



Aan: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

**Betreft: Inzet Politievakorganisatie ACP voor CAO-politie 2004**

Voor u ligt de inzet van de Politievakorganisatie ACP voor de CAO-onderhandelingen sector politie 2004. De onderwerpen zijn, na diverse ledenraadplegingen, zorgvuldig vastgesteld door het bondsbestuur van de ACP. Bij het totstandkomen van deze inzet is ook rekening gehouden met de huidige -economische- omstandigheden in ons land.

Bovenstaande betekent dat de ACP prioriteiten heeft gesteld in het aantal door onze leden aangedragen onderwerpen. Samengepakt in een meerjaren arbeidsvoorwaardennota dragen zij zorg voor een consistent arbeidsvoorwaardenbeleid, maar er moeten keuzes gemaakt worden. Als verantwoordelijke partner kiest de ACP voor een inzet die in het teken staat van onze visie: arbeid moet inhouds- en zinvol zijn. Arbeid is meer dan werken alleen, het moet werknemers ook de ruimte bieden zichzelf te ontplooien. Veiligheid van medewerkers is van groot belang. Het gaat daarbij niet alleen om externe veiligheid maar ook om interne veiligheid. Aandacht voor en solidariteit met collega's kan via arbeidsvoorwaardelijke afspraken vorm en inhoud worden gegeven. Dit geldt zowel voor collega's dichtbij als ver weg.

De Politievakorganisatie ACP zal zich opstellen als een partner die naast een verantwoorde loonstijging zal inzetten op een aantal kwalitatieve onderwerpen:

- Nog steeds moet er intensief geïnvesteerd worden op een goed loopbaan- en leeftijdsbewust- personeelsbeleid.
- Nadrukkelijk dient nagedacht te worden over de vraag hoe het ziekteverzuim bij de Nederlandse politie omlaag kan worden gebracht.
- De ACP wil nadenken over de vraag hoe kwaliteit en ervaring binnen de politie behouden kunnen blijven en beter kunnen worden ingezet.
- Aandacht voor het imago en het gezag van de Nederlandse politie blijft van het grootste belang.

Voor de Politievakorganisatie ACP blijven begrippen als verantwoordelijkheid, duurzaamheid, participatie en solidariteit leidend bij de totstandkoming van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord. In dat licht is de ACP van mening dat in de komende periode ook nagedacht moet worden over de vernieuwing van arbeidsvoorwaarden. Daar waar het huidige arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele systeem vooral gericht is op het faciliteren van de huidige arbeid, verdeling van arbeid en de organisatie daarvan

zijn er ook nieuwe invalshoeken waar te nemen. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en de toenemende behoefte om arbeid en zorg te combineren maakt dat er gewerkt moet worden aan verandering en modernisering van arbeidsvoorwaarden.

## **1. Pensioenen, ouderenregeling en sociale zekerheid**

### **A. PENSIOENEN**

#### Nabestaandenpensioen en premievrije opbouw arbeidsongeschikten

Mocht de situatie zich voordoen dat het nabestaandenpensioen en de premievrije opbouw voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden gewijzigd, dan zet de ACP in op een sectorale regeling handhaving nabestaandenpensioen op het huidige niveau en de huidige (premienvrije) opbouw bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

#### Deeltijdpensioen

De ACP verwacht dat modernisering van de pensioenen nog verder zal doorzetten. Om medewerkers op een gezonde en verantwoorde manier hun "oude dag" te laten halen zou deeltijdpensioen wellicht een goed instrument kunnen zijn. De ACP wil dan ook een onderzoek naar de mogelijkheden om deeltijdpensioen bij de politie in te voeren.

#### Verruiming overlijdensuitkering

In het pensioenreglement van het ABP is een uitkering bij overlijden van 2 maanden opgenomen. De ACP wil voor de sector politie deze uitkering verruimen naar 3 maanden.

### **B. OUDERENREGELING**

#### Verlengen van de TOR

De tijdelijke ouderen regeling (TOR) maakt het voor een beperkte groep politie ambtenaren mogelijk om vervroegd de dienst te verlaten. De TOR geldt voor een periode van tien jaar en loopt af 15 maart 2005. De ACP stelt voor om de TOR te verlengen tot 31 december 2008.

