

de leden van de CGOP  
d.t.v. het CAOP, t.a.v. drs. C.L.D. van Agten  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

**Onderwerp**  
inzet m.b.t. de Arbeidsvoorwaarden  
2001 e.v. voor de sector Politie

Geachte leden,

## **0. Inleiding**

Het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000 loopt af op 31 december a.s. Voor-deze datum ga ik ervan uit dat ik met u een nieuw akkoord kan sluiten. In deze brief presenteer ik mijn voorstellen voor een nieuw akkoord, waarover ik met u wil overleggen.

In deze brief ga ik eerst in op de context waarbinnen een nieuw akkoord moet worden afgesloten, vervolgens komen mijn voorstellen aan de orde. Naast het loonbod en een voorstel voor de looptijd (2.1.) zijn de volgende onderwerpen opgenomen:

- 2.2. maatregelen ter versterking van de arbeidsmarktpositie;
- 2.3. maatregelen in het kader van seniorenbeleid;
- 2.4. maatregelen in het kader van arbeid en zorg;
- 2.5. actiepunten met betrekking tot verzuimpreventie en reïntegratie;
- 2.6. voorstellen met betrekking tot de geneeskundige verzorging;
- 2.7. voorstellen in het kader van het nieuwe politieonderwijs (PO2002);
- 2.8. een procedurevoorstel voor de operationele toelage;
- 2.9. een voorstel voor herziening van de reisregelingen en
- 2.10. een voorstel voor een betere taakafbakening tussen het RGO en de OR.

## **1. Context.**

In de afgelopen jaren zijn de verhoudingen en omstandigheden op de arbeidsmarkt ingrijpend gewijzigd. Was het werkgelegenheidsprobleem voorheen vooral kwantitatief van aard door een tekortschietende vraag naar arbeid, vanaf eind jaren negentig is er tevens een kwalitatief probleem ontstaan door knelpunten aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

**Datum**  
26 September 2000

**Ons kenmerk**  
EA2000/U88091

**Onderdeel**  
directie Politie

**Inlichtingen**  
T (070) 426 6426  
F (070) 426 7440

**Uw kenmerk**

**Blad**  
1 van 16

**Aantal bijlagen**  
1

**Bezoekadres**  
Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag

**Postadres**  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

De veranderde verhoudingen op de arbeidsmarkt hebben de sector Politie niet onberoerd gelaten. Daarbij moet worden bedacht dat naast de zorg voor de reguliere vervanging, de efficiency en effectiviteit van de politie moet worden vergroot, waardoor 2000 arbeidsplaatsen worden vrijgespeeld voor het directe en indirecte executieve werk. Daar komt bij dat het politieapparaat deze kabinetsperiode moet groeien met 3000 agenten en surveillanten. Tegen deze achtergrond hebben het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt en het Nederlands Economisch Instituut de verwachting uitgesproken dat de benodigde totale instroom in de sector Politie niet eenvoudig zal kunnen worden gerealiseerd. Gelet daarop zal naar mijn oordeel in de komende tijd nog veel aandacht dienen uit te gaan naar de integrale keten van voorlichting, werving en selectie van nieuwe politieambtenaren. Het LSOP bereidt een analyse voor om de verschillende elementen van deze keten beter op elkaar af te stemmen.

Daarnaast wil ik samen met u bezien welke beleidsintensivering in de rede ligt om het belang dat moet worden gehecht aan het behoud van kwalitatief goed politiepersoneel, voldoende te waarborgen. Daarbij wil ik aandacht schenken aan maatregelen die een bijdrage kunnen leveren aan het langer inzetbaar houden van de oudere werknemers.

Ook wil ik aandacht schenken aan een vraagstuk dat de interne arbeidsmarkt van de Nederlandse politie raakt, te weten de kwestie van de toegenomen interregionale mobiliteit. Van deze vorm van mobiliteit ondervinden in het bijzonder de grote korpsen de laatste tijd problemen waar het de realisatie van de sterkte betreft. Inmiddels hebben de korpsen hierover managementafspraken gemaakt. Daarnaast zijn de voorstellen in paragraaf 2 mede gericht op het mitigeren van deze problematiek.

De aangeduide vraagstukken van werving en behoud vragen om passende en adequate maatregelen. Ik merk daarover het volgende op.

