

BIJZONDER PERSONEEL VERDIENT BIJZONDERE ZORG

De krijgsmacht is bijzonder. Anders dan een 'normaal' bedrijf kan ze niet failliet gaan. Als namelijk de nood – lees: de dreiging – hoog genoeg is wordt er altijd geld vrijgemaakt voor de financiering van haar taak. Bijzonder zijn ook de gevolgen van succes. Als een andere organisatie het goed doet, wordt er al snel gedacht aan salarisverhoging, bonussen en uitbreiding. Paradoxaal genoeg, is daarentegen bij de krijgsmacht al een aantal jaren een inkrimping aan de gang als gevolg van haar succes.

De krijgsmacht leverde in bondgenootschappelijk verband een bijdrage aan het beëindigen van de Koude Oorlog. De kiezer vond vervolgens – volstrekt terecht – dat het vredesdividend moest worden geïnd. Mede dankzij het succes van de krijgsmacht wordt nu niet langer de bijdrage aan Defensie gestuurd door de noodzaak eigen huis en haard te verdedigen. Die bijdrage wordt nu bepaald door de buitenlandse ambitie. Dat is weliswaar niet vrijblijvend, maar het verschaft wel de luxe van een grotere mate van keuzevrijheid.

Als, onder deze 'nieuwe omstandigheden', blijkt dat het evenwicht is verstoord tussen taken van de krijgsmacht en de daartoe beschikbare (materiële en personele) middelen, ligt herschikking van die middelen voor de hand. We kunnen ons nu de inkrimping en verlaging van het ambitieniveau permitteren die deze herschikking mogelijk maakt. Het is in die context ook gerechtvaardigd de krijgsmacht haar aandeel te laten leveren in de bestrijding van de economische malaise, desnoods ten kosten van operationele capaciteit en reductie van het ambitieniveau. De logische consequentie van deze redenering is dat er minder materieel en personeel nodig is. Dat hebben de minister en staatssecretaris van Defensie neergelegd in de Prinsjesdagbrief

aan de Tweede Kamer. Zij kwalificeren daarom zowel de vermindering van de operationele capaciteit als gedwongen ontslagen als 'onontkoombaar'.

Mogelijk zal niet iedereen de keuze delen voor de soort operationele capaciteit die wordt verminderd en de materiële middelen die dientengevolge worden afgestoten. Ook zal menig een verzuchten dat met de komende reorganisatie het zoveelste element van onzekerheid wordt toegevoegd aan een lange reeks. Maar materiële en zelfs personele reducties zijn bepaald niet nieuw bij de krijgsmacht. En ondanks sommige bedenkingen is de keuze voor de af te stoten eenheden verdedigbaar. De discussie over de uitwerking van de personele reductie is echter van een andere orde. In het onzekere bestaan bij Defensie was immers tot nu toe de werkzekerheid gelukkig gegarandeerd. Met de huidige introductie van gedwongen ontslagen staat die nu nadrukkelijk op de tocht. Dat is een fundamentele aantasting van de arbeidsvoorwaarden.

Hierbij speelt de derde bijzonderheid van de krijgsmacht een rol. De gewapende bescherming van de belangen van de staat is namelijk bij uitsluiting aan haar toebedeeld. Maar dat geldt ook voor de militair. Daarom is de keuze voor het militaire beroep bijzonder. Oud-staatssecretaris van Defensie Van Houwelingen constateerde in een artikel in dit blad in mei 1996 dat het militaire beroep een 'roeping' is. Een militair heeft 'gekozen voor dienstbaarheid' en 'is bereid om zijn leven te geven voor het vaderland'. 'Hoewel het nogal hoogdravend klinkt', zo schrijft hij, 'is zo'n constatering zeker niet zonder betekenis'. En inderdaad, het bijzondere aan een militair is dat hij bewust bereid moet zijn om zijn of haar eigen leven of gezondheid op het spel te zetten.

