

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2010

Nr. 32

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 november 2009

Inleiding

Met mijn brief van 20 januari 2009 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 79) heb ik u nader geïnformeerd over een aanpassing van het reservistenbeleid. Deze brief is besproken in het algemeen overleg van 20 mei 2009. In deze brief ga ik in op de toezeggingen uit dit overleg en de aangenomen moties over dit onderwerp. Aan de orde komen achtereenvolgens de uitvoering van het reservistenbeleid, een internationaal vergelijkend onderzoek naar de wijze waarop andere landen omgaan met de inzet van reservisten en de alternatieve inzet van gereserveerde gelden voor een financiële tegemoetkoming voor werkgevers van ingezette reservisten. Ten slotte informeer ik u over de stand van zaken van het convenant tussen het ministerie van Defensie en de Nederlandse Reservistenfederatie Krijgsmacht (NRFK).

Uitvoering reservistenbeleid

In overeenstemming mijn toezegging uit het algemeen overleg van 20 mei 2009 ga ik hier nader in op de beleidskeuzes, de status van invoering, de voorziene resterende activiteiten en de planning van de uitbreiding van het reservistenbestand, inclusief de noodzakelijke flankerende maatregelen.

Doelstelling

De aanpassing van het reservistenbeleid betreft een intensivering van de inzet van reservisten door de uitbreiding van het aantal reservisten en van de inzetwijze van reservisten. Hierdoor wordt de operationele inzet verhoogd van 1,3 procent nu naar 2,5 procent in de komende jaren (de zogenaamde *frontfill*). Tevens wordt beoogd dat een deel van de taken van individueel uitgezonden officieren en onderofficieren van het beroepspersoneel door reservisten wordt waargenomen (de zogenaamde *backfill*).

Naast de inzet van 900 reservisten op jaarbasis uit het bestaande bestand is een uitbreiding van 400 arbeidsplaatsen nodig. Deze 400 arbeidsplaatsen zullen worden gevuld uit het Vrij Indeelbaar Bestand (VIB) van enige duizenden reservisten. Van deze reservisten worden de competenties inzichtelijk gemaakt en zij worden aanvullend opgeleid voor inzet.

Het is tevens het streven de inzetduur van reservisten te verlengen tot ten minste drie maanden. Om dit te bereiken is de invoering van *employer support*, ondersteunende maatregelen voor werkgevers die de inzet gedurende deze langere periode mogelijk maken, noodzakelijk.

Kwantitatieve en kwalitatieve vulling

De vraag naar reservisten (*frontfill* en *backfill*) wordt jaarlijks geïnventariseerd zodat de kwantitatieve doelstelling voor de inzet van reservisten precies kan worden vastgesteld.

Door gebruik te maken van het VIB als pool van reservisten, de uitbreiding van het takenpakket van bestaande reservisten en de toevoeging van 400 arbeidsplaatsen aan het reservistenbestand kan de kwantitatieve doelstelling worden gehaald. De werving van reservisten wordt voorts uitgebreid door geschikte dienstverlaters te benaderen voor een aanstelling bij het reservepersoneel en door de (hernieuwde) aanstelling als reservist eenvoudiger te maken.

Employer Support

Medewerking van de civiele werkgever is essentieel voor de inzet van een reservist. Om de informatievoorziening en de noodzakelijke afspraken tussen de civiele werkgever en de reservist te ondersteunen wordt een Kenniscentrum *Employer Support* opgericht. Dit centrum zal uiterlijk het eerste kwartaal van 2010 gereed zijn. Van hieruit worden werkgevers proactief benaderd en voorgelicht. Hierbij wordt onder meer gebruikgemaakt van een website waarop relevante informatie voor werkgevers beschikbaar is.

Voor complexe vragen wordt op het departement een Bureau Reservistenbeleid ingericht. Dit bureau fungeert als *back office* voor het kenniscentrum maar heeft ook tot taak de regelgeving voor reservisten (het nieuwe reservistenbeleid en FPS) verder uit te werken en te harmoniseren.

Door de maatregelen op het gebied van *employer support* wordt ernaar gestreefd de operationele inzetduur van reservisten te verlengen tot ten minste drie maanden.

