

GOP/07.00008
Ds. 168.10

Plan van aanpak project harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP)

Vastgestelde versie d.d. 24 januari 2007

Inleiding

Afspraak arbeidsvoorwaardenakkoord

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is de volgende afspraak m.b.t. de harmonisatie van de regionale regelingen opgenomen:

"Met waardering voor het werk dat sinds 1993 is verricht door het Regionaal georganiseerd overleg (RGO) komen partijen tot de conclusie dat het RGO geen voortbestaansrecht meer heeft. Om die reden worden de RGO's met ingang van 1 januari 2007 buiten werking gesteld. Dit mag echter geen negatieve invloed hebben op de aanspraken die individuele ambtenaren kunnen ontlenen aan bestaande regelingen die onder vigeur van een RGO tot stand zijn gekomen. Daarom zullen per korps deze regelingen worden geïnventariseerd. Daarbij dienen het bevoegd gezag van het korps en het RGO gezamenlijk te verklaren dat de uitgevoerde inventarisatie compleet is. In CGOP-verband wordt vervolgens besloten over de geïnventariseerde regelingen. Uitgangspunt daarbij is dat de arbeidsvoorwaardenruimte die in het verleden vanuit het landelijk overleg is toegewezen aan het regionale overleg beschikbaar blijft voor het domein van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarde" (+ toelichting toegewezen arbeidsvoorwaardenruimte).

Inventarisatie

Om invulling te geven aan die afspraak is bij brief van 1 maart 2006 de korpsen verzocht om een inventarisatie aan te leveren van hun regelingen aan de hand van een format met daarin opgenomen de naam, inhoud en het doel van de regeling; de ingangsdatum en de (eventuele) einddatum van de regeling; de kosten en financieringsbron van de regeling en het aantal personen of groepen van personen op wie de regeling betrekking heeft. De inventarisatie moest uiterlijk 31 juli 2006 worden opgeleverd en het RGO moest daarmee instemmen. In vervolg op de brief van 1 maart 2006 is via het informatiebulletin A4 door BZK aan de korpsen tweemaal nadere uitleg over de inventarisatie geleverd. Dit had betrekking op het verzoek ook met OR-en afgesproken regelingen te betrekken bij de inventarisatie en op de gevraagde opgave van de kosten van de regelingen.

Vervolgens is de korpsen bij brief van 27 juli gemeld dat de inventarisatie niet later dan twee weken na 31 juli moest worden ingeleverd.

Bespreking in CGOP-verband

In de CGOP-vergadering van september 2006 is de inventarisatie aan de orde geweest. Afgesproken is om het overzicht te kunnen behouden een aanpak wordt opgedeeld in een aantal deelgebieden. De onderwerpen in deze deelgebieden zouden aan de hand van een aantal criteria als het ware langs een lineaal worden gelegd zodat er sprake zou zijn van een matrix. Verdere uitwerking van –in eerste plaats de matrix- zou plaatsvinden in een werkgroepje met vertegenwoordigers van de drie politievakorganisaties die het Arbeidsvoorwaardenakkoord ondertekend hebben.

Vanwege de samenhang met het opschorten van de RGO's per 1 januari 2007 kwam toen ook de vraag op wat er na die datum nog zou moeten gebeuren met de geïnventariseerde regionale regelingen. Hierover is begin november 2006 overeenstemming bereikt zoals vastgelegd in een (concept)circulaire aan de korpsen.

In dit plan van aanpak wordt beschreven hoe de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden nu verder uitvoering wordt gegeven.

Algemeen

Hoewel inhoudelijk vaak in meer of mindere mate verschillend, zijn er ook veel overeenkomsten tussen de regelingen die in de korpsen zijn afgesproken. Dit maakt het goed mogelijk het te harmoniseren geheel op te delen en vervolgens te beoordelen aan de hand van een aantal criteria. Hiermee kunnen de bestaande regelingen in een matrix worden geplaatst en beoordeeld.

Deelgebieden

Voor wat betreft de deelgebieden ligt na een eerste bestudering van de huidige regelingen de volgende deelgebieden voor de hand:

- a. huishoudelijke regelingen (o.a. jubilea, koffie en thee, reiniging kleding);
- b. bereikbaarheid/beschikbaarheid (nadere uitleg bestaande regelgeving en afwijkende regelingen, o.a. consignatie en OT);
- c. bijzondere groepen personeel (regelingen voor observatieteams, rechercheurs, ME-gerelateerde inzet, korpsleidingen, wijkagenten);
- d. HRM-regelingen (o.a. studiefaciliteiten, beloning van aspiranten tijdens de opleiding en inschaling na de opleiding, statusbepaling van functies)
- e. integriteit (o.a. nevenwerkzaamheden, ongewenste omgangsvormen, max. functieduur);
- f. beloning (o.a. bonussen, toepassen beloningsbeleid);
- g. woon-werkverkeer, vervoer (= afzonderlijke CAO-afspraken);
- h. fit- en gezondheid (= afzonderlijke CAO-afspraken);
- i. sociaal statuut/reorganisaties (= afzonderlijke CAO-afspraken);
- j. regelingen die *niet* worden geharmoniseerd (want sterfhuis, geen arbeidsvoorwaarden, achterhaald, tijdelijk).

