

Vergaderjaar 1995–1996

24 400 X

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 1996

Nr. 104

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 21 mei 1996

Hierbij bied ik u de Nota reservistenbeleid aan, welke tevens de reactie is op het advies van de Maatschappelijke Raad voor de Krijgsmacht nr. 32 «De positie van reservisten in Krijgsmacht en samenleving».

In de Prioriteitennota was reeds aangekondigd, dat nader onderzoek nodig is naar de plaats binnen de organisatie en naar de samenstelling en functie van het reservepersoneel. In de memorie van toelichting bij de begroting 1996 verwees ik reeds naar Kamerstuk 23 400, nr 59. In dezelfde memorie van toelichting heb ik u een nota toegezegd over het toekomstig beleid ten aanzien van het reserve-personeel, waarbij aandacht zal worden besteed aan een toereikende waardering voor de vrijwillige beschikbaarheid van reservisten, dit om hen gemotiveerd en actief bij de krijgsmacht betrokken te houden.

In de voorliggende nota wordt het toekomstig beleid uiteengezet met betrekking tot de personele vulling van de reservecomponent van de krijgsmacht en het daaruit voortvloeiende beleid ten aanzien van het reserve-personeel. Het reservistenbeleid geeft aan hoe de reservecomponent is samengesteld en welke taken er voor reservisten zijn weggelegd. Uitgangspunt blijft, zoals ook in de Prioriteitennota en de Novemberbrief is aangegeven, dat de taken van de krijgsmacht in beginsel zullen worden uitgevoerd met het beroepspersoneel. Het reserve-personeel heeft een belangrijke taak in geval van buitengewone omstandigheden, vooral in het geval van een groot conflict. De voorbereiding van reservisten is dan ook vooral daarop gericht. Daarnaast zal het mogelijk zijn dat incidenteel reservisten op vrijwillige basis deelnemen aan crisisbeheersingsoperaties. Het voeren van een actief reservistenbeleid draagt bij tot betrokkenheid van de bevolking bij de krijgsmacht.

Ik zou het op prijs stellen indien ik nog vóór het zomerreces met u over deze nota overleg zou kunnen voeren. Ik merk op, dat dit een spoedige behandeling van het wetsvoorstel Kaderwet dienstplicht, nr 24 245, niet behoeft op te houden.

De Staatssecretaris van Defensie,
J. C. Gmelich Meijling

INLEIDING

1. De gewijzigde taakstelling van de krijgsmacht en de overgang naar een beroepsleger vereisen een andere manier van denken over het aantrekken van personeel voor de krijgsmacht. Dat geldt voor het personeel dat het parate gedeelte van de krijgsmacht vult, het beroeps-personeel, maar ook voor het personeel dat niet doorlopend in werkelijke dienst is, de reservisten. Voor beide soorten personeel moet Defensie een beroep doen op de arbeidsmarkt. Binnen de krijgsmacht moet ook de beschikbaarheid en de inzet van reservisten opnieuw worden doordacht. Een reservecomponent is voor het functioneren van de krijgsmacht van wezenlijk belang. Hiermee kan in tijd van buitengewone omstandigheden (waaronder oorlog of oorlogsgevaar) worden voorzien in de behoefte aan extra personeel. Incidenteel kan reservepersoneel met specialistische kennis in vredetijd ten behoeve van vredesoperaties worden ingeschakeld ter aanvulling van beroepspersoneel.

2. In deze nota wordt het toekomstig beleid uiteengezet met betrekking tot de personele vulling van de reservecomponent van de krijgsmacht en het daaruit voortvloeiende beleid ten aanzien van het reserve-personeel. Het reservistenbeleid geeft aan hoe in de toekomst de reservecomponent van de krijgsmacht moet worden gevuld en welke taken voor deze reservecomponent zijn weggelegd. Het voeren van een actief reservisten-beleid draagt bij tot betrokkenheid van de bevolking bij de krijgsmacht.

3. Door de aanwezigheid van dienstplichtigen in de krijgsmacht vormde deze een afspiegeling van de samenleving: een voortdurende instroom van dienstplichtigen waarborgde dat (nieuwe) maatschappelijke normen en waarden zich voortdurend binnen de krijgsmacht lieten horen. Het dienstplichtstelsel zorgde er tevens voor dat de bevolking zich bewust was van het bestaan en het functioneren van de krijgsmacht. Een deel van de bevolking was immers «in dienst geweest». De Koninklijke Marine (KM) en de Koninklijke Luchtmacht (KLu) maakten in verhouding vrij weinig gebruik van dienstplichtigen. Met name de Koninklijke Landmacht (KL) bestond voor het grootste deel uit dienstplichtigen, met een relatief klein kader van beroepspersoneel. De overgang naar een vrijwilligers-krijgsmacht brengt daarin verandering. Weliswaar is de bevolking op de een of andere manier betrokken bij het veiligheidsbeleid doch slechts een beperkt deel daarvan is feitelijk betrokken bij de uitvoering van de daarmee samenhangende taken van de krijgsmacht. Niettemin blijft het noodzakelijk dat er na de opschorting van de opkomstplicht van dienstplichtigen een brug bestaat tussen de krijgsmacht en de samenleving. En om die beeldspraak voort te zetten: over die brug moet niet alleen tweerichtingsverkeer mogelijk zijn, maar dit moet tevens als een normale zaak worden beschouwd. Reservisten kunnen hierbij een belangrijke rol vervullen. Reservisten, met één been in de burgermaatschappij en het andere in de militaire maatschappij, zijn namelijk bij uitstek geschikt een intermediaire rol te vervullen tussen de krijgsmacht en de samenleving en daarmee het maatschappelijk draagvlak voor de krijgsmacht te vergroten. Dit draagvlak is gewenst ter ondersteuning van de werving van vrijwilligers.

4. Op 6 december 1994 is aan de Maatschappelijke Raad voor de Krijgsmacht (MRK) gevraagd om een advies uit te brengen over de positie van reservisten in krijgsmacht en samenleving. Daarbij werd gevraagd om bijzonder aandacht te besteden aan de voorwaarden waaronder reserve-personeel kan worden gevraagd deel te nemen aan vredesoperaties en aan de wijze waarop reservisten een bijdrage zouden kunnen leveren aan het verankeren van de krijgsmacht in de samenleving. Dit advies van de

MRK, getiteld «De positie van reservisten in krijgsmacht en samenleving» is op 23 november 1995 uitgebracht.

Dit advies is bij het concipiëren van deze beleidsnota mede in beschouwing genomen, op een aantal plaatsen in deze nota wordt naar het MRK-advies verwezen. Geconstateerd is, dat het advies van de MRK ruimere mogelijkheden voorstaat om reservisten in te zetten dan op basis van de Prioriteitennota is voorzien. Op een aantal punten is dankbaar gebruik gemaakt van de door de MRK gedane suggesties. Andere suggesties zijn niet overgenomen. Dit is in deze nota verwerkt. Daarom zal het kabinet niet nog een afzonderlijke reactie op het MRK-advies geven.

