

Vergaderjaar 2008–2009

31 700 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2009

Nr. 73

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 december 2008

Inleiding

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft op 14 mei 2008, naar aanleiding van een verzoek van een mannelijke militair, geoordeeld dat Defensie een verboden onderscheid op grond van geslacht maakt bij de vrijstelling van uitzending voor militaire operaties in het buitenland. Tot voor kort konden alleen vrouwelijke militairen worden vrijgesteld als zij kinderen hebben jonger dan vijf jaar. De CGB had, gelet op de achterstandspositie van vrouwen en de eisen van operationele inzetbaarheid, weliswaar begrip voor het onderscheid in beleid, maar vroeg zich af of het beleid effectief is met het oog op werving en behoud. Ook oordeelde de CGB dat het beleid onvoldoende bekend is bij het personeel. Ik heb u hierover eerder geïnformeerd met mijn brief van 23 juni jl. (Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 31 200 X, nr. 138). In deze brief heb ik ook toegezegd onderzoek te zullen doen naar de effecten van het vrijstellingsbeleid voor vrouwelijke militairen op de werving en het behoud, zoals de CGB had aanbevolen. Hierbij bied ik u het rapport met de resultaten van het onderzoek aan alsmede mijn appreciatie van die resultaten.¹

Resultaten onderzoek

Het belangrijkste resultaat van het onderzoek is dat het vrijstellingsbeleid een gunstig effect heeft op het behoud van vrouwelijke militairen, maar niet significant bijdraagt tot de werving van vrouwen. Het vrijstellingsbeleid voorkomt dus voortijdig vertrek van vrouwelijke militairen. Andere relevante resultaten uit het onderzoek zijn onder meer:

- De regeling voor vrouwelijke militairen met jonge kinderen is goed bekend. Wel is de bekendheid onder manschappen lager dan onder (onder)officieren;
- Er wordt veel gebruikgemaakt van de regeling. De meerderheid van de vrouwen die in aanmerking komen, maakt gebruik van de regeling. In veel gevallen passen de leidinggevenden het beleid al impliciet toe

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

zonder dat de vrouwelijke militair erom vraagt. Impliciete toepassing betekent dat de vrouwelijke militair niet op de hoogte hoeft te zijn van het feit dat zij is vrijgesteld van uitzending;

- De regeling heeft vooral effect op het behoud van vrouwelijke militairen. Het effect op de werving is beperkter, mede omdat het belang van de regeling pas goed tot mensen doordringt als zij eenmaal kinderen hebben.
- Vrouwelijke militairen ervaren vrijwel geen belemmeringen bij het realiseren van de vrijstelling. Hoewel de regeling in de praktijk dus zonder problemen kan worden gebruikt, kan het gebruik wel tot spanningen leiden. Vrouwelijke militairen vinden het in sommige gevallen vervelend apart te worden behandeld. Daarnaast tast de vrijstelling de groepscohesie aan, omdat in beginsel complete eenheden worden uitgezonden. Bovendien verhoogt de vrijstelling de druk op de overige militaire collega's.

Appreciatie

Bekendheid en gebruik. Terwijl de CGB van oordeel was dat de regeling onvoldoende bekend is, geeft het onderzoek een ander beeld. Zowel de mate van bekendheid met de regeling als het aantal gevallen waarin van de regeling wordt gebruikgemaakt is groot. Dat de regeling onder manschappen minder bekend is dan bij (onder)officieren hangt mijns inziens samen met het feit dat manschappen doorgaans jonger zijn en (nog) minder bezig zijn met gezinsuitbreiding. Het onderzoek wijst immers ook uit dat het belang van de regeling pas goed tot de militair doordringt wanneer hij kinderen heeft. Toch acht ik een verbetering van de voorlichting over de regeling wenselijk. Aan het nieuwe centrale beleid, zoals dat nu in voorbereiding is voor zowel vrouwelijke als mannelijke militairen, zal binnen en buiten Defensie ruimschoots aandacht worden besteed.

Het is voorts positief dat de organisatie meewerkt aan de uitvoering van het beleid door het vaak al impliciet toe te passen. De keerzijde van deze automatische toepassing van de regeling is dat er geen ruimte is voor een persoonlijke afweging en voor eventueel maatwerk. Ook voor de organisatie kan dit van belang zijn, omdat een persoonlijke afweging en maatwerk tot een beperkter gebruik van de voorziening kunnen leiden. Impliciete toepassing van de regeling betekent dat de vrouwelijke militair niet op de hoogte hoeft te zijn van het feit dat zij is vrijgesteld van uitzending en dus niet weet dat Defensie als werkgever expliciet rekening houdt met de levensfase waarin zij zich bevindt.

Effect op werving en behoud. Het beleid blijkt vooral effectief op het gebied van behoud en daarom acht ik handhaving ervan op hoofdlijnen wenselijk. Volgens de geïnterviewde militairen speelde de regeling geen grote rol bij hun sollicitatie. Dit kan worden verklaard uit het feit dat bij de werving de aandacht vooral op de werkzaamheden is gericht en minder op gezinsuitbreiding. Bij de werving zal in de toekomst dan ook meer aandacht worden besteed aan de voorzieningen in het kader van arbeid en zorg, inclusief het vrijstellingsbeleid. Overigens geven de onder-vraagde militairen te kennen dat zij wel verwachten dat de regeling een positief effect zal hebben op de werving van toekomstige collega's.

