

Hoorzitting – Commissie voor de Landsverdediging van woensdag 29 januari 2020

Secretaris ACV Defensie – Walter Van den Broeck

Het voorstel van resolutie richt zich vooral op de werving van jongeren en toekomstige militairen en handelt over analyseren van genomen initiatieven, mogelijkheden van externe mobiliteit van militairen, diversiteit, op norm brengen van de infrastructuur en de work-life balance. Samengevat, het beroep van militair aantrekkelijker maken.

Zoals alom bekend, zorgt de krapte van werknemers op de arbeidsmarkt voor een hevige strijd om het juiste profiel aan kandidaten binnen te halen en te behouden. Ook Defensie heeft te maken met deze “Strijd om talent”. Het antwoord op de vragen over het aantrekken van getalenteerde kandidaten, deze effectief te werven en te behouden vindt men terug in “Employer branding”. Dit is het creëren, communiceren en managen van een **aantrekkelijk, onderscheidend** en **authentiek** werkgeversimago, en dit zowel bij de **huidige** als bij de **potentiële** medewerkers.

Employer branding is een drie stappenproces, waarbij in de eerste stap het gewenste werkgeversimago moet worden bepaald in lijn met de strategie, de missie en de visie. In de volgende stap is het van belang dit imago waar te maken binnen het bedrijf, **bij de huidige werknemers**. Dit is zeer belangrijk om enerzijds het bestaande **talent te behouden** en anderzijds om **ambassadeurs** van de huidige militairen te maken. In een derde stap wordt het werkgeversimago extern gepromoot om het juiste menselijk kapitaal aan te trekken.

Om het bestaande imago van Defensie in kaart te brengen liet ACV Defensie in samenwerking met de faculteit bedrijf en organisatie van de hogeschool Gent een imago-audit bij Defensie uitvoeren.

Het resultaat van deze audit gaf aan dat de externen (mogelijke kandidaat militairen) dichter aanleunden bij het gewenste imago, dan de medewerkers (de huidige populatie aan militairen). Voor wat betreft de algemene aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever, met andere woorden, hoe graag werken militairen bij Defensie, zien we dat het management een score geeft van 4,67 op 5, externen 3,71 op 5 en militairen 2,98 op 5. Daarnaast moeten we ook vaststellen dat het vertrouwen dat het management (Staf) uitstraalt, het beleid dat men uitstippelt en de waardering naar de militair toe (kwaliteit van het management: management 4,33, externen 3,76 en medewerkers 1,99) ernstig in vraag wordt gesteld door de eigen medewerkers.

In het voorstel van resolutie spreekt men over “aantrekkelijke werkgever” en “active recruiters”. Deze aantrekkelijkheid en het ambassadeurschap van de bestaande militair zal pas gerealiseerd worden als het statuut en de arbeidsomstandigheden grondig worden aangepakt en bijgestuurd. Deze hervorming moet gebaseerd zijn op een correcte en marktconforme verloning, een uitvoerbaar en realistisch takenpakket, een goede afbakening tussen arbeidstijd en vrije tijd, het in evenwicht brengen van de work-life balance, maatregelen nemen om het woon-werkverkeer leefbaar (zowel in tijd als financieel) te houden, werkzekerheid te creëren, het vertrouwen te herstellen en beleidsbeslissingen op een rechtvaardige manier te nemen waarbij de gelijkheid van alle militairen wordt gerespecteerd.

Bekijken we 3 belangrijke werkpunten uit de imago-audit Defensie, zijnde de work-life balance, de secundaire voorwaarden (dit zijn extralegale voordelen zoals benefits) en het loon.

Voor wat betreft de secundaire voorwaarden werden al heel wat initiatieven genomen. Zo werden initiatieven uitgewerkt voor beperkte doelgroepen, zoals de functietoelage vrijwilligers, de herziening van de vergoeding voor vaste dienst in het buitenland, de herziening van de tweetaligheidspremie, de meertaligheidspremie, de fietsvergoeding bij satellietwerken, ... enz. Andere initiatieven zoals de vergoeding digitale communicatie, de berekeningscoëfficiënt 1/1618, de verwijderingsvergoeding, ... zijn dan weer voorzien voor alle militairen. Uiteindelijk zijn de meeste van deze projecten kleine tegemoetkomingen naar het personeel toe, maar lossen ze niet de reële grote problemen op.

