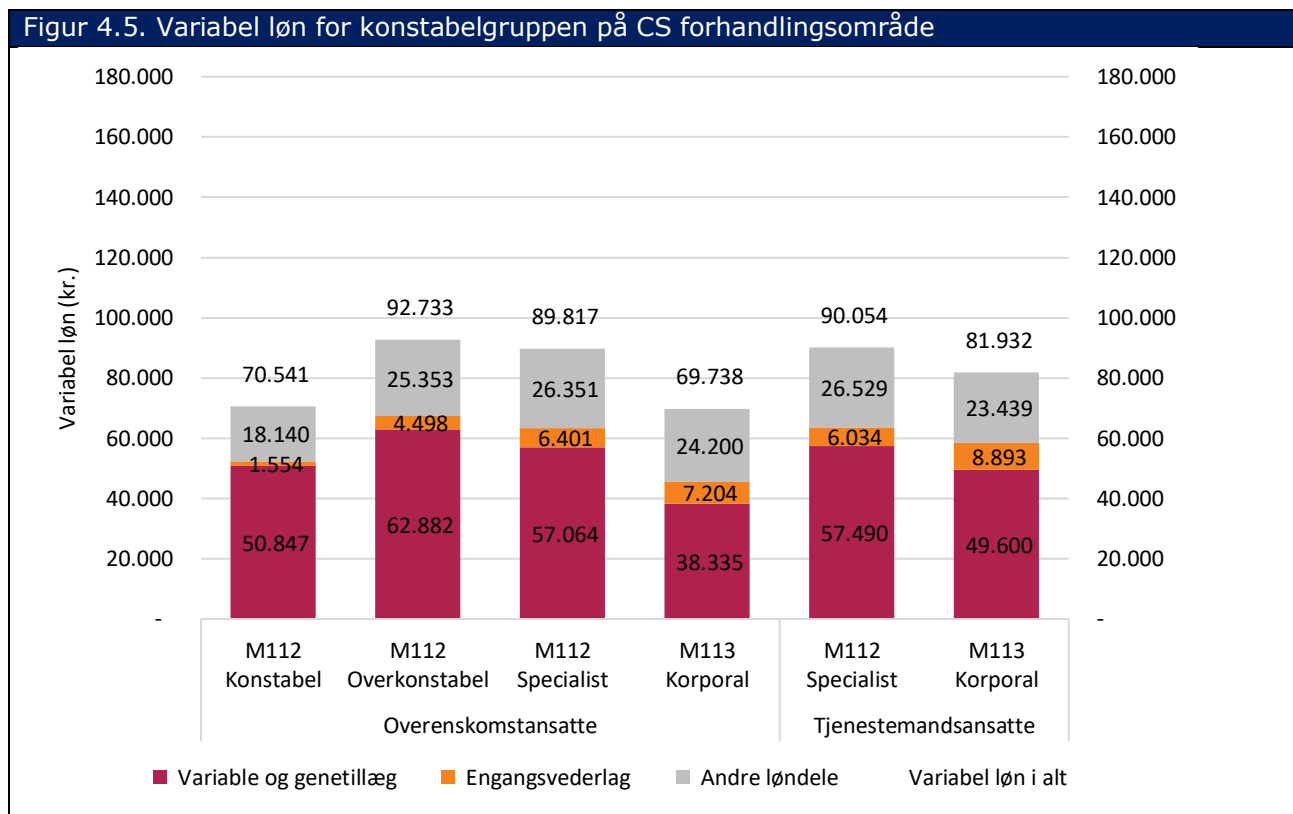
Når der ses på kvartilerne, er tendensen den samme som for gennemsnitslønningerne, hvor den faste løn generelt er højere desto højere grad.

Figur 4.4. Fast løn for konstabelgruppen på CS forhandlingsområde

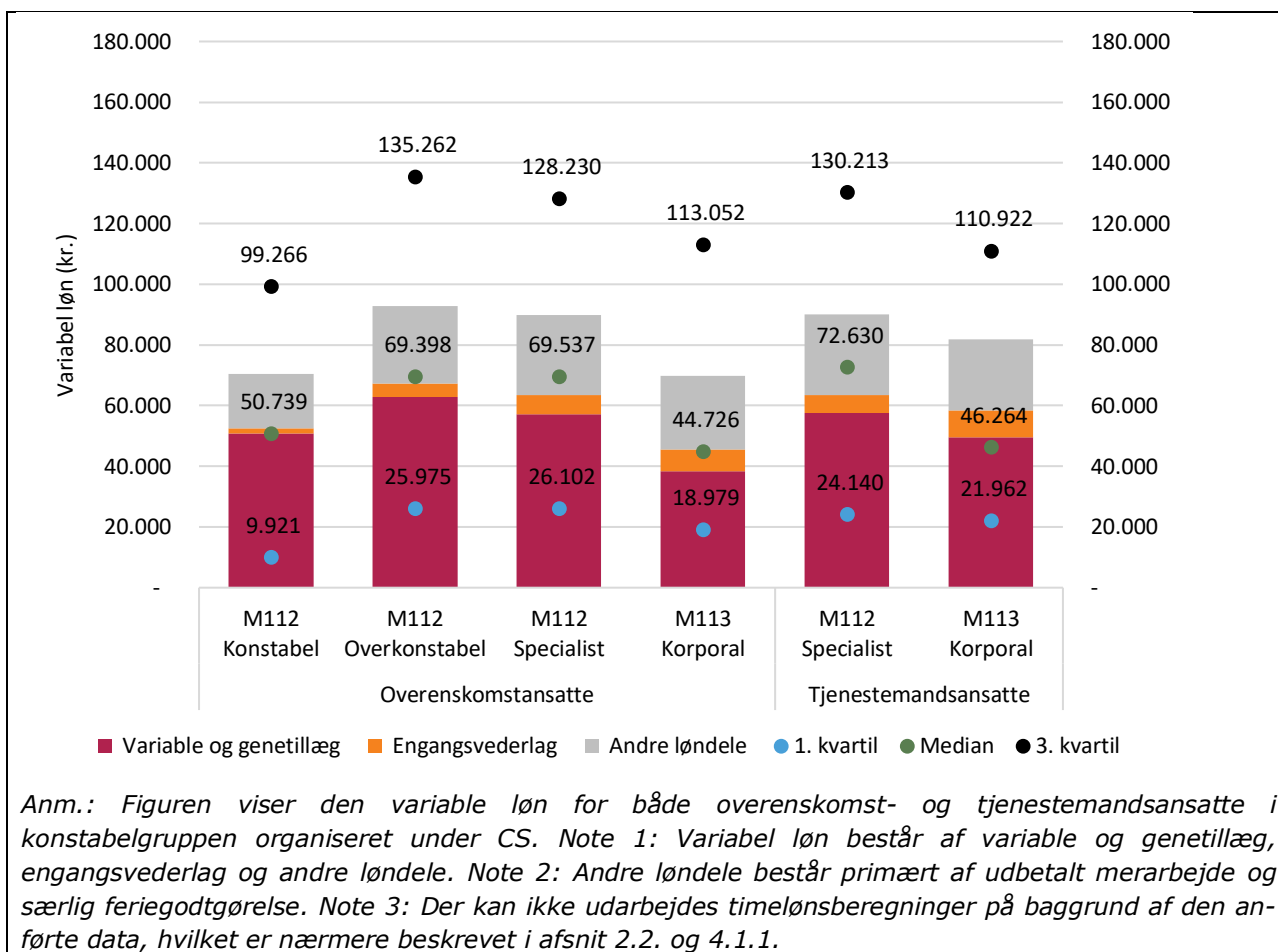


Anm.: Figuren viser den faste løn for både overenskomst- og tjenestemandsansatte i konstabelgruppen organiseret under CS. Note: Fast løn udgør basisløn, centrale tillæg og NyLøn.

Figur 4.5. viser den variable løn fordelt på variable- og genetillæg, engangsvederlag og andre lønde. ¹⁶ Variable- og genetillæg falder med graderne for både overenskomst- og tjenestemandsansatte. Med undtagelse af overkonstablerne, der ydes højere variable- og genetillæg end konstablerne. Det samme gør sig gældende for andre lønde. Engangsvederlagene stiger med graderne. Det bemærkes som angivet i afsnit 4.1.1., at der ikke kan beregnes timelønsberegninger på baggrund af de anførte data, idet flere af ydelserne ikke er timefastsat.



¹⁶ Andre lønde består primært af udbetalt merarbejde og særlig feriegodtgørelse.



I figur 4.6. er der tilføjet pension, så figuren viser den samlede løn inkl. pension fordelt på fast løn, variabel løn og pension.

Overenskomstansatte specialister ydes en højere samlet løn end korporaler. Specialisterne ydes en samlet løn på 521.515 kr., mens korporalerne ydes en samlet løn på 508.636 kr. Det kan aflæses af figur 4.6., at den samlede højere løn primært skyldes, at specialisterne har en højere variabel løn end korporalerne, henholdsvis 89.817 kr. til specialisterne og 69.738 kr. til korporalerne. Sammenholdt med figur 4.5. tyder det på, at specialisterne i større omfang end korporalerne bestrider stillinger, som indebærer større øvelsesaktivitet og dermed flere aktivitetsbaserede variable ydelser.

Figur 4.6. Samlet løn, inklusiv pension, for ansatte i konstabelgruppen for CS forhandlingsområde



Anm.: Figuren viser den samlede løn inklusiv pension for både overenskomstansatte og tjenestemænd organiseret under CS. Note 1: Fast løn består af basisløn, centrale tillæg og NyLøn. Note 2: Variabel løn består af variable- og genetillæg, engangsvederlag og andre løndelev. Der kan ikke udregnes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 2.2. og 4.1.1.

4.4. SERGENTGRUPPEN UNDER CS

Figur 4.7. viser den faste løn fordelt på basisløn, centrale tillæg og NyLøn for overenskomst- og tjenestemandsansatte organiseret under CS. De overenskomstansatte oppebærer en højere basisløn end de tjenestemandsansatte på samme funktionsniveau. For både overenskomstansatte og tjenestemandsansatte er basislønnen højere for hvert funktionsniveau. Det følger de aftalte basislønninger for de enkelte funktionsniveauer, hvormed der skabes en progression op gennem niveauerne. Tjenestemandsansatte oppebærer højere centrale tillæg end

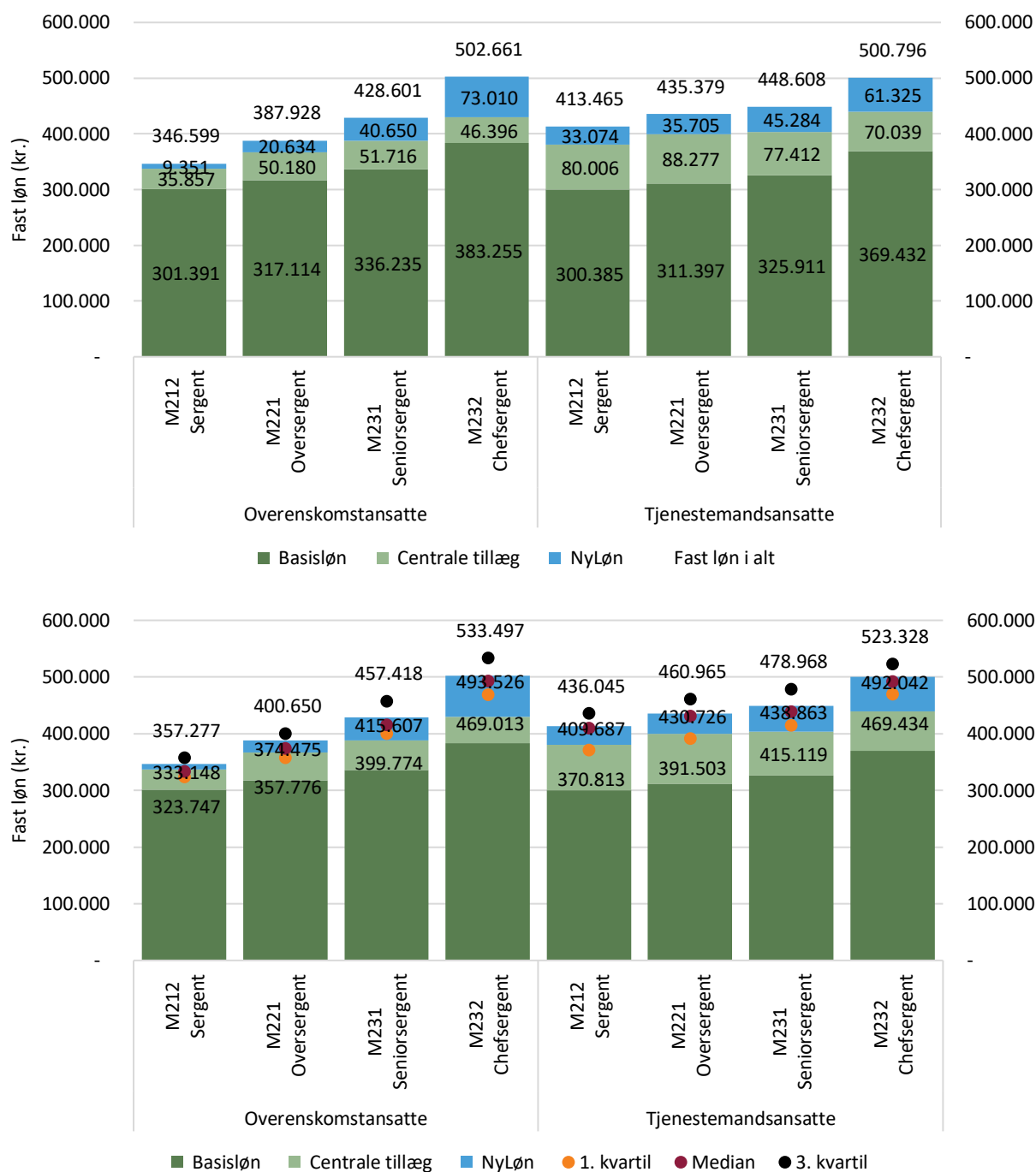
overenskomstansatte på alle niveauer, hvilket indikerer at tjenestemandsansatte i højere grad end overenskomstansatte bestrider stillinger, der honoreres med centrale tillæg.

Der ydes højere NyLøn desto højere funktionsniveau. Det gælder både for overenskomst- og tjenestemandsansatte. Ligesom for ansatte organiseret under HKKF indikerer det, at NyLøn stiger med tjenestealderen. Tjenestemandsansatte oppebærer generelt højere NyLøn end overenskomstansatte inden for det enkelte funktionsniveau. Det indikerer ligeledes, at NyLøn stiger med tjenestealderen, da tjenestemandsansatte minimum har 10 års tjenestealder, *jf. afsnit 1.2.2*. Eneste undtagelse herfra er chefsergenter, hvor de overenskomstansatte i gennemsnit oppebærer højere NyLøn end tjenestemandsansatte. Det kan skyldes, at chefsergenter normalt altid har en høj tjenestealder uanset ansættelsesform. Det kan imidlertid ikke endeligt konkluderes ud fra data. NyLøn og tjenestealder undersøges nærmere i kapitel 7.

Figur 4.7. viser ud over gennemsnittet også kvartiler og median. Det kan her konstateres, at medianerne og gennemsnittene generelt ligger tæt på hinanden. Medianen er udtryk for, at 50 pct. af de ansatte tjener mindre og 50 pct. tjener mere end medianen. Kvartilerne viser den samme tendens som gennemsnitslønnen, hvor lønnen er højere for hver grad.

Sammenholdes figur 4.4. og figur 4.7. ses, at den faste løn stiger for de overenskomstansatte på CS-område inden for hovedfunktionsniveauerne (M100 og M200), men der ses et fald mellem hovedfunktionsniveauerne. Specialister og korporaler oppebærer højere fast løn end sergenter. Specialister og korporaler oppebærer i gennemsnit henholdsvis 368.573 kr. og 372.550 kr. i fast løn, mens sergenter i gennemsnit oppebærer 346.599 kr. i fast løn. Den forskel skyldes primært, at specialister og korporaler oppebærer højere centrale tillæg end sergenterne, henholdsvis 63.385 kr. og 46.441 kr. for specialister og korporaler og 35.857 kr. for sergenter. Det indikerer, at specialister og korporaler i højere grad end sergenter bestrider stillinger, hvor der er aftalt honorering med centrale tillæg, f.eks. faglært tillæg eller skibstillæg. Derudover ydes specialister og korporaler højere NyLøn end sergenterne, henholdsvis 20.646 kr. og 29.759 kr. til specialisterne og korporalerne, og 9.351 kr. til sergenterne.

Figur 4.7. Fast løn for sergentgruppen på CS forhandlingsområde

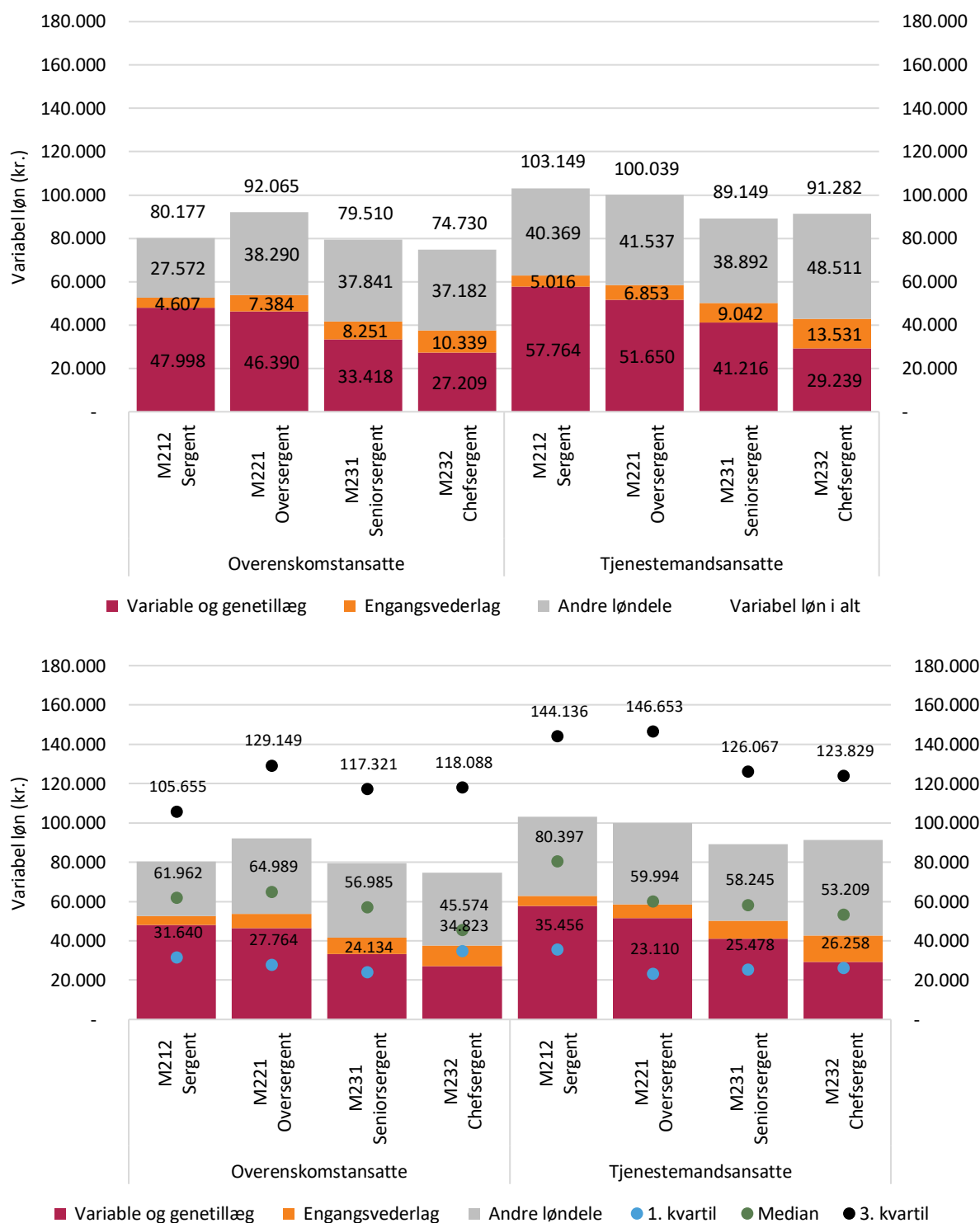


Anm.: Figuren viser den faste løn for både overenskomst- og tjenestemandsansatte i sergentgruppen organiseret under CS. Note: Fast løn udgør basisløn, centrale tillæg og NyLøn.

Figur 4.8. viser den variable løn fordelt på variable- og genetillæg, engangsvederlag og andre løndele.¹⁷ Variable- og genetillæg er lavere ved højere funktionsniveau. Engangsvederlagene er højere desto højere funktionsniveauer, mens andre løndele ikke følger et overordnet mønster. Det bemærkes som angivet i afsnit 4.1.1., at der ikke kan beregnes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, idet flere af ydelserne ikke er timefastsat.

¹⁷ Andre løndele består primært af udbetalt merarbejde.