In het kader van een beschouwing van de arbeidsmarkt is ten behoeve van de Arbeidsmarkttrapportage Overheid 2000 door mijn ministerie mobiliteitsonderzoek verricht, waarbij ook de sector Politie is betrokken. Daaruit is gebleken dat bij het zoeken en accepteren van een (andere) baan de inhoud van het werk, de werksfeer en de aantrekkelijkheid van de organisatie door de werknemers voorop worden gesteld. Ook worden het loopbaanperspectief en de kwaliteit van het management als relevante factoren genoemd. Hieruit valt af te leiden dat het antwoord op genoemde arbeidsmarkt-vraagstukken niet kan worden gegeven door louter arbeidsvoorwaardelijke elementen aan te dragen. Het staat buiten twijfel dat de aantrekkelijkheid van de politiewerkgever in belangrijke mate wordt bepaald door de kwaliteit van de interne organisatie. Die kwaliteit staat of

valt met onder andere de zorg voor goede arbeidsomstandigheden, de taakinvulling door het management, het niveau van informatievoorziening en aandacht voor diversiteitsbeleid. Hiernaar zal de komende periode dan ook mijn zorg uitgaan.

Van de condities waaronder de politie haar werk moet doen acht ik ook de primaire arbeidsvoorwaarden betekenisvol. Vastgesteld kan worden dat de sector Politie zich als overheidswerkgever kenmerkt door de goede kwaliteit van onder andere de secundaire arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook van wezenlijk belang deze onderscheidende elementen in de rechtspositie tenminste te consolideren en daar waar mogelijk verder uit te bouwen. Ik wil dat realiseren door nog meer in te spelen op de behoeften van individuele werknemers, waarbij wordt aangesloten op de levensfase en persoonlijke omstandigheden waarin deze zich bevinden. Dit sluit aan op de huidige maatschappelijke trend van individualisering.

De voorstellen die ik hierna zal uiteenzetten, zijn in lijn met de hiervoor gegeven beschouwing. Mijn inzet voor het nieuwe arbeidsvoorwaarden akkoord staat in het teken van de positionering van de sector Politie op de arbeidsmarkt. Van de inhoud daarvan dient een positieve signaalwerking uit te gaan op het imago van de politie als aantrekkelijk werkgever.

## **2. Voorstellen voor een nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord**

Ter wille van de leesbaarheid zijn in deze brief de hoofdlijnen van mijn voorstellen vevat. Voor een detaillering van enkele voorstellen verwijs ik u naar de bijlage bij deze brief.

### **2.1. Looptijd en inkomensontwikkeling**

Ik stel voor dat het nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord een looptijd heeft van tenminste twee jaren ingaande 1 januari 2001. Daarbij stel ik voor de lonen in 2001 te verhogen met 3,75% waarvan 3% als een structurele salarisverhoging per 1 juli 2001 en 0,75% als een eenmalige uitkering. In 2002 wil ik het loon verhogen met 2,5% waarvan 2% als een structurele salarisverhoging op 1 juli 2002 en 0,5% als een eenmalige uitkering.

### **2.2. Versterking van de positie op de arbeidsmarkt**

Arbeid is in relatieve korte tijd een schaars goed geworden. De arbeidsvoorwaarden binnen de sector Politie moeten van een dusdanig niveau zijn, dat de politie als werkgever kan concurreren met andere werkgevers. Het is van belang dat het arbeidsvoorwaardenpakket als aantrekkelijk wordt ervaren, zowel door het zittend personeel als door potentiële nieuwe werknemers. De modaliteiten in het kader van de 36-urige werkweek, de mogelijkheid tot deeltijdarbeid, diverse vormen van

buitengewoon verlof en betaald ouderschapsverlof zijn voorbeelden die hieraan al in belangrijke mate bijdragen.

De aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket kan verder worden verhoogd. Ik wil met u overleggen over de beloning van aspiranten, het verruimen van de individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket en de introductie van de mogelijkheid van arbeidsvoorwaarden voor tijdelijke, hooggekwalificeerde functionarissen.

#### **a. Beloning voor aspiranten**

In de Regeling maandgeld en salaris aspirant is de beloning van aspiranten gedurende de opleiding vastgelegd. Daarin is onder andere bepaald dat de aspirant die de leeftijd van 25 jaar nog niet heeft bereikt een maandgeld ontvangt, met uitzondering van de aspirant die een voltooide academische opleiding heeft en de basisopleiding tot tactisch management volgt. Voor deze categorie en voor aspiranten van 25 jaar en ouder is bepaald dat zij een salaris ontvangen.

Voor aspiranten die de leeftijd van 25 jaar nog niet hebben bereikt en reeds elders een arbeidsverleden bij één of meer werkgevers hebben gehad (de zij-instromers), kan de huidige hoogte van het maandgeld een belemmering zijn om bij de politie te gaan werken. Hetzelfde geldt voor aspiranten die zorgtaken vervullen.

