

Personalavvecklingsutgifter under överskådlig framtid

Innehållsförteckning

1. Regeringsbeslut 7, 2007-12-19, Fö2006/702/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarmakten, Särskild redovisning nr 45 – Personalavvecklingsutgifter.....	2
1.1 Sammanfattning	2
1.2 Redovisningen	3

1. Regeringsbeslut 7, 2007-12-19, Fö2006/702/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarmakten, Särskild redovisning nr 45 – Personalavvecklingsutgifter.

Regeringsbeslut 7, 2007-12-19, Fö2006/702/EPS, Regleringsbrev för budgetåret 2008 avseende Försvarmakten - Särskild redovisning nr 45 – Personalavvecklingsutgifter:

"Försvarmakten ska i budgetunderlaget för 2009 redovisa de bedömda personalavvecklingsutgifterna för den tidsperiod som kan överblickas. Redovisningen ska ges en motsvarande utformning som det kompletterande underlag som låg till grund för regeringens redovisning i budgetpropositionen för 2008 (prop. 2007/08:1 utg.omr. 6 avsnitt 3.7.3.2, bet. 2007/08:FöU:1, rskr. 2007/08:47)."

1.1 Sammanfattning

FB 04 låg till grund för att planering och organisation skulle vara intagen senast 2007-12-31. Det finns inga politiska beslut som förändrar inriktning, organisationen eller ambition bortom denna tidpunkt varför utgifter för avvecklingsåtgärder kopplade till sådana inriktningsförändringar i dagsläget inte går att bedöma.

Personalavvecklingsutgifterna som följd av tidigare Försvarsbeslut kommer att klinga av efter år 2009. Årliga kostnader om c:a en halv miljard kronor kommer att försvinna från år 2008 till år 2011 som ett resultat av att strukturomvandlingen efter försvarsbesluten är betald.

För att på ett mer kostnadseffektivt sätt komma till rätta med obalanser i Försvarmaktens personalstruktur kommer myndigheten att fortsätta arbetet med att etablera karriärväxlingssystemet. Försvarmaktens behov av militärt övad och utbildad personal är beroende av möjligheter till att kontinuerligt och på ett kostnadseffektivt sätt kunna rekrytera och samtidigt avveckla personal. Således utgör karriärväxlingssystemet en viktig grund i den reformerade personalförsörjningen, men till betydligt lägre personalavvecklingsutgifter än under de senaste tio åren. Karriärväxling kan dessutom innebära självfinansiering genom att en överskotts-kompetens i ett högt löneläge kan växlas mot ett lägre och därmed finansiera kostnaden för åtgärden.

Vid en utveckling av soldatförsörjningen mot fler, och på lite längre sikt enbart, under en längre tidsperiod visstidsanställda soldater antas personalavvecklingsutgifterna successivt öka, men till betydligt lägre nivåer än under de senaste tio åren. Det kan antas att karriärväxlingssystemet utvecklas på ett sådant sätt att det även på sikt omfattar anställda soldater och sjömän. Genom att underlätta övergången från visstidsanställd soldat till civila värv bedöms soldatförsörjningssystemet

met kunna hålla en så pass hög grad av attraktion att den säkerhetspolitiska handlingsfriheten inte riskeras.

Utgifter kopplade till Försvaretsmaktens löpande avsättningar till SPV och Trygghetsstiftelsen redovisas inte här.

Personalavvecklingsutgifternas utveckling bedöms under överskådlig framtid påverkas av:

- Antalet befäl och officerare som karriärväxlas
- Antalet soldater och sjömän som årligen omsätts

1.2 Redovisningen

FB 04 låg till grund för att planering och organisation skulle vara intagen senast 2007-12-31. Det finns inga politiska beslut som förändrar inriktning, organisation eller ambition efter denna tidpunkt varför utgifter för personalavvecklingsåtgärder kopplade till sådana inriktningsförändringar i dagsläget inte går att bedöma.

1.2.1 *Personalavvecklingsutgifter som följd av tidigare försvarsbeslut*

Personalavvecklingsutgifterna som följd av tidigare Försvarsbeslut kommer att klinga av efter år 2009. Försvaretsmaktens kan för närvarande inte prognostisera utgifterna längre än till och med år 2011.

