



27 maart 2017

## Defensie - Van uitbuiting tot dwangarbeid.

---

### Uitbuiting

De laatste jaren worden de militairen meer en meer belast, echter zonder rekening te houden met een **evenwichtige balans tussen werken en vrije tijd**. Daarenboven worden de vele extra uren die gepresteerd worden, allesbehalve marktconform verloond. De problematiek situeert zich enerzijds in het niet bestaan van een prestatiegrens en anderzijds in een niet marktconform verloningbeleid.

### Prestatiegrens?

De hoofdstukken III, arbeids- en rusttijden en IV, zijnde de bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector zijn niet van toepassing op militairen.

Daartegenover staat dat de wetgever wel voorzien heeft dat Defensie een eigen regeling per koninklijk besluit dient te maken waarbij het beschermingsniveau van de werknemers evenwaardig is aan het beschermingsniveau van de andere werknemers die door deze wet worden beoogd.

#### **Wet van 14 december 2000 – Art 4**

...De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden. ...

ACV Defensie constateert dat er geen koninklijk besluit bestaat dat de militairen op het vlak van arbeidstijd, rusttijden en nachtarbeid de nodige bescherming biedt.

### Verloning in tijd en/of in geld.

Een studie van ACV Defensie van september 2016 waarbij de jaarprestaties van 2015 van 29 militairen uit 6 verschillende eenheden werden doorgelicht leverde een triestig resultaat op:

- ✓ De gemiddelde werkweek van deze militairen bedroeg 66 uur wat neerkomt op 172% van de jaarnorm.
- ✓ Door het forfaitair verloningssysteem werden gemiddeld 834 gepresteerde uren niet verloond.

Meer nog, indien de uitgevoerde prestatie van deze 29 militairen, binnen een 38 urenweek moet worden uitgevoerd, dan zou Defensie hiervoor 50 militairen nodig hebben.

### **ACV Defensie stelt vast dat het ambitieniveau niet in verhouding staat met de beschikbare militairen.**

#### **Operation Vigilant Guardian (OVG).**

Sinds 15 januari 2015 voeren militairen opdrachten uit ter ondersteuning van de politiediensten. Na de aanslagen in Parijs wordt het aantal militairen die deze opdracht uitvoeren opgetrokken van 300 tot 1.300 en bewaken ze strategische plaatsen in Brussel, Antwerpen, Luik, Verviers en Charleroi. Dit aantal wordt na de aanslagen in Zaventem op 22 maart 2016 opnieuw opgetrokken tot 1.828 militairen. In november 2016 worden de inzetmethodes geoptimaliseerd en zakt het aantal ingezette militairen tot 1.250, die op de dag van vandaag nog steeds patrouilleren in verschillende steden.

“Operation Vigilant Guardian is zeer belastend voor de eenheden en de militairen. De militair wordt gedurende 2 à 3 weken ingezet, zonder dat hij naar huis kan bij zijn familie. Na deze periode wordt hij afgelost en hervat hij zijn normale taken als militair. Het verloningssysteem is zodanig ontwikkeld dat hij hiervoor geen enkel overuur opbouwt. En deze rotatie herhaalt zich meerdere malen gedurende het jaar. Verschillende militairen hebben hun familie in 2015 zo de helft van het jaar (26 weken inzet) niet gezien.

#### **Uitbuiting militair personeel**



Bovenop deze veel te hoge inzetcapaciteit is er eveneens geen degelijke rustperiode voorzien voor deze militairen. En bovendien is het plannen en opnemen van verlof niet zo evident, daar de militair tijdens zijn periodes niet OVG ook nog zijn functionele training moet uitvoeren.

Deze inzet ontregelt de werk/privé balans en belast ernstig het sociaal leven van de militair.

Door het niet bestaan van een wettelijk beschermingskader van militairen worden de militairen constant ingezet. Noch de politieke overheid, noch de militairen overheid nemen de verantwoordelijkheid op om hun personeel op het gebied van arbeids- en rusttijden te beschermen.

Integendeel: Het militair personeel wordt uitgebuit!