Bestandsuitbreiding en indeling van reservisten

Het bestand van 400 nieuwe arbeidsplaatsen, eerder aangeduid als de *Flexpool*, is op basis van voorziene inzet als volgt over de Operationele Commando's verdeeld:

	CZSK	CLAS	CLSK	KMar	Totaal
Actieve reservisten	840	3 950	600	210	5 600
Flexpool	75	250	50	25	400
Totaal	915	4 200	650	235	6 000

Op dit moment is ongeveer driekwart van de functies voor actieve reservisten gevuld. Het streven is er op gericht tot eind 2010 van 1600 tot 2000

reservisten in het VIB te bepalen of zij beschikbaar zijn voor inzet en over welke competenties zij beschikken.

De uitbreiding van het reservistenbestand vergt een grotere inspanning van de decentrale personeelsdiensten op het gebied van beheer, opleiding en training en individueel maatwerk. Daarvoor worden er zeven functies gecreëerd bij de Operationele Commando's.

Gereedstelling van reservisten

Voordat reservisten kunnen worden ingezet (*backfill* en *frontfill*) moeten zij worden opgeleid en getraind. De verantwoordelijkheid hiervoor is belegd bij de Operationele Commando's, die ook verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding en inzetbegeleiding van het beroepspersoneel. Vacatures voor reservisten worden periodiek via email bekendgemaakt en reservisten kunnen via internet reageren op deze vacatures. Het Operationeel Commando draagt zorg voor de selectie. Het bijhouden van competenties van reservisten zal, op basis van vrijwilligheid, eveneens geautomatiseerd gebeuren.

Geautomatiseerde ondersteuning

De eerder genoemde webpagina waarop in het kader van *employer support* relevante informatie voor werkgevers beschikbaar is, zal begin 2010 beschikbaar zijn. Ook zal voor reservisten via de webpagina van Defensie een zogenaamde Community-webapplicatie beschikbaar komen, die wordt aangesloten op Peoplesoft. Daarmee kan via email contact met de reservisten worden onderhouden over bijvoorbeeld vacatures. Reservisten kunnen voorts via deze site hun competentieprofiel, hun beschikbaarheid en andere eigen gegevens bijhouden. De verwervingsfase voor deze webapplicatie is gaande. Naar verwachting zal de webapplicatie halverwege 2010 ingericht en beschikbaar zijn.

Om de informatie te verkrijgen die nodig is om een profiel aan te maken, worden alle reservisten thans per brief verzocht de beschikbare informatie aan te vullen en in de toekomst te onderhouden. Deze informatie zal tevens worden gebruikt om de gegevens in Peoplesoft te controleren en actualiseren.

Financiële tegemoetkoming als onderdeel van employer support

In de motie Brinkman c.s. (Kamerstuk 31 924 X, nr. 9) is gevraagd te onderzoeken of een andere opzet mogelijk is voor de financiële tegemoetkoming voor de werkgevers van ingezette reservisten. De financiële tegemoetkoming is een van de nieuwe instrumenten om de medewerking van werkgevers te verkrijgen bij de beoogde verlenging van de inzetperiode. Defensie heeft voorgesteld bij een inzet van drie maanden en langer een dagvergoeding van 50 euro over de gehele inzetperiode toe te kennen. Dit stelt de werkgever in staat meteen vervanging te regelen wanneer hij weet dat zijn werknemer langer dan drie maanden afwezig is. Hiervoor heeft de werkgever het uitgespaarde salaris van de ingezette reservist en de financiële tegemoetkoming van Defensie ter beschikking. De wens om inzetperiode te verlengen tot langer dan drie maanden, vraagt meer dan voorheen de medewerking van de werkgever. Om die reden is de ondergrens op drie maanden gesteld. In de motie wordt gevraagd, binnen het gereserveerde budget voor deze regeling, de mogelijkheid te onderzoeken de vergoeding na zes of acht weken in te laten gaan, waarbij in de eerste zes of acht weken geen vergoeding wordt toegekend.

