



CAO inzet VMHP 2008



Inhoudopgave

Voorwoord voorzitter	2
1. Inleiding	3
2. Looptijd	3
3. Consumenten Prijs Index	3
4. Inkomensontwikkeling	3
a. Loon	4
b. Volwaardige eindejaaruitkering	4
c. Eindejaaruitkering vakantiegeld	4
d. Eindejaaruitkering loongerelateerde toelages	4
e. Na afloop van de CAO	4
5. Ziektekosten	5
6. Aantrekkelijke werkgever / arbeidsmarkt	5
a. Verlenging schalen met twee periodieken	5
b. Onderzoek loongebouw	6
c. Uitstroom politiepersoneel	6
d. Verlof verjaart na vijf jaar	6

Voorwoord voorzitter

Voor u ligt de CAO inzet van de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren (VMHP).

De Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren staat voor de belangenbehartiging van haar leden, onder andere in CAO onderhandelingen, en verliest daarbij de kwaliteit van de politie in het algemeen niet uit het oog. Dit is ook leidend geweest bij het opstellen van deze CAO inzet.

De CAO inzet van de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren gaat uit van een beleidsarme CAO gezien de doorwerking van de beleidsonderwerpen uit de lopende CAO.

De Vereniging vindt het terecht dat er hoge(re) eisen gesteld worden aan politiemedewerkers en vindt dat daar een betere –financiële- beloning tegenover moet staan. Gelet op de economische voorspoed is er ook ruimte voor loonontwikkeling.

De vereniging wil de CAO voor een overzienbare periode van maximaal 2 jaar afsluiten.

In deze inzetbrief leest u de maatregelen die de Vereniging nodig vindt om de inkomenspositie te verbeteren en met welke maatregelen de politie een aantrekkelijke werkgever blijft voor huidige - en wordt voor nieuwe medewerkers.

S.E. Eichhorn
Voorzitter VMHP

1. Inleiding

VMHP leden stellen hoge eisen aan hun werkgever als het gaat om de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie. De aantrekkelijkheid van de politie als werkgever wordt bepaald door een concurrerende bezoldiging. Er moet een prikkel blijven voor de huidige medewerkers en er moet een prikkel komen om nieuwe mensen aan te trekken. Langere salarisschalen geven een extra impuls om langer te blijven doorwerken. Daarnaast kunnen jonge goed opgeleide mensen op de arbeidsmarkt met een hoger maximum salaris geprikkeld worden om bij de politie te komen werken. Die prikkel gaat als eerste uit van de primaire arbeidsvoorwaarde: het salaris.

De VMHP vindt het ook belangrijk dat de negatieve inkomensgevolgen van de invoering van het ziektekostenstelsel voor een groep leden kosten neutraal wordt.

De VMHP heeft tijdens de vorige CAO de discipline aan de dag gelegd door de formulering van bescheiden looneisen. Op dit moment is er - gelet op de economische voorspoed - minder reden om de lijn van loonmatiging door te zetten. Natuurlijk zal een en ander uiteraard wel verantwoord moeten blijven.

De VMHP wil in deze CAO inkomen voorop stellen en, gezien de doorwerking van de CAO 2005-2007, de beleidswijzigingen tot het noodzakelijke te beperken. Een zogenaamde beleidsarme CAO.

In de navolgende paragrafen wordt een en ander verder uitgewerkt en toegelicht.

2. Looptijd

De VMHP gaat voor een looptijd van de CAO voor maximaal twee jaar. Gelet op de diverse economische voorspellingen van overheids- en andere instellingen en de daarmee verband houdende diverse geprognosticeerde indexatiecijfers is maximaal twee jaar een nog overzienbare en daarmee verantwoorde termijn.

3. Consumenten Prijs Index

De diverse economische voorspellingen van overheids- en andere instellingen hanteren en prognosticeren bij hun voorspellingen diverse indexatiecijfers. Ten behoeve van de éénduidigheid kiest de VMHP er voor om de Consumenten Prijs Index (CPI) van het CBS als indicatief indexatiecijfer te laten gelden voor de te sluiten CAO.

