



Aan: de leden van de TK commissie Defensie

Betreft: Reactie op defensiebegroting

Utrecht/Den Haag, 25 oktober 2019

Geachte dames en heren,

Wij zouden het op prijs stellen als u tijdens de behandeling van de defensiebegroting aandacht schenkt aan onderstaande punten. Normaliter zouden wij met u in gesprek gaan, wij hebben echter niet voorzien dat de behandeling van de defensiebegroting veel eerder staat geagendeerd dan in het verleden het geval was. Bovendien wil het toeval dat we komende week ook nog gezamenlijk op werkbezoek zijn in het buitenland. Vandaar deze schriftelijke input van drie centrales voor defensiepersoneel. Wij hebben hierbij overigens ook de [Beantwoording Kamervragen over vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie \(X\) voor het jaar 2020](#) betrokken.

Personeel op 1.

Personeel op 1 is het motto wat de bewindslieden steeds uitstralen. Met de nieuwe cao is een eerste stap gezet om de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel te verbeteren. Maar dat is bij lange na niet voldoende om de forse leegloop terug te dringen, de instroom te verhogen en het personeel daadwerkelijk op 1 te zetten. Zolang de arbeidsvoorwaarden bij defensie niet marktconform zijn zullen we dat doel naar onze mening niet realiseren. En we hoeven u niet duidelijk te maken dat dit forse gevolgen heeft voor de inzetbaarheid, onze rol internationaal én een forse weerslag heeft op de militairen omdat zij door forse onderbezetting aan een veel te hoge werkdruk worden blootgesteld. In die zin stelt de beantwoording van de Minister en de Staatssecretaris van Defensie op uw Kamervragen ons allesbehalve gerust.

Een nieuw, marktconform loongebouw.

Een van de doelen om de organisatie weer goed gevuld te krijgen is een nieuw, marktconform loongebouw. In de defensie-cao maakten we de afspraak dat dit nieuwe loongebouw per 1 juli 2020 gereed moet zijn. Maar een nieuw marktconform loongebouw brengt ook forse kosten met zich mee. En daar zit nu juist het probleem! Binnen de defensiebegroting is hiervoor geen geld gereserveerd, dat wordt in de beantwoording van uw Kamervragen ook onderkend door de bewindslieden, 'uitwerking moet passen binnen de arbeidsvoorwaardelijke ruimte' (vraag 83/85). Zonder extra geld komt er géén nieuw loongebouw. In de onlangs afgesloten cao is afgesproken dat de aanpassingen aan het loongebouw er niet toe zullen leiden dat individuele militairen er daardoor in bezoldiging op achteruit gaan ten opzichte van het huidige bezoldigingssysteem. Dit kan niet uit de beperkte arbeidsvoorwaarden ruimte die jaarlijks beschikbaar is gefinancierd worden. Want dan betaalt het personeel alsnog zélf de rekening. Dat kan en mag niet de bedoeling zijn, dat zullen de bonden en het defensiepersoneel niet accepteren. Hoezo Personeel op 1?

In de beantwoording op uw Kamervragen (vraag 4) verwijzen de bewindslieden naar een eerder onderzoek door BZK wat op 17 november 2017 aan uw Kamer gepresenteerd werd:

'Wat verdient een overheids-of onderwijsmedewerker t.o.v. de marktsector'. Uit dat onderzoek kwam het defensiepersoneel redelijk goed naar voren. Wij hebben echter moeten constateren dat in dat onderzoek appels met peren zijn vergeleken en er volstrekt onvoldoende rekening is gehouden met de bijzondere positie van de militair. Waar wij mee te maken hebben is dat in tal van vergelijkbare functies elders ruimschoots meer wordt betaald, óók binnen vergelijkbare functies tussen defensie en politie bijvoorbeeld. Óók defensiepersoneel wil uiteindelijk 'boter bij de vis', de huidige salariëring is voor veel militairen een belangrijke reden om hun heil buiten defensie te zoeken. Dit BZK onderzoek kan en mag niet steeds als maatstaf worden gebruikt, zéker niet voor een nieuw loongebouw bij Defensie.