Figur 4.8. Variabel løn for sergentgruppen på CS forhandlingsområde

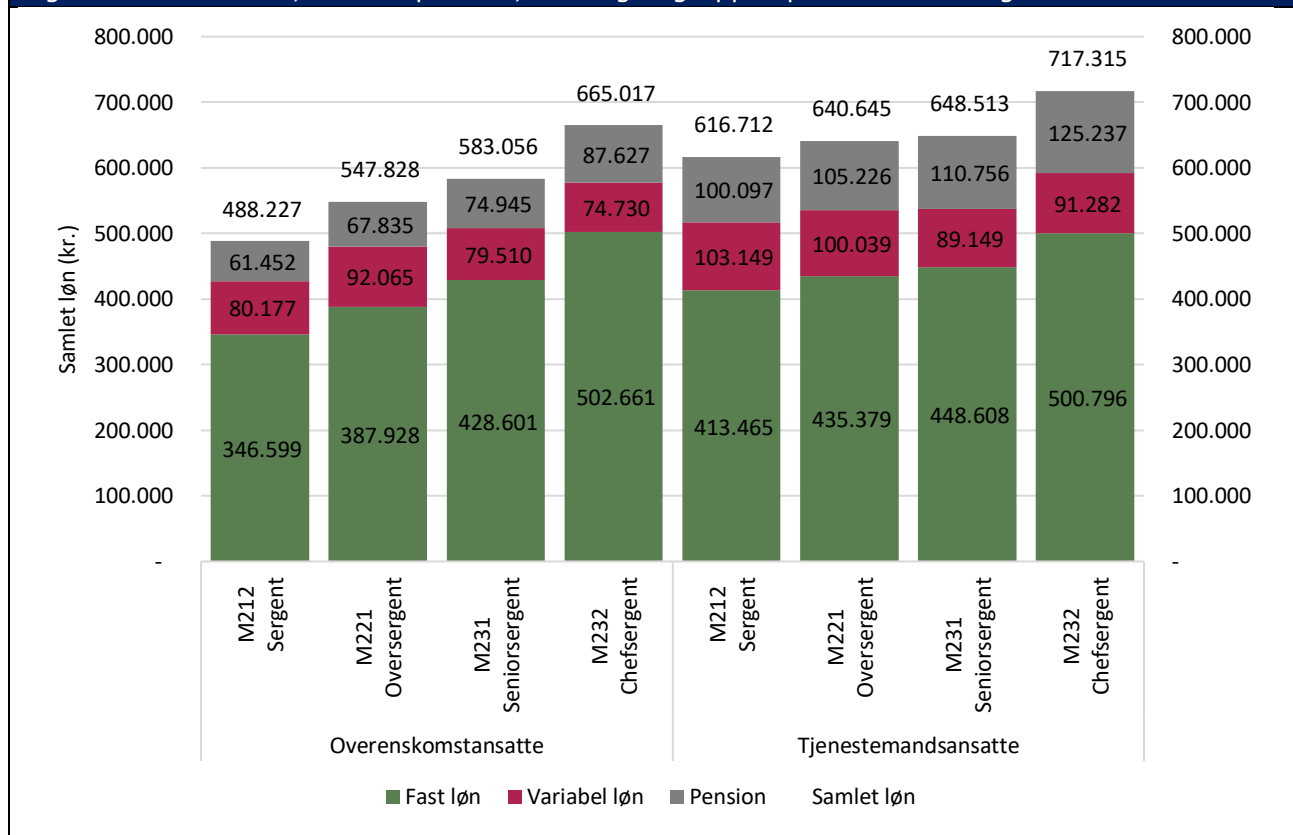


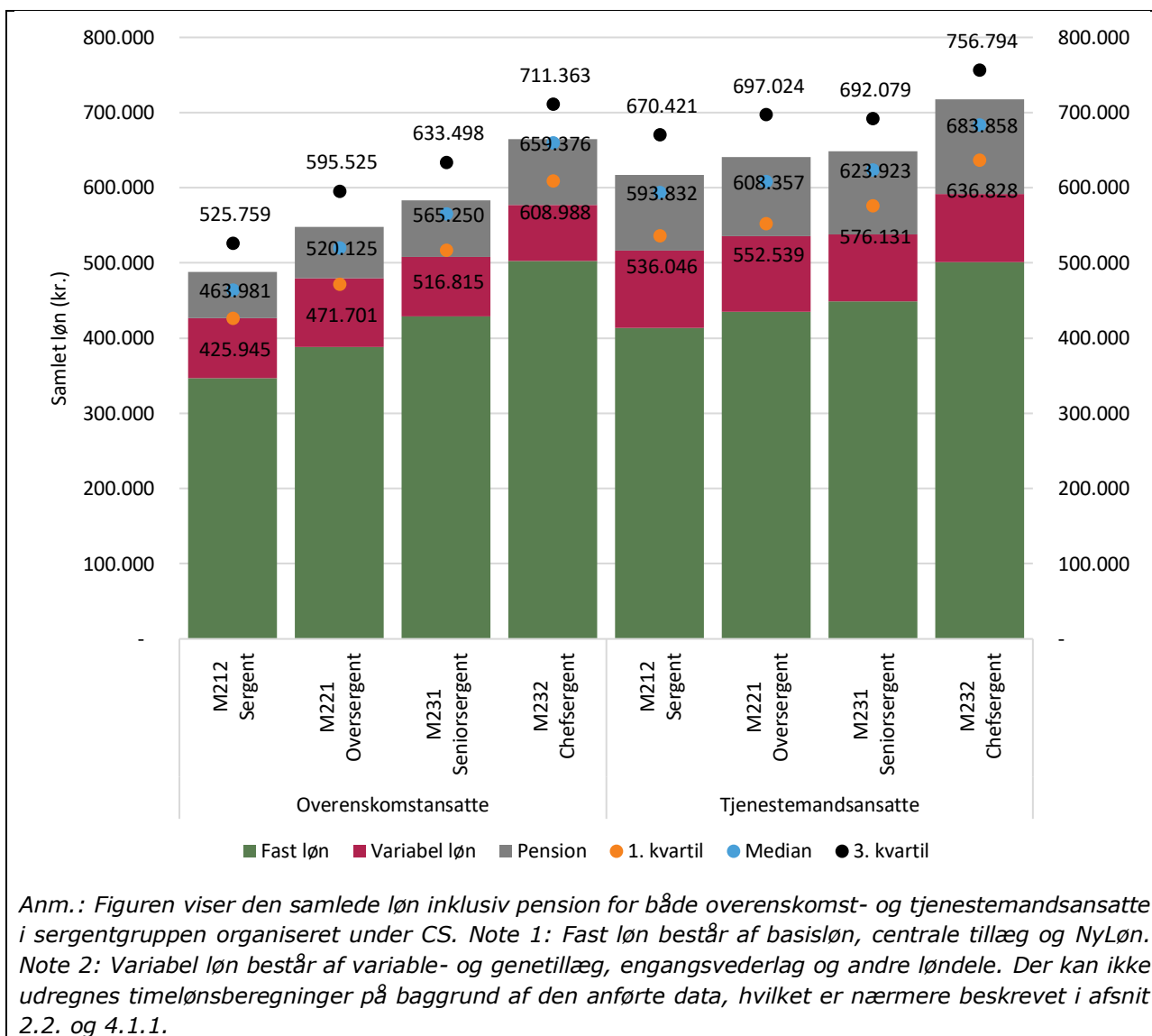
Anm.: Figuren viser den variable løn for både overenskomst- og tjenestemandsansatte i sergentgruppen organiseret under CS. Note 1: Variabel løn består af variable og genetillæg, engangsvederlag og andre løndelev. Note 2: Andre løndelev består primært af udbetalt merarbejde og særlig feriegodtgørelse. Note 3: Der kan ikke udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 2.2. og 4.1.1.

I figur 4.9. er der tilføjet pension, så figuren viser den samlede løn inkl. pension fordelt på fast løn, variabel løn og pension. Overenskomstansatte korporaler og specialister oppebærer fortsat en højere samlet løn end overenskomstansatte sergenter. Specialister og korporaler ydes en samlet løn på henholdsvis 521.515 kr. og 508.636 kr., mens sergenterne ydes en samlet løn på 488.227 kr. Det kan aflæses af figur 4.9., at specialister og korporaler har en højere fast løn end sergenter, som det blev beskrevet ovenfor i figur 4.6. og 4.7. om fast løn. Derudover oppebærer specialisterne en højere variabel løn end sergenterne, henholdsvis 89.817 kr. og 80.177 kr.

Ses der på kvartilerne er tendensen den samme som for gennemsnitslønnen, hvor den samlede løn er højere desto højere funktionsniveau.

Figur 4.9. Samlet løn, inklusiv pension, for sergentgruppen på CS forhandlingsområde





4.5. OFFICERSGRUPPEN UNDER HOD

Officersgruppen opdeles i overenskomst- og tjenestemandsansatte, da de to grupper har forskellige ansættelsesvilkår som beskrevet i afsnit 3.5.

4.5.1. Overenskomstansatte

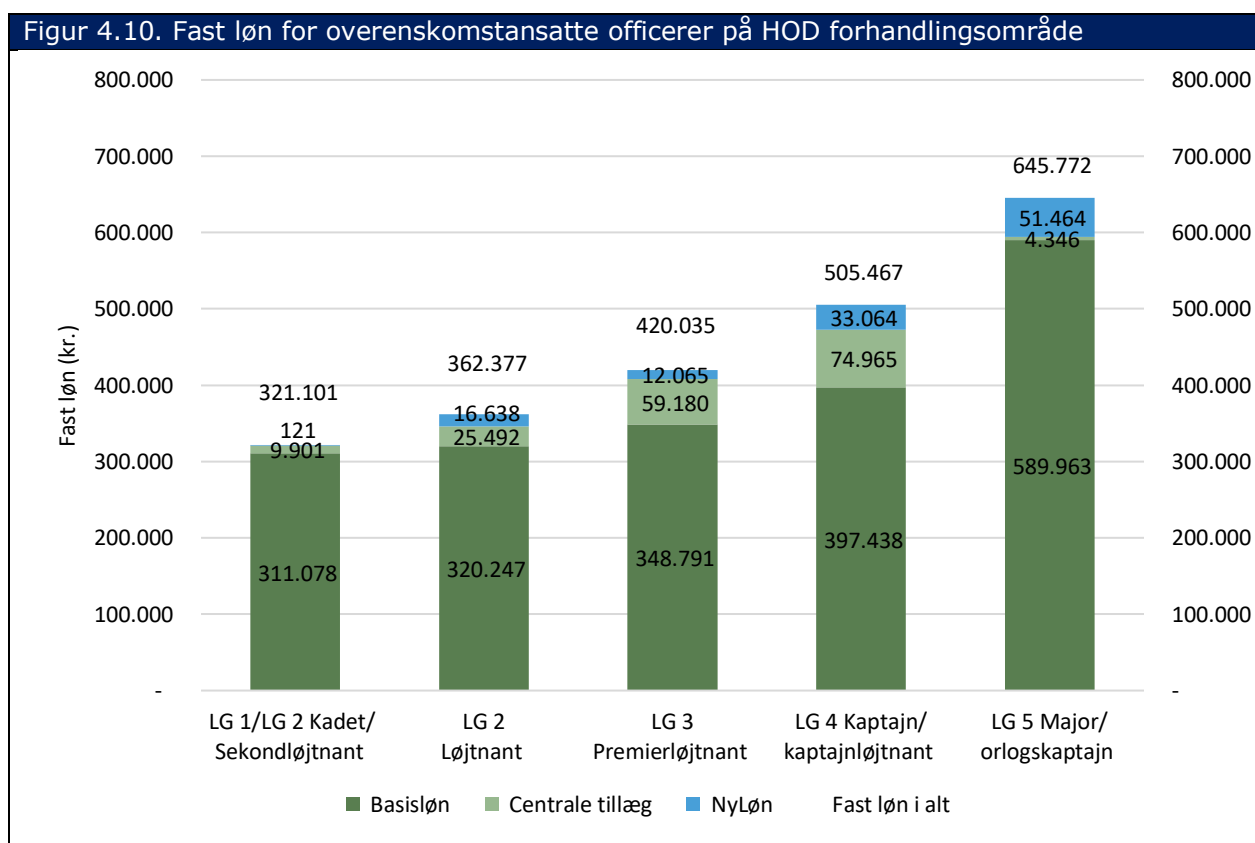
Figur 4.10. viser fast løn for overenskomstansatte officerer. Figuren viser generelt en stigning mellem samtlige funktionsniveauer. Fra kadet til løjtnant stiger basislønnen ikke betydeligt, men som figuren også viser, stiger både centrale tillæg og NyLøn for løjtnanterne. Der er således en stigning fra kadet til løjtnant til trods for, at basislønnen ikke stiger meget. Det bemærkes, at søjlen LG 1/LG 2, sats 2 kadet/sekondløjtnant også inkluderer de afmærkede løjtnanter.

Fokuseres der på NyLøn ses et spring ved kaptajner/kaptajnløjtnanter og igen ved LG 5 majorer/orlogskaptajner. Det forhold ændrer ikke på, at NyLøn i gennemsnit er højere desto højere funktionsniveau. Som beskrevet i afsnit 3.5., har LG 5 majorer/orlogskaptajner i modsætning til de øvrige funktionsniveauer mulighed for at forhandle deres basisløn inden for et interval. Modsat oppebærer LG 5 majorer/orlogskaptajner færrest centrale tillæg, hvilket

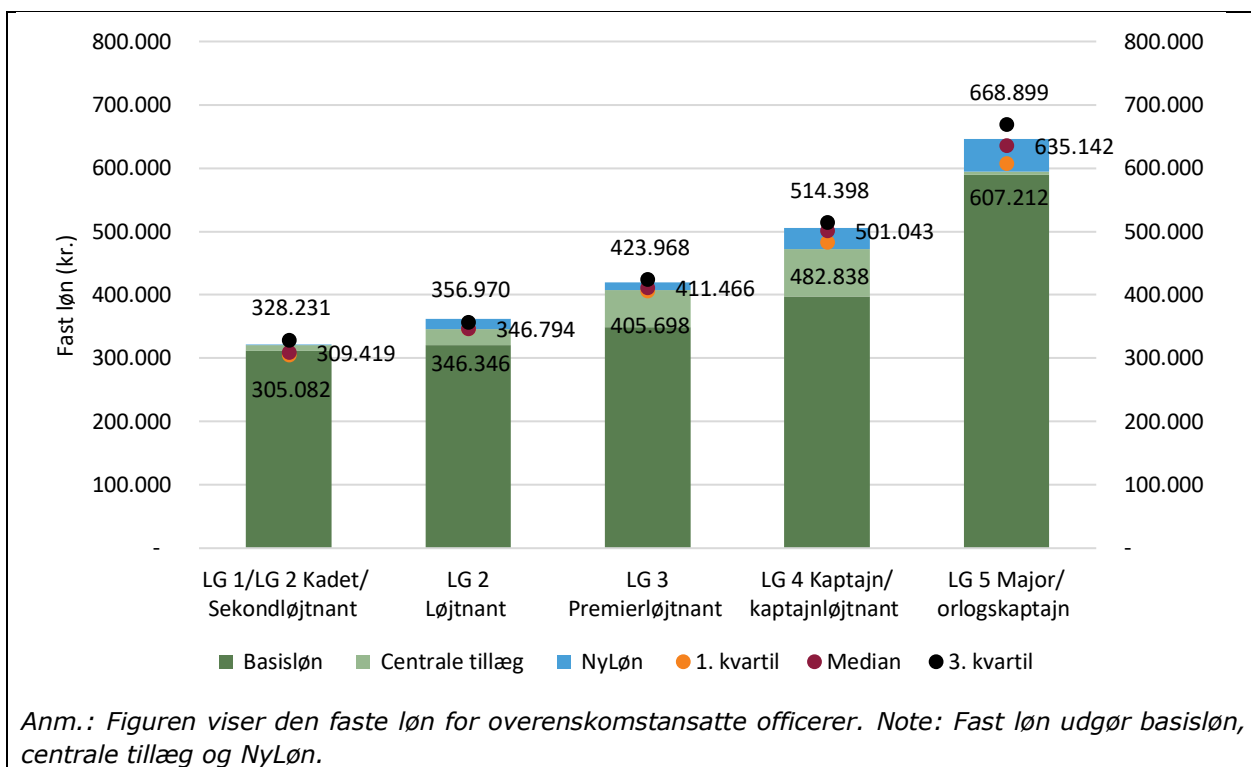
fremgår af figur 4.10.¹⁸ Det skal bemærkes, at gruppen af LG 5 majorer/orlogskaptajner omfatter flere forskellige typer af ansatte, blandt andet fagligt specialiserede ansatte med høj anciennitet samt pensionerede tjenestemandsansatte fra M400-niveauet med pligtig afgangsalder, der genansættes som overenskomstansatte LG 5 majorer/orlogskaptajner. Det medvirker til at trække gennemsnitslønnen op i gruppen.

Figur 4.10. viser ud over gennemsnittet også kvartiler og median. Det kan her konstateres, at medianerne og gennemsnittene generelt ligger tæt på hinanden. Medianen er udtryk for, at 50 pct. af de ansatte tjener mindre og 50 pct. tjener mere end medianen. Kvartilerne viser den samme tendens som gennemsnitslønnen, hvor lønnen er højere for hver grad.

Figur 4.10 viser, at kadetters løn primært består af basislønnen, mens centrale tillæg og NyLøn udgør en større andel af den faste løn for de øvrige funktionsniveauer. Kvartilerne i figur 4.10 viser, at særligt løjtnanter i mindre grad oppebærer løndele ud over basislønnen, hvilket ses ved, at 1. kvartil og medianen ligger tæt. For de øvre niveauer viser kvartilerne en større spredning, hvilket indikerer en større variation i de faste lønninger. Det skyldes, at de øvre niveauer i højere grad oppebærer centrale tillæg og NyLøn. Generelt ændrer det ikke ved billedet, og den faste løn er således højere desto højere funktionsniveau, hvilket også afspejler ændringer i opgaver og ansvar.

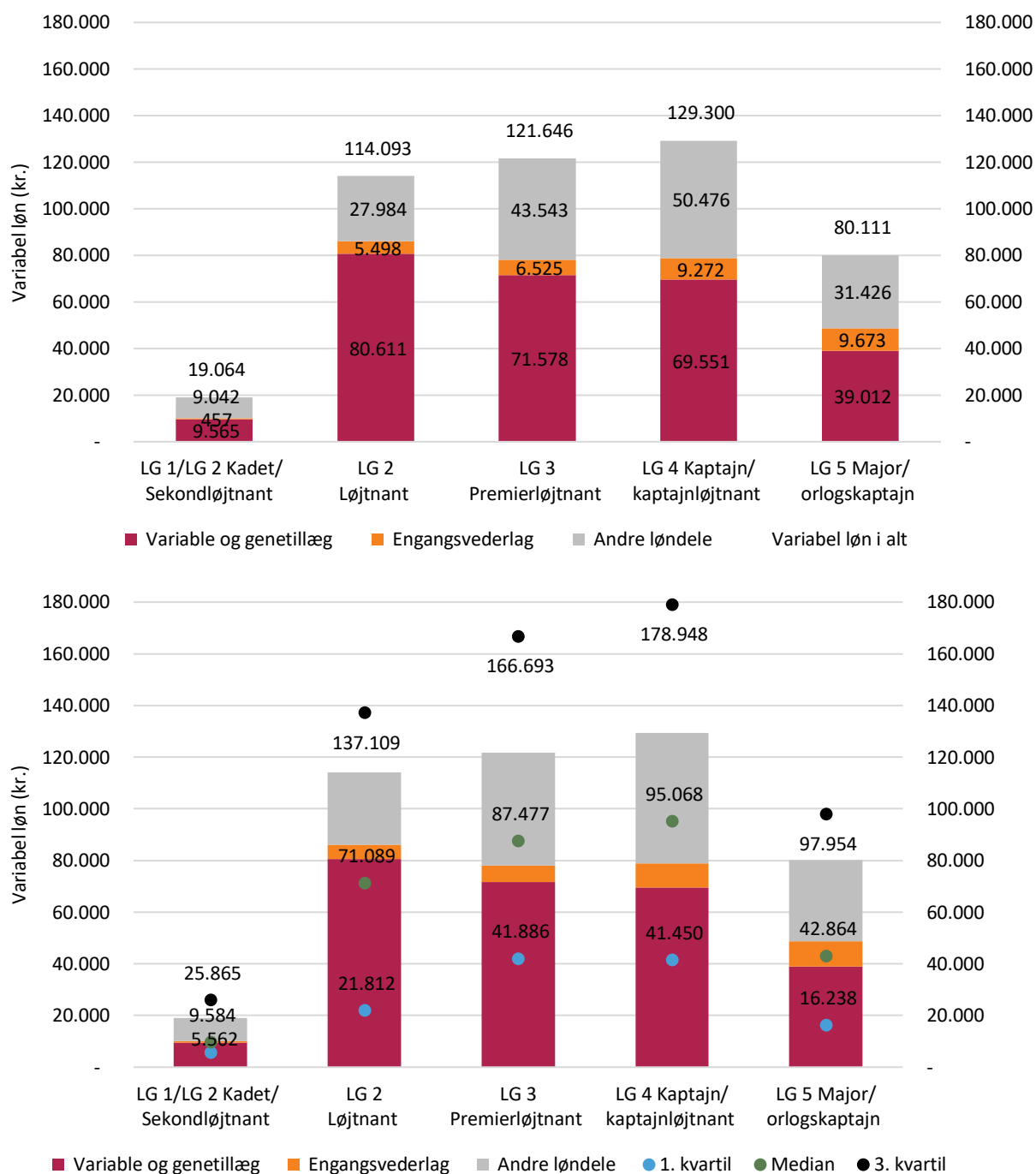


¹⁸ Majorer oppebærer ikke faste centrale tillæg på samme måde som øvrige funktionsniveauer, men har fortsat mulighed for at oppebære visse centrale tillæg.



Når der ses på variabel løn som vist i figur 4.11. er billedet et andet. Variabel løn følger ikke funktionsniveauerne som fast løn gør. Variabel løn varierer på baggrund af, hvilke funktioner den enkelte ansatte har uagtet funktionsniveauet. Ydelserne er ikke timefastsatte, men gives for at kompensere f.eks. for lang tid væk fra hjemmet samt funktion i højere stilling. Kvartilerne viser samme tendens samt, at der er en spredning på samtlige funktionsniveauer. Det skyldes igen, at variable ydelser varierer alt efter den konkrete funktion. Det bemærkes, at der ikke kan beregnes timelønsberegninger på baggrund af de anførte data, idet flere af ydelserne ikke er timefastsatte.

Figur 4.11. Variabel løn for officerer på HOD forhandlingsområde



Anm.: Figuren viser den variable løn for overenskomstansatte officerer. Note 1: Variabel løn udgør variable og genetillæg, engangsvederlag og andre lønde. Note 2: Andre lønde består primært af udbetalt merarbejde og særlig feriegodtgørelse. Note 3: Der kan ikke udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 2.2 og 4.1.1.

