



12 oktober 2017

Resultaten enquête pensioenvoorstel

Bevraging militairen

Vanaf 11 september tot het einde van de maand september heeft ACV Defensie via de website de mogelijkheid geboden aan de militairen om zich uit te spreken over het momenteel op tafel liggend voorstel van overgangsmaatregelen pensioenen, via een enquête.

Dit voorstel is erop gericht om de principebeslissing die de ministerraad genomen heeft in het weekend van 15/16 oktober 2016 te versoepelen. De leeftijd waarop militairen uiteindelijk Defensie kunnen verlaten zal afhangen van enerzijds de maatregelen die genomen zullen worden door de regering (op advies van de Nationale Pensioen Commissie (NPC)) en anderzijds van de maatregelen die Defensie zal nemen in het kader van een teruggave op het einde van de loopbaan van gepresteerde en niet vergoede uren, zeg maar, een opname van een soort van tijdsparen.

Advies pensioendossier

Woensdag 11 oktober 2017 zijn de verschillende vakorganisaties op het kabinet pensioenen ontvangen om hun adviezen kenbaar te maken en toe te lichten. ACV Defensie had op 29 september 2017 al schriftelijk zijn advies aan de Ministers van Defensie, Steven Vandeput en aan de Minister van Pensioenen, Danielle Bacquelaire overgemaakt.

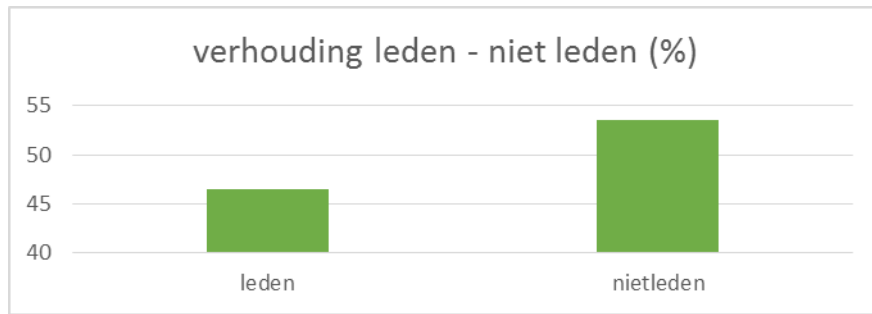
De ACV Defensie militanten uit het gemeenschappelijk groepscomité zijn na consultatie op de werkvloer en na het bespreken van de resultaten van de enquête tot een gemeenschappelijk advies gekomen.

De tekstuele inhoud van dit advies vindt u terug in onze nieuwsbrief "11 oktober 2017 – Advies ACV Defensie op pensioenvoorstel".

Resultaten bevraging militairen

Algemeen

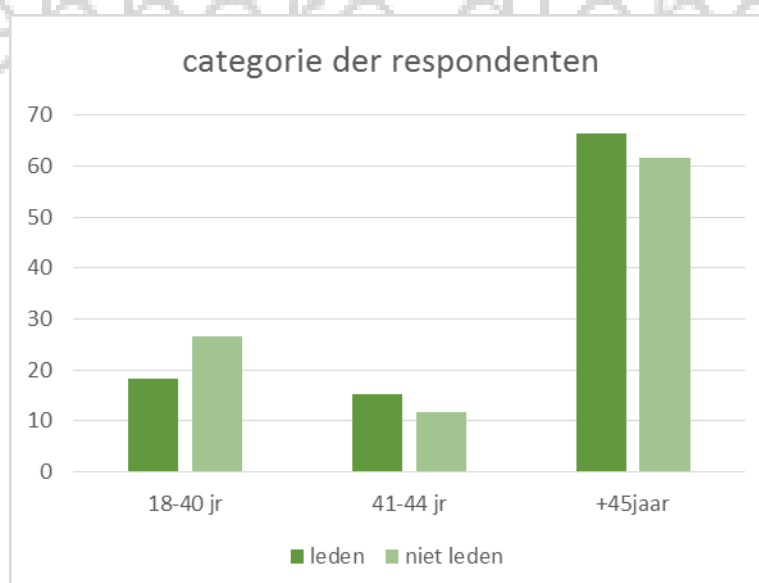
De enquête werd ingevuld door iets meer dan 11% van onze leden. Ten opzichte van alle militairen die de enquête hebben ingevuld bedraagt de verhouding leden 46,4%, niet-leden 53,6%



Voor de analyse van de resultaten hebben we drie doelgroepen gedefinieerd:

1. De militairen die in 2017, 45 jaar oud of ouder zijn. Deze doelgroep kan volgens het voorliggend ontwerp onder de gewone voorwaarden nog van een pensioen op leeftijdsgrens genieten op 57, 58 of 59 jaar. In het kader van de lange loopbanen kunnen deze militairen ook een pensioen op aanvraag bekomen op een vroegere leeftijd mits een minimum aantal loopbaan jaren te kunnen bewijzen.
2. De militairen die in 2017, 41 jaar oud zijn en jonger zijn dan 45 jaar. Deze doelgroep bevindt zich in een overgangsfase. Hun leeftijdsgrens bedraagt 67 jaar. Zij kunnen onder de gewone voorwaarden een pensioen op aanvraag bekomen tussen de 59,5 jaar en de 62,5 jaar mits te voldoen aan een loopbaanvoorwaarde. In het kader van de lange loopbanen kan dit eventueel zelfs nog op een jongere leeftijd.
3. Deze militairen zijn in 2017, 40 jaar of jonger. Voor hen telt het systeem in regime. Dit wil zeggen dat ze in de gewone voorwaarden een pensioen kunnen aanvragen op 63 jarige leeftijd mits op dat moment 42 loopbaan jaren te tellen. In het kader van de lange loopbanen van dit al vanaf 60 jaar mits 44 loopbaan jaren of vanaf 61 jaar mits 43 loopbaan jaren.

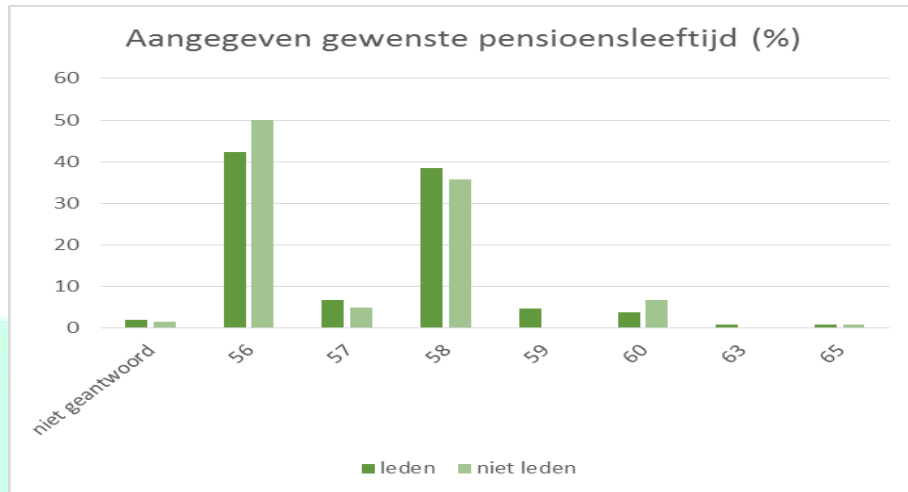
Er zijn echter nog onbekende factoren in dit voorstel. Zo kunnen de minimale voorwaarden die bij deze drie doelgroepen vermeld staan, in het kader van de zware beroepen nog in de positieve zin worden gewijzigd. En eveneens is de impact van maatregelen die Defensie dient te nemen nog niet gekend.



Invulling bevraging door de militairen

Vraag 1. Welke pensioenleeftijd is realistisch/haalbaar voor mij als militair?

Algemeen

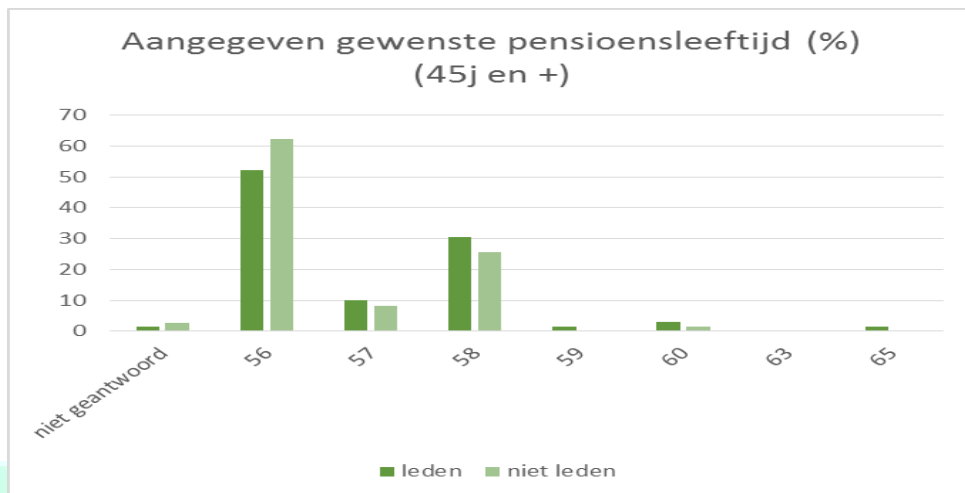


Zowel van de leden als van de niet-leden heeft minder dan 2% niet geantwoord op deze vraag. Een pensioen op de huidige leeftijd van 56 jaar is haalbaar voor 42,3% van de leden en 50% van de niet leden. We stellen hier wel vast dat een grote groep militairen zich al kan vinden in het volgen van de maatschappelijke evolutie van langer werken en een verhoging met twee jaar realistisch vindt. Van de leden vindt 38,4% en van de niet leden vindt 35,8% dit haalbaar. Maar sommigen zien het haalbaar om nog later op pensioen te gaan. Bij de leden zien we 4,8% (niet leden 0%) die de leeftijd van 59 jaar haalbaar vindt. 3,8% van de leden (niet leden 6,6%) vindt de leeftijd van 60 jaar haalbaar, bijna 1% (niet leden 0%) die 63 jaar ziet als realistisch en ook bijna 1% (niet leden 0,8%) die zelfs 65 jaar een realistische pensioneringsleeftijd vindt.

