

**NPB**

**CAO-inzet**

**2008**

## VOORSTELLEN

### 1. Looptijd

In eerste instantie wordt gedacht aan een looptijd van 1 jaar. We kunnen met een looptijd van 1 jaar beter inspelen op ontwikkelingen die zich in dat jaar voordoen. Een langere looptijd is interessant wanneer het resultaat van de CAO-onderhandelingen heel erg goed is en daarom voor een langere periode vastgelegd moet worden.

### 2. Salaris

Vanaf 2004 is de bereidheid van de werkgever om een salarisverhoging te geven minimaal geweest. Dit was niet alleen zo voor de Politie maar was ingegeven door het feit dat het economisch in Nederland wat minder goed ging. In het Sociaal Akkoord is tussen sociale partners afgesproken dat de nullijn zou worden gehanteerd in 2004. Dit gold in principe voor alle sectoren.

De totstandkoming van de CAO 2005-2007 werd nog steeds gekenmerkt door een niet gunstig economisch klimaat en daarbij nog eens ingrijpende wijzigingen in het sociale stelsel die moesten worden doorvertaald in de rechtspositie. Hierbij moet gedacht worden aan de wijzigingen ten aanzien van het prepensioen, het zorgstelsel en de WAO.

In de CAO 2005-2007 zijn de volgende salarisverhogingen gerealiseerd. Per 1 juni 2005 en per 1 juni 2006 1% en per 1 juni 2007 het percentage van de consumentenprijsindex (1,25%). Met daarbij in januari 2006 en januari 2007 een eenmalige uitkering van € 250,--.

Aangezien het economische klimaat inmiddels ten goede is bijgedraaid en gezien de pas op de plaats die collega's sinds 2004 hebben gemaakt ten aanzien van de salarisverhoging acht de NPB een substantiële salarisverhoging niet meer dan normaal. De gecoördineerde looneis van de FNV voor 2008 moet door de federatieraad van de FNV nog bepaald worden in september. Tevens zal de 1% capaciteitsuitbreiding uit de huidige CAO betrokken worden bij de looneis. Deze 1% is technisch gezien bedoeld om de afspraken mbt VPL te kunnen realiseren, echter voor de leden ontbreekt een logische verbinding van meer werken tegen een gelijkblijvend salaris.

De salarisstijging van vermoedelijk ca 3,5% zal worden gekoppeld aan een vloerbedrag van 100 euro per maand.

### 3. Compensatie voor gestegen kosten zorgverzekeringswet per 1 januari 2006

De invoering van de zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 heeft voor een grote groep collega's een nadelig inkomenseffect tot gevolg gehad in vergelijking met de situatie onder de DGVP. Reden hiervoor is dat een ieder boven de 18 jaar per 1 januari 2006 verplicht zelfstandig verzekerd is met de daarbij horende nominale premie. In de lopende CAO is een compensatie gerealiseerd voor de groep alleenverdieners met een partner die voorheen onder de DGVP verzekerd was, voor de gepensioneerden, de uitkeringsgerechtigden en voor de FPU' ers en FLO' ers.

Behalve voor deze groepen heeft de invoering van de zorgverzekeringswet grote inkomensgevolgen tot gevolg voor collega's die studerende kinderen hebben boven

de 18 jaar. Studerende kinderen boven de 18 waren onder de DGVP “gratis” meeverzekerd tot 27 jaar. Studenten hebben weliswaar een hogere studiefinanciering gehad vanwege invoering van het nieuwe zorgstelsel en krijgen een zorgtoeslag, deze dekken echter niet de volledige kosten van de zorgverzekeringswet, gevolg is dat de ouders vaak opdraaien voor de extra kosten voor de ziektekostenpremie. Tijdens de vorige CAO-onderhandelingen was voor deze groep (dus voor kinderen boven de 18 jaar) geen compensatie te realiseren omdat door de werkgever werd aangedragen dat het een consequentie is van de nieuwe zorgverzekeringswet dat iedereen boven de 18 jaar zelf verzekerd moet zijn.