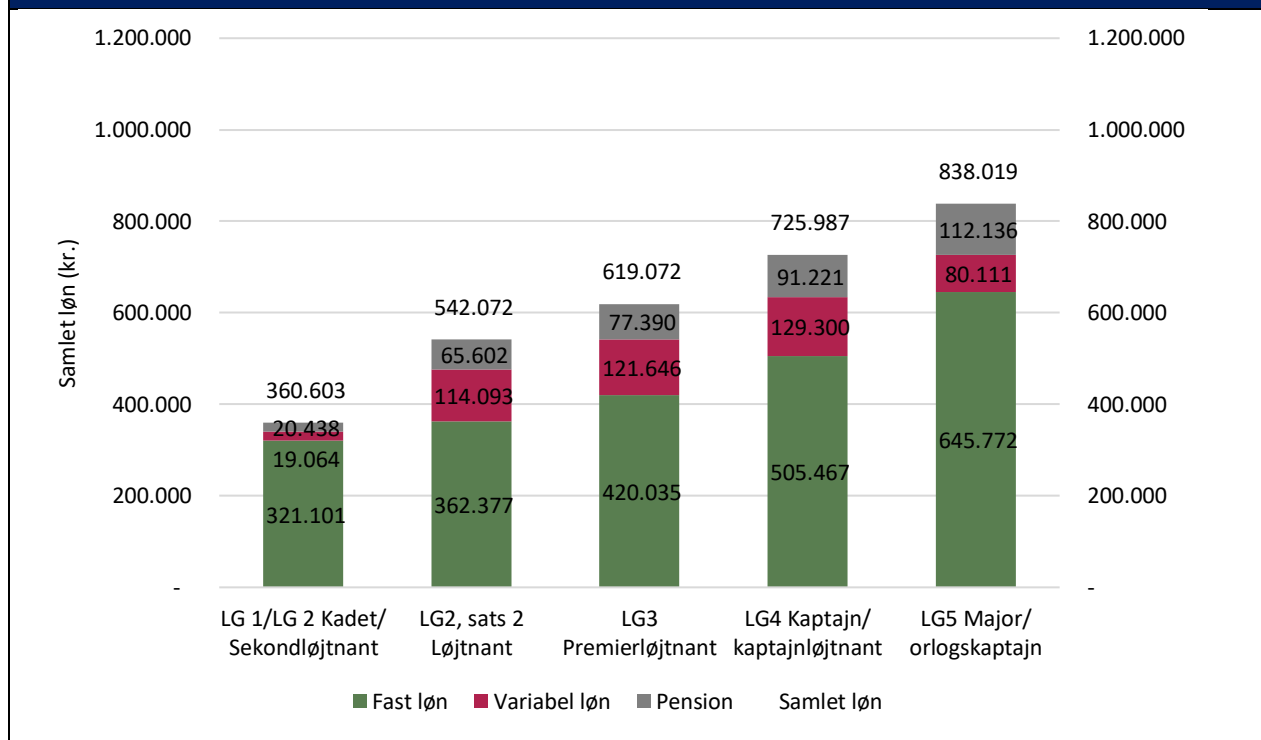
Figur 4.12. viser den samlede løn inkl. pension. Igen ses en stigning i lønnen i takt med funktionsniveauerne. Pensionen for kadetter udgør en betydeligt lavere andel end for de øvrige funktionsniveauer, hvilket skyldes, at pensionssatsen for kadetter i henhold til overenskomsten er lavere end for de øvrige niveauer, ligesom kadetter ikke oppebærer tillæggene som

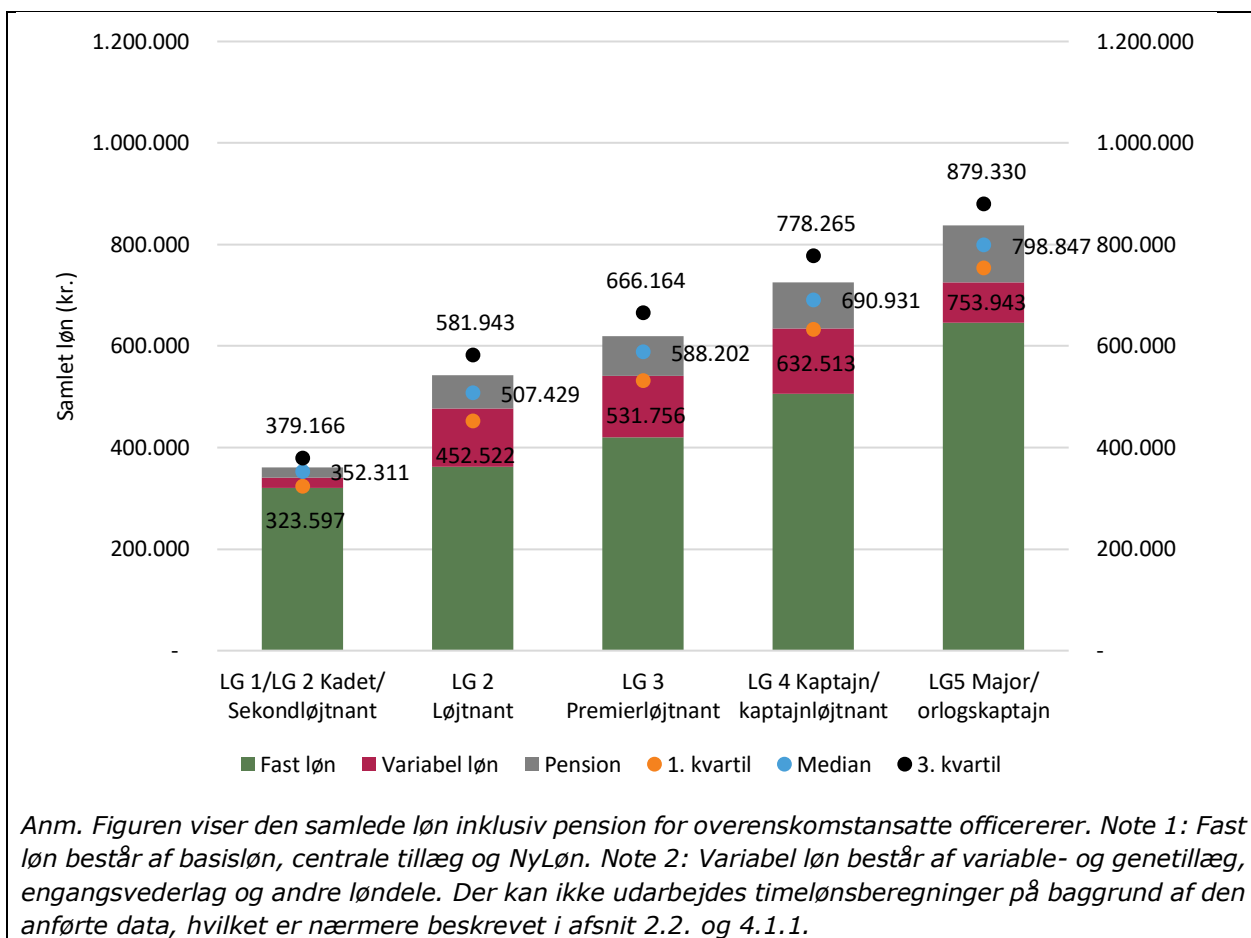
beskrevet ovenfor. Det bemærkes, at søjlen LG 1/LG 2, sats 2 kadet/sekondløjtnant også inkluderer de mærkede sekondløjtnanter.

Kvartilerne viser en spredning for samtlige funktionsniveauer, hvilket ligesom ved variable løndelevskyldes, at flere løndelev varierer afhængig af den enkelte funktion.

Det overordnede billede ændres ikke og den samlede løn er således højere for de øvre funktionsniveauer.

Figur 4.12. Samlet løn, inklusiv pension for overenskomstansatte officerer på HOD forhandlingsområde





4.5.2. Tjenestemandsansatte

Figur 4.13. viser fast løn for tjenestemandsansatte officerer fordelt på funktionsniveau. Premierløjtnanter er udeladt af diskretionshensyn.

Figuren viser generelt en stigning i fast løn for samtlige funktionsniveauer således, at fast løn er højere for de højere funktionsniveauer.

De tjenestemandsansatte M331 majorer/orlogskaptajner oppebærer gennemsnitligt markant højere centrale tillæg end overenskomstansatte LG 5 majorer/orlogskaptajner, hvilket skyldes, at der centralt er aftalt faste tillæg for tjenestemandsansatte M331 majorer/orlogskaptajner, mens de overenskomstansatte LG 5 majorer/orlogskaptajner i højere grad skal forhandle deres løn individuelt, herunder f.eks. deres basisløn inden for et interval. Det er nærmere beskrevet i kapitel 3.5.

Figur 4.13. Fast løn for tjenestemandsansatte officerer på HOD forhandlingsområde

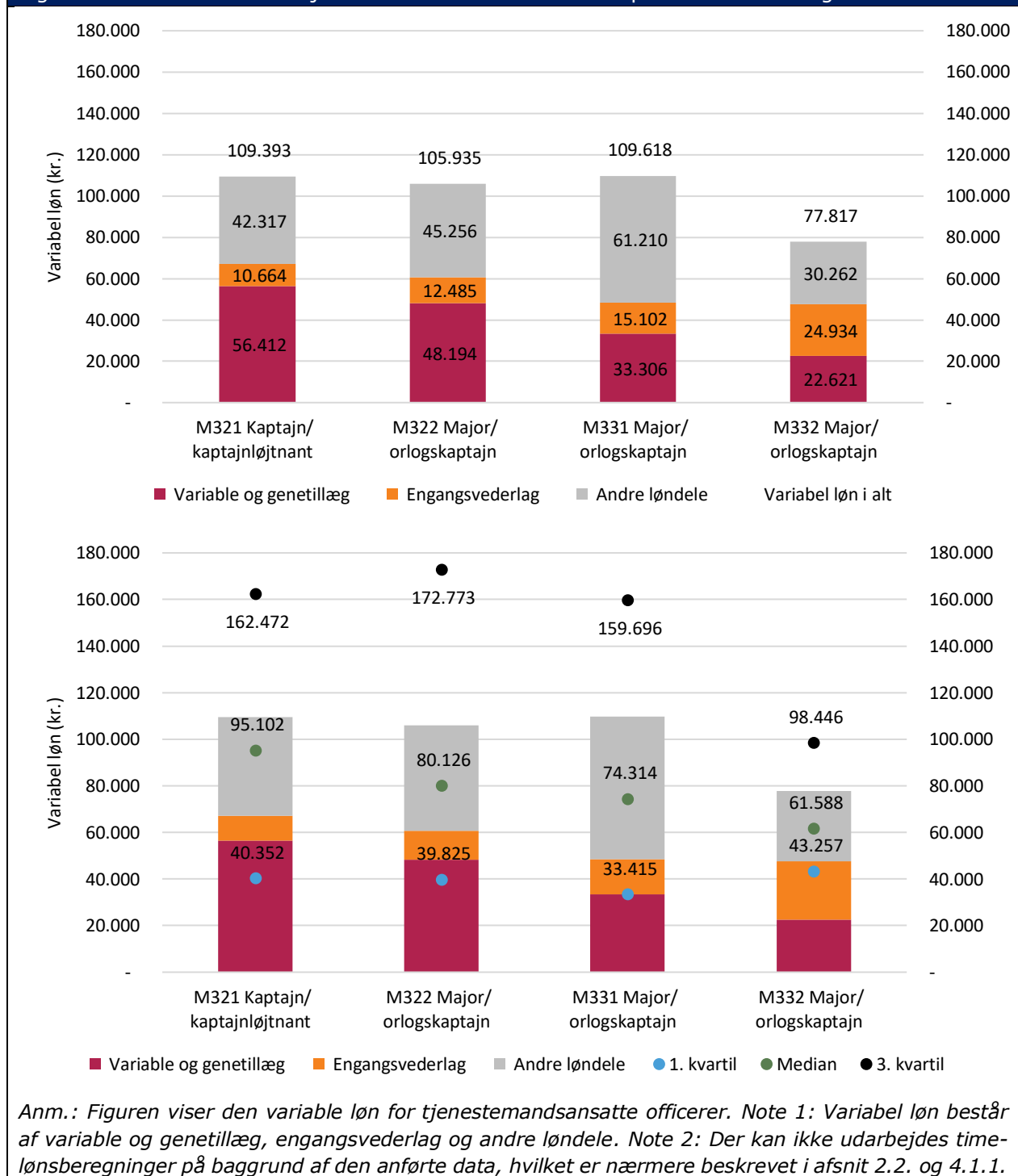


Anm.: Figuren viser den faste løn for tjenestemandsansatte officerer. Note: Fast løn består af basisløn, centrale tillæg og NyLøn.

Figur 4.14. viser variabel løn for tjenestemænd. Den samlede variable løn omfatter variable- og genetillæg, engangsvederlag samt andre løndelev. Ligesom ved overenskomstansatte er der ikke en sammenhæng mellem variabel løn og funktionsniveauer. Igen skyldes dette, at variabel løn i højere grad ydes for specifikke aktiviteter, herunder blandt andet funktion i højere stilling. Ligesom ved overenskomstansatte officerer er der stor spredning på kvartilerne for variabel løn, hvilket igen skyldes, at variabel løn i høj grad afhænger af den konkrete aktivitet.

Det bemærkes, at der ikke kan udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, idet ydelserne ikke er timefastsat, jf. afsnit 2.2. og 4.1.1.

Figur 4.14. Variabel løn for tjenestemandsansatte officerer på HOD forhandlingsområde



Figur 4.15. viser samlet løn inklusiv pension. Ved tilføjelsen af pension i figuren ændres det samlede billede ikke, og der ses således fortsat en stigning i lønnen i alt i takt med funktionsniveauerne for tjenestemandsansatte officerer. Kvartilerne viser en spredning for samtlige funktionsniveauer.

Figur 4.15. Samlet løn, inklusiv pension for tjenestemandsansatte officerer under HOD forhandlingsområde



4.6. OPSAMLING PÅ KAPITEL

Overordnet viser kapitlet, at lønsystemet for de militært ansatte fortsat bedst kan beskrives som karrierebaseret. Den enkelte ansatte vil opleve størst lønfremgang i forbindelse med udnævnelser og skift af funktionsniveau. For hovedparten af funktionsniveauerne er der kun en ringe lønprogression ved at blive på niveauet. Forsvarsministeriet vurderer i anden sammenhæng, at anvendelsen af NyLøn hidtil ikke har bidraget tilstrækkeligt til at kunne fastholde erfarne ansatte i den operative struktur. Det skyldes, at soldaterne både uddannes og skaber resultater i enheder, hvor det er fællesskabet og samarbejdet der præsterer, mens den individuelle indsats ikke skiller sig ud.

Udviklingen i den sikkerhedspolitiske situation betyder, at Forsvaret fremover vil skulle fastholde ansatte længere på samme funktionsniveau, så det bliver muligt for soldaten at specialisere sig i ny teknologi og oparbejde kompetencer til at følge udviklingen i sikkerhedsoperationer, der i stigende grad er præget af højere operationstempo og større kompleksitet. Det understøttes ikke af den nuværende lønstruktur, hvor der ikke i tilstrækkelig grad honoreres for de kvalifikationer og kompetencer de ansatte udvikler over tid. Det er en mulighed, at kollektive forhåndsftaler og indgåelse af gruppevise tillæg inden for NyLøn kan spille en større rolle på Forsvarsministeriets område frem for en mere individualiseret løndannelse.

5. LØNNIVEAUET PÅ TVÆRS AF MYNDIGHEDER

5.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække eventuelle uhensigtsmæssige incitamentsstrukturer, herunder om der er incitament for militære medarbejdere til at gøre tjeneste i de operative enheder*. I dette kapitel er data opdelt på myndigheder med henblik på at vise, hvordan den gennemsnitlige udbetalte årsløn fordeler sig på tværs af Forsvarets myndigheder, særligt med fokus på at illustrere, hvorvidt der er lønmæssigt incitament til at gøre tjeneste i den operative struktur eller den operative støttestruktur. Data er opdelt på overenskomst- og tjenestemandsansatte. Data er ikke opdelt på faglig organisation. Det valg er truffet for at gøre data mere overskueligt. Diskretionshensynet i kapitel 5 er 5 årsværk, da et diskretionshensyn på 10 årsværk vil give endnu flere blanke felter. Oversigten over myndigheder og deres forkortelser fremgår af bilag 3.

Datagrundlaget i dette kapitel er det samme som i kapitel 4. Tilsvarende er de enkelte løndele grupperet på samme måde som i resten af rapporten, når det kommer til fast løn, variabel løn og samlet løn, *jf. tabel 1.1. i kapitel 1*.

Tabellerne i dette kapitel er anderledes end i resten af rapporten, da der for hver række defineres et kontinuum, hvor henholdsvis laveste og højeste værdi udgør yderpolerne. Farveskalaen går fra hvid (laveste værdi) til mørkegrøn (højeste værdi). De mellemliggende værdiers farver afhænger af, hvor på kontinuummet de ligger.

5.2. LØN OPDELT PÅ MYNDIGHEDER FOR KONSTABEL- OG SERGENTGRUPPEN

Når fast løn opgøres på myndigheder, er der generelt en fortsat progression i lønnen, der følger funktionsniveauer, grader, specialistuddannelse og ansættelsesvilkår. Det gør sig gældende for både konstabel- og sergentgruppen. Når der ses på fast løn for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen, ses det, at lønnen generelt er højere ved Specialoperationskommandoen (SOKOM) og Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste (FVT), og Arktisk Kommando (AKO), samt Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI), *jf. tabel 5.1*.

Tabel 5.1. Fast løn for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed													
Fktniv. og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 Konstabel	312.802	305.616	313.840	329.103	321.874		311.052	318.720					
M112 OKS	318.925	332.627	332.010	337.712	319.565	320.977	345.012	319.714			315.437		
M112 OKS1/Specialist	338.330	373.926	361.884	375.766	350.644	331.645	381.819	350.962	335.785	384.375	326.387	339.423	314.251
M113 Korporal	349.400	373.055	392.823	385.580		386.144	394.194	362.969		391.560	341.100		375.504
M212 Sergent	337.070	370.019	375.353	399.990	358.014		405.231	240.632			336.036		341.939
M221 Oversergent	379.534	403.323	396.148	457.382	408.059	413.688	444.056	376.331	370.717	426.936	357.736		362.870
M231 Seniorsergent	415.353	448.504	439.411	482.518		426.507	459.198	413.715		471.254	401.882	407.737	404.564
M232 Chefsergent	499.714		490.489							533.577	499.075		
Tabellen viser fast løn for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.													
Note: I fast løn indgår basisløn, centrale tillæg og NyLøn.													
Note: OKS = Overkonstabel OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.													

Når der ses på fast løn for tjenestemandsansatte i konstabel- og sergentgruppen ligger FVT højere, *jf. tabel 5.2*. Derudover viser tabel 5.1 og 5.2, at ansatte ved FMI generelt oppebærer en højere fast løn end ansatte i Hæren (HRN), Flyvevåbnet (FLV) og Søværnet (SVN). Flere af felterne er blanke i tabel 5.2, da der er for få ansatte i grupperne (diskretionshensyn).

Tabel 5.2. Fast løn for tjenestemandsansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 OKS													
M112 OKS1/Specialist	388.504	397.424	399.086	397.987	359.668	375.303	415.768	397.957	353.640	406.138	392.868	346.408	414.469
M113 Korporal	399.549	403.726	413.181	421.809		410.637	443.972	405.108		447.564			406.769
M212 Sergeant	383.992	441.035	397.589				440.977						
M221 Oversergent	416.662	450.594	422.756	456.736		404.504	467.249	391.361		447.180	428.298		393.959
M231 Seniorsergent	428.274	457.468	452.510	487.187	443.907	432.642	490.464	439.127	429.705	469.108	426.078	428.594	426.865
M232 Chefsergent	492.301	510.256	512.708	514.216		476.351	532.164	495.030		516.761	490.748	476.761	479.453

Tabellen viser fast løn for tjenestemandsansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: I fast løn indgår basisløn, centrale tillæg og NyLøn.

Note: OKS = Overkonstabel OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

At der ved SOKOM i gennemsnit oppebæres en højere fast løn for overenskomstansatte skyldes, at der ydes centrale tillæg til ansatte med en specialoperationsuddannelse, jf. tabel 5.3. Den højere faste løn for både overenskomst- og tjenestemandsansatte hos FVT skyldes i høj grad, at en stor andel af de ansatte oppebærer centrale tillæg, jf. tabel 5.3. og 5.4. Dette skyldes, at en stor andel er faglærte, og dermed oppebærer faglært honorering, jf. tabel 5.3. og 5.4. og afsnit 6.2.

Tabel 5.3. Centrale tillæg for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 Konstabel	25.588	24.506	43.049	48.363	30.537		32.345	23.240					
M112 OKS	27.387	37.680	49.029	47.605	22.611	24.307	55.477	24.882			29.525		
M112 OKS1/Specialist	35.540	62.501	63.514	62.588	33.709	26.648	70.284	37.118	29.468	46.730	48.259	26.009	26.581
M113 Korporal	41.768	46.987	50.012	61.565		45.957	65.112	32.125		45.083	58.434		34.860
M212 Sergeant	27.985	46.018	51.826	89.348	26.229		80.597	21.233			36.927		24.818
M221 Oversergent	39.788	53.202	55.076	120.190	36.977	70.191	89.059	37.914	29.956	64.338	47.505		29.157
M231 Seniorsergent	41.960	65.287	52.866	110.251		56.329	81.032	31.687		62.786	44.898	31.566	31.997
M232 Chefsergent	34.550		36.073							58.325	33.724		

Tabellen viser centrale tillæg for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS = Overkonstabel OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Tabel 5.4. Centrale tillæg for tjenestemandsansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 OKS1/Specialist	45.526	65.147	69.487	47.009	35.196	35.639	77.598	33.844	23.785	49.634	53.848	24.304	58.750
M113 Korporal	46.698	56.127	56.865	53.091		44.399	86.706	46.704		52.826			42.036
M212 Sergeant	62.210	98.587	67.710				115.463						
M221 Oversergent	73.620	100.010	80.831	114.881		64.336	113.724	45.226		81.928	91.972		57.600
M231 Seniorsergent	59.724	86.828	81.315	126.048	62.960	69.048	116.505	57.347	52.607	77.655	59.719	54.985	56.849
M232 Chefsergent	59.414	80.595	62.491	93.602		63.350	115.396	57.866		81.545	55.764	55.831	55.856

Tabellen viser centrale tillæg for tjenestemandsansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Når der alene ses på NyLøn for overenskomstansatte fordelt på myndigheder, ses det, at FMI ligger højt i NyLøn på flere funktionsniveauer. Blanke felter skyldes diskretionshensyn.

Tabel 5.5. NyLøn for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 Konstabel	1.495	7.860	2.904	536	4.856		5.282	9.239					
M112 OKS	4.553	14.111	7.014	8.017	13.664	5.926	8.194	8.042			90		
M112 OKS1/Specialist	13.137	26.360	14.695	19.133	24.542	18.222	17.031	15.378	21.816	41.358	869	27.952	1.807
M113 Korporal	13.260	30.411	46.954	23.832		36.078	25.209	37.518		42.729	1.167		47.913
M212 Sergent	6.900	18.276	19.116	6.975	24.502		22.123	5.518			980		7.258
M221 Oversergent	22.303	30.715	23.226	17.899	44.108	19.874	31.962	18.588	23.387	34.441	2.189		13.566
M231 Seniorsergent	38.293	47.349	48.387	35.354		26.523	40.867	43.304		72.009	25.172	34.971	32.697
M232 Chefsergent	81.966		71.168							90.401	81.401		

Tabellen viser NyLøn for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS = Overkonstabel OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Ses der på NyLøn for tjenestemandansatte, er det primært ved FMI og Forsvarsakademiet (FAK), at de ansatte har højere NyLøn end resten af myndighederne, samt på nogle af funktionsniveauerne ved de operative værn – Hæren (HRN), Søværnet (SVN) og Flyvevåbnet (FLV), jf. tabel 5.6. Det indikerer, at det er NyLøn, der medfører en højere fast løn ved FMI i forhold til HRN, FLV og SVN.

Tabel 5.6. NyLøn for tjenestemandansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 OKS1/Specialist	38.560	46.318	43.860	62.796	38.188	47.947	39.338	71.417	42.327	57.548	38.277	34.104	48.433
M113 Korporal	43.917	53.895	63.281	57.949		53.627	43.629	50.225		81.486			57.000
M212 Sergent	22.371	39.187	31.371				24.374						
M221 Oversergent	33.037	40.070	31.541	29.136		28.597	37.954	31.449		46.928	28.182		23.578
M231 Seniorsergent	43.467	45.036	45.478	37.621	54.029	35.695	48.356	51.710	51.365	63.752	42.750	36.755	43.138
M232 Chefsergent	64.653	53.797	77.663	55.194		46.953	48.854	68.800		65.390	68.165	55.616	49.485

Tabellen viser NyLøn for tjenestemandansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Tabel 5.7. viser den samlede løn inkl. pension fordelt på myndigheder for overenskomstansatte. Ansatte ved SOKOM og AKO oppebærer højere samlet løn end ved de andre myndigheder.¹⁹ Der er for få ansatte på M100-niveauet til at sammenligne den operative struktur med de øvrige myndigheder, men for M200-niveauet ses det, at SVN stort set ligger på niveau med FMI, mens ansatte i HRN og FLV ligger under FMI.