Vaak bevestigt men het belastende van het militaire beroep met de vier criteria van de "Zware beroepen"

- Belastende arbeidsomstandigheden
- Belastende werkorganisatie
- Verhoogd veiligheidsrisico
- Emotionele werkbelasting

Bekeken vanuit de doelgroep – militairen van 45 jaar en ouder:



We zien dat bij de militairen die 45 jaar of ouder zijn ongeveer 10% meer dan in de algemene statistiek vasthoudt aan een pensioenleeftijd op 56 jaar. Voor een pensioenleeftijd op 58 jaar is men dan weer minder enthousiast. Respectievelijk liggen de cijfers hier bij de leden 8% lager en bij de niet leden 10% lager dan in de algemene statistiek.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die ouder zijn dan 45 jaar werden uitgebracht.

In algemene reacties vinden we terug dat er bepaalde mensen militair zijn gebleven omdat ze dan sneller op pensioen kunnen gaan. Deze regels nu, op het einde van de rit, veranderen zien ze als een contractbreuk. Bij de indiensttreding was er voorzien dat een militair op 56 jaar op pensioen kon gaan. Als men toen had geweten dat deze regel ging veranderen, dan had men voor een andere job gekozen die minder belastend was. Ook wordt aangehaald dat enkele jaren geleden militairen konden genieten van de VOP (vrijwillige opschorting van de militaire loopbaan) waardoor ze vanaf hun 51 ste konden thuisblijven aan een percentage van de wedde. Men vindt het dan ook unfair om militairen die minder dan 5 jaar voor hun pensioen staan nog een verlenging van de loopbaan op te leggen. Bovendien merken ze op dat de overheid het leger niet kan verjongen door oudere militairen langer te laten werken.

Verscheidende militairen houden vast bij de leeftijd van 56 jaar. Zij zien dit als een verworven recht. Het is de leeftijd waarvoor ze tekenden en was de motivator om het militair beroep, met al zijn nadelen te blijven uitvoeren. Daarenboven is de vooropgestelde drastische verhoging voor militairen vlak voor hun pensioen onmenselijk en barbaars. Des te meer omdat er al concrete pensioenplannen waren gemaakt met de familie. Zij vinden eveneens dat ze bij indiensttreding een verbintenis hebben afgesloten met voor en nadelen voor beide partijen. Als nadelen zien ze het feit dat ze nooit echt vrij zijn. Een militair moet 24/7 paraat zijn, indien nodig zelfs in het weekend en tijdens de vakantie. En dit om een specifieke en zware job uit te voeren in alle weersomstandigheden, die op termijn medische en fysieke klachten teweegbrengt die steeds maar verergeren. De pensioenleeftijd van 56 jaar is voor hen juist de compensatie van alle negatieve gevolgen zoals oa een lager loon, slecht betaalde overuren, permanente beschikbaarheid, veel weg van familie en vrienden,

Andere militairen zien een verhoging tot maximum 58 jaar haalbaar. Ze vinden het fair dat militairen evenveel als andere burgers bijdragen aan de maatschappelijke evolutie. Gezien de eigenheid van het militaire beroep en fysieke belasting is dit wel een absolute limiet. Daarenboven moet deze verhoging gecompenseerd worden. Deze groep militairen ziet wel problemen voor oudere militairen omdat er niet voldoende doorstroomfuncties bestaan. Door de outsourcing bij Defensie blijven er nog enkel specifiek militaire taken over die niet invulbaar zijn door oudere militairen. Ook werken in eigen provincie vinden deze militairen belangrijk.

Bekeken vanuit de doelgroep – militairen tussen de 41 en 44 jaar:



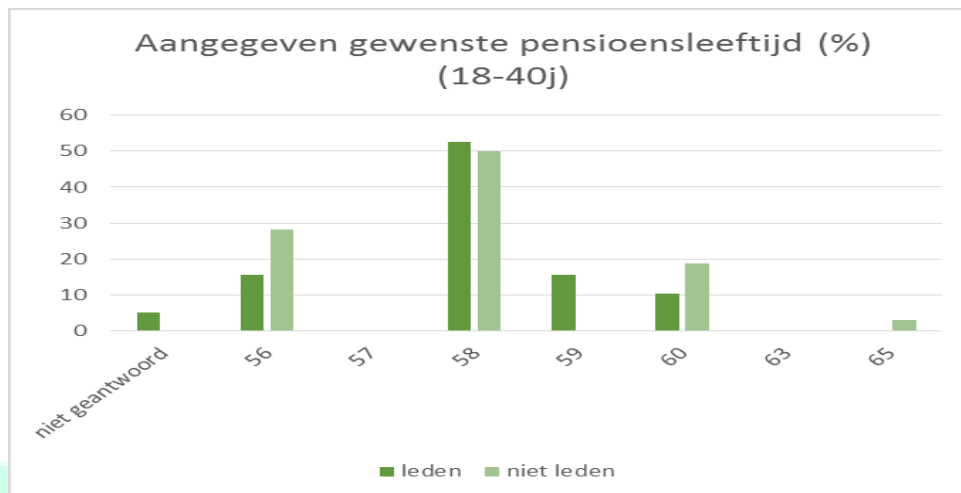
Voor de 41 tot 44 jarigen merken we dat bij de leden ongeveer 11% en bij de niet leden ongeveer 14% minder de pensioenleeftijd van 56 jaar als realistisch beschouwd. De pensioenleeftijd van 58 jaar is voor velen een realistische leeftijd. Dit bedraagt voor de leden 18% en voor de niet leden 21% hoger dan in de algemene statistiek.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die tussen de 41 jaar en 44 jaar oud zijn werden uitgebracht.

Ook in deze groep vindt u militairen die vasthouden bij 56 jaar. Iemand verklaart dat hij/zij 7 à 8 jaar niet is thuis geweest op 22 jaar dienst. Die effectieve werktijd moet gecompenseerd worden. Bij de start van de loopbaan zijn afspraken gemaakt met voor en nadelen. De totaliteit van die afspraken behoren integraal tot het pakket. Bepaalde militairen hebben loon ingeleverd toen ze bij Defensie begonnen. Daartegenover stond: avontuur, werkzekerheid en een pensioen op 56 jaar.

Andere militairen zien een bijdrage aan de maatschappelijke evolutie tot de leeftijd van 58 jaar als realistisch. Ze stellen dit echter wel als leeftijdslimiet. Ze vermelden dat de specificiteit van het beroep van militair met daarin vele jaren van ontbering, het buiten slapen, de fysiek zware job, de stress die militairen in bepaalde omstandigheden moeten dragen, de vele oefeningen van lange duur, ... , een pensioen op de leeftijd van 56 jaar verantwoorden. Maar gezien de maatschappelijke evolutie zijn zij bereid om een pensioen op 58 jaar te aanvaarden.

Bekeken vanuit de doelgroep – militairen 40 jaar en jonger:



Bij de militairen die tussen de 40 jaar of jonger zijn, zien we dat groep die 56 jaar als realistische pensioenleeftijd ziet veel kleiner is dan in de algemene statistiek. We stellen hier een daling vast van 26,5% bij de leden en 22% bij de niet leden. De meerderheid van deze doelgroep vindt 58 jaar een realistische pensioenleeftijd. Ten opzichte van de algemene statistiek is dit bij zowel de leden als de niet leden een stijging met 14%. We merken hier eveneens dat het aantal militairen die langer wenst te werken, tot 59 of 60 jaar groter wordt.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die 40 jaar of jonger zijn werden uitgebracht.

Maar ook in deze doelgroep vindt u militairen die vinden dat ze een afspraak hebben ondertekend met vele nadelen, en als voordeel ter compensatie, een pensioenleeftijd op 56 jaar. Sommigen zien 56 jaar als maximale leeftijd waarop een militair nog operationeel en inzetbaar kan zijn. We moeten naar de vijand toe geloofwaardig blijven overkomen. Anderen vinden dat langer werken niet zal lonen gezien de extra kosten dat dit zal meebrengen. (Nieuwe auto nodig, rekeningrijden, ...)

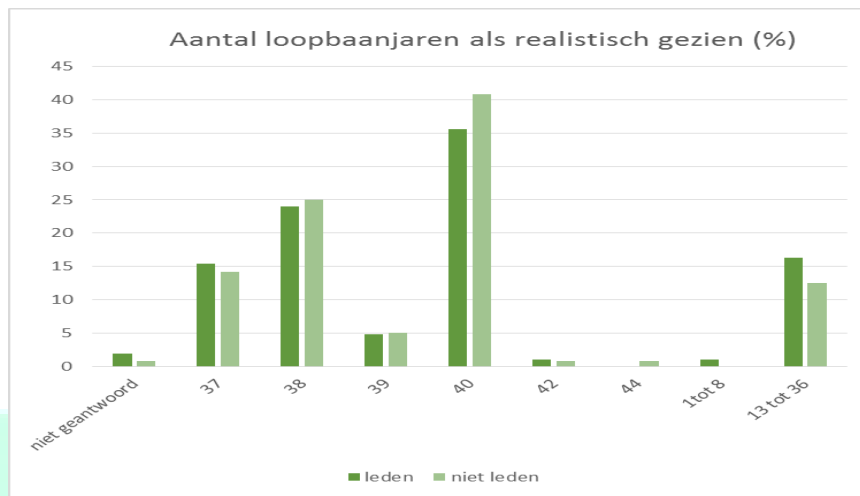
De meeste uit deze doelgroep vinden, ondanks dat ze zijn binnengekomen onder andere voorwaarden, een pensioenleeftijd van 58 jaar een aanvaardbare en faire deal. Militairen die 5 jaar voor hun pensioen staan zouden ze met rust moeten laten, voor de anderen is een optrekking tot de leeftijd van 58 jaar aanvaardbaar. Ze merken op dat oudere militairen niet meer operationeel inzetbaar zijn. De doelstelling van Defensie is toch te gaan naar een kleiner maar operationeel leger! Ze denken dat militair zijn tot 58 jaar fysiek en lichamelijk mogelijk is. Wel vinden ze dat Defensie zeer hoge eisen stelt aan de militair. Personeel van de Marine is jaarlijks 4 à 6 maanden weg van huis waardoor ze heel wat familiale en sociale activiteiten moeten missen.