Werkende weg kan overigens blijken dat de indeling bij nader inzien anders moet dan wel verder moet worden verfijnd. De deelgebieden waarvoor afzonderlijke CAO-afspraken zijn kunnen in dat verband worden aangepakt en daarmee vooralsnog buiten de scope blijven van het HAP-project. Bij aanvang zijn er dus zes deelgebieden waar het HAP-project zich op gaat richten.

Criteria ter beoordeling huidige regelingen

De huidige regelingen in de deelgebieden kunnen ter beoordeling langs een aantal criteria worden gelegd. Aan de hand daarvan kan worden beoordeeld of een regeling landelijk geharmoniseerd, afgebouwd of opgeheven moet worden en het belang en de prioriteit die dat heeft. Momenteel worden de volgende criteria onderkend:

1. landelijk karakter: is de regeling landelijk van belang, of betreft het een korps-specifieke aangelegenheid. Ter illustratie: 3 oktober is voor (delen van) Hollands Midden wellicht een vrije dag, terwijl dat in andere korpsen geheel niet speelt. Een dergelijke regeling behoeft in beginsel geen landelijke harmonisatie. Het voortbestaan of vervallen van dergelijke extra vrije dagen is natuurlijk wel onderwerp van landelijk overleg (fase IV).
2. beeldbepalend: in hoeverre is een regeling dagelijks voor grote groepen van belang en kan deze ter sprake komen bij contacten met andere korpsen. Ter illustratie: gratis koffie&thee verstrekking valt op als je op werkbezoek komt en afkomstig bent uit een korps waar dat niet is. Regelingen met een hoge mate van beeldbepalendheid komen eerder in aanmerking voor harmonisatie omdat dit het gevoel van eenheid bij de politie versterkt.

3. *belang voor rechthebbenden*: is de regeling van groot belang voor een rechthebbende of is het meer een bijkomstigheid. Ter illustratie: gaat het om een inkomensgarantie tijdens de opleiding of gaat het om de aanschaf van een beeldschermbril. Regelingen met een groot belang voor rechthebbenden gaan niet per definitie voor maar onderkend wordt wel dat harmonisatie daarvan gevoeliger zal liggen en daarom lastiger te realiseren zal zijn.
4. *ingrijpend*: in hoeverre is een regeling van (groot) belang voor de bedrijfsvoering en hoe groot is het financieel beslag. Ingrijpende regelingen gaan niet per definitie voor maar onderkend wordt wel dat harmonisatie daarvan gevoeliger zal liggen en daarom lastiger te realiseren zal zijn.
5. *doelgroep*: is een regeling van toepassing op een (grote) groep personeel en toegankelijk of is het een regeling voor een expliciet afgebakende groep. Ter illustratie: gaat het om compensatie bij afbouw van onregelmatige dienst of om toezeggingen aan enkele korpsleden in verband met de reorganisatie van 1994. Regelingen die een sterfhuis-constructie zijn met een afzienbare tijdshorizon voor een kleine groep personeel hebben geen prioriteit om geharmoniseerd te worden.
6. *looptijd*: is een regeling structureel of is er sprake van een afgebakende looptijd en wat is het doel van die afbakening. Ter illustratie: is de tijdelijkheid ingebouwd vanwege een evaluatie of omdat er tijdelijk/in afbouw ergens compensatie voor is afgesproken. Een tijdelijke afbouwregeling heeft geen prioriteit om geharmoniseerd te worden. Aflopende tijdelijke regelingen kunnen wel reden zijn de harmonisatie van een regeling meer prioriteit toe te kennen.

Werkende weg kan overigens blijken dat de criteria bij nader inzien moeten worden aangepast.

Uitgangspunten nieuwe landelijke regelingen

Bij het harmoniseren van de bestaande regeling via het maken van landelijke regelingen zijn een aantal uitgangspunten van belang. Dit betreft natuurlijk in de eerste plaats het uitgangspunt dat de harmonisatie-operatie geen bezuiniging beoogt en er geen negatieve invloed mag zijn op de aanspraken van individuele ambtenaren die nu van die regelingen gebruik maken (nadere invulling hiervan in fase IV). Daarnaast zijn de uitgangspunten uitvoerbaarheid, beperking van de administratieve lasten en aansluiten bij actuele behoeften en ontwikkelingen.