Het gereserveerde budget voor de financiële tegemoetkoming betreft het aantal verwachte inzetdagen bij inzet van drie maanden en langer maal de financiële tegemoetkoming per dag. Hiervoor is 1,7 miljoen euro gereserveerd. Indien de vergoeding bij een inzetduur van zes of acht weken zou ingaan, neemt het aantal te financieren inzetdagen toe, ook al wordt de vergoeding niet in de eerste zes of acht weken toegekend. Dit betekent dat met het gereserveerde budget de dagvergoeding zal afnemen. Wel zullen meer werkgevers een dagvergoeding ontvangen.

Bij een vergelijking van het defensievoorstel met de twee alternatieven uit de motie gaat het vooral om de vraag in hoeverre deze bijdragen aan de doelstelling om de inzetperiode te verlengen tot langer dan drie maanden. Het defensievoorstel beantwoordt daar het beste aan omdat het gericht de inzet langer dan drie maanden faciliteert, omdat de dagvergoeding voor de werkgever hoger is en omdat deze de financiële tegemoetkoming ontvangt vanaf de eerste dag dat hij zijn werknemer moet missen. De werkgever ontvangt bovendien een hoger totaalbedrag over de gehele periode van inzet van de werknemer. In de twee alternatieven uit de motie kunnen ook werknemers die voor een periode tussen zes of acht weken en drie maanden als reservist worden ingezet een financiële tegemoetkoming ontvangen. Dit beperkt echter juist de financiële ruimte voor de werkgevers die hun werknemer langer dan drie maanden moeten missen. Bovendien zou dan een financiële tegemoetkoming worden gegeven aan werkgevers die dat nu reeds zonder financiële tegemoetkoming doen. De voordelen van het defensievoorstel ten opzichte van de twee alternatieven zijn evident en maken dat ik voorstel vast te houden aan het oorspronkelijke plan.

Internationaal vergelijkend onderzoek

In het algemeen overleg van 20 mei 2009 hebben verschillende Kamerleden gevraagd om nader onderzoek naar de praktijk en ervaringen op het gebied van reservistenbeleid in een aantal andere landen. Deze vragen komen ook aan de orde in de motie Knops c.s. (Kamerstuk 31 700 X, nr. 119).

Defensie heeft onderzoek gedaan naar het beleid in de landen die in de motie worden genoemd, te weten de Australië, Canada en de Verenigde Staten. Daaraan is het Verenigd Koninkrijk toegevoegd, omdat dit land een met Nederland vergelijkbaar reservistenbeleid kent. Voorts kent het Verenigd Koninkrijk een beroepsleger. Er is gekeken naar een aantal algemene kenmerken, zoals de omvang van de strijdkrachten, algemene taken van reservisten, de categorieën van reservisten en de feitelijke inzet van reservisten. Verder is gekeken naar de rechtspositie van de reservist en de wijze van inzet alsmede de voorzieningen op het gebied van *employer support*. Voor zover de gegevens in tabelvorm kunnen worden gepresenteerd vindt u deze terug in de bijlage bij deze brief. Onderstaand wordt ingegaan op enkele zaken die meer toelichting behoeven.

Taken van Reservisten

Er worden voor reservisten in het algemeen vijf hoofdtaken onderscheiden:

A. Bij *volledige mobilisatie*, ter vergroting van de krijgsmacht voor een maximale inspanning. In Nederland wordt dit op dit moment niet gezien als een taak waarvoor reservisten en reserve-eenheden nodig zijn, met uitzondering van de Nationale Reserve die ondersteuning van het regionale gezag als hoofdtaak heeft. In de onderzochte landen wordt een beroep gedaan op zowel de actieve reserve als de inactieve reserve. De

inactieve reserve bestaat uit gewezen beroepspersoneel (in Australië, Canada en de Verenigde Staten ook gewezen reservepersoneel). Deze reservisten hoeven hun militaire vaardigheden niet op peil te houden door training, maar hebben wel een opkomstplicht bij volledige mobilisatie. De actieve reserve bestaat uit eenheden en individuen die in meer of mindere mate getraind moeten blijven.