ACV Defensie gaf in hun dossier over de inzetbaarheid, belasting en verloning van militairen van september 2016 al aan dat de berekeningscoëfficiënt 1/1850 (40 urenweek) diende omgevormd te worden naar een berekeningscoëfficiënt 1/1618 (38 urenweek). Maar dit dossier behandelt een veel ruimere problematiek. Enerzijds klagen we het ontbreken van een wet betreffende de organisatie van arbeidstijd voor militairen met minimumvoorschriften om een gelijkwaardig beschermingsniveau te bekomen als dat van de andere ambtenaren in uitvoering van de wet van 14 december 2000 aan. Anderzijds klagen we de problematiek aan van de vele gewerkte en niet vergoede uren.

Het resultaat in de audit-Defensie geeft zowel voor de work-life balance, de secundaire voorwaarden (zijn extralegale voordelen, benefits) als voor het loon een zeer slechte score weer bij de actieve militair. Het verschil met het gewenste imago is enorm groot. Daarnaast stellen we vast dat de extern bevestigden veelal een score weergeven die dichter aansluit bij het gewenste imago van het management (Staf). Het grote verschil in scores tussen de externen en de militairen in dienst draagt mede bij tot een grotere attritie.

Maar ook het loon van de militairen wordt al 17 jaar bevroren. De argumentatie in het KB van de wedde baremawijzigingen van 18 maart 2003 had het toen al over een dringende noodzakelijkheid en stelde dat op termijn een marktconforme verloning moet worden bewerkstelligd. Daarenboven stellen we de verloningspolitiek van het KB van 2003 in vraag. We constateren een onevenwicht in de verhoging van de eindwedden van bepaalde categorieën van personeel tussen de barema's van 1994 en 2003. De eindwedde van een kolonel is met 7,8% gestegen, van de Kapitein-Commandant met 11,3% (waarvan een stijging van 9,4% meetelt voor de pensioenberekening, en deze van de adjudant is met 0% gestegen (2,9% in uitdovend systeem). Hierdoor heeft men een onevenwicht in koopkrachtverhoging gecreëerd tussen de verschillende categorieën van personeel. Vergelijken we de militaire wedden eveneens met de politiebeambten of met de private sector (paritair comité 317), dan stellen we eveneens vast dat militairen het moeten stellen met een veel lager inkomen.

Het voorstel van resolutie handelt ook over de werving van militairen in het BDL statuut. ACV Defensie vindt deze werving onproductief en duur. Momenteel worden enkel vrijwilligers voor 100% in het BDL statuut geworven. Dit is nochtans niet de categorie van personeel waar we grote overschotten van tellen. In het BDL statuut kan de militair 8 jaar dienen en dan nog 4 maal 1 jaar verkrijgen. De geworven vrijwilligers beseffen maar al te goed dat een overgang naar het beroepskader niet evident en automatisch verloopt. Daarom starten velen al vroeg met hun zoektocht naar een andere interessante job die meer werkzekerheid op termijn biedt. Hierdoor vindt een uitstroom plaats voordat de militair zijn 8 jaar bereikt. Indien Defensie zou werven in een statuut met grotere werkzekerheid, dan is er geen noodzaak bij de militair om naar een andere job uit te kijken. Defensie kan dan mee het uitstroommoment sturen indien Defensie een mooi aanbod kan voorleggen aan projecten externe mobiliteit (andere FOD) vanaf het moment dat een militair een bepaalde anciënniteit bij Defensie heeft opgebouwd.

Defensie outsourcet verschillende militair ondersteunende functies. Deze functies zijn doorgaans werkbaar-werk functies die zouden kunnen ingevuld worden door oudere militairen.

Het duurzaam moderniseren van de militaire kwartieren is absoluut onontbeerlijk om de attractiviteit te verhogen. Militairen hebben recht op correcte leefomstandigheden waarbij arbeidsveiligheid en welzijn op het werk belangrijke items zijn.

