

DE NPB-INZET BIJ DE KOMENDE CAO-ONDERHANDELINGEN

Inleiding

Ere wie ere toekomt: Bram Peper was de eerste minister van Binnenlandse Zaken sinds lange tijd die in een beleidsplan formuleerde hoe volgens hem het doen en laten in de politiesector kon worden voorzien van een structuur en - nog belangrijker - van politieke inbedding.

Zoals bekend zijn een aantal keuzes in zijn ministeriële Beleidsplan Politie in de ogen van de NPB nogal discutabel.

Onmiskenbaar is echter dat sinds de publicatie van dit document in 1998 in ieder geval weer wordt nagedacht over de juiste structuur van de politiesector en over de politieke aansturing daarvan. De NPB gaat er vanuit dat het tussentijdse aftreden van Peper niet tot gevolg heeft dat de voorstellen in het Beleidsplan Politie door de nieuwe minister weer helemaal overboord worden gezet.

Bij het vaststellen van zijn arbeidsvoorwaardenbeleid houdt de NPB rekening met de door de regering gestelde doelen van het politiebeleid; het streven is deze doelen zoveel mogelijk te ondersteunen. Let wel: zoveel mogelijk. Het opkomen voor eigentijdse arbeidsrelaties binnen de politie brengt onvermijdelijk met zich mee dat de NPB ook wel eens eisen moet stellen zonder rekening te houden met de gevolgen daarvan voor het 'bedrijfsresultaat'. Dit is slechts één van de spanningsvelden binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg. Twee andere zijn de tegenstelling tussen de zaken die centraal en de zaken die decentraal geregeld kunnen/moeten worden en de uiteenlopende noden van de afzonderlijke regio's - of beter gezegd: de uiteenlopende oorzaken van deze noden.

De NPB maakt zich zorgen om de wervingskracht van de politie. Nu de vraag naar personeel toeneemt, de uitstroom van werknemers relatief hoog is, het imago van de politie niet helemaal 100 procent genoemd kan worden en naar arbeidskrachten gevist moet worden in een vijver waarin vele andere werkgevers ook al hun hengels hebben uitgeworpen, zal geprobeerd moeten worden de aantrekkelijkheid van het werken bij de politie te vergroten - onder andere via een daarop toegespitste CAO. Een dergelijke impuls is niet alleen van belang voor een succesvolle werving van nieuw personeel, maar minstens evenzeer voor het vasthouden van de huidige werknemers.

Arbeidsmarkt centraal

Volgens ons dient in de nieuwe CAO dan ook het begrip arbeidsmarkt centraal te staan. In de komende periode dient beleid te worden ontwikkeld voor het bevorderen van de instroom en reïntegratie. Er moet werk worden gemaakt van een specifiek op de politie toegesneden loopbaanbeleid, opdat het in deze overheidssector leuk werken is en blijft - ook op de lange termijn, ook op hogere leeftijd. Niet in de laatste plaats zal de aantrekkelijkheid van het werken bij de overheid in het algemeen en bij de politie in het bijzonder

moeten worden vergroot door het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Een verdere verslechtering ten opzichte van de gemiddelde arbeidsvoorwaarden in de marktsector zou het failliet van de overheidssector betekenen en de politie op jaren achterstand zetten.

In deze tekst is geprobeerd aan de volgende drie elementen handen en voeten te geven.

-Verhoging van de wervingskracht van de politie door het verbeteren van een aantal rechtspositionele elementen;

-Verbetering van een aantal materiële arbeidsvoorwaarden in ruil voor een grotere bereidheid van medewerkers om zich (nog) flexibeler op te stellen;

-Verbetering van een groot aantal immateriële omstandigheden. Ook dit lijkt ons cruciaal voor de aantrekkelijkheid van de politiesector als werkgever - nogmaals: van belang voor zowel het werven als het vasthouden van werknemers.