### **Defensie is een onaantrekkelijke werkgever !**

Het beroep van militair is alles behalve attractief. Het verloningsbeleid is verouderd en totaal niet marktconform, een arbeidstijdbescherming bestaat niet en maatregelen om de woon/werk afstand leefbaar te houden voor militairen worden eveneens niet genomen.

Daarenboven is het personeel van Defensie al sinds 1992 de dupe van constante transformaties waarbij kwartieren worden gesloten en militairen moeten muteren. En hierbij kijkt Defensie enkel naar zijn eigen behoeftes en houdt maar weinig rekening met de behoeftes van de individuele militair. Zelfs zeer specifiek uitgedrukte behoeftes via een sociaal verslag worden niet noodzakelijkerwijze ingewilligd.

Ook de mutatiepolitiek die Defensie hanteert is er een zonder veel inspraak van de militair en zorgt er dus voor dat Defensie niet aantrekkelijk is als werkgever.

Al deze factoren zorgen voor een grote ontevredenheid bij het personeel van Defensie. Dit leidt tot een uitstroom van personeel, waaronder vele jongeren.

### **Dwangarbeid**

Volgens de statutaire bepalingen kan een militair ten allen tijde zijn ontslag aanvragen. In principe wordt dit ontslag binnen de drie maanden toegekend maar om de operationaliteit te vrijwaren kan de minister de ontslagdatum uitstellen met 6 maanden voor onderofficieren en vrijwilligers en met 9 maanden voor officieren. Maar eveneens is statutair bepaald dat de overheid een ontslag kan weigeren indien het strijdig is met het dienstbelang.

In de volgende gevallen is het ontslag strijdig met het dienstbelang:

- Betrokken militair minder dan drie jaar in werkelijke dienst tijdens de periode volgend op de vorming op basis waarvan de rendementsperiode wordt berekend.
- In periode van crisis
- In geval van mobilisatie
- In periode van oorlog
- Indien betrokken militair zich in de deelstand "in operationele inzet" bevindt of effectief deel uitmaakt van een detachement dat zich voorbereid op die inzet.

## Vorming van de militair.

De vormingsduur voor onderofficieren en vrijwilligers bedraagt 3 jaar. Deze vorming bestaat uit verschillende periodes. Zo kan een kandidaat militair een bepaalde periode een schoolvorming ontvangen. Daaropvolgend kan hij een opleiding genieten in een opleidingscentrum om vervolgens aan een stage- en een evaluatieperiode te worden onderworpen.

Gedurende de stage- en de evaluatieperiode oefent de kandidaat militair de activiteiten die behoren tot het takenpakket van de functie waarvoor hij werd gevormd.

De nieuwsbrief HR-Collaborator van 6 oktober 2016 kondigt aan dat Defensie vanaf 1 november 2016 alle ontslagaanvragen van militairen van het beroepskader die hun rendementsperiode van 3 jaar nog niet volledig hebben uitgevoerd zal weigeren.

Hierdoor ontstaat volgende situatie:

- Ontslagaanvraag tijdens de vormingsperiode → Ontslag toegestaan
- Ontslagaanvraag tijdens de rendementsperiode → Ontslag geweigerd

Deze maatregel is enkel van toepassing op het beroepskader en niet op de militairen die aangeworven worden in het statuut beperkte duur (BDL)

## Ontslagaanvragen.

ACV Defensie vroeg zich af waarom jonge militairen tijdens de rendementsperiode hun ontslag indienen. Zie enkele redenen hieronder:

Sinds juni 2013 ben ik een actief militair.

Vanaf 2016 is Operation Vigilant Guardian (verder OVG) van kracht gegaan. Na enkele maanden bezorgde dit gebeuren echter voor huishoudelijke, sociale problemen.

De pendelkosten van mijn woonplaats naar mijn eenheid zorgen eveneens voor een financiële druk.

Persoonlijk zie ik geen toekomst meer in Defensie.