Uitsluitend voor een militair geldt dat hij bij het uitoefenen van zijn beroep, zelfs als dat voor hem een wisse dood betekent, niet mag stoppen zijn opdracht uit te voeren. Bij andere beroepen – zoals de politie of de brandweer, die qua gevaar zeker niet zijn te onderschatten – wordt het opofferen van het eigen leven niet afgedwongen.

Tegenwoordig is daar nog een dimensie aan toegevoegd. Het is immers toch wel een verschil of je je leven moet opofferen voor de verdediging van je eigen huis en haard en je eigen geliefden, of voor het vervullen van de buitenlandse ambitie van je land. En met dat laatste fenomeen is de militair het afgelopen decennium in toeneemende mate geconfronteerd. Dat zal ook zeker het beeld van de nabije toekomst blijven bepalen. Met de hen kenmerkende loyaliteit blijven militairen bereid die offers te brengen. Dat is niet met geld te betalen. Maar op zijn minst moet worden onderschreven dat dientengevolge voor hen bijzondere arbeidsvoorwaarden noodzakelijk zijn. Dat was ook de conclusie, aldus Van Houwelingen, van de discussie die in de beginjaren tachtig werd gevoerd.

En tot nu toe zijn de militaire arbeidsvoorwaarden, inclusief een compensatie voor de overige inconvenienten van het militaire beroep, bijzonder geweest. Hoewel ook daar wel kritiek op is, zou men – zoals de bewindslieden doen in hun Prinsjesdagbrief – het huidige totaalpakket aan militaire arbeidsvoorwaarden 'zonder meer toereikend' kunnen noemen. Dat geldt niet alleen voor de militairen, maar ook voor burgerambtenaren werkzaam bij Defensie. Ook zij verdienen een bijzondere behandeling. De speciale juridische positie waarin hun dienplicht is vastgelegd is immers ook uniek. Op die 'toereikende' arbeidsvoorwaarden vormen gedwongen ontslagen een fundamentele inbreuk, zelfs indien dat een onontkoombaar onderdeel uitmaakt van de werkelijkheid!

De bewindslieden zeggen in hun Prinsjesdagbrief toe dat de personeelsleden die

Defensie de komende jaren moeten verlaten, kunnen rekenen op een zorgvuldige en correcte behandeling, zoals het een goed werkgever betaamt. Dat is een fraaie toezegging. Maar om recht te doen aan de bijzondere aard van hun werknemers, verdient deze toezegging een concrete invulling. Het zou de bewindslieden sieren als zij de toezegging zouden vertalen in de garantie dat geen van de personeelsleden die gedwongen wordt ontslagen via de ww in de bijstand terecht zal komen.

Dat houdt het risico in dat voor de ongelukkigen voor wie, ondanks alle inspanningen, geen werk is te vinden een aangepaste uitkering moet worden verzorgd. Dus, zo'n 'niet-marktconforme onslagregeling' kost geld! Maar is dat niet ook te kwalificeren als onontkoombaar gevolg van de momenteel gemaakte keuze tot verschuiving van de prioriteiten en verlaging van het ambitieniveau? En kan niet dezelfde keuzevrijheid – die zowel 'vrije besteding' van het vredesdividend als verkleining van de krijgsmacht mogelijk maakt – worden aangewend om de pijn voor het personeel te verzachten?

Of moet het onfortuinlijke deel van het personeel dat geen werk kan vinden er slachtoffer van worden dat een krijgsmacht krimpt of groeit afhankelijk van het politiek-financieel-economisch tij? Moeten zij een onevenredig deel van de last dragen van het succes dat zij zelf hebben teweeg gebracht? Dat geldt in het bijzonder de '30/40 plussers' die mede hebben bijgedragen aan de huidige vrede, maar nu geen kant op kunnen. Op de markt bestaat immers geen behoefte aan hun deskundigheid van bijvoorbeeld infanterist of 'missile operator'.

Het betaamt een goed werkgever van zulk bijzonder personeel elke vorm van zorg hierover weg te nemen. Voor een goed werkgeverschap geldt dus meer dan ooit: geen woorden, maar daden! Bijzonder personeel in een bijzondere organisatie verdient bijzondere zorg.