

Georganiseerd overleg sector Politie

**OVEREENKOMST
ARBEIDSVOORWAARDEN- EN WERKGELEGENHEIDSBELEID
SECTOR POLITIE**

In het sectoroverleg Politie van .. januari 1996 hebben de Minister van Binnenlandse Zaken, de Algemene Centrale van Overheidspersoneel, vertegenwoordigd door de Nederlandse Politiebond; de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel, vertegenwoordigd door de Algemeen Christelijke Politiebond; het Ambtenarencentrum, vertegenwoordigd door de Algemene Nederlandse Politievereniging en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen, vertegenwoordigd door de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren, overeenstemming bereikt over het volgende pakket arbeidsvoorwaarden- en werkgelegenheidsmaatregelen, het bijbehorend aanhangsel en de bijlagen.

PREAMBULE:

In de overeenkomst die zal gaan gelden voor de periode vanaf 1 juli 1996 zullen maatregelen, die een beslag leggen op de centrale financiële ruimte, niet eerder ingaan dan op 1 januari 1997.

1. CONTRACTPERIODE:

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 april 1995 tot 1 juli 1996.

2. SALARISGARANTIE:

De garantie wordt gegeven dat het personeel dat op 1 juli 1996 in dienst is nimmer een salaris (schaalbedrag en vaste component) zal genieten dat lager is dan het salarisniveau (schaalbedrag vermeerderd met de vaste component) op 1 april 1995.

Bij het berekenen van de hoogte van de garantietoelage wordt rekening gehouden met de individuele loonontwikkeling als gevolg van bevorderingen.

3. LOONONTWIKKELING:

De schaalbedragen stijgen gedurende de contractperiode met 1,5%, te weten:
0,5% per 1 juli 1995,
0,5% per 1 januari 1996 en
0,5% per 1 april 1996.
In 1995 zal een eindejaarsuitkering worden toegekend van 0,2%.

Partijen komen overeen dat voor de duur van de contractperiode de discussie over het

Indien uit nader onderzoek blijkt dat nog loonruimte beschikbaar is als gevolg van de FAOP-premie-wijziging dan zal deze worden aangewend voor een incidentele uitkering in 1996.

4. INCONVENIENTEN EN MOBILITEIT:

a. Inbouw vaste component inconveniëntenregeling:

Met ingang van 1 juli 1996 wordt een begin gemaakt met de afbouw van de vaste component van de inconveniëntenregeling. Het met de vaste component gemoeide budget zoals dit geldt per 1 april 1995 (circa FL. 150 mln.) wordt voor alle categorieën bij de politie werkzame ambtenaren in tien jaar in gelijke tranches volgens een afgesproken methodiek ingebouwd in de salarisschalen. De kosten die gemoeid zijn met de inbouw voor het administratief en technisch personeel worden aan het beschikbare budget toegevoegd. De eerst tranche wordt ingebouwd per 1 juli 1996. De volgende tranches worden steeds 1 januari van het betreffende jaar ingebouwd.

b. Operationele toelage:

Er wordt een operationele toelage ingesteld.

Ingaande 1 juli 1996 wordt jaarlijks FL. 6 mln. uit de beschikbare loonkostenruimte toegevoegd aan het budget dat beschikbaar is voor de operationele toelage (voorheen de variabele component van de inconveniëntenregeling). De verdere uitwerking hiervan wordt door partijen nader afgesproken.

Indien in enig jaar geen loonkostenruimte-groei beschikbaar is, vindt de toevoeging aan het budget voor de operationele toelage als genoemd onder b. niet plaats en wordt de inbouw als bedoeld onder a. opgeschort.

c. Functie-wisseling:

In het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig artikel 57 van het ARAR.

(Wanneer het belang van de dienst zulks in bijzondere gevallen vordert, is de ambtenaar verplicht, al of niet op dezelfde standplaats, een andere betrekking te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen).

In de toelichting op de nieuwe regeling zal mede aandacht worden besteed aan middelen die een bijdrage kunnen leveren aan de aanvaardbaarheid van de nieuwe functie.