B. *Aanvulling van de krijgsmacht bij (langdurige) buitenlandse missies.* Dit is een taak voor actieve reservisten, die daartoe hun militaire vaardigheden onderhouden en dus trainingsverplichtingen hebben. De Verenigde Staten beschikken buiten de «gewone» reserve van de krijgsmachtdelen ook over de *Army en Air National Guard* die in beginsel een binnenlandse taak (in de afzonderlijke staten) hebben, maar in het kader van internationale missies op basis van een presidentieel besluit kunnen worden ingezet (het «federaliseren van de National Guard»). De Verenigde Staten kennen hierbij een opkomstplicht en gebruiken die ook. Het Verenigd Koninkrijk kent wel een wettelijke opkomstplicht, maar geeft de voorkeur aan vrijwilligers. Australië heeft in 2001 een opkomstplicht voor buitenlandse missies ingevoerd, terwijl in Canada deelneming door reservisten aan buitenlandse missies, evenals in Nederland, geheel vrijwillig is.

C. *Aanvulling van de krijgsmacht bij binnenlandse operaties* (rampenbestrijding, beveiliging). In Nederland is dit de taak van de Nationale Reserve. Ook de overige landen kennen reserve-eenheden die deze hoofd- of neventaak hebben. Zo beschikt Canada over de *Canadian Rangers*, kent het Verenigd Koninkrijk de *Civil Contingency Reaction Force* en Australië de *Reserve Response Force (High Readiness Reserves)* die bestaat uit snel inzetbare eenheden voor binnenlandse antiterrorismeoperaties. De *National Guard (Army en Air)* van de Verenigde Staten heeft als hoofdtaak de uitvoering van binnenlandse operaties onder commando van de staten.

D. *Leveren van specialistische kennis.* Nederland kent hiervoor de Reservist Specifieke Deskundigheid. In het Verenigde Koninkrijk kent men onder andere de *Sponsored Reserve*, waarbij civiele leveranciers van bepaalde diensten personeel beschikbaar stellen om diezelfde diensten als reservist tijdens operaties te leveren. Ook de andere landen kennen aparte categorieën. In alle landen nemen de medisch specialisten een bijzondere plaats in.

E. *Versterking van de maatschappelijke inbedding* van de krijgsmacht in het land. In alle landen wordt onderkend dat de actieve reservist een belangrijke schakel is tussen de krijgsmacht en de civiele maatschappij.

Arbeidsplaatsbescherming

In de bijlage bij deze brief wordt voorts een aantal aspecten van de rechtspositie van de reservisten in de vijf landen weergegeven. Vanzelfsprekend kunnen niet alle details van de rechtspositie daarin worden weergegeven en evenmin zijn alle voorwaarden opgenomen. Wat Nederland van de onderzochte landen onderscheidt is de afwezigheid van arbeidsplaatsbescherming. Alle andere landen kennen aparte wetgeving op dit gebied. Hiermee wordt beoogd de civiele arbeidsplaats voor de reservist te behouden en discriminatie in loopbaanontwikkeling of aanstelling tegen te gaan. Het fundamentele verschil in arbeidsrecht in deze landen in vergelijking met Nederland speelt hierbij een belangrijke rol. In Nederland geldt toetsing vooraf gekoppeld aan vastgelegde ontslaggronden terwijl de toetsing in andere landen achteraf geschiedt.

Categorieën reservisten

In **Australië** kan de reservist onder vier verschillende regimes worden ingezet:

- Normale dienst, dat wil zeggen jaarlijkse oefeningen, weekendtrainingen en cursussen die behoren bij de vredesituatie;
- Vrijwillige voltijdsdienst die niet is aangemerkt als beschermd in de zin van arbeidsplaatsbescherming. Wel bestaat bescherming tegen discriminatie op grond van het zijn van reservist. Hiermee wordt beoogd de reservist te beschermen tegen vertraging in zijn loopbaan omdat hij reservist is;
- Vrijwillige voltijdsdienst die wel is aangemerkt als beschermd in de zin van arbeidsplaatsbescherming, zodat alle regelingen op dat gebied van toepassing zijn;
- Verplichte voortdurende voltijds dienst voor onbepaalde tijd na oproep door de *Governor General*, zowel voor binnenlandse als voor buitenlandse inzet.