Om de aantrekkelijkheid van het werken bij de politie voor deze categorieën te vergroten, stel ik voor dat hen een salaris wordt toegekend overeenkomstig de hoogte van het wettelijk minimumloon. In gevallen waarin de door mij voorgestelde wijziging van de Regeling maandgeld en salaris aspirant niet voorziet, stel ik voor de mogelijkheid op te nemen voor aanvullend individueel maatwerk.

In de bijlage is opgenomen wat ik versta onder de begrippen arbeidsverleden en zorgtaken.

#### **b. Verruiming van de individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket**

De huidige rechtspositieregelingen in de sector Politie bevatten een aantal mogelijkheden voor werknemers om hun arbeidsvoorwaarden flexibel in te richten. Zo is het thans onder andere mogelijk om maximaal 21,6 uren vakantieverlof en de niet pensioengevende inkomenscomponenten aan te wenden voor fiscaal aantrekkelijke doelen. Deze afspraken hebben wij in het arbeidsvoorwaardenakkoord 1999-2000 gemaakt.

Het belang voor de sector Politie van het verder verruimen van de individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket neemt toe. Het sluit aan op de huidige ontwikkeling van maatschappelijke individualisering. De leefsituaties van mensen lopen in toenemende mate uiteen, als gevolg waarvan tevens verschillende arbeidsvoorwaardelijke behoeften ontstaan.

Ook leeftijdsverschillen kunnen leiden tot een andere gewenste invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het verruimen van de individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket komt aan deze wens tegemoet. Naar mijn mening kan hiermee de werving- en bindingskracht van de politie als werkgever worden vergroot.

Het implementeren van een keuzemogelijkheid waarbij tijd en geld kunnen worden geruild is arbeidsintensief en heeft onmiskenbaar gevolgen voor de bedrijfsvoering van politiekorpsen. Korpsen dienen naar mijn mening dan ook ruimte te hebben om met deze keuzemogelijkheid te kunnen experimenteren, bijvoorbeeld in de vorm van pilots. Daarom stel ik voor dat per korps, in overleg met de ondernemingsraad wordt bepaald of en zo ja op welke wijze een politiekorps van de mogelijkheid om tijd en geld te ruilen, gebruik maakt. Naar mijn mening zou dan ook op deze wijze de keuzemogelijkheid om tijd en geld te ruilen in hoofdstuk III van het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) moeten worden opgenomen.

Om de individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket te verruimen, stel ik voor het mogelijk te maken dat door een voltijd werknemer 200 uur meer of 80 uur minder kan worden gewerkt met behoud van de betrekkingsovergang. Het aantal minder te werken uren is beperkter, omdat bij meer dan 80 uur nadelige effecten voor de werknemer kunnen optreden in de sfeer van de sociale zekerheid, hetgeen ik niet wenselijk acht. Voor de extra te werken uren wil ik een vergoeding toekennen, berekend op basis van het uursalaris van de ambtenaar. In de bijlage is een aantal gedetailleerde aspecten ten aanzien van dit onderwerp opgenomen.

Daarnaast stel ik voor om het aantal te verkopen vakantieuren uit te breiden, opdat meer uren kunnen worden aangewend voor fiscaal aantrekkelijke doelen. Het huidige artikel 20 van het BARP zou dan ook zodanig moeten worden gewijzigd dat het aantal uren waarmee de aanspraak kan worden verminderd ten hoogste het aantal vakantieuren bedraagt waarop de ambtenaar in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft, verminderd met 144 uur, zijnde het jaarlijks wettelijk toe te kennen minimum aantal vakantieuren.

### **c. Specifieke arbeidsvoorwaarden**

In politiekorpsen worden tijdelijke werkzaamheden steeds vaker projectmatig uitgevoerd. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van diensten van externe adviesbureaus. Ook komt het voor dat specialisten op projectbasis in tijdelijke dienst komen van het politiekorps.

In verband met de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt ondervinden korpsen in toenemende mate problemen om buiten het politiekorps hooggekwalificeerde, specialistische kandidaten te vinden die bereid zijn om voor tijdelijke werkzaamheden een tijdelijke aanstelling te accepteren waarop de reguliere arbeidsvoorwaarden van de sector Politie van toepassing zijn.

Ik stel daarom voor om hoofdstuk III van het BARP zodanig aan te vullen dat het voor dit soort situaties mogelijk wordt gemaakt dat voor tijdelijke werkzaamheden een aanstelling in tijdelijke dienst kan worden verleend, waarbij een geheel op het individu toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket kan worden samengesteld. Ik denk hierbij met name aan een tijdelijke aanstelling met een salaris dat hoger is dan voor de functie gebruikelijk is en een pakket secundaire arbeidsvoorwaarden dat beperkter is dan binnen de sector Politie geldt.