ONTWIKKELINGEN MET BETREKKING TOT DE KRIJGSMACHT

5. Met de Defensienota-1991 (kamerstukken II 1990/91, 21 991, nrs. 2 en 3) is in het licht van de gewijzigde veiligheidssituatie de herstructurering en de verkleining van de krijgsmacht in gang gezet. In de Prioriteitennota, «Een andere wereld, een andere defensie» (kamerstukken II 1992/93, 22 975) worden de aanpassingen beschreven van het defensiebeleid, die sinds de verschijning van de Defensienota-1991 nodig zijn geworden. Na uitvoerig overleg met de vaste commissie voor Defensie uit de Tweede Kamer der Staten-Generaal over de Prioriteitennota is besloten over te gaan van een ten dele uit dienstplichtigen bestaande krijgsmacht naar een louter uit vrijwilligers samengestelde krijgsmacht. De overgang naar een vrijwilligerskrijgsmacht vereist een ingrijpende personele reorganisatie. De geleidelijke vervanging van dienstplichtig personeel door beroeps-personeel voor de vulling van de vredesorganisatie dient op 1 januari 1997 zijn beslag te hebben gekregen.

Door de onlangs door de Staten-Generaal aangenomen grondwetswijziging van bepalingen inzake de verdediging (Stb. 1995, 401) is de overgang van een ten dele uit dienstplichtigen bestaande krijgsmacht naar een vrijwilligerskrijgsmacht mogelijk geworden. Met de gewijzigde bepalingen in de Grondwet blijft de dienstplicht als zodanig gehandhaafd, maar ontstaat de mogelijkheid de opkomstplicht van dienstplichtigen op te schorten. De Kaderwet dienstplicht (kamerstukken II 1994/95, 24 245) regelt het raamwerk van de «nieuwe dienstplicht». De verplichte opkomst van dienstplichtigen en de daarmee samenhangende bepalingen zullen worden opgeschort. Deze opschorting kan worden beëindigd. De betrokkenheid van het parlement staat daarbij centraal. Pas na beëindiging van de opschorting kunnen dienstplichtigen in gewone omstandigheden wederom voor een eerste periode in werkelijke dienst worden opgeroepen voor opleiding en oefening, zodat in buitengewone omstandigheden kan worden beschikt over goed getrainde militairen.

Zoals bekend heeft het opschorten van de opkomstplicht van dienstplichtigen eveneens gevolgen voor de personele vulling van de reservecomponent van de krijgsmacht. Gedurende de overgangperiode, waarin voor de vulling van de oorlogsorganisatie nog over onvoldoende reserveplichtig gewezen beroepspersoneel kan worden beschikt, zal als aanvulling op het reservistenbestand voor de reservecomponent zonodig moeten worden teruggevallen op personeel afkomstig uit de laatste lichten ge oefende dienstplichtigen met een mobilisatiebestemming. De Kaderwet dienstplicht voorziet in de mogelijkheid gedurende deze fase deze groep dienstplichtigen zonodig te mobiliseren zonder dat daartoe eerst de opschorting behoeft te worden beëindigd. Rond het jaar 2010 zal uit de dienstplicht afkomstig personeel geen deel meer uitmaken van de reservecomponent.

6. In de Prioriteitennota heeft het kabinet aangegeven dat de vereiste flexibiliteit – ook als het gaat om vergroting van de onmiddellijke inzetbaarheid – alles afwegend beter kan worden bereikt met een

krijgsmacht bestaande uit beroepsmilitairen. Ook werd in de Prioriteitennota een koppeling gelegd tussen de omvang van de parate sterkte en de duur en omvang van mogelijke vredesoperaties. De Prioriteitennota geeft aan dat onder normale omstandigheden de parate delen van de krijgsmacht de kerntaken zullen uitvoeren. Dat betekent dat na de herstructurering het parate deel van de krijgsmacht gelijktijdig kan deelnemen aan vier crisisbeheersingsoperaties. Het gaat daarbij om bijdragen met eenheden op bataljonsniveau of een equivalent daarvan. Deelname aan deze operaties zal langere tijd moeten kunnen worden volgehouden. Een eenheid ter grootte van een brigade zal ter beschikking staan voor een vrede-afdwingende operatie. Daarnaast blijven de Nederlandse strijdkrachten in staat een verantwoorde bijdrage te leveren aan de verdediging van het Koninkrijk en van het NAVO-verdragsgebied, zowel voor crisisbeheersingsoperaties als in het geval van een groot-schalig conflict.

De Prioriteitennota vermeldt als uitgangspunten voor het beleid ten aanzien van het reservepersoneel, dat het reservepersoneel zal worden opgeroepen in tijd van buitengewone omstandigheden en dat reservisten zich verder bereid kunnen verklaren ook deel te nemen aan crisis-beheersingsoperaties, wanneer aan hen behoefte bestaat. Er wordt van uitgegaan dat het slechts in incidentele gevallen en op individuele basis aan reservisten kan worden vergund om deel te nemen aan vredesoperaties ter voldoening in een behoefte die niet eerder kon worden voorzien of waar sprake is van een deskundigheid waarop zo sporadisch een beroep wordt gedaan dat het om die reden geen zin heeft daarvoor voorzieningen te treffen.

DE SITUATIE VOOR DE PRIORITEITENNOTA

7. De Wet voor het reserve-personeel der krijgsmacht onderscheidt twee mogelijkheden om tot het reserve-personeel te komen behoren: verplicht, op basis van een wettelijke verplichting en vrijwillig, op basis van een (bij algemene maatregel van bestuur geregelde) aanstelling. Vóór de opschorting van de opkomstplicht waren de dienstplichtigen de voornaamste bron van reservisten. De dienstplichtigen kwamen een relatief korte periode voor eerste oefening onder de wapenen en hadden daarna een reserveverplichting. Alle reserveverplichtingen waren dan ook op de Dienstplichtwet gebaseerd. Dienstplichtigen bleven beschikbaar tot het bereiken van een in de Dienstplichtwet vastgelegde leeftijd: officieren: 45 jr., onderofficieren en korporaals 40 jr., overigen 35 jr. Naast dienstplichtigen bestond het reservistenbestand uit het ex-beroepspersoneel. Ook hun reserveplicht is op de Dienstplichtwet gebaseerd. Zij behoorden verplicht tot het reserve-personeel, voor zover zij vóór het bereiken van bovenvermelde leeftijden als beroepsmilitair waren ontslagen. Vrijwillig behoorden tot het reserve-personeel degenen die op grond van het Algemeen militair ambtenarenreglement (AMAR) daarbij waren aangesteld, bijvoorbeeld vrouwelijke ex-beroepsmilitairen. De verplichting om tot het reserve-personeel te behoren nemen zij vrijwillig op zich bij hun aanstelling als militair ambtenaar. Ook behoorden op vrijwillige basis tot het reserve-personeel degenen die na het bereiken van de genoemde leeftijden bereid waren te blijven behoren tot het reserve-personeel. Dit waren vooral (uit de dienstplicht afkomstige) reserve-officieren bestemd voor het vervullen van functies in de hogere rangen.

8. In de Wet voor het Reserve-personeel der Krijgsmacht was – en is – geregeld wanneer, hoe vaak en waarvoor reserve-personeel in werkelijke dienst kan worden opgeroepen en ook hoe lang zij onder de wapenen moeten blijven. Reserve-personeel kan worden opgeroepen in geval van buitengewone omstandigheden, voor herhalingsoefeningen (60 dagen per

drie jaar verdeeld over maximaal 6 perioden) en voor cursussen. Daarnaast kan reserve-personeel vrijwillig meer verplichtingen op zich nemen; ook is het mogelijk dat aan reserve-personeel wordt vergund in werkelijke dienst te komen zonder dat daaraan een verplichting ten grondslag ligt.

