

Akkoord

arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid sector Politie

(1997-1998)

Het Akkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid sector Politie voor de periode 1 januari 1997 tot en met 31 december 1998 bestaat uit de volgende onderdelen:

- I. Basistekst afspraken inzake arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid
- II. Aangangsel met toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de basistekst
- III. Voorgenomen wijzigingen van de relevante rechtspositionele regelingen, voortvloeiende uit basistekst en aangangsel; deze zullen nog slechts ter formele goedkeuring aan de CGOP worden voorgelegd.

I. Basistekst: afspraken inzake arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid

1. Contractperiode

De overeenkomst heeft een looptijd van 1 januari 1997 tot en met 31 december 1998.

2. Arbeidsduur

Partijen zijn van mening dat in de contractperiode een aantal onderscheidenlijke onderwerpen uitwerking behoeven. Partijen hebben vastgesteld dat de onderlinge samenhang van deze onderwerpen vergt dat zij in gezamenlijk verband tot stand komen. Deze onderwerpen rond het begrip arbeidsduur zijn als volgt overeengekomen:

- a. de maximale gemiddelde arbeidstijd per week wordt voor een ieder met ingang van 1-10-1998 vastgesteld op 36 uur. Vooruitlopend daarop wordt per 1-4-1998 een versoering van een aantal verloffaciliteiten doorgevoerd;
- b. het huidige systeem van functioneel leeftijdsontslag wordt per 1-1-1999 vervangen door een Politie F.P.U. (PFPU), ter aanvulling op de voor het gehele overheidspersoneel van toepassing zijnde FPU;
- c. met ingang van 1 juli 1997 wordt een regeling ingevoerd die de politie-ambtenaar van 55 jaar en ouder de mogelijkheid biedt de arbeidstijd terug te brengen tot 32 uur per week en vanaf 58 jaar tot 24 uur per week.

3. Flexibilisering

- a. Artikel 12 van het Barp wordt per 1-4-1997 zodanig gewijzigd dat korpsen optimaal gebruik kunnen maken van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet;
- b. de mogelijkheden voor detacheringen zullen per 1-4-1997 worden verruimd door aanpassing van artikel 62 Barp, zodanig dat detacheringen mogelijk worden bij arbeidsorganisaties die door de minister zijn aangewezen;
- c. in geval van plaatsing ten behoeve van bovenregionale voorzieningen is de rechtspositie zoals die geldt bij het korps dat de bovenregionale voorziening beheert, van toepassing;
- d. het begrip "plaats van tewerkstelling" zal per 1-4-1997 zodanig worden gewijzigd dat, afhankelijk van de werkzaamheden en de plaatselijke of regionale omstandigheden, meerdere gebouwen als plaats van tewerkstelling kunnen worden aangemerkt; een afzonderlijke vergoedingsregeling wordt getroffen voor degenen die meerdere plaatsen van tewerkstelling hebben;
- e. een studie zal worden verricht naar de mogelijkheden om het huidige stelsel van toelagen en toeslagen om te zetten in een systeem waarin evenwicht wordt gerealiseerd tussen flexibiliteit en (rechts)zekerheid;
- f. aan de korpsen zal voorlichting worden gegeven over de reeds bestaande mogelijkheden voor flexibele en efficiënte bedrijfsvoering. Met name zal daarbij worden ingegaan op de ruimte die het referentiemateriaal functiewaardering nu reeds biedt voor meer algemene functie-omschrijvingen;
- g. onderzoek zal worden gedaan naar de haalbaarheid en de consequenties van aanstellingen in algemene dienst bij de politie.