Volgens het rapport bestaat voorts de indruk dat het beleid slechts voor een kortere periode een aantoonbaar effect heeft op het behoud. Ik acht dat echter aanvaardbaar. In het kader van behoud zijn de afgelopen jaren al vele maatregelen voor de langere termijn genomen, zoals de voorzieningen op het gebied van arbeid en zorg bij Defensie, de instrumenten voor behoud en loopbaanmogelijkheden in het flexibele personeels-

systeem, het diversiteits- en levensfasebeleid en de ontwikkelingen in het kader van het actieplan Werving en Behoud.

Belemmeringen bij gebruik. Het feit dat nauwelijks belemmeringen worden ervaren bij het gebruik van de regeling is positief. De opmerking dat de regeling spanning kan creëren verdient echter wel aandacht, ook al is het begrijpelijk dat een regeling waarbij militairen voor een bepaalde periode van een uitzending worden vrijgesteld tot enige spanning in eenheden kan leiden. Uit het onderzoek blijkt ten slotte dat verschillend wordt gedacht over de gewenste duur van de vrijstelling (zie figuur 5.4.). In de meeste gevallen, en vooral bij militairen met kinderen, gaat de voorkeur uit naar een langere periode. Een flexibele regeling die een meer op de persoon toegesneden invulling mogelijk maakt, kan hieraan tegemoet komen.

Conclusie en vervolg

Naar aanleiding van het voorgaande concludeer ik dat de resultaten van het onderzoek aantonen dat het bestaande vrijstellingsbeleid bij de uitzending voor vrouwelijke militairen met jonge kinderen goed bekend is en effectief is voor het behoud van personeel. Hiermee wordt voldaan aan alle door de CGB gestelde criteria voor de rechtvaardiging van een onderscheid in het beleid en ik zal dat op hoofdlijnen handhaven. Ik ben echter ook van mening dat het rapport op specifieke onderdelen aanleiding geeft tot verbetering en aanpassing van het beleid. Zo zal de aandacht voor de vrijstellingsregeling bij de werving worden verhoogd en zal Defensie tegemoetkomen aan de behoefte aan flexibiliteit, maatwerk en de eigen inbreng van de militair.

In de uitwerking van het actieplan Werving en Behoud (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008–2009, 31 243, nr. 10) heb ik al toegelicht hoe ik de motie van de leden Voordewind en Van der Staaij (Tweede Kamer, vergaderjaar 2007–2008, 31 200 X, nr. 63) wil uitvoeren. Deze motie strekte ertoe mannelijke militairen met kinderen tot één jaar op verzoek een jaar vrij te stellen van uitzending in de periode tot het kind vijf jaar wordt, al dan niet met gebruikmaking van een voucher.

Ik ben voornemens een centraal vast te stellen regeling voor zowel vrouwelijke als mannelijke militairen aan te bieden aan de centrales van overheidspersoneel, waarin de volgende beleidslijnen in samenhang zullen worden uitgewerkt:

- de vrouwelijke militair wordt aansluitend op de bevalling één jaar verplicht vrijgesteld van uitzending (op grond van de bescherming van de vrouw, vooral in verband met zwangerschap en moederschap);
- vrouwelijke militairen kunnen vervolgens, in aansluiting op het verplichte jaar vrijstelling, eenmalig vrijstelling van uitzending aanvragen tot het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt. Zij kunnen in de aanvraag naar eigen inzicht de duur (tot maximaal vier jaar aansluitend op het verplichte jaar, dus tot het kind vijf jaar wordt) en het aanvangsmoment van de vrijstellingsperiode opgeven;
- mannelijke militairen kunnen eenmalig een vrijstelling van uitzending gedurende een jaar aanvragen tot het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt;
- in het huidige beleid is bepaald dat de vrijstellingsregeling voor vrouwelijke militairen ook van toepassing is op alleenstaande mannelijke militairen met een zorgplicht voor een kind tot vijf jaar. Analoog aan de regeling voor vrouwelijke militairen zullen alleenstaande mannelijke militairen met een zorgplicht voor een kind tot vijf jaar eenmalig vrijstelling van uitzending kunnen aanvragen tot het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt. Ook zij kunnen in de aanvraag naar eigen inzicht de

duur (maximaal tot het kind vijf jaar wordt) en het aanvangsmoment van de vrijstellingsperiode opgeven.

Een aanvraag kan alleen worden afgewezen indien operationele omstandigheden dit noodzakelijk maken. Tijdens de vrijstelling worden reguliere werkzaamheden en diensten verricht, behalve door de vrouwelijke militair tijdens de periode van het wettelijk voorgeschreven bevallingsverlof.

Tot slot zal ik de vrijstellingsregeling na twee jaar laten evalueren, waarbij niet alleen de effecten op de werving en het behoud worden gezien, maar ook de gevolgen voor de operationele inzetbaarheid.

De staatssecretaris van Defensie,
J. G. de Vries