

Vergaderjaar 2017–2018

34 775 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2018

Nr. 28

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 21 november 2017

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 13 oktober 2017 inzake het onderhandelingsresultaat over nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het defensiepersoneel (Kamerstuk 34 775 X, nr. 14).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 17 november 2017. Vragen en antwoorden hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De griffier van de commissie,
De Lange

1

Kunt u de kosten die gemoeid zijn met dit onderhandelingsresultaat inzichtelijk maken en daarbij de diverse maatregelen specificeren? Zo nee, waarom niet?

De volgende maatregelen uit het onderhandelingsresultaat leiden tot hogere kosten:

- een verhoging van het salaris voor militair en burgerpersoneel met terugwerkende kracht per 1 januari 2017 met 2,5 procent en per 1 januari 2018 met 1,5 procent. Naast deze vaste loonsverhoging krijgt defensiepersoneel een eenmalige uitkering van 1 procent in 2017 en een extra eenmalige uitkering van 0,5 procent in 2018. Ook wordt de eindejaarsuitkering in 2018 met 0,2 procent verhoogd;
- de bezoldiging voor militairen die uit de initiële opleiding op een functie worden geplaatst, wordt minimaal gelijk gesteld aan het minimumloon voor volwassenen, ook als zij nog geen 21 zijn;
- een overgangsmaatregel die hoort bij de invoering van de nieuwe diensteinderegeling in het kader van het langer doorwerken. Met de overgangsmaatregel wordt een afgebakende groep militairen in staat gesteld een keuze te maken tussen de oude en de nieuwe diensteinderegeling;
- extra budget voor behoud, bedoeld om ongewenste (voortijdige) uitstroom van militairen in fase 2 van het flexibele personeelssysteem (FPS) tegen te gaan;
- extra budget om vrijwillig vertrek uit FPS-fase 3 te stimuleren, wat de doorstroom kan bevorderen;
- het scholingsbudget voor militairen wordt verhoogd om talentontwikkeling bij militairen te stimuleren;
- de aanpassing van het pensioenstelsel voor militairen per 1 januari 2019.

De kosten van het arbeidsvoorwaardenakkoord, € 120 miljoen, worden zichtbaar verwerkt in de 2e suppletoire begroting 2017 en de 1e suppletoire begroting 2018.

2

Stonden de kosten die gemoeid zijn met dit onderhandelingsresultaat reeds bij het verschijnen van de Miljoenennota al volledig gereserveerd op de begroting van de Minister van Financiën, dan wel Defensie? Zo nee, in hoeverre zal het onderhandelingsresultaat, indien het tot een akkoord komt met de centrales voor overheidspersoneel, beslag leggen op de extra middelen voor Defensie in het regeerakkoord?

Bij het verschijnen van de Miljoenennota was er nog geen onderhandelingsresultaat. De kosten van de afspraken in het onderhandelingsresultaat worden gedeeltelijk gedekt uit de extra middelen die in het regeerakkoord beschikbaar zijn gesteld voor Defensie. Het betreft een bedrag van € 20 miljoen per jaar vanaf 2018 uit de middelen voor «uitbreiding slagkracht, cyber en werkgeverschap».

3

Welke ruimte is er binnen de extra middelen voor Defensie in het regeerakkoord die bedoeld zijn voor het versterken van de arbeidsvoorwaarden?

In het regeerakkoord is budget beschikbaar gesteld voor de «uitbreiding van slagkracht, cyber en werkgeverschap». De Defensienota, die in het eerste kwartaal van 2018 zal verschijnen, zal in detail ingaan op de

maatregelen die onderdeel zijn van de post «uitbreiding slagkracht, cyber en werkgeverschap».

4

Waarom is in het onderhandelingsresultaat nog geen afspraak voorzien over een nieuw specifiek pensioenstelsel voor militairen? Op welke wijze gaat dit voor uiterlijk 1 oktober 2018 geregeld worden? Welke invloed hebben de bonden op de invulling hiervan?

In het onderhandelingsresultaat met de centrales van overheidspersoneel is afgesproken dat er uiterlijk op 1 oktober 2018 overeenstemming moet zijn over een nieuwe pensioenregeling. Deze nieuwe pensioenregeling zal dan per 1 januari 2019 worden uitgevoerd. Een nieuw specifiek pensioenstelsel voor militairen vergt nadere uitwerking en overleg met de centrales van overheidspersoneel.

5

Wat zijn de exacte maatregelen om ongewenste uitstroom tegen te gaan en personeel te behouden? Wat zijn de financiële implicaties?

Van ongewenste uitstroom is vooral sprake wanneer personeel in FPS-fase 2 voor de voorziene einddatum van de aanstelling zelf besluit de defensieorganisatie te verlaten. Om het behoud van deze groep te stimuleren wordt een behoudpremie geïntroduceerd. Hiervoor zullen jaarlijks groepen van personeel worden aangewezen. Tegenover de kosten die gemoeid zijn met de behoudpremie staan de opgebouwde kennis en deskundigheid van militairen in FPS-fase 2.

6

Met hoeveel financiële middelen wordt het omscholingsbudget verhoogd?

Het scholingsbudget zal met 20 procent worden verhoogd. De omscholingsmogelijkheden zullen als onderdeel van het instrumentarium voor vrijwillig vertrek uit FPS-fase 3 nader worden vormgegeven. Zie ook het antwoord op vraag 8.

7

Zijn er in de onderhandelingen tussen u en de centrales van het overheidspersoneel ook gesproken over het AOW-gat bij Defensie? Kunt u dit toelichten?

Met de centrales van overheidspersoneel is in het eerste deelakkoord arbeidsvoorwaarden afgesproken een voorziening te treffen die de negatieve gevolgen van het ontbreken van AOW beoogt te ondervangen. In 2015 is de voorlopige voorziening «tegemeetkoming inkomensderving als gevolg van ophoging AOW-leeftijd» van kracht geworden. Inmiddels heeft Defensie, gedragen door gerechtelijke uitspraken, de aan rechthebbers uit te betalen vergoeding aangepast. De AOW-gat vergoeding, zoals Defensie die nu uitbetaalt, heeft de Centrale Raad van Beroep als toereikend beoordeeld. Per brief van 6 juni jl. (Kamerstuk 34 550 X, nr. 97) bent u geïnformeerd over de definitieve regeling. Deze definitieve regeling is niet besproken tijdens de onderhandelingen met de centrales van het overheidspersoneel inzake dit onderhandelingsresultaat.

8

Op welke schaal wilt u het vrijwillig vertrek uit FPS 3 stimuleren? Naar welk aantal personen streeft u voor deze uitstroom?

**Hoeveel geld trekt u hiervoor uit, zowel per persoon als in totaal?
Hanteert u een maximum van het aantal personen dat gebruik zal
kunnen maken van deze regeling?**

Vrijwillig vertrek van personeel uit bepaalde categorieën in FPS-fase 3 wordt gestimuleerd om een betere doorstroom van personeel en een evenwichtige bestandsopbouw te bereiken. De voorziening om dit mogelijk te maken en de groepen personeel die hiervan kunnen gebruikmaken, zullen jaarlijks worden vastgesteld. Op dit moment is nog niet in kaart gebracht om welke groepen en om hoeveel geld het gaat. In het desbetreffende jaar kan daarmee een gemaximeerd aantal medewerkers uit de aan te wijzen knelpuntcategorieën van deze voorziening gebruikmaken.