### **C. SOCIALE ZEKERHEID**

#### Gevolgen nieuwe WAO

De kans is groot dat er in deze kabinetsperiode een nieuw stelsel voor de WAO zal komen. De nieuwe WAO zal wellicht tot gevolg hebben dat de huidige bovenwettelijke aanspraken ter discussie komen te staan. Voor de ACP is het handhaven van het huidige aansprakenniveau uitgangspunt voor onderhandelingen over een nieuw bovenwettelijk systeem bij arbeidsongeschiktheid voor de sector politie.

#### Sectorale reparatie van het AOW-gat 2015

Met ingang van 2015 vervalt de partnertoeslag van de AOW. Dit heeft tot gevolg dat medewerkers geconfronteerd kunnen worden met een inkomensachteruitgang indien een van de partners jonger is dan 65 jaar.

De ACP wil een sectorale voorziening via het ABP gebaseerd op solidariteit om het voor medewerkers, op vrijwillige basis, mogelijk te maken een eventueel AOW-gat vanaf 2015 geheel of gedeeltelijk te dichten.

### Beroepsziekten (versus dienstongeval)

Alle voorzieningen voor beroepsziekte en dienstongeval zijn nagenoeg gelijklopend, behalve op het gebied van de vakantieopbouw. De vakantieopbouw stopt namelijk conform artikel 19 lid 4 BARP over de ziekte-uren bij een beroepsziekte na een half jaar. Voor beroepsziekten wordt geen uitzondering gemaakt, voor dienstongevallen wel. De ACP vindt het logisch dat dit uniform geregeld moet zijn.

## **2. Ziektekostenverzekering**

### D. GENEESKUNIDIGE VERZORGING POLITIE

#### GVP

Net als bij de WAO is de kans groot dat er een nieuw ziektekostenstelsel tot stand zal komen. Op dit moment is nog niets te zeggen over de vraag hoe dit stelsel er uit zal komen te zien. Voor de ACP zijn het handhaven van het huidige niveau van aanspraken en de solidariteit in de huidige GVP harde uitgangspunten in de eventuele onderhandelingen voor een sectorale ziektekostenverzekering als aanvulling op een eventueel nieuw wettelijk stelsel.

#### Afschaffen kindpremies

In de CAO voor de sector politie 2001-2003 zijn afspraken opgenomen over de invoering van de kindpremies voor de deelnemers aan de GVP. De hoogte van de kindpremies is in de CAO, vanaf 2004, gekoppeld aan de hoogte van de nominale premie voor volwassenen (50% met ingang van 1 januari 2004). Doordat de nominale premie met ingang van 1 januari 2003 fors gestegen is - en zo mogelijk nog verder zal stijgen - zal dit leiden tot een onevenredige lastenverzwaring voor deelnemers met kinderen. De ACP wil op grond van deze ontwikkeling de kindpremie met ingang van 1 januari 2004 laten vervallen.

## **3. Loonvraag**

### E. LOON

#### Loonvraag

Op grond van de huidige economische situatie is een pas op de plaats ten aanzien van de loonontwikkeling noodzakelijk. Als verantwoordelijke vakorganisatie wil ook de ACP een bijdrage leveren aan het voorkomen van een té sterke stijging van de loonkosten. De politievakorganisatie ACP heeft haar loonvraag vastgesteld op 1,75%.

#### Doorwerken loonafspraken

De in de CAO te maken loonafspraken moet doorwerken voor inactieven (wachtgelders, arbeidsongeschikten FLO-ers en BOP-ers), TOR-deelnemers en gepensioneerden. Als incidentele betalingen worden afgesproken, dienen ook deze hun doorwerking voor de genoemde categorieën te hebben. T.a.v. de uitkeringsgerechtigde arbeidsongeschikten wil de ACP bezien in hoeverre de doorwerking zodanig vorm gegeven kan worden dat dit niet ten koste gaat van de (diverse) uitkering(en). Indien dit (technisch) mogelijk is dient dit als daadwerkelijke inkomensverhoging vorm te krijgen zonder gevolgen voor de uitkering van de medewerker.

#### 4. Vergoedingen en toelagen

##### F. VERGOEDINGEN

###### Vergoeding vrijwillige politie

De vergoeding voor de Vrijwillige Politie wordt verhoogd en geïndexeerd met de inflatie. Ook dient er een structurele eindejaaruitkering te komen van € 250,- per jaar.

##### G. TOELAGEN

###### Operationele toelage

De tijd waarover de Operationele Toelage wordt vergoed, wordt uitgebreid met de periode van 18.00 - 22.00 uur. Daarnaast wordt tot uitdrukking gebracht dat er een verschil bestaat in de beleefde zwaarte van vrijdag- op zaterdagnacht en van de zaterdag- op zondagnacht en de overige nachtdiensten.