Voor elk kind boven de 18 jaar die onder de DGVP gratis meeverzekerd zou zijn geweest wordt een compensatie verlangd van € 88 bruto.

In de CAO 2005-2007 is vanwege de invoering van het nieuwe zorgstelsel een compensatie toegekend, de zogenaamde DTZ, aan diegenen die een meeverzekerde partner hadden bij de DGVP. Deze compensatie was gedurende 2 jaar. Na deze 2 jaar houdt de inkomensachteruitgang vanwege het nieuwe zorgstelsel echter niet op. De NPB wil daarom de compensatie vanwege de invoering van de nieuwe zorgverzekeringswet voor diegenen die een meeverzekerde partner bij de DGVP hadden verlengen, voor zowel de actieve collega's als de niet meer actieve collega's onder de 65 jaar.

#### **4. Verhogen onregelmatigheidstoeslag en vergoeding voor consignatie en aanpassen van venster**

Het werken in de onregelmatige dienst vergt extra opoffering van lichaam en geest en wordt als een ontwrichting van het sociale leven ervaren, je moet werken op tijden dat normaal gesproken je omgeving vrij is. Om deze reden is in de lopende CAO het tarief voor de weekendnachtdiensten verhoogd met 50%. Het tarief bedraagt nu € 5,73. De inconveniënten beginnen om 22.00 uur. Ondanks de verhoging met 50% wordt deze vergoeding nog niet als passend ervaren door collega's. Daarnaast blijkt uit het NPB-beloningsonderzoek een groot verschil met toonaangevende organisaties in de marktsector.

Inzet is daarom om deze vergoedingen te verhogen met 100% zodat een vergoeding wordt bereikt die passend is voor het werken op deze uren en het venster van de ORT te verruimen naar 18.00 uur.

De vergoeding voor consignatie staat al heel lang op een bedrag van 1 euro. Dit bedrag staat in geen enkele verhouding tot de beperkingen die men ondervindt wanneer met geconsigneerd is. Voorstel is de vergoeding voor consignatie in stappen te verhogen naar € 3,-- per uur. Voor 2008 wordt een stijging naar € 1,50 voorgesteld.

Daarnaast wordt voorgesteld om de vergoeding van de inconveniënten en de consignatie jaarlijks aan te passen aan de hand van de loonstijging.

#### **5. Vakantiedagen**

Onderzoeken of het aantal vakantiedagen bij de Politie, 23 + leeftijdsdagen overeenkomen met wat in de markt gebruikelijk is.

## **6. Dienstrooster**

In de CAO 2005-2007 zijn twee afspraken gemaakt over het dienstrooster die de ambtenaar moeten beschermen tegen bovenmatige inzet en die de langere termijn planning moeten stimuleren. Het gaat hierbij om de bepaling dat voorafgaand aan een vrije dag de dienst uiterlijk om 23.00 uur eindigt en na een vrije dag de dienst niet eerder kan aanvangen dan om 7.00 uur en om de bepaling dat er voorafgaande aan elk halfjaar een indicatief dienstrooster wordt opgesteld.

Ervaring met de bepaling dat de dienst voorafgaand aan een vrije dag uiterlijk om 23.00 uur dient te eindigen leert dat het voorkomt dat een verzoek om een vrije dag wordt geweigerd omdat de collega niet al om 23.00 uur gemist kan worden. Voorgesteld wordt daarom om deze bepaling (artikel 12 lid 11) aan te vullen met de zinsnede dat hiervan in overleg met de ambtenaar kan worden afgeweken.

Ondanks deze nieuwe bepalingen is de bescherming tegen bovenmatige inzet nog niet optimaal en is er behoefte aan herkenbare vrije tijd. De NPB stelt daarom voor de volgende bepalingen toe te voegen aan artikel 12 Barp.