DE NIEUWE RESERVECOMPONENT VAN DE KRIJGSMACHT

9. Na het opschorten van de opkomstplicht voor dienstplichtigen zal de krijgsmacht voor het verwerven van personeel geheel afhankelijk zijn van de situatie op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de behoefte aan beroepspersoneel als voor de behoefte aan reserve-personeel. In het merendeel van de gevallen kan de krijgsmacht namelijk voor het uitvoeren van haar taken volstaan met een deel, en wel het parate deel van haar totale potentieel. Ook voor het garanderen van de vereiste geoefendheid en gereedheid hoeft de krijgsmacht niet in zijn volle omvang beschikbaar te zijn. Het is daarom niet zinvol en efficiënt om permanent de volledige sterkte van de krijgsmacht paraat aanwezig te hebben. Het kabinet kiest er daarom voor de krijgsmacht te laten bestaan uit paraat aanwezig beroepspersoneel en uit reservisten. Dit geldt met name voor de nieuwe structuur en samenstelling van de KL; voor de KM en de KLu verandert er door het niet meer aanwezig zijn van dienstplichtigen in de organisatie veel minder, aangezien deze krijgsmachtdelen toch al overwegend uit beroepspersoneel bestonden.

10. Het uitvoeren van operaties zal onder normale omstandigheden vrijwel uitsluitend geschieden door beroepsmilitairen. Zij vormen een direct beschikbare capaciteit voor crisisbeheersingsoperaties en de beveiliging van het bondgenootschappelijk gebied. Zij hebben daarnaast tot taak om de continuïteit van de krijgsmacht op langere termijn te garanderen. Zij doen dit onder meer door het opbouwen van kennis en ervaring, door het opleiden en trainen, en door het uitvoeren van logistieke taken. Daarnaast vormen zij een kern die er voor zorgt dat de reservecomponent van de krijgsmacht gevuld wordt. De reservisten zijn bestemd om de parate component aan te vullen wanneer dat in buitengewone omstandigheden nodig is. In totaal bestaat de reservecomponent uit 44 100 functies (KM: 3700; KL 34 500; KLu 4500; Kmar 1400). Voor de vulling daarvan zijn 57 200 reservisten nodig (KM 4500; KL 45 000; KLu 6000; Kmar 1700).

11. Door de combinatie van beroepsmilitairen en reservisten kan de krijgsmacht snel en flexibel worden ingezet. Ze beschikt tevens over het potentieel om, in variabele samenstellingen, militaire operaties uit te voeren die qua duur en omvang zijn afgestemd op de Nederlandse veiligheidsbelangen en de wensen van de Nederlandse regering en het parlement. Zoals ook de MRK opmerkt is er geen draagvlak voor een grotere organisatie dan in de Prioriteitennota is vastgelegd. Met de reserve-component heeft de krijgsmacht gelet op het bovenstaande dan ook de capaciteit haar beschikbare potentieel flexibel aan te passen, vooral in buitengewone omstandigheden.

12. Het beschikbaar stellen van Nederlandse strijdkrachten voor een bepaalde vredesoperatie betreft in principe het beroepspersoneel. De MRK beveelt aan om bij toezeggingen die uitzending van militairen tot gevolg hebben rekening te houden met de mogelijkheden van de beroepskrijgsmacht en daarbij de consequenties van de inzet van reservisten te betrekken. De regering neemt het standpunt in dat wanneer daaraan behoefte bestaat bij operaties kleine aantallen reservisten op basis van vrijwilligheid betrokken kunnen zijn. Het gaat dan om reser-

visten met specialismen die onder beroepspersoneel niet of slechts schaars aanwezig zijn (zoals medische specialisten).

Algemeen

13. Tot dusver was het reserve-personeel voornamelijk afkomstig uit de dienstplicht. Het «nieuwe» reserve-personeel komt in principe voort uit beroepsmilitairen, bepaalde en onbepaalde tijd, die de actieve dienst verlaten. Zij krijgen bij hun aanstelling als beroepsmilitair tevens de verplichting om na ontslag als beroepsmilitair tot het reserve-personeel te behoren. Daarnaast kunnen burgers zonder militaire achtergrond worden geworven voor een aanstelling bij het reserve-personeel. Het reserve-personeel omvat zowel mannen als vrouwen.

14. Het reserve-personeel maakt in het vervolg zelf keuzes met betrekking tot de mate waarin men als reservist actief is en welke extra verplichtingen men op zich neemt. De duur van de reserveverplichting en de verplichtingen tot het in werkelijke dienst komen voor training en opleiding verschilt dan ook voor elk van de hieronder te behandelen soorten reservisten, maar is steeds zó bepaald, dat – zoals ook door de MRK wordt geadviseerd – een adequate vulling van de reservecomponent van de krijgsmacht met reservepersoneel blijft gewaarborgd, terwijl aan de individuele reservisten niet méér verplichtingen zullen worden opgelegd dan van hen in het licht van persoonlijke en maatschappelijke omstandigheden redelijkerwijs gevergd kan worden. De reservist kan vrijwillig tot het reserve-personeel blijven behoren tot de ook voor beroepspersoneel geldende ontslagleeftijd. Na het bereiken van een door de operationele behoefte bepaalde leeftijd zal hij daartoe echter niet meer verplicht worden. Als bovengrens van alle reserveverplichtingen zal de leeftijd van 45 jaar gelden

Toekomstige categorieën reservisten

15. Vooropgesteld blijft dat er slechts één status van reservist zal zijn, namelijk die van militair ambtenaar aangesteld bij het reservepersoneel. Om evenwel voor het spraakgebruik een onderscheid te kunnen aangeven tussen de reservisten zonder extra verplichtingen en de reservisten die naast en boven de voor alle reservisten geldende verplichtingen vrijwillig verschillende verplichtingen van verschillende zwaarte op zich nemen, worden reservisten zonder extra verplichtingen in deze nota aangeduid als *reguliere reservisten*. Reservisten die daarboven vrijwillig een extra verplichting op zich nemen tot het volgen van functiegerichte reservisten-trainingen noemen we *actieve reservisten*. Binnen de actieve reservisten neemt het Korps Natres een speciale plaats in. Reservisten die zich bereid hebben verklaard een bepaalde periode op afroep beschikbaar te zijn voor inzet worden aangeduid als *afroepreservisten*.

Alle reservisten, ongeacht de categorie hebben op grond van artikel 4, tweede lid van de Wet voor het reserve-personeel der Krijgsmacht de mogelijkheid om te verzoeken of hen kan worden vergund in werkelijke dienst te komen voor het deelnemen aan bepaalde operaties maar, zoals eerder vermeld, daar zal slechts incidenteel en in individuele gevallen gebruik van worden gemaakt. Overigens is het beschreven onderscheid met name van belang voor het «beheer» van het reservistenbestand van de KL; de KM en de Klu maken immers structureel veel minder gebruik van reservisten.

