

Vergaderjaar 1994–1995

23 900 X

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 1995

Nr. 103

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 22 augustus 1995

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over het jaarverslag 1994 van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht².

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 22 augustus 1995.

Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Korthals

De griffier van de commissie,
Teunissen

¹ Samenstelling:

Leden: Mateman (CDA), Wolters (CDA), Korthals (VVD), voorzitter, Weisglas (VVD), H. Vos (PvdA), Van den Berg (SGP), Van Traa (PvdA), Van Gelder (PvdA), Zijlstra (PvdA), Hillen (CDA), Valk (PvdA), Sipkes (GroenLinks), Van Hoof (VVD), Hoekema (D66), Bukman (CDA), ondervoorzitter, Leerkes (U55+), De Koning (D66), Voûte-Droste (VVD), Van den Bos (D66), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Verkerk (VERK), Van Waning (D66), Sterk (PvdA), Van den Doel (VVD), vacature (CD).

Plv. leden: Terpstra (CDA), Beinema (CDA), Van Rey (VVD), Van Heemskerck Pillis-Duvekot (VVD), Dijkman (PvdA), Van Middelkoop (GPV), Houda (PvdA), Middel (PvdA), Oudkerk (PvdA), Verhagen (CDA), Woltjer (PvdA), Rosenmøller (GroenLinks), Hoogervorst (VVD), Ter Veer (D66), Mulder-van Dam (CDA), Stellingwerf (RPF), De Hoop Scheffer (CDA), Hessing (VVD), Scheltema-de Nie (D66), Van der Hoeven (CDA), Van Wingerden (WING), Roethof (D66), Rehwinkel (PvdA), Keur (VVD), Marijnissen (SP).

² Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

1

Zal de huidige doelmatigheidsoperatie uitgevoerd kunnen worden zonder dat in het algemeen het incasseringsvermogen van het defensiepersoneel wordt overschreden?

Bij een ingrijpende reductieoperatie zoals bij Defensie, is een goed personeelsbeleid van wezenlijk belang. Voorkomen moet worden dat een opeenvolging van herstructureringsmaatregelen de motivatie van het personeel aantast. Mede daarom is het Sociaal Beleidskader tot stand gebracht en is het beleid zodanig aangescherpt dat de doelmatigheidsoperatie waarschijnlijk niet tot extra gedwongen ontslagen leidt.

Er wordt een groot beroep gedaan op het incasseringsvermogen van het personeel. Toch blijkt de defensie-organisatie, dankzij de inzet van het personeel, goed te kunnen blijven functioneren. Het grote aantal VN-operaties waar Nederland aan deelneemt en de ondersteuning door Defensie bij de recente wateroverlast in Nederland illustreren dat.

2

De IGK adviseert de jongste doelmatigheidsoperatie nader te betrekken bij reeds in gang zijnde herstructurering binnen de krijgsmachtdelen. Zou het kabinet een overzicht kunnen geven van de relatie tussen de doelmatigheidsoperatie en andere herstructureringsoperaties?

Er is geen formele relatie tussen de in gang zijnde herstructurering van de krijgsmacht en de doelmatigheidsoperatie. De herstructurering vloeit voort uit de Defensienota-1991 en de Prioriteitennota. Deze beogen de krijgsmacht aan te passen aan de veranderde veiligheidssituatie. In beide nota's ligt de nadruk op de verkleining en de herstructurering van operationele eenheden. In het verlengde hiervan zijn op sommige terreinen ook maatregelen bij de ondersteunende eenheden voorzien. Bij de doelmatigheidsoperatie die voortkomt uit de Novemberbrief is uitsluitend gekeken naar de «overhead» en ondersteunende eenheden.

Sommige maatregelen die zijn voorgesteld door de Taakgroep Doelmatigheid liggen in het verlengde van de lopende aanpassing van diensten en bedrijven aan de omvang van de krijgsmacht zoals die is voorzien in de Prioriteitennota. In die gevallen wordt een strakke relatie gelegd tussen de doelmatigheidsoperatie en andere herstructureringsoperaties. Hierdoor wordt voorkomen dat verschillende operaties door elkaar gaan lopen.

3

Om het aantal gedwongen ontslagen te beperken zijn tot nu toe geen aanvullende maatregelen ontwikkeld op het Sociaal Beleidskader. Effectievere benutting zal echter ook leiden tot een groter financieel beslag. Hoe wordt hierin voorzien, mede gelet op de uitwerking van de Novemberbrief?