- De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Per aangesloten tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf 1 januari van elk jaar kunnen nimmer meer dan gemiddeld 40 werkuren per week worden ingeroosterd.
- Het verrichten van werkuren, in afwijking van het dienstrooster, mag per tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf 1 januari van elk jaar, niet leiden tot meer dan gemiddeld 120% van het voor de ambtenaar geldende aantal werkuren per week.
- Per periode van 13 weken worden in de opeenvolgende dienstroosters tenminste 26 vrije dagen ingeroosterd, waarop geen enkele dienstverplichting rust. De vrije dagen worden duaal ingeroosterd, waarvan tenminste één van die dagen is een zaterdag, zondag of maandag, naar keuze van de ambtenaar.
- Per aaneengesloten tijdvak van een halfjaar, te rekenen vanaf 1 januari van elk kalenderjaar, kan de ambtenaar geen dienstverplichting worden opgelegd indien daardoor minder dan 52 duale vrije dagen resteren, waarvan één van die duale dagen niet op zaterdag, zondag of maandag ligt. 22 van deze duale vrije dagen, verdeeld over de twee aaneengesloten halfjaarlijkse perioden, liggen in de periode 1 maart tot 1 november.

## **7. Onregelmatige dienst en deeltijders**

Tijdens het Bondscongres van mei 2005 is het voorstel aangenomen dat deeltijders naar rato van hun arbeidsuren ingezet moeten worden in de onregelmatige dienst, tenzij de collega op basis van CAO à la carte of arbeidsmodaliteiten ervoor kiest niet naar rato te worden ingezet in de onregelmatige dienst.

Wordt er bij het inroosteren voor de nacht- en weekenddiensten geen rekening gehouden met de het aantal arbeidsuren dat iemand werkt, dan kan het voorkomen dat iemand met een deeltijdbaan in verhouding extra belast wordt met onregelmatige diensten.

Voorstel van de NPB is daarom om artikel 12 van het Barp over de arbeids- en rusttijden in die zin aan te passen dat de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking het aantal te werken uren per jaar in de nacht- en weekenddienst een evenredig deel bedraagt van het aantal te werken uren in de nacht- en weekenddienst voor de ambtenaar met een volledige betrekking.

Op verzoek van de ambtenaar kan hiervan afgeweken worden op basis van CAO à la carte of werktijdenmodaliteiten.

### **8. Arbeidsmodaliteiten**

In de CAO 2005-2007 zijn nadere afspraken gemaakt t.a.v. de werktijdenmodaliteiten. Deze zijn vastgelegd in artikel 12a Barp. Voordat de werkgever een verzoek om arbeidsmodaliteiten wil afwijzen moet dit eerst voorgelegd worden aan de landelijke paritaire commissie.

Deze commissie buigt zich nu alleen over het aantal uren. Er kan echter voor de ambtenaar ook een belang bestaan bij het vaststellen van een vaste vrije dag. Bijvoorbeeld omdat er op deze dag zorgtaken verricht moeten worden.

De commissie laat zich nu niet uit over verzoeken die te maken hebben met de gewenste vaste vrije dag, alleen met de uren. Voorstel van de NPB is daarom om de taak van de commissie uit te breiden naar dagen.

Het nieuwe artikel 12a Barp kent termijnen waarbinnen het bevoegd gezag de zaak voor moet leggen aan de commissie arbeidsmodaliteiten en waarbinnen de commissie moet beslissen. Er is echter geen termijn bepaald waarbinnen het bevoegd gezag een beslissing moet nemen nadat de commissie advies heeft uitgebracht. Er zou een nieuw lid 5 moeten komen waarin de termijn staat opgenomen waarbinnen het bevoegd gezag een beslissing moet nemen.

### **9. Uitloop schalen 8, 9 en 10**

De uitloop van de schalen 8, 9 en 10 lopen niet in de pas met de rest van het loongebouw. Om de uitloop in deze schalen in evenwicht te laten zijn met de omliggende schalen wordt voorgesteld om schaal 8 met 1 periodiek uit te breiden, schaal 9 met 2 periodieken en schaal 10 met 1 periodiek.