### **2.3. Seniorenbeleid**

Gelet op de arbeidsmarktsituatie en in combinatie met een toenemende "vergrijzing" van het personeel in de sector Politie is het van belang om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Deze noodzaak doet zich niet alleen bij de sector Politie voor, maar geconstateerd kan worden dat het langer werken inmiddels gezien kan worden als een maatschappelijke trend. In het kader van het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord heb ik met u afspraken gemaakt om de verplichte FLO-regeling om te zetten in een flexibele regeling waardoor het voor de werknemers binnen de sector Politie met name op langere termijn aantrekkelijker wordt om langer aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Met betrekking tot de participatie van oudere werknemers aan het arbeidsproces wil ik een volgende stap zetten. In de eerste plaats kan het verruimen van de individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket hieraan een bijdrage leveren. Ik doel daarbij op mijn voorstel om het mogelijk te maken per kalenderjaar maximaal 80 uur minder te werken (zie paragraaf 2.2, onder b.). Daarnaast wil ik met u spreken over de mogelijkheid van loopbaanaanpassing.

### **Loopbaanaanpassing**

Om in staat te worden gesteld langer aan het arbeidsproces te kunnen blijven deelnemen, kan het van belang zijn een minder belastende functie te gaan vervullen met behoud van salaris en salarisschaal waardoor de

**Datum**

26 September 2000

**Ons kenmerk**

EA2000/U88091

**Blad**

7 van 16

pensioenaanspraken onaangetast blijven. Daarvoor wil ik het in hoofdstuk VIII van het BARP (overige rechten en verplichtingen van de ambtenaar) mogelijk maken dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, executief en AT'er, op zijn verzoek in een lagere functie kan worden geplaatst, zodat sprake kan blijven van een goede match tussen competenties en functioneren. Daarbij geldt dat het voor de ambtenaar geldende salaris en salarisschaal behouden blijft maar op het salaris wel een inhouding wordt toegepast. De inhouding is dan gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat de ambtenaar zou genieten bij inpassing in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal op hetzelfde salarisnummer.

Met het stellen van de leeftijd van 55 jaar wordt aangesloten bij de Regeling partieel uittreden (RPU). In geval van samenloop van loopbaanafbouw en RPU, stel ik voor het RPU-inhoudingspercentage te berekenen over het feitelijk genoten lagere salaris. Als betrokkene gebruik gaat maken van de TOR, wordt de inhouding voor de TOR eveneens berekend over het feitelijk genoten salaris.

#### **2.4. Arbeid en zorg**

Op dit moment wordt een aantal wetsvoorstellen voorbereid op het terrein van arbeid en zorg, die zowel voor de werknemers in de marksector als voor ambtenaren gaan gelden. Deze wetsvoorstellen hebben als doelstelling het realiseren van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg, geplaatst in het perspectief van het vergroten van de arbeidsparticipatie, economische zelfstandigheid en het vergroten van de zorgverantwoordelijkheid. Eén van die wetsvoorstellen is het voorstel Arbeid en zorg. Dit voorstel beoogt een afstemming, bundeling en uitbreiding van bestaande verlofregelingen.

In hoofdstuk VI van het BARP is een aantal vormen van verlof opgenomen, die ook worden genoemd in het wetsvoorstel Arbeid en zorg. Ik stel voor om op basis van de thans beschikbare informatie met betrekking tot het wetsvoorstel te bezien op welke wijze de huidige rechtspositie van politieambtenaren kan aansluiten op de (toekomstige) wettelijke rechten. In dat verband stel ik een aantal wijzigingen voor, die in werking zouden moeten treden op het moment dat de Wet Arbeid en zorg van kracht wordt (naar verwachting in 2001). Deze wijzigingen hebben betrekking op:

- kortdurend zorgverlof;
- adoptieverlof;
- ouderschapsverlof bij meerlingen en adoptie.

Voor het kortdurend zorgverlof stel ik voor de doorbetaling van de bezoldiging te beperken tot 10 dagen. Het betaalde adoptieverlof wil ik voor binnenlandse en buitenlandse adoptie gelijk stellen op drie weken. En tot slot stel ik voor het recht op ouderschapsverlof bij meerlingen en adoptie in overeenstemming te brengen met het wetsvoorstel.

In de bijlage zijn deze voorstellen uitgewerkt.

Tenslotte is op 1 juli jl. de Wet aanpassing arbeidsduur in werking getreden. Kern van deze wet is dat een verzoek van een werknemer tot aanpassing van de arbeidsduur moet worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van het bevoegd gezag kan worden verwacht. Ter bevordering van het deeltijdwerk acht ik deze wet van groot belang. De gevolgen van deze wet voor de huidige rechtspositie van het politiepersoneel wil ik nader met u bespreken, mede omdat in artikel 13 van het BARP al een geclausuleerd recht op deeltijd is opgenomen. Ik stel voor dit artikel in te trekken.