Tabel 5.7. Løn i alt inkl. pension for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 Konstabel	363.408	346.375	412.933	587.198	580.359		327.201	379.727					
M112 OKS	388.518	393.924	456.987	535.231	400.678	374.012	375.939	413.588			353.844		
M112 OKS1/Specialist	408.545	439.912	496.447	488.474	526.047	374.895	421.677	425.892	394.065	473.071	356.191	408.809	408.165
M113 Korporal	420.776	448.344	542.955	519.750		441.500	431.888	439.439		453.833	354.790		418.961
M212 Sergent	407.739	431.187	497.086	668.025	541.559		445.223	305.920			360.926		427.542
M221 Oversergent	463.637	477.885	528.485	719.619	549.119	471.312	480.190	485.834	415.721	471.955	391.697		486.206
M231 Seniorsergent	492.472	505.993	548.062	692.940		483.037	530.290	462.302		533.271	451.137	468.200	480.563
M232 Chefsergent	559.361		593.672							614.998	539.006		

Tabel viser den samlede løn inklusiv pension for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS = Overkonstabel. OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

For tjenestemandansatte er der en højere samlet løn ved SVN, end ved de to andre værn og FMI. Der ydes en lavere samlet løn i HRN og FLV end ved FMI. SOKOM er som for de overenskomstansatte den myndighed, hvor den samlede løn generelt set er højest, jf. tabel 5.8.

¹⁹ Det skal bemærkes, at lønniveauet ved AKO påvirkes af ansatte med Sirius-tillæg.

Tabel 5.8. Løn i alt inkl. pension for tjenestemandsansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 OKS1/Specialist	449.527	456.898	536.897	514.100	596.130	436.803	463.341	445.916	416.186	455.586	480.994	415.827	448.508
M113 Korporal	475.671	455.697	535.680	493.219		478.745	483.148	465.070		517.599			440.422
M212 Sergent	456.987	532.246	530.141				478.278						
M221 Oversergent	498.006	561.766	556.740	717.449		487.689	500.077	446.419		483.937	545.392		450.837
M231 Seniorsergent	510.941	528.078	574.373	665.440	623.607	516.916	535.210	500.770	494.803	553.697	494.419	530.385	510.847
M232 Chefsergent	595.061	579.894	611.775	657.481		536.205	586.241	560.600		634.216	581.012	545.141	549.396

Tabel viser den samlede løn inklusiv pension for tjenestemandsansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Når der ses isoleret på de tre værn, oppebærer SVN i gennemsnit en højere samlet løn end HRN og FLV. Det skyldes, at der ved SVN ydes centrale tillæg til ansatte, der er tilkommanderet et skib, samt at der ved SVN ydes højere variable- og genetillæg på grund af et højere fravær fra hjemmet som følge af sejlads, *jf. tabel 5.9. og 5.10.* Ydermere viser tabellerne at variable- og genetillæg er lavere ved de øvrige myndigheder på flere funktionsniveauer. Ved SOKOM og AKO ydes der høje variable- og genetillæg. Ved SOKOM kan dette forklares med et højt aktivitetsniveau for specialoperationsstyrkerne. Ved AKO kan dette forklares med, at der ydes genetillæg for tjeneste på Grønland og Færøerne. Overenskomstansatte konstabler ved SOKOM og AKO er dem, der ydes de højeste variable- og genetillæg. Dette skyldes i høj grad siriustillæg, der ydes til ansatte i slædepatruljen Sirius og stationsspecialister.

Tabel 5.9. Variable og genetillæg for overenskomstansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 Konstabel	34.221	23.989	76.505	188.575	199.883		6.540	35.734					
M112 OKS	43.847	32.924	92.145	139.884	53.529	36.443	15.068	56.935			530		
M112 OKS1/Specialist	42.497	33.094	102.471	49.591	126.711	30.157	14.590	49.838	27.324	31.882	3.038	49.789	60.016
M113 Korporal	41.886	46.094	104.845	65.151		23.515	12.469	44.009		23.904	485		26.260
M212 Sergent	43.916	32.365	85.567	139.974	131.858		18.235	45.178			1.386		65.204
M221 Oversergent	44.535	36.412	86.068	127.521	71.577	38.024	9.075	57.420	16.976	5.514	3.775		68.963
M231 Seniorsergent	30.723	19.142	60.584	90.529		35.821	23.693	21.640		21.760	12.515	24.313	45.660
M232 Chefsergent	9.937		69.257							27.063	8.295		

Tabellen viser variable- og genetillæg for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: Der kan ikke udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 4.1.1.

Note: OKS = Overkonstabel. OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

Tabel 5.10. Variable og genetillæg for tjenestemandsansatte i konstabel- og sergentgruppen fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M112 OKS1/Specialist	28.686	30.906	107.228	70.213	157.349	30.338	17.108	19.748	30.267	15.757	4.009	43.578	13.344
M113 Korporal	37.920	28.300	89.726	35.990		30.822	13.005	26.829		24.823			11.574
M212 Sergent	40.287	39.499	89.617				11.762						
M221 Oversergent	42.085	48.582	94.342	108.638		59.688	9.922	39.716		2.171	6.347		38.129
M231 Seniorsergent	35.764	26.982	83.254	72.486	78.302	45.026	9.190	22.024	19.450	26.316	8.895	39.070	50.042
M232 Chefsergent	35.065	15.451	44.876	42.973		16.263	3.087	20.818		41.989	22.173	15.590	31.628

Tabellen viser variable- og genetillæg for tjenestemandsansatte fordelt på myndigheder for konstabel- og sergentgruppen.

Note: Der kan ikke udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit 4.1.1.

Note: OKS1 = Overkonstabel af 1. grad.

5.3. LØN OPDELT PÅ MYNDIGHEDER FOR OFFICERSGRUPPEN

Ligesom ved stampersonel ses der fortsat en progression i lønnen for officerer, når den opgøres på tværs af myndighederne.

Grundet diskretionshensyn er der en del blanke felter i tabellerne.

Når den faste løn opgøres på myndigheder for overenskomstansatte officerer viser data, at LG 4 kaptajn/kaptajnløjtnanter i FMI ligger på 540.082 kr., mens det samme funktionsniveau i de operative værn ligger mellem 500.226 kr. og 511.415 kr. For LG 5 major/orlogskaptajner ligger de på 667.572 kr. ved FMI og mellem 624.275 kr. og 661.377 kr. ved de operative værn, *jf. tabel 5.11.*

Tabel 5.11. Fast løn for overenskomstansatte officerer fordelt på myndighed													
Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
LG 2 Løjtnant	362.739	379.476	359.687										
LG 3 Premierløjtnant	420.266	420.297	413.889	469.692	445.013		416.592	409.963					417.842
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	504.442	500.226	503.378	503.129	511.415	502.582	506.568	501.790		540.082	511.875		500.010
LG 5 Major/orlogskaptajn	661.377	624.275	636.451			636.306		609.384		667.572			635.061

*Tabellen viser fast løn fordelt på myndigheder for officersgruppen.
Fast løn består af basisløn, centrale tillæg og NyLøn.*

For tjenestemandsansatte officerer viser tabel 5.12., at HRN, FPS og FMI ligger nogenlunde på niveau, hvor FMI ligger lidt højere. Derudover ligger SOKOM højt for kaptajner/kaptajnløjtnanter og M322 major/orlogskaptajner med faste lønninger, hvilket primært skyldes specialoperationsstyrketillægget.

Tabel 5.12. Fast løn for tjenestemandsansatte officerer fordelt på myndighed													
Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant	522.514	527.984	526.936	565.955	540.495	517.544	526.185	522.115	514.308	531.587	515.980	522.012	517.531
M322 Major/orlogskaptajn	580.787	577.723	578.791	606.216		579.738		565.951		598.655	591.708		574.771
M331 Major/orlogskaptajn	646.359	654.796	647.736	644.972		644.988	659.981	639.384	641.609	661.262	653.114	640.327	653.600
M332 Major/orlogskaptajn	750.467	730.975				725.698							

*Tabellen viser fast løn fordelt på myndigheder for officersgruppen.
Fast løn består af basisløn, centrale tillæg og NyLøn.*

Fokuseres der på centrale tillæg for overenskomstansatte officerer, som vist i tabel 5.13., har HRN, HJV og FMI for kaptajner/kaptajnløjtnanter højere gennemsnitlige centrale tillæg på over 75.000 kr. årligt. LG 3 Premierløjtnanter ved SOKOM skiller sig ud med gennemsnitlige centrale tillæg på 114.671 kr. årligt, hvilket skyldes specialstyrkeoperationstillægget.

Tabel 5.13. Centrale tillæg for overenskomstansatte officerer fordelt på myndighed													
Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
LG 2 Løjtnant	26.844	25.894	26.706										
LG 3 Premierløjtnant	58.392	56.503	57.654	114.671	57.292		56.630	54.377					57.690
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	75.974	73.684	74.784	73.923	74.006	74.461	74.171	74.045		75.832	74.224		76.164
LG 5 Major/orlogskaptajn	6.864	2.264	3.936			2.618		2.104		4.467			2.621

Tabellen viser centrale tillæg fordelt på myndigheder for officersgruppen.

For tjenestemandsansatte officerer ligger specielt SOKOM højt ved centrale tillæg, *jf. tabel 5.14*, hvilket, ligesom ved overenskomstansatte, skyldes specialoperationsstyrketillægget. Ved de øvrige myndigheder ligger samtlige funktionsniveauer nogenlunde ens fordelt på myndigheder. For kaptajner/kaptajnløjtnanter er der en gennemsnitlig difference på 8.083 kr. årligt fordelt på myndigheder. For M322 major/orlogskaptajner er der en gennemsnitlig

difference på 7.100 kr. årligt fordelt på myndigheder. For M331 major/orlogskaptajner er der en gennemsnitlig difference på 2.915 kr. årligt fordelt på myndigheder. For M332 major/orlogskaptajner er der en gennemsnitlig difference på 831 kr. årligt fordelt på myndigheder.

Tabel 5.14. Centrale tillæg for tjenestemandsansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv. og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant	87.319	92.836	87.559	132.905	88.682	90.393	89.343	91.674	84.842	90.027	84.753	88.028	87.502
M322 Major/orlogskaptajn	90.994	90.165	86.297	126.644		93.340		89.697		89.688	86.239		87.106
M331 Major/orlogskaptajn	122.954	123.694	124.619	129.001		123.178	123.361	122.342	121.719	122.333	123.430	121.704	122.670
M332 Major/orlogskaptajn	87.201	86.370				86.597							

Tabellen viser centrale tillæg fordelt på myndigheder for officersgruppen.

Sammenlignes NyLøn, som i tabel 5.15. og 5.16., fremgår det, at LG 2 løjtnanter ved FLV, LG 3 premierløjtnanter ved AKO samt LG 4 kaptajn/kaptajnløjtnanter og LG 5 major/orlogskaptajner oppebærer højere individuelle tillæg end ved de øvrige myndigheder.

Tabel 5.15. NyLøn for overenskomstansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv. og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
LG 2 Løjtnant	15.283	32.929	11.936										
LG 3 Premierløjtnant	13.037	15.493	6.754	5.834	38.401		10.302	8.792					10.547
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	30.769	28.528	31.567	31.118	41.774	31.260	35.128	30.927		67.764	40.633		27.213
LG 5 Major/orlogskaptajn	53.611	33.119	43.572			45.644		25.309		77.816			41.875

Tabellen viser NyLøn fordelt på myndigheder for overenskomstansatte officerer.

For tjenestemandsansatte officerer ligger FMI højere end de øvrige myndigheder for M322 major/orlogskaptajner samt M331 major/orlogskaptajner, jf. tabel 5.16. FPS ligger ligeledes højere end de øvrige myndigheder ved de samme funktionsniveauer som FMI.

Tabel 5.16. NyLøn for tjenestemandsansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv. og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant	34.067	37.318	40.933	37.819	56.127	28.469	40.212	31.460	33.286	43.752	32.208	28.461	31.563
M322 Major/orlogskaptajn	50.616	49.642	54.879	42.498		46.330		38.493		69.089	61.644		48.137
M331 Major/orlogskaptajn	56.049	56.021	56.602	51.014		51.852	70.863	50.625	55.898	67.796	62.417	54.640	58.569
M332 Major/orlogskaptajn	76.683	58.021				52.257							

Tabellen viser individuelle tillæg fordelt på myndigheder for tjenestemandsansatte officerer.

Fokuseres der på løn i alt fremgår det af tabel 5.17., at overenskomstansatte officerer oppebærer højere samlet løn ved SVN end ved de øvrige myndigheder, hvilket som for konstabel- og sergentgruppen skyldes, at der ydes højere variable- og genetillæg i Søværnet som følge af fravær fra hjemmet i forbindelse med sejlads. Derudover ligger FMI og FPS højere end HRN og FLV ved LG 4 kaptajner/kaptajnløjtnanter.

Tabel 5.17. Løn i alt inkl. pension for overenskomstansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv. og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
LG 2 Løjtnant	540.373	490.771	623.504										
LG 3 Premierløjtnant	598.442	553.868	692.091	827.514	649.196		556.380	588.779					612.389
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant	716.026	652.424	822.871	740.101	839.617	701.287	638.782	673.633		734.988	751.461		663.106
LG 5 Major/orlogskaptajn	884.842	789.404	917.366			808.135		755.250		866.011			790.172

Tabellen viser løn i alt inklusiv pension for overenskomstansatte fordelt på myndigheder for officersgruppen.

Det fremgår af tabel 5.18., at tjenestemandsansatte M322 majorer/orlogskaptajner i FMI samt M331 majorer/orlogskaptajner i FMI og FPS ligger på samme niveau eller højere end FLV og SVN. I HRN ligger kaptajner/kaptajnløjtnanter og M322 majorer/orlogskaptajner lavere end FLV og SVN, mens M331 majorer/orlogskaptajner og M332 majorer/orlogskaptajner ligger højere i HRN end i FLV, SVN, FMI og FPS.

Tabel 5.18. Løn i alt inkl. pension for tjenestemandsansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant	782.389	739.900	818.149	933.934	861.639	723.048	721.632	735.523	706.504	771.851	723.681	751.749	732.425
M322 Major/orlogskaptajn	834.336	785.803	880.373	965.426		828.211		760.559		893.123	855.313		814.450
M331 Major/orlogskaptajn	975.748	891.302	939.036	1.024.427		903.588	926.238	864.846	883.245	954.284	937.369	902.269	912.952
M332 Major/orlogskaptajn	1.006.661	977.457				1.004.986							

Tabellen viser løn i alt inklusiv pension for tjenestemandsansatte fordelt på myndigheder for officersgruppen.

Som det fremgår af tabel 5.19. oppebæres de højeste variable- og genetillæg i SVN for overenskomstansatte officerer. Generelt oppebæres der højere variable- og genetillæg ved HRN og SVN frem for de støttende styrelser. Det fremgår af figuren, at FLV ligger lavt ift. de øvrige myndigheder, hvilket skyldes, at piloter ikke indgår.

Tabel 5.19. Variable- og genetillæg for overenskomstansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
LG 2 Løjtnant	61.122	21.109	161.502										
LG 3 Premierløjtnant	50.633	28.932	151.566	106.702	57.932		39.972	65.734					88.036
LG 4 Kaptajn/kaptajnlø	52.097	23.919	163.922	59.816	95.082	45.645	670	36.446		41.167	40.789		47.493
LG 5 Major/orlogskapta	69.707	14.988	105.217			29.690		10.286		20.111			25.862

Tabellen viser variable og genetillæg fordelt på myndigheder for officersgruppen.

Note: Der kan ikke udarbejdes timelønsmålinger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i kapitel 2.1.

For tjenestemandsansatte officerer fremgår det af tabel 5.20., at variable- og genetillæg er højere ved SVN og SOKOM. Ved både FMI og FPS oppebæres der højere eller nogenlunde ens niveauer af variable- og genetillæg som ved HRN og FLV på flere funktionsniveauer.

Tabel 5.20. Variable- og genetillæg for tjenestemandsansatte officerer fordelt på myndighed

Fktniv.og grad	HRN	FLV	SVN	SOKOM	AKO	FST	FVT	FAK	FSK	FMI	FPS	FES	HJV
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant	58.477	38.803	111.330	76.967	53.229	42.329	30.667	44.266	22.315	54.625	16.049	41.401	50.519
M322 Major/orlogskaptajn	46.307	15.544	102.609	85.726		38.856		6.055		54.153	33.159		45.682
M331 Major/orlogskaptajn	58.157	16.255	69.472	69.829		24.390	5.201	10.712	16.798	30.231	42.020	13.209	26.484
M332 Major/orlogskaptajn	9.201	21.290				46.334							

Tabellen viser variable og genetillæg fordelt på myndigheder for officersgruppen.

Note: Der kan ikke udarbejdes timelønsmålinger på baggrund af den anførte data, hvilket er nærmere beskrevet i kapitel 2.1.

Når der ses isoleret på de tre værn, oppebærer SVN i gennemsnit en højere samlet løn end HRN og FLV.²⁰ Det skyldes, at der ved SVN ydes centrale tillæg til ansatte, der er tilkommanderet et skib, samt at der ved SVN ydes højere variable- og genetillæg på grund af et højere fravær fra hjemmet som følge af sejlads, jf. tabel 5.19. og 5.20. Ydermere viser tabellerne at variable- og genetillæg er lavere ved de øvrige myndigheder på flere funktionsniveauer. Ved SOKOM og AKO ydes der høje variable- og genetillæg. Ved SOKOM kan dette forklares med et højt aktivitetsniveau for specialoperationsstyrkerne.

5.4. OPSAMLING PÅ KAPITEL

Generelt ses det, at lønsammensætningen er forskellig i henholdsvis den operative struktur og de støttende styrelser. Som nævnt ovenfor er det specielt de centralt aftalte tillæg samt variable- og genetillæg, som oppebæres i den operative struktur, mens det i de støttende styrelser i højere grad er de individuelt forhandlede lønde. Som anført i kapitel 3 og 4 er det i højere grad de højeste funktionsniveauer, som oppebærer individuelt forhandlede lønde. Dette medfølger, at de højeste funktionsniveauer også i større grad søger mod de støttende

²⁰ FLV ligger under SVN som følge af, at piloter ikke indgår i data.

styrelser frem for den operative struktur. Dette underbygges af, at en større del af f.eks. majorer/orlogskaptajner gør tjeneste ved myndighederne i de støttende styrelser, mens de laveste funktionsniveauer i højere grad gør tjeneste i den operative struktur frem for de støttende styrelser. Det bemærkes, at Forsvarets struktur er bygget op således, at der i den operative struktur er behov for mange medarbejdere på M100-niveauet samt mange på de lavere funktionsniveauer i M200 og M300. I de støttende styrelser er der fortrinsvist behov for medarbejdere på de øvre funktionsniveauer på M200- og M300-niveauerne. Det vil derfor være nødvendigt for nogle medarbejdere, der vil gøre karriere at søge mod de støttende styrelser. Det er derfor ikke alene de økonomiske incitamenter, der er styrende for, at der ses en større andel af medarbejdere på de øvre funktionsniveauer, der gør tjeneste i de støttende styrelser. Det bemærkes som beskrevet i afsnit 4.1.1., at der ikke kan udarbejdes timelønsberegninger på baggrund af den anførte data for variable- og genetillæg, idet flere af ydelserne ikke er timefastsat.

6. DET EKSISTERENDE GRUNDLAG FOR LØNUDVIKLING PÅ BAGGRUND AF GENNEMFØRT UDDANNELSE BLANDT MILITÆRE ANSATTE

6.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække det eksisterende grundlag for lønudvikling på baggrund af gennemført uddannelse blandt militære medarbejdere fra manuelt til højeste lederniveau samt de eksisterende incitament for tildeling af individuel løndannelse, herunder eksempelvis på baggrund af gennemført uddannelse*. Kapitlet beskriver overordnet uddannelserne i Forsvaret samt sammenhængen til bl.a. udnævnelse og mulig løndannelse. Erhvervsuddannelse for henholdsvis konstabel- og sergentgruppen har direkte lønkonsekvens og vises særskilt. Diskretionshensynet i kapitel 6 er 10 årsværk.

6.2. UDDANNELSE I FORSVARET

Uddannelse i forskellig form er et element, der indgår kontinuerligt i alle militært ansattes karriere. Udnævnelse til et højere niveau sker inden for ledelsesretten, og Forsvaret kan derfor selv beslutte, hvem der skal udnævnes, hvornår og til hvilken stilling og hvilket niveau. Der er ikke nødvendigvis en kobling mellem uddannelse og udnævnelse, men det er udgangspunktet, at udnævnelse til visse niveauer først sker efter gennemførelse af en forudsætningskabende uddannelse.

Første ansættelse i Forsvaret sker grundlæggende efter en indledende uddannelse, hvor optagelse sker efter ansøgning eller som led i pligtig tjeneste. Det gælder værnepligt, arktisk basisuddannelse samt ansættelse som konstabelev, sergentelev eller officerselev. Der er mulighed for, at egnede personer kan realkompetenceafklares til ansættelse i Forsvaret, hvilket eksempelvis kan ske på baggrund af en civil uddannelse eller forudgående tjeneste i Hjemmeværnet.

6.2.1. Konstabelgruppen

Efter tilfredsstillende tjeneste som værnepligtig²¹ eller konstabelev vil egnede kandidater kunne udnævnes til konstabel og enten varigt eller midlertidigt ansættes i Forsvaret. Karrieren i Forsvaret vil herefter kunne fortsætte i flere spor, der typisk indledes med en militær funktionsuddannelse. De medfører som udgangspunkt ikke yderligere løndannelse, men er en del af selve soldatergerningen. Det er endvidere muligt at blive ansat som militær lærling med efterfølgende ansættelse som faglært konstabel eller korporal, hvilket honoreres med enten faglært løn eller faglært tillæg.

I Hæren gennemfører konstabler og korporaler funktionsuddannelse inden for tjenestegrene, hvilket eksempelvis kan være som infanterist, kampvognskører, bjærgningsspecialist eller droneoperatør. Fagligheden er blevet styrket gennem de seneste forsvarsforlig, og der gennemføres nu en erhvervsrettet konstabeluddannelse med en varighed på 3 år og 9 måneder. Uddannelsen er akkrediteret på niveau 4 på kvalifikationsrammen for livslang læring²² og er for nuværende implementeret ved kamptropperne og under implementering ved de andre tjenestegrene.

²¹ Udnævnelse til konstabel i Hæren har endvidere krævet gennemførelse af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse. Der er med Forsvarsforliget 2024-2033 aftalt en længere værnepligt, der fremover vil erstatte reaktionsstyrkeuddannelsen. Forliget har endvidere genindført muligheden for ansættelse som militær lærling.

²² Kvalifikationsrammer fremgår af tabel 1.0 i bilag 3.

Søværnets militære uddannelser er anerkendt i de maritime erhverv, hvor der kan tilegnes kvalifikationsbevis som befaren skibsassistent efter 360 havdage inden for en 5-årig periode. Fagligheden udgøres dermed af en almen del inden for søfart samt en specialiseret militær uddannelse, der dels består af udstikning til et konkret orlogsskib samt funktionsuddannelse til f.eks. kommunikationsgast eller kampinformationsgast.