**Woon-werkverkeer  
Werk-privé balans**

Vanaf maart 2015 is de zogenaamde Operation Vigilant Guardian van kracht gegaan, toen genaamd FedPol. Hier heb ik consistent en met alle jobernst aan deelgenomen en onze krachten versterkt.

Nu na 2 jaar actief geweest te zijn in het OVG gebeuren, is mijn motivatie drastisch gezakt en mijn frustratie aanzienlijk verhoogd. Ik kom namelijk onder een druk te staan, en op het punt dat ik hier steeds meer problemen mee ervaar, waardoor mijn functionaliteit niet meer is wat het was.

Wegens gebrek aan voldoening van de job, mijn sociaal leven die in het gedrang komt, geen internationale inzet meer en ik geen gevoel heb hier echt iets mee te bereiken wat ik nog wil bereiken.

Persoonlijk zie ik geen toekomst meer in Defensie. Mijn doelen en plannen zijn nu anders.

**Werk-privé balans  
Geen voldoening**

Ik maakte de keuze om over te stappen naar de politie omdat ik persoonlijk geen toekomst voor mezelf zie bij defensie. Sociaal sta ik onder druk doordat ik gemiddeld de helft van de tijd weg ben van huis. Hierdoor komen mijn sociale contacten op de helling te staan. Door vele malen te worden ingezet in onze steden ter ondersteuning van de huidige veiligheidssituatie alsook de oefeningen te volgen die op het programma staan, heb ik weinig tijd over voor mezelf, mijn vriendin en familie.

Mede is mijn keuze gevormd door het feit dat ik in mijn huidige functie nooit taken of opdrachten uitvoer waarvoor ik ben opgeleid/getraind.

Ik ben als gemotiveerd element gestart maar die motivatie is zodanig gezakt dat ik niet langer wens te werken als militair. Mijn levensdoelen heb ik verlegd.

**Werk-privé balans  
Geen toekomst**

De laatste jaren worden wat te zwaar voor mij persoonlijk. Ik moet mijn eigen steeds meer motiveren om in de wagen te stappen en de afstand woon-werkverkeer te overbruggen, 100 km enkel. Steeds druk verkeer worden mij teveel.

Daarbij mis ik het enorm om tijd met mijn gezin door te brengen.

**Werk-privé balans  
Woon-werkverkeer**

Samen met het ontstaan van de inzet FEDPOL ben ik als gemotiveerde soldaat aan mijn job begonnen.

Deze motivatie heeft na twee jaar plaats gemaakt voor frustratie en echte demotivatie bovenop een (sociale) druk die ik moeilijk kan verwerken.

Defensie biedt voor mij geen uitdagingen meer mede omdat er geen inzet is in het buitenland (de hoofdreden waarvoor ik voor Defensie heb gekozen) en het gebrek aan functionele training en inzet op (grote) oefeningen.

Ik zie mezelf in de toekomst niet meer werken voor Defensie omdat ik mijn doelen in mijn leven heb verlegd. Mezelf motiveren voor de job als militair is er niet meer bij.

**Woon-werkverkeer  
Werk-privé balans**

### **Ontslagweigering door de Minister van Landsverdediging.**

De minister van Defensie beschikt over een discretionaire beoordelingsvrijheid. De minister weigert de ontslagaanvragen omdat deze strijdig zijn met het dienstbelang. Hij verplicht de militair om drie jaar rendement uit te voeren.

## Dwangarbeid



## Beleid Defensie

### Visie van de overheid.

Defensie investeert in de opleiding van militairen. Tegenover deze investering staat een rendementsperiode tijdens dewelke de militair ingezet kan worden voor militaire opdrachten.

### Visie van ACV Defensie.

ACV Defensie wil er de overheid op wijzen dat deze verplichte tewerkstelling kan beschouwd worden als "**dwangarbeid**" omdat de arbeidsomstandigheden, de arbeidstijden en de rusttijden niet meer voldoen aan de normen die de wetgever voor de andere burgers van dit land voorziet.