Een beter passend Functiewaarderingsysteem

Defensie is niet alleen toe aan een nieuw loongebouw, maar óók aan een beter passend functiewaarderingsysteem dat robuust en inzichtelijk is en bij het nieuwe loongebouw/bezoldigingstelsel en het nieuwe personeelssysteem past. Die zijn allen onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het huidige functiewaarderingsysteem van Defensie (Fuwadef) is gebaseerd op Fuwasys: het functiewaarderingsysteem van de rijksoverheid. Dit systeem past goed bij beleidswerkzaamheden maar minder goed bij operationele en uitvoerende werkzaamheden. Militaire functies worden nauwelijks als voorbeeld gebruikt en gevechts- en gevechtsondersteunende functies op het uitvoerende niveau zijn niet in de verklarende teksten te vinden. De hoogst scorende activiteiten zijn gelinkt aan beleid en aan maatschappelijke en politieke consequenties. Binnen Fuwasys wordt, in tegenstelling tot diverse andere veelgebruikte functiewaarderingsystemen, onvoldoende waardering gegeven aan zaken als inconvenienten en bezwarende werkzaamheden, leidinggeven, verantwoordelijkheden, risico's en sociale vaardigheden. En dat terwijl dit nu juist belangrijke kenmerken zijn van het militaire beroep. Het functiewaarderingsysteem van Defensie dient wat ons betreft veel meer rekening te houden met militaire competenties en het opleidingsniveau van militairen. Bij een gelijkwaardig opleidingsniveau dient de militair t.o.v. het burgerpersoneel op een gelijkwaardig niveau te worden ingeschaald en een vergelijkbaar basissalaris te ontvangen. Op dit moment stromen veel militairen uit omdat zij in een civiele baan meer gaan verdienen en ook nog eens iedere avond thuis zijn. Kortom, het Fuwadef dient veel meer toegespitst te worden op de bijzondere positie van de militair en zijn/haar opleidingsniveau en competenties. Dat ook daar een kostenplaatje aan hangt moge duidelijk zijn.

Pensioen, de RVU boete blijft wat ons betreft onterecht.

Defensie betaalt jaarlijks meer dan 150 miljoen aan RVU-boete. In het Pensioenakkoord zijn er mogelijkheden gecreëerd om gedeeltelijk onder deze boete uit te komen. In de nieuwe cao is een afspraak gemaakt om dit onderdeel van het Pensioenakkoord nader uit te werken. Het op termijn vrijvallende geld kan wat ons betreft onder meer gebruikt worden om de arbeidsvoorwaarden concurrerender te maken. Wij blijven echter van mening dat Defensie de RVU-boete onterecht krijgt opgelegd en brengen dat wederom onder uw aandacht. De belangrijkste argumenten daarvoor zijn:

- De RVU is een zware fiscale boete van 52% die de Belastingdienst oplegt aan werkgevers die een VUT en pré-pensioenregelingen kennen en beoogt schijnconstructies te bestrijden.
- Het betreft bij Defensie geen pré-pensioenregeling of schijnconstructie. De RVU boete is ons inziens daarom volstrekt onterecht opgelegd. Toenmalig minister van Defensie Henk Kamp had bij de bespreking van de Wet in het Kabinet al 'in verzet moeten gaan'.

- Militairen hebben een bijzondere positie (die wettelijk is geregeld) én een wettelijk geregeld leeftijdsontslag. Militairen kunnen niet kiezen wanneer zij stoppen met werken. De UKW is géén VUT of prepensioen-regeling. Het is daarom ook geen schijnconstructie en Defensie had om die reden van deze wet uitgezonderd moeten worden. Ons verzoek is alsnog te pleiten voor een terechte uitzonderingspositie voor Defensie van de RVU boete.

Wij hopen dat u aandacht schenkt aan deze punten tijdens de begrotingsbehandeling, en daar zo nodig de consequenties voor de Defensiebegroting uittrekt. U kunt er aan bijdragen dat Personeel daadwerkelijk op 1 komt te staan!

Met vriendelijke groet,

Jean Debie, voorzitter VBM

Email: j.debie@mijnvbm.nl Telefoon: 06-51579760

Marc de Natris, Duo voorzitter GOV|MHB

Email: voorzitter@kvmo.nl Telefoon: 06- 14891632

Anne-Marie Snels, voorzitter ACOP Defensie

Email: asnels@afmp.nl Telefoon: 06-51525424

PS. Wij zijn de komende week op werkbezoek in het buitenland en slecht bereikbaar. Email of app lezen we uiteraard wel. Zo nodig kan ook op 4 november nog telefonisch met ons worden afgestemd.