### **10. Afbouw ORT in geval van functie verandering of bevordering**

Collega's die werken in de onregelmatige dienst en een onregelmatigheidstoeslag krijgen, hebben te maken met een inkomensachteruitgang wanneer ze een functie verandering ondergaan waarbij er geen sprake meer is van onregelmatigheid maar wel van dezelfde schaal. Dit komt bijvoorbeeld veel voor bij collega's die rechercheur worden. Deze plotselinge teruggang in salaris vanwege het verlies aan ORT wordt ervaren als een negatief effect van de functieverandering. Veel collega's overwegen daarom om hun oude functie weer op te pakken. Om deze teruggang vloeiender te laten verlopen stelt de NPB voor om in geval van functieverandering in een gelijke schaal de ORT in 5 jaar af te bouwen, maandelijks aflopend.

Dit voorstel moet ook gelden voor collega's die tijdelijk tewerk worden gesteld in projectverband en de ORT verliezen. Flexibele inzet is mooi maar moet niet ten koste gaan van de ambtenaar.

Tevens moet dit voorstel ook gelden voor collega's die worden bevorderd naar een functie in een naast hogere schaal zonder dat ze hierbij dezelfde hoeveelheid inconveniënten behouden.

Bij de berekening van de compensatie moet het telkens verwerken van de periodieke verhoging uitgezonderd worden anders hebben de collega's nauwelijks voordeel van de bevordering.

### **11. Inhouding op het salaris bij deelname aan RPU vanaf 58 jaar**

De inhouding op het salaris voor de uren waarmee de gemiddelde arbeidstijd per week is verminderd bij deelname aan de RPU is voor de categorie vanaf 58-jarige leeftijd vastgesteld op 25% indien de collega op 15 maart 1999 tenminste 49 jaar was. Voor de jongere collega's die vanaf 58 jaar gebruik maken van de RPU is deze inhouding 50%

Voorstel van de NPB is om de inhouding op het salaris vanwege deelname aan de RPU vanaf 58 jaar voor alle collega's 25% te laten zijn. Dit bevordert het langer doorwerken op latere leeftijd.

### **12. Verruimen regeling nachtdienstonthefing**

Collega's die op 15 maart 1999 tenminste 44 jaar waren kunnen vanaf 55 jaar verzoeken om ontheven te worden van de nachtdienst. Voorheen was deze mogelijkheid beperkt tot de collega's die op 15 maart 1999 tenminste 49 jaar waren. Bij de laatste CAO is de doelgroep verruimd naar degenen die op 15 maart 1999 tenminste 44 jaar waren.

De NPB wil de nachtdienstonthefing uitbreiden naar alle leeftijdscategorieën, dus niet slechts beperken tot diegene die op 15 maart 1999 reeds 44 jaar waren, en relateren aan het aantal inconveniënte jaren die iemand er reeds op heeft zitten. Voorstel is dat vanaf 55 jaar om nachtdienstonthefing kan worden gevraagd of wanneer er minstens 25 inconveniënte jaren zijn gemaakt. Dit kan dus betekenen dat er ook voorafgaande aan het 55e jaar om nachtdienstonthefing kan worden gevraagd wanneer er reeds 25 inconveniënte jaren zijn gemaakt.

Dit voorstel bevordert wederom het langer doorwerken en houdt rekening met opgebouwde slijtage van lichaam en geest in de eerdere jaren met nachtdienst.

### **13. Aanpassen artikel 10 BBP**

Artikel 10 BBP luidt als volgt:

1. Ingeval van indeling in een schaal met een hoger maximumsalaris wordt, met inachtneming van artikel 11, het salaris van de ambtenaar in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal heeft genoten dan wel zou hebben genoten. Indien de uit zodanige vaststelling voortvloeiende salarisverhoging minder zou bedragen dan een periodieke verhoging in de oude salarisschaal wordt het salaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.
2. In bijzondere gevallen kan het salaris worden vastgesteld op een hoger bedrag in de voor de ambtenaar geldende salarisschaal.

In het geval een collega op het maximum van de schaal zit en ingedeeld wordt in een hogere schaal doet zich het probleem voor dat niet bepaald kan worden of de salarisverhoging in ieder geval gelijk is aan de periodieke verhoging zoals die in de oude salarisschaal zou zijn geweest.