ACV Defensie vindt het onaanvaardbaar dat de Minister van Defensie de toekomstplannen van militairen die Defensie willen verlaten dwarsboomt door het weigeren van de ontslaaanvragen. Sommige van deze militairen kunnen starten aan een opleiding op de politieschool, als cipier of hebben een andere betrekking gevonden die ze geschikter vinden.

ACV Defensie begrijpt dat Defensie heeft geïnvesteerd in een militaire opleiding, maar vindt dit **geen reden** om een ontslag te weigeren. Als alternatief zou aan de militair die Defensie wil verlaten binnen de rendementsperiode een aanvaardbare degressieve schadevergoeding kunnen worden gevraagd.

## **Defensiebeleid in vraag gesteld.**

Al jaren voert Defensie een beleid dat gericht is op protectionisme. Hierbij wordt de wetgeving en de richtlijnen aangepast met als doel het de individuele militair zo moeilijk mogelijk te maken om de organisatie te verlaten. Ter illustratie sommen we hieronder enkele van deze maatregelen op:

- Sedert 1 november 2016 de ontslagen weigeren van militairen in hun rendementsperiode zonder een alternatief aan te bieden.
- Op wettelijk vlak de anciënniteitsvoorwaarde om gebruik te kunnen maken van projecten externe mobiliteit optrekken van 15 jaar naar 20 jaar voor de periode van nu tot 2022.
- Voor jonge militairen die eerst een nieuwe job willen proberen, hun tijdelijke ambtsontheffing weigeren en hun voor de keuze plaatsen om ontslag aan te vragen.

Al deze maatregelen zijn erop gericht om het voor de jonge militair moeilijk te maken om Defensie te verlaten. Wel vergeet Defensie dat dit frustraties oplevert bij vele jongeren die ze uiten bij hun vrienden en kennissen. Deze politiek zal dus waarschijnlijk eveneens een negatieve invloed hebben op de toekomstige werving van militairen. Defensie beseft niet dat de huidige arbeidsomstandigheden in al zijn aspecten zodanig onaantrekkelijk zijn geworden dat bijna geen enkele militair hun job nog zal aanraden aan kinderen of andere personen.

Daarenboven moet Defensie beseffen dat het weigeren van ontslagaanvragen een zwaar negatieve invloed zal hebben op het rendement van de militair en ze tevens heel wat risico's creëren op zowel het medisch vlak (depressie) alsook op het operationeel vlak (inzetbaarheid). Om te kunnen anticiperen op deze problemen zou Defensie een stressmeting kunnen laten uitvoeren in elke eenheid. Pas na een juiste detectie van een probleem, kan een oplossing worden uitgewerkt.

Het huidige **Defensiebeleid is gericht op een korte termijnvisie**. Zolang mogelijk het bestaande personeel, zelfs al zijn ze helemaal niet tevreden met de arbeidsomstandigheden, vasthouden.

## **Beleidsvoorstel van ACV Defensie.**

Het is meer dan hoog tijd dat maatregelen worden genomen om het beroep van militair attractief te maken. Het regeerakkoord maakte hier zelfs al melding van. Immers bij een inzetbaar, efficiënt, gerationaliseerd, modern, goed getraind en jong leger moet de veiligheid, de motivatie en het welzijn van het personeel centraal staan. Sommige van de noodzakelijke werkpunten werden in deze nieuwsbrief al aangehaald.

Pas nadat het beroep van militair terug attractief is, zal er weer een positief imago ontstaan waarbij elke militair met fierheid over zijn job zal spreken. Bijgevolg kan dit bijdragen om een beter wervingsresultaat te bekomen. Tevreden personeel is de beste reclame die men zich kan voorstellen. Bovendien ligt het rendement ook hoger bij tevreden personeel en worden de risico's op medisch en operationeel vlak hierdoor verlaagd. Maar ook hier blijven stressmetingen belangrijk om eventuele problemen snel te detecteren en bij te sturen.

Voor **ACV Defensie is dit de lange termijnvisie** waarbij ook nog na deze legislatuur een inzetbaar en gemotiveerd leger zal blijven bestaan.

Walter Van den Broeck  
Secretaris