Flyvevåbnet har specialiserede funktioner som eksempelvis terminalassistent eller operations-/mission support assistent. Terminalassistent er et uddannelsesforløb af 2-3 års varighed, der består af en række interne- og eksterne kurser, samt praktisk tjeneste ved afdelingen. Operations-/mission support assistentuddannelsen har en varighed på 1,5 år.

Foruden de værnsspecifikke funktionsuddannelser har alle Forsvarets myndigheder specialiserede funktioner inden for bl.a. logistik, administration og IT. Egnede konstabler kan udnævnes til korporal efter gennemført korporalsuddannelse.²³ Egnede konstabler og korporaler kan optages på en af Forsvarets sergentskoler.

6.2.2. Sergentgruppen

Egnede konstabler og korporaler udnævnes til sergent efter at have gennemført en afkortet Grundlæggende Sergentuddannelse, der har en varighed af ca. fire måneder i Hæren og Flyvevåbnet og ca. seks måneder i Søværnet. For at blive ansat som sergent uden forudgående ansættelse i konstabelgruppen, skal der gennemføres en basisuddannelse (værnepligt) og derefter Grundlæggende Sergentuddannelse, der har en varighed af ca. otte måneder.

Den Grundlæggende Sergentuddannelse er en erhvervsrettet uddannelse akkrediteret på niveau 4 på kvalifikationsrammen for livslang læring, hvor fagligheden særligt er lagt på virket som leder, herunder taktisk fører og instruktør. Egnede sergenter har mulighed for at tage uddannelse, der er forudsætningsskabende for at blive udnævnt til højere funktionsniveau. For at blive udnævnt til seniorsergent, skal der normalvis gennemføres Militær Akademiuddannelse (MAU), der er en akademiuddannelse på niveau 5 på kvalifikationsrammen for livslang læring²⁴.

Ansatte i sergentgruppen kan, ligesom ansatte i konstabelgruppen specialisere sig gennem funktionsuddannelse, f.eks. som flyveledere eller forsyningsbefalingsmand, og har mulighed for at gennemføre en erhvervsuddannelse som militær lærling, og derefter bestride en stilling som faglært. Egnede ansatte i sergentgruppen kan søge optagelse på officersuddannelsen.

6.2.3. Officersgruppen

Ansættelse som officer sker som udgangspunkt efter uddannelse på en løjtnantsskole, Forsvarets Sprogskole eller en af Forsvarets officersskoler. Ansættelse som officer vil i nogle tilfælde kunne ske på baggrund af erhvervede kompetencer og evt. supplerende uddannelse, hvilket bl.a. er tilfældet med "late entry"-modellen, hvor egnede senior- og chefsergenter kan udnævnes og ansættes i stillinger som kaptajn eller kaptajnløjtnant.

²³ Udnævnelser til højere grad/funktionsniveau i Forsvaret sker inden for ledelsesretten, men normalvis sker dette tidligst efter gennemført forudsætningsskabende uddannelse.

²⁴ Kvalifikationsrammer fremgår af tabel 1.0 i bilag 3.

Uddannelsen på en af Forsvarets officersskoler med henblik på ansættelse som premierløjtnant er akkrediteret på niveau 6 på kvalifikationsrammen for livslang læring.²⁵ Officerer i Søværnet vil endvidere kunne erhverve sønæringsbevis som styrmand eller vagthavende maskinmester efter mindst 360 havdage inden for en 5-årig periode.

Før ansættelse som major/orlogskaptajn M331/LG5²⁶ gennemføres normalvis et samlet modulbaseret videreuddannelsesforløb, Master i Militære Studier, på Forsvarsakademiet. Det er herudover muligt at kvalificere sig til major/orlogskaptajn blandt andet gennem civile masteruddannelser (evt. suppleret med relevante moduler på Forsvarsakademiet) og tilsvarende, samt udenlandske ækvivalerende kurser. Master i Militære Studier er akkrediteret på niveau 7 på kvalifikationsrammen for livslang læring.²⁷

6.2.4. Anden uddannelse

Forsvaret uddanner endvidere højt specialiseret personel som operatører til Sirius-patruljen, Jægerkorpsen og Frømandskorpsen. Der er aftalt særlige tillæg, som er knyttet til den tjeneste, hvor sådanne uddannelser er relevante. Ligeledes er der aftalt særskilte tillæg til specialiserede funktioner som eksempelvis militærpoliti eller skibsfører.

6.3. ERHVERVSUDDANNELSE

For konstabel- og sergentgruppen er der aftalt forskellige centrale tillæg på baggrund af gennemført uddannelse. I dette afsnit fokuseres der på de erhvervsuddannelser, hvor der er aftalt faglært honorering. Data er opdelt efter, hvilket af de to overenskomstområder (henholdsvis HKKF og CS), de ansatte hører under. Data er ikke opdelt på, hvorvidt ansatte er ansat på overenskomst- eller tjenestemandsvilkår, da aflønningen for erhvervsuddannelse er den samme. Ca. 82 pct. af de ansatte på HKKF-området er ufaglærte, mens ca. 18 pct. er faglærte.

For ansatte under HKKF er der aftalt faglært basisløn for de ansatte, der har en håndværksmæssig uddannelse (svendebrev/lærebrev) og bestrider en stilling, hvor en sådan kræves, og hvor der er aftalt faglært aflønning. Der er aftalt faglært basisløn for følgende stillinger og uddannelser: motormekaniker, forsyningsekspedient/reservedelsekspedient, elektromekaniker, elektronikmekaniker, våbenmekaniker, elektriker, tømrer, sadelmager, faglærte kontorassistenter, chauffører ved Tung Transport, logistikassistenter ved Forsvarets Depot og Distribution, IT-supportere, datateknikere og dyrepassere²⁸. 31 pct. af de faglærte oppebærer alene faglært basisløn. Derudover er der aftalt et faglært kvalifikationstillæg for en række specifikke uddannelser: motormekaniker, forsyningsekspedient/reservedelsekspedient, elektro- og elektronikmekaniker, våbenmekaniker og datatekniker, samt specifikke håndværksuddannelser ved Ingeniørregimentets konstruktionskompagni²⁹. 69 pct. af de faglærte oppebærer både faglært basisløn og faglært kvalifikationstillæg.

²⁵ Kvalifikationsrammer fremgår af tabel 1.0 i bilag 3.

²⁶ Der er kun ét niveau for overenskomstansatte majorer/orlogskaptajner, hvilket er M331 med indplacering i løngruppe 5 (LG5) i HOD-overenskomsten.

²⁷ Kvalifikationsrammer fremgår af tabel 1.0 i bilag 3.

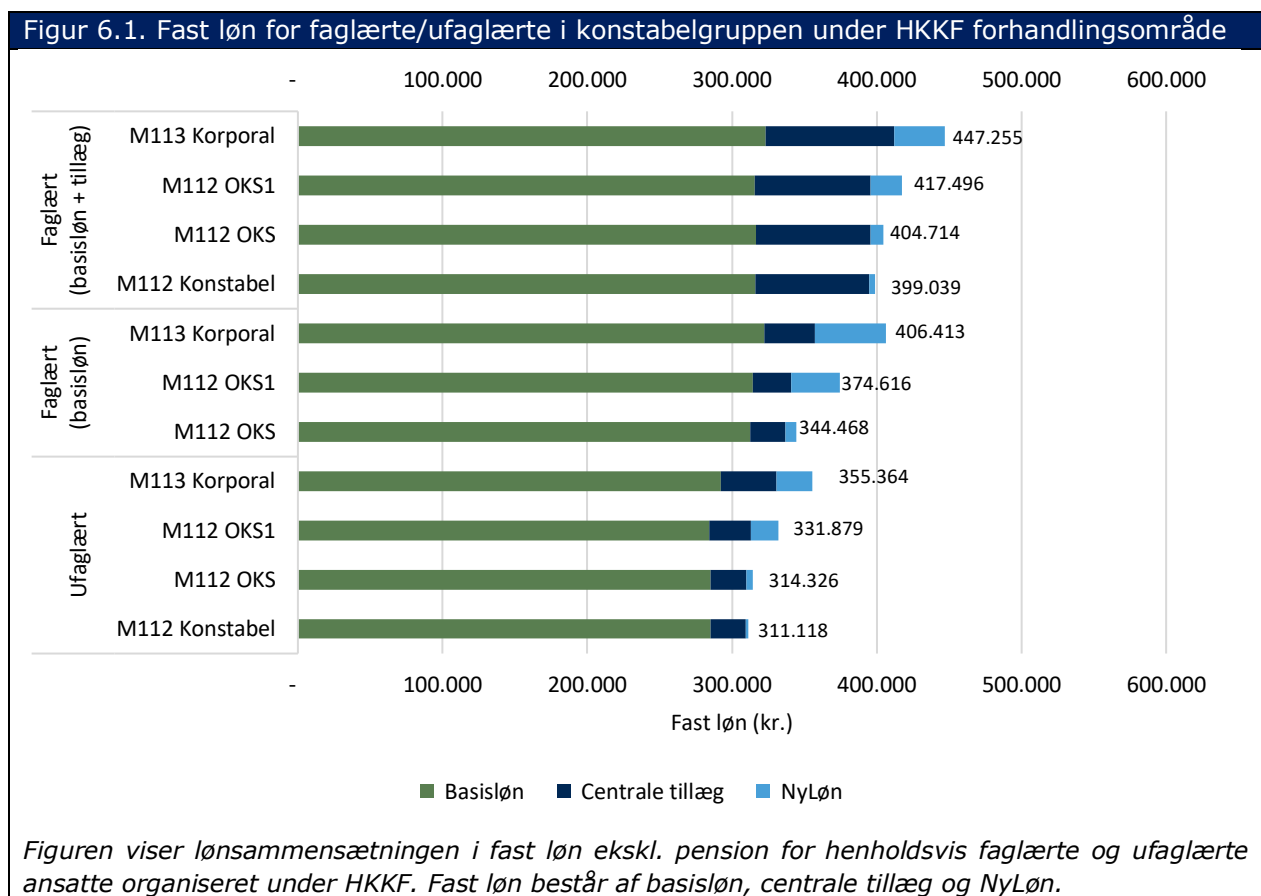
²⁸ For nærmere definition af uddannelseskvalifikationerne henvises til bilag 5 til Overenskomstaftale mellem FPS og HKKF for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i Hæren.

²⁹ For nærmere definition af uddannelseskvalifikationerne henvises til bilag 5 til Overenskomstaftale mellem FPS og HKKF for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i Hæren.

Figur 6.1. viser de ansatte på HKKF-området opdelt på ufaglærte, faglærte der alene oppebærer faglært basisløn og faglærte der oppebærer både faglært basisløn og faglært kvalifikationstillæg. Det bemærkes, at der i figur 6.1. ikke fremgår konstabler, der alene oppebærer faglært basisløn. Dette skyldes, at der er for få årsværk i gruppen, og de vises derfor ikke af diskretionshensyn.

Som det fremgår af nedenstående figur 6.1., er basislønnen for faglærte højere end for ufaglærte. Herudover modtager de faglærte, der både ydes faglært basisløn og faglært kvalifikationstillæg højere centrale tillæg, hvilket i høj grad må skyldes de ovenfor nævnte faglærte kvalifikationstillæg. Faglærte der alene oppebærer faglært basisløn og ufaglærte ydes centrale tillæg, der er på niveau med hinanden.

Faglærte der oppebærer både faglært basisløn og faglært kvalifikationstillæg ydes en højere fast løn end faglærte der alene oppebærer faglært basisløn, der igen ydes en højere fast løn end ufaglærte.



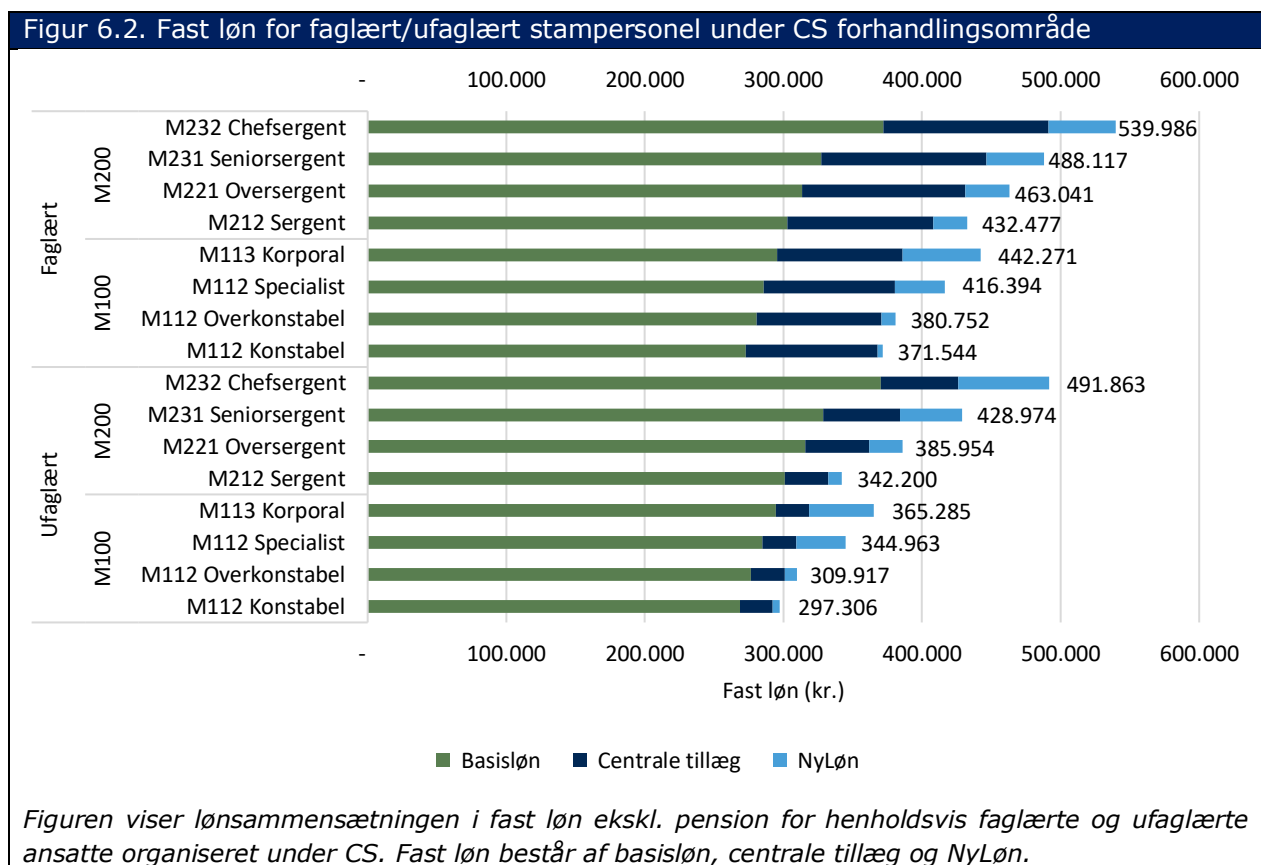
For ansatte under CS er der aftalt et faglært tillæg for ansatte med svendebrev/lærebrev, som bestrider en stilling, hvor uddannelsen kræves. Ca. 59 pct. af konstabelgruppen er ufaglærte på CS-området, mens 41 pct. er faglærte. Ca. 81 pct. af sergentgruppen er ufaglærte, mens 19 pct. er faglærte. Det faglærte tillæg er opdelt med forskellige satser. Den højeste sats, ydes til ansatte, der bestrider en normstilling, hvortil følgende uddannelser kræves: elektrotekniker, elektronikfagtekniker, flymekaniker, datatekniker, mekaniker (biler og lastbiler), automatikmekaniker, finmekaniker (våben), skibsmaskinist (overbygning til sort svendebrev) og

Flyvevåbnets elkræftmekanikere. Den højeste sats ydes til ca. 82 pct. af de faglærte i konstabelgruppen og ca. 76 pct. af de faglærte i sergentgruppen.

Den mellemste sats ydes til ansatte, der bestrider en normstilling, hvortil følgende uddannelser kræves: autosadelmager, kok, bager, forsyningsekspedient (logistikassistenter med overbygning), tømrer, elektriker, struktør (jord og beton), murer, VVS og blikkenslager og VVS-montør, kloakmester og kloakmontør, pladesmed, glarmester, finmekaniker, grovsmed, kølemontør, klejnsmed, slagter, maskinmekaniker, maskinarbejder, produktionsteknolog, faglært fotograf, faglært chauffør, og IT-supportere. Den mellemste sats ydes til ca. 14 pct. af de faglærte i konstabelgruppen og 19 pct. af de faglærte i sergentgruppen.

Den laveste sats ydes til ansatte, der bestrider en normstilling, hvortil følgende uddannelser kræves: Søværnets intendanturuddannelse og Flyvevåbnets administrationsuddannelse. Den laveste sats ydes til ca. 3 pct. af den ansatte i konstabelgruppen og ca. 5 pct. af de ansatte i sergentgruppen.

Som det fremgår af nedenstående figur 6.2., oppebærer faglærte højere centrale tillæg end ufaglærte. Faglærte oppebærer en højere fast løn end ufaglærte.



Der er således overordnet set forskelle i lønniveauet afhængigt af, om de ansatte har gennemført en erhvervsuddannelse og efterfølgende bestrider en stilling som faglært, eller ikke har gennemført en uddannelse.

6.4 SAMMENFATNING

Uddannelse er et vigtigt element i Forsvaret. Mens der sker en progression i lønnen for de ansatte, ved at gennemføre forudsætningsskabende uddannelse og efterfølgende blive udnævnt til et højere funktionsniveau med nye opgaver og ansvarsområder, og ved at gennemføre en erhvervsuddannelse og efterfølgende bestride en faglært stilling, sker der ikke nødvendigvis en progression i lønnen for de ansatte, ved at gennemføre specialiserede uddannelser i Forsvaret i et evt. horisontalt karriereforløb.

7. NYLØN

7.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække de eksisterende incitamenter for til-
deling af individuel løndannelse, herunder eksempelvis på baggrund af gennemført uddan-
nelse, erhvervede kompetencer og erfaring, anciennitet, funktion, ansvarsområde, værn mv.*
I dette kapitel gennemgås udbredelsen af kvalifikationstillæg sammenlignet med de ansattes
tjenestealder. Hernæst belyses honoreringen på samme vis for bestemte funktioner. En op-
gørelse af lønudviklingen for identiske personer belyser desuden udviklingen i den faste løn
og NyLøn. Diskretionshensynet i kapitel 7 er 10 årsværk.

Analyserne er opdelt efter aftaleområder og hovedfunktionsniveauet. Kapitlet supplerer der-
ved kapitel 3 og 4, som belyste den gennemsnitlige værdi af forskellige kvalifikations- og
funktionstillæg mv. Kapitlet supplerer desuden kapitel 5 som belyste NyLøn ved de enkelte
myndigheder.

7.2. LØNUDVIKLINGEN PÅ BAGGRUND AF TJENESTEALDER

I dette afsnit belyses NyLøn på baggrund af tjenestealder.

Kvalifikationstillæg består af individuelt forhandlede kvalifikationstillæg, personlige kvalifika-
tionstillæg og udligningstillæg. Der ligger en individuel forhandling og begrundelse bag hver
enkelt individuelt forhandlet kvalifikationstillæg. Tillæggene ydes på baggrund af kompetencer
og kvalifikationer, og der kan derfor ikke forventes en direkte sammenhæng mellem hverken
tjenestealder eller alder og størrelsen af individuelt forhandlede kvalifikationstillæg. NyLøn
tilsigter således, at den dygtige unge ansatte kan belønnes med individuelt forhandlede kva-
lifikationstillæg såvel som den mere erfarne ansatte kan, uagtet deres forskellige tjenesteal-
der. Udligningstillæg ydes til ansatte, der er overgået fra gammel løn til ny løn og det er derfor
kun ansatte med en vis tjenestealder, der kan oppebære udligningstillæg.

Alder anvendes imidlertid som grundlag for tjenestealder, idet det ikke er muligt at opgøre
ancienniteten med de tilgængelige datasystemer, *jf. bilag 2*. Da hovedparten af de militært
ansatte bliver ansat i en ung alder, kan alder danne et tilstrækkeligt grundlag dog med det
forbehold, at nogle ansatte kan være blevet ansat i en højere alder, samt at udnævnelse til et
højere funktionsniveau kan påvirke det generelle billede. Det skal fremhæves, at der ikke
nødvendigtvis skal være en sammenhæng mellem tjenestealder og lønudvikling, idet de an-
satte ikke er lønnet på baggrund af tjenestealder. Undtaget herfor er en mindre overens-
komstbestemt basislønstigning efter 4 års ansættelse for konstabler organiseret under CS

7.2.1. Kvalifikationstillæg inden for konstabelgruppen under HKKF

NyLøn består af henholdsvis kvalifikations- og funktionstillæg. Tabel 7.1. viser andelen af an-
satte organiseret under HKKF, der inden for givne aldersintervaller, oppebærer kvalifikations-
tillæg fordelt på funktionsniveauer. Fælles for alle funktionsniveauer er, at andelen af ansatte
med kvalifikationstillæg stiger med alderen, hvilket gælder for både overenskomst- og tjene-
stemandsansatte. Det bemærkes, at der er færre årsværk blandt tjenestemandsansatte end
overenskomstansatte, ligesom der er færre årsværk i de ældre aldersgrupper end i de yngre,
hvilket kan være med til at forklare den høje andel af 55-64-årige, der ydes kvalifikationstil-
læg.