Er zijn maatregelen genomen om het aantal gedwongen ontslagen dat voortvloeit uit de Prioriteitennota, niet te laten toenemen door de maatregelen ten gevolge van de Novemberbrief. Voorbeelden hiervan zijn de vacaturestop voor burgerpersoneel, een verdere instroombeperking voor beroepsmilitairen en afspraken over interdepartementale herplaatsing. De geraamde uitgaven voor het Sociaal Beleidskader nemen met bijna f 300 miljoen toe.

4

De Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht spreekt zijn grote zorg uit over de werving van vrijwillig dienend personeel. Tot nu toe wordt in feite

«geteerd» op de categorie dienstplichtigen. Hoeveel vrijwillig dienenden zijn geworven buiten de kring van dienstplichtigen? Welke directe, actieve wervingsmethoden worden voor de toekomst ontwikkeld naast de bestaande wervingscampagnes?

Voorshands bestaat er geen reden tot bezorgdheid over de werving van vrijwillig dienend personeel. Dat geldt ook voor de categorie militair personeel aangesteld voor bepaalde tijd (beroeps-bepaalde-tijd). In 1994 bedroeg het wervingsresultaat van beroeps-bepaalde-tijd ten opzichte van de behoefte 93%. Ruim 60% daarvan is rechtstreeks geworven op de arbeidsmarkt, ongeveer een derde deel betreft dienstplichtigen die hebben gekozen voor een beroeps-bepaalde-tijd-contract.

De bestaande wervingsmethoden, zoals mediacampagnes, de open dagen en de baneninformatiewinkels zijn effectief en zullen dan ook worden geïntensiveerd. Daarnaast zijn er kennismakingstrajecten in ontwikkeling om jongeren tijdens hun schoolopleiding te laten kennismaken met functies bij Defensie. Waarschijnlijk kan op die wijze het effect van het verdwijnen van het verwervingspotentieel van dienstplichtigen worden ondervangen.

5

Hoe denkt het kabinet concreet militaire opleidingen te certificeren oftewel nader aan te laten sluiten bij kwalificatienormen die gevraagd worden in de burgermaatschappij?

17

Wanneer wordt het pilotonderzoek «civiele erkenning» afgesloten? Welk plan van actie wordt ontwikkeld ten aanzien van de certificering van militaire vakopleidingen?

Het pilot-onderzoek «civiele erkenning» is in het voorjaar van 1995 afgesloten. Het is van groot belang dat iemand die bij Defensie uitstroomt naar de arbeidsmarkt, kan aantonen welke kwalificaties hij of zij door opleiding en werkervaring bij Defensie heeft verworven. Certificering, als vorm van civiele erkenning van militaire opleidingen, is daarbij een instrument. Ten behoeve van de certificering wordt de inhoud van de militaire opleidingen beschreven in termen die civiel gangbaar zijn.

Defensie wil in het kader van de civiele erkenning aansluiten bij de kwalificatiestructuur die voor het civiele secundaire beroepsonderwijs wordt ontwikkeld. Hiertoe dienen de opleidingen – maar ook de werkervaring – zo veel mogelijk te worden beschreven in de vorm van de in de kwalificatiestructuur gehanteerde eindtermen. Als de vergelijking niet leidt tot een civiel certificaat, dient de beschrijving te resulteren in een defensiegetuigschrift in civiel begrijpelijke termen. Ongeveer 100 opleidingen zijn reeds civiel gecertificeerd, maar nog niet opgenomen in de kwalificatiestructuur; 100 andere opleidingen komen inmiddels ook in aanmerking voor civiele erkenning.

Overigens worden waar mogelijk opleidingen uitbesteed, teneinde civiel erkende certificaten te behalen.

6

Kan een nadere invulling worden gegeven van de toegedachte toekomstige rol van het militair reservepersoneel? Hoe zal inhoud worden gegeven aan de zogenaamde «ambassadeursrol»?

7

Overweegt het kabinet de invoering van een zogenaamde reservistenpas? Zo ja, op welke wijze zal invulling worden gegeven aan deze pas?

23

Volgens de IGK dient Defensie afspraak met de werkgevers te maken over de verplichtingen van reservepersoneel. Zijn hier inmiddels initiatieven toe genomen? Zo nee, waarom niet?