#### 5. Werktijden en CAO à la carte

##### H. WERKTIJDEN

###### Piketregeling

Er moeten heldere afspraken worden gemaakt over de vraag wanneer piket kan worden opgelegd (bijv. al dan niet op een vrije dag). Uitgangspunt voor de Politievakorganisatie ACP is dat van het principe van herkenbare vrije tijd niet kan worden afgeweken. De hoogte van de piketvergoeding wordt geïndexeerd met de inflatie.

###### Bereikbaarheid/beschikbaarheid

Bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn landelijk binnen de rechtspositie vorm gegeven in de consignatie- of piketregeling. Een recente gerechtelijke uitspraak over de verantwoordelijkheid van de politie m.b.t. de snelheid van inzet in relatie tot de aangebrachte schade aan eigendommen van burgers kan grote gevolgen hebben voor de paraatheid van de politie. In een aantal regio's heeft dit geleid tot "permanente bereikbaarheidsregelingen". De ACP is van mening dat dit in belangrijke mate de scheiding van arbeid en privé-leven verstoort. Op landelijk niveau moet bezien worden in hoeverre deze ontwikkeling gevolgen moet hebben voor de huidige piketregeling.

###### Capaciteitsmanagement

De ACP is vooralsnog van mening dat het project capaciteitsmanagement een kans moet hebben. Capaciteitsmanagement is een kwestie van lange adem. Dit betekent dat de ACP afspraken wil maken over de voortzetting van het project. Ook wil de ACP een actieve bijdrage leveren aan het project door kaderleden te ondersteunen. Deze ondersteuning is naar onze mening essentieel om het project te laten slagen. De ACP vraagt van de werkgever middelen om deze ondersteuning daadwerkelijk vorm te geven.

###### Geen piket tijdens vrijwillige nachtdienstontheffing

Om oudere collega's geen (zware) nachtdiensten meer te laten draaien, bestaat reeds de mogelijkheid om op vrijwillige basis af te zien van het draaien van nachtdiensten. Uit de regeling vrijwillige nachtdienstontheffing voor 55-plussers vloeit echter niet voort dat deze groep geen piket in nachtelijke uren hoeft te draaien. De ACP is van mening dat de groep 55-plussers tevens de

keuze moet krijgen dat zij vrijgesteld kunnen worden van piketdiensten tijdens nachtelijke uren.

#### Modaliteiten

Er moeten duidelijker en vooral betere afspraken gemaakt worden op het gebied van modaliteiten. Modaliteiten vormen een onderdeel van de flexibiliteitsafspraken. Het blijkt dat deze in de praktijk moeilijk functioneren, met name op het punt van het 4 X 9 uur werken. Betere afspraken zijn gewenst waarbij de nadruk moet liggen op het definiëren dan wel formuleren van criteria die 4 X 9 uur werken (on)mogelijk maken.

#### I. CAO A LA CARTE

##### Verplichting tot invoering CAO à la carte

In de CAO 2001 - 2003 is het regionaal invoeren van CAO à la carte niet als een verplichting opgelegd. De invoering was afhankelijk van de financiële positie van het korps. Inmiddels is gebleken dat CAO à la carte ook ingevoerd kan worden zonder dat dit een financiële bijdrage van de korpsen vergt. Op grond hiervan wil de ACP de invoering van CAO à la carte verplicht stellen. Op regionaal niveau kan bepaald worden in hoeverre het korps mogelijkheden heeft extra faciliteiten te bieden in bijvoorbeeld vormen van voorfinanciering.

##### Vakbondscontributie toevoegen als doel

Met de fiscus worden landelijk afspraken gemaakt om de vakbondscontributie onder te brengen in het CAO à la carte systeem.

### **6. Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid**

#### J. POP

##### Persoonlijk budget POP

In de CAO is het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen als recht van de medewerker. De ACP wilde het POP tevens voorzien van een budget uit het regionale opleidingsbudget. Het toekennen van een budget is bij de vorige onderhandelingen niet gerealiseerd omdat er geen inzicht bestond in de regionale bestedingen op het punt van scholing. Het pre-onderzoek dat vervolgens uitgevoerd is, heeft onvoldoende aanknopingspunten gegeven om te bepalen hoe groot de regionale budgetten voor scholing zijn. Dit is voor de ACP aanleiding om te komen met de inzet om jaarlijks 400,- van het regionale opleidingsbudget toe te kennen aan ieder opgesteld POP. Het gaat daarbij om de fiscaal aantrekkelijke financiering van scholing, als onderdeel van het POP, die niet (volledig) door de werkgever wordt betaald.