In de praktijk komt het daarom voor dat iemand op het max van de schaal zit, bevordert wordt naar een hogere schaal, het naast hoger gelegen bedrag ontvangt maar er nauwelijks op vooruit gaat omdat niet bepaald kan worden wat de periodieke verhoging zou zijn geweest in de vorige schaal.

Voorstel van de NPB is om artikel 10 lid 1 in die zin te wijzigen dat het salaris in de nieuwe schaal minimaal wordt vastgesteld een volle periodek boven het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal heeft genoten dan wel zou hebben genoten.  
Dit doet beter recht aan een bevordering.

#### **14. Afschaffen bonus/malus bij ziekte**

Artikel 17 van het Barp regelt dat in geval er in een kalenderjaar geen arbeidsverzuim heeft plaats gehad vanwege ziekte de ambtenaar 7,2 uur aan extra vakantie uren krijgt het volgende jaar. Wanneer er sprake is van meer dan 5 ziekmeldingen in een jaar wordt de vakantie aanspraak verminderd met 7,2 uur. Deze bepaling is destijds op nadrukkelijk verlangen van de werkgever tot stand gekomen met de gedachte dat dit zou helpen in de bestrijding van het ziekteverzuim. De bonden zijn van meet af aan tegen geweest en hebben geen geloof gehecht aan preventieve werking mbt het ziekteverzuim.  
Voorstel is om de bonus/malus regeling bij ziekte te laten vervallen.

#### **15. Slaapdiensten en uitspraak van het Europese Hof**

Het BBP en het Barp moeten in overeenstemming gebracht worden met de uitspraak van het Europese Hof van september 2003 met betrekking tot slaapdiensten en het als gevolg van deze uitspraak aangepaste arbeidstijdenbesluit per juni 2006. Slaapdiensten op de werkplek worden als gevolg van deze uitspraak gezien als volledige werktijd.  
Bij de Politie doet zich dit voor bijvoorbeeld bij de ME die geconsigneerd is op de werkplek of bij persoonsbeveiligers die dag en nacht in de buurt van de beveiligde persoon moeten vertoeven.

#### **16. Vergoeding informele kinderopvang**

Op het Bondscongres van mei 2005 is het voorstel aangenomen dat er een vergoeding komt voor de kinderopvang door niet erkende instellingen, dus van de informele kinderopvang. Bij de Politie kan dit van belang zijn omdat de formele kinderopvang op onregelmatige uren over het algemeen niet beschikbaar is. Het nieuwe Kabinet heeft in het regeerakkoord bepaald dat ook voor informele kinderopvang de tegemoetkoming in de kinderopvang beschikbaar moet zijn. Zolang dit nog niet wettelijk geregeld is moet dit via de CAO geregeld worden.  
Voorstel van de NPB is dat de werkgever een vergoeding verstrekt aan de werknemer van € 3 voor elke gewerkt uur waarvoor kinderopvang noodzakelijk is plus twee uren in verband met de reistijd van en naar de opvang, indien de werknemer ervoor kiest om gebruik te maken van informele kinderopvang.

#### **17. Oordeel bedrijfsarts en wijzen op second opinion**

Op grond van artikel 51 lid 2 van het Barp kan de ambtenaar na ontvangst van een medisch advies van de Arbodienst, binnen 3 dagen na ontvangst van dit medisch advies schriftelijk om een hernieuwd onderzoek vragen indien hij bedenkingen heeft tegen het medisch advies.

