

A4



Informatie om te delen

Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid, directie Politie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



A4 is bedoeld om de politiekorpsen op een snelle manier kort en bondig te informeren over ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. A4 is vooral bestemd voor P&O- en FEB-functionarissen in de politiekorpsen. A4 verschijnt minstens zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. In voorkomende gevallen verschijnt er aanvullend een A4 themanummer waarin speciale aandacht wordt besteed aan een bepaald onderwerp.

Aan de in A4 opgenomen informatie kunnen geen rechten worden ontleend.

A4 is terug te vinden op de site van het Informatiecentrum Politie www.cao-politie.nl

A4 kunt u toegezonden krijgen door een mail te zenden aan pauline.jager@minbzk.nl

Deze A4 is verzonden op: 10 december 2007

Redactie:
Pauline de Jager
pauline.jager@minbzk.nl

SPECIAL: CAO

Vrijdag 7 december hebben de minister van BZK en de politievakbonden formeel overleg gevoerd over het bod dat de minister een dag daarvoor had uitgebracht. De volledige tekst van dit bod en het bijbehorende persbericht kunt u vinden op www.cao-politie.nl. De belangrijkste financiële voorstellen uit dit bod zijn in deze special opgenomen.

De minister vindt dat zij hiermee een uitstekend bod heeft gedaan aan het politiepersoneel. Haar voorkeursbod voorziet in een aanzienlijke loonsverhoging van 5,75% voor het gehele personeel over een periode van 24 maanden, plus een toeslag voor alle executieve medewerkers die in operationele dienst werken en tenminste 1 jaar op het maximum van hun schaal staan. Deze toeslag bedraagt € 100,- bruto per maand en is structureel. Dit geldt dus voor al die medewerkers die per 1 januari 2008 tenminste één jaar op dat maximum staan (ca. 16.000 mensen), én het ligt in het verschiet voor de medewerkers die later het einde van hun schaal zullen bereiken. Deze medewerkers ontvangen naast de loonsverbetering van 5,75% daarmee nog een extra salarisverhoging van tenminste 3%. Kortom: een loonsverhoging over twee jaar van minimaal 8,75 procent (bij het maximum van schaal 9); in de schalen 8, 7 en 6 is de loonsverhoging nog hoger, tot ruim 10% over twee jaar.

De minister heeft met dit bod de medewerkers in de executieve dienst méér in het vooruitzicht gesteld dan de andere politiemedewerkers. Daarmee onderstreept zij haar waardering voor de groep executieve medewerkers die binnen hun schaal geen groei meer kunnen doormaken maar wel in de dagelijkse politiepraktijk werkzaam zijn en daarin met risico's geconfronteerd worden.

Als de politievakorganisaties en hun leden vinden dat deze groep niet anders moet verdienen dan alle overige politiemedewerkers, ligt er een alternatief voorstel. Dit voorziet in een structurele loonsverbetering voor alle medewerkers van 6,75% voor een periode van 24 maanden.

Verder heeft de minister voor de looptijd van de CAO (twee jaar) een tegemoetkoming in de ziektekosten aangeboden van € 69,- bruto per maand per kind aan de politiemedewerkers met studerende kinderen van 18 of ouder. Voorwaarde is dat het kind nog studeert.

Daarnaast wordt het mogelijk om extra dienst te doen op zondagen, op voorwaarde dat dit in het korps noodzakelijk is. Daarvoor ontvangt de medewerker € 100,- bruto per **extra** gewerkte zondag.

Wat betekent dit financieel? Enkele voorbeelden

Aan de voorbeelden kunnen geen rechten worden ontleend omdat de precieze uitwerking afhankelijk is van de

persoonlijke omstandigheden.

Voorbeeld

We gaan uit van een executieve politieambtenaar met schaal 7 in onregelmatige dienst op het maximum van zijn/haar schaal. Hij/zij zit meer dan 1 jaar op het maximum van deze schaal.

Deze voorbeeldambtenaar is gehuwd en heeft 2 studerende kinderen van 18 jaar of ouder.

Deze voorbeeldambtenaar heeft 6 extra zondagen gewerkt.

Huidig salaris: € 2.664.