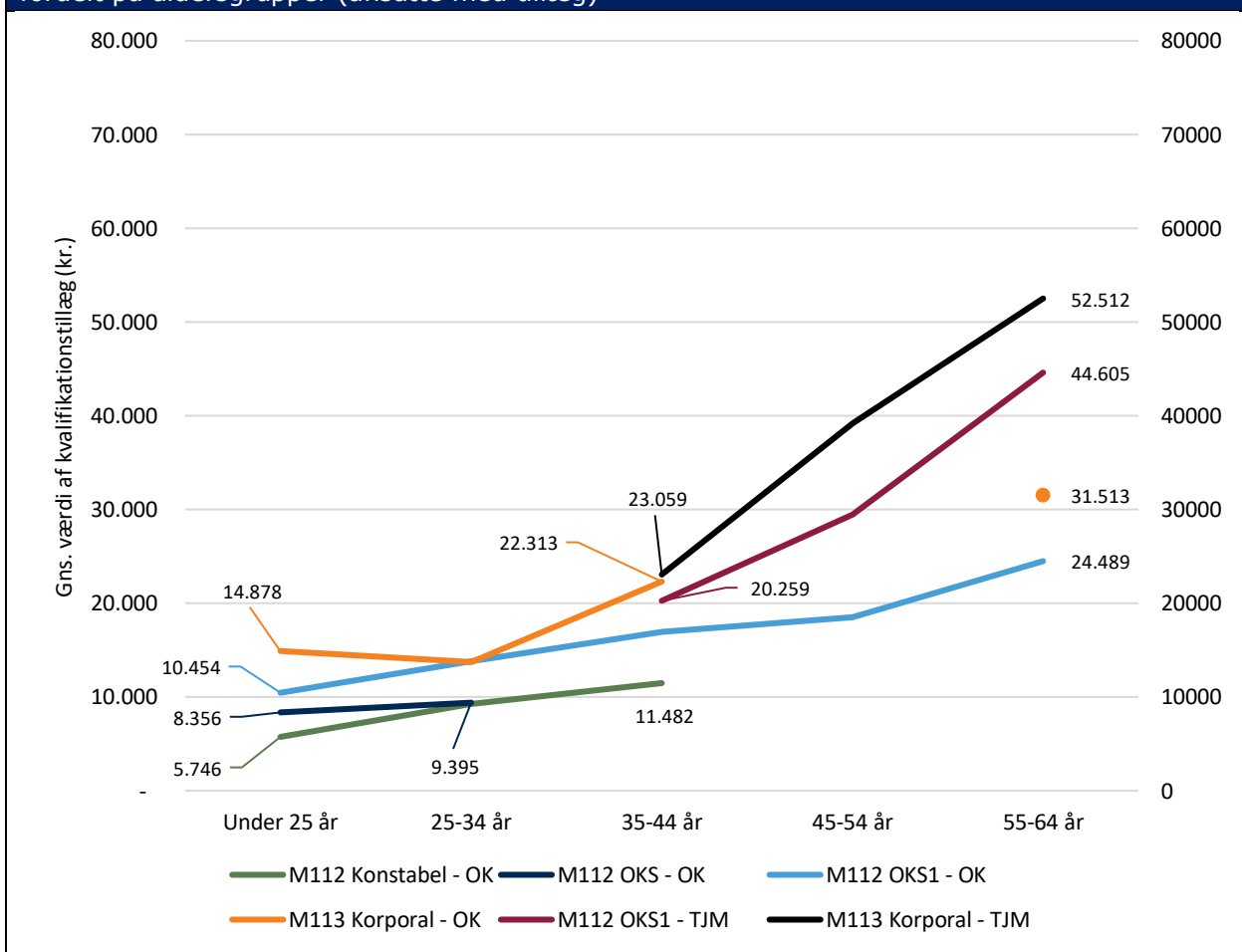
Tabel 7.1. Andelen af ansatte i konstabelgruppen under HKKF forhandlingsområde, der oppebærer kvalifikationstillæg

Funktionsniveau og grad	Under 25 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år
M112 Konstabel - OK	7%	15%	43%	-	-
M112 Overkonstabel - OK	31%	34%	-	-	-
M112 Overkonstabel af 1. grad - OK	33%	49%	57%	75%	74%
M113 Korporal - OK	15%	46%	81%		82%
M112 Overkonstabel af 1. grad - TJM	-	-	82%	93%	99%
M113 Korporal - TJM	-	-	96%	97%	99%

Tabellen viser andelen af ansatte organiseret under HKKF, der oppebærer kvalifikationstillæg.

Figur 7.1. viser den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæggene for de ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg fordelt på alder for hvert enkelt funktionsniveau. Den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg er højere jo ældre, de ansatte er. Tjenestemandsansatte overkonstabler af 1. grad og korporaler i aldersgruppe 55-64 år ligger højt. Dette skyldes til dels, at det primært er tjenestemandsansatte i de ældre aldersgrupper, der oppebærer udligningstillæg.

Figur 7.1. Kvalifikationstillæg for ansatte i konstabelgruppen under HKKF forhandlingsområde fordelt på aldersgrupper (ansatte med tillæg)



Figuren viser kvalifikationstillæg for ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg, organiseret under HKKF inddelt i alderskategorier.

Tabel 7.1. og figur 7.1. indikerer, at der er en sammenhæng mellem tjenestealder og kvalifikationstillæg. Det gælder både andelen, der oppebærer tillæg, og tillæggets størrelse for de, der oppebærer det. Tabel 7.1. viser dog også, at det er en begrænset andel af konstablerne og overkonstablerne, der tildeles kvalifikationstillæg. Det bemærkes, at netop konstabler og overkonstabler er blandt de ansatte, der har den laveste tjenestealder, normalvis under to og fire år for henholdsvis konstabler og overkonstabler.

7.2.2. Kvalifikationstillæg inden for konstabelgruppen under CS

Tabel 7.2. viser andelen af ansatte organiseret under CS, der oppebærer kvalifikationstillæg i konstabelgruppen. Andelen af ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg, er generelt stigende i takt med alderen. Der er dog enkelte mindre afvigelser fra den overordnede tendens, eksempelvis ved overenskomstansatte overkonstabler i alderen 45-54 år, der ligger lavere end de 35-44-årige på samme funktionsniveau. Det bemærkes, at der er færre årsværk blandt tjenestemandsansatte end overenskomstansatte, ligesom der er færre årsværk i de ældre aldersgrupper end i de yngre, hvilket kan være med til at forklare den høje andel af 55-64-årige, der ydes kvalifikationstillæg.

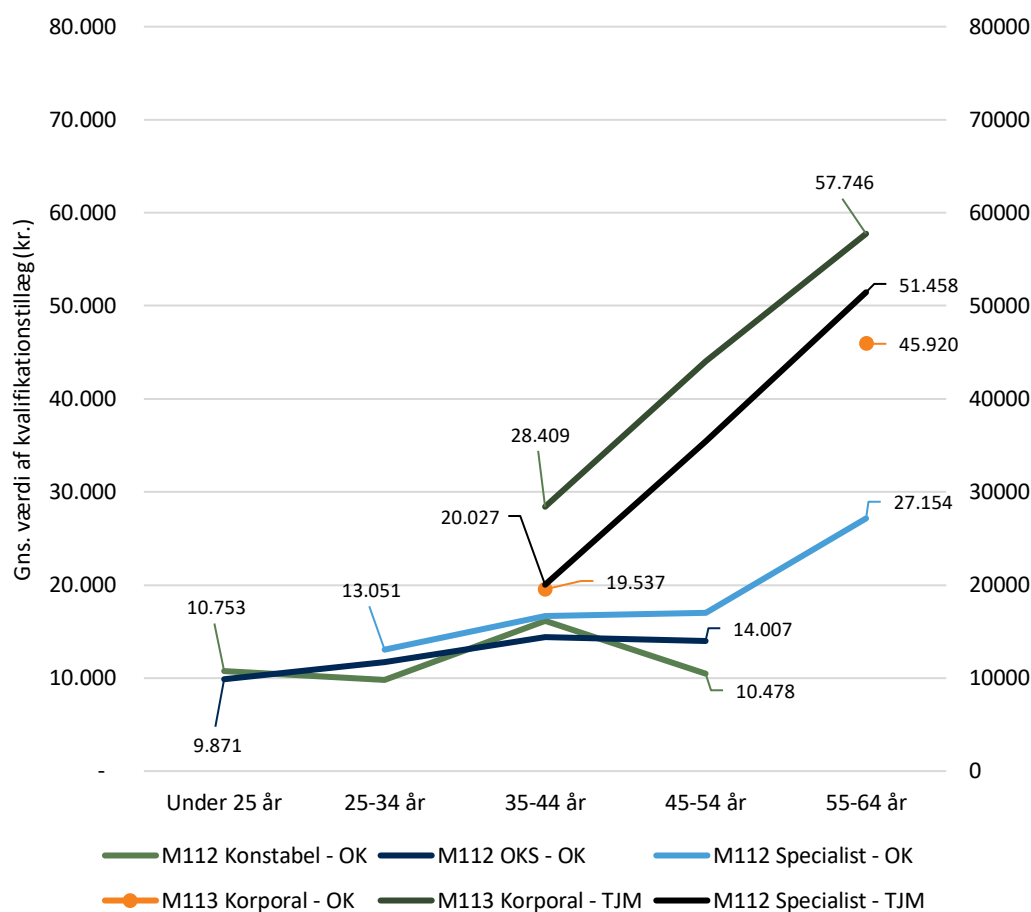
Tabel 7.2. Andelen af ansatte i konstabelgruppen under CS forhandlingsområde, der oppebærer kvalifikationstillæg

Funktionsniveau og grad	Under 25 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
M112 Konstabel - OK	9%	16%	26%	33%		
M112 Overkonstabel - OK	31%	43%	56%	54%		
M112 Specialist - OK		64%	72%	74%	89%	84%
M113 Korporal - OK			95%		94%	
M112 Specialist - TJM			86%	92%	98%	
M113 Korporal - TJM			85%	99%	99%	

Tabellen viser andelen af ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg, organiseret under CS i konstabelgruppen inddelt i aldersintervaller.

Figur 7.2. viser den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg inddelt i aldersgrupper for de ansatte organiseret under CS, der oppebærer kvalifikationstillæg. Her ses det, at der ydes højere kvalifikationstillæg desto ældre, de ansatte er. Med undtagelse af overenskomstansatte konstabler, hvor der er et mindre fald. Det bemærkes, at konstabler uanset alder normalt har mindre end to års tjenestealder, og at grafen derfor ikke er et udtryk for, at konstabler ydes lavere kvalifikationstillæg, når der opnås en højere tjenestealder. Som i figur 7.1. ligger tjenestemandsansatte specialister og korporaler i aldersgrupperne 45-54 år og 55-64 år højt, hvilket til dels skyldes, at det primært er de tjenestemandsansatte i de ældre grupper, der ydes udligningstillæg.

Figur 7.2. Kvalifikationstillæg for medarbejdere i konstabelgruppen under CS forhandlingsområde fordelt på aldersgrupper (medarbejdere med tillæg)



Figuren viser kvalifikationstillæg for ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg, organiseret under CS i konstabelgruppen inddelt i aldersintervaller.

For ansatte på det manuelle niveau stiger andelen af ansatte, der oppebærer tillæg, med alderen, men der er en mindre klar sammenhæng mellem alder og størrelsen på kvalifikationstillæg for de, der oppebærer kvalifikationstillæg. Samlet set indikerer den øgede andel, at der er en sammenhæng mellem erfaring og sandsynligheden for, at ansatte i konstabelgruppen under CS bliver tildelt et kvalifikationstillæg. Det gælder fortsat, at de dygtige, unge ansatte har mulighed for at oppebære individuelt forhandlede kvalifikationstillæg på samme vis som ansatte med mere erfaring.

7.2.3. Kvalifikationstillæg inden for sergentgruppen under CS

Tabel 7.3. viser andelen af overenskomst- og tjenestemandsansatte på M200 hovedfunktionsniveauet (sergentgruppen), der oppebærer kvalifikationstillæg. Heraf fremgår det, at andelen af overenskomstansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg, er højere, når alderen stiger. Der ses dog et mindre fald fra aldersgruppen 45-54 år til aldersgruppen 55-64 år, undtagen for overenskomstansatte chefsergenter og tjenestemandsansatte seniorsergenter. I alle aldersgrupper er det mere end 90 pct. af de tjenestemandsansatte, som får kvalifikationstillæg. De tjenestemandsansatte har mindst 10 års tjenestealder, hvorfor den højere andel, der oppebærer kvalifikationstillæg kan skyldes forskelle i tjenestealderen, jf. afsnit 1.2.2. Det bemærkes, at der er færre årsværk blandt tjenestemandsansatte end overenskomstansatte, ligesom

der er færre årsværk i de ældre aldersgrupper end i de yngre, hvilket kan være med til at forklare den høje andel af 55-64-årige, der ydes kvalifikationstillæg.

Tabel 7.3. Andelen af ansatte i sergentgruppen under CS forhandlingsområde, der oppebærer kvalifikationstillæg

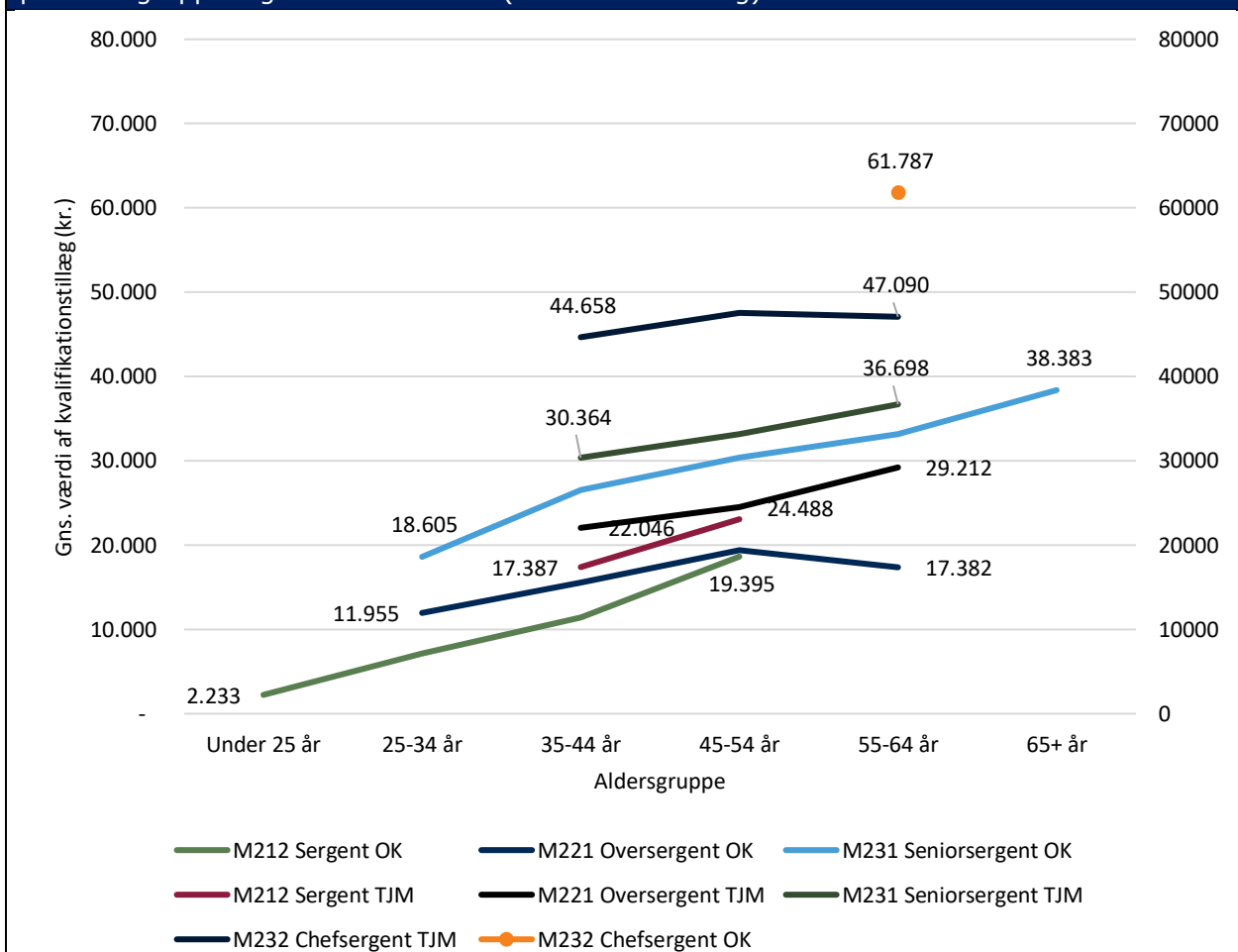
Funktionsniveau og grad	Under 25 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
M212 Sergent - OK	27%	54%	68%	71%	-	-
M221 Oversergent - OK	-	71%	79%	85%	74%	-
M231 Seniorsergent - OK	-	78%	94%	91%	89%	88%
M232 Chefsergent - OK	-	-	-	-	99%	-
M212 Sergent - TJM	-	-	92%	96%	-	-
M221 Oversergent - TJM	-	-	95%	94%	94%	-
M231 Seniorsergent - TJM	-	-	99%	98%	99%	-
M232 Chefsergent - TJM	-	-	100%	99%	99%	-

Tabellen viser andelen af ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte i sergentgruppen inddelt i aldersintervaller.

Figur 7.3. viser den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg for både overenskomst- og tjenestemandsansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg på M200 hovedfunktionsniveauet inddelt i aldersgrupper. Det bemærkes, at overenskomstansatte chefsergenter ikke er markeret med en graf, da der ved størstedelen af aldersintervallerne – med undtagelse af intervallet for de 55-64-årige – er for få til at indgå i datagrundlaget. Derfor er chefsergenter i figuren kun vist med beløbet 62.954 kr., som er den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg for overenskomstansatte chefsergenter i aldersgruppen 55-64 år.

Figuren viser endvidere, at der ydes højere kvalifikationstillæg desto ældre, de ansatte er, dog undtaget overenskomstansatte oversergenter i aldersgruppen 55-64 år, der i gennemsnit oppebærer lavere kvalifikationstillæg end aldersgruppen 45-54 år. Grafen er ikke nødvendigvis et udtryk for, at kvalifikationstillæggene falder med tjenestealderen for oversergenterne i gruppen 55-64 år, men kan derimod være udtryk for, at den pågældende aldersgruppe er sammensat af personer med bestemte kvalifikationer, som honoreres højere end de kvalifikationer, som personerne i aldersgruppen 55-64 år honoreres for. Individuelt forhandlede kvalifikationstillæg ydes ikke på baggrund af tjenestealder, men for kvalifikationer og kompetencer, og der kan derfor som nævnt ikke forventes en direkte sammenhæng mellem hverken tjenestealder eller alder og størrelsen af kvalifikationstillæg.

Figur 7.3. Kvalifikationstillæg for ansatte i sergentgruppen under CS forhandlingsområde fordelt på aldersgrupper og ansættelsesform (ansatte med tillæg)



Figuren viser kvalifikationstillæg for overenskomst- og tjenestemandsansatte i sergentgruppen inddelt i aldersintervaller. Figuren viser kun de ansatte, der ydes kvalifikationstillæg.

Sammenfattende kan det konstateres, at andelen af konstabel- og sergentgruppen, der oppebærer kvalifikationstillæg, generelt er stigende i takt med tjenestealderen, ligesom tendensen er, at tillæggenes størrelse generelt også stiger i takt med tjenestealderen. Sammenhængen mellem tjenestealderen og tillæggenes størrelse er dog mindre entydig, og skyldes til dels at en del af de ansatte med høj tjenestealder ydes udligningstillæg.

Gennemsnittene i ovenstående afsnit er beregnet på baggrund af de ansatte, som oppebærer kvalifikationstillæg. Den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg for alle ansatte fordelt på alder fremgår af bilag 4.

7.2.4. Kvalifikationstillæg inden for officersgruppen under HOD

Tabel 7.4. viser andelen af overenskomst- og tjenestemandsansatte officerer med kvalifikationstillæg fordelt på alder. Figuren viser, at procentandelen stiger i takt med funktionsniveauerne, hvormed der på de højere funktionsniveauer er en større andel, som oppebærer kvalifikationstillæg. Ligeledes gælder det for de fleste funktionsniveauer, at andelen af årsværk med kvalifikationstillæg stiger i takt med alderen. Det bemærkes, at muligheden for at søge en stilling som overenskomstansat efter pensionering fra tjenestemandsansættelse påvirker daggrundlaget for særligt overenskomstansatte LG 5 major/orlogskaptajner, hvor gruppen af

medarbejdere over 55 år typisk vil bestå af tidligere tjenestemandsansatte, hvilket inkluderer tjenestemandsansatte chefer, der er blevet overenskomstansat på lavere niveau med et kompenserende tillæg.

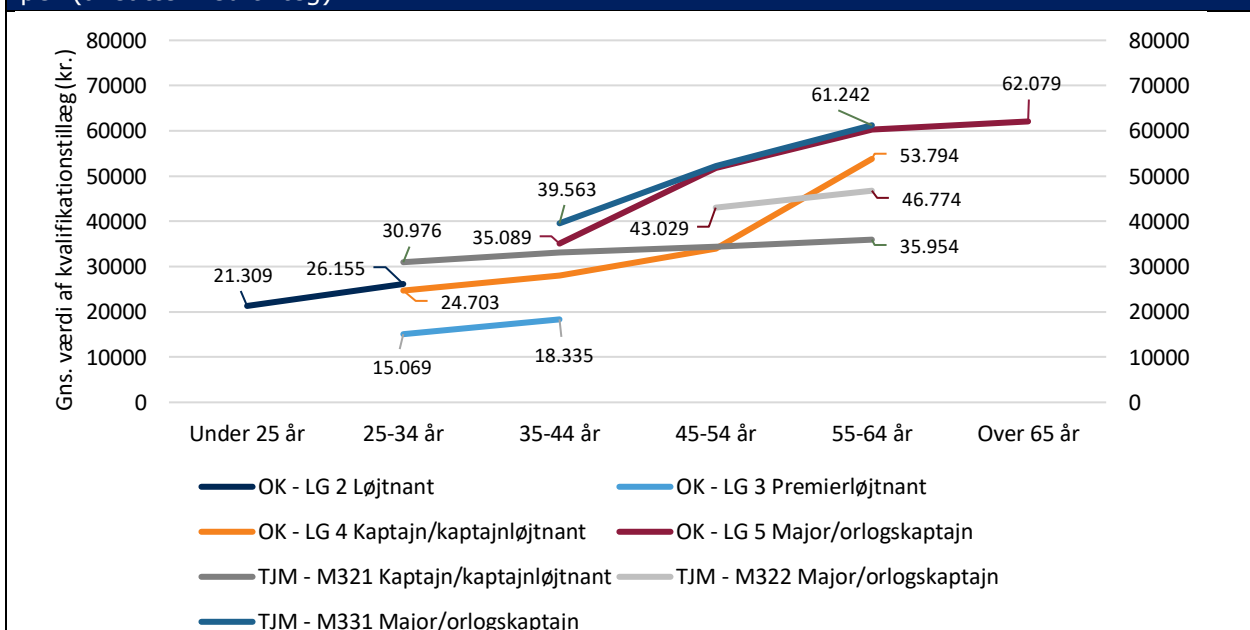
Tabel 7.4. Andelen af officerer under HOD forhandlingsområde, der oppebærer kvalifikationstillæg

Funktionsniveau og grad	Under 25 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55-64 år	65-74 år
LG 2 Løjtnant – OK	24%	28%				
LG 3 Premierløjtnant – OK		43%	59%			
LG 4 Kaptajn/kaptajnløjtnant – OK		83%	87%	81%	78%	
LG 5 Major/orlogskaptajn – OK			85%	75%	87%	73%
M321 Kaptajn/kaptajnløjtnant – TJM		82%	82%	87%	89%	
M322 Major/orlogskaptajn – TJM				95%	97%	
M331 Major/orlogskaptajn – TJM			93%	96%	99%	
M332 Major/orlogskaptajn – TJM					100%	

Tabellen viser andelen af officerer med kvalifikationstillæg fordelt på funktionsniveau, aldersgrupperinger og overenskomstansatte og tjenestemandsansatte.

Figur 7.4. viser den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillægget for både de overenskomst- og tjenestemandsansatte officerer, som oppebærer kvalifikationstillæg, fordelt på funktionsniveau og aldersgrupperinger. Kadetter og tjenestemandsansatte premierløjtnanter fremgår ikke af figuren af diskretionshensyn. Figuren viser, at der ydes højere kvalifikationstillæg desto højere alder de ansatte har, og der er således generelt set en stigning i kvalifikationstillægs størrelse i takt med stigende tjenestealder.