De **Verenigde Staten** kennen op federaal niveau vijf verschillende inzetregimes. Daarnaast gelden aparte regelingen voor het oproepen van de National Guard door de staten. Deze hebben betrekking op de binnenlandse veiligheid en worden hier verder buiten beschouwing gelaten. De vijf categorieën betreffen:

- Kortdurende opkomst voor individuele training, onderdeeltraining en opleiding. Gebruikelijk beslaat deze een weekend per maand en twee weken per jaar voor de actieve reservist;
- Vrijwillige opkomst in actieve dienst;
- *Presidential Reserve Call-up*. Een verplichte opkomst voor een maximum aantal van 200 000 reservisten voor een maximale opkomstduur van 270 dagen (negen maanden). Eenheden en individuen die in aanmerking komen, behoren tot de actieve reserve. Voorbeelden: de (voormalige) operaties SFOR, KFOR in het voormalige Joegoslavië;
- Partial Mobilization in tijden van gevaar voor de nationale veiligheid (hieronder kunnen zowel binnenlandse als buitenlandse calamiteiten worden verstaan). Verplichte opkomst van maximaal 1 miljoen reservisten voor een maximale opkomstduur van 24 maanden. Eenheden en individuen die in aanmerking komen, behoren tot de actieve reserve plus de «*Inactive National Guard*». Dit is het regime dat momenteel in de Verenigde Staten van kracht is;
- *Full Mobilization*: Verplichte opkomst voor de duur van de oorlog plus zes maanden. Geldt voor alle categorieën reservisten, inclusief de *retired reserve*.

Het begrip «retired reserve» verdient nadere toelichting. Het minimumcontract voor reservisten (en ook beroepsmilitairen) heeft een looptijd van acht jaar.

Na 20 jaar actieve dienst komt men in aanmerking voor een pensioen. Ook als deze 20 jaar uit een combinatie van actieve en reservedienst bestaat. Zolang de leeftijd van 60 jaar nog niet is bereikt maken deze «gepensioneerden» deel uit van de «retired reserve» die oproepbaar is in geval van algemene mobilisatie.

Canada kent vier klassen van dienst voor reservisten:

- *Class A*: Vrijwillige inzet, maar met minimum eisen voor de *Primary Reserves*. Bestaat uit de verplichting voor avondtraining en twee dagen per maand in de trainingsperiode (september–april). Het minimumvereiste is vijftien dagen per jaar en het maximum toegestane aantal dagen is 60, waarvan niet langer dan twaalf dagen aaneengesloten;
- *Class B*: Vrijwillige voltijdsinzet langer dan twaalf aaneengesloten

- dagen in een niet operationele functie, afhankelijk van de beschikbaarheid van de reservist en de behoefte van de krijgsmacht;
- *Class C*: Vrijwillige voltijds inzet in een operationele functie;
 - Verplichte inzet als de staat van oorlog wordt uitgeroepen door de regering of in het geval van een nationale ramp. Dit is sinds de Tweede Wereldoorlog niet meer voorgekomen. Inzet in een van deze klassen heeft vooral betrekking op de hoogte van de wedde en de toegang tot voorzieningen in vergelijking met het beroepspersoneel. Canada doet een toenemend beroep op reservisten en is tegen die achtergrond bezig met beleidsaanpassingen, waarbij vooral de arbeidsplaatsbescherming belangrijk is.

Canada verdeelt zijn reservisten in twee categorieën: de *Primary Reserve* en de *Secondary of Supplementary Reserve*. Daarnaast kent Canada nog twee specifieke categorieën, te weten het «*Cadet Instructor Cadre*» ten behoeve van het Cadet programma, een trainings- en wervingsprogramma gericht op tieners (twaalf tot achttien jaar), en de «*Canadian Rangers*» bestaande uit reservisten die de militaire presentie vormen in afgelegen en dunbevolkte delen van het land.