5. HARMONISATIE REGIME VERGOEDINGEN TOELAGEN:

Per 1 juli 1996 wordt het administratief- en technisch personeel, dat niet reeds is aangewezen voor de inconveniëntenregeling, gebracht onder het regime van vergoedingen en toelagen zoals dit geldt voor het executief personeel. De harmonisatie zal in tien gelijke stappen worden uitgevoerd en betreft vergoedingen voor onregelmatige dienst, beschikbaarheid en overwerk.

6. DOORBETALING OPERATIONELE TOELAGE:

De operationele toelage wordt niet doorbetaald in geval van verlof, vakantie en schorsing.

Per 1 juli 1996 wordt de toeslag gevoelige bedrijfstijd bepaald op werkdagen van 22.00-07.00 uur, de zaterdag, de zondag en de aangewezen feestdagen.

8. VERLENGING AANLOOPSCHALEN:

Per 1 juli 1996 worden aan de onderzijde van de huidige indeling van schaal 4 één nieuwe salarisregel en van de schalen 6 en 9 twee nieuwe salarisregels toegevoegd.

In ieder geval na het volgen van een primaire opleiding wordt het personeel - voor zover van toepassing - in deze schalen aangesteld.

9. KOPPELING HOOGTE VERGOEDINGEN EN TOELAGEN:

De "automatische koppeling" van de hoogte van vergoedingsregelingen aan het salaris wordt verlaten en vormt steeds een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

10. ARBEIDSDUURVERKORTING:

Gedurende de contractperiode verrichten partijen een studie naar de voorwaarden om te komen tot een arbeidsduurverkorting tot gemiddeld 36 uur per week gericht op een begin van invoering in 1998, tenzij de studie leidt tot andere inzichten.

Deze studie zal zich in ieder geval richten op de ingangsdatum, de modaliteiten, de herbezetting en de financiering van een dergelijke maatregel.

Deze studie dient te zijn afgerond op 1 oktober 1996.

De resultaten zullen worden betrokken bij het overleg over de volgende contractperiode.

11. FLEXIBILISERING:

Partijen verrichten een studie naar verdere mogelijkheden tot flexibilisering van de arbeid bij de politieorganisatie. Bij deze studie zullen in ieder geval aan de orde moeten komen verruiming van het mobiliteitsbeginsel, functieroulatie, functie-eisen en de verruiming van deeltijdaanstellingen voor weekeind- en nachtdiensten. Ook zullen de overwerkregeling en de roosterperiode voor het vaststellen van overwerk in beschouwingen moeten worden betrokken.

Verder is een aanpassing van de aanstellingsbepalingen in het Besluit algemene rechtspositie politie (bijvoorbeeld voor een periode van 6 jaar) van belang.

Het begrip "Plaats van tewerkstelling" wordt bestudeerd in die zin dat, afhankelijk van de werkzaamheden en de plaatselijke of regionale omstandigheden, meerdere gebouwen danwel een geografische eenheid als plaats van tewerkstelling kunnen worden aangemerkt.

12. OUDERENBELEID:

Partijen verrichten een studie naar de mogelijkheden om te komen tot een ouderenbeleid bij de politieorganisatie. In deze breed opgezette studie die zal worden verricht door een paritair samengestelde werkgroep, zal ernaar worden gestreefd de ontwikkelingen op centraal niveau rond Vut en flexibilisering van pensioenen er bij te betrekken.

Na vijf jaar, te rekenen van 1 juli 1996, zal de werking in de praktijk van de verhoging van het budget dat is gemoeid met de operationele toelage worden geëvalueerd.

14. OVERIGE ONDERWERPEN:

Partijen kunnen in het overleg nog punten toevoegen die geen beslag leggen op de loonkostenruimte. De volgende punten worden bedoeld: meer banen voor lager opgeleiden, het scheppen van meer deeltijdbanen, verlof in uren, de arbeidsomstandigheden, aanpassing werktijdregeling in verband met de wijzigingen in de Arbeidstijdenwet, voorkeursbeleid voor vrouwen en allochtonen.