16. *Reguliere reservisten*. Het grootste deel van de reservisten zal onder normale omstandigheden niet actief zijn in de krijgsmacht of bijzondere verplichtingen op zich nemen. De omvang van dit bestand aan reservisten

is bij de KM ongeveer 4470, bij de KL ongeveer 38 600 en bij de Klu ongeveer 5650, De Kmar heeft behoefte aan 1650 reguliere reservisten.

Deze reservisten, blijven in principe bestemd voor functies in de reservecomponent waarvoor zij op grond van hun opleiding in de actieve periode geschikt zijn. Van het bestaan van deze verplichting zal het merendeel echter in normale omstandigheden niets merken, want alleen in buitengewone omstandigheden, zullen zij verplicht in dienst worden geroepen. Onder de huidige omstandigheden is de beschikbare militaire reactietijd voldoende om met deze reservisten voor hun taak berekende eenheden te vormen en ze voor te bereiden op een inzet. Daarom is het in de huidige veiligheidssituatie in beginsel niet nodig hen op te roepen voor herhalingsoefeningen. Gedurende de periode dat zij reservist zijn, neemt weliswaar hun kennis af (retentieverval), maar dit wordt opgevangen door de reservisten met de meest recente kennis in te delen in de eenheden en functies die het eerst voor reactivering in aanmerking komen terwijl reservisten die langer uit dienst zijn worden ingedeeld bij eenheden met een toenemende militaire reactietijd of op meer eenvoudige functies. Uiteindelijk kunnen zij in algemene reserve worden gehouden. De bestaande wettelijke verplichting om deel te nemen aan «herhalingsoefeningen» blijft wel gehandhaafd. Hiermee blijft een instrument beschikbaar om reservisten geschikt te houden voor hun operationele taken, in geval de lengte van de reactietijd voor een beperkt aantal (bij ministeriële regeling aan te wijzen) functiegroepen niet voldoende is om de kennis van de daartoe behorende reservisten op te frissen.

17. *Actieve reservisten.* Voor een klein deel van de reservisten zal de mogelijkheid aanwezig zijn om meer actief bij de krijgsmacht betrokken te zijn ter voorbereiding op hun inzet bij buitengewone omstandigheden. Bij de KM gaat het daarbij om ongeveer 30 reservisten, bij de KL om 2400 reservisten (naast de Natres), bij de Klu om 350 reservisten en bij de Kmar om 50 à 60. Omdat zij bereid zijn om deel te nemen aan militaire trainingsactiviteiten, kunnen deze «actieve» reservisten in aanmerking komen voor het vervullen van zwaardere functies en functies met een grotere verantwoordelijkheid. De reservisten die opteren voor dergelijke functies nemen, gedurende een overeen te komen periode, daarmee -vrijwillig- ook de verplichting op zich hun parate kennis te onderhouden en hun militaire vaardigheden te vergroten. Zij komen zo ook in aanmerking om als reservist een militaire carrière te volgen.

18. *Actieve reservisten bij het Korps Nationale Reserve.* Een bijzondere categorie van «actieve» reservisten wordt gevormd door de reservisten behorende tot het Korps Nationale Reserve (Het Korps Natres). Dit Korps bestaat uit ongeveer 4000 reservisten, georganiseerd in een veertigtal over het hele land verspreide compagnieën met uit de eigen regio afkomstige reservisten. Deze compagnieën, ondergebracht in een bataljon Natres bij ieder van de drie Regionaal Militair Commando's, maken deel uit van het Nationaal Commando. De tot het Korps Natres behorende reservisten zijn dan ook bestemd om nationale taken uit te voeren op het gebied van bewaking/beveiliging, vervoer en verkeer, Host Nation Support en rampenbestrijding.

In zijn algemeenheid geldt dat de Natres uitsluitend taken verricht die door specifieke omstandigheden, zoals buitengewone omstandigheden, niet door regulier eenheden kunnen worden vervuld. De reservisten van het Korps Natres komen zo'n honderd tot tweehonderd uren per jaar – afhankelijk van de soort functie – in werkelijke dienst voor instructie en oefening. Daardoor zijn ze ook in staat, indien de noodzaak zich daartoe voordoet, op korte termijn deze taken daadwerkelijk te verrichten. Ze voeren in principe het merendeel van deze taken in de eigen regio uit. Het Korps Natres wordt als zodanig niet buiten Nederland ingezet. Bij hun aanstelling nemen de leden van het Korps Natres de verplichting op zich

om deel te nemen aan de oefenactiviteiten en beschikbaar te zijn voor daadwerkelijke uitvoering van taken.

19. *Afroepreservisten.* Een bijzondere constructie zal worden getroffen om te garanderen dat bij crisisbeheersingsoperaties kan worden voorzien in zeer specialistisch personeel voor kritische functies. Het gaat daarbij om functies waarvoor het niet doelmatig is voortdurend dit personeel als beroepspersoneel paraat te hebben in de organisatie. Voor deze functies zullen vrijwilligers worden geworven onder de reservisten, maar ook rechtstreeks op de arbeidsmarkt, al naar gelang de bestaande operationele behoefte. Deze «afroep»reservisten verbinden zich om gedurende een overeen te komen periode op afroep beschikbaar te zijn om indien dit nodig zou zijn, in die periode voor een aantal weken of maanden onder de wapenen te komen en eventueel te worden uitgezonden. Na afloop van de «beschikbaarheidsperiode» kunnen de afspraken worden verlengd of aangepast. Op de tegenprestatie voor deze bijzondere bereidheid en beschikbaarheid wordt hieronder bij het onderwerp arbeidsvoorwaarden ingegaan. Gedurende de beschikbaarheidsperiode nemen de afroepreservisten regelmatig deel aan functietrainingen om onmiddellijke inzet te kunnen waarborgen. Bij de Klu gaat het daarbij om een beschikbaar potentieel van ongeveer 20 reservisten en bij de KL van ongeveer 200 reservisten, verdeeld over diverse disciplines (medisch, technisch e.a.). KM en Kmar zullen geen gebruik maken van afroepreservisten.

Inzet van reservisten

20. *Vrijwillig deelnemen aan operaties.* Het uitgangspunt voor inzet van reservisten zoals genoemd in de Prioriteitennota is dat het reservepersoneel alleen verplicht in werkelijke dienst zal worden opgeroepen in buitengewone omstandigheden. De Prioriteitennota geeft echter ook aan, dat reservisten op vrijwillige basis kunnen deelnemen aan crisisbeheersingsoperaties, wanneer aan hen behoefte bestaat.

Als bij een bepaalde operatie de noodzaak zich voordoet om ook reservisten in te zetten, kunnen zij daarvoor voor zover aan hen behoefte bestaat actief worden benaderd. Het betreft hier alle categorieën reservisten. Reservisten kunnen zich ook op eigen initiatief voor deelname aan een bepaalde operatie aanmelden.

De noodzaak om ook reservisten in te zetten kan eruit bestaan, dat onder het beroepspersoneel een bepaalde schaarse specialistische kennis niet voorhanden is, hetzij omdat het wegens het weinig voorkomen van de behoefte niet kosteneffectief is om beroepspersoneel met deze kennis voortdurend in dienst te houden, hetzij omdat het gaat om een behoefte aan een specialisme die in het geheel niet kon worden voorzien. In ieder geval gaat het om de incidentele inzet van individuele militairen. Het kan hierbij gaan om inzet in het kader van alle soorten operaties, zoals vredes- en humanitaire hulp operaties, vrede-afdwingende en andere crisisbeheersingsoperaties.