Op welke wijze kan de zichtbaarheid van het reservepersoneel verbeterd worden?

Het parlement is met de brief van 27 juni 1995 (nr. S95/ 241/2431) geïnformeerd over de legervorming, de uitwerking in de studie «Flexible force» en de consequenties voor het reservepersoneel. In deze brief is ook een beleidsnota met betrekking tot het reservepersoneel toegezegd. Daarin zal worden ingegaan op de «ambassadeursrol» en de te maken afspraken met werkgevers. De suggestie een reservistenpas in te voeren zal nader worden bezien.

8

Deelt het kabinet de zorg van de IGK ten aanzien van de mate van geoefendheid van dienstplichtige pelotons? Zo ja, op welke wijze denkt het kabinet dit probleem op te lossen?

Dat pelotons dienstplichtigen in mindere mate zijn geoefend, is een punt van zorg. Deze lagere geoefendheid van dienstplichtigen heeft twee oorzaken. In de eerste plaats bestaat als gevolg van de diensttijdverkortening onvoldoende tijd om veelvuldig met pelotons op compagniesniveau te oefenen. In de tweede plaats worden sommige dienstplichtigen geplaatst bij eenheden die worden ingezet voor vredesoperaties. Dit is met name het geval bij logistieke en andere ondersteunende eenheden. Dit betekent dat deze dienstplichtigen vooral voor die specifieke taak worden opgeleid, waardoor andere opleidingselementen achterwege blijven.

Deze problemen zullen pas zijn opgelost zodra zowel het parate als het reservedeel van de Koninklijke landmacht zijn gevuld met (ex-)BBT'ers. Tot die tijd moet bij dreiging van een groot conflict een extra opleiding worden gegeven. In verband met de lange militaire reactietijd is dat geen probleem.

9

De IGK waarschuwt ervoor, dat bij de overgang naar een beroepskrijgsmacht sommige onderdelen voor langere tijd vrijwel niet vervuld zullen zijn met soldaten. Welke werkzaamheden acht het kabinet in die periode weggelegd voor het bij die onderdelen werkzame beroepskader?

In het kader van de overgang naar een beroepskrijgsmacht worden eenheden gedurende drie maanden niet gevuld. In deze periode worden die eenheden volledig gereorganiseerd en voorbereid op de overgang naar een vulling met beroepspersoneel. Het beroepskader houdt zich in deze periode bezig met:

- het vastleggen van de nieuwe werkwijze van de eenheid in vaste orders, procedures, enzovoorts;
- het volgen van opleidingen;
- het voorbereiden van het nieuwe opleidingstraject voor de beroepssoldaten;
- het afstoten van overtollig materieel;
- het in ontvangst nemen van nieuw materieel.

10

De IGK heeft het in zijn verslag over zogenaamd «vergeten groepen» bij het veteranenbeleid. Ziet het kabinet kans om het veteranenbeleid inderdaad in die zin uit te breiden?

Zoals aangegeven in de brief van de Staatssecretaris van Defensie van 13 juni 1995 (kamerstuk 21 490, nr. 16), is in overleg met de Stichting Dienstverlening Veteranen besloten de doelgroepen van het veteranenbeleid uit te breiden met:

- verpleegkundigen die op basis van een contract met Defensie zijn uitgezonden naar het voormalige Nederlands-Indië;
- employés Speciale Diensten (Veiligheidsdienst Mariniersbrigade);
- tolken, voor zover zij vóór 8 mei 1945 behoorden tot het Korps tolken.

De reden voor deze uitbreiding is dat deze Nederlanders op basis van een aanstelling of (tijdelijk) dienstverband bij Defensie zodanig geïntegreerd met onderdelen van de krijgsmacht hebben geopereerd dat het, op grond van billijkheid, redelijk is hen in het genot van een veteranenpas te stellen.

Voorts is besloten geweest geallieerde militairen, voor zover zij actief hebben deelgenomen aan de bevrijding van ons land, zich na de oorlog in Nederland hebben gevestigd en de Nederlandse nationaliteit hebben aangenomen, voor een veteranenpas in aanmerking te laten komen.

11

Waarom is de reeds in 1993 aangekondigde klachten-procedure met betrekking tot onder andere intimidatie en discriminatie op grond van seksuele geaardheid nog niet geëffectueerd?