Het **Verenigd Koninkrijk** kent een wettelijke opkomstverplichting. Er zijn geen verschillen in opkomstklassen. In de praktijk geeft men voor uitzending de voorkeur aan het proces van *Intelligent Selection*, waarbij in overleg met de reservist en soms ook diens werkgever wordt gezocht naar vrijwillige medewerking om verzet en beroepsprocedures tegen de oproep zoveel mogelijk te voorkomen. Voor de operatie in Irak is de opkomstplicht gebruikt.

De duur van periode in werkelijke dienst is, afhankelijk van de categorie waartoe de reservist behoort, aan maxima gebonden. Er worden zes categorieën reservisten onderscheiden:

- *Standard Volunteer Reserves*, waarvan het grootste deel een trainingsverplichting heeft van een avond per maand, 30 dagen per jaar en vijftien dagen *Annual Camp*;
- *Fulltime Reserve Service en Additional Duties Commitment*. Dit betreft vrijwillige volledige of deeltijddienst voor ten minste dertien weken. Als de reservist ontslag neemt bij zijn civiele werkgever, heeft hij geen aanspraak op arbeidsplaatsbescherming. Geeft de civiele werkgever buitengewoon verlof voor het vervullen van deze taak, dan is er geen behoefte aan arbeidsplaatsbescherming.
- *High Readiness Reserve (HRR)*. Deze bestaat overwegend uit reservisten met specialistische kennis die vrijwillig voor de HRR kiezen. Zij zijn op zeer korte termijn (12–24 uur) mobilisabel. Tussen de reservist en Defensie wordt een aparte overeenkomst gesloten met een looptijd van maximaal een jaar die jaarlijks kan worden verlengd. De werkgever is geen partij in deze overeenkomst, maar moet wel zijn instemming kenbaar maken. De HRR kan worden opgeroepen voor een periode van maximaal negen maanden;
- De *Civil Contingency Reaction Forces* zijn vergelijkbaar met de HRR, maar zijn bedoeld voor de binnenlandse rampenbestrijding en de inzet bij terroristische aanvallen;
- De *Sponsored Reserve*. In het kader van leveringen aan Defensie kan de leverancier worden gevraagd een deel van zijn personeel als reservist beschikbaar te stellen om het werk dat zij voor de leverancier uitvoeren als militair uit te voeren.

In de bijlage bij deze brief treft u ter informatie gegevens aan over de inzet van reservisten in Afghanistan.

Employer support in internationaal perspectief

Alle landen in het vergelijkende onderzoek ontplooiën activiteiten op het gebied van *employer support* en hebben daarvoor een specifieke organisatie die in alle gevallen wordt ondersteund door een eigen website. Opvallend is dat deze landen structureel gebruik maken van andere middelen dan geld, zoals het betrekken van werkgevers bij activiteiten van de reservist en de toekenning van immateriële stimulansen, zoals certificaten, prijzen en zelfs een golftoernooi, waarmee de erkentelijkheid van de defensieorganisatie tot uitdrukking wordt gebracht.

Wat financiële tegemoetkomingen aan de werkgever betreft zijn de landen minder gelijk. Het Australië en het Verenigd Koninkrijk bieden een dergelijke tegemoetkoming wel, terwijl Canada en de Verenigde Staten hier niet in voorzien.

Bevindingen

De vergelijking leert dat er geen verband is tussen de mate waarin de reservist verplicht is gehoor te geven aan een oproep om in werkelijke dienst te komen en de flankerende maatregelen die worden getroffen om de civiele werkgever aan te moedigen de reservist te laten gaan. Ook in landen waar de verplichting van de reservist om in werkelijke dienst te komen wettelijk is verankerd, bestaat een pakket van (financiële) flankerende maatregelen.

Alle bij het onderzoek betrokken landen hebben wat de inzet van reservisten betreft een andere keuze gemaakt dan Nederland. Zij hebben evenals Nederland onderkend dat inzet van reservisten een flexibel middel is om de inzetcapaciteit en de flexibiliteit van inzet te vergroten, maar de reservecomponent speelt in deze landen een structurele rol bij het operationele optreden en in het bijzonder bij vergroting van het voortzettingsvermogen. Ook worden reservisten in de vergeleken landen in grote aantallen ingezet in de vredesorganisatie. In de onderzochte landen komt, in meer of mindere mate, ook *backfill* voor.