Aansluiting houden bij ontwikkelingen

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn vaak een reactie op een bepaalde situatie of ontwikkelingen. Soms komt het voor dat de arbeidsvoorwaarde die situatie overleeft zonder aangepast te worden. Nieuwe uit de harmonisatie voortkomende regelingen moeten aansluiten bij de huidige situatie en ontwikkelingen. Zij moeten in de eerste plaats aansluiten bij de rechtspositie zoals deze nu luidt en in de tweede plaats zo mogelijk ondersteunend zijn aan ontwikkelingen die worden ingezet. Hierbij wordt bedoeld op ontwikkelingen op het terrein van HRM, zoals in gang gezet door het programmabureau HRM maar ook op andere ontwikkelingen. Aansluiten bij de ontwikkelingen in algemene zin is daarmee dus ook een uitgangspunt voor nieuwe landelijke regelingen.

Beschikbaarheid materiaal

Bij de inventarisatie was niet gevraagd de regelingen mee te zenden. Sommige korpsen hebben dat overigens wel gedaan. Vanaf fase II (zie verder) zullen van de korpsen regelmatig wel regelingen worden opgevraagd. Dit materiaal is toegankelijk voor werkgevers- en werknemersleden in de werkgroep.

Fasen in het project

Het plan van aanpak voor het project harmonisatie arbeidsvoorwaarden politie (HAP) kent een aantal fasen. Na de eerste fase kan er sprake van zijn dat per deelterrein een eigen tijdpad gevolgd wordt. Reden daarvoor kan zijn dat een deelterrein dermate complex of gevoelig blijkt tijdens de nadere uitwerking dat de voortgang vertraagt. Dit kan met name gaan optreden wanneer de fase van overleg aanbreekt. In deze beschrijving wordt nu nog niet uitgegaan van afwijkende tijdpaden maar werkende weg zal dit blijken en besloten moeten worden hoe daarmee om te gaan. Dit maakt onderdeel uit van fase IV.

Fase I

- Wat:** Uitwerking beoordelingsmatrix
De deelgebieden en criteria t.b.v. de beoordelingsmatrix zoals opgenomen in dit plan van aanpak moeten worden vastgesteld. De van de korpsen ontvangen inventarisaties kunnen in dit stadium al grotendeels worden verdeeld over de deelgebieden. In deze fase komt ook aan de orde welke deelgebieden met voorrang worden opgepakt.
- Wie:** BZK maakt aanzet, de leden van de HAP-werkgroep namens de drie bonden en NPI reageren hierop. De beoordelingsmatrix wordt vervolgens –na beoordeling door de technische CAO-werkgroep- vastgesteld in CGOP-verband.
- Wanneer:** voor 1 januari 2007

Fase II

- Wat:** Verdieping per deelgebied
Per deelgebied vindt een verdieping plaats door de bestaande regelingen van de korpsen van het deelgebied nader in kaart te brengen (inclusief de uitgaven) en aan de hand van de matrix verder te analyseren. Hierbij hoort ook het in kaart brengen van de grondslag in Barp en Bbp van de getroffen regelingen en het gegeven of deze zijn afgesproken met het RGO, de OR of eenzijdig zijn vastgesteld door het bevoegd gezag. In deze fase wordt alle benodigde informatie verzameld die nodig is om vervolgens richting te kunnen bepalen. Per deelgebied ontstaat zodoende een set basismateriaal over de (globale) inhoud van de diverse regelingen, de mate waarin deze regelingen voorkomen en de beoordeling aan de hand van de criteria uit de matrix. De verdieping moet voldoende aanknopingspunten bieden voor de volgende fase maar moet in de analyse niet te ver doorschieten, vandaar ook de relatief beperkte tijd. De CGOP wordt geïnformeerd over de uitkomst van fase II.
- Wie:** Per deelgebied zijn mensen nodig die de verdiepingsslag uitwerken. Korpsen zal worden gevraagd hiervoor mensen (gedeeltelijk) vrij te stellen en uit te lenen. Ook BZK levert medewerkers hiervoor. Omdat er in dit stadium veel nadere informatie zal worden gevraagd van de korpsen wordt per deelgebied ook een bel/mail-kring gevormd waarvoor ieder korps een contactpersoon aanlevert. Doel van deze bel/mail-kring is in dit stadium het verstrekken van informatie. De (tussen)resultaten van de verdiepingsslag worden voorgelegd aan de HAP-werkgroep, die vanaf deze fase aan werkgeverskant wordt uitgebreid met enkele vertegenwoordigers namens de korpsen als medewerkgevers.
- Wanneer:** 1 maart 2007 gereed