In artikel 51 lid 2 staat niet de verplichting opgenomen dat de ambtenaar op deze bevoegdheid wordt gewezen. Dit heeft tot gevolg dat veel collega's niet op de hoogte zijn van deze mogelijkheid van het vragen van een deskundigenoordeel over het gegeven medisch advies. Dit deskundigenoordeel schort het oordeel van de bedrijfsarts op. In de praktijk blijkt dat leden vaak na ommekomst van deze termijn bij de bond aankloppen en wij geen mogelijkheden meer hebben om het medisch advies voor te leggen aan een deskundigenoordeel omdat de termijn van 3 dagen verstreken is. Voorstel van de NPB is daarom om in artikel 51 lid 2 de verplichting op te nemen dat de ambtenaar gewezen wordt op de mogelijkheid van het aanvragen van een hernieuwd onderzoek en deze termijn te verlengen naar 5 werkdagen. Wordt er verzuimd betrokkene op deze mogelijkheid van een deskundigenoordeel te wijzen en vraagt betrokkene deze alsnog aan buiten de termijn van 5 dagen dan is er sprake van een verschoonbare termijnoverschrijding en komt betrokkene alsnog in aanmerking voor het hernieuwde onderzoek. Deze verplichting om te wijzen op de mogelijkheid van een deskundigenoordeel vloeit voort uit de plicht van het bestuursorgaan van een correcte bejegening en de verplichting tot correcte informatievoorziening en is analoog aan artikel 6:23 Awb. De termijn van 3 dagen is heel erg kort en zou daarom verruimd moeten worden naar 5 werkdagen.

### **18. Consistentie in ontslagartikelen**

Er ontbreekt een logisch verband tussen de ontslagartikelen 90 en 94 van het Barp. Artikel 90 heeft betrekking op de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd en de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. De voorwaarden waaronder een tijdelijke aanstelling mag worden verleend zijn geregeld in artikel 4 van het Barp. Artikel 90 regelt vervolgens hoe deze aanstellingen eindigen en beëindigd kunnen worden. De tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af na verstrijken van de bepaalde tijd. Bij voortduring van het dienstverband na verstrijken van de bepaalde tijd is de ambtenaar van rechtswege aangesteld voor onbepaalde tijd. Uit de context van artikel 90 moet opgemaakt worden dat dit dan een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is geworden. Deze tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan volgens jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep op elke redelijke grond beëindigd worden. Wel kent artikel 90 voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde en tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd de opzegverboden tijdens zwangerschap en lid medezeggenschap e.d. Aangezien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd op elke redelijke grond opgezegd kan worden (behoudens de opzegverboden), betekent dit weinig bescherming voor deze collega's.

De tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is een vreemde eend in de bijt. Tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd die na de bepaalde tijd doorlopen zouden van rechtswege omgezet moeten worden in een aanstelling voor onbepaalde tijd. Het ARAR kent de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd ook niet meer. Voorstel van de NPB is daarom om de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd te verwijderen uit het Barp.

Daarnaast moet geregeld worden dat de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd die om verkeerde redenen voor bepaalde tijd is gegeven van rechtswege is omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Dit is gebruikelijk in andere CAO's, bijvoorbeeld de CAO-onderwijs en door de Hoge Raad is hierover ook uitspraak gedaan in het verleden.

Artikel 94 Barp heeft betrekking op de ontslagmogelijkheden van de ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd. Artikel 94 kent echter niet de opzegverboden zoals deze in artikel 90 wel voor de tijdelijke aanstelling staan vermeld. Hiervoor is geen verklaarbare reden aan te geven. Voorstel is daarom om ook de in artikel 90 genoemde opzegverboden op te nemen in artikel 94.

Artikel 94 kent wel het opzegverbod tijdens ziekte. Dit opzegverbod ontbreekt echter weer in artikel 90 voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde en onbepaalde tijd. Ook deze aanstellingen horen de bescherming van het opzegverbod tijdens ziekte te krijgen. Artikel 90 moet daarom aangevuld worden met het opzegverbod tijdens ziekte.

Artikel 94 lid 2 Barp gaat over de opzegtermijn bij ontslag wegens ziekte en disfunctioneren. Deze opzegtermijn is minimaal 4 weken behoudens dringende reden. Dit betekent dat iemand met een dienstverband van bijvoorbeeld 30 jaar, bij ontslag wegens ziekte na 4 weken op straat zou kunnen komen te staan. Dit is wel heel erg snel. Het zou redelijk zijn de opzegtermijnen zoals genoemd in artikel 90 lid 3 aan te houden waarin rekening wordt gehouden met de duur van het dienstverband.

