

AH 3626

2021Z11174

Antwoord van staatssecretaris Visser (Defensie) (ontvangen 16 juli 2021)

1.

Kunt u aangeven wat de status is van de beloofde herziening van het loongebouw, dat in 2020 af had moeten zijn? Bent u al begonnen aan het ontwikkelen van het nieuwe loongebouw? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoever bent u?

In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden van Defensie. Het afgesloten arbeidsvoorwaarden-akkoord 2018-2020 bevatte voor alle Defensiemedewerkers zichtbare maatregelen. Zo is naast de loonsverhoging van ruim 6% ook een verbetering in diverse toelagen doorgevoerd. Verder is geïnvesteerd in een toekomstbestendig pensioenstelsel voor militairen, waarbij we zijn overgegaan van een eindloon- naar een middelloonregeling. Daarbij hebben we de stijging van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie, die de lagere rangen moeten betalen voor een beter pensioen, structureel gecompenseerd en hebben we de officieren, voor wie de overgang zou leiden tot een lagere pensioenopbouw in toekomstige jaren, door middel van een overgangsregeling gecompenseerd. De uitwerking van de gemaakte arbeidsvoorwaardenafpraak om gefaseerd een bij de tijd passend bezoldigingssysteem te ontwikkelen, is een belangrijke volgende stap. Daarop vooruitlopend is als eerste stap in de herziening van het loongebouw de Tijdelijke Toelagen Loongebouw (TTL) geïntroduceerd, waarmee aan ca. 85% van alle militairen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 een tijdelijk extra bedrag per maand wordt uitgekeerd.

Het loongebouw is een bijzonder complex onderwerp, waardoor de afgesproken datum van 1 juli 2020 niet realistisch is gebleken en sociale partners geen overeenstemming hebben kunnen bereiken over dit onderwerp. Eind december 2020 zijn daarnaast de onderhandelingen aan bijna alle overlegtafels geschorst vanwege de discussie over de arbeidsvoorwaardenruimte.

Onderwerpen die nog besproken dienen te worden zijn bijvoorbeeld de grondslagen van een nieuw bezoldigingssysteem, waaronder de vraag of er sprake

moet zijn van rang- of functiebezoldiging, of een combinatie van beide. Maar bovenal ligt aan de basis van het loongebouw de functiewaardering, dat gebaseerd moet zijn op een solide en inzichtelijk systeem. Daarvoor is een paritaire commissie ingesteld (zie de brief van 16 februari jl. over de ontwikkelingen op personeelsgebied, Kamerstuk 35570-x-84). De basisbezoldiging en het stelsel van toelagen moeten vervolgens in samenhang worden beschouwd. Zodra vaststaat wat behoort tot de basisbezoldiging, kunnen sociale partners beoordelen welke elementen in aanmerking komen voor beloning via een toelagenstelsel. De uitwerking van een vereenvoudigd stelsel van toelagen vormt dan het sluitstuk van deze herziening. Ook moeten het bezoldigingssysteem en het model van toelagen naadloos aansluiten bij het nieuwe personeelsmodel, waarover ik op 28 mei jl. de Kamer heb geïnformeerd met mijn brief over de HR-Transitie (Kamerstuk 35570-X, nr. 91), om zo te komen tot een toekomstbestendige oplossing. Dit vraagt om een fasegewijze ontwikkeling en zorgvuldige (stapsgewijze) implementatie.

Desondanks zijn er wel stappen gemaakt. Zoals ik eerder heb aangegeven, hebben sociale partners een paritaire commissie voor functiewaardering ingesteld die antwoord moest geven op de vraag of het huidige of een ander functiewaarderingssysteem recht doet aan de operationele kenmerken van de militair. Onlangs heeft de commissie haar rapportage gericht aan sociale partners uitgebracht. Binnen het daartoe aangewezen overleg zullen sociale partners de bespreking van dit rapport ter hand nemen.

In mijn brief van 28 mei jl. over de HR-Transitie (Kamerstuk 35570-X, nr. 91) heb ik de Kamer uitgebreider geïnformeerd over de uitgangspunten van Defensie van de afgesproken herziening van de bezoldiging. Intussen hebben dit jaar voorts gesprekken plaatsgevonden met militairen over hun beloningsbeleving en ideeën over de invulling van de herziening van het bezoldigingssysteem.

2.

Wanneer kunnen militairen uiterlijk het nieuwe loongebouw verwachten?

Sociale partners zijn vorig jaar niet tot overeenstemming gekomen over de afgesproken herziening. Om voortgang te kunnen maken is het nodig dat sociale partners het gesprek over dit onderwerp hervatten. In dat verband ben ik verheugd dat we op 5 juli jl. het gesprek over de arbeidsvoorwaarden hebben hervat. We hopen dat we hiermee ook het gesprek over de herziening van het

bezoldigingssysteem, inclusief het loongebouw en het vereenvoudigen van het toelagenstelsel weer te kunnen opstarten.