Nadrukkelijke aandacht wordt gevraagd voor de persoonlijke ontwikkeling van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte collega's. De komende CAO-periode worden zij bij voorrang in een positie gebracht om een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken.

##### POP als doel in CAO à la carte

Ook moet het POP als doel worden toegevoegd aan CAO à la carte. Hierdoor heeft de medewerker ook zelf de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk afspraken te maken voor het persoonlijke ontwikkelingsplan. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de

te verkopen uren van CAO a la carte op een "rekening" te zetten in tijd of geld t.b.v. een opleiding.

#### Vergoeding voor extern loopbaanadvies

Het opstellen van een POP is zowel voor de organisatie als voor de medewerker een nieuw fenomeen. Om de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun loopbaan te bevorderen en hen voor te bereiden op het realiseren van een POP zou een extern loopbaanadvies een goed instrument kunnen zijn. De ACP acht het wenselijk dat de werkgever een vergoeding geeft voor een dergelijk onderzoek in de vorm van een tegemoetkoming. De medewerker ontvangt eenmalig een bedrag van € 100,- voor het laten uitvoeren van een extern loopbaanadvies. Leden van vakbonden ontvangen eenmalig € 50,- extra (in totaal € 150,-). (!)

### **7. Verbetering arbeidsorganisatie**

#### **K. VEILIGHEID**

##### Interne veiligheid

De ACP is van mening dat aandacht voor de interne veiligheid een punt van aandacht zou moeten zijn. Het gebrek aan interne veiligheid kan (grote) effecten hebben op het ziekteverzuim, motivatie en betrokkenheid van medewerkers. Op grond daarvan wil de ACP een onderzoek starten naar de kwaliteit van de interne veiligheid van politieorganisaties.

#### **L. GEZONDHEID**

##### Ziekteverzuimbestrijding

De bestrijding van ziekteverzuim moet ook in de nieuwe CAO prioriteit krijgen. De sector politie heeft met het recent ingevoerde, eenduidige, ziekteregistratiesysteem en het in de CAO 2001 - 2003 opgenomen arbo-convenant een aantal instrumenten in handen om daadwerkelijk te starten met het terugdringen van ziekteverzuim. De ACP is van mening dat deze instrumenten nog onvoldoende bekend zijn en ingezet worden. Daarom dient het arbo-convenant verlengd te worden en dan met name gericht te worden op de toepassing van de instrumenten en het daadwerkelijk terugdringen van het ziekteverzuim.

##### Afschaffen bonus/malus regeling

De ACP is van mening dat deze regeling geen aantoonbare bijdrage levert aan de terugdringing van het ziekteverzuim bij de politie. Om het ziekteverzuim terug te dringen zijn andere maatregelen nodig dan de onderhavige regeling.

##### Fit- en Gezondheid

In de CAO 2001-2003 zijn tijdelijke afspraken gemaakt over fit- en gezondheid. De ACP beschouwt deze afspraak als een eerste aanzet om het belang van fit- en gezondheid onder de aandacht te brengen. Op dit moment kan nog niet gesteld worden dat er sprake is van structurele aandacht voor fit- en gezondheid. De ACP wil de afspraak van 2001-2003 een structureel karakter geven. De *incidentele* gelden die aan de korpsen zijn verstrekt moeten structureel worden.

### **8. Arbeid en zorg**

## M. ZORGVERLOF

### Mantelzorg

Het is bekend dat de Nederlandse (beroeps)bevolking steeds ouder wordt. Dit betekent dat er in de toekomst minder mensen op de arbeidsmarkt zullen zijn. Zij moeten met een kleinere groep zorgdragen voor vele medelanders. Dit geldt ook voor de sector politie. Vergrijzing houdt ook in dat er meer zorgtaken bijkomen. Daarom pleit de ACP ervoor mantelzorg op te nemen in de CAO. Onder mantelzorg wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meer leden uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie. Het betreft bijvoorbeeld een medewerker van politie van wie één van de ouders in de laatste levensfase verkeert en daardoor persoonlijke zorg van naasten wenst of nodig heeft. De ACP is voorstander van deze vorm van zorg waarbij individuele medewerkers de gelegenheid krijgen een bijdrage te leveren aan de zorg voor derden.