### **19. Loopbaan- en inkomensperspectief**

Politiewerknemers zullen gestimuleerd worden zich te ontwikkelen in kennis, vaardigheden, culturen, geloof en levensbeschouwing, muziek, geschiedenis etc. Deze brede ontwikkeling, die veel verder gaat dan een ontwikkeling in de eigen functie biedt perspectief op loopbaanbewegingen in alle richtingen binnen en buiten de politieorganisatie. Omdat de werkgever deze ontwikkeling in algemene zin van grote betekenis vindt zal deze ontwikkeling, voor zover deze niet de eigen functie betreft, worden gefaciliteerd met tenminste een financiële compensatie ter grootte van 50% van de kosten verbonden aan de studie indien er geen sprake is van enig dienstbelang en 75% indien sprake is van ten minste enig dienstbelang. Per kalenderjaar kan door een werknemer niet meer dan 1000 euro worden gedeclareerd.

Politiewerknemers kunnen, ongeacht hun ontwikkeling in een positie komen om gedurende vele jaren een uitzichtloze inkomensontwikkeling te ervaren. Indien deze situatie zich voordoet terwijl de persoonlijke ontwikkeling wel heeft plaatsgevonden gedurende een periode van ten minste twee jaren en reeds drie kalenderjaren op het maximum van de salarisschaal wordt gefunctioneerd zal aan betrokkene een blijvende toelage (de Ter Horst toelage) worden verstrekt ter grootte van de laatste periodiek in die schaal. Telkens drie jaren daarna wordt opnieuw zo'n toelage permanent toegekend, indien betrokkene ook in die periode in twee kalenderjaren heeft geïnvesteerd in zijn persoonlijke ontwikkeling.

### **20. Adoptieverlof**

Het adoptieverlof op grond van het Barp is 3 weken (41a lid 2). Op grond van de Wet arbeid en Zorg (WAZO) is het wettelijk adoptieverlof 4 weken tegen het maximum dagloon.

Het is daardoor mogelijk dat iemand die boven het maximum dagloon verdient en adoptieverlof aanvraagt, de eerste 3 weken het volledig salaris ontvangt en de laatste week een lager salaris omdat dit begrenst is tot het maximum dagloon. Het zou netter staan dat het Barp ook uitgaat van 4 weken adoptieverlof.

### **21. Hardheidsclausule**

In de CAO dient een hardheidsclausule opgenomen te worden dat bij veranderende omstandigheden partijen het recht hebben om de onderhandelingen te starten over de arbeidsvoorwaarden.

### **22. Gevolgen Belastingplan 2007 en 2008**

Bekijken of in deze plannen nog consequenties staan die in regelgeving omgezet moeten worden.

(2008 wordt pas in september bekend en wordt daarom pm gezet in de onderhandelingen)

### **23. Herijking Fuwa-politie**

Het politie Fuwa-systeem is bij de conversie gekoppeld aan de inkomens van het overige overheidspersoneel. Een vergelijking met de markt op functie specifieke kenmerken ontbreekt. Dat geldt zowel voor de maatschappelijke betekenis van de functie, als bijzondere elementen als het geweldsmonopolie en beroepsrisico's ten dienste van diezelfde samenleving. Het is niet toereikend om te concluderen dat de algemene vooropleidingsvereiste in zijn algemeenheid tot een ongeveer gelijk inkomen leidt. Dat zou immers betekenen dat de opleiding bepalend is voor het inkomen en de functie zelf nauwelijks een rol speelt. De NPB verlangt een interne en externe herijking van het Fuwasysteem. Dat is des te meer noodzakelijk nu het gevoel bij politiewerknemers is verdwenen dat de functie van de politie, bestuurlijk en politiek, ook maatschappelijk wordt gewaardeerd.

### **24. Voorbehoud**

De NPB behoudt zich het recht voor onderwerpen in te brengen tijdens de CAO-onderhandeling bijvoorbeeld die voortvloeien uit lopende discussies zoals de HAP en hierover in deze discussies geen overeenstemming kan worden bereikt.

Vastgesteld door de NPB-bondsraad op dinsdag 26 juni 2007