Enkele militairen die nog zeer ver van het pensioen verwijderd zijn, geven aan dat 60 jaar als militair wel een absoluut maximum is. Anders kan men beter voor een job als ambtenaar kiezen waarbij de voordelen gelijkaardig zijn, maar de nadelen wegvallen. Men koppelt wel voorwaarden aan het militair zijn tot 60 jaar. Zo zou men de laatste 5 jaar moeten vrijgesteld zijn van zware en intensieve diensten, evenals de afstand tussen de werkplaats en de woonplaats moet redelijk blijven.

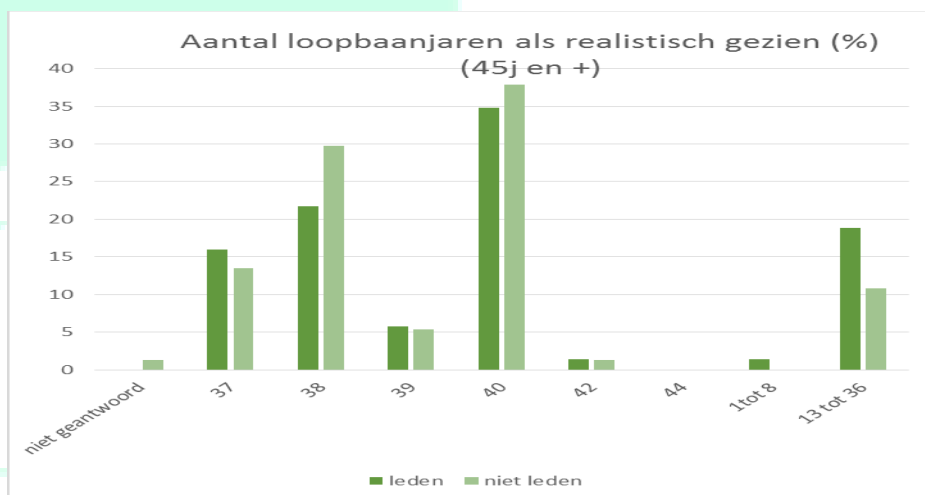
Een iemand geeft aan dat werken als militair om fysieke redenen onmogelijk is bij een pensioenleeftijd van 63 jaar.

Vraag 2. Hoeveel loopbaanjaren als militair zie je als realistisch?

Algemeen:



Bekeken vanuit de doelgroep – militairen van 45 jaar en ouder:



Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die ouder zijn dan 45 jaar werden uitgebracht.

Een groep militairen geeft aan dat voor hen tussen de 13 en de 36 jaar voldoende is. Men vindt dat je al veel geluk moet hebben dat je in die periode geen blijvend letsel oploopt en dat het ook moeilijk is om in die periode fysiek fit te blijven. Daarenboven zouden militairen boven de 50 jaar enkel nog in steunfuncties tewerkgesteld moeten worden en niet meer mogen verplicht worden om deel te nemen aan operaties. Aangezien dat veel militairen deelgenomen hebben aan buitenlandse missies, gediend hebben in Duitsland of in het buitenland en dat ze zelfs in België vele uren moeten pendelen naar het werk zou de loopbaan niet langer mogen bedragen dan 36 jaar. Er wordt vooral aangegeven dat dit een maximum is voor personeel in actieve functies. Voor die personeelsleden moeten er eveneens realistische doorstroomfuncties worden voorzien. De militaire job moet aantrekkelijker worden gemaakt. Na een carrière van 10 à 20 jaar zou de overheid goede initiatieven moeten ontwikkelen zoals voorrang verlenen aan deze militairen voor de aanwerving in een andere openbare job in de nabijheid van zijn woonplaats.

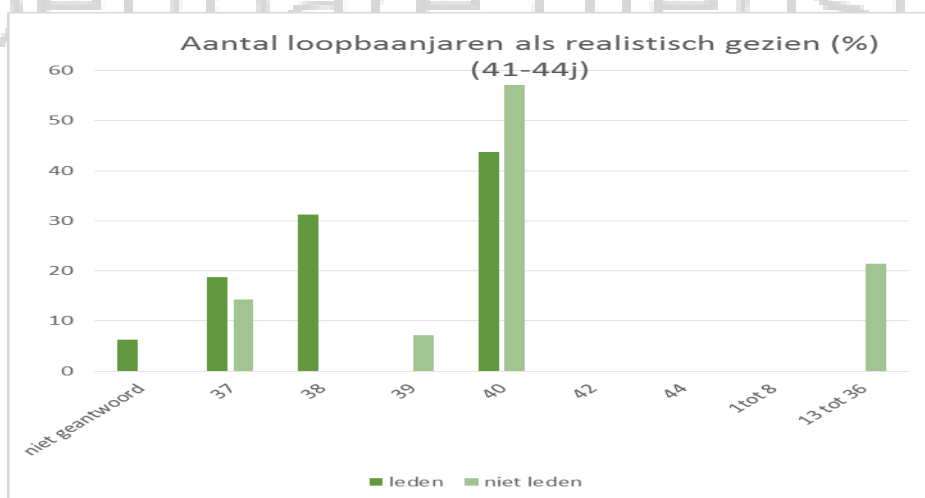
Het is demotiverend dat de verloning niet meer kan verbeteren bij het bereiken van de eindgraad.

Andere militairen willen het houden bij het huidige systeem van 37 jaar, (eigenlijk 37,5 jaar). Dit is ook de leeftijd waarop je het maximum pensioenbedrag bereikt. Langer werken zonder bijkomende pensioenrechten zien ze niet zitten. Daarenboven heeft men er dan al een rijk gevulde loopbaan (diverse zendingen, operationele inzet, oefeningen in extreme omstandigheden) opzitten. Als je daarenboven nog ver van uw werkplaats woont, dan kijk je uit naar uw pensioen. Bovendien werkt een militair veel meer uren dan in de privésector.

Verschillende militairen van 38 loopbaanjaren een realistisch aantal. Alles hangt natuurlijk af van de functie die je uitvoert en hoe uw lichaam tegen de inspanning is bestand. Indien een militair verplicht zou worden meer loopbaanjaren te presteren dan zal dit wegen op de operationaliteit van Defensie en de levenskwaliteit van de militair. Een pensioenleeftijd van 56 jaar (indiensttreding op 18 jaar + 38 loopbaanjaren) is te verantwoorden gezien de jarenlange uitbuiting, de onderbetaling en de soms levensbedreigende situaties. Vele jaren tewerkgesteld in een gevechtseenheid (waaronder in de BSD) alsook de buitenlandse opdrachten zorgen voor ernstige fysieke en tal van psychische klachten. 38 loopbaanjaren als militair (aan factor 1,2) komt overeen met 45 loopbaanjaren in een andere niet belastende functie. Na 38 effectieve loopbaanjaren en een optelling van 2 bonificatiejaren komt men aan 40 loopbaanjaren waarbij men recht moet krijgen op een pensioen.

Een zeer grote groep militairen ziet 40 loopbaanjaren als een realistisch aantal. Men doet de uitspraak dat iedereen in de samenleving 40 jaar zou moeten werken. In het geval van een militair zou men hierbij wel moeten rekening houden met 2 bonificatiejaren. Indien iedereen, zowel in de privé of als ambtenaar) een carrière van 40 dienstjaren kan voorleggen, zou er geen probleem zijn qua pensioenen. Als je op je 18de begonnen zijt met werken zou je dus op je 58 jaar op pensioen moeten worden gesteld. 40 loopbaanjaren zijn verwezenlijkbaar indien de militair voor de laatste jaren kan tewerkgesteld worden in een niet-operationele functie. Men vindt dat na 20 jaar dienst een degelijke loopbaanbegeleiding zou moeten bestaan om militairen een andere job te bezorgen. Iemand anders vindt dat elke burger, dus ook de militair, 45 dienstjaren zou moeten hebben om aanspraak te maken op het pensioen. Hij/Zij vermeldt daar wel duidelijk bij dat een bonificatiesysteem, zoals bijvoorbeeld een coëfficiënt "zware loopbanen" deze loopbaanduur moet corrigeren.

Bekeken vanuit de doelgroep – militairen tussen de 41 en 44 jaar:

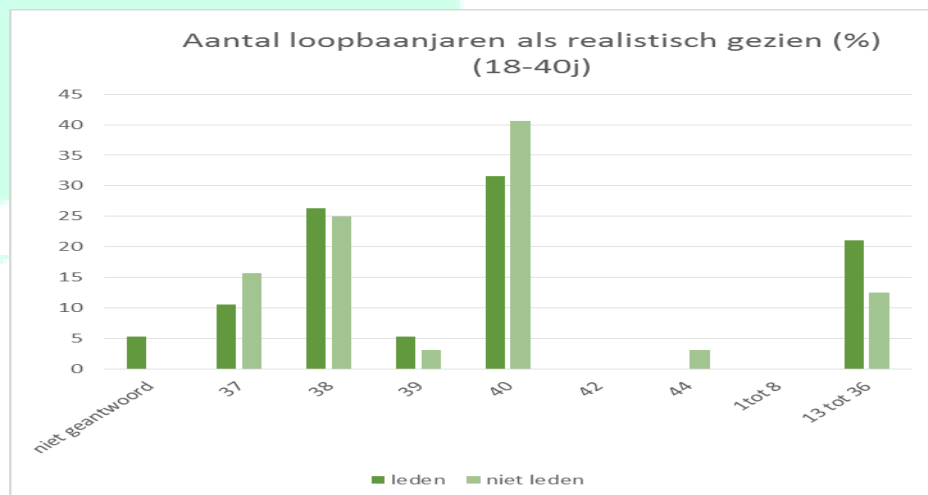


Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die tussen de 41 jaar en 44 jaar oud zijn werden uitgebracht.