4. Werkgelegenheid en kwaliteit van de arbeid

- a. Binnen de sector Politie zal de mogelijkheid worden gecreeëerd voor functies in de administratief-technische sfeer op het niveau van schaal 1 van het Besluit bezoldiging politie. Daarmee wordt een constructieve bijdrage geleverd aan het kabinetsbeleid inzake werkgelegenheid in het onderste segment van de arbeidsmarkt. Om voor de sector politie tot invulling te komen van het voorgestane werkgelegenheidsbeleid komen partijen overeen per 1-7-1997 twee noodzakelijke rechtspositionele voorwaarden te concretiseren:
 - de onderkant van salarisschaal 1 zal met twee salarisregels worden verlengd zodanig dat schaal 1 aanvangt op het niveau van het wettelijk minimumloon;
 - op korpsniveau zullen functiebeschrijvingen worden gemaakt; na twee jaar zal onderzoek plaatsvinden naar de opname van deze functies in het referentiemateriaal;
- b. partijen hebben besloten tot onderzoek naar de belemmeringen, mogelijkheden en kansen voor deeltijdarbeid bij de politie. Nadrukkelijk zal in dit onderzoek aandacht worden besteed aan meer mogelijkheden voor deeltijdarbeid in de salarisschalen vanaf schaal 8. De Stichting Politie en Emancipatie is gevraagd terzake een onderzoeksvoorstel te formuleren. Op basis van de bevindingen van het onderzoek zal beleid worden geformuleerd om werken in deeltijd door mannen en vrouwen te bevorderen. Onderdeel daarvan zal in ieder geval zijn de totstand-

koming van deeltijdopleidingen. Dit is mede van belang in verband met het verbeteren van de doorstroommogelijkheden van administratief-technisch en huishoudelijk personeel naar executieve functies en van surveillanten naar agent-functies;

- c. de uitwerking van de voornemens uit de nota Politie en Diversiteit ter verbetering van de positie van vrouwen en allochtonen zal voortvarend ter hand worden genomen. Als einddatum van de uitvoering van de verschillende voornemens geldt het jaar 2000. Dan zal ook geëvalueerd worden in hoeverre de in gang gezette maatregelen succes hebben. Binnen 6 maanden na ondertekening van dit akkoord zullen aan de CGOP voorstellen worden voorgelegd ter verbetering van het arbeidsklimaat en gericht op vergroting van de toegankelijkheid van de organisatie voor homoseksuele personen;
- d. om te bereiken dat iedereen zo lang mogelijk met plezier kan deelnemen aan het arbeidsproces, waarbij rekening wordt gehouden met iemands capaciteit en kwaliteit en de behoeften en mogelijkheden van de organisatie, wordt, mede op basis van het rapport van de werkgroep integraal seniorenbeleid een plan van aanpak ontwikkeld voor leeftijdsbewust personeelsbeleid op korpsniveau. Dit plan van aanpak, dat taakstellend zal zijn voor regionaal beleid en landelijk beleid, zal in de loop van 1997 met de CGOP worden besproken;
- e. terugdringing van het ziekteverzuim heeft prioriteit. Met de korpsbeheerders zal worden besproken op welke wijze effectief beleid ter terugdringing van het ziekteverzuim gevoerd kan worden. Tijdig voor afloop van de contractperiode zal een evaluatie plaatsvinden. Ter ondersteuning van dit beleid zal de ambtenaar die gedurende een kalenderjaar geen ziekteverzuim gehad heeft, anders dan ten gevolge van dienstongeval, 1 dag extra verlof worden toegekend. Tevens zal de opbouw van verlofaanspraken na een periode van 6 maanden aaneengesloten ziekteverzuim worden stopgezet; in geval van verzuim door dienstongeval blijft de termijn van 52 weken gehandhaafd. Bij de zesde ziekmelding in een kalenderjaar wordt de aanspraak op verlof met een dag verminderd. Uitzondering hierop, naast dienstongeval en verzuim wegens zwangerschap, wordt gevormd voor ziekteverzuim dat voortvloeit uit oorzaken waarbij periodiciteit kenmerkend is, zoals bij chronische aandoeningen, menstruatie e.d.. Deze maatregelen zullen per 1-1-1998 ingaan. Partijen zullen bevorderen dat de zorg voor arbeidsomstandigheden periodiek wordt geëvalueerd op basis van risico-inventarisatie en -evaluatie;
- f. een regeling zal worden getroffen ter verzekering van de financiële risico's van dienstongeval en beroepsziekte, waarbij partijen nog nadere afspraken zullen maken over de reikwijdte van het laatste begrip. Uitgegaan wordt van een aanspraak van de ambtenaar jegens de werkgever. Deze aanspraak wordt geëffectueerd via een collectief contract bij een verzekeringsmaatschappij;
- g. daar waar (nog) geen adequate voorzieningen bestaan ter bescherming van de politie-ambtenaar bij de uitoefening van zijn beroep tegen civielrechtelijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand, zullen regelingen worden getroffen die deze rechtsbescherming garanderen. Een dergelijke regeling, waarin aangegeven wordt wat minimaal gegarandeerd moet zijn, zal aan de korpsen worden aangeboden;
- h. de aanspraak op voorzieningen betreffende de arbeidsomstandigheden is niet alleen neergelegd in centrale regelingen. Een groot aantal zaken op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid wordt op het niveau van het politiekorps geregeld. Hierbij kan worden gedacht aan zaken als beveiliging van voertuigen en het aantal kogelwerende vesten per auto. Partijen onderkennen het belang van deze voorzieningen en erkennen dat hierover in het regionaal georganiseerd overleg afspraken dienen te worden gemaakt. Het verwerven en onderhouden van beroepsvaardigheden kan eveneens de veiligheid van de optredende politie-ambtenaar bevorderen. Partijen komen overeen hieraan op regionaal niveau de nodige aandacht te schenken.