#### **2.5. Verzuimpreventie en reïntegratie**

Het ziekteverzuim in de sector Politie is met ruim 8% hoog. Inmiddels zijn binnen de sector beleidsintensiveringen in gang gezet die gericht zijn op het terugdringen van het ziekteverzuim. Op centraal niveau acht ik het

noodzakelijk te komen tot een meer eenduidige registratie van het verzuim. Daartoe zijn inmiddels ook initiatieven genomen.

Goede arbeidsomstandigheden zijn ook van belang om arbeidsuitval te voorkomen. Deze kunnen tevens een bijdrage leveren aan een versnelde reïntegratie van zieke of arbeidsongeschikte medewerkers. Uitgangspunt daarbij is dat op regionaal niveau, in samenspraak met de Arbodienst, invulling wordt gegeven aan het arbeidsomstandighedenbeleid. De accenten van dit beleid kunnen per politiekorps verschillen, afhankelijk van de specifieke omstandigheden per regio.

Om het regionaal uit te voeren arbeidsomstandighedenbeleid te ondersteunen en verder te ontwikkelen, wil ik met u nagaan op welke wijze hieraan op sectorniveau invulling kan worden gegeven. Naar mijn oordeel kan dat plaatsvinden in de vorm van een door partijen te tekenen landelijk Arboconvenant. Een dergelijk convenant dient naar mijn mening te zijn gericht op het verminderen van het ziekteverzuim met 1%-punt. Ik stel voor in het convenant afspraken te maken over het bevorderen van arbodeskundigheid binnen korpsen, het bevorderen van (zo vroegtijdig mogelijke) reïntegratie en het bevorderen van een goede roosterplanning. Tevens wil ik met u de financieringsmogelijkheden van dergelijke activiteiten via de SAOP bezien.

## **2.6. Geneeskundige verzorging**

Ik stel voor de ziektekostenvoorziening politie meer marktconform in te richten. Daartoe wil ik het verstrekkingenpakket van de Geneeskundige Verzorging Politie (GVP) gelijk stellen aan het ziekenfondspakket en de werkgeversbijdrage voor de post-actieven laten vervallen gekoppeld aan de herziening van de lastenverdeling tussen de werkgever en de werknemer ten aanzien van dat specifieke onderdeel van de GVP. Tevens stel ik voor de gratis meeverzekering van kinderen met studiefinanciering te beëindigen en de vergoedingsmogelijkheden van elders voor ziektekosten verzekerde gezinsleden op te heffen.

## **2.7. Politieonderwijs 2002**

Naar verwachting zal met ingang van 1 januari 2002 het politieonderwijs grondig worden herzien (PO2002). De belangrijkste kenmerken van PO2002 in vergelijking met het huidige politieonderwijs zijn:

- *de inhoud van het politieonderwijs*: de opleidingen zijn gebaseerd op vijf zogeheten beroepsprofielen met bijbehorende kernopgaven (competentiegerichte eindtermen);
- *de structuur van het politieonderwijs*: het politieonderwijs sluit aan op de structuur van het reguliere beroeps- en hoger onderwijs. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid tot diploma-equivalentie.

- *de onderwijsvorm*: binnen de vernieuwde opleidingen zal meer nadruk liggen op de combinatie leren en werken (dual stelsel).

Als gevolg van deze herziening zal de duur van de nieuwe opleiding aanzienlijk wijzigen. Nu duurt de opleiding van surveillanten nog 6 maanden en die van agenten 18 maanden, in het nieuwe politieonderwijs zal de duur variëren van twee tot vier jaar, afhankelijk van het niveau. Ook het karakter van de opleiding wijzigt in belangrijke mate. In plaats van een opleiding die voor een groot deel bestaat uit opleiding binnen een opleidingsinstituut, zal in de nieuwe opleiding werken en leren worden afgewisseld waarbij het leren ook voor een aanzienlijk deel op de werkplek zal geschieden. Gelet op deze wijzigingen acht ik het noodzakelijk een aantal rechtspositionele aspecten opnieuw te bezien.

Het PO2002 heeft gevolgen voor de rechtspositie van zowel het zittend personeel als voor nieuw personeel. Uitgangspunt voor het zittend personeel is dat wordt uitgegaan van het principe dat zij aan de kwalificaties voldoen voor de functie die zij bij de invoering van het nieuwe politieonderwijs uitoefenen.