In deze doelgroep wordt er gepleit voor het behoud van de huidige regeling. Men ziet dit als een verworven recht. Anderen vragen naar een pensioenleeftijd van 58 jaar zonder het verantwoorden van loopbaanjaren. Nog anderen vinden dat als ze meer dan 37 loopbaanjaren moeten werken, het aantrekkelijker wordt om in de privé te gaan werken. Daarenboven ziet men het niet zitten dat iemand van 60 jaar tewerkgesteld wordt als stormfuselier tijdens een buitenlandse operatie.

Een groot deel van deze doelgroep geven 39 à 40 loopbaanjaren aan. Ook hier geven personen aan dat ze de maatschappelijke evolutie willen volgen, zijnde voor velen de huidige 37,5 jaar dienst + 2 loopbaanjaren. Sommigen die zeer jong zijn begonnen (op 16 jarige leeftijd) vinden ook hier dat ze na 40 loopbaanjaren, dus op de leeftijd van 56 jaar recht moeten hebben op hun pensioen. Elke militair zou na 40 loopbaanjaren (privé + ambtenaar) moeten kunnen vertrekken, ongeacht de leeftijd die hij/zij dan heeft bereikt.

Bekeken vanuit de doelgroep – militairen 40 jaar en jonger:



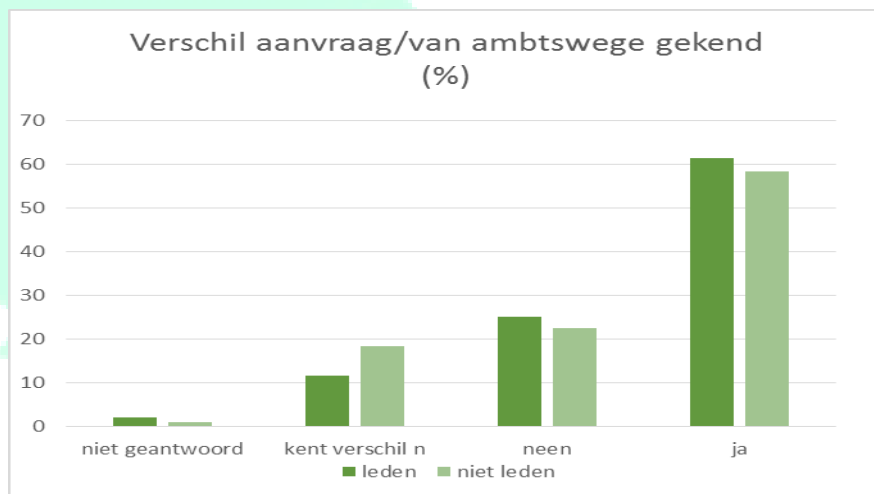
Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen die 40 jaar of jonger zijn werden uitgebracht.

Bepaalde personen uit deze doelgroep vinden 36 à 37 loopbaanjaren voldoende. Een militair in een actieve functie heeft maar een beperkte houdbaarheidsdatum, terwijl er weinig of geen werkbare functies zijn voor oudere militairen. Een iemand geeft mee dat bij het binnenkomen de afspraak was om een pensioen te bekommen op 56 jarige leeftijd zonder dat er van een aantal dienstjaren werd gesproken. Men vergelijkt eveneens met de burgersector waar men als men op pensioen gesteld wordt maar gemiddeld 30 effectief gewerkte jaren zou tellen, terwijl de meeste militairen gemiddeld veel meer jaren gepresteerd hebben. Iemand haalt aan dat er maar weinig para commando's rondlopen met een loopbaan langer dan 25 jaar. In deze periode heeft men al de prijs betaald voor de fysieke belasting. Deze militairen hebben het beste van zichzelf gegeven en krijgen daar niets van terug. Daarenboven ziet men het huidig stelsel als realistisch en aanvaardbaar en vraagt men zich af welke compensaties er staan tegenover langer werken? Minder pensioen, zelfde salaris?

Een andere militair vindt 38 jaar realistisch maar geeft toch de bedenking mee dat de overheid altijd maar meer en meer vraagt van de militairen. De overheid verwacht dat we alle nadelen van de job aanvaarden en tegelijkertijd neemt de overheid de weinige voordelen van de job af.

Verschillende militairen uit deze doelgroep beschouwen 40 loopbaanjaren als realistisch. Hierbij veronderstelt men wel dat de militair ten laatste op zijn 20ste in dienst is gekomen. Wie op latere leeftijd is gestart wordt zwaar benadeeld. Anderzijds maakt men de bedenking dat het niet evident is om de volledige loopbaan operationeel te blijven. Er wordt eveneens verwezen naar de ons omringende landen waar een loopbaan als beroepsmilitair van 20 jaar al lang is. De volledige carrière duur zou moeten verminderen.

Vraag 3. Er is een belangrijk verschil voor mij tussen pensioen op leeftijdsgrens en pensioen op aanvraag.



Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Ik ken het verschil niet goed

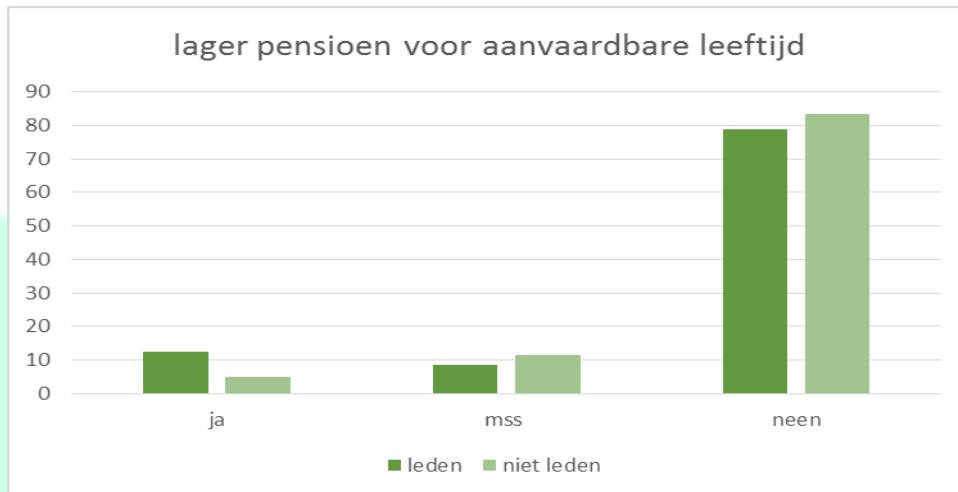
De principebeslissing van 16 oktober 2016 schafte de ambtshalve pensionering van militairen op de leeftijd van 56 jaar af. De militairen zou van een ambtshalve pensionering kunnen genieten zoals de andere burgers van dit land, op de leeftijd van 67 jaar (vanaf 2030). Voor het bereiken van deze leeftijd zou de militair, zoals andere ambtenaren vanaf een bepaalde leeftijd en mits te voldoen aan bepaalde loopbaanvoorwaarden een pensioen op aanvraag kunnen bekomen.

In de statistiek hierboven zie je dat ongeveer 60% antwoordt dat hij/zij het verschil kent tussen pensioen op aanvraag en ambtshalve pensioen. Bij het nalezen van de gegeven commentaren moeten we echter vaststellen dat toch heel wat militairen niet goed op de hoogte zijn van het verschil.

Voor wat betreft de pensioenberekening is er geen enkel verschil tussen een pensioen op aanvraag en een ambtshalve pensioen op leeftijdsgrens. Het enige verschil is dat je bij een ambtshalve pensioen misschien een hoger pensioenbedrag ontvangt (het relatief pensioenplafond ligt vast op 75% van het basisbedrag waarop het pensioen wordt berekend) omdat je meer jaren hebt gewerkt.

Het belangrijkste verschil tussen een pensioen op aanvraag en een ambtshalve pensioen ligt hem in de hoogte van het bedrag dat je mag bijverdienen zonder het verlies van een gedeelte van uw pensioenbedrag. Daarnaast bestaat er ook een verschil in de rechten van het overlevingspensioen.

Vraag 4. Ik wil best een lager pensioen, als ik maar op aanvaardbare leeftijd kan gaan.



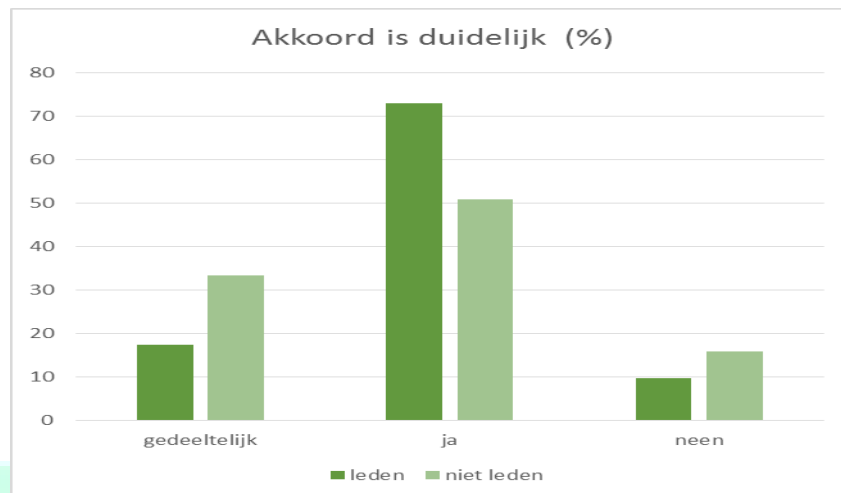
Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Misschien