VERGROTING WERVINGS- EN AANTREKKINGSKRACHT

1. Salaris

Op dit moment wordt verwacht dat de economie in 2001 en 2002 een behoorlijke groei zal doormaken en dat de staatsschuld zal afnemen.

Onder deze omstandigheden valt er naast de inflatiecorrectie een koopkrachtverbetering te realiseren. De overeen te komen looncomponent wordt des te belangrijker nu blijkt dat de politiesector steeds moeilijker kan concurreren op de toch al gespannen arbeidsmarkt.

De NPB is van mening dat de salarissen in het jaar 2001 als volgt dienen te worden verbeterd:

een generieke loonsverhoging van 4 %, alsmede een structurele eindejaaruitkering van 1 %. Een nader te bepalen vloer dient van de definitieve salarisafspraken onderdeel uit te maken.

2. Afschaffing Nederlandschap als sollicitatie-eis

Volgens de NPB kan de wervingskracht van de korpsen onder andere worden gestimuleerd door het afschaffen van de eis dat politiemedewerkers het Nederlandschap moeten bezitten. Deze eis is afkomstig uit een tijd van eng nationalisme, waarin het onbestaanbaar werd geacht dat iemand met een niet-Nederlandse nationaliteit de loyaliteit zou kunnen opbrengen om namens de staat het gezag te handhaven. Vandaag de dag maken dergelijke begrippen een achterhaalde indruk. Onze huidige multiculturele samenleving stelt geheel andere eisen aan het politieapparaat - bijvoorbeeld dat het personeel een redelijke afspiegeling vormt van de culturele variatie in de maatschappij. Ook het realiseren van deze situatie zal door het afschaffen van het Nederlandschap als sollicitatie-eis worden bevorderd - naast zoals gezegd de wervingskracht van de korpsen. Bovendien ligt het afschaffen van het Nederlandschap als sollicitatie-eis geheel in de lijn van de ontwikkeling van een verdergaande politiesamenwerking binnen Europa.

3. Invoering salaris voor aspiranten

De NPB is al jaren van mening dat aspiranten geen maandgeld zouden moeten krijgen, maar 'gewoon' een salaris. Ontegenzeggelijk zijn de laatste jaren verbeteringen aangebracht in de rechtspositie van de aspiranten. Het wordt tijd nu ook de laatste stap te zetten: afschaffing van het maandgeld en inschaling van de aspiranten op het salarisoniveau dat ooit voor instromend personeel is afgesproken. Dit komt beter overeen met de andere overheidssectoren en zal een positieve uitwerking hebben op de wervingskracht van de politie.

4. Afschaffing zesjaarcontracten voor surveillanten

Sinds jaar en dag worden surveillanten aangenomen op basis van een tijdelijk contract van zes jaar. Niet alleen gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is deze praktijk volgens de NPB niet langer te rechtvaardigen. Het tijdelijk dienstverband van zes jaar voor surveillanten is sowieso niet nodig, ongewenst en voedt de gedachte van een tweederangs werknemerschap voor deze categorie politieambtenaren - die ook nog eens in de laagste schalen worden betaald.

5. Herstructurering van het loongebouw

Tijdens de vorige CAO-onderhandelingen zijn de minister en de bonden het al eens geworden over de noodzaak de salarisschalen te moderniseren; beide partijen vonden dat er in de loop der jaren onverklaarbare stappen in het loongebouw van de politie zijn ontstaan. Een significante vereenvoudiging van de beloningsstructuren door het verminderen van het aantal schaalbedragen zou niet in de laatste plaats worden toegejuicht door de administraties van de regiokorpsen.

De moderniseringsoperatie kan tevens worden benut voor het bewerkstelligen van een betere afstemming van de functiewaardering op de daaraan te koppelen salariëring. Het te geringe verschil in eindbedrag zoals dat tussen enkele schalen te constateren is zou daarmee ook opgelost moeten worden.

6. Continuering/uitbreiding van de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR)

Alleen aan de orde wanneer de CAO een langere looptijd heeft dan een jaar.