<p>Het voorstel van de Minister van BZK levert een loonsverhoging op van € 156 per maand op.</p> <p>De toeslag voor executieve medewerkers, tot en met schaal 9, die tenminste 1 jaar op hun max zitten bedraagt € 100.</p> <p>De tegemoetkoming voor de studerende kinderen levert € 138 per maand op.</p> <p>De bonus voor het werken van 6 extra zondagen bedraagt € 600 en levert per maand daarmee € 50 op.</p> <p>Aan additionele OT levert dit minimaal € 15 op.</p> <p>€ 156 + € 100 + € 138 + € 50 + € 15 = € 459 bruto per maand € 459 per maand bedraagt 17,2% van het schaal salaris € 459 bruto levert ongeveer € 266 netto per maand op</p>	<p>Het alternatief levert een loonsverhoging op van € 184 per maand op.</p> <p>De tegemoetkoming voor de studerende kinderen levert € 138 per maand op.</p> <p>De bonus voor het werken van 6 extra zondagen bedraagt € 600 en levert per maand daarmee € 50 op.</p> <p>Aan additionele OT levert dit minimaal € 15 op.</p> <p>€ 184 + € 138 + € 50 + € 15 = € 387 bruto per maand € 387 per maand bedraagt 14,5% van het schaal salaris € 387 bruto levert ongeveer € 224 netto per maand op</p>
--	---

Voorbeeld

Voor dit rekenvoorbeeld gaan we uit van een executieve politieambtenaar met schaal 8 in onregelmatige dienst op het maximum van zijn/haar schaal. Hij/zij zit meer dan 1 jaar op het maximum van deze schaal.

Deze voorbeeldambtenaar heeft geen studerende kinderen van 18 jaar of ouder.

Deze voorbeeldambtenaar heeft 5 extra zondagen gewerkt

Huidig salaris: € 3.032.

<p>Het voorstel van de Minister van BZK levert een loonsverhoging op van € 178 per maand op.</p> <p>De toeslag voor executieve medewerkers, tot en met schaal 9, die tenminste 1 jaar op hun max zitten bedraagt € 100.</p> <p>De bonus voor het werken van 5 extra zondagen bedraagt € 500 en levert per maand daarmee € 42 op.</p> <p>Aan additionele OT levert dit minimaal € 13 op.</p> <p>€ 178 + € 100 + € 42 + € 13 = € 332 bruto per maand € 332 per maand bedraagt 11,0% van het schaal salaris € 332 bruto levert ongeveer € 193 netto per maand op</p>	<p>Het alternatief levert een loonsverhoging op van € 209 per maand op.</p> <p>De bonus voor het werken van 5 extra zondagen bedraagt € 500 en levert per maand daarmee € 42 op.</p> <p>Aan additionele OT levert dit minimaal € 13 op.</p> <p>€ 209 + € 42 + € 13 = € 264 bruto per maand € 264 per maand bedraagt 8,7% van het schaal salaris € 264 bruto levert ongeveer € 153 netto per maand op</p>
--	--

Voorbeeld

Voor dit rekenvoorbeeld gaan we uit van een executieve politieambtenaar met schaal 9 in onregelmatige dienst op het maximum van zijn/haar schaal. Hij/zij zit meer dan 1 jaar op het maximum van deze schaal.

Deze voorbeeldambtenaar heeft geen studerende kinderen van 18 jaar of ouder.

Deze voorbeeldambtenaar heeft geen extra zondagen gewerkt

Huidig salaris: € 3.314.

<p>Het voorstel van de Minister van BZK levert een loonsverhoging op van € 194 per maand op.</p> <p>De toeslag voor executieve medewerkers, tot en met schaal 9, die tenminste 1 jaar op hun max zitten bedraagt € 100.</p> <p>€ 194 + € 100 = € 294 bruto per maand € 294 per maand bedraagt 8,9% van het schaal salaris € 294 bruto levert ongeveer € 171 netto per maand op</p>	<p>Het alternatief levert een loonsverhoging op van € 229 per maand op.</p> <p>€ 229 bruto per maand € 229 per maand bedraagt 6,75% van het schaal salaris € 229 bruto levert ongeveer € 133 netto per maand op</p>
---	--

Het netto-effect van de voorstellen ligt nagenoeg in lijn met wat door de vakorganisaties aan de minister was gevraagd.