78,8% van de leden en 83,3% van de niet leden geven aan dat men niet kan akkoord gaan met een lager pensioenbedrag ter compensatie van een aanvaardbare leeftijd.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Het huidige pensioen is een compensatie voor de lage bijkomende vergoedingen. Ik wil krijgen waar ik recht op heb, er wordt al genoeg gesnoeid op ons budget. We hebben tijdens onze carrière er alle nadelen bijgenomen. Dan hebben we nu zeker recht op een degelijk pensioen. Er werd de laatste jaren al genoeg veranderd aan de pensioenberekening, zoals de berekening van het pensioen op de laatste 10 jaar in plaats van op de laatste 5 jaar. Dit is niet voor iedereen haalbaar. De pensioenen in België zijn al bij de laagste van West Europa. Het pensioen van nu moet het minimum zijn. Door de aankoop van een woning heb ik mijn volledige pensioenbedrag echt nodig om financieel rond te komen. Ik ben begonnen in een bepaald stelsel en heb hiervoor keuzes moeten maken. Daar mag niet aan geraakt worden. Toen we militair werden kregen we een loon waar niemand in de burgersector wou aan starten. Het is onaanvaardbaar dat ze ons nu op het einde van de loopbaan nog minder pensioen zouden geven. Ons pensioen is een "uitgestelde" vergoeding voor de jarenlange onderbetaling. Onze wedde is niet concurrentieel met de privésector: geen maaltijdcheques, geen ecocheques, geen groepsverzekering, geen 13&14 maand, geen firmawagen, Een lager pensioen is per definitie niet aanvaardbaar aangezien wij zijn begonnen aan een hongerloon. Langer werken voor minder geld is gewoon jezelf als slaaf verkopen. Volwaardig pensioen op 56, dat waren de voorwaarden van mijn contract, al de rest is bedrog!

Vraag 5. Het ontwerp van principieel akkoord is duidelijk voor mij.



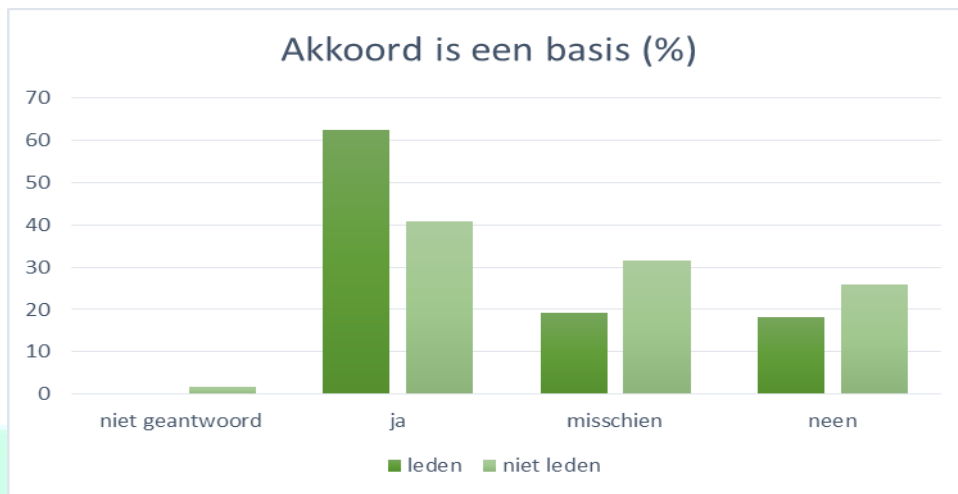
Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Gedeeltelijk

73% van onze leden en 51% van de niet leden kennen de inhoud van het voorliggend ontwerp van principieel akkoord. ACV Defensie heeft via de nieuwsbrieven en via rondgangen in de eenheden getracht dit akkoord op een verstaanbare manier uit te leggen. We stellen toch vast dat nog 17% van onze leden het akkoord maar gedeeltelijk begrijpen en dat 9,5% van onze leden antwoorden dat ze het niet begrijpen.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Het is duidelijk maar spreekt niet over alles wat erbij hoort zoals compensaties. Hoe kan de regering zeggen dat ze de verworven rechten zullen bewaren als ze de factor van 1,2 enkel laten meetellen voor het pensioenbedrag en niet voor de loopbaanduur. Langzaam wordt het duidelijk dat dit het maximum is dat deze asociale regering ons wil geven. Ja, is zeer duidelijk. Wij als "jonge militairen" zijn de dupe en zijn degene die opgeofferd worden. Ik ben ook binnengekomen met de favoriete zin: "Je gaat minder verdienen maar je gaat vroeg op pensioen kunnen gaan". Doordat ik volledig in het nieuwe systeem val, moet ik mijn hoop vestigen op de "zware beroepen" en de maatregelen van Defensie. Er is duidelijk geen rekening gehouden met de "jongere" generatie.

Vraag 6. Het ontwerp van principiële akkoord is een basis voor verdere gesprekken.



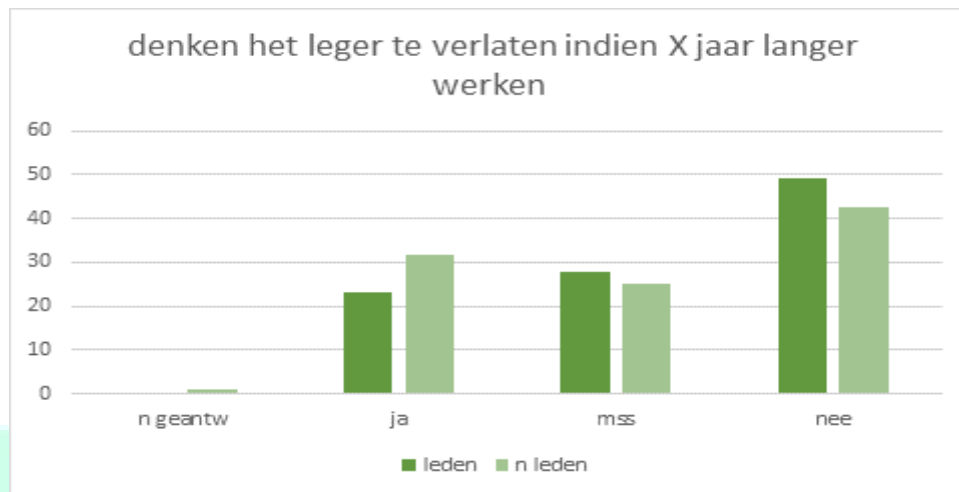
Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Misschien

Op de vraag of het voorliggend ontwerp een basis is voor verdere gesprekken heeft 62,5% van onze leden en 40,8% van de niet leden "ja" op geantwoord. Voor 19,2% van de leden en 31,6% van de niet leden is dit een "misschien". Daartegenover gaat 18,2% van onze leden en 25,8% van de niet leden, niet akkoord om verdere gesprekken over dit ontwerp te voeren.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Het is een verbetering maak het kan nog beter en duidelijker. De impact van de "Zware beroepen" is nog niet gekend. En wat zal Defensie voor zijn personeel doen. Dit ontwerp houdt geen rekening met compensaties aangaande verlies van pensioen. Er moet iets gebeuren voor de mensen van na 1975, deze komen er niet zo goed uit. Langer werken zoals de andere ambtenaren betekent aan dezelfde voorwaarden (arbeidsduur, verloning, ...) Enkel akkoord als Defensie zelf nog maatregelen neemt om de werkelijke leeftijd waarop men het leger kan verlaten, te verlagen. De te lage vergoedingen en dergelijke meer moeten nu eveneens onderhandeld worden. Militairen hebben zich decennia lang laten doen, het wordt tijd dat dit nu stopt! De jonge generatie wordt teveel benadeeld. In de politiek spreekt men van verworven rechten. Dit zou voor de huidige generatie militairen ook van toepassing moeten zijn. Twee jaar is het maximum voor iedereen! Hopelijk biedt men een financieel toekomstperspectief. Er wordt te weinig gedaan voor de mensen die zijn binnengekomen op hun 16 jaar. Tenslotte hebben zij ook een stuk van hun jeugd opgeofferd voor Defensie, met als dank 4 tot 11 jaar erbij.

Vraag 7. Denkt u eraan Defensie te verlaten indien u (1-2-3-4-5-6-7-...) jaar langer moet werken?



Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Misschien

23,1% van onze leden en 31,7% van de niet leden geven aan dat ze eraan denken om Defensie te verlaten als er enkele jaren langer moet gewerkt worden. 27,9% van de leden en 25% van de niet leden geven aan dat ze er aan denken om misschien Defensie te verlaten. 49% van de leden en 42,5% van de niet leden denken dat ze bij Defensie blijven.