7. Invoering van 'het cafetariasysteem'

Krijgen de individuele werknemers de mogelijkheid hun arbeidsvoorwaardenpakket gedeeltelijk zelf in te vullen, dan spreekt men van 'een cafetariasysteem'. Binnen de NPB heeft dit begrip lange tijd een negatieve bijklank gehad: de invoering ervan leek moeilijk verenigbaar met de onderlinge solidariteit die zo kenmerkend is voor de rechtspositie van de politiewerknemers.

Opererend in een maatschappij die ontegenzeggelijk wordt beheerst door een voortschrijdende individualisering, kan de NPB de roep om een gedeeltelijk eigen invulling van arbeidsvoorwaarden echter niet langer negeren. Er dient evenwel voor gewaakt te worden dat de invoering van 'het cafetariasysteem' gepaard gaat met de aantasting van bepaalde collectieve verworvenheden. Het is zaak met elkaar een juiste balans te vinden tussen enerzijds de elementen van de rechtspositie die vrijgegeven kunnen worden aan de

rechtspositie met zich meebrengt.

8. Modernisering reiskostenregeling

De vorige CAO bevatte de afspraak dat dit onderwerp - waaronder alle regelingen van zaken als woon-werkverkeer en dienstreizen worden begrepen - gedurende de looptijd van de huidige CAO zou worden opgepakt. De werkgever en de bonden waren het er over eens dat de huidige regeling gezien kan worden als onnodig ingewikkeld en niet meer van deze tijd. Ook de naar aanleiding van de regelingen gevormde jurisprudentie geeft daarvoor alle aanleiding.

Inmiddels worden de NPB-leden in de stedelijke korpsen geconfronteerd met hoge extra kosten voor parkeren en dreigen hun reiskosten toe te nemen door de - experimentele - invoering van het rekeningrijden (tolpoortjes). Uit welbegrepen eigenbelang zou ook de werkgever zich deze ontwikkelingen moeten aantrekken. Een aantal korpsen heeft immers al de noodklok geluid over de meer dan normale uitstroom die ze meemaken en die in ieder geval voor een deel terug te voeren is op de reistijd- en reiskostenproblematiek.

De NPB is dan ook van mening dat de modernisering van de reiskostenregeling met voorrang ter hand moet worden genomen.

FLEXIBILITEIT

Het begrip flexibiliteit wordt door de werkgever meestal te onpas gebruikt als argument voor het afschaffen van allerlei rechtspositionele verworvenheden, die in zijn ogen vooral een belemmering vormen om werknemers naar believen te kunnen inzetten. Naar de mening van de NPB is dat de omgekeerde volgorde. De basis van de inzet van medewerkers dient de formatie (het aantal werknemers) in een regio te zijn. Op grond van de te verwachten behoefte aan politie moet de in te zetten capaciteit worden bepaald. Deze benodigde inzet is geruime tijd van tevoren te plannen, zeker wanneer men rekening houdt met de activiteiten/festiviteiten die zich in de loop van het jaar in de betreffende regio zullen aandienen.

Deugdelijk plannen

Het is de NPB de laatste jaren duidelijk geworden dat het nog niet zo erg wil vloten met die deugdelijke plannen. Keer op keer wordt van politiemedewerkers gevraagd dat ze overwerken, op korte termijn verschuivingen in het rooster accepteren, weigeringen van modaliteiten slikken etcetera. De werkgever lijkt de rechtspositie van de politiemedewerkers maar lastig te vinden. Naar zijn opvatting moet hij zonder enige terughoudendheid van de werknemer kunnen eisen dat deze klaarstaat als de werkgever dat wil. Dat hoort nu eenmaal bij het ambt - zo luidt dan iets te vaak de redenering.