21. *Vrijwillig, maar niet vrijblijvend.* Reservisten die extra verplichtingen op zich nemen gaan deze verplichtingen vrijwillig aan. Dit mag echter niet leiden tot vrijblijvendheid. Het spreekt daarom voor zich dat net als een beroepsmilitair, een reservist wordt gehouden aan de door hem toegezegde bereidheid. Als hij zich voor een bepaalde periode – bijvoorbeeld een jaar – beschikbaar stelt om deel te nemen aan trainingsprogramma's of in het uitzonderlijke geval aan een bepaalde inzet, vloeit hieruit de verplichting voort om ook daadwerkelijk deel te nemen. De mogelijkheid bestaat om in overleg met de reservist vast te stellen, wanneer de verplichting wordt geëffectueerd. Zo kan bijvoorbeeld het deelnemen aan reservistentrainingen indien mogelijk in een gunstig seizoen, of in avonden of weekends plaatsvinden. Voorts kan in de toekomst steeds

meer worden ingespeeld op meer flexibele en variabele werktijden in de burgermaatschappij.

Werving van reservisten

22. De functies in de reservecomponent worden zoveel als mogelijk gevuld vanuit het beroepspersoneel dat de actieve dienst verlaat. Bepaalde specialistische kennis zal echter bijna altijd rechtstreeks uit de burgermaatschappij betrokken moeten worden. Het rechtstreeks werven van reservisten in de burgermaatschappij wordt nadrukkelijk beschouwd als een instrument om het bestand bij te sturen. De werving rechtstreeks vanuit de burgermaatschappij verloopt via de normale wervings- en selectie-organisatie. Na aanstelling volgt de vrijwilliger een trainingsprogramma dat hem of haar geschikt maakt om een functie te vervullen.

23. Het Korps Natres is regionaal georganiseerd. Het moet daarom beschikken over uit de eigen regio afkomstige reservisten. Hoewel ook ex-beroepspersoneel voor functies bij het Korps Natres kan opteren, zal het Korps Natres vanwege deze bijzondere regionale band veelal rechtstreeks onder de burgers uit de regio werven. Met name omdat het aandeel van hen met een dienstplichtachtergrond snel afneemt, heeft een groter aantal een initiële opleiding.

24. Een bijzondere vorm van werven van reservisten betreft burgers werkzaam bij Defensie, in het bijzonder bij de defensiebedrijven. Het kan voorkomen, dat zij hun werkzaamheden ook in het operatiegebied moeten uitvoeren omdat hun specialistische kennis niet bij militairen als zodanig aanwezig is. In die gevallen heeft het de voorkeur, uit oogpunt van rechtspositie, veiligheid, uniformiteit, herkenbaarheid en bescherming door de Geneefse Conventies, dit personeel als militair uit te zenden. Dat brengt met zich mee, dat het nodig is om hen basis-militaire vaardigheden bij te brengen. Aan de aanstelling van burgerpersoneel op bepaalde specifieke functies bij defensiebedrijven zou daartoe de verplichting kunnen worden gekoppeld deel uit te maken van het actieve reservepersoneel. Anders dan de MRK adviseert heeft de krijgsmacht – gelet op de uitgangspunten van de Prioriteitennota – geen behoefte om het concept van «sponsored reserve» (de bereidheid van bedrijven om in ruil voor defensie-contracten een deel van het personeel als reservist ter beschikking te stellen) toe te passen.

25. In het verleden kwam het merendeel van de reserve-officieren voort uit de groep dienstplichtigen die een universitaire- of HBO-opleiding had afgerond. Daarmee kon in het reserve-officiersbestand worden beschikt over alle burgerspecialismen die in de krijgsmacht nodig waren. Op de eerste plaats moeten we hierbij denken aan medische specialisten, maar ook aan technici, juristen, tolken en psychologen. Bovendien leverde dit een aanzienlijk aantal reserve-officieren op die leidinggevende posities bekleedden in de burgermaatschappij. Nu de reserve-officier voornamelijk voortkomt uit ex-BBT officieren zal dit potentieel snel afnemen. Voor de functie van BBT-officier volstaat immers in veel gevallen een HAVO-opleiding. Om ook in de toekomst te kunnen beschikken over reservisten voor functies waar een academische of HBO-opleiding voor vereist is, zijn actieve maatregelen nodig. Defensie heeft daarom het voornemen te voorzien in de behoefte aan academisch opgeleide reserve-officieren, door specifieke BBT-functies voor academici. Zij krijgen een desnoods aangepaste (verkorte) militaire opleiding en blijven na afloop van hun aanstelling bij het beroepspersoneel tot de reservecomponent behoren.

HET BETREKKEN VAN DE RESERVIST BIJ DE KRIJGSMACHT

Bereidheid van de reservist

26. Er is reeds enig inzicht verkregen in de bereidheid van reservisten voor het aangaan van verdergaande verplichtingen boven op de minimum wettelijke verplichtingen. Medio 1994 werd een vragenlijst voorgelegd aan alle reservisten van de KL. Deze had onder meer tot doel belangstelling te registreren voor functies en voor deelname aan reservistentrainingen alsmede te onderzoeken of de bereidheid om deel te nemen aan vredesoperaties in beginsel aanwezig is. In totaal werden 33 000 vragenlijsten verzonden. De respons was bijzonder groot. Uit de ongeveer 15 000 retour ontvangen ingevulde vragenlijsten bleek dat ongeveer 11 000 reservisten belangstelling hebben voor reservistentrainingen en/of deelname aan humanitaire acties, vredesoperaties, of om tijdelijk de functie van een uitgezonden beroepscollega waar te nemen. Zo'n 4 000 reservisten heeft aangegeven geen belangstelling te hebben voor enige activiteit. Uit de discussies tijdens de informatie-avonden voor reserve-personeel eind 1994 en begin 1995, bleek eveneens dat er in principe een grote bereidheid bestaat om binnen de krijgsmacht actief te willen zijn. Als belangrijkste voorwaarde werd zowel in de vragenlijsten als bij de informatie-avonden de steun van de werkgevers genoemd. Defensie neemt zich voor om deze bereidheid en actieve betrokkenheid van de reservist te stimuleren. Dit is nodig om hen in staat te stellen effectief invulling te kunnen geven aan de «ambassadeursfunctie». Dit actieve beleid zal zich richten op de reservist zelf en op zijn maatschappelijke omgeving.

Actief beleid gericht op de reservist

27. De reservist moet actief worden betrokken bij activiteiten van de krijgsmacht. De mate waarin dat gebeurt, is afhankelijk van de bereidheid van de reservist om zelf actief te zijn. Met alle reservisten zal Defensie contact onderhouden. Dit gebeurt onder meer door het toezenden van Defensiebladen of specifiek op reserve-personeel gerichte informatiebulletins en door hen periodiek te vragen naar hun bereidheid om actief te zijn binnen de krijgsmacht. Door ze periodiek uit te nodigen voor een informatiebijeenkomst, zo mogelijk bij het «eigen» onderdeel, kan de persoonlijke band extra worden verstevigd. Hiermee kunnen de reservisten op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen in de Defensie-organisatie.