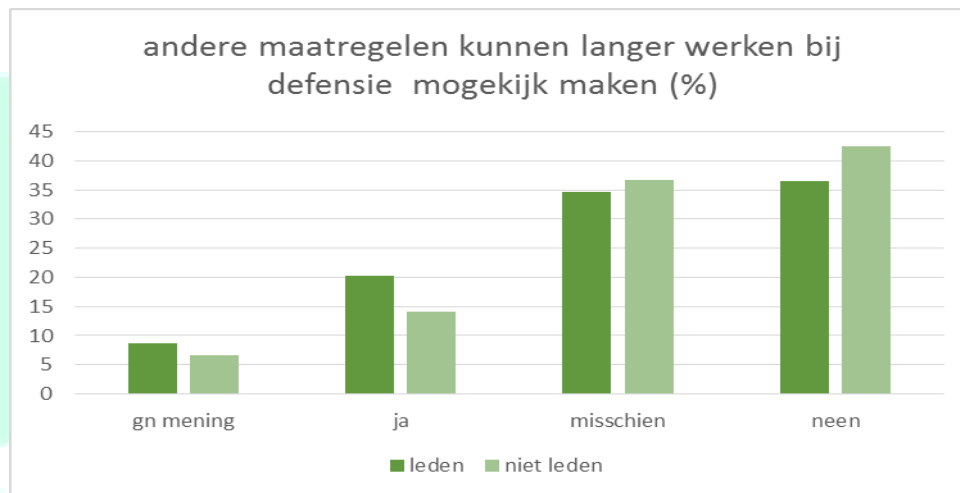
Uit de commentaren, samen met deze van vraag 11 blijkt toch wel dat de pensioenmaatregel een spreekwoordelijke druppel is, bovenop ander maatregelen. Bovendien zijn allicht gebrek aan erkenning van kwalificatie en leeftijd een drempel in de keuze van een alternatief.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Wat zijn de alternatieven op 50jarige leeftijd? We zijn gegijzeld door onze leeftijd. Waar zou ik nog moeten beginnen? Tegen welke voorwaarden? Ik sta te dicht tegen mijn pensioen. Ik ben al te oud om te vertrekken maar onze jongere collega's denken er wel aan. Geen enkele van mijn getuigschriften of ervaring telt in de burgerij wat eigenlijk al een schande op zich is. Als er teveel bijkomt kan je beter in de burgerij werken. Je ontvangt een hoger salaris en je familiaal leven verbeterd. Zelfs bij 1 maand langer werken, want als zij nu contractbreuk plegen, kan je ervan op aan dat dit in de nabije toekomst opnieuw zal gebeuren. Indien het mogelijk zou zijn om dat ene jaar dat er voor mij bijkomt om te zetten in onbetaald verlof die wel meetelt voor de pensioenjaren, zou ik mij nog liever op droog brood zetten dan dat extra jaar te gaan werken. Indien ik meer dan 2 jaar zou moeten bijdoen wil ik het leger verlaten. Ik heb best begrip dat iedereen langer moet werken, maar ik denk dat de timing en de bruutheid een schande is voor Defensie. Men heeft gekozen voor Defensie met de reden heel flexibel te zijn, lager loon maar vanaf 56 kon je kiezen om de verloren tijd met je familie terug in te halen. Het verschil in loon ten opzichte van gelijkaardige functies in de burgerij worden enkel gecompenseerd door de tijdige pensioendatum. Wat men allemaal doet met ons

werkt enorm demotiverend, minder personeel, afstand woon-werk, meer opdrachten met minder personeel, besparingen, outsourcing, Natuurlijk, ik kan een job vinden om korte afstand van bij mij. Zonder files, geen gezaag, geen verplichte jiccs, pheids, marssen, ...en waar ik meer verdien. Als ik dan toch langer moet werken en er geen voordelen meer zijn aan het "militair zijn", kan ik ondanks ik mij job ter harte neem ook dichterbij huis werken. Op dit moment is het nog de "ver van mijn bed show". De politiek in ons land kennende, kan dit binnen hier en 15 jaar terug veranderen. Defensie heeft mij en mijn collega's al voorgelogen bij de inlijving. Als ze ook nog aan mijn pensioendatum zitten, vertrek ik. Bij Defensie ben je veel weg van huis zonder dat men rekening houdt met uw sociaal en privéleven.

Vraag 8. Andere maatregelen kunnen langer werken mogelijk maken.



Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Misschien, Geen mening

Respectievelijk 20,2% van onze leden en 14,2% van de niet leden vinden dat andere maatregelen langer werken mogelijk maken. 34,6% van de leden en 36,7% van de niet leden vinden dat dit misschien kan. 36,5% van de leden en 42,5% van de niet leden vindt dat er geen maatregelen zijn die langer werken mogelijk maken.

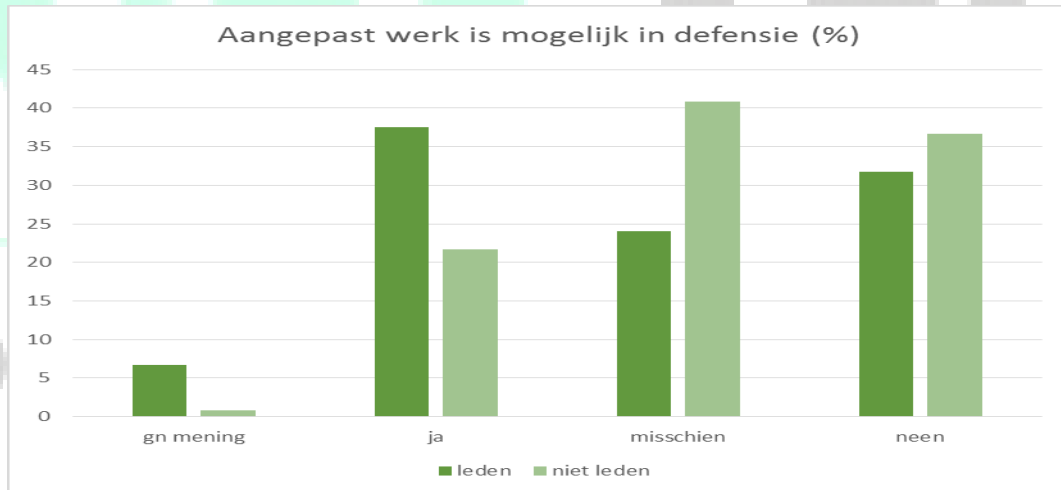
De commentaren in vragen 8, 9, 10 en 12 bevatten verrijkende suggesties en geven aan dat Defensie alsnog heel wat maatregelen zou kunnen nemen om de job leefbaarder te maken. Bovendien bevestigen ze onze accenten (Werkbaar werk, work-life balance, werkdruk, betere verloning, haalbaar woon-werk, mobiliteit, ...)

De commentaren geven tevens de vrees van de gevolgen van de uitbestedingen weer, daar waar die functies een mogelijkheid zouden kunnen bieden.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

De oudste militairen zijn de vele reorganisaties en onzekerheden beu. Ze ondervinden keer op keer opnieuw dat er geen geld is en dat het werk met minder en minder volk moet gedaan worden. Gepensioneerden worden niet vervangen. Als voorstel zou men de laatste 10 jaar de militair aan 4/5 kunnen laten werken zonder loonverlies, of parttime met behoud van wedde. Meer verlof, minder uren werken en zekerheid van werkplaats. Een verhoging van de verloning. Langer werken moet financieel veel aantrekkelijker gemaakt worden en moet ook een hoger pensioen opleveren. Aangepast werk in een eenheid dicht bij de woonplaats. Telework of homework of standplaats in de dichtste kazerne bij de woonplaats. Zorgen voor werkbaar werk, maar door de outsourcing van niet specifiek militaire functies wordt dit moeilijk. Er kan langer gewerkt worden indien men Well Being op de eerste plaats zet in plaats van de mensen te demotiveren. Herzien van de bevorderingsmogelijkheden. Geen verplichte mutaties om de x aantal jaren zoals nu wordt toegepast. Betere vergoeding en compensaties, met andere woorden het financieel aantrekkelijker maken van de premies. Prestaties in het verleden kunnen niet uitgewist worden, waarom dan langer werken. Tijdens een opdracht of een oefening is er geen sprake van 38 urenwerkweek. Dagen van 16-17 uren zijn geen uitzondering. Langer werken doen we al heel de tijd. Al de gewerkte overuren en weekends zijn zwaar onderbetaald en er stond niets tegenover. Gaan ze alle achterstallen regulariseren... ? De garantie om alle dagen op een aanvaardbaar uur naar huis te kunnen gaan. Investeer in het personeel!

Vraag 9. Aangepast werk is mogelijk binnen Defensie.



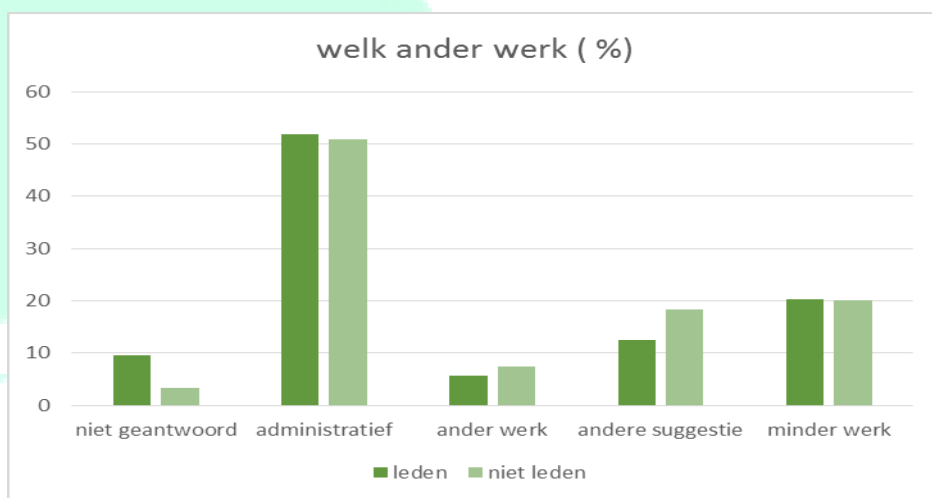
Mogelijke antwoorden: Ja, Neen, Misschien, Geen mening

37,5% van onze leden en 21,6% van de niet leden vindt dat aangepast werk mogelijk is binnen Defensie. 24% van de leden en 40,8% van de niet leden vindt dit misschien mogelijk terwijl dit voor 21,7% van de leden en 36,6% van de niet leden niet mogelijk is.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Spijtig genoeg worden vele van deze posten/functies geschrapt of geoutsourcet (vb. wacht, onderhoud, groendienst, horeca, ...enz.) De overblijvende plaatsen zullen niet volstaan voor elke oudere militair. Niet iedereen kan een administratieve taak doen. Indien men stopt met het outsourcen van alle functies "Werkbaar werk". Enkel nog de specifieke militaire taken worden toebedeeld aan militairen, de andere functies worden of geoutsourcet of ingepalmd door burgerpersoneelsleden. De plaatsen werkbaar werk zijn niet onuitputtelijk terwijl er al veel oudere militairen zijn met fysieke problemen en beperkingen. Aangepast werk is zeer moeilijk verwezenlijkbaar binnen ons verouderd leger. De term "aangepast werk" verliest zijn waarde aangezien we met minder en minder mankracht nog altijd aan dezelfde taken moeten voldoen en iedereen zodoende harder en meer moet werken.