## 9. Diversiteit

## N. DIVERSITEIT

### Diversiteit apart onderdeel in PO2002

Diversiteit wordt een apart onderdeel in de lessen van het LSOP. De politievakbonden gaan een rol spelen in de inhoud van de lessen over diversiteit (o.a. allochtonen, gay, vrouwen, jongeren, omgangsvormen, integriteit, etc. vanuit een rechtspositioneel perspectief) en worden hiervoor gefaciliteerd.

## 10. Specifieke groepen

## O. AANDACHT VOOR SPECIFIEKE GROEPEN WERKNEMERS

### Tegemoetkoming excessieve kosten gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Werknemers - die vaak buiten hun eigen schuld - in een (gedeeltelijke) WAO-uitkering terecht zijn gekomen, hebben doorgaans extra kosten die ze niet kunnen beïnvloeden. Te denken valt aan de eigen bijdrage voor de GVP en de soms excessieve eigen bijdragen voor behandelingen en woon- werkverkeer (omdat openbaar vervoer geen alternatieven biedt). Voor deze categorie werknemers wil de ACP een aparte excessieve kostenregeling tot stand brengen.

### Ambtsjubilea gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Voor de collega's die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn wordt de gratificatie bij een ambtsjubileum alleen berekend over het salarisdeel. De ACP wil een berekening waarbij ook het uitkeringsdeel wordt meegenomen.

### 13<sup>e</sup> maand voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

De opgebouwde eindejaarsuitkering in de periode van 2001 - 2003 werkt niet door voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte collega's die werkzaam zijn binnen de korpsen. De praktijk is dat de eindejaarsuitkering wordt afgetrokken van het uitkeringsbedrag dat betrokkene ontvangt van de uitkerende instantie. Zo sparen gedeeltelijk arbeidsgeschikten hun eigen 13<sup>e</sup> maand bij elkaar. Daarmee is een onrechtvaardigheid gecreëerd die niet de bedoeling is en die dus opgeheven dient te worden.

### Meer aandacht voor loopbaanbeleid ATH

Bij veel medewerkers in de ATH is de beleving dat loopbaanbeleid vooral voor de executieve collega's bestemd is. De ACP is van mening dat het loopbaanbeleid/persoonlijke ontwikkeling voor deze collegae in de komende periode met voorrang moet worden opgepakt.

### Gevolgen vergrijzing voor vaardigheidseisen

Oudere collega's benaderen de ACP steeds vaker met het feit dat zij niet of met slechts moeite de vaardigheidseisen van de RTPG halen. Kijkend naar de toenemende vergrijzing en de wens van deze collega's om in het executieve politiewerk actief te blijven, maakt dat de ACP meer inzicht wil hebben in de gevolgen van vergrijzing voor medewerkers en organisatie t.a.v. vaardigheidstrainingen. Een onderzoek op dit punt is gewenst. Ook moet gekeken worden hoe het ouder worden kan doorwerken in de eisen die aan vaardigheidstrainingen worden gesteld, zonder aan de minimum-vereisten van schietvaardigheid en fysieke vaardigheid te tornen. De ACP wil voorts onderzoek naar de mogelijkheden om de RTPG functiegebonden in te zetten.

### Toeziethouders

In de afgelopen periode heeft zich een ontwikkeling voorgedaan, waarbij de groep toezichthouders in het publieke domein nadrukkelijk in de schijnwerpers stond. De ACP een onderzoek naar de mogelijkheden voor in- en doorstroom in functies in de schalen 1 t/m 3 van de Politie-CAO. Ook moet het mogelijk worden om de operationele aansturing van de toezichthouders door de politie te laten plaatsvinden.

### PO2002: betere afspraken over stageplaatsen bij korpsen binnen de opleiding

De invoering van PO2002 betekende ook de invoering van het werkend leren. Veel meer dan in het verleden moeten studenten de praktijk in. De ACP is voorstander van deze wijze van leren. Nu blijkt in de praktijk echter dat de locaties waar studenten gedurende hun stages te werk gesteld worden voortdurend wijzigen. Er is onduidelijkheid over de toepasbaarheid van het huidige regime van hoofdplaats en meer plaatsen van tewerkstelling voor de tijd dat de student in opleiding is. De ACP wil helderheid over de wijze waarop het regime van tewerkstellingen op studenten van toepassing is en afspraken maken over de wijze waarop studenten bij wijzigingen van tewerkstelling tijdens de opleiding naar de betreffende locatie moeten komen.