28. Een bijzondere rol is weggelegd voor de verenigingen voor reserve-personeel. Met hun verenigingsactiviteiten stimuleren zij de betrokkenheid van het reserve-personeel. Deze kunnen een actief militair karakter hebben, zoals uithoudingsproeven, militaire sportactiviteiten, excursies, militaire oefeningen en schietwedstrijden. Maar ze kunnen ook liggen op het gebied van belangenbehartiging, meedenken bij het ontwikkelen van defensiebeleid, liaison naar de burgermaatschappij en sociale activiteiten. Hun bijdragen in internationale federaties van reserve-personeel geeft deze verenigingen nog een extra dimensie. Defensie zal daarom de activiteiten van deze verenigingen blijven stimuleren en ondersteunen.

29. De reservist die de bereidheid heeft om actief te zijn, zal daarbij moeten worden ingedeeld op functies die zoveel mogelijk gelijke tred houden met zijn maatschappelijke carrière. Dat houdt tevens in dat bij het toewijzen van functies maximaal rekening wordt gehouden met zijn civiele vakkennis. Functies voor reservisten zijn daarom zowel in de lagere als de hogere rangen te vinden. Voor het uitvoeren van zijn militaire taken

moet de reservist over een gelijkwaardige geschiktheid beschikken als zijn beroepscollega. Alleen dan kan hij functioneren als militair én als «ambassadeur» voor de krijgsmacht. Hiervoor is regelmatige opleiding en oefening onontbeerlijk, waaronder «training on the job».

30. De waardering van Defensie voor de reservist die bereid is zich actief in te zetten voor de krijgsmacht, kan mede tot uitdrukking komen door hem mee te laten profiteren van faciliteiten die Defensie voor het beroepspersoneel in het leven heeft geroepen. Hierbij kan men denken aan gebruik maken van militaire sportfaciliteiten, messes, militaire hotels, studiefaciliteiten, maar wellicht ook het aansluiten bij collectieve contracten met bedrijven zoals deze ook voor leden van belangenverenigingen vaak bestaan. Defensie onderzoekt of dit via een zogenaamde reservistenpas of via een ander mechanisme tot stand moet worden gebracht.

Steun van werkgevers («employer support»)

31. De reservist die een meer actieve relatie heeft met de krijgsmacht is afhankelijk van de steun van zijn werkgever: «employer support». Met deze term wordt de steun aangeduid die werkgevers verlenen aan hun werknemer/reservist om hun vrijwillig aangegane verplichtingen op het gebied van reservistentraining en in een enkel geval, inzet na te komen. De door de MRK gepresenteerde aanbevelingen over het opzetten van Employer support programma's zijn ruimer dan door Defensie zijn voorzien vanwege de slechts incidentele behoefte aan de inzet van reservisten.

32. Het ligt voor de hand dat wanneer het noodzakelijk is anders dan in buitengewone omstandigheden reservisten in te zetten, de overheid met daarover met werkgevers overeenkomsten afsluit. Daarom is het vrijwillig op zich nemen van verdergaande extra reserveverplichtingen of als afroepreservist niet mogelijk zonder de toestemming van de civiele werkgever. Met de betrokken werkgevers zullen in dat geval afspraken moeten worden gemaakt over de beschikbaarheid van de reservist, eventuele schadeloosstellingen en ontslagbescherming. Dit kan door het bieden van een financiële schadeloosstelling gebeuren of door het zoeken naar oplossingen waarvan zowel werkgever als Defensie profijt hebben: win-win situaties

33. Het spreekt vanzelf dat werkgevers, in het verlengde van hun toestemming aan de reservist om een extra reserveverplichting op zich te nemen, de verplichting hebben hen in staat te stellen hieraan invulling te geven. In het contract dat Defensie met de werkgever sluit zal uiteraard worden opgenomen dat in geval van dwingende redenen de mogelijkheid bestaat ontheffing van deze verplichting te verkrijgen. Een algemene wettelijke regeling waarbij aan werkgevers de verplichting wordt opgelegd om hun werknemers toe te staan verdergaande verplichtingen als reservist op zich te nemen, wordt evenwel niet opportuun geacht, evenmin als het wettelijk regelen van een algehele ontslagbescherming voor reservisten. Dergelijke verplichtingen kunnen immers een nadelig gevolg hebben voor de arbeidsmarktpositie van reservisten. Ook de MRK beveelt aan om terughoudend te zijn met een wettelijke regeling voor «job protection». Nadrukkelijk nemen reservisten en hun werkgevers alleen in onderling overleg verplichtingen op zich. Als uitgangspunt geldt dat het schadeloosstellen van de werkgevers van reservisten die daadwerkelijk worden opgeroepen zal gebeuren op basis van het met hun werkgever gesloten contract.

34. De steun van de werkgever aan de reservist kan worden bewerkstelligd met een «employer support» programma. In gesprekken met werkgevers werd een enorme informatie-achterstand aangetroffen over de herstructurering van de krijgsmacht, de gevolgen van de overgang naar een beroepsleger en de noodzaak tot het aanhouden van een reservecomponent. Door deze onbekendheid bleek niet vanzelfsprekend een pro-krijgsmacht houding te bestaan bij werkgevers. Wel bestond er respect voor de kunde en de inzet van de krijgsmacht. Het deelnemen aan herhalingsoefeningen, zoals in de oude situatie, werd niet als bezwaarlijk ervaren. Er werd gepleit voor een systeem waarin de mate van «verplichting» evenredig oploopt met de aard en ernst van een mogelijke (militaire) operatie.

35. Om employer-support vorm te geven gaan de gedachten uit naar het oprichten van een platform, met als doel het bevorderen van de werkgeverssteun aan reservisten. Dit platform maakt geen deel uit van de Defensie-organisatie en moet gedragen worden door de werkgevers. Dit platform moet wel worden ondersteund vanuit de Defensie-organisatie. Anders dan de MRK is Defensie van oordeel, dat de verantwoordelijkheid voor een actief reservistenbeleid in al zijn verschijningsvormen een aangelegenheid is voor Defensie zelf en zich daarom niet leent voor het overdragen aan een stichting. Ook de verantwoordelijkheid voor de met Employer supportprogramma's gemoeide gelden moet niet aan derden worden overgedragen, met alle (controle) problematieken van dien. Er zal dan ook binnen de Defensie-organisatie, een apart bureau worden opgericht. Dit bureau kan uiteraard terugvallen op de ondersteuning van de in de krijgsmacht aanwezige organisaties.

36. Het platform heeft als doel bescherming en ondersteuning te bieden voor die reservisten die dat in hun contacten met de defensie-organisatie nodig hebben. Het ondersteunende bureau verzorgt de publiciteit, ondersteunt de activiteiten van het platform en draagt zorg voor presentie op landelijke evenementen. De mening van de MRK dat er een behoefte zou bestaan aan een onafhankelijke deskundige als ombudsman voor het reserve-personeel wordt evenwel niet gedeeld. Defensie is van mening, dat door de instituten Nationaal Ombudsman, Inspecteur-generaal voor de Krijgsmacht en de inspecteurs voor het reserve-personeel voldoende wordt voorzien in de behoefte van klankbord bij misverstanden of klachten. Het «employer support»- programma zal bestaan uit informatie en stimulerende maatregelen.