Vraag 10. Welk aangepast werk zie jij mogelijk binnen Defensie?

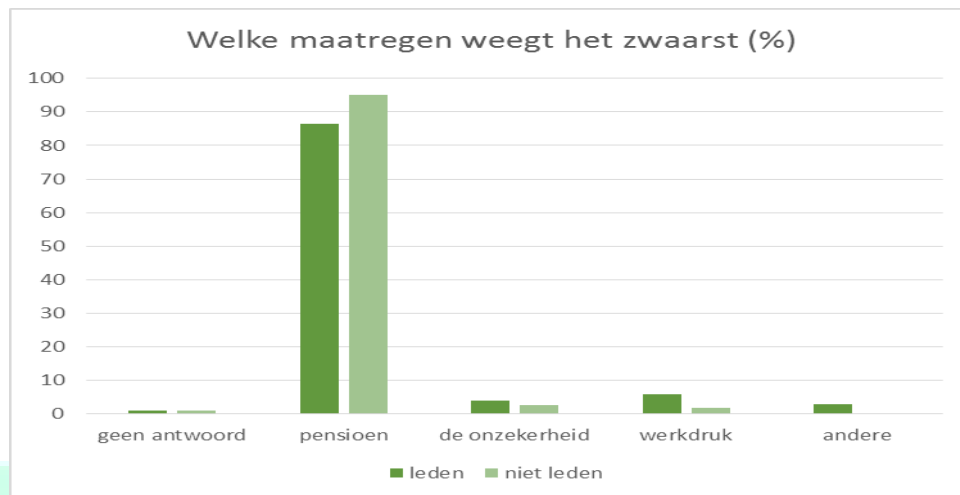


Mogelijke antwoorden: Administratief werk, Ander werk, Andere suggestie, Minder werk

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Ander werk naargelang uw capaciteit en fitheid. Tot ander werk behoren administratieve taken of steunopdrachten, maar ook werk dicht bij huis en oudere militairen van boven de 50 jaar vrijstellen van trainingsopdrachten en deelname aan operaties. Maar allemaal administratief werk is ondoenbaar. Het is niet opportuun om militairen na hun 56 jaar nog een rendabele job in Defensie te geven. Gaat men een aantal speciale functies +56 invoeren? Wat met de gevechtstesten? Volgens de behoefte van de werknemer kan men administratief werk, thuiswerk, satellietwerk, 4/5, halftijds, ... enz invoeren. Onafhankelijk van het type werk, worden de afstanden moeilijk. Bijkomende verlofdagen na een bepaalde leeftijd. Zoals gangbaar in de zorgsector, rimpeldagen, vanaf 45 jaar 1 dag per maand extra verlof, vanaf 50 jaar 2 dagen en vanaf 55 jaar 3 dagen. Afvalpark, barman, administratief werk indien aanleg, afwasser, magazijnier, groendienst, ... Maar meestal staat men op het punt om die jobs te outsourcen. Wat is de definitie van aangepast werk?

Vraag 11. Welke problemen wegen het zwaarst?



Mogelijke antwoorden: De pensioenhervorming,
De onzekerheid sluiting kwartieren, De werkdruk, Andere

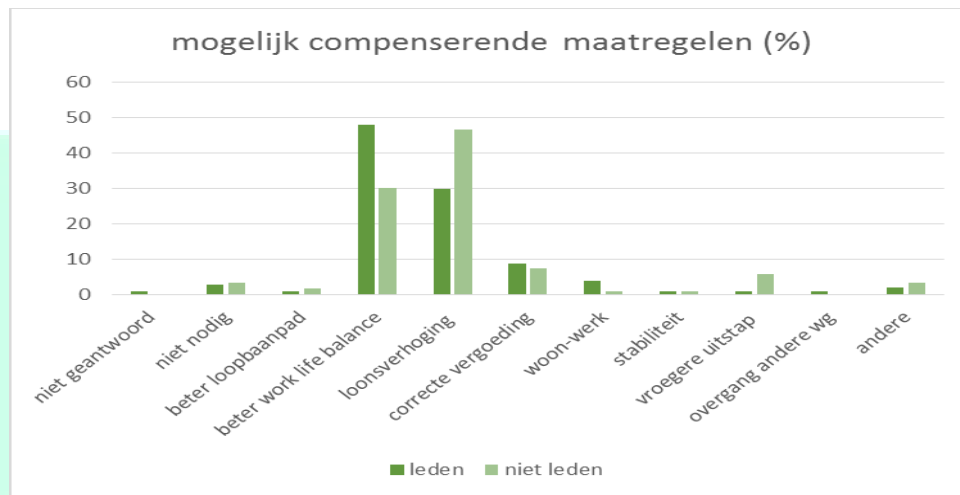
Op de vraag welke maatregelen het zwaarst wegen is overduidelijk door 86,5% van onze leden en door 95% van de niet leden geantwoord "De pensioenhervorming".

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Het ontbreken van een visie die een goede toekomstgerichte organisatie zou moeten hebben, meervoudige herstructureringen en reorganisaties hebben een nefaste werking op de organisatie die vooral uit mensen bestaat. Het probleem van langer werken is één, maar wat als ze ook aan het financieel luik van de pensioenen gaan raken. Vb. volledige loopbaan voor de berekening van het pensioen. Indien de leeftijd verhoogt is dit de druppel die de emmer doet overlopen! Genoeg is genoeg. De morbide sfeer op het moment, de wetenschap dat rekrutering stil staat en dat onze beleidsmensen geen zier met ons inzitten. En ook het dubbel gezicht van onze MOD die zegt fier op ons te zijn en ons te steunen maar dit in het parlement niet doet. Opzettelijke demotivatie en geen rekening houden met werknemers. Onzekerheid van pensioenleeftijd, toenemende werkdruk wegens het gebrek aan bekwaam personeel. De werkdruk neemt toe want het personeel dat weggaat wordt niet (direct) vervangen. DGHR die bepaald wanneer iemand moet muteren, vaak ver van huis. Dit weegt niet alleen financieel door maar heeft ook in tijd een serieuze impact op het sociaal leven. Dit veroorzaakt veel stress. Vroeger was een OOffr een meneer, nu een slaaf van alle werk. Voor veel mensen was het voordelig pensioenstelsel van de militair een belangrijke factor om voor dit beroep te kiezen. Woon-werkverkeer blijft een pijnpunt binnen Defensie. We weten van niets en ouderen worden niet vervangen, dus werkdruk stijgt. Het is een combinatie van pensioenhervorming (héél veel mensen zijn diep ontgoocheld en zwaar teleurgesteld in onze organisatie en regering), maar ook de sluiting van een aantal kwartieren weegt door. Weinig menselijke aanpak in loopbaanplanning en mutaties. Gebrek aan sociaal leven. Onzekerheid in het algemeen. De slechte sfeer en werkomstandigheden. De militair moet zijn plan trekken omdat er in de laatste 10 jaar of langer geen investeringen zijn gebeurd door politieke besluiteloosheid. Door personeelstekort gaat de werkdruk omhoog. Er zijn teveel hogere officieren die nog altijd hun ogen niet wenssen te openen voor de werkelijkheid. Jongeren beseffen dat ze langer zullen moeten werken maar willen dit wel aan betere voorwaarden doen dan bij Defensie. Volgens mijn mening haalt OVG Defensie helemaal onderuit. Ik

heb een gezin en kinderen en OVG past niet in dit plaatje. De werkdruk is hetgene dat het zwaarst doorweegt en zal de eventuele verderzetting van mijn loopbaan bij Defensie bepalen. Waarom langer werken bij een bedrijf waar je volledig wordt uitgeperst, als je dichterbij huis werk kan vinden, waar de verloning hoger ligt en je nog een kans hebt op een eventueel vervroegd pensioen. De verplaatsing woon-werkverkeer. Hiervoor is geen enkele vergoeding en men verplaatst je zonder mogelijk verweer naar de andere kant van het land.

Vraag 12. Volgende maatregelen zouden compenserend kunnen werken om mensen terug te motiveren.



Mogelijke antwoorden: Niet nodig, Verbeterde work-life Balance, Loonsverhoging, Correcte vergoedingen, Maatregelen woon-werkverkeer, Stabiliteit in de eenheid (kleinere rotatiedruk), Vroegere uitstapregeling aangeboden door Defensie, Overgang naar andere werkgever, Meer verlof, Verminderde gemiddelde arbeidsduur, Een beter loopbaanpad (beginnen in het meer operationele om te eindigen in een steunende of administratieve eenheid), Andere

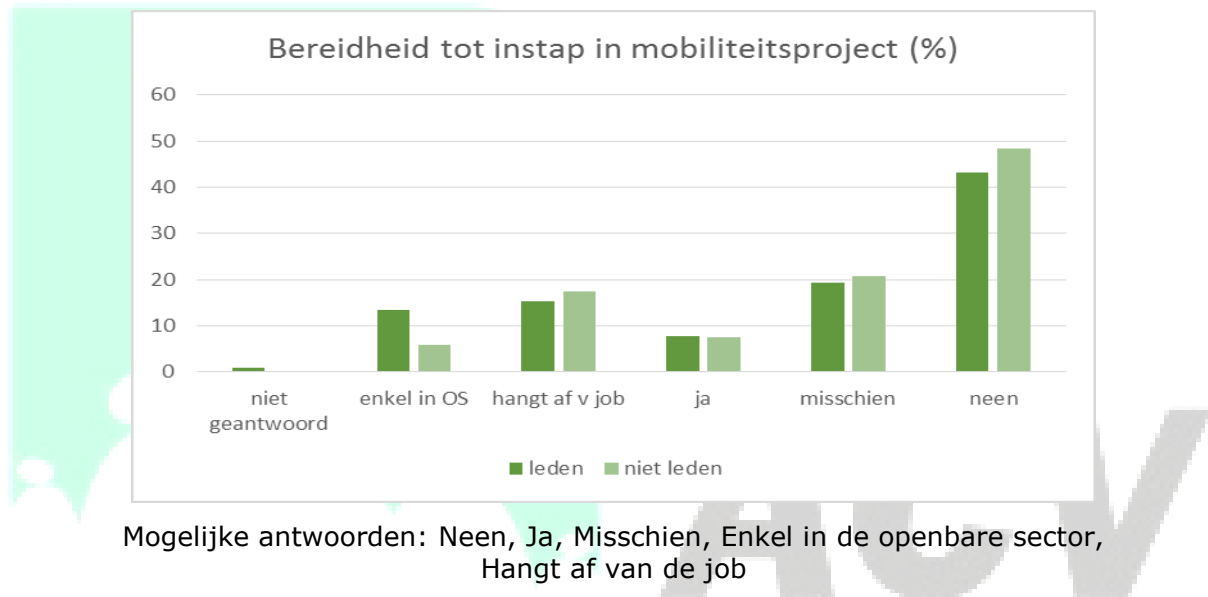
Uitschieters hier zijn een betere work-life Balance voor 48,1% van onze leden en voor 30% van de niet leden en loonsverhoging waar 29,8% van de leden en 46,6% van de niet leden voor staat.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