De ontwikkeling van de klachtenprocedure seksuele intimidatie is enigszins vertraagd. Oorzaak is vooral dat een samenloop met bestaande regelgeving moet worden voorkomen. Overigens functioneren reeds enige jaren vertrouwenspersonen bij de krijgsmachtdelen, de Centrale organisatie en de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, bij wie eventuele klachten kunnen worden geuit.

De klachtenprocedure seksuele intimidatie zal waarschijnlijk op 1 januari 1996 worden ingevoerd.

12

De verhuisbereidheid van het beroepspersoneel blijkt af te nemen. Een onderzoek naar de (bekende!) oorzaken is alleen zinvol als daarna deze oorzaken worden aangepakt. In hoeverre is de bereidheid hiertoe aanwezig?

Een regelmatige wisseling van functies is kenmerkend voor het militaire beroep en wezenlijk voor het goed functioneren van de krijgsmacht. Of de militair bij verandering van functie verhuist en of hij daarbij zijn gezin meeneemt, is een persoonlijke afweging. Daarbij spelen allerlei factoren een rol, zoals schoolgaande kinderen en een werkende partner. Bij verplaatsing in Nederland is door het verlengen van de emolumententermijn tegemoetgekomen aan de afgenomen bereidheid met het gezin te verhuizen.

De IGK spreekt in zijn verslag over de verhuisbereidheid naar Duitsland. Een inmiddels door de Koninklijke landmacht gehouden onderzoek toont aan dat er geen overheersende oorzaak is aan te geven voor het afnemen van de bereidheid met het gezin naar Duitsland te verhuizen. Naar aanleiding van het onderzoek is het thans mogelijk langer dan drie jaar

een functie in Duitsland te vervullen. De voorzieningen bij een plaatsing in het buitenland zijn toereikend en worden regelmatig via een met de centrales van overheidspersoneel overeengekomen systematiek bijgesteld.

13

In hoeveel gevallen zijn knelpunten ontstaan als gevolg van de arbeidsongeschiktheidsregeling? Hoeveel mensen zijn ontslagen als gevolg van het feit dat ze arbeidsongeschikt zijn geworden? Hoe verhoudt dit zich tot de uitgangspunten van de Wet terugdringing beroep op arbeidsongeschiktheid (TBA)?

Is de minister bereid de aanbeveling van de Inspecteur over te nemen dat militairen die te maken hebben met (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid begeleid zouden moeten worden door één instantie?

In 1993 werden aan 170 ontslagen militairen arbeidsongeschiktheidspensioenen toegekend (waarvan 15 met een arbeidsongeschiktheidsklasse van minder dan 80%) en in 1994 bedroeg dat aantal 190 (waarvan 70 met een arbeidsongeschiktheidsklasse van minder dan 80%).

In het kader van de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) werden in 1994 ongeveer 150 personen herbeoordeeld. Ongeveer 100 personen zijn in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse terechtgekomen. In 1995 (tot juni) bedroeg het aantal TBA-herbeoordelingen 65 (30 personen zijn in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse terechtgekomen). De financiële gevolgen voor de herbeoordeelde militairen worden gecompenseerd indien deze personen aanspraak hebben op een uitkering ingevolge een militaire wachtgeldregeling. Deze garantie geldt in ieder geval de eerste vijf jaar na ontslag.

Er wordt naar gestreefd de begeleiding van militairen met (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid waar mogelijk bij één instantie onder te brengen. De totstandkoming van de Uitvoeringsorganisatie Sociale Zekerheid Overheidspersoneel (USZO) per 1 januari 1996 kan positieve effecten hebben op de begeleiding van de bedoelde categorie militairen. Defensie bekijkt op welke wijze bij de begeleiding van de bedoelde categorie militairen gebruik kan worden gemaakt van de expertise die bij dit uitvoeringsorgaan aanwezig is. Over de wijze waarop de USZO (tijdelijk) arbeidsongeschikte militairen zal begeleiden, zal Defensie met de USZO nadere afspraken maken.

14

Wat vindt de minister van de stelling dat militairen met een beperking als gevolg van arbeidsongeschiktheid als voorkeurskandidaat moeten worden beschouwd bij interne sollicitaties? Bestaan hier mogelijkheden voor gezien de grote mate van overtolligheid van personeel als gevolg van Novemberbrief en Prioriteitennota?