Zoals is gebleken zijn werkgevers onvoldoende geïnformeerd over de veranderingen in de krijgsmacht. Het is daarom gewenst een informatie-campagne op te zetten om de werkgevers te informeren over de nieuwe krijgsmacht en de rol van de reservist daarin.

ARBEIDSVORWAARDEN

37. Bij de arbeidsvoorwaarden van reservisten is het uitgangspunt, dat de reservist die hetzelfde doet als de beroepsmilitair daarvoor een gelijke beloning moet krijgen. Daarom moeten de arbeidsvoorwaarden van reservisten gelijkwaardig zijn aan die van beroepsmilitairen. In de praktijk is dat ook zo, omdat de rechtspositie over het algemeen in het geheel geen onderscheid maakt tussen bij het beroepspersoneel aangestelde militairen en bij het reserve-personeel aangestelde militairen die in werkelijke dienst zijn.

38. Wel zullen er voor reservisten soms feitelijke beperkingen in de mogelijkheid van bepaalde rechtspositionele rechten gebruik te maken aanwezig zijn, omdat ze nu eenmaal niet doorlopend in werkelijke dienst

zijn. Aan de andere kant zal het ook nodig zijn om speciale regelingen voor de arbeidsvoorwaarden te treffen die een soepel en flexibel overgaan van de burgermaatschappij naar de krijgsmacht en weer terug bevorderen.

39. Zoals ook door de MRK wordt aanbevolen zal voor iedere individuele reservist duidelijk worden vastgelegd welke verplichtingen hij vrijwillig op zich heeft genomen, ook afspraken over tijdstip en duur van opkomst in werkelijke dienst voor trainingen zullen worden geregistreerd. De reservist zal duidelijk worden voorgelicht over alle consequenties die verplichtingen met zich meebrengen alvorens hij deze op zich neemt. Ook zal daarbij aandacht worden besteed aan het beleid ten aanzien van het ontheffen van wettelijke verplichtingen wegens zwaarwegende persoonlijke of maatschappelijke belangen.

40. De reguliere reservist heeft geen bijzondere verplichtingen op zich genomen. Voor hem gelden ook geen bijzondere aanspraken. Doorgaans merkt hij weinig van zijn status als reservist. Hij heeft echter het recht om in Nederland bij daarvoor in aanmerking komende gelegenheden het uniform te dragen; voor het dragen van uniform in het buitenland is speciale toestemming nodig.

41. De afroepreservist heeft een verplichting op zich genomen om reservistentrainingen te volgen en gedurende een periode, bijvoorbeeld een jaar, beschikbaar te zijn voor inzet bij crisisbeheersingsoperaties etc. Hij krijgt gedurende deze periode voor die bereidheid een beschikbaarheidstoelage. Wanneer hij daadwerkelijk opkomt in werkelijke dienst, ontvangt hij bezoldiging als militair.

42. *Algemene en financiële arbeidsvoorwaarden.* De reservist in werkelijke dienst heeft dezelfde arbeidsvoorwaarden als het beroepspersoneel. De rechtspositie van de militair ambtenaar in werkelijke dienst is op hem van toepassing. Dat houdt dus in dat hij bij het vervullen van een functie dezelfde rang bekleedt als een beroepsmilitair wanneer de functie door een beroepsmilitair vervuld zou worden. Ook geniet hij dezelfde bezoldiging en ontvangt in voorkomend geval dezelfde vergoedingen voor bijvoorbeeld extra beslaglegging of dienstreizen. Bij uitzending in het kader van een vredesoperatie zijn dezelfde voorzieningen van toepassing als voor andere uitgezonden militairen. Een reservist heeft naar rato van de tijd in werkelijke dienst een evenredige aanspraak op verlof.

43. *Ziektekosten.* De reservist is net als de overige militairen in werkelijke dienst verplicht publiekrechtelijk verzekerd (de Ziektekostenverzekering Krijgsmacht). Aan deze verzekering ontleent hij echter pas aanspraken als hij voor een periode van meer dan 100 dagen in werkelijke dienst is. Voor periodes korter dan 100 dagen ontvangt hij geneeskundige verzorging vanwege en voor rekening van Defensie.

44. *Opkomsttoeslag.* De actieve reservist heeft de verplichting op zich genomen om reservistentrainingen te volgen en eventueel te worden ingezet. Hij ontvangt telkens als hij in werkelijke dienst komt een «opkomsttoeslag» boven op zijn bezoldiging.

45. Deze toeslag komt in de plaats van de aanspraak op een diensttijd-pensioen en zal ongeveer dezelfde financiële waarde vertegenwoordigen. De pensioenaanspraken ter zake van invaliditeit en overlijden met dienstverband dienen overeenkomstig die voor beroepsmilitairen te zijn. De pensioenwet zal daartoe worden gewijzigd. De regeling die nu in de Algemene militaire pensioenwet (AMPW) is neergelegd (een diensttijd

van ten minste 28 jaren, waarvan ten minste 16 als reservist en gemiddeld tien dagen werkelijke dienst per jaar) kan niet meer als een passende vergoeding voor de bereidheid worden beschouwd. Dat heeft de volgende redenen. In de eerste plaats moet er een directe vergoeding staan tegenover de bereidheid, waar iedere reservist ook daadwerkelijk aanspraak op kan maken. De huidige criteria kunnen ertoe leiden dat een reservist ondanks jarenlange bereidheid en activiteiten toch net niet in aanmerking komt voor een diensttijd-pensioen. Daarnaast is een diensttijd-pensioen een oneigenlijke beloning voor een categorie personeel die als kenmerk heeft dat ze doorgaans niet in werkelijke dienst is.

46. *Arbeidsmarkttoeslag.* Voor afroepreservisten kan het nodig zijn een toeslag op de bezoldiging te betalen teneinde hen ook financieel te motiveren om zich als vrijwilliger te melden. Van het betalen van deze arbeidsmarkttoeslag zal alleen sprake zijn bij een inzet langer dan een maand. De hoogte van deze toeslag zal van individu tot individu kunnen verschillen, al naar gelang diens positie en inkomen in de burgermaatschappij en de noodzaak voor Defensie hem te interesseren om deel te nemen aan de operatie. Het is immers te verwachten, dat een bijzondere bereidheid alleen zal bestaan indien de reservist er door het in werkelijke dienst komen financieel niet op achteruit zal gaan. In plaats van de arbeidsmarkttoeslag zou het wellicht ook mogelijk zijn dat in bepaalde omstandigheden Defensie met de civiele werkgever overeenkomt dat deze aan de reservist zijn salaris doorbetaalt, onder verrekening met Defensie. Van geval tot geval zal moeten worden bezien voor welke modus wordt gekozen.

WETTELIJK KADER

47. De relatie tussen Defensie als werkgever en de militair ambtenaar als werknemer is geregeld in de Militaire ambtenarenwet 1931 (MAW). De verplichtingen tot werkelijke dienst van degenen die tot het reserve-personeel behoren (waaronder de basisverplichting tot inzet in buitengewone omstandigheden) zijn geregeld in de Wet voor het Reserve-personeel der Krijgsmacht 1985 (WRP). Binnenkort zal aan het parlement een wetsvoorstel worden aangeboden, waarbij in de MAW een expliciete basis wordt gelegd voor de verplichting voor ex-beroepsmilitairen bepaalde of onbepaalde tijd om na de periode als beroepsmilitair nog een zekere periode tot het reserve-personeel te blijven behoren.