3.

Kunt u uitleggen waarom het niet is gelukt om het loongebouw te herzien voor de beloofde datum in 2020?

Zie antwoord op vraag 1.

4.

Bent u bereid in te gaan op de eis van de Defensievakbonden van minimaal 2% extra arbeidsvoorwaardenruimte? Zo ja, wanneer kunnen militairen dit verwachten? Zo nee, waarom niet?

De afgelopen jaren hebben we al een aantal mooie stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Zo is met het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 flink geïnvesteerd in onder meer het verbeteren van diverse toelagen, het pensioen en de invoering van de TTL. De doorslaggevende 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. Het kabinet streeft daarbij naar een loonontwikkeling die de marktsector zoveel mogelijk volgt. Daarnaast vind ik het belangrijk om in brede zin te investeren in het personeel van Defensie. Dit is breder dan de arbeidsvoorwaarden. Zie ook het antwoord op vraag 8.

5.

Wat bedoelt u met de stagnerende loonontwikkeling in de marktsector, die u aanwijst als reden om geen loonsverhoging bij Defensie door te voeren, zoals u schrijft in haar brief aan de vakbonden op 24 maart 2021? Welke marktsector bedoelt u precies?

Zoals ik bij vraag 4 heb benoemd, is de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte leidend, die volgens het zogenaamde referentiemodel wordt vastgesteld. Daarnaast leidde de coronacrisis in 2021 tot een nieuwe werkelijkheid, waarin voor sommige sectoren economische onzekerheden bestonden en een stagnerende

loonontwikkeling in de marktsector in het algemeen werd voorzien. Als de lonen in de marktsector beperkt stijgen, dan heeft dit ook invloed op de loonruimte die overheidssectoren beschikbaar hebben. Het uitgangspunt is dat een loonsverhoging bij Defensie en andere sectoren binnen de Rijksoverheid, zoals bijvoorbeeld de Politie, is gekoppeld aan de gemiddelde loonsverhoging van de gehele markt.

6.

Waarom kiest u ervoor de arbeidsvoorwaarden van militairen te spiegelen aan 'de markt'?

Het is kabinetsbeleid dat de middelen die het kabinet beschikbaar stelt, bedoeld zijn om de marktconforme loonontwikkeling te kunnen volgen als overheidswerkgever. Dus niet het loon, maar de loonontwikkeling wordt aan de gemiddelde loonontwikkeling in de markt gespiegeld.

Arbeidsvoorwaarden behelzen echter meer dan het loon alleen. Defensie kent een breed scala aan arbeidsvoorwaarden, waarin in de afgelopen jaren substantieel is geïnvesteerd. Niet alleen de verhoging van een aantal toelagen, de invoering van de TTL en de pensioencompensatie, maar ook maatregelen in het kader van bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden door middel van een opleidingsaanspraak zijn daar voorbeelden van.

7.

Deelt u de mening dat de krijgsmacht wezenlijk anders is dan een private organisatie, laat staan een marktpartij? Zo nee, waarom niet?

De krijgsmacht is geen private organisatie, maar maakt onderdeel uit van de publieke sector. Tegelijkertijd staat de publieke sector noch de krijgsmacht op zichzelf. Defensie kent wel als separate sector specifieke (werk) omstandigheden, waarmee in de vorm van maatwerk rekening wordt gehouden. De krijgsmacht heeft namelijk een grondwettelijke taak die de militair daarmee een bijzondere positie geeft.

8.

Deelt u de mening dat de krijgsmacht het belangrijkste deel van de overheid is en daarom altijd op orde moet zijn? Deelt u voorts de mening dat de overheid een morele verplichting heeft richting militairen – die bereid zijn hun leven op het

spel te zetten voor ons land - om goede arbeidsvoorwaarden te realiseren? Zo nee, waarom niet?

De krijgsmacht heeft een bijzondere taak binnen het Koninkrijk en daarbuiten. De urgentie om op orde te zijn en goede arbeidsvoorwaarden te realiseren staat buiten kijf. Daarvoor zijn sociale partners gezamenlijk verantwoordelijk. Dat maakt dat we breed investeren in ons personeel; zowel in arbeidsvoorwaarden als in andere zaken die verbetering voor ons personeel bieden.

Zoals ik eerder heb aangegeven, gaat investeren in personeel daarnaast niet alleen om salaris, maar juist ook om investeren in een aantal randvoorwaarden, zoals gezondheidszorg en opleidingsmogelijkheden. We hebben daarnaast ervoor gekozen om de afgelopen jaren te investeren in de zogenoemde vierkante meter van de medewerker, zoals het verstrekken van de WIFI op de legering, maar ook de invoering van een breed keuzeconcept voor gevechtslaarzen en nieuwe gevechtsskleding (interim kleding en DOKS). We hebben de afgelopen jaren op al deze onderwerpen stappen gezet, maar ook hier zijn verdere investeringen de komende jaren noodzakelijk.