Partijen zullen een eventuele werkgeversbijdrage aan de bonden nader bespreken.

Aldus door partijen opgemaakt en in tweevoud ondertekend te 's- Gravenhage, januari 1996

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
De Nederlandse Politiebond,

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel,
de Algemeen Christelijke Politiebond,

Namens het Ambtenarencentrum,
de Algemene Nederlandse Politievereniging,

Namens de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij de Overheid,
de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren.

AANHANGSEL BEHOREND BIJ DE OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN- EN WERKGELEGENHEIDSBELEID SECTOR POLITIE

In dit aanhangsel zijn de tussen partijen overeengekomen uitwerkingen van technische aard opgenomen. Bij de opsomming wordt de artikel-volgorde gevolgd van de overeenkomst.

artikel 2:

Volstaan wordt met de geformuleerde garantie. Er zal geen aparte regeling worden getroffen omdat slechts een zeer beperkte categorie van de garantie gebruik zal behoeven te maken. Voor zover noodzakelijk zullen de korpsen zorgdragen voor effectuering.

artikel 3:

Aan het bestuur van de stichting FAOP zal gevraagd worden een voor partijen bindend standpunt te geven over de materiële effecten van de verlaagde FAOP-premie op de loonsom van de politie.

Ten aanzien van de doorwerking van de eenmalige eindejaarsuitkering geldt dat deze doorwerkt voor gebruikers van de FLO-regeling.

artikel 4a/4b:

Voor de in 4a en 4b genoemde maatregelen wordt voor het administratief en technisch personeel gedurende de inbouwperiode extra ruimte gecreëerd uit twee bronnen, te weten: de vrijval ten gevolge van de harmonisatie van het regiem vergoedingen en toelagen én een deel van het bedrag van 6 miljoen gulden dat gedurende een periode van tien jaar uit de beschikbare loonkostenruimte jaarlijks wordt toegevoegd aan het budget voor de operationele toelage.

artikel 4a:

De uitwerking van de inbouw zal als bijlage worden opgenomen.

artikel 4b:

Overeengekomen is de operationele toelage per 1 juli 1996 te verhogen met 3% en per 1 januari 1997 met 6%. Vervolgens zal per 1 januari van enig jaar het budget telkenmale worden verhoogd met zes miljoen.

artikel 4c:

Bij de formalisering van 'functie-wisseling' in het BARP zal in de toelichting aandacht worden besteed aan de middelen die een bijdrage kunnen leveren aan het aanvaarden van de nieuwe opgedragen functie.

artikel 5:

De uitwerking van de harmonisatie zal als bijlage worden opgenomen.

artikel 6:

Met uitzondering van 'zwangerschaps- en bevallingsverlof' zal de operationele toelage in alle overige verlofsituaties niet worden doorbetaald, zoals daar zijn: vakantie, verlof op daartoe aangewezen feest- en gedenkdagen, vrije dagen als gevolg van adv, studieverlof, ouderschapsverlof, buitengewoon verlof van korte en lange duur, verlofcompensatie overwerk en zorgverlof bij calamiteiten.

artikel 7:

piket.

artikel 8:

Aan reeds in dienst getreden adspiranten zal bij de inschaling in de salarisschaal geen inschaling plaatsvinden op een bedrag dat lager is dan het bedrag dat op 1 april 1995 van toepassing was.

Aan de onderkant van salarisschaal vier wordt voor de nieuw toe te voegen salarisregel het bedrag van FL. 2415,- gehanteerd.

Aan de onderkant van salarisschaal zes worden voor de twee nieuw toe te voegen salarisregels respectievelijk het bedrag van FL. 2676,- en FL. 2565,- gehanteerd.