### Aanbevelingen uit onderzoek werkbelasting jongeren/ouderen overnemen

Naar aanleiding van afspraken in de CAO 2001-2003 is er een literatuuronderzoek verricht naar de werkbelasting ouderen/jongeren. In dit onderzoek wordt een aantal aanbevelingen gedaan over de wijze waarop deze problematiek aangepakt kan worden. De ACP wil in de nieuwe CAO afspraken maken over de aanbevelingen die in het rapport beschreven staan. Het gaat daarbij met name over de spanning in taakeisen en regelcapaciteit, begeleiding van met name jonge collega's bij ingrijpende gebeurtenissen, ontbreken van met name vrouwen in de basispolitiezorg, het evenwichtig samenstellen van teams in de balans jongeren/ouderen.

## 11. Overleg en medezeggenschap

### P. MEDEZEGGENSCHAP

#### Professionaliseren van de medezeggenschap

De omgeving waarbinnen medezeggenschap functioneert wordt steeds complexer. Om medezeggenschap op strategisch niveau te laten functioneren is meer nodig dan een dosis enthousiasme en betrokkenheid. Van medezeggenschapvertegenwoordigers wordt verwacht dat zij mee kunnen denken over de strategische keuzes van de organisatie. Op dit moment wordt een bijdrage van de medezeggenschap in veel gevallen nog niet gezien als een plus in de loopbaan van een ambtenaar. De ACP is van mening dat hierin verandering moet komen. De competenties die een medewerker ontwikkelt, moeten op enigerlei wijze een positieve bijdrage leveren aan de loopbaanontwikkeling van de ambtenaar.

#### Introduceren van studentenmedezeggenschap

Met de invoering van PO2002 is de opleidingstijd fors toegenomen. Studenten zullen voor een periode van 3 tot 4 jaar verbonden zijn aan het opleidingsinstituut. De ACP is van mening dat er een vorm van studentenmedezeggenschap ingericht moet worden op de opleidingsscholen. Studenten hebben op die manier een platform om in gesprek te raken met de directie van het betreffende opleidingsinstituut daar waar het gaat om de kwaliteit van de opleiding, beschikbare faciliteiten, enzovoorts.

### Q. VAKBONDEN

#### Verhogen werkgeversbijdrage

De ACP wil afspraken maken over verhoging van de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties in de sector politie.

#### Verruimen faciliteiten kaderleden

Het vakbondswerk dat kaderleden verrichten wordt steeds complexer en omvangrijker. De tijd die voor scholing en training noodzakelijk is, vergt een steeds groter deel van de beschikbare faciliteit. Gevolg is dat de daadwerkelijk inzetbare tijd in het vakbondswerk afneemt. De ACP vindt het noodzakelijk de bestaande vakbondsfaciliteiten met 10 dagen uit te breiden.

#### Faciliteit deelname leden aan vakbondsactiviteit

Niet alleen kaderleden maar ook leden nemen steeds meer deel aan vakbondsactiviteiten (zoals themadagen, congressen). De ACP wil voor vakbondsleden één dag betaald verlof op jaarbasis voor het bijwonen van vakbondsactiviteiten.

## 12. Internationale solidariteit

### R. SOLIDARITEIT

#### Internationale solidariteit

Het in de CAO 2001-2003 overeengekomen budget moet van werkgeverszijde worden verhoogd met 50.000,-.

## 13. Overige punten

### S. OVERIGEN

#### Hardheidsclausule

In de CAO 2001-2003 is gebruik gemaakt van de zogenaamde hardheidsclausule. Deze afspraak is achteraf nuttig gebleken.

Indien nodig zal de ACP in de nieuwe CAO gebruik maken van een dergelijk afspraak.

Artikel 69 A BARP

Vakbonden lopen er in de afgelopen periode meermalen tegenaan dat juridische kosten die gemaakt worden ten gevolge van het bijstaan van een politieambtenaar niet door het korps worden vergoed. Aanscherping van de regelgeving is noodzakelijk om meer helderheid over de grenzen van vergoedingen te verkrijgen en moet discussie en bezwaar- beroepsprocedures op dit punt in de toekomst voorkomen.

*De Politievakorganisatie ACP behoudt zich alle rechten voor om de inhoud van deze inzet te wijzigen, mochten de omstandigheden ten tijden van de onderhandelingen daar aanleiding toe geven.*

Namens de Politievakorganisatie ACP,

G. van de Kamp  
Bestuurder Collectieve Belangenbehartiging  
Leusden, 14 oktober 2003