Vrijdag 7 december heeft de minister haar bod toegelicht en in het overleg nog enkele verbeteringen daarop aangebracht. Toch hebben de vakbonden geconcludeerd dat zij onvoldoende mogelijkheden zien om op dit moment tot een succesvol onderhandelaarsakkoord te komen. Zij vinden het een fatsoenlijk bod, maar in relatie tot hun inzet liggen de partijen op dit moment volgens hen nog te ver uit elkaar.

De vakorganisaties zien op dit moment geen heil in echte onderhandelingen. Volgens BZK bleek in het formele overleg dat er zicht en perspectief aanwezig is om oplossingen te zoeken. Die weg is en blijft nadrukkelijk open. De minister wacht de reacties van de vakorganisaties na hun ledenraadplegingen af.

Belangrijkste financiële voorstellen uit het formele bod:

Looptijd CAO

1 januari 2008 tot 1 januari 2010

Salarismaatregelen

De schaalbedragen worden bij een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord van 24 maanden structureel als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2008: 2,00%
- per 1 november 2008: 1,50%
- per 1 juli 2009: 2,25%

Daarmee zal het inkomen van elke politiemedewerker over een periode van 24 maanden structureel stijgen met een percentage van 5,75%.

De executieve medewerkers, in de operationele dienst werkzaam tot en met schaal 9, die per 1 januari 2008 tenminste 1 jaar op het maximum van hun salarisschaal staan, ontvangen structureel een toeslag van € 100,- bruto per maand.

Alternatief voorstel voor.

De schaalbedragen worden bij een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord van 24 maanden structureel als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2008: 2,25%
- per 1 november 2008: 1,75%
- per 1 juli 2009: 2,75%

Daarmee zal het inkomen van elke politiemedewerker over een periode van 24 maanden structureel stijgen met een percentage van 6,75 %.

Specifieke beloningsmaatregelen

- **Tijdelijke tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering**

Politiemedewerkers met studerende kinderen van 18 jaar of ouder per 1 januari 2008 komen gedurende 2 jaar in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming van € 69,- bruto per maand per kind om daarmee de voor hen samenhangende inkomenseffecten door de invoering van het zorgstelsel te verlichten.

Voorwaarde om in 2008 voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is dat het kind op 1 januari 2008 studeert.

Voorwaarde om in 2009 voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen is dat het kind op 1 januari 2009 studeert.

- **Afbouwregeling operationele toelage**

Om de doorstroom vanuit functies met onregelmatigheid te bevorderen wordt de bestaande afbouwregeling bij onregelmatigheid verruimd. Voortaan zal ook bij een vrijwillige overgang een afbouwregeling voor de onregelmatigheidstoelage in werking treden door middel van een verruimde staffel met telkens stappen van één jaar. De staffel kan dan als volgt zijn opgebouwd: eerste jaar 80%, tweede jaar 60%, derde jaar 40% en vierde jaar 20%. Deze afbouwtoelage treedt in werking als er als gevolg van de overgang een blijvende verlaging van het inkomen ontstaat die ten

minste 3% bedraagt van het salaris in de zin van artikel 15 lid 1 Bbp.

Capaciteitsbevorderende afspraken

De politieorganisatie is een dienstverlenende organisatie die moet kunnen inspelen op onvoorziene situaties. Dit stelt eisen aan management en medewerkers, waarbij de werkgever zal handelen vanuit evenwichtige arbeidsverhoudingen en het belang van het welzijn van de medewerkers en de organisatie.