Aan de onderkant van salarisschaal negen worden voor de twee nieuw toe te voegen salarisregels respectievelijk het bedrag van FL. 3667,- en FL 3575,- gehanteerd.

artikel 9:

De automatische koppeling wordt verlaten voor de vergoedingsbedragen die telkenmale onder de kop 'aanpassing van bedragen uit het BBP' worden genoemd in de salaris-circulaires.

artikelen 10, 11 en 12:

De in betreffende artikelen genoemde studies zullen in de vorm van een bijlage, waarvan de inhoud werd overeengekomen, worden opgenomen.

artikel 14:

Een overzicht van de in dit artikel genoemde punten, dat tussen partijen werd overeengekomen, zal als bijlage worden opgenomen.

SAOP- en RAS-gelden

De op 29 oktober 1992 in het formele overleg arbeidsvoorwaarden Rijkspolitie gemaakte afspraak betreffende een tegemoetkoming van FL. 695.000,- aan de tot de Commissie Voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken toegelaten politievakorganisaties, wordt gecontinueerd.

Het budget van de commissie SAOP wordt structureel uitgebreid met een bedrag van FL. 0,7 miljoen. Deze budgettaire uitbreiding wordt geormerkt ter beschikking gesteld voor scholings- en werkgelegenheidsprojecten, uit te voeren door de politievakorganisaties.

De onderhavige werkgeversbijdragen worden vijf jaar na 1 april 1995 geëvalueerd.

BIJLAGEN:

1. Overzicht 'overige onderwerpen'.
2. Studie arbeidsduurverkorting.
3. Studie flexibilisering.
4. Studie integraal seniorenbeleid.
5. Voorbeeld uitwerking van de systematiek van de inbouw vaste component.
6. Voorbeeld uitwerking van de systematiek van de harmonisatie.

BIJLAGE 1

OVERZICHT 'OVERIGE ONDERWERPEN'

I. MEER BANEN VOOR LAGER OPGELEIDEN.

Gelet op de ernst van de problematiek van werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt willen partijen een bijdrage leveren aan het scheppen van banen buiten de executieve sfeer voor lager opgeleiden.

II. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Kwaliteit van de arbeid

Binnen de politie-organisatie wordt blijvend gestreefd naar een verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

In de korpsen zullen, met inachtneming van bepalingen over medezeggenschap, maatregelen moeten worden genomen. De betreffende ARBO-dienst zal bij de verdere ontwikkeling worden betrokken.

Verzuimbeleid in geval van ziekte

Door een activerend verzuimbeleid als onderdeel van het beleid gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, wordt gestreefd naar een politie-organisatie waarin het goed werken is. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van dit beleid, dat bij voorkeur zo laag mogelijk in de organisatie wordt gerealiseerd, berust bij de werkgevers en werknemers in de korpsen.

III. ARBEIDSTIJD EN VERLOF

Aanpassen werktijdregeling i.v.m. nieuwe Arbeidstijdenwet

Voor 1 mei 1996 zal in het overleg met de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken (CGOP) worden besloten over de werktijdregeling voor de sector politie.

Scheppen van meer deeltijdbanen

Het bestaande beleid bij de politie is gericht op uitbreiding van deeltijdbanen bij de politie.

In dit kader streven partijen er naar om 25% van de nog binnen de contractperiode te realiseren uitbreidingsplaatsen te verwerkelijken door deeltijdbanen.

Daarbij zal met name het scheppen van banen van 19 tot en met 32 uur in de plaats van voltijdjobsbanen prioriteit krijgen.

Verlof in uren

Verlof in het Besluit algemene rechtspositie politie (BARP) wordt zodanig gewijzigd dat zowel de toekenning als het opnemen van verlof in uren kan geschieden. De bepalingen omtrent de wijze waarop verlof wordt opgenomen worden gedecentraliseerd. In de fase van omvorming zal overgangsrecht gelden zolang in het overleg op korpsniveau niet tot besluitvorming is gekomen.