Figur 7.4. Kvalifikationstillæg for officerer under HOD forhandlingsområde fordelt på aldersgrupper (ansatte med tillæg)



Figuren viser gennemsnitlige kvalifikationstillæg i kroner for overenskomst- og tjenestemandsansatte i officersgruppen fordelt på alder. Figuren viser kun de ansatte, som oppebærer kvalifikationstillæg.

Tages der udgangspunkt i kvalifikationstillæg for tjenestemandsansatte viser figur 7.4. et udsving ved kaptajner/kaptajnløjtnanter, hvor kvalifikationstillægget overordnet ligger stabilt helt fra 25-34 år til 55-64 år uden de store stigninger.

Sammenfattende ses der generelt en tendens til, at andelen af årsværk med kvalifikationstillæg stiger i takt med tjenestealderen og i nogen grad, at størrelsen af kvalifikationstillæggene stiger i takt med tjenestealderen. Det bemærkes, at der ikke behøver være en direkte sammenhæng mellem tjenestealder og størrelsen på kvalifikationstillæg, idet tillægget ikke ydes på baggrund af tjenestealder, men ydes på baggrund af kvalifikationer og kompetencer. Det gælder fortsat, at de dygtige, unge ansatte har mulighed for at oppebære kvalifikationstillæg på samme vis som ansatte med mere erfaring, som beskrevet i afsnit 7.2.

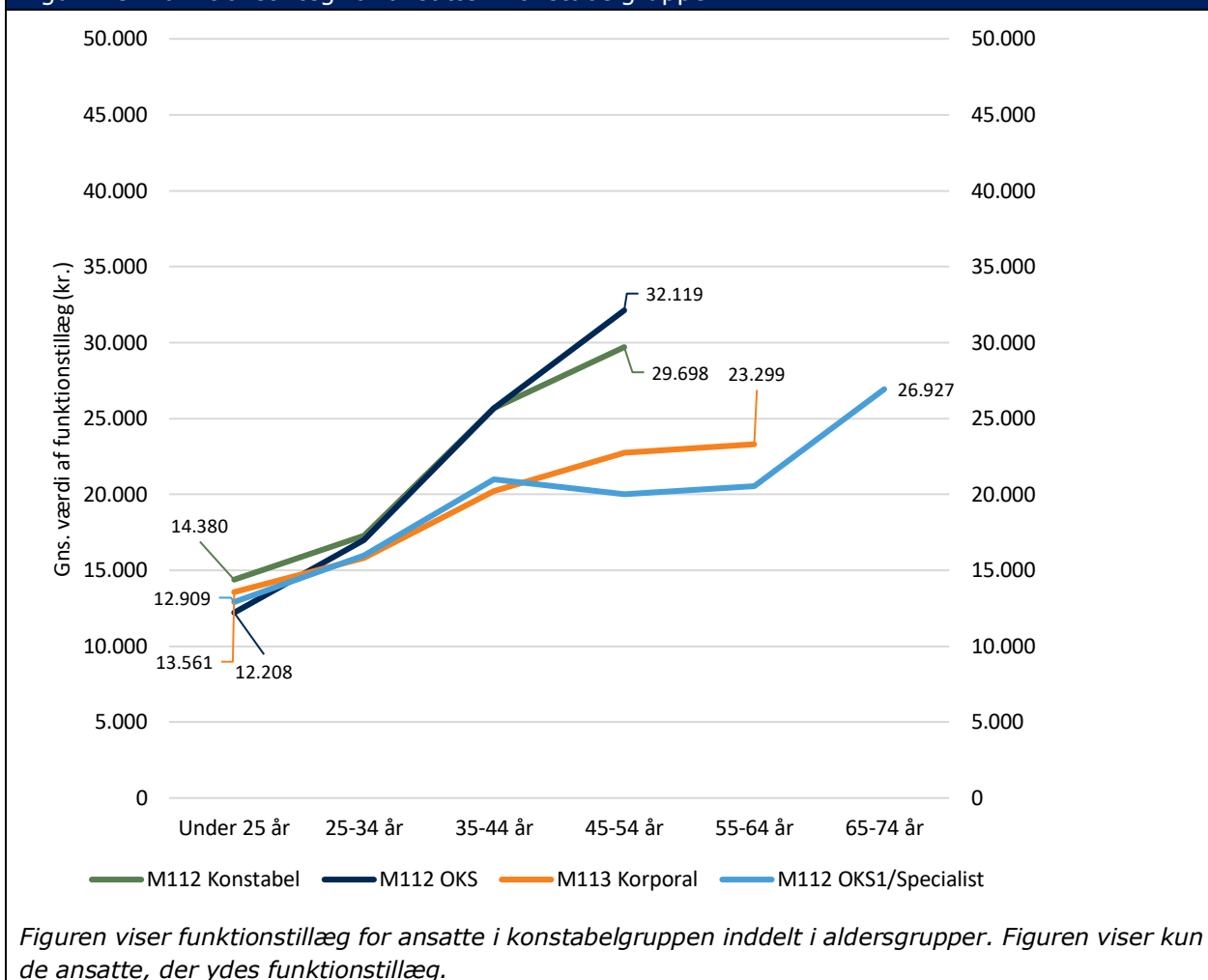
Gennemsnittet i ovenstående afsnit er beregnet på de ansatte, der oppebærer kvalifikationstillæg. Den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg for samtlige overenskomstansatte officerer og samtlige tjenestemandsansatte fordelt på alder ses i bilag 4.

7.3 LØNUDVIKLING PÅ BAGGRUND AF FUNKTION

I dette afsnit belyses NyLøn på baggrund af forskellige funktioner. Det bemærkes, at da funktionstillæg ydes på baggrund af funktioner, er der ikke forventning om sammenhæng mellem alder og funktionstillæg.

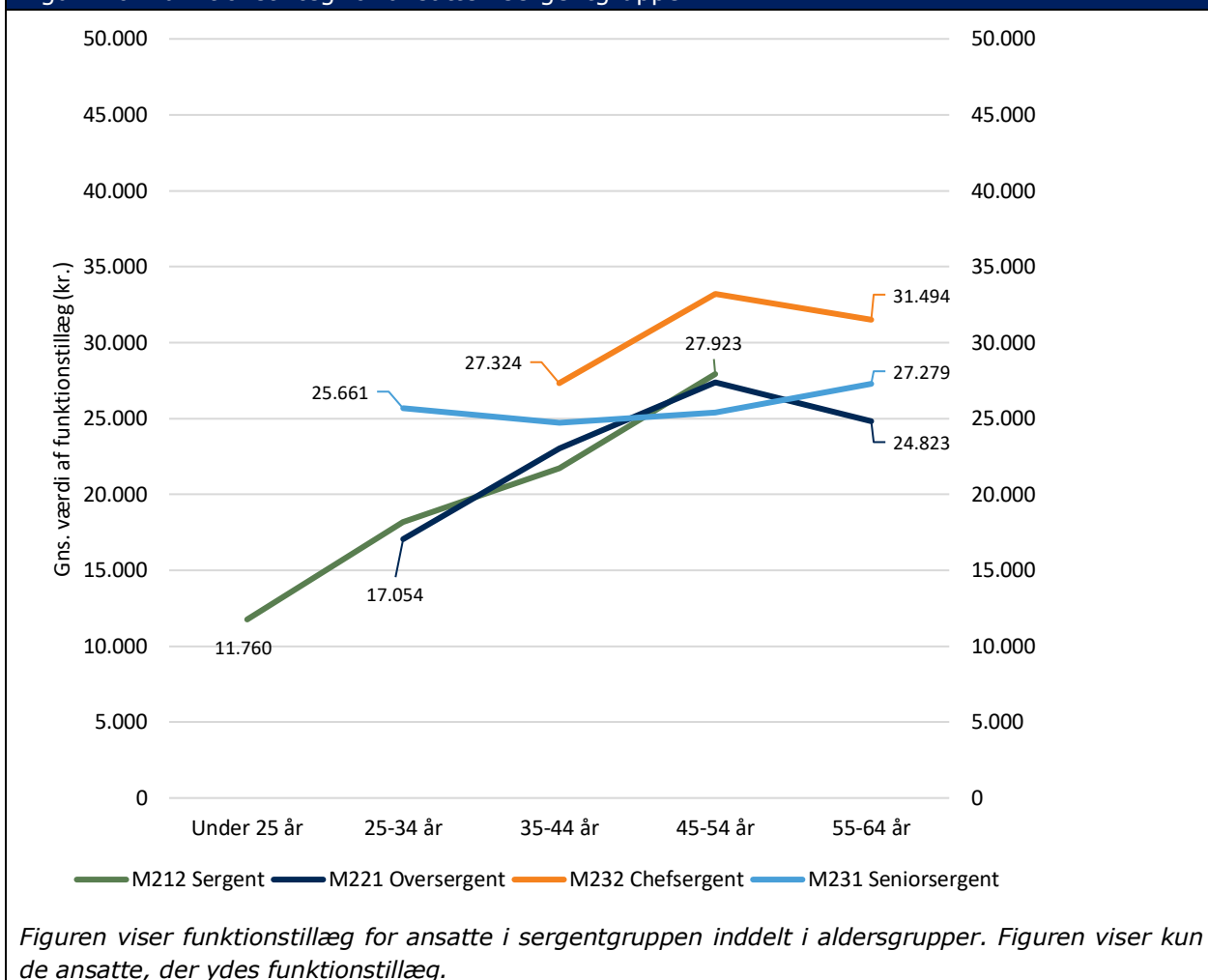
Figur 7.5. viser den gennemsnitlige størrelse af funktionstillæg for alle ansatte i konstabelgruppen fordelt på aldersgrupper. Det fremgår af figuren, at der ikke er en sammenhæng mellem alder og den gennemsnitlige størrelse af funktionstillæg. Da funktionstillæg alene ydes på baggrund af funktioner og ikke alder, er der heller ikke en forventning herom.

Figur 7.5. Funktionstillæg for ansatte i konstabelgruppen



Figur 7.6. viser den gennemsnitlige størrelse af funktionstillæg for alle ansatte i sergentgruppen fordelt på aldersgrupper. For sergentgruppen er der ligeledes ikke en sammenhæng mellem alder og størrelsen af funktionstillæg.

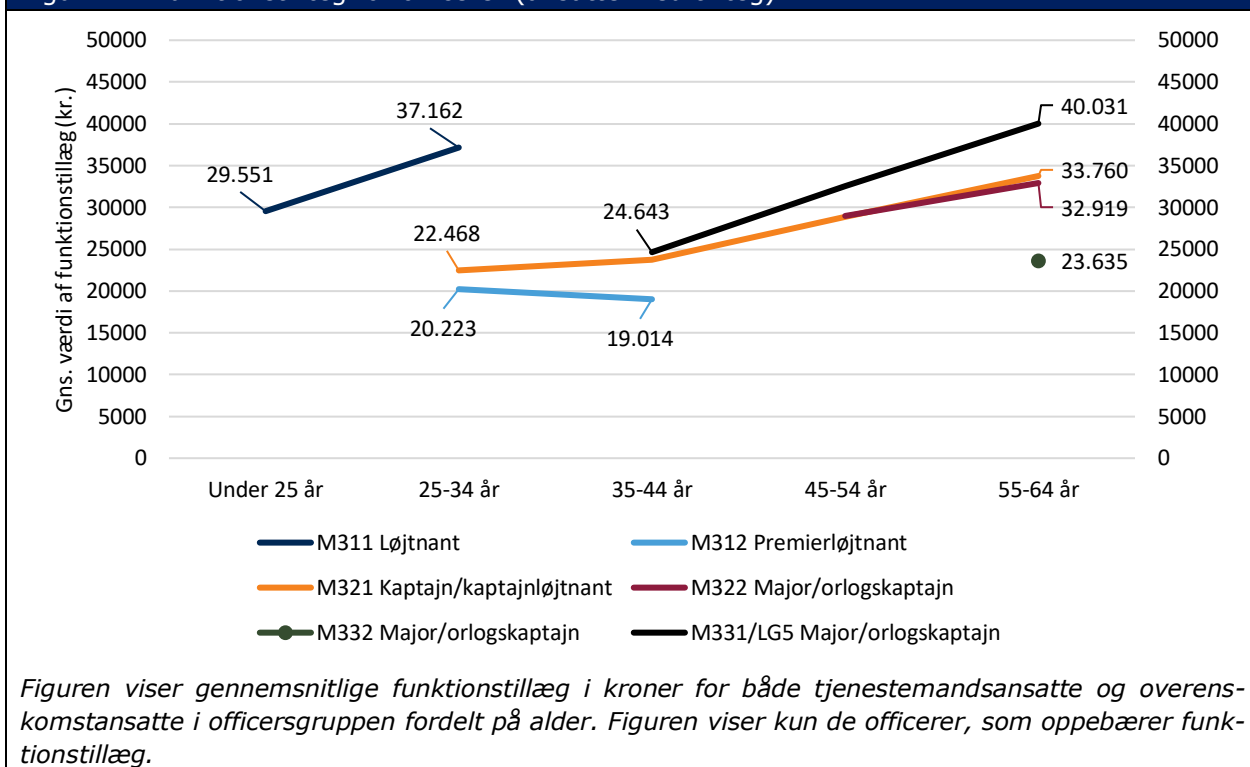
Figur 7.6. Funktionstillæg for ansatte i sergentgruppen



Data indikerer dermed, at der i modsætning til analysen af sammenhængen mellem tjenestealder og kvalifikationstillæg ikke er en sammenhæng mellem tjenestealderen og tildelingen af funktionstillæg.

Figur 7.7. viser den gennemsnitlige størrelse på funktionstillæg for hele officersgruppen fordelt på aldersgrupper. Figuren viser overordnet set, at funktionstillæg stiger i takt med alder for de enkelte funktionsniveauer, med undtagelse af premierløjtnanter. Det gælder imidlertid, ligesom ved konstabel- og sergentgruppen, også for officererne, at tildeling af funktionstillæg gives på baggrund af funktioner, som den enkelte udfører eller varetager. Disse funktioner kan bortfalde og ændre sig i løbet af den enkeltes karriere, lige såvel som, at de kan varetages af både yngre og ældre officerer, hvormed der ikke forventes en sammenhæng mellem funktionstillæg og alder. Dette gør sig gældende for både overenskomst- og tjenestemandsansatte officerer.

Figur 7.7. Funktionstillæg for officerer (ansatte med tillæg)



7.4. IDENTISKE PERSONER – LØNUDVIKLING OVER TID MED HENSYN TIL NYLØN

I afsnittene ovenfor er der set på lønnen for forskellige aldersgrupper i 2024 og dermed forsøgt illustreret, hvordan omfanget af individuelle tillæg udvikler sig i takt med, at ansatte opnår større erfaring. I nedenstående afsnit analyseres udviklingen i NyLøn set over en periode fra 2015 til 2024.

Der er i opgørelserne anvendt begrebet *identiske personer*. Det vil sige, at den faktiske lønudvikling følges for de ansatte, der har været ansat i hele perioden 2015-2024. Samtidig er lønningerne opregnet til 2024-niveau med den generelle procentregulering. Det betyder, at tallene viser udviklingen i NyLøn samt stillings- og funktionsskift. Det bemærkes, at NyLøn består af flere løndele end individuelt forhandlede kvalifikations- og funktionstillæg. Disse tillæg ydes med en fast sats, og udvikler sig derfor ikke over tid for den enkelte ansatte.

7.4.1. Konstabelgruppen

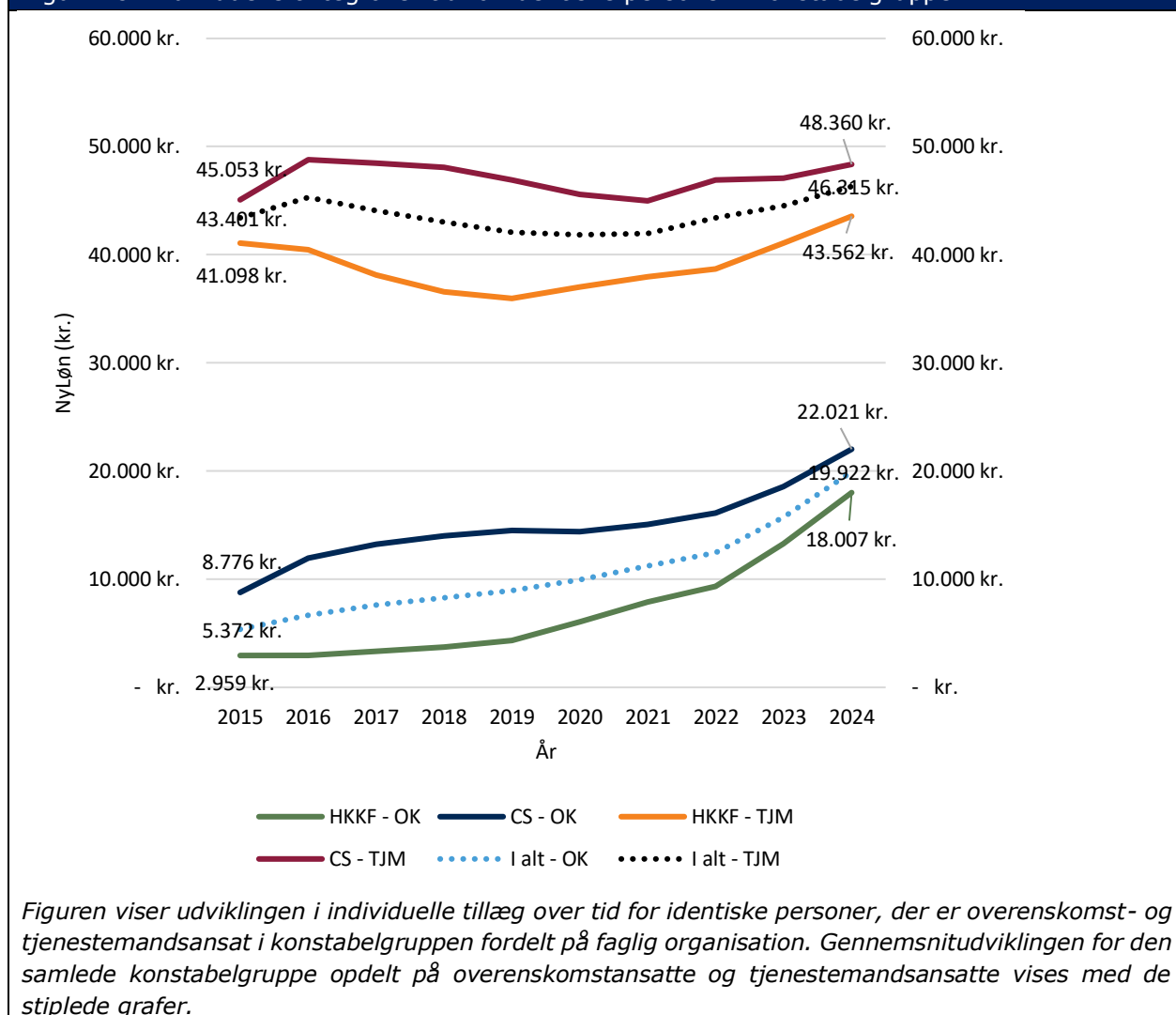
Figur 7.8. viser udviklingen i NyLøn for identiske personer, der er ansat i konstabelgruppen i perioden 2015-2024. Overenskomstansatte organiseret under HKKF er i perioden steget fra 2.959 kr. til 18.007 kr., mens overenskomstansatte organiseret under CS er steget fra 8.776 kr. til 22.021 kr.

For tjenestemandsansatte er der også sket en stigning i NyLøn. Tjenestemandsansatte organiseret under HKKF er i perioden steget fra 41.098 kr. til 43.562 kr., mens tjenestemandsansatte organiseret under CS er steget fra 45.053 kr. til 48.360 kr. Grupperne er steget næsten lige meget.

Tjenestemandsansatte organiseret under HKKF har i perioden 2015-2024 haft den mindste stigning på 2.464 kr., mens overenskomstansatte organiseret under HKKF har haft den højeste

på 15.048 kr. Forskellen mellem stigningerne er således 12.584 kr. Den højere NyLøn, som tjenestemandsansatte oppebærer afspejler, at de tjenestemandsansatte normalt har højere tjenestealder, samt at udligningstillæg indgår i NyLøn. Udligningstillæg ydes til ansatte, der er overført fra gammel løn til NyLøn. Det er normalvis alene de tjenestemandsansatte, der har høj nok tjenestealder til at ydes udligningstillæg.

Figur 7.8. Individuelle tillæg over tid for identiske personer i konstabelgruppen



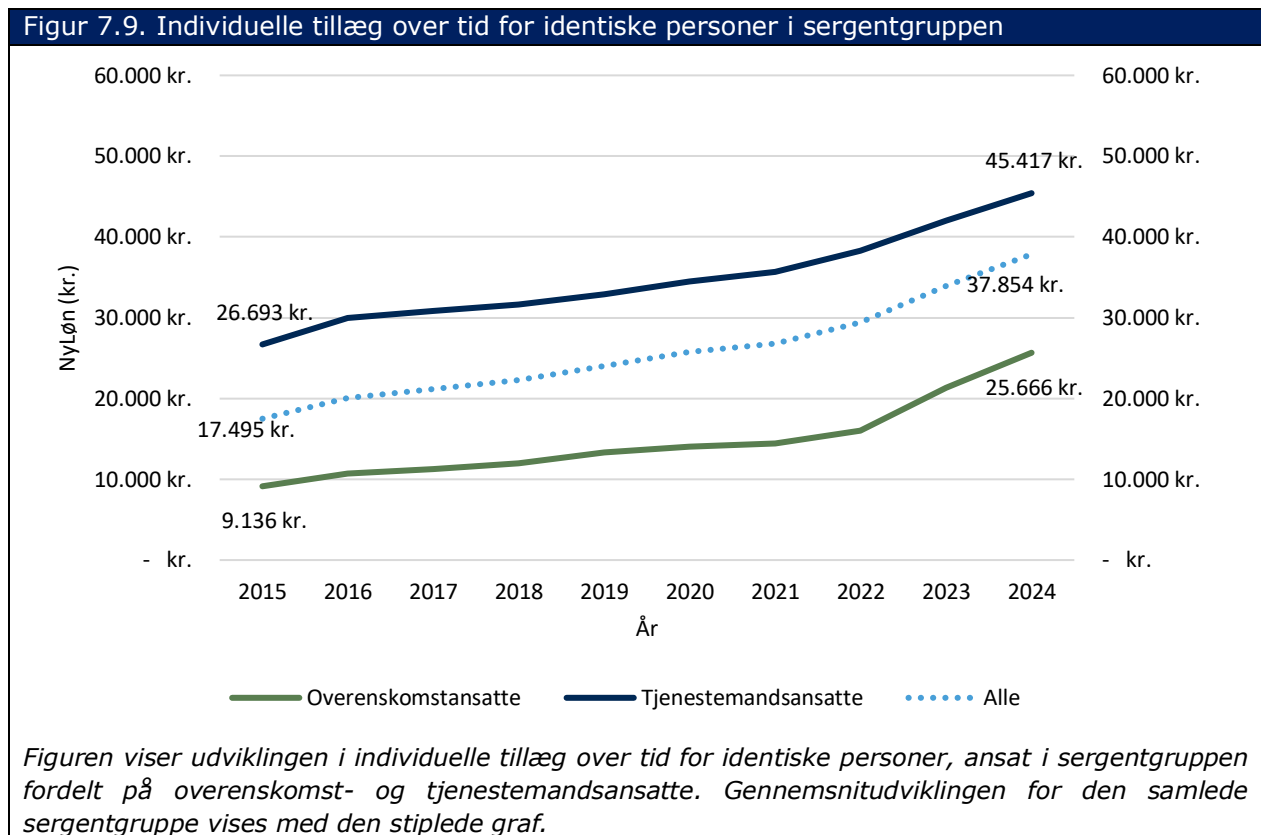
Det fremgår af figur 7.8., at der har været en positiv udvikling i NyLøn over tid for både overenskomst- og tjenestemandsansatte på det manuelle niveau.