Hoewel in de vergeleken landen de aanstelling als reservist een vrijwillige keuze is, worden er aan de aanstelling of in de overeenkomst met Defensie wettelijk ondersteunde verplichtingen tot opkomst verbonden. In de praktijk geschiedt uitzending uitsluitend op vrijwillige basis behalve in de Verenigde Staten, die hiervoor een strikte opkomstplicht handhaven. Hierdoor zijn de Verenigde Staten als enige land in staat reservisten niet alleen op individuele basis uit te zenden, maar ook in het verband van reserve-eenheden.

Conclusies voor Nederlands beleid

Het Nederlandse model gaat uit van een beroepskrijgsmacht die in beginsel alle operationele taken vervult. Er wordt een beroep gedaan op reservisten voor specifieke schaarse kennisgebieden. Verder kunnen reservisten worden ingezet in het kader van de derde (nationale) hoofdtaak. Met de beleidsintensivering wordt afstand genomen van dit uitgangspunt door de reservist een structurelere rol te geven bij zowel *frontfill* en *backfill*. Hiermee kan op een doelmatige manier een (tijdelijk) tekort aan actieve militairen op individuele basis worden ingevuld. De uitdaging is om dit de komende jaren in de praktijk te brengen. De evaluatie zal uitwijzen of en zo ja welke verdere aanpassingen wenselijk zijn.

Nederland bevordert de uitbreiding van de vrijwillige inzet van individuele reservisten en ziet binnen de beoogde omvang en wijze van inzet geen

reden hier een meer dwingend karakter aan te geven. Voorwaarde is wel dat de in deze brief opgenomen flankerende maatregelen worden getroffen, zowel om het voor reservisten aantrekkelijk te maken als om belemmeringen voor de werkgevers gedeeltelijk weg te nemen.

Convenant met de verenigingen voor reserve-personeel

In de motie-Boekestijn (Kamerstuk 31 700 X, nr. 118) is verzocht te komen tot een convenant waarin de ondersteunende taken van de reservistenorganisaties zijn vastgelegd.

Reeds enige tijd zijn gesprekken gaande met de Nederlandse Reservistenfederatie Krijgsmacht (NRFK) over een nieuw en actueel convenant. Deze gesprekken hebben recent tot overeenstemming geleid. Binnenkort zal het convenant worden getekend door beide partijen, waarna ik u het convenant zal toesturen.

Tot slot

Met de spoedige ondertekening van het convenant met de NRFK kan de intensivering van het reservistenbeleid een gezamenlijk succes worden. Want reservisten zijn een belangrijke aanvulling van het bestand aan militair beroepspersoneel, omdat zij extra specifieke kennis en capaciteit meebrengen en om in tijden van ondervulling toch te kunnen beschikken over gemotiveerd personeel. Het belang van de reservist voor de defensieorganisatie zal de komende tijd beter zichtbaar worden door de ontplooiende beleidsinitiatieven. Ook de maatregelen in het kader van *employer support* dragen bij tot de betere verankering van de positie van de reservist binnen de krijgsmacht. De civiele werkgever van de reservist wordt beter ondersteund, zowel door het verstrekken van informatie als op financieel gebied. Door vanaf de eerste dag van inzet een financiële tegemoetkoming te geven wordt de werkgever in staat gesteld meteen vervanging te regelen. Uit het internationale onderzoek is gebleken dat het belang van de reservist ook buiten onze landsgrenzen wordt onderkend. Het daar gevoerde reservistenbeleid laat zich niet rechtstreeks vertalen naar de Nederlandse werkelijkheid en berust ook op een fundamenteel andere wijze van inzet. Met de intensivering en de flankerende maatregelen wordt een ingrijpende verandering ingezet. Na enkele jaren volgt een evaluatie die de effectiviteit van het nieuwe reservistenbeleid moet vaststellen.