IV. VOORKEURSBELEID VOOR ALLOCHTONEN EN VROUWEN

Partijen streven ernaar de samenstelling van de politiekorpsen zoveel mogelijk een afspiegeling te laten zijn van de bevolking. Daarom is de afgelopen jaren veel moeite gedaan om meer vrouwen en leden uit etnische minderheden aan te trekken, onder meer door middel van gerichte werving

In aansluiting hierop maken partijen zich sterk om voor de komende jaren samen met de korpsen een samenhangend meerjarig beleidsplan te ontwikkelen, inclusief een concrete uitvoeringsaanpak. Deze aanpak zal ertoe moeten leiden dat een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en leden van etnische minderheden bij de korpsen wordt gerealiseerd. Bij de uitvoering zal ook het Landelijk selectie- en opleidingsinstituut politie (LSOP) worden betrokken.

allochtonen

In het kader van de doelstelling van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) en de uitvoering van de Wet op de ondernemingsraden (art. 28 WOR) zien partijen bij de realisatie hier een taak weggelegd voor zowel de korpsbeheerders als de ondernemingsraden.

vrouwen

Partijen maken zich sterk dat bij de vormgeving van positieve actie jaarlijks per korps een groeipercentage als streefcijfer voor het aandeel van vrouwen in het personeelsbestand executieven - wordt vastgesteld.

Per korps dient, naast de groei van het totaal volume vrouwelijke werknemers, de groei van het volume vrouwen in de hogere functies aandacht te krijgen.

Daarnaast blijft het landelijk streefcijfer per 31 december 2000 bepaald op 25%.

BIJLAGE 2

STUDIE ARBEIDSDUURVERKORTING

Onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter zal een paritair samengestelde stuurgroep een studie verrichten naar de voorwaarden waaronder een algemene arbeidsduurverkorting bij de politie kan worden gerealiseerd. Tenzij de studie leidt tot andere inzichten wordt gestreefd naar een gemiddeld 36-urige werkweek waarbij een begin van invoering wordt voorzien in 1998.

Het feitelijk onderzoek zal worden verricht door een extern bureau.

Het eindrapport van de stuurgroep dat uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed dient te zijn, zal zodanig bruikbare conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt vormen voor het bereiken van een vruchtbaar overleg over arbeidsduurverkorting in het overleg met de CGOP voor een volgend sectorakkoord.

Daartoe zal het rapport inzicht moeten bieden in o.a. de volgende aspecten:

- de ingangsdatum,
- de herbezettingsgraad (percentage),
- de financiering, waarbij de relatie met bestaande arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregels wordt betrokken (o.a. vakantie en verlof),
- de mate en wijze van doorwerking naar deeltijders,
- de verschillende modaliteiten, waarbij de wenselijkheid of noodzaak tot regionaal maatwerk per korps een belangrijke rol wordt toegedicht. Te denken valt hierbij aan de relatie tussen de kwantiteit en de kwaliteit van de noodzakelijk herbezettingsplaatsen en een zodanige differentiatie dat de vormgeving wordt geënt op lokale behoeften en bedrijfsvoeringskenmerken, alsmede de daadwerkelijke realisatievoorwaarden.
- de wijze waarop in werktijdregelingen herkenbare vrije tijd zal ontstaan (per dag, per week, per maand, per roosterperiode etc.),
- de wijze waarop een eventuele (uren)sparregeling kan worden gerealiseerd.

BIJLAGE 3

STUDIE FLEXIBILISERING

Onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter zal een paritair samengestelde werkgroep een studie verrichten naar de verdere wenselijkheden en mogelijkheden (aard en omvang) van flexibele arbeidsrelaties bij de politieorganisatie, inclusief de vraag welke rechtspositionele bepalingen daarbij aan de orde zijn.

Deze flexibilisering is gericht op een optimalisering van de dienstverlening op die momenten dat daar daadwerkelijk behoefte aan bestaat. Het blijven bieden van een voldoende mate van rechtszekerheid voor het personeel blijft vanzelfsprekend een uitgangspunt.