7.4.2. Sergentgruppen

Figur 7.9. viser udviklingen i NyLøn for identiske personer ansat på M200 hovedfunktionsniveauet i perioden 2015-2024. Figuren viser både overenskomst- og tjenestemandansatte.

Der har i perioden 2015-2024 været en stigning i NyLøn for både overenskomst- og tjenestemandansatte. Overenskomstansatte er i perioden steget fra 9.136 kr. til 25.666 kr., mens tjenestemandansatte er steget fra 26.693 kr. til 45.417 kr. Tjenestemandansatte er således steget med 18.724 kr., mens overenskomstansatte er steget med 16.530 kr. i perioden. Forskellen i stigningen er således 2.194 kr. Ligesom ved M100 hovedfunktionsniveauet, afspejler

de højere individuelle tillæg som de tjenestemandsansatte oppebærer, at de normalt har en højere tjenesteadlder end overenskomstansatte, samt at udligningstillæg som forklaret ovenfor primært ydes til tjenestemandsansatte.

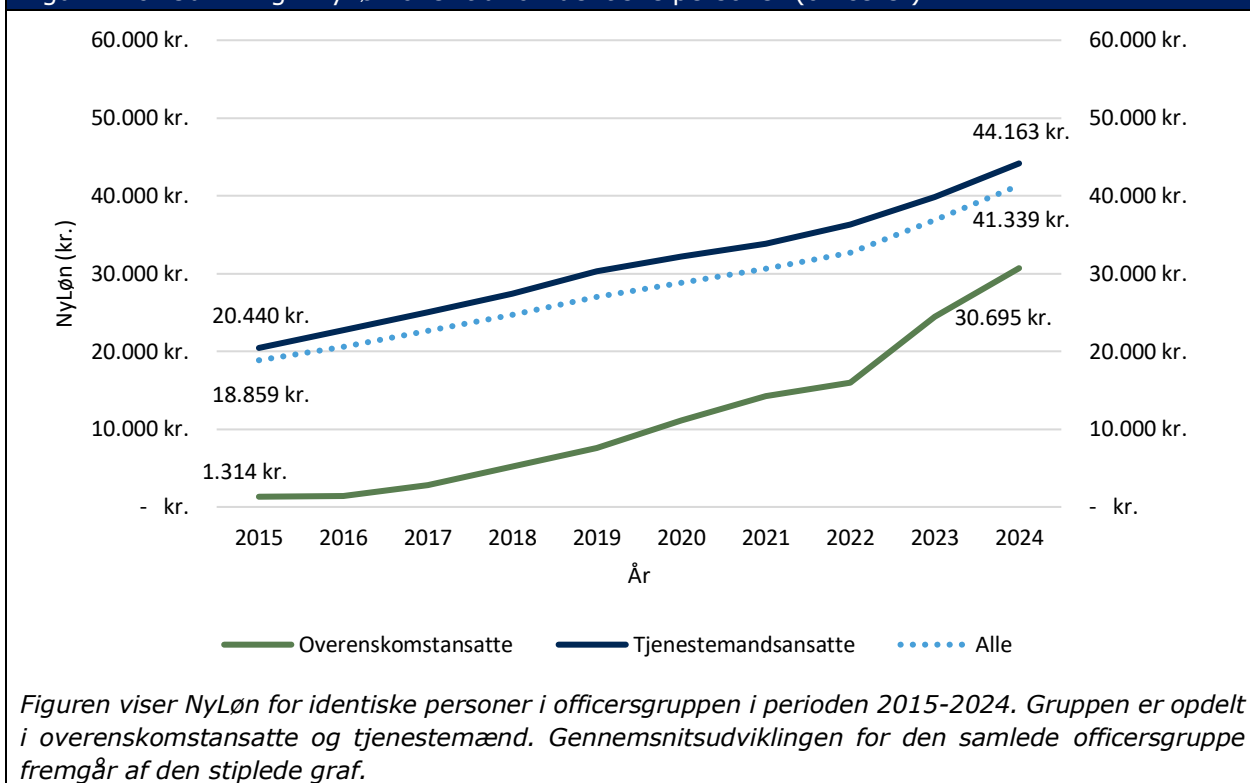


Som for konstabelgruppen fremgår det af figur 7.9., at der har været en positiv udvikling i NyLøn over tid for både overenskomst- og tjenestemandsansatte i sergentgruppen.

7.4.3. Officersgruppen

Figur 7.10. viser udviklingen i NyLøn for henholdsvis overenskomst- og tjenestemandsansatte i perioden 2015-2024. For M300 hovedfunktionsniveauet har udviklingen i individuelle tillæg i perioden været på 22.480 kr. Figur 7.10. viser dog en forskel på tjenestemand- og overenskomstansatte. De tjenestemandsansattes NyLøn ligger gennemsnitligt højere, men de overenskomstansatte har haft en højere lønudvikling i perioden. Begrundelsen herfor er de væsentlige forskelle på de to grupper, som beskrevet tidligere, hvormed gruppen af tjenestemænd i gennemsnit har en højere tjenesteadlder end de overenskomstansatte. Tjenestemandsansatte har i perioden 2015-2024 en udvikling i individuelle tillæg på 23.723 kr., mens overenskomstansatte har en udvikling i individuelle tillæg på 29.381 kr. i samme periode.

Figur 7.10. Udvikling i NyLøn over tid for identiske personer (officerer)



Af ovenstående fremgår det, at der har været en positiv lønudvikling i 2015-2024 med hensyn til NyLøn, ligesom det er tilfældet for konstabel- og sergentgruppen.

7.5 LØNUDVIKLINGEN I DEN FASTE LØN

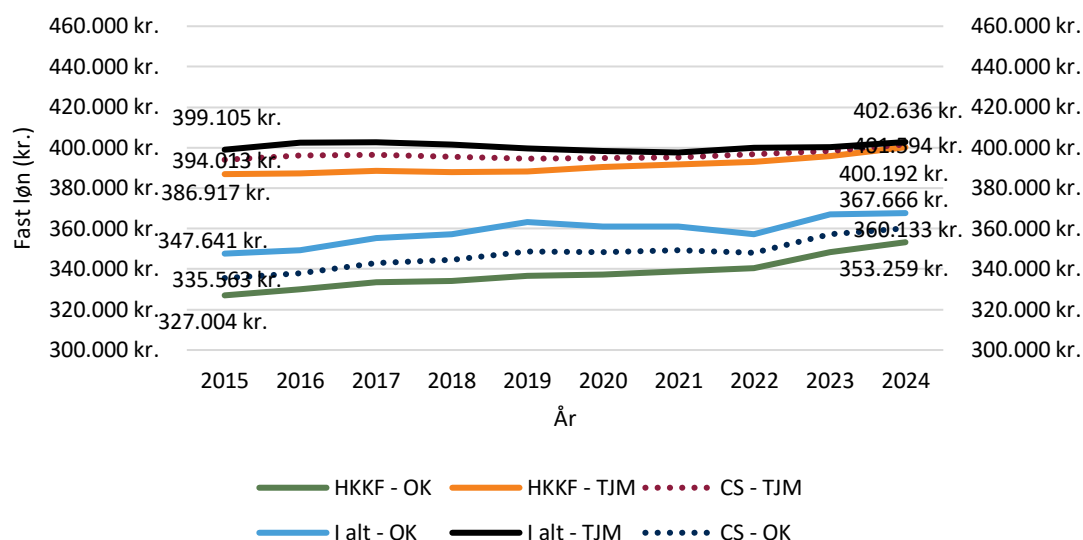
Afsnittet analyserer udviklingen i den faste løn i perioden 2015-2024 for identiske personer. Det vil sige personer, som var ansat i både 2015 og 2024. Det skal her bemærkes, at den beskrevne udvikling i den faste løn er opgjort ekskl. den centrale procentregulering på 20,7 pct., som alle statslige lønninger er blevet reguleret med i perioden 2015-2024. Det er gjort for bedre at kunne fokusere på den individuelle lønudvikling i forbindelse med blandt andet stillingsskift, andre funktioner og/eller prioritering af særlige grupper ved overenskomstforhandlingerne.

7.5.1. Fast løn for konstabelgruppen

Figur 7.11. viser udviklingen i fast løn for identiske personer, der er ansat på M100 hovedfunktionsniveauet i perioden 2015-2024. Beløbene er opregnet til 2024-niveau. Der ses for perioden som helhed en mindre stigning i den faste løn for både overenskomst- og tjenestemandsansatte på det manuelle niveau under både HKKF og CS. Overenskomstansatte organiseret under HKKF er steget fra 327.004 kr. i 2015 til 353.259 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 8 pct. Overenskomstansatte organiseret under CS er steget fra 347.641 kr. i 2015 til 367.666 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 6 pct.

For de tjenestemandsansatte er der også sket en mindre stigning i den faste løn. Tjenestemandsansatte organiseret under HKKF er steget fra 386.917 kr. i 2015 til 400.192 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 4 pct. Tjenestemandsansatte organiseret under CS er steget fra 399.105 kr. i 2015 til 402.636 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 1 pct.

Figur 7.11. Fast løn over tid for identiske personer i konstabelgruppen

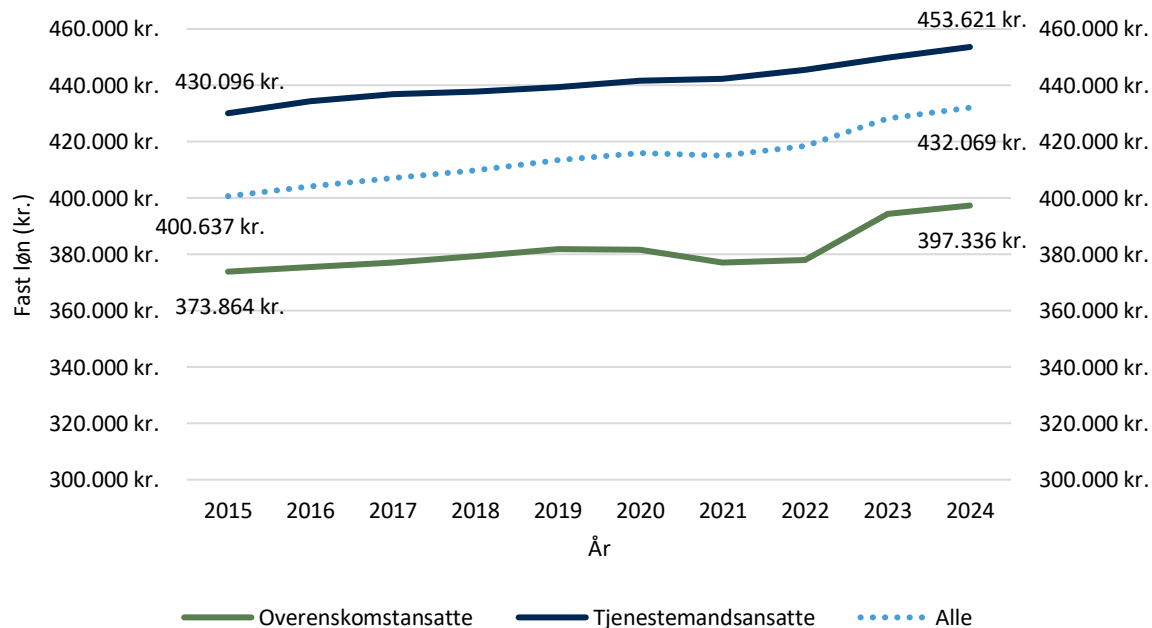


Figuren viser udviklingen i den faste løn over tid for identiske personer, der er ansat i konstabelgruppen fordelt på faglig organisation. Gennemsnit udviklingen for den samlede konstabelgruppe opdelt på overenskomstansatte og tjenestemandansatte vises med de stiplede grafer.

7.5.2. Fast løn for sergentgruppen

Figur 7.12. viser udviklingen i den faste løn for identiske personer ansat på M200 hovedfunktionsniveauet i perioden 2015-2024. Figuren viser både overenskomst- og tjenestemandansatte. Overenskomstansatte er steget fra 373.864 kr. i 2015 til 397.336 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 6 pct. De tjenestemandansatte er steget fra 430.096 kr. i 2015 til 453.621 kr. i 2024, hvilket er en stigning på ca. 5 pct.

Figur 7.12. Fast løn over tid for identiske personer i sergentgruppen



Figuren viser udviklingen i den samlede løn inkl. pension over tid for identiske personer, ansat i sergentgruppen fordelt på overenskomst- og tjenestemandsansatte. Gennemsnit udviklingen for den samlede sergentgruppe vises med den stiplede graf.

M200-niveauet er som beskrevet i kapitel 3 og 4 kendetegnet ved lønfremgang i forbindelse med udnævnelse til næste højere funktionsniveau. Forfremmelse kan derfor være en stor forklaringsfaktor for lønudviklingen.

7.5.3. Fast løn for officersgruppen

Figur 7.13. viser den gennemsnitlige lønudvikling i fast løn for identiske personer, der har været ansat i perioden 2015-2024 på M300-niveauet. Gruppen opdeles i overenskomst- og tjenestemandsansatte.

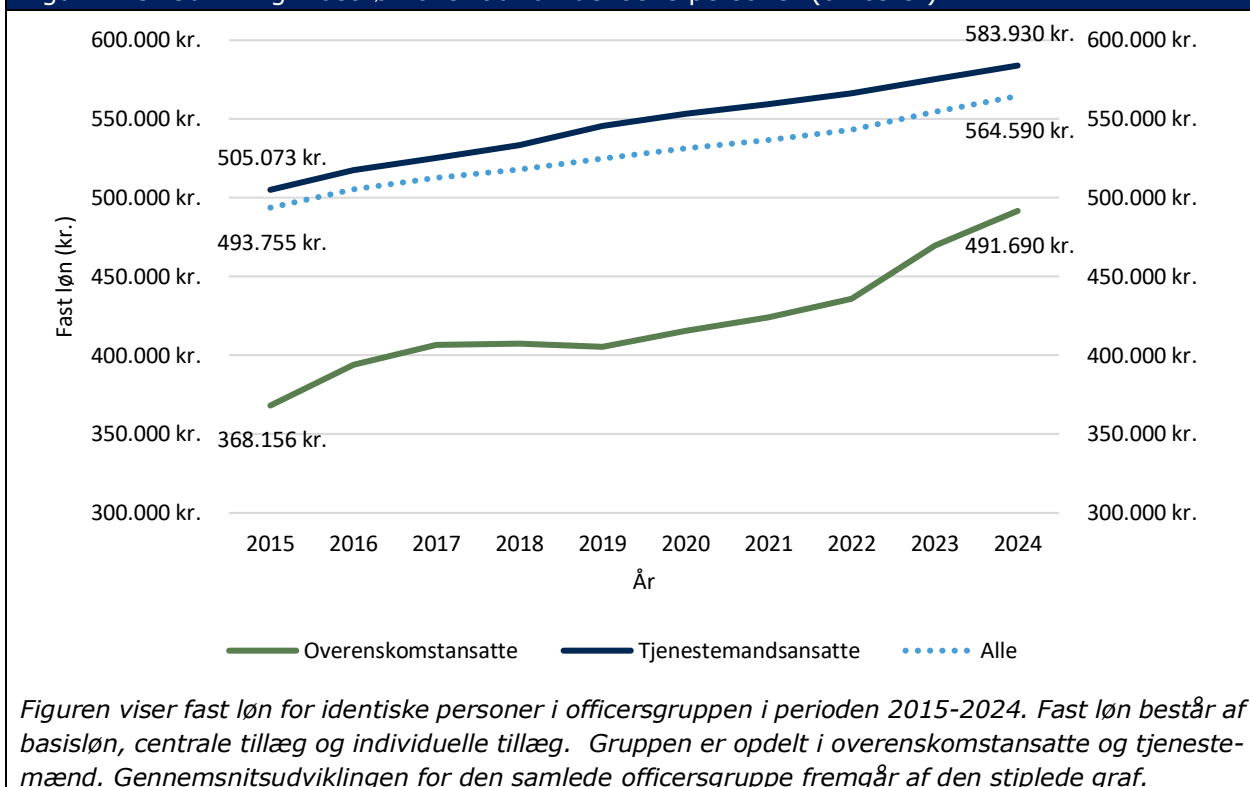
Samlet set har officererne på det militære lederniveau haft en gennemsnitlig lønudvikling på ca. 14 pct. i perioden. Opdeles officererne på overenskomstsansatte og tjenestemænd er billedet det samme, og der er således en reel lønudvikling på niveauet.

For gruppen af tjenestemandsansatte ses en gennemsnitlig lønudvikling på ca. 16 pct., mens der for de overenskomstsansatte ses en gennemsnitlig lønudvikling på ca. 34 pct. Det samlede gennemsnit for officererne følger i højere grad gennemsnittet for tjenestemandsansatte officerer, hvilket skyldes, at gruppen af tjenestemandsansatte er større end gruppen for overenskomstsansatte.

I 2015 var tjenestemandsgruppen cirka 11 gange større end gruppen af overenskomstsansatte, og i 2024 var gruppen af tjenestemandsansatte reduceret til fire gange flere end de overenskomstsansatte. Det er således en mindre gruppe af de overenskomstsansatte, som ikke påvirker det samlede gennemsnit i lige så høj grad som den større gruppe tjenestemandsansatte.

Den høje procentmæssige stigning for overenskomstsansatte officerer skyldes, at størstedelen af gruppen var i starten af karrieren i 2015, hvorved startpunktet er lavere end tilfældet er for tjenestemændene. En stigning vil således give en højere procentmæssig stigning da udgangspunktet er lavere.

Figur 7.13. Udvikling i fast løn over tid for identiske personer (officerer)



7.6. OPSAMLING PÅ KAPITEL

Sammenfattende viser analysen af lønudviklingen i den faste løn for identiske personer, at der for alle niveauerne har været en positiv lønudvikling ud over de aftalte lønstigninger og lønstigningerne fra den generelle procentregulering. Der er dog forskel på lønudviklingens omfang, når der ses på tværs af de forskellige hovedfunktionsniveauer (M100-300). Mens konstabel- og sergentgruppens lønudvikling i perioden 2015 til 2024 har været begrænset, har lønudviklingen for officererne været mere udtalt, når der ses samlet på hovedfunktionsniveauet. Den høje procentmæssige stigning for overenskomstansatte officerer skyldes, at størstedelen af gruppen var i starten af karrieren i 2015, hvorved startpunktet er lavere end tilfældet er for tjenestemændene. En stigning vil således give en højere procentmæssig stigning da udgangspunktet er lavere.

8. UHENSIGSTMÆSSIGE INCITAMENTSSTRUKTURER

8.1. INDLEDNING

Det fremgår af kommissoriet, at *analysen skal afdække og beskrive eventuelle uhensigtsmæssige incitamentsstrukturer*. I dette kapitel opsummeres de delelementer, som analysen har belyst i de tidligere kapitler.

8.2. LUKKEDE GRUPPER (TJENESTEMANDSANSATTE)

Forsvarets nuværende personelsammensætning udgøres fortsat af en høj andel tjenestemandsansatte. Det blev ved forsvarsforliget 2013-2017 besluttet, at Forsvaret fremadrettet afskaffede tjenestemandsansættelser for både officerer og stampersonel. De nuværende tjenestemænd udgør dermed lukkede grupper. Analysen viser, at disse grupper er højere lønnet end de tilsvarende overenskomstansatte, hvilket til dels kan forklares med en højere tjenestelængde samt værdiansættelsen af tjenestemandspensionen til 28 pct.

8.3. LØNSTRUKTUR

Forsvaret har et lønsystem, der bedst kan beskrives som karrierebaseret. For en del grupper ses der alene en mindre progression i den faste løn over tid, for dem der forbliver på samme hovedfunktionsniveau. Progression i den faste løn skal ses i sammenhæng med udviklingen i individuelle tillæg, hvor udviklingen især for de laveste funktionsniveauer inden for hovedfunktionsniveauerne er begrænset. Der ses derfor en grundlæggende uhensigtsmæssighed ved, at den individuelle løndannelse ikke finder bred anvendelse på alle funktionsniveauer, men at lønniveauet kan tendere til at stagnere trods flere års tjeneste.

Analyserne viser, at kvalifikationstillæg er større for de højeste hovedfunktionsniveauer samt, at andelen af ansatte, som oppebærer kvalifikationstillæg, ligeledes er større for de højeste hovedfunktionsniveauer.

Forsvaret vil i fremtiden skulle fastholde ansatte længere på samme funktionsniveau, og der er behov for en lønstruktur, der i højere grad giver et incitament til sådanne karrierespor. Det ønskes imidlertid fortsat, at der skal være et lønincitament, som kan motivere de yngre ansatte på hvert hovedfunktionsniveau til at søge mod en karriere på næste hovedfunktionsniveau.

8.4. NYLØN

Der er stor forskel på, hvordan NyLøn anvendes på tværs af ministerområdet, herunder ift. prioritering af lønsum og økonomi til NyLøn.

Forsvarsministeriets erfaring med NyLøn indikerer, at anvendelsen hidtil ikke har bidraget tilstrækkeligt til at kunne fastholde erfarne ansatte i Forsvarets operative struktur.

Det skyldes, at soldaterne både uddannes og skaber resultater i enheder, hvor det er fællesskabet og samarbejdet der præsterer, mens den individuelle indsats ikke skiller sig ud. Ligeledes har det været vanskeligt at finde de rette lokale løsninger som understøtter geografisk fleksibilitet.

Det er en mulighed, at kollektive forhåndsftaler og indgåelse af gruppevise tillæg inden for Ny Løn kan spille en større rolle på Forsvarsministeriets område frem for en mere individualiseret løndannelse.

8.5. OPERATIV STRUKTUR

En væsentlig andel af den samlede løn i den operative struktur er baseret på aktivitetsbaserede ydelser, der er afhængige af f.eks. øvelse eller sejlads, mens løndannelsen i den støttende struktur i højere grad er baseret på de individuelt forhandlede løndele, der udbetales fast hver måned.

Der kan således oppebæres en attraktiv løn i visse dele af de støttende styrelser, som ikke i samme grad er bundet op på aktiviteter. Det er derfor udtryk for en uhensigtsmæssig lønstruktur, at der lønmæssigt ikke er incitament til at gøre tjeneste i den operative struktur sammenlignet med tjeneste i visse dele af de støttende styrelser.