4. Inkomensontwikkeling

In de CAO 2005-2007 is loondiscipline aan de dag gelegd, hetgeen leidde tot een bescheiden looneis. Het gevolg hiervan is dat er momenteel (en ook voor de komende jaren) economische voorspoed is (voorspeld). De grond om de lijn van loonmatiging door te zetten is daarmee

grotendeels komen te vervallen. Grotendeels. Dat wil voor de VMHP zeggen dat de inkomensontwikkeling verantwoord en uitlegbaar moeten blijven.

a. Loon

De VMHP staat dus voor een verantwoorde loonsontwikkeling. Dit laat zich voor haar leden vertalen in een verantwoorde loonstijging naast de inflatiecorrectie gedurende maximaal twee jaar. De VMHP vraagt van haar werkgever een loonsverhoging - inclusief de leidende inflatiecorrectie van de CPI - van 4,2% per jaar per 1 januari 2008 en (bij een akkoord van langer dan een jaar) ook per 1 januari 2009.

b. Volwaardige eindejaaruitkering

De aantrekkelijkheid van de politie als werkgever wordt mede bepaald door een concurrerende bezoldiging. Concurrerend met andere overheidswerkgevers, maar zeker ook met de bedrijfswereld. Menig bedrijf kent voor het werknemers een eindejaaruitkering of beter gezegd een 13^e maand van 8,33%. Om concurrerend te blijven gaat de VMHP voor een volwaardige eindejaarsuitkering (13^e maand) van 8,33%. Een stijging van 0,33% ten opzichte van de huidige eindejaaruitkering.

c. Eindejaaruitkering vakantiegeld

Vanuit die eerder genoemde concurrerendheid vindt de VMHP het alleszins redelijk om de eindejaaruitkering ook over het vakantiegeld te berekenen. De VMHP gaat er dus voor dat naast de eindejaaruitkering over het loon van twaalf maanden ook 8,33% eindejaaruitkering wordt berekend over vakantiegeld.

d. Eindejaaruitkering gelijk aan rekenmethode vakantie-uitkering

Als vanuit de concurrentiepositie om een aantrekkelijke werkgever te zijn ook over het vakantiegeld 8,33% eindejaaruitkering wordt berekend, dan is het logisch om deze concurrentielijn voort te zetten en de eindejaaruitkering van 8,33% ook te berekenen volgens dezelfde systematiek als de vakantie-uitkering.

e. Na afloop van de CAO

De onderhandelingen van de huidige CAO 2005-2007 zijn bijna een jaar opgeschort geweest. Een jaar waarin de politieambtenaren geen loonontwikkeling hebben doorgemaakt. Dit vindt de VMHP niet voor herhaling vatbaar. In zo'n fase van opschorting loopt men individueel dan wel collectief in enigerlei vorm schade op, de werkgever, de politiebonden als de individuele politieambtenaar. Ter voorkoming van een volgende schadefase wil de VMHP dat na afloop van

de CAO de loonontwikkeling niet stilstaat. De VMHP wil nadat de CAO is afgelopen en er nog geen nieuwe CAO is gesloten dat over die CAO-loze periode de werkgever tenminste de Consumenten Prijs Index (CPI) plus 0,8% per jaar voor loonontwikkeling betaald.

5. Ziektekosten

De invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel heeft geleid tot een negatief inkomenseffect bij bepaalde groepen. De DGVP was een aantrekkelijke ziektekostenregeling. Ondanks dat in de loop der tijden er aan is gesleuteld in de vorm van eigen bijdragen voor partner, ten hoogste twee kinderen, bijdrage AWBZ etc. Sommige groepen van politieambtenaren worden onevenredig zwaar getroffen door de invoering van het nieuwe stelsel ten opzichte van de DGVP. Met name betreft dit politiemedewerkers die gezinsleden hebben zonder inkomen en voor de betaling van hun ziektekostenregeling volledig op de loonkosten van de politieambtenaar drukken.

De VMHP staat voor een compensatie van die inkomensachteruitgang van € 125,= bruto per maand per kind voor maximaal 3 studerende kinderen die PZP deelnemer zijn.

