

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

854

Vragen van het lid **Van Haga** (Groep Van Haga) aan de Minister van Defensie over *het karige loonbod* (ingezonden 29 oktober 2021).

Antwoord van Minister **Kamp** (Defensie) (ontvangen 23 november 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Woede om «karige» salarisverhoging militairen: «Zo erg als nu nog niet meegemaakt»¹?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u duiden hoe u met het karige loonbod het gigantische personeelstekort van bijna tienduizend vacatures wilt gaan ledigen?

Antwoord 2

In de eerste plaats verdient het aantal vacatures enige nuancering. Zo is de formatie in de periode tussen 1 januari 2019 en 1 juli 2021 met 1.536 militaire functies toegenomen. Op 1 oktober 2021 had Defensie vervolgens 7.927 vacante functies: 8.862 militaire functies minus een overrealisatie van 935 VTE'n burgerpersoneel, waarmee een deel van de militaire vacante functies (tijdelijk) door burgers wordt vervuld. Een vacante functie is een arbeidsplaats in de vaste formatie die niet gevuld is met personeel. Een vacante functie wordt pas een vacature wanneer deze daadwerkelijk wordt opengesteld. Momenteel zijn er circa 3.600 vacatures. De overige vacante functies betreffen onder meer personeel dat een langdurige opleiding volgt, ontslagbescherming geniet of in een re-integratietraject zit.

De bepalende factor voor de arbeidsvoorwaardenruimte is de jaarlijkse bijdrage van het kabinet voor de bekostiging van de arbeidsvoorwaarden in de collectieve sector en de overeenstemming over de bestemming hiervan met de centrales. Ik ben van mening dat Defensie samen met de vakcentrales alles uit de door het kabinet beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte heeft gehaald en een maximaal haalbare uitkomst aan het defensiepersoneel heeft voorgelegd.

¹ <https://www.telegraaf.nl/nieuws/753640399/woede-om-karige-salarisverhoging-militairen-zo-erg-als-nu-nog-niet-meegemaakt>

Overigens is niet alleen voor het behouden van ons huidige personeel, maar ook voor het aantrekken van nieuw personeel, meer nodig dan een aansprekend nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. Defensie heeft met de vakcentrales afgesproken een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te ontwikkelen. Wat Defensie betreft moet in het nieuwe beloningsmodel, waaronder een nieuw loongebouw, de basisbeloning op orde zijn en moeten oefenen en inzet lonen. Ook moet het beloningsmodel het mogelijk maken schaarse capaciteiten aan Defensie te binden.

Vraag 3

Bent u, gezien de reacties, niet bang dat door het karige loonbod het personeelstekort verder zal oplopen en dat zelfs de meest trouwe militairen totaal gefrustreerd met piepende banden zullen vertrekken?

Antwoord 3

Voorafgaand aan het sluiten van het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord (2018–2020) – medio 2019 – maakten de arbeidsvoorwaarden met 30% deel uit van de top 3-vertrekredenen bij dienstverlaters. Medio 2020 noemde nog 16% de arbeidsvoorwaarden als vertrekredenen. Met het huidige akkoord (2018–2020), dat voor alle defensiemedewerkers voelbare en zichtbare maatregelen bevatte, is dus een aanzienlijke verbetering bewerkstelligd. Het dienstverlatersonderzoek over de tweede helft van 2021 zal moeten uitwijzen of de nu voorliggende maximaal haalbare uitkomst effect heeft op de vertrekintentie. Zoals ik echter ook heb benoemd in mijn reactie op de schriftelijke inbreng Personeel en Materieel (Kamerstuk 35 925 X, nr. 17) betreft dit de uitkomst voor 2021. Voor 2022 en verder gaat Defensie wederom in gesprek met de vakcentrales. Daarbij is, zoals ik in mijn antwoord op vraag 2 heb aangegeven, het loonbod slechts een stap in de richting van een betere beloning van het defensiepersoneel en is het belangrijk structureel te investeren in het beoogde nieuwe beloningsmodel.

Vraag 4

Vindt u het bij nader inzien niet heel onverstandig met een salarisverhoging van minder dan het inflatiepercentage te komen? Zo ja, bent u bereid het karige loonbod in te trekken en met een nieuw voorstel te komen?