De staatssecretaris van Defensie,
J. G. de Vries

Bijlage

	Nederland	Australië	Verenigde Staten	Canada	Verenigd Koninkrijk
Omvang strijdkrachten:					
Beroepsmilitairen	48 000	54 000	1 445 000	65 000	196 000
Actieve reservisten	5 600	20 000	850 000	26 000	44 000
Inactieve reservisten	2 000	25 000	0	40 000	53 000
Reservisten ingezet in Afghanistan (% van totaal aantal militairen)	1,4%	1%	22%	12%	9%
Belangrijke wetten	Militaire Ambtenaren Wet 1931	Defence act 1903 en Defence Force Reorganisation Act 1975	10 US Code (Armed Forces)	National Defence Act (1922) en Canadian Forces Reorganisation Act (1968)	Reserve Forces Act, 1996
Vrijwillige en/of Verplichte aanstelling als reservist	Vrijwillig	Vrijwillig voor niet-militairen. Verplicht voor ex-beroeps voor 5 jaar	Vrijwillig voor niet-militairen, minimale duur 8 jaar. Verplicht voor ex-beroeps en ex-reservisten tot leeftijd 60 jaar.	Vrijwillig	Vrijwillig voor niet-militairen. Verplicht voor ex-beroeps voor een bepaalde duur
Opkomstplicht voor oefening en training	Nee	Ja, Actieve reserve.	Ja, Actieve reserve.	Ja, Actieve reserve.	Ja, Actieve reserve
Opkomstplicht voor inzet	Nee	Nee, Wel bij nationale rampenbestrijding.	Ja, zie ook deel 4	Nee, voor missies in het buitenland	Ja, maar in de praktijk zoekt men vrijwilligers
Opkomstplicht bij Algemene Mobilisatie	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beloning	Gelijk aan beroeps.	Belastingvrij, gelijk aan beroeps bij inzet. Afwijkend tijdens trainingsperiodes. Vaste bedragen per dag, afhankelijk van rang en geoefendheid.	Gelijk aan beroeps bij inzet. Afwijkend («Drill Pay») tijdens trainingsperiodes.	Gelijk aan beroeps bij operationele inzet (Class C) 85% bij andere inzet, zoals O&T (Class A) en niet operationeel (Class B).	Gelijk aan beroeps.
Aanvulling tot civiel salaris	Nee, tenzij het gaat om inzet op functie met specifieke deskundigheid	Ja, voor overheidssoldaten, bij inzet langer dan 25/28 dagen	Ja, onder voorwaarden. «Reserve Income Replacement Program»	Nee	Ja, max. £ 548/dag (medici £ 822). Onder dit maximum vallen ook de kostenvergoedingen hieronder.
Vergoeding voor kosten die de werkgever betaalde	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja, pensioenkosten; ziektekosten- en levensverzekeringen; woonlasten, lesgeld, auto v/d zaak
Overige vergoedingen	Nee	Standby fee (AU\$ 5 000/jr) voor High Readiness Reserve. Vergoedingen voor gezondheidszorg (AU\$ 600–2 500)	Belastingvrij: «Basic Allowance for Housing», bonussen en andere onkostenvergoedingen	Nee	Nee

	Nederland	Australië	Verenigde Staten	Canada	Verenigd Koninkrijk
Belangrijke regelingen	In ontwikkeling	Employer Support Payment Scheme, 2001			Reserve Forces (Call-out and Recall) (Financial Assistance) Regulations 2005
Naam van organisatie voor Employer Support	Kenniscentrum Employer Support Reservisten (KC ESR)	Defence Reserve Support Council (DRSC)	Employer Support of the Guard and Reserve (ESGR).	Canadian Forces Liaison Council (CFLC)	Supporting Britain's Reservists and Employers (SABRE)
Tegemoetkoming c.q. vergoeding extra loonkosten	Ja, vast € 50 per dag bij inzet langer dan een bepaalde periode	Ja, «Employer Support Payment». Vast: AU\$ 1183,10 (€ 688)/week	Nee	Nee	Ja, tot max £ 110 (€ 127) per dag aan aantoonbare meerkosten
Vergoeding wervingskosten	Nee	Nee	N.v.t.	N.v.t.	Ja
Vergoeding hertraining werknemer	Nee	Nee	N.v.t.	N.v.t.	Ja
ZZP'er gelijkgesteld aan werkgever	Ja	Ja	N.v.t.	N.v.t.	Ja