Voor nieuw aan te stellen personeel moet de rechtspositie aanzienlijk worden aangepast. Aangezien geïnteresseerden voor een baan bij de politie tijdig moet weten welke arbeidsvoorwaarden voor hen gaan gelden als zij een baan accepteren bij de politie, acht ik het wenselijk om in het komende arbeidsvoorwaardenoverleg voor deze categorie nadere afspraken te maken. De uitwerking voor zowel het zittend als het nieuw aan te stellen personeel kan vervolgens plaatsvinden gedurende de looptijd van het akkoord.

#### **a. Aanstelling**

Voor wat betreft de aanstellingsvorm stel ik voor om de aspirant voor de duur van de opleiding tijdelijk aan te stellen. Na het behalen van de eindtermen kan de ambtenaar in vaste dienst worden aangesteld, waarbij zij opgemerkt dat ik voor surveillanten de mogelijkheid wil behouden van de aanstelling voor bepaalde tijd.

#### **b. beloning PO2002**

Naast de voorstellen die ik reeds eerder in deze brief heb gedaan voor de aanpassing van de beloning gedurende de opleiding voor de huidige opleidingsvorm ( onder 2.2.), vereist de wijziging van het politieonderwijs - gelet op de verlengde opleidingsduur - een grondige aanpassing van de beloning gedurende de opleiding. Ik wil daarbij uitgaan van het beginsel dat op centraal niveau minimumafspraken worden gemaakt over de beloning en dat de korpsen in de gelegenheid worden gesteld in bijzondere omstandigheden ten gunste van de ambtenaar af te wijken.

De minimale beloning gedurende de opleiding moet samenhangen met de inzetbaarheid van de student tijdens het leren op de werkplek (wel of niet de straat op, wel of niet wapen dragen, wel of niet mogen verbaliseren). Het toekennen van een periodieke verhoging in de schaal kan worden gekoppeld aan de vergroting van de inzetbaarheid.

Ik stel voor de minimale beloning als volgt vorm te geven in de rechtspositie:

Opleiding	niveau beloning gedurende de opleiding	inschaling na het afronding van de opleiding
<b>niveau 2</b> van 0 tot 6 maanden van 6 maanden tot 2 jaar	schaal 1 schaal 2	schaal 4
<b>niveau 3</b> van 0 tot 6 maanden van 6 maanden tot 2 jaar van 2 tot 3/4 jaar	schaal 2 schaal 2 schaal 3	schaal 5
<b>niveau 4</b> van 0 tot 6 maanden van 6 maanden tot 2 jaar van 2 tot 4 jaar	schaal 3 schaal 3 schaal 4	schaal 6
<b>niveau 5</b> van 0 tot 6 maanden van 6 maanden tot 2 jaar van 2 tot 4 jaar	schaal 4 schaal 4 schaal 5	schaal 7
<b>niveau 6</b> van 0 tot 6 maanden van 6 maanden tot 2 jaar van 2 tot 4 jaar	schaal 4 schaal 4 schaal 5	schaal 7

## 2.8. Operationele toelage

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1996 hebben wij afgesproken dat wij de werking in de praktijk van de jaarlijkse verhoging van het budget voor de operationele toelage vijf jaar na 1 juli 1996 zouden evalueren. Om op een goede wijze invulling te kunnen geven aan deze evaluatie, wil ik graag duidelijke afspraken met u maken over de aard, omvang en inhoud daarvan zodat wij gedurende de looptijd van het nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord kunnen vaststellen of het huidige regime van belonen voor inconvenientie werktijden voldoet dan wel aanpassing behoeft. Gezien het belang dat ik hecht aan een goede evaluatie alvorens een wijziging van het huidige regime te overwegen stel ik voor om hierover sluitende afspraken te maken en tevens het budget voor de operationele toelage gedurende de looptijd van het nieuwe Arbeidsvoorwaardenakkoord te bevriezen op het huidige niveau en dit budget in te zetten voor de arbeidsvoorwaardenruimte.

## **2.9. Herziening reisregelingen**

De huidige vergoedingsregelingen in verband met woon-werkverkeer, dienstreizen en verplaatsingen zijn omvangrijk en complex. Bovendien bestaat onvoldoende ruimte om op regionaal niveau maatwerk te kunnen leveren.

Gezien deze situatie heb ik het voornemen om bovengenoemde reisregelingen te aan te passen. Uitgangspunt is het onderbrengen van de diverse vergoedingsregelingen in één overzichtelijk en goed toegankelijk besluit. Het op korte termijn herstructureren van bovengenoemde reisregelingen is naar mijn mening niet haalbaar. De materie is dermate complex, dat een herziening zorgvuldig dient te worden uitgevoerd. Dat kost tijd. Bovendien geldt vanaf 2001 een herziening van het belastingstelsel, die betrokken kan worden bij het herzien van de reisregelingen. Ik stel voor om gedurende de looptijd van het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord te komen tot een integrale reisregeling, die uiterlijk op 1 januari 2002 van kracht moet zijn.