Antwoord 4

Het inflatiepercentage kan niet zondermeer worden afgezet tegen een loonsverhoging. Koopkracht en inflatie zijn immers geen gelijke grootheden. Bovendien geldt dat hoe lager het inkomen is, hoe hoger de relatieve loonstijging is. Concreet betekent het voorgestelde loonbod voor 2021 met de eenmalige uitkering voor de lager betaalde rangen en schalen een loonsverhoging van tussen de 2,5% en 3,5%. Voor de hoger betaalde rangen en schalen komt het loonbod inclusief de eenmalige uitkering neer op een loonsverhoging van tussen de 1,9% en 2,5%. Daarbovenop komt voor veel medewerkers de verbeterde tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer. Dit maakt deel uit van de maximaal haalbare uitkomst, die samen met de vakcentrales binnen de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor 2021 is bepaald. Deze uitkomst ligt nu voor bij de achterban van de vakcentrales en bij het defensiepersoneel. Een nieuw voorstel ligt op dit moment dan ook niet in de rede.

Vraag 5

Heeft u überhaupt feeling met de werkvloer? Zo ja, waarom neemt u de frustraties over de materieel- en munitietekorten en onvervulde vacatures niet serieus?

Antwoord 5

Ja, uiteraard ben ik bekend met de door u genoemde frustraties. Op dit moment is Defensie niet adequaat toegerust om alle taken te vervullen en alle verplichtingen na te komen. Het beroep op Defensie groeit en er bestaat dus een disbalans tussen behoefte en budget voor voorraden, ondersteuning en mensen. Deze disbalans tussen behoefte en budget is niet nieuw. In de Defensievisie 2035 is reeds uiteengezet dat ook na de investeringen van de

afgelopen jaren herstel nodig blijft voor de noodzakelijke gereedheid en inzetbaarheid van de krijgsmacht om de grondwettelijke taken van Defensie uit te kunnen voeren. Ik neem dit heel serieus. Er is ruim vier miljard euro nodig om aan te sluiten bij het Europese gemiddelde van uitgaven aan Defensie als percentage BBP. Besluitvorming hierover is aan een volgend kabinet.

Vraag 6

Bent u bekend met het gierende tekort aan instructeurs? Zo ja, hoe haalt u het dan in uw hoofd Defensie op te zadelen met wokegeneuzel door te stellen dat er een cultuurverandering nodig is en dat militairen cursussen diversiteit en inclusiviteit moeten volgen?

Antwoord 6

Met betrekking tot deze en vorenstaande vraag merk ik op dat de vorm en inhoud daarvan in strijd zijn met de wijze waarop ik met de Kamer wil verkeren.

Er is inderdaad een kwantitatief tekort aan onderofficieren in de onderbouw. Ik vind het belangrijk om maatregelen te treffen die de werkomstandigheden voor ons personeel verbeteren waardoor zij vaker en langer kiezen voor Defensie als werkgever. U kunt hierbij denken aan levensfasebewust personeelsbeleid, loopbaanbeleid, gebruik van reservisten, het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere overheidsinstellingen en bedrijven (HR-ecosysteem) en ook aan doorlopend aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Ook Defensie moet een inclusieve werkomgeving bieden waarin al haar werknemers zich betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen om wie ze zijn en wat ze bijdragen. Om dit een onderdeel van de organisatiecultuur te laten zijn, is het goed dat militairen de gelegenheid hebben hierover na te denken, geïnformeerd te worden en met elkaar in gesprek te gaan tijdens de cursussen diversiteit en inclusiviteit. Zo worden zij onderdeel van de cultuurverandering die Defensie nastreeft. Dit draagt bij aan het behoud van medewerkers en maakt ons een aantrekkelijker werkgever voor nieuwe instroom.

Vraag 7

Bent u bereid om te komen met een plan om het materieel-, munitie- en personeelstekort bij Defensie te ledigen, zodat weer trots kunnen zijn op ons leger? Graag een toelichting.

Antwoord 7

Zoals in de Defensievisie al is aangegeven is het essentieel dat taak en budget voor Defensie duurzaam in balans komen om uitvoering te geven aan huidige ambities. Er is immers ruim vier miljard euro per jaar extra nodig om aan te sluiten bij het Europese gemiddelde.