Defensie kampt met het probleem dat vanwege de slechte verspreiding van kwartieren en eenheden over het Belgisch grondgebied, vele militairen heel wat uren (vrije tijd) doorbrengen voor het woon-werkverkeer. Dit brengt eveneens grote onkosten mee die nadelig zijn voor de aantrekkelijkheid van de job. Een betere verspreiding van eenheden, een meer structureel toekennen van telewerk, thuiswerk, satellietwerken kan dit dragelijker maken. Daarnaast heeft DGHR ook de verantwoordelijkheid om een mutatiepolitiek te voeren die rekening houdt met de woonplaats van de militair.

Laten we ook het Huidig HR-beleid bekijken aan de hand van twee praktijkvoorbeelden:

ACV Defensie stelt hierbij de vraag "Wordt er een rechtvaardig en correct beleid gevoerd?"

- Voorbeeld : Arbeidstijd
Sinds April 2019 werd reglementair vastgelegd dat personeel van BruMil (afhandeling van vluchten op BruMil - 15^{de} wing) maar 1 op de 2 weken moeten werken. We hebben uitgerekend dat ze hierdoor maximaal 32 uur gemiddeld per week werken. Dit dossier werd aan de vakorganisaties opgedrongen door de militaire overheid en werd gerealiseerd ondanks een ongunstig advies van 3 vakorganisaties.
Dit staat in schril contrast met de 66 urenwerkweek (55 urenwerkweek met verrekening van nachtrust) van vele andere militairen en het ontnemen van initiatiefrecht van eenheden met een moeilijke verbinding die voor de reglementaire glijtijd van 07.00 uur hun dienst willen starten.
- Voorbeeld : Gezinsbeleid - Ouderschapsverlof
Wat een aflijning op het openbaar ambt moest worden is uiteindelijk ontspoord in een voor de overheid flexibel aan te passen richtlijn. Voor 1 maand ouderschapsverlof aan 1/5 verspreid over 5 maanden krijgt de militair geen vaste dag per week, maar in de plaats 20 werkdagen om op te nemen in de loop van de 5 maanden rekening houdende met de operationaliteit. Wijzigingen aan de dag van opname zijn ten allen tijde mogelijk door beide partijen. Op de vraag van ACV Defensie om geen eenzijdig genomen aanpassing meer door te voeren 2 maanden voor de opnamedatum, heeft DGHR dit herleid tot 10 werkdagen. Voor militairen die werken in de regeling van de 4/5 werkweek moet een wijziging aan hun vaste dag dat ze niet werken, van overheidszijde 3 maand op voorhand aangetekend gemeld worden.

Initiatieven en denkoefening in samenwerking met de militaire vakbonden?

ACV Defensie is al heel lang vragende partij om samen met de militaire overheid van in een beginfase projecten uit te denken en uit te werken. Tot op heden weigert de militaire overheid deze samenwerking. De militaire vakorganisaties krijgen volledig afgewerkte dossiers, waarbij soms al met de uitwerking is gestart, en waarbij nog maar weinig (zeker niet ten gronde) aanpassingen mogelijk zijn. Hierbij wordt er al helemaal niet gezocht naar een gedragen compromis. Zie de voorbeelden die hierboven werden aangehaald.

Om die reden heeft ACV Defensie een vattingsaanvraag naar Defensie gestuurd waarbij we enerzijds stakingsrecht vragen en anderzijds een alternatief drukkingsmiddel voor de onderhandelingen. Stakingsrecht is volgens het Europees Sociaal handvest een absoluut recht waarbij dat, indien de overheid dit bij wet verbiedt zoals voor de militairen, vanwege het proportionaliteitsprincipe een alternatief moet worden geboden.

Als antwoord kregen we echter dat een compromis niet nodig is. Daarbij deelt de minister mee dat het wettelijk niet nodig is om tot een compromis te komen tussen de overheid en de vakorganisaties. En dat de adviezen van de vakorganisaties niet bindend zijn voor de overheid. Hierbij verwijst te minister naar de wetgeving van toepassing op de ambtenaren en op de politiediensten. Er bestaat echter een groot verschil in de behandeling tussen de ambtenaren, de politiediensten en de militairen. De twee eersten hebben wel stakingsrecht, militairen niet!