Welk beleid voert het ministerie ten aanzien van militairen die als gevolg van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid niet meer (volledig) geschikt zijn voor gangbare arbeid? Wat is precies het verschil tussen gangbare en passende arbeid? Welke criteria worden hiervoor toegepast? Hoe wordt omgegaan met de eis van geschiktheid voor uitzending voor vredesoperaties?

Gezien de bijzondere zorgplicht van Defensie ten opzichte van dienstongeschikte militairen, is in het overleg met de centrales van overheidspersoneel overeengekomen met ingang van 1 januari 1996 de reïntegratie-inspanningen ten behoeve van die categorie militairen te

intensiveren. Een van de maatregelen is hun de positie van intern kandidaat te geven, wat een voorkeurspositie inhoudt ten opzichte van alle andere externe kandidaten.

Defensie past het arbeidsongeschiktheids criterium toe op grond van de Wet TBA die sinds 1 augustus 1993 is vertaald in regelingen voor het overheidspersoneel, inclusief het militaire personeel. Sindsdien wordt beoordeeld in hoeverre de overheidswerknemer naar objectieve medische maatstaven nog in staat kan worden geacht gangbare arbeid te verrichten. Dit is een aanzienlijk ruimer criterium dan het voorheen geldende criterium passende arbeid. Bij gangbare arbeid wordt niet meer rekening gehouden met leeftijd, opleiding, vroeger beroep en de plaats van uitvoering van het beroep. Bepalend is nog slechts dat het om algemeen geaccepteerde arbeid dient te gaan. (Zie verder het antwoord op vraag 13.) Elke militair dient in principe geschikt te zijn voor operationele inzet, met inbegrip van uitzending voor vredesoperaties.

15

Onderschrijft de minister de stelling van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht dat het niet verantwoord is om uitvoering te geven aan de gehoorde oproep om de datum van ingang van de opschorting van de opkomstplicht verder naar voren te halen? Op welke wijze zal getracht worden de gevolgen van het opheffen van opkomstplicht per april 1996 op te vangen terwijl nog niet alle eenheden omgevormd zijn naar beroepseenheden? Welke operationele gevolgen heeft dit?

Naar aanleiding van het besluit het opschorten van de opkomstplicht met een jaar te vervroegen, is de Kamer in februari 1995 geïnformeerd over de personeelsvoorziening voor Defensie in de jaren 1995 tot en met 1997 (kamerstuk 23 900 X, nr. 40). Uit deze brief blijkt dat een nog eerdere opschorting niet mogelijk is. In de Novembrief zijn de maatregelen vermeld die worden genomen om de essentiële functies te vullen die vacant raken door de vervroegde opschorting van de opkomstplicht: contractverlenging voor BBT-ers, het huren van tijdelijke werkkrachten en het uitbesteden van werkzaamheden.

16

Gesteld wordt in het jaarverslag dat het zinvol is bij calamiteiten de inzet van personeel van het Natres te overwegen. Het Natres beschikt echter niet over het noodzakelijke zwaar materieel. Hoe wordt in de toekomst dit probleem aangepakt? Welke conclusies hieromtrent worden getrokken uit het gebeuren rond de watersnood?

Overwogen wordt ten behoeve van militaire bijstand bij rampen meer gebruik te maken van het personeel van de Nationale Reserve. De Nationale Reserve is regionaal georganiseerd, waardoor het personeel doorgaans sneller beschikbaar kan zijn. Bovendien kan door de bekendheid met de plaatselijke situatie de effectiviteit van de inzet worden vergroot.

De Nationale Reserve beschikt in de toekomst uitsluitend over terreinvaardige voertuigen. Indien dit voor bijstand bij rampen noodzakelijk is, kan zwaarder materieel worden betrokken van andere militaire eenheden, bijvoorbeeld van parate genie-eenheden.

17

Wanneer wordt het pilotonderzoek «civiele erkenning» afgesloten? Welk plan van actie wordt ontwikkeld ten aanzien van de certificering van militaire vakopleidingen?

Zie het antwoord op vraag 5.

18

Is er een budget om voor BBT nadere invulling te geven aan het laten aansluiten van defensie-opleidingen bij het civiele beroepsonderwijs, het in certificaten vastleggen van de civiele waarde van deze opleidingen en het bieden van studiemogelijkheden bij Defensie?