48. Daarnaast zal ook een wijziging van de WRP worden voorgesteld. In de WRP zal naast bovengenoemde verplichting de duur (met de leeftijd van 45 jaar als bovengrens) van de algemene reserve-verplichting worden geregeld. Ook zal de basis voor de extra verplichtingen die reservisten vrijwillig op zich kunnen nemen worden verduidelijkt. Deze verplichtingen worden vastgelegd in een aanvulling op de aanstelling. Wanneer de reservist daadwerkelijk wordt opgeroepen op basis van extra aangegane verplichting kan hij daarvan ontheffing vragen in geval van dwingende persoonlijke of maatschappelijke redenen. Indien – eventueel na rechterlijke toetsing door de arrondissementsrechtbank, sector bestuursrecht – de oproep vaststaat, bestaat de mogelijkheid om in het uiterste geval het militair strafrecht als sanctie te hanteren.

49. In een civielrechtelijke overeenkomst tussen Defensie en de werkgever van de reservist zal worden vastgelegd dat de werkgever accoord gaat met de door de reservist aangegane verplichtingen ten opzichte van Defensie. Ook zal in de overeenkomst worden neergelegd dat voor de werkgever de daadwerkelijke inzet van de reservist geen grond voor ontslag mag zijn. Nakoming van deze overeenkomst wordt via

civielrechtelijke weg gehandhaafd. Tegen deze achtergrond is het niet nodig om aanvullende wettelijke voorzieningen te treffen.

GEVOLGEN VOOR DE DEFENSIEBEGROTING

50. De kosten van het reservistenbeleid. De met het nieuwe reservistenbeleid samenhangende kosten kunnen in twee soorten worden onderverdeeld. Op de eerste plaats de jaarlijks terugkerende kosten van het instandhouden en beschikbaar houden van het reservistenbestand. Deze kosten kunnen worden begroot. Daarnaast ontstaan er kosten op het moment dat wordt besloten om reservisten in te zetten. Deze kosten zijn niet vooraf te voorzien maar maken deel uit van de kosten van de desbetreffende operatie.

51. Employer support. Gelet op de beperkte doelstelling van employer support in Nederland wordt verwacht dat de kosten van het employer support programma ongeveer Mf 1 per jaar zullen bedragen, naar rato van de voor het reservistenbeleid begrote algemene kosten te verdelen over de krijgsmachtdelen. Het betreft hier de kosten van het platform, de informatieve en stimulerende maatregelen, niet de compensatie van werkgevers voor geleden schade. Deze kosten worden direct gerelateerd aan de inzet van reservisten.

52. Koninklijke Marine. Bij de KM leidt het nieuwe reservistenbeleid, gelet op de relatief geringe en in vergelijking tot de situatie vóór de opschorting van de opkomstplicht nagenoeg gelijkblijvende behoefte niet tot beleidsintensivering. De KM zal dan ook slechts sporadisch gebruik maken van employer support en de overige elementen van het nieuwe reservistenbeleid. Daarom blijven de kosten van het reservistenbeleid van de KM beperkt tot exploitatiekosten ten bedrage van Mf 0,5.

53. Bij de KL werden tot aan de Defensienota 1991 jaarlijks minstens 110 000 reservistenmandagen gerealiseerd voor herhalingsoefeningen en andere vormen van training van reserve-personeel. Door het afschaffen van onderdeelsgewijze herhalingsoefeningen en een vermindering van trainingsactiviteiten ten gevolge van de reorganisaties verminderde het aantal reservistenmandagen tot ongeveer 6 200 per jaar. Het nieuwe reservistenbeleid zal in de komende jaren worden verwezenlijkt. De daarmee samenhangende personele exploitatiekosten zullen geleidelijk toenemen van de huidige Mf 2 via Mf 9 in 1997 tot Mf 14 in 1998.

De dekking van de personele en materiële exploitatie zal worden gevonden binnen de begroting van de KL. In deze bedragen zijn begrepen de kosten van het in werkelijke dienst roepen van reservisten voor reservistentraining (28 800 dagen) en initiële opleiding (16 000 dagen), en ook de kosten verbonden aan het informeren van reservisten, informatiebijeenkomsten en de aan hen toe te kennen bijzondere toeslagen. De activiteiten van het Korps Natres zijn onverminderd voortgezet. De hiermee samenhangende kosten maken deel uit van de huidige exploitatiekosten. Vanaf 1998 is voor de kosten van het Korps Natres Mf 20 begroot. Wanneer reservisten worden ingezet omdat daaraan in een uitzonderlijk geval behoefte bestaat, moet gerekend worden met extra kosten die afhankelijk zijn van aantal en soorten reservisten en de duur van de inzet. Naast de kosten die vergelijkbaar zijn met de inzet van beroepspersoneel, zoals salaris en toelagen, moet bij de reservisten ook rekening gehouden worden met eventuele compensatie van schade bij werkgevers ten gevolge van het beschikbaar stellen van werknemers/reservisten. Deze compensatie zal van geval tot geval variëren.

54. Koninklijke Luchtmacht. Bij de Klu leidt het nieuwe reservistenbeleid evenmin tot beleidsintensivering. De totale Klu-behoefte van de reserve-component is 4500 formatieplaatsen. Conform de huidige begroting zullen de verplichtingen voor herhalingsoefeningen van reguliere reservisten 3650 mandagen bedragen. Met trainingen van actieve reservisten zullen ongeveer 3500 reservistenmandagen gemoeid zijn. Informatiedagen voor het reservekader (ongeveer 450 officieren en onderofficieren) hebben een totaal beslag van 450 mandagen. Dit leidt tot een totaal beslag van 21,6 manjaren, wat bij de geldende middensommen leidt tot een bedrag van Mf 1.5. Een bedrag voor de feitelijke inzet van reservisten is niet opgenomen, aangezien dit bij de desbetreffende operatie zal worden verantwoord.

TEN SLOTTE

55. Het verdwijnen van de dienstplicht betekent, dat de krijgsmacht op een andere manier zal zijn samengesteld. De krijgsmacht zal echter geworteld en verankerd moeten blijven in de maatschappij. Reservisten maken deel uit van de krijgsmacht. Zij vormen een wezenlijk bestanddeel van de uit vrijwilligers bestaand krijgsmacht maar zij maken bovendien deel uit van de civiele maatschappij. Hoewel onder normale omstandigheden het inzetten van reservisten slechts incidenteel zal voorkomen kunnen zij toch voor de krijgsmacht een zichtbare ambassadeursfunctie kunnen vervullen. De reservist vervult dus een brugfunctie tussen maatschappij en krijgsmacht. Daarnaast dragen ook de beroepsmilitair en het burgerpersoneel van Defensie het hunne bij aan het maatschappelijk draagvlak van de Nederlandse krijgsmacht in de Nederlandse samenleving. Tezamen zijn zij verantwoordelijk voor een goede uitoefening van de taken van de krijgsmacht ter bescherming van de belangen van de Staat.