We hebben gedurende jaren het nadeel gehad minder vergoeding te ontvangen voor oefeningen en operaties, het voordeel was ons pensioen op 56 jaar. Indien men nu onze leeftijd optrekt zou er eigenlijk een financiële tegemoetkoming moeten zijn voor de reeds gepresteerde jaren. Er zullen toch verschillende maatregelen moeten ingevoerd worden om het militair beroep aantrekkelijk te maken. Beste reclame is nog altijd mond aan mond reclame, maar momenteel staat dit op een zeer laag pitje. Voor de jonge generatie Defensie terug aantrekkelijk maken en niet zeggen na 8 jaar, bedankt voor bewezen diensten. Vele militairen zijn vele dagen per jaar weg van huis. Er zijn de geplande oefeningen, buitenlandse operaties, maar in tijden van terreur is de werkdruk enorm toegenomen (OVG) en dit soms in triestige omstandigheden. Als ze ons langer willen laten werken dan zouden ze ons verminderde loon van de vorige loopbaan jaren ook maar moeten compenseren tegen de huidige consumptie prijzen. Alle financiële maatregelen zullen compenserend werken maar ook de werkdruk dient omlaag te worden getrokken zodat men meer bij zijn gezin kan zijn. Waarom kunnen vrijwilligers niet hogerop.

Sommigen doen al jaren de job van een onderofficier. Vergoedingen zijn om bij te huilen, een tweetaligheidspremie van ongeveer 20€ per maand evenals de 5/1850^{ste} bij intensieve dienst. Men moet ervoor zorgen dat Defensie een betrouwbare werkgever wordt waarvoor jongeren opnieuw willen kiezen. In de huidige omstandigheden zou men "zot" of "hopeloos" zijn om met deze werkgever in zee te gaan. Betere spreiding van de kazernes en personeel dicht bij huis te laten werken. Een goede mix van maatregelen zou de militaire loopbaan terug aantrekkelijk maken. Defensie moet communiceren over wat er eigenlijk staat te gebeuren. Als je eerlijk bent naar de ondergeschikten kunnen ze hun maatregelen nemen, maar nee, nu weet je niets en begint iedereen te gissen. En dat is ook niet bevorderlijk voor de sfeer. Alle pijnpunten zijn precies gekend en opgenoemd

Vraag 13. Ik ben bereid om in te stappen in mobiliteitsprojecten. (Overstappen naar een andere job)



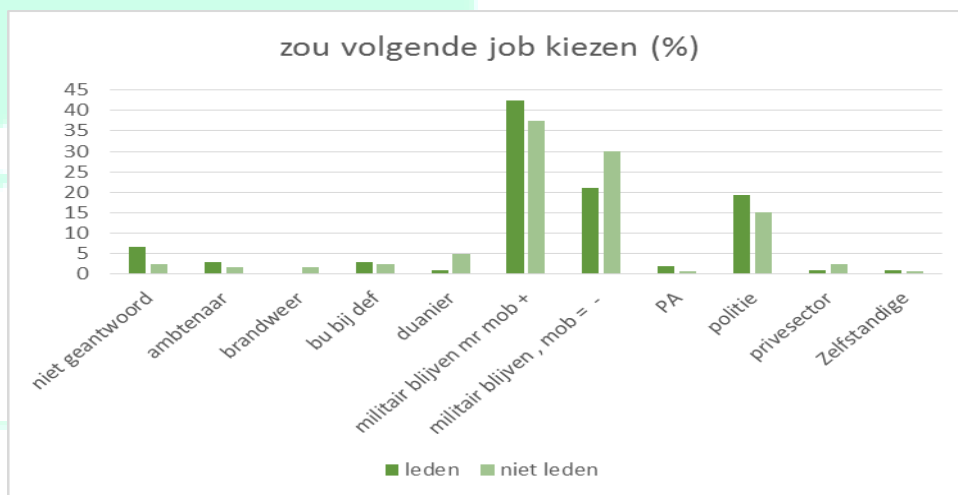
In dit antwoord zien we dat vele militairen duidelijk voor het leger hebben gekozen en ook niet naar een andere job willen overgaan. 43,2% van onze leden en 48,3% van de niet leden zijn niet bereid om in te stappen in een mobiliteitsproject. Voor 15,4% van de leden en 17,5% van de niet leden is dit afhankelijk van de job. 19,2% van de leden en 20,8% van de niet leden zien het misschien zitten terwijl 7,7% van de leden en 7,5% van de niet leden volmondig ja antwoorden. Belangrijk is ook te weten dat 13,5% van onze leden en 5,8% van de niet leden dit enkel wil doen binnen de openbare sector.

Toch blijkt uit de commentaren bij de vragen 13 en 14 dat ook gereflecteerd wordt in de richting van andere uniform-beroepen en dat mobiliteitsprojecten in die richting mits goede omkadering en bijkomende gunstige voorwaarden (vb. dicht bij huis) wel eens zouden kunnen werken voor sommigen, mits het een vrijwillige keuze blijft.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Het hangt af van de job. Het moet de bestaande expertise kunnen aanvullen of gebruiken. Een omscholing naar een nieuwe job hangt af van de leeftijd van betrokkene en van zijn interesses. Hangt af van de job, de afstand woon-werkverkeer en uiteraard ook van de pensioenleeftijd. Hangt af van de voorwaarden en de mogelijkheid om bepaalde rechten te behouden. Indien de voorwaarden goed zijn en de jaren dienst allemaal meetellen. Afhankelijk van de definitieve pensioenregeling. Misschien als brandweerman, ambulancier of als calltaker of naar het veiligheidskorps. Ik heb destijds bewust gekozen voor het militair zijn en dat wil ik blijven! We zijn al zover gekomen dat verandering niet aan de orde is. Indien de pensioenleeftijd eenzijdig opgelegd wordt, zal ik gebruik maken van de verschillende jobopportunities die zich aanbieden. Het was de bedoeling om mijn ganse carrière militair te blijven maar afhankelijk van het nieuwe pensioenplan kan dit veranderen naar een leuke, uitdagende job in de burgerij. Overgaan naar politie of brandweer zie ik zitten omdat ik daar mijn anciënniteitsjaren niet verlies. Een job "veiligheid" in mijn gemeente zie ik wel zitten: dicht bij huis, dicht bij mijn gezin en het sluit aan op hetgene ik nu kan.

Vraag 14. Ik zou wel volgende jobs kiezen mocht ik in een mobiliteitsproject stappen.



Mogelijke antwoorden: Ik wil militair blijven, mobiliteitsprojecten zijn een slecht idee, Ik wil militair blijven maar mobiliteitsprojecten kunnen werken, Politie, Brandweer, Penitentiair beambte, Douanier, Burger bij Defensie, Ambtenaar, Privésector, Zelfstandige

Ook in deze statistiek valt op dat vele militairen, militair willen blijven. 42,3% van de leden en 37,5% van de niet leden wil militair blijven maar vindt dat mobiliteitsprojecten kunnen werken. 21,2% leden en 30% niet leden wil militair blijven maar vinden dat mobiliteitsprojecten een slecht idee zijn. Verder scoort de overgang naar de politie het best met 19,2% van onze leden en 15% van de niet leden.

Hieronder vindt u een samenvatting van de verschillende commentaren (of markante uitspraken) die door de militairen werden uitgebracht.

Om over te gaan naar een andere job zijn volgende voorwaarden belangrijk: het moet financieel interessant zijn, minder uren werken dan bij Defensie, de tewerkstelling moet dicht bij de woonplaats gelegen zijn en er moet een terugbetaling zijn van de kosten woon-werkverkeer. Overgaan via een mobiliteitsproject kan voor mij enkel in de laatste vijf jaar met behoud van leeftijdsgrenzen. Tot op heden waren er weinig geslaagde projecten. Waarom zou dit in de toekomst anders zijn? Als ze mensen die bij Defensie hebben gewerkt voorrang zouden hebben bij de sollicitatie, dan krijgt men misschien opnieuw gemotiveerde militairen. Mobiliteitsprojecten zijn categorieafhankelijk. Voor de verschillende graden verschillende overstappen uitwerken. Helaas laten de projecten uit het verleden zien dat de ex militair als minderwaardig wordt aanzien. Militair zijn is een job uit de duizend, beschouw het niet als werk maar als een levensstijl. Als je het niet graag doet, verlaat je vroeg of laat Defensie.

ACV Defensie

ACV Defensie dankt iedereen die heeft meegewerkt aan deze bevraging. Dit overzicht geeft slechts een deel weer van de geleverde antwoorden. We nemen jullie opmerkingen, raadgevingen en bekommernissen mee naar de verschillende onderhandelingscomités waar ze kunnen besproken worden.

Walter Van den Broeck
Secretaris

ACV

openbare diensten