- **Vrijwillige beperking aantal vrije zondagen**

De meest in het oog springende beperking is de beperking ten aanzien van het minimum aantal vrije zondagen. In de politierechtspositie is dit minimum vastgesteld op 26, terwijl dit in de ATW gesteld is op 13. Deze beperking staat op gespannen voet met de vraag naar politie-inzet die juist in het weekend hoger is. Ook is het de vraag of een dergelijke bepaling recht doet aan medewerkers die liever door de week vrij zijn en in het weekend meer willen werken. Korpsen die behoefte hebben aan extra capaciteit in het weekend kunnen aan (groepen van) medewerkers de mogelijkheid bieden om gedurende de looptijd van dit akkoord op vrijwillige basis te kiezen om maximaal 13 zondagen te werken boven het aantal dat de politierechtspositie thans mogelijk maakt. Om deze keuze te stimuleren wordt aan medewerkers die op vrijwillige basis en in overleg met de werkgever op zondag een volledige dienst willen werken naast de 26 in een jaar te werken zondagen (conform artikel 12 van het Barp) een extra bonus toegekend. Om voor een bonus in aanmerking te komen moet minimaal 5 zondagen per jaar extra worden gewerkt. Deze bonus bedraagt dan € 500 bruto en vervolgens € 100 voor elke volgende zondag extra met een maximum van € 1300 bij 13 zondagen. Feitelijk ontstaat hier voor executieve medewerkers de mogelijkheid om € 100 per te werken zondag extra inkomen te genereren, bovenop de extra vergoeding die het werken op zondag al oplevert.

Over de doelgroep en randvoorwaarden moeten nog nadere afspraken worden gemaakt.

- **Modaliteiten werktijden**

Het uitgangspunt bij de oorspronkelijke invoering van de modaliteiten werktijd is de zekerheid voor de medewerker van herkenbare vrije tijd. Bij de toekenning daarvan speelt uiteraard ook het belang van de organisatie een rol om sluitende en bij de bedrijfsvoering passende roosters te krijgen. Op grond van de bestaande afspraken worden momenteel alle verzoeken van medewerkers individueel getoetst en eventueel voorgelegd aan de commissie werktijdmodaliteiten van de sector. Op dit individuele niveau is nauwelijks invulling te geven aan het begrip 'zwaarwegend dienstbelang'. In dat kader wil de minister met u bezien of op het gebied van modaliteiten voor het personeel gelijkwaardige alternatieven gevonden kunnen worden, waarbij naast het belang van de medewerker ook aan het bedrijfsvoeringsbelang meer recht gedaan kan worden. Uitgangspunt hierbij is dat niet het middel, maar de oorspronkelijke doelstelling die partijen bij dit onderwerp voor ogen hadden centraal staat. Daarbij wil de minister betrekken of aan de ondernemingsraad een rol kan worden toegekend bij afspraken over de invulling van modaliteiten binnen het korps.

Onderzoek naar functiewaardering en beloning

De minister zal in 2008 een onderzoek starten naar functiewaardering en beloning. Onder de werknemers leeft namelijk een sterk gevoel dat de politie wordt onderbetaald. De werkgever is van mening dat dit in het algemeen niet het geval is. Verder hebben bepaalde functionarissen zoals rechercheurs, taakspecialisten en leidinggevenden in het operationele proces hier nog de overtuiging bij dat met hun positie in de uitwerking van het Functiewaarderingssysteem c.q. het loongebouw onvoldoende rekening wordt gehouden. Momenteel zijn geen actuele gegevens beschikbaar om op basis van objectieve gegevens een discussie te voeren.

Het heeft de voorkeur om dit onderzoek, samen met de vakorganisaties te doen.

Doel van het onderzoek is een geobjectiveerd en een door alle betrokken partijen gedragen overzicht en inzicht te krijgen:

- of bij de functiewaardering en beloning van de politie in voldoende mate rekening wordt gehouden met politiespecifieke elementen;
- over de arbeidsvoorwaardelijke positie van de politie ten opzichte van de relevante omgeving. Met andere woorden, een juist beeld te krijgen van de branche– c.q. marktconformiteit van het beloningsgebouw en de secundaire (tertiaire) arbeidsvoorwaarden;
- of de maatschappelijke waardering van de politie in voldoende mate tot uitdrukking komt in het functie- c.q. loongebouw.

Bij dit onderzoek stelt de minister ook voor te betrekken of de huidige arbeidsvoorwaarden toekomstvast zijn. Onder

meer de positie van de politie op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zal daarom nuttig zijn om onderdeel te laten uitmaken van het onderzoek. Zo mogelijk zal bij het onderzoek ook een internationaal perspectief worden betrokken. De minister wil uiterlijk medio 2009 over de resultaten beschikken, zodat vanaf medio 2009 het gesprek kan worden gestart over de uitkomsten van het onderzoek, de gevolgen die daaraan worden willen geven en de implementatie ervan.

Nadere informatie:

De volledige tekst van dit bod en het bijbehorende persbericht kunt u vinden op www.cao-politie.nl .