De studie zal clustergewijs worden vormgegeven en dient te leiden tot deelrapporten, waarbij het streven is dat de werkgroep in zijn geheel de technische beschouwingen over de onderwerpen onderschrijft. Over de te maken keuzes bij de verschillende onderwerpen kunnen, indien nodig, uiteenlopende standpunten worden verwoord in de eindrapportage.

De rapporten dienen uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed te zijn en zullen zodanige conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt kunnen vormen voor het bereiken van overeenstemming over flexibilisering in het overleg met de CGOP voor het volgende sectorakkoord.

De volgende clusters zullen op de wenselijkheid en mogelijkheden van flexibilisering worden onderzocht, inclusief de randvoorwaarden waaronder het een en ander zou kunnen plaatsvinden.

Aard en omvang flexibilisering

onder andere:

- de inhoud van het begrip
- de mogelijke effecten op de politieorganisatie en de dienstuitvoering;

Flexibilisering arbeidstijden

onder andere:

- verschuiving van werktijden;
- de wenselijkheid van een regeling 'piket';
- wijziging van de overwerkregeling, inclusief de wijze waarop het overwerk wordt berekend;
- het, binnen de formele gemiddelde arbeidsduur per week, komen tot het instellen van een zekere bandbreedte in de feitelijke werktijd, bijvoorbeeld een wekelijkse arbeidsduur van 32/36 tot 40/44 uur. Eventuele effecten op het aantal arbeidsplaatsen zullen hierbij worden betrokken.

Flexibilisering aanstellingsvoorwaarden/loopbaanvorming

onder andere:

- mobiliteitsbevorderende maatregelen en het wegnemen van belemmeringen, waaronder het bezien van een financiële prikkel bij een horizontale mutatie;
- vergroten van mogelijkheden tot functieroulatie en regionale uitwisseling;
- vergroten mogelijkheden tot aanstellingen in deeltijd, waaronder functies voor weekeind- en nachtdiensten;
- vergroten aanstellingsmogelijkheden in het algemeen en mogelijk maken van aanstellingen voor bepaalde periode (bijvoorbeeld 6 jaar);
- functie-eisen.

Flexibilisering definitie plaats van tewerkstelling

- het, afhankelijk van de werkzaamheden en plaatselijke dan wel regionale omstandigheden,

tewerkstelling.

BIJLAGE 4

STUDIE INTEGRAAL SENIORENBELEID

Een paritair samengestelde werkgroep zal, indien nodig met gebruikmaking van externe expertise, een studie verrichten naar de mogelijkheden, de financierbaarheid en de overige randvoorwaarden waaronder een integraal seniorenbeleid, indien gewenst, bij de politie kan worden gerealiseerd. Partijen achten het verrichten van een diepgaand onderzoek noodzakelijk .

Het eindrapport van de werkgroep dat uiterlijk op 1 oktober 1996 gereed dient te zijn, zal zodanig bruikbare conclusies en aanbevelingen moeten bevatten dat zij een uitgangspunt kunnen vormen voor het bereiken van een vruchtbaar overleg over het nieuwe seniorenbeleid.

Daartoe zal het rapport inzicht moeten bieden in totaalproblematiek en antwoord moeten geven op o.a. de volgende aspecten en vragen.

Algemeen

De vraag of een op ouderen toegesneden arbeidsomstandigheden- en personeelsbeleid (taakverlichting, afstemmen specifieke kennis/ervaring op functie vervulling, aanpassing werkplek/werktijdstippen e.d.) ervoor kan zorgdragen dat een sociaal verantwoorde langere deelname van politieambtenaren aan het arbeidsproces kan worden gerealiseerd.

Vershil in rechtspositie:

De vraag naar de rechtvaardigingsgrond om de rechtspositie van oudere ambtenaren bij de politie te onderscheiden in twee categorieën.

Partiële arbeidsparticipatie (PAS):

De vraag of invoering van een regeling partiële arbeidsparticipatie (PAS) bij de politie mogelijk is waardoor politie-ambtenaren langer hun bijdrage aan de politieorganisatie zullen kunnen blijven geven.