Militaire opleidingen worden zo veel mogelijk op civiel erkende wijze gecertificeerd. (Zie ook het antwoord op de vragen 5 en 17). Daarnaast worden faciliteiten geboden, zowel in financieel opzicht als in tijd, om cursussen te volgen waarbij civiel erkende diploma's kunnen worden behaald. Hiervoor zijn onder meer zogenoemde Educatieve Centra opgezet. Er is een budget van f 40 miljoen beschikbaar. Voorts worden opleidingen ten behoeve van BBT-ers verzorgd via Regionale Bureaus voor de Arbeidsvoorziening (RBA). Hiervoor worden de fondsen die beschikbaar zijn voor de regeling studiefaciliteiten benut.

19

Bij de KL blijkt de aspirant beroepssoldaat een gemiddeld lager aanvangsniveau te hebben dan de dienstplichtig militair waardoor de opleidingen intensiever en in een langzamer tempo dienen te worden gegeven. Wordt er op een te laag niveau geworven? Wat heeft deze constatering in het jaarverslag voor consequentie op de duur van de opleiding en op het tempo van de vorming van het beroepsleger?

Dienstplichtige militairen hebben vaak een hogere vooropleiding dan de door hen vervulde functies vereisen. De duur van de opleidingen van dienstplichtigen is afgestemd op het gemiddelde vooropleidingsniveau. BBT-ers hebben vaak het minimale opleidingsniveau dat voor de functie is vereist. Omdat de methodiek van de opleidingen is aangepast en de opleidingen intensiever zijn geworden, heeft dit geen consequentie voor de duur van de opleiding en het tempo van de vorming van het beroepsleger.

20

Waarom is het Ministerie van OCW niet bereid het bestaande wachtgeldconvenant voor de in Duitsland met overtolligheid bedreigde leerkrachten te herzien? Wat is de minister voornemens hieraan te doen?

In 1993 werd de wachtgeldregeling voor al het onderwijzend personeel gewijzigd. Er is toen in overleg met de vakcentrales een uitzonderingsregeling gemaakt voor personeel van een bijzondere categorie scholen. Deze uitzondering geldt niet voor de voormalige defensiescholen, waaronder die in Duitsland. Dit is een verantwoordelijkheid van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW).

De Minister van OCW heeft het onderwijzend personeel van de voormalige defensiescholen in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de voor het onderwijspersoneel in Nederland geldende regelingen met betrekking tot herplaatsing. Tevens wordt deze categorie personeel zo mogelijk een functie binnen de defensie-organisatie aangeboden. Beide activiteiten hebben in de praktijk reeds tot resultaten geleid. Daarnaast wil de instantie die de scholen beheert (Stichting bijzondere scholen voor onderwijs op algemene grondslag III) aanvullende sociale maatregelen nemen. Deze stichting heeft Defensie benaderd om dit financieel mogelijk te maken. In overleg met het stichtingsbestuur wordt bezien hoe tot een praktische oplossing van de gesignaleerde problematiek kan worden gekomen.

21

De samenwerking op het terrein van de herplaatsing van burgerpersoneel laat nog veel te wensen over. Welke acties zijn/worden ondernomen naar aanleiding van de aanbevelingen in het jaarverslag?

Er zijn inderdaad aanloopproblemen met betrekking tot de afstemming tussen de verschillende herplaatsingsorganisaties. Inmiddels hebben de krijgsmachtdelen en de Centrale organisatie onderling sluitende afspraken gemaakt. De Centrale Herplaatsingscommissie, waarin de krijgsmachtdelen en de Centrale organisatie zijn vertegenwoordigd, zal de herplaatsingsactiviteiten defensiebreed coördineren en aansturen.

Verder zijn afspraken gemaakt over de interpretatie van de in het Sociaal Beleidskader neergelegde procedure en de te hanteren volgorde bij de herplaatsing van overtollig defensiepersoneel. Conform de wens van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht wordt voor herplaatsing primair in de regio waar zich de vacature voordoet gezocht naar herplaatsingskandidaten bij alle krijgsmachtdelen en de Centrale organisatie. Tussen de decentrale herplaatsingscommissies is hierover in de dagelijkse praktijk op uitvoerend niveau overleg.

22

De positie van vrouwen binnen de krijgsmacht blijft problematisch. Binnen het geheel van de werving en promotie spelen vrouwen weliswaar een rol, echter dat leidt niet tot grotere aantallen vrouwen bij de diverse legeronderdelen. Integendeel. Welke redenen zijn hiervoor aan te voeren? Welke gerichte maatregelen worden ontwikkeld om dit te verbeteren?