Daaraan voorafgaand wil ik met u overleggen over het zodanig wijzigen van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie dat korpsen op korte termijn de mogelijkheid krijgen om op regionaal niveau vervoersplannen vast te stellen. Ik acht het wel mogelijk om daarvoor reeds nu in de regelingen een basis neer te leggen. Dat komt tegemoet aan de behoefte aan maatwerk op regionaal niveau.

## **2.10. Taakafbakening RGO en OR**

Sinds 5 mei 1997 is de Wet op de ondernemingsraden (WOR) onverkort van kracht bij de overheid en daarmee ook bij de sector Politie. De onderwerpen waarover met de ondernemingsraad (OR) wordt overlegd, komen in belangrijke mate overeen met die waarover in het Regionaal georganiseerd overleg (RGO) wordt gesproken. Dat leidt in de dagelijkse praktijk tot een overlap.

Een dergelijke overlap acht ik ongewenst, omdat het kan leiden tot tijdrovende dubbele overlegcircuits, afstemmingsproblemen en gevaar van competentiestrijd tussen het RGO en de OR. In algemene zin doet een onduidelijke taakverdeling evenmin recht aan de rol en taken van de OR als vertegenwoordigend orgaan namens het personeel.

In mijn visie moeten de politievakorganisaties betrokken blijven bij personele en sociale gevolgen van belangrijke reorganisaties. Dit sluit aan bij de Wet melding collectief ontslag en de SER Fusiegedragsregels die voor de marktsector van toepassing is.

**Datum**

26 September 2000

**Ons kenmerk**

EA2000/U88091

**Blad**

13 van 16

Daarnaast wil ik met u overleggen over een taakafbakening tussen het RGO en de OR en de te maken afspraken hieromtrent opnemen in een nieuw te redigeren Besluit overleg politie. Daarbij geldt voor mij als uitgangspunt dat de OR leidend is. Concreet betekent dit dat met de OR wordt overlegd over alle onderwerpen inzake personeels- en organisatiebeleid, overeenkomstig de bepalingen van de WOR. Echter bij de vormgeving van de regionaal vast te stellen arbeidsvoorwaardelijke regels waarbij sprake is van rechten en verplichtingen van individuele ambtenaren, blijft een bevoegdheid voor het RGO bestaan. Dat sluit aan op de verantwoordelijkheid van de politievakorganisaties ten aanzien van de vormgeving van de landelijke arbeidsvoorwaarden en past binnen het kader van de WOR.

**Tenslotte**

Uiteraard wil ik behalve over deze voorstellen ook over die van uw organisaties spreken en bezien op welke manier deze met de hier gepresenteerde voorstellen in balans kunnen worden gebracht. Ik vertrouw op een constructief en vruchtbaar overleg.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

K.G. de Vries

## **Bijlage**

### **2.2.a. Beloning voor aspiranten**

Onder *arbeidsverleden* wordt in dit verband verstaan het verricht hebben van 26 weken betaalde arbeid in een periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van aanstelling als aspirant. De omvang van de arbeid dient ten minste gemiddeld 18 uren per week te hebben bedragen (vergelijk WW).

Onder *zorgtaken* wordt in dit verband verstaan het verzorgen en opvoeden van tot het huishouden van de aspirant behorende eigen, stief-, of pleegkinderen (vergelijk artikel 41 Barp).

### **2.2.b. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket**

De vergoeding voor de extra te werken uren wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging in de zin van het Barp en Bbp. Indien minder uren worden gewerkt vindt een verrekening plaats door middel van een inhouding op het salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioengrondslag.

De keuze om meer of minder uren te werken betreft een tijdelijke, door de werknemer vrijwillig te maken keuze per kalenderjaar. Uitgangspunt is dat een verzoek van de ambtenaar tot meer/minder werken wordt gehonoreerd. Gehele of gedeeltelijke afwijzing kan slechts geschieden bij een zwaarwegend dienstbelang als bedoeld in de criteria van de Wet aanpassing arbeidsduur. Dat houdt in dat er in ieder geval (dus niet limitatief) sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als de *minder* te werken uren leiden tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van veiligheid of
- van roostertechnische aard.

Het betreft hier uitdrukkelijk een niet-limitatieve opsomming. Ook andere economische technische of operationele belangen die ernstig zouden worden geschaad bij honorering van de aanvraag, kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen.