Functioneel leeftijdsontslag (FLO):

De vraag of het bestaande dwingende karakter moet worden omgevormd naar een vrijwillig karakter.

De vraag en het onderzoek naar het causale verband tussen voortschrijdende leeftijd, disfunctioneren en de daarbij behorend leeftijdsgrens en daaraan verbonden consequenties.

De vraag of de nu geldende leeftijdsgrenzen moeten worden gewijzigd.

Toekomstige ontwikkelingen:

Indien lopende dit onderzoek in de Commissie voor het Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken besluitvorming plaatsvindt die met het vorenstaande verband houden, worden deze bij het onderzoek betrokken.

Verdeling van de arbeid

De vraag of eventuele wijzigingen gevolgen hebben voor de verdeling van de arbeid binnen de samenleving, en zo ja welke, en of deze wijzigingen ook worden nagestreefd dan wel moeten worden bevorderd dan wel moeten worden tegen gegaan.

BIJLAGE 5

VOORBEELD UITWERKING VAN DE SYSTEMATIEK VAN DE INBOUW VASTE COMPONENT.

Per 1 juli 1996 en vervolgens per 1 januari van de volgende jaren wordt een tiende gedeelte van het per salarisregel geldende bedrag van de vaste component van de inconvenientenregeling, zoals dit geldt per 1 april 1995, in het salaris ingebouwd.

Het resterende gedeelte van de vaste component geldt voor het executief personeel gedurende de periode van inbouw als tijdelijk vaste component.

Voorbeeld voor salarisschaal 7, periodiek 7.

Het salaris per 1 april 1995 is FL. 3935,-. De daarbij behorende vaste component bedraagt FL. 452,53 (11,5%). Dit bedrag wordt vanaf 1 juli 1996 in 10 gelijke tranches van FL. 45,25 in het salaris ingebouwd.

Het salaris per 1 april 1996 bedraagt FL. 3994,- (Fl. 3935,- vermeerderd met de loonontwikkeling). Per 1 juli 1996 wordt laatstgenoemd salarisbedrag verhoogd met FL. 45,25 (eerste tranche) en bedraagt dan FL. 4040,-. De tijdelijke vaste component bedraagt dan FL. 407,28 (452,53 - 45,25).

BIJLAGE 6

VOORBEELD UITWERKING VAN DE SYSTEMATIEK VAN DE HARMONISATIE.

Met ingang van 1 juli 1996 geldt voor alle politiepersoneel voor onregelmatige dienst, piket en overwerk het regiem van vergoedingen en toelagen zoals dit thans voor het executief personeel geldt.

Indien door deze harmonisatie een belanghebbende ambtenaar een inkomensachteruitgang ondervindt, wordt deze, individueel voor de duur van de inbouwperiode als gevolg van de maatregel genoemd onder 4a, een harmonisatietoeslag toegekend.

De hoogte van deze harmonisatietoeslag wordt als volgt berekend:

Het bedrag dat de belanghebbende in de twaalf maanden voorafgaande aan 1 april 1995 terzake onregelmatige dienst, piket en overwerk heeft ontvangen wordt als referentiebedrag aangemerkt. Voor ambtenaren die na 1 april 1994 in een zodanige functie zijn aangesteld, geldt een berekeningsmethodiek analoog aan de methode die wordt gehanteerd voor de ambtenaren aangesteld voor 1 april 1994.

De hoogte van de eventuele harmonisatietoeslag wordt bepaald door dit referentiebedrag te verminderen met:

- het bedrag dat in de voor de betrokkene geldende salarisregel aan vaste component in het salaris is ingebouwd en
- de in het betreffende kalenderjaar terzake onregelmatige dienst, piket en overwerk genoten inkomsten.

De harmonisatietoeslag komt te vervallen indien zich een beduidende vermindering aan inkomsten terzake onregelmatige dienst, piket en overwerk voordoet welke het gevolg is van een verzoek van de betrokken ambtenaar.