6. Aantrekkelijke werkgever / arbeidsmarkt

Nu de economie en de arbeidsmarkt weer aantrekt, moet de politie weer concurreren met andere werkgevers, zowel in de publieke, semi-publieke als private markt. Of de politie een aantrekkelijke werkgever is, wordt daarom (mede)bepaald door een concurrerende bezoldiging. Dat wil zeggen dat huidige medewerkers financieel moeten worden geprikkeld om te blijven en - met name hoogopgeleide - arbeidzoekenden financieel moeten worden geprikkeld om bij de politie te komen werken.

a. Verlenging schalen met twee periodieken

Langere salarisschalen geven een extra impuls om langer te blijven doorwerken. Daarnaast kunnen jonge goed opgeleide mensen op de arbeidsmarkt met een hoger maximum salaris geprikkeld worden om bij de politie te komen werken.

De politie kan met een aantrekkelijk loon werknemers houden en aantrekken. Juist in de middelbare en hogere functies begint de politie achter te lopen en verlopen behoud en werving moeizaam. Een hoger maximumsalaris maakt de politie op de arbeidsmarkt aantrekkelijker voor hoger opgeleide mensen. Daarnaast maakt de aantrekkende arbeidsmarkt het voor de politie noodzakelijk om medewerkers vast te houden. Een (loon)prikkel stimuleert dan ook om te blijven en langer door te werken.

De VMHP wil dat iedere salarisschaal met twee periodieken wordt verlengd. Medewerkers die reeds drie jaar of meer op hun maximum staan in hun salarisschaal ontvangen direct een verlengde periodiek. Na drie jaar wordt de tweede verlengde periodiek ontvangen.

b. Onderzoek loongebouw

Er moet onderzoek komen naar het loongebouw en de waardering van specialisatie in de diepte en generalisatie in de breedte. Het huidige FUWA-systeem bestaat reeds geruime tijd. Hoewel specialistische en generalistische taken redelijk door middel van FUWA worden gewaardeerd zijn het uiteindelijk de hiërarchische taken die leiden tot hogere salarisschalen. Om carrière te maken dient men "de lijn" in te gaan. Specialisatie en generalisatie worden minder gewaardeerd. Voor de kwaliteitontwikkeling van de politieorganisatie door middel van het wettelijk voorgeschreven INK-model en de daarachter vandaan komende nieuwe functies acht de VMHP het huidige FUWA-systeem minder geschikt als beloningswaardering. De VMHP vindt een diepgaand onderzoek naar de FUWA-systematiek op zijn plaats om te bezien of deze nog toepasbaar is voor de toekomstige kwaliteitontwikkelingen van de Nederlandse politie. Gezien de (verwachte) korte looptijd van de CAO hoeft de uitslag van het onderzoek niet in deze tijd afgerond te zijn.

c. Uitstroom politiepersoneel

De Nederlandse politie staat uit de vooravond van de uitstroom van een grote groepen van politiepersoneel. De VMHP maakt zich zorgen over deze uitstroom als gevolg (pre)pensionering van grote groepen oudere politiemedewerkers en de consequenties daarvan voor de blijvende jongere medewerkers. De bedrijfsvoering loopt onherroepelijk vast. Oudere werknemers die - ondanks fit- en gezondheidprogramma's - niet meer voor alle politietaken ingezet kunnen en een kleiner wordende groep van jonge medewerkers die meer politietaken moeten verrichten. De VMHP wil een studie naar consequenties naar functiegroepen als gevolg van de aanstaande uitstroom naar functiegroepen. De doorontwikkeling van zittende medewerkers (executief en ATH) moet onderdeel uitmaken van de studie.

d. Verlof verjaart na vijf jaar

In de arbeidsverhoudingen die zijn geregeld naar burgerlijk recht is de verlofaanspraak van werknemers aantrekkelijker dan die in de sector politie. Om ook hier concurrerend te willen zijn gaat de VMHP voor het accepteren van het betreffende artikel in Boek 7 Titel 10 Afdeling 3 art 642 van het Burgerlijk Wetboek, zodat verlof pas na 5 jaar verjaart. Afhankelijk van de verlofwensen van de politieambtenaar kan het opgespaarde verlof over meerdere jaren voor meerdere doeleinden worden gebruikt, zoals verbouwing, wereldreis, mantelzorgtaken, levensloopregeling etc. en wordt men niet gedwongen om verlof binnen een jaar op te maken, terwijl men het over twee of drie jaar juist hard nodig heeft.