Zo kan bij het minder uren gaan werken het dienstbelang spelen dat werkruimtes of apparatuur onvoldoende worden benut doordat de ambtenaar minder uren aanwezig is. Dit dienstbelang leidt echter niet zonder meer tot afwijzing van het verzoek. Hiervan kan alleen sprake zijn als deze consequenties van het minder uren gaan werken tot ernstige economische of operationele problemen leidt.

Als het gaat om het *meer* te werken uren is in ieder geval sprake van een zwaarwegend dienstbelang als het leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of

- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Het betreft hier eveneens nadrukkelijk een niet-limitatieve opsomming. Ook andere economische, technische of operationele belangen die ernstig worden geschaad bij honorering van de aanvraag kunnen reden zijn het verzoek van de ambtenaar af te wijzen. Hierbij kan worden gedacht aan schade aan de gezondheid van de medewerker of de situatie dat de ambtenaar onvoldoende functioneert.

Een toe te kennen vergoeding voor meer te werken uren zou ook voor fiscaal aantrekkelijke doelen moeten kunnen worden aangewend, zoals een pc, scholing of kinderopvang, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. Deze mogelijkheid bestaat immers ook al voor een aantal andere vergoedingen, die niet behoren tot bezoldiging of tot het ambtelijk inkomen. Daarom wordt voorgesteld artikel 31a van het Besluit bezoldiging politie (BBP) dienovereenkomstig aan te vullen.

Opgemerkt moet worden dat de ambtenaar die gebruik maakt van de Regeling partieel uitreden, de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die buitengewoon verlof van lange duur geniet, de ambtenaar die gebruik maakt van de tijdelijke ouderenregeling en de ambtenaar die gedeeltelijk met FPU is gegaan, uitgesloten dienen te zijn van de keuzemogelijkheid om meer uren te gaan werken. In genoemde situaties is immers reeds bewust gekozen om minder te gaan werken waarbij de werkgever een deel van de kosten voor zijn rekening neemt.

## **2.4. Arbeid en zorg**

In hoofdstuk VI van het BARP is reeds een groot aantal vormen van verlof opgenomen, die ook worden genoemd in het wetsvoorstel Arbeid en zorg. Voor gesteld wordt om op basis van de thans beschikbare informatie met betrekking tot het wetsvoorstel te bezien op welke wijze de huidige rechtspositie van politieambtenaren kan aansluiten op de (toekomstige) wettelijke rechten. Daarom wordt een aantal wijzigingen voorgesteld die in werking zouden moeten treden op het moment dat de Wet Arbeid en zorg van kracht wordt (naar verwachting in 2001). Deze wijzigingen hebben betrekking op:

- kortdurend zorgverlof;
- adoptieverlof;
- ouderschapsverlof bij meerlingen en adoptie.

### **a. Kortdurend zorgverlof**

In het wetsvoorstel Arbeid en zorg is bepaald dat de werknemer recht heeft op verlof voor de *noodzakelijke* verzorging in verband met ziekte van

*thuiswonende* gezinsleden. Het verlof bedraagt maximaal 10 dagen per jaar en wordt voor 70% van het maximum dagloon doorbetaald.

In het BARP is in artikel 37, lid 1, sub e reeds neergelegd dat de ambtenaar bij *ernstige ziekte* van zijn echtgenote, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen buitengewoon verlof *met behoud van bezoldiging* wordt verleend. Voorgesteld wordt in het wetsvoorstel genoemde maximering van 10 dagen in het BARP op te nemen.

#### **b. Adoptieverlof**

Voorgesteld wordt om in het BARP een zelfde aanspraak op adoptieverlof op te nemen, als genoemd in het wetsvoorstel Arbeid en zorg. Dat betekent dat bij zowel binnenlandse en buitenlandse adoptie de ambtenaar aanspraak heeft op *betaald* verlof van maximaal drie weken. Daarmee wordt het aanbevolen beleid op grond van de reeds vervallen circulaire ten behoeve van adoptie (d.d. 26 juli 1977, nr. EA77/U2135) buiten toepassing verklaard.

#### **c. Ouderschapsverlof bij meerlingen en adoptie**

Uit hoofde van het wetsvoorstel Arbeid en zorg heeft de werknemer bij meerlingen recht op ouderschapsverlof voor elk kind, zonder behoud van loon. Het ouderschapsverlof geldt ook voor elk geadopteerd kind. In geval van pleegkinderen bestaat er recht op één keer verlof.

In artikel 41 van het BARP is de regeling met betrekking tot betaald ouderschapsverlof voor de politie opgenomen. Dit artikel dient in lijn met het wetsvoorstel te worden aangepast. Dat betekent onder andere dat het ouderschapsverlof ook van toepassing zal zijn in geval van meerlingen en in geval van adoptiefkinderen.