5. Financiële arbeidsvoorwaarden

- a. De regeling inzake overwerkvergoeding zal per 1-4-1997 worden aangepast. De huidige regeling doet onvoldoende recht aan de -soms onvermijdbare- extra inzet van hoger personeel;
- b. partijen komen overeen met ingang van 1 juli 1997 het restant van de vaste component van de inconveniententoeelage in één keer in de salarisschalen in te bouwen. Tevens wordt overeengekomen dat daarmee de harmonisatietoelage komt te vervallen. De wijze van inschaling van de ambtenaar in de nieuwe salarisschalen is afhankelijk van het al of niet hebben van een harmonisatietoelage. Daar waar het gelijktijdig afschaffen van de harmonisatietoelage en de conversie naar de nieuwe salarisschalen toch tot een financieel nadeel voor de ambtenaar leidt, zal op individuele basis door de korpsbeheerder een regeling worden getroffen om dit nadeel te compenseren;

- c. herstructurering salarisschalen. Partijen zijn het erover eens dat de bestaande salarisstructuur, incl. inbouw vaste toelage, een aantal onevenwichtigheden bevat dat aanpassing behoeft. Per 1-7-1997 zal een nieuwe salarisstructuur worden ingevoerd;
- d. het Nederlands Politie-Instituut zal worden gevraagd, in overleg met vertegenwoordigers van de politievakorganisaties, na te gaan op welke wijze systeem-intrinsieke onevenwichtigheden met betrekking tot bepaalde AT-functies in het functiewaarderingssysteem, die tot onrechtvaardigheden leiden, kunnen worden opgelost. Hiertoe wordt met ingang van 1998 structureel 0,2 % van de loonsom gereserveerd. Indien de uitkomsten niet of tot lager financieel beslag leiden, zal het niet-benutte deel als eindejaarsuitkering worden uitgekeerd;
- e. indien voor 1 juli 1997 overleg in het Georganiseerd Overleg KLPD niet tot overeenstemming heeft geleid inzake de hoogte van de vliegtolage, zal met de CGOP dit onderwerp worden afgehandeld;
- f. maandgeld adspiranten. Partijen stellen vast dat het maandgeld adspiranten bijstelling behoeft. Afgesproken is het maandgeld per 1-4-1997 extra te verhogen met fl. 50,- per maand. Tevens is overeengekomen aan maandgelden per die datum gedurende de stage een bedrag van fl. 30,- per stagedag toe te kennen;
- g. met betrekking tot de lonen zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - per 1-4-1997 een structurele loonstijging van fl. 100,- bruto per maand;
 - per 1-7-1997 een eenmalige uitkering van 1% van het bruto jaarsalaris;
 - mei 1998 een eenmalige betaling van fl. 1450,- bruto;
 - per 1-8-1998 een structurele loonsverhoging van 2% van het brutosalaris;
 - over 1998 een eindejaarsuitkering van 1,3% van het bruto jaarsalaris;
 - over de wijze waarop per 1-1-1998 gelden, gereserveerd voor de (verhoging van de) operationele toelage worden besteed, zal in de CGOP nader overleg plaatsvinden.