Fase III

- Wat:** Voorbereidend overleg
Per deelgebied wordt deels met behulp van de matrix bezien op welke wijze(n) de regelingen landelijk geharmoniseerd kunnen worden. Hierbij wordt per regeling aangegeven wat de inhoud van een nieuwe landelijke regeling zou kunnen zijn waarbij meerdere alternatieven mogelijk zijn, in welke mate de opties voor de nieuwe landelijke regelingen voldoen aan de uitgangspunten voor de nieuwe regelingen, wat de grondslag in Barp of Bbp wordt en wat de kosten van de nieuwe regeling zouden zijn. Afwijkingen ten opzichte van de bestaande regelingen in de korpsen worden in dit stadium ook globaal in kaart gebracht. Tevens wordt aangegeven of er specifieke aandachtspunten of potentiële knelpunten zijn. Per deelgebied ontstaat hiermee een dossier voor partijen die de onderhandelingen gaan voeren. Over het eindproduct van deze fase wordt gerapporteerd aan de CGOP.
- Wie:** Per deelgebied zijn mensen nodig die de opties voor de nieuwe regelingen uitwerken. Korpsen zal worden gevraagd hiervoor mensen (gedeeltelijk) vrij te stellen en uit te lenen. Ook BZK levert medewerkers hiervoor. Omdat er in dit stadium van de korpsen regelmatig zal worden gevraagd hoe een optie voor een nieuwe regeling in de praktijk zou werken wordt de in de vorige fase gestartte bel/mail-kring per deelgebied ingeschakeld. Doel van de bel/mail-kring in dit stadium is het vergaren van informatie over de toepassing in de praktijk. De HAP-werkgroep heeft in dit stadium de gelegenheid om opties voor nieuwe landelijke regelingen aan te dragen en uitgewerkte opties te beoordelen op volledigheid
- Wanneer:** 1 juli 2007 gereed.

Fase IV

- Wat:** Overleg over harmonisatie
Over de deelgebieden kan -met de beschikbare dossiers- overleg worden gevoerd over de door te voeren harmonisatie en de te kiezen opties. Dit overleg kan worden geknipt in een (meer technisch) voorbereidend overleg en een “knopen-doorhak” overleg, mits de delegaties van beide overleggen grotendeels uit dezelfde personen bestaat. Het overleg wordt integraal gevoerd en niet meer per deelgebied. In dit stadium kan ook punt van overleg zijn om bepaalde deelgebieden een afwijkend tijdpad te geven. Tevens wordt in dit stadium impliciet of expliciet invulling gegeven aan het uitgangspunt dat er geen negatieve invloed mag zijn op de aanspraken van individuele ambtenaren. Doel van het overleg is overeenstemming bereiken over de inhoud van de nieuwe regelingen van alle deelgebieden en dit –met concept regelgeving- als hamerstuk aan te bieden aan de CGOP. Dit overeenkomstig de wijze waarop in 2006 ook het overleg over de nadere invulling van CAO-afspraken heeft plaatsgevonden.
- Wie:** Aan bondszijde wordt de delegatie gevormd door de drie bonden die het Arbeidsvoorwaardenakkoord hebben ondertekend en aan werkgeverszijde door BZK en korpsen. De HAP-werkgroep gaat waarschijnlijk grotendeels in deze werkgroep op.
- Wanneer:** 1 oktober 2007 gereed.
Indien het niet lukt om op 1 oktober 2007 afspraken te hebben gemaakt over de nieuwe regelingen dan komt implementatie met ingang van 1 januari 2008 in gevaar. Ook moet worden bedacht dat in het najaar van 2007 waarschijnlijk de onderhandeling voor een nieuwe CAO van start zullen gaan.

Fase V

Wat: Implementatie

Over de nieuwe regelingen moet worden gecommuniceerd met de korpsen en het personeel. De korpsen moeten voldoende tijd hebben om de nieuwe regelingen in te bedden in de organisatie. Daarnaast moeten de (salaris)systemen worden aangepast. De regelingen moeten tevens worden gepubliceerd; naar verwachting grotendeels in de Staatscourant.

Wie: BZK informeert de korpsen en zal korpsen ondersteunen bij de communicatie richting het personeel. Daarnaast zullen ook de bonden hun achterbannen informeren over de nieuwe regelingen. Het CAO-loket kan goed worden ingezet bij de voorlichting van het personeel.

Wanneer: ultimo 2007 gereed.