1.2.2 *Personalavvecklingsutgifter kopplade till en reformerad personalförsörjning*

Personalförsörjningens reformering initierades för att hantera omställningen till det insatta insatsförsvaret. En av målsättningarna var att minska personalavvecklingsavgifterna.

Personalavvecklingsutgifter för officerare och befäl

För att på ett mer kostnadseffektivt sätt komma till rätta med obalanser i Försvaretsmaktens personalstruktur fortsätter myndigheten att etablera karriärväxlingssystemet. Försvaretsmaktens behov av militärt övad och utbildad personal är beroende av möjligheter till att kontinuerligt och på ett kostnadseffektivt sätt kunna rekrytera och samtidigt avveckla personal. Karriärväxlingssystemet utgör därför en viktig grund i den reformerade personalförsörjningen, men till betydligt lägre personalavvecklingsutgifter än under de senaste tio åren. Karriärväxling kan dessutom självfinansieras genom att en överskotts kompetens i ett högt löneläge kan växlas mot ett lägre och därmed finansiera kostnaden för åtgärden.

Kommande karriärväxling av officerare och befäl planeras för närvarande till ca 100 st/år (år 2008 undantaget då en medveten ambitionssänkning planerats). Offi-

cerare och befäl är den huvudsakliga målgruppen. Kostnaden för varje karriärväxling uppskattas till 100 000 kr exklusive lön under karriärväxlingsperioden.

Några personalavvecklingsutgifter kopplat till avveckling av reservofficerare är idag inte planerade.

Personalavvecklingsutgifter för civilanställda

Karriärväxlingssystemet är huvudsakligen inriktat mot att komma till rätta med skevheter i personalstrukturer bland militär personal. Karriärväxling av civilanställda förekommer men bedöms rymmas inom det planerade antalet karriärväxlingar för officerare och befäl.

Personalavvecklingsutgifter för visstidsanställda soldater och sjömän

Vid en utveckling av soldatförsörjningen mot fler, och på lite längre sikt enbart, under en längre tidsperiod visstidsanställda soldater antas personalavvecklingsutgifterna successivt öka, men till betydligt lägre nivåer än under de senaste tio åren. Det kan antas att karriärväxlingssystemet utvecklas på ett sådant sätt att det även på sikt omfattar anställda soldater och sjömän. Genom att underlätta övergången från visstidsanställd soldat till civilt värv bedöms soldatförsörjningssystemet kunna hålla en så pass hög grad av attraktion att den säkerhetspolitiska handlingsfriheten inte riskeras. Kostnaden för karriärväxling av en visstidsanställd soldat bedöms inte överstiga den som idag gäller för officerare och befäl (100 000 kr per karriärväxlare).

Personalavvecklingsutgifter

Försvarsmaktens bedömning av personalavvecklingsutgifterna under 2007-2011

Miljoner kronor, 2007 års prisläge

	Kostnader förknippade med en reformerad personalförsörjning	Kostnader som är förknippade med FB 04	Kostnader förknippade med tidigare försvarsbeslut	Summa
2006	3,3	112	758	873,3
2007	3,5	253	608	864,5
2008	10	272	449	731
2009	10	256	255	521
2010	10	183	145	338
2011	10	107	108	225
Summa	46,8	1183	2323	3552,8

Kostnaden för 2006 års karriärväxling uppgick till ca 3,3 mnkr och innebar en outplacement av 18 officerare. Genomsnittlig kostnad för varje karriärväxling

uppgick till 180 000 kr. Den högre genomsnittliga kostnaden var ett resultat av projektkostnaderna vid införandet av karriärväxlingssystemet.

2007 uppgick kostnaden för karriärväxling till ca 3,5 mnkr. Under 2007 karriärväxlades 8 officerare och 14 civila. Mot bakgrund av lägre projektkostnader reducerades den genomsnittliga karriärväxlingskostnaden till 160 000 kr per karriärväxling.

I kostnaderna ovan exkluderas lönekostnader. Dessa har under perioden uppgått till 8,5 mnkr. Erfarenheterna hittills tyder på att karriärväxlingsperioden för en individ omfattar ca 9 månader.

Slutsatser

Försvarsmaktens personalkostnader kommer att förskjutas från avvecklingsutgifter till kostnader för en högre grad av nyttjande.

Årliga kostnader om c:a en halv miljard kronor kommer att försvinna från år 2008 till år 2011 som ett resultat av att strukturuomvandlingen efter försvarsbesluten är betald.