De bij de krijgsmacht aangestelde vrouwen functioneren in het algemeen goed. De indruk is dat de positie van vrouwen in de krijgsmacht dezelfde is als die bij min of meer vergelijkbare organisaties. Het aandeel van vrouwen blijft wèl enigszins achter bij de verwachtingen.

Om het aandeel van vrouwen in de organisatie te vergroten, zijn onder meer opleidingen en kennismakingsactiviteiten ontwikkeld, speciaal ter voorbereiding van vrouwen op een functie bij de krijgsmacht. De mogelijkheid om in deeltijd te gaan werken in combinatie met kinderopvang blijkt een geslaagde maatregel voor het behoud van vrouwen voor de organisatie. Gestreefd wordt daarom naar uitbreiding van de kinderopvangvoorzieningen en van de mogelijkheden in deeltijd te werken.

23

Volgens de IGK dient Defensie afspraak met de werkgevers te maken over de verplichtingen van reservepersoneel. Zijn hier inmiddels initiatieven toe genomen? Zo nee, waarom niet?

Op welke wijze kan de zichtbaarheid van het reservepersoneel verbeterd worden?

Zie het antwoord op vraag 6.

24

Welke maatregelen zijn concreet door de Koninklijke luchtmacht genomen om aan de dreigende onevenwichtige opbouw van het vliegerbestand een einde te maken?

De dreigende onevenwichtige opbouw heeft voornamelijk betrekking op het vliegerbestand voor de F-16. Daarom zijn de wervingsinspanningen vergroot, waardoor zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve tekorten op

termijn kunnen worden opgelost. Ook wordt ernaar gestreefd ervaren ex-vliegers van de Koninklijke luchtmacht en vliegers uit de burgerluchtvaart horizontaal te laten instromen. Dit heeft echter een incidenteel karakter.

Verder zijn uitstroombepurende maatregelen genomen. De termijn van de bindingspremies is verlengd en de aanstellingspremie bij verlenging van BBT-contracten is verhoogd.

25

Wat zijn de problemen die zich voordoen bij het verstrekken van vergunningen in het kader van de Wet Milieubeheer en de Wet Verontreiniging Oppervlaktewater? Waarom zal het actualiseren van het milieuvergunningenstelsel nog geruime tijd in beslag nemen?

Door de inwerkingtreding van de Wet Milieubeheer en de vereiste coördinatie met de Wet Verontreiniging Oppervlaktewateren moeten voor een aantal inrichtingen van de Koninklijke luchtmacht de hinderwetvergunningen worden aangepast. Inmiddels is geïnventariseerd op welke punten dat bij de bestaande vergunningen moet gebeuren. Voor de nieuwe vergunningen is meer informatie nodig omdat ze breder van opzet zijn. Hierdoor neemt de voorbereiding van de vergunningaanvraag aanzienlijk meer tijd in beslag dan voorheen. De problemen die zich voordoen zijn derhalve niet zozeer van inhoudelijke als wel van procedurele aard.

26

Wat is de reden van de aanmerkelijke toename van het vrijwillig tussentijds verloop beroepsmilitairen onbepaalde tijd ten opzichte van 1993?

In de Defensienota-1991 is aangekondigd dat de uitstroom van beroepspersoneel als instrument bij het reductieproces zou worden gestimuleerd. In de Prioriteitennota is een intensivering hiervan aangegeven. Een toename van het vrijwillig tussentijds verloop is een teken dat het reductiebeleid effect heeft.

27

Is de personele uitbreiding van het mobiele vreemdelingtoezicht, waarvan de noodzaak door de Staf KMar onderkend is en die in 1995 zou worden gerealiseerd, nog steeds mogelijk gezien de extra inzet die op Schiphol nodig is voor de paspoortcontrole?

Zoals het parlement bij brief van 25 april 1995 (kamerstuk 19 326, nr. 111) is meegedeeld, worden ten behoeve van de grensbewaking op Schiphol tijdelijk 40 mareschaussees onttrokken aan de groei van het contingent mobiel toezicht vreemdelingen. De groei van het contingent zal in de loop van het jaar 1995 echter doorgaan en leiden tot een uiteindelijke sterkte van 473 aan het einde van het jaar. Daarmee is het Mobiel toezicht vreemdelingen op de beoogde sterkte.