6. Overige onderwerpen

- a. kraamverlof: vanuit de erkenning dat er behoefte is aan langduriger verlof na bevalling van de partner is afgesproken dat de ambtenaar per 1-4-1997 recht heeft op vijf dagen betaald kraamverlof;
- b. teneinde flexibeler en gericht gebruik van vakbondsfaciliteiten mogelijk te maken, zal per 1-7-1997 de mogelijkheid worden gecreëerd op regionaal niveau afspraken te maken over de inzet van die vakbondsfaciliteiten;
- c. rechtspositionele voorstellen als gevolg van de evaluatie van de Politiewet en van de Parlementaire Enquêtecommissie onderzoeksmethoden zullen in de CGOP worden ingebracht.

7. Vredesartikel

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen, behalve indien partijen dit in onderling overleg overeenkomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voor in, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Aldus door partijen opgemaakt en ondertekend te 's-Gravenhage, 24 februari 1997

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
de Nederlandse Politiebond,

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel,
de Algemene 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,

Bijlage I behorende bij het Besluit bezoldiging politie, bevattende de salarisschalen van politieambtenaren in guldens per maand met leeftijd respectievelijk salarisanciënniteit in jaren per 1 april 1997

Salaristabellen per 1 juli 1997

Bijlage I behorende bij het Besluit bezoldiging politie, bevattende de salarisschalen van politieambtenaren in guldens per maand met leeRijd respectievelijk salarisanciënniteit in jaren per 1 augustus 1998

Salaristabellen per 1 augustus 1998

sch.1 leeftijd		sch.2 leeftijd		sch.3 leeftijd	
	1-01-96				
15	1462	15	1491	16	1522
16	1462	16	1491	17	1522
17	1462	17	1491	18	1805
18	1733	18	1768	19	2089
19	2005	19	2047	20	2372
20	2265	20	2324		
sal.anc.		sal.anc.		sal.anc.	
0	2265	0	2652	0	2670
1	2386	1	2768	1	2785
2	2506	2	2880	2	2899
3	2627	3	3003	3	3003
4	2747	4	3116	4	3116
5	2867	5	3230	5	3221
6	2988	6	3345	6	3326
7	3108	7	3459	7	3431
8	3228	8	3573	8	3549
9	3349	9	3687	9	3664
				10	3774
				11	3885
				12	3990
sch.4 leeftijd		sch.5 leeftijd		sch.6 sal.anc.	
16	1552	17	1603	0	3032
17	1552	18	1903	1	3214
18	1841	19	2203	2	3396
19	2131	20	2503	3	3627
20	2420			4	3845
sal.anc.		sal.anc.		5	3950
0	2831	0	2973	6	4055
1	2937	1	3103	7	4159
2	3058	2	3233	8	4263
3	3178	3	3337	9	4367
4	3301	4	3441	10	4471
5	3423	5	3545	11	4575
6	3545	6	3648		
7	3661	7	3758		
8	3771	8	3868		
9	3881	9	3974		
10	3987	10	4079		
11	4093	11	4183		
12	4197	12	4285		
		13	4392		