De NPB staat een andere redenering voor. Naar ons idee hoeft de politiemedewerker niet meer te bewijzen dat hij bereid is zijn werk op flexibele wijze in te vullen. Dat staat buiten kijf. Zijn loyaliteit aan

werknemer mag worden verlangd. Van deze betrokkenheid maakt de werkgever misbruik als hij willens en wetens nalaat te zorgen voor een goed geplande, voorzienbare capaciteitsinzet. Hierdoor belemmert hij de mogelijkheden van zijn werknemers om aan het maatschappelijk leven deel te nemen; telkens weer kunnen zij immers ter elfder ure met een verschuiving binnen het opgestelde rooster worden geconfronteerd. Speculerend op de loyaliteit van zijn medewerkers heeft dezelfde werkgever jarenlang vacatures opengehouden, in de wetenschap dat als de nood aan de man komt een politieambtenaar niet naar huis gaat voordat het werk af is.

De NPB is van mening dat aan dit soort misbruik door de werkgever een eind moet worden gemaakt. De NPB wil geenszins de flexibele inzet van de politiemedewerker verminderen; wel willen we dat de werkgever er alles aan doet om te voorkomen dat onnodig een beroep op de werknemer wordt gedaan. Naar ons idee kan dat het best geschieden door de werkgever voor een extra beroep op de werknemer ook extra te laten betalen. Voor alle duidelijkheid: daarbij gaat het er dus niet uitsluitend om de werknemer meer inkomen te bezorgen. Ons eerste doel is de werkgever te prikkelen tijdig maatregelen te nemen om te voorkomen dat onnodig een beroep op extra inzet wordt gedaan.

1. Herinvoering verschuivingstoelage

Steeds vaker worden geplande diensten van werknemers kort van tevoren alsnog verschoven omdat dit de werkgever net even iets beter uitkomt. De bescherming die zou moeten uitgaan van de vereiste tijdige bekendmaking van de roosters, is in de ogen van de NPB langzaam maar zeker een farce aan het worden.

Om die reden pleit de NPB voor een herinvoering van een verschuivingstoelage, die als rem moet fungeren op het kort van tevoren wijzigen van vastgestelde diensten. Deze verschuivingsrem dient zowel in tekst als in geld uitgedrukt te worden. Uitgedrukt in geld zou het verschuiven van een dienst in de laatste vier weken voor de oorspronkelijk geplande datum ertoe moeten leiden dat de betrokken werknemer een toelage krijgt die identiek is aan de overwerkvergoeding.

2. Meer dan 36 uur werken per week?

Later dan elders bij de overheid en later dan in vele andere sectoren van het bedrijfsleven is vier jaar geleden ook voor de politiesector een werkweek van 36 uur overeengekomen. Door schade en schande wijs geworden heeft de NPB daarbij aangedrongen op het formuleren van minimumeisen waaraan de zogeheten 'herbezetting' zou moeten voldoen - de arbeidstijdverkorting werd geacht binnen de politie extra werkgelegenheid te creëren. Tevens is de werkgever langer dan elders de tijd gegeven om de invoering van de 36-urige werkweek voor te bereiden.

Anno 2000 zorgt de invulling van de destijds afgesproken randvoorwaarden nog altijd voor problemen. Sterker nog: in de sector zijn het laatste jaar stemmen opgegaan om toch ook werkweken van meer dan 36 uur mogelijk te maken.

De NPB is geen voorstander van het weer verhogen van het gemiddelde aantal arbeidsuren per week binnen de politie. Wel acceptabel vinden wij het

worden ingezet, op basis van strikte vrijwilligheid en tegen een dubbel uurloon. Dit laatste is bedoeld om het gebruik maken van deze mogelijkheid zoveel mogelijk af te remmen. Op deze manier hopen wij de werkgever aan te sporen eerst alles uit de kast te halen om zijn formatie op peil te brengen en pas daarna eventueel een beroep te doen op zijn medewerkers om tijdelijk - en geheel vrijwillig - meer dan 36 uur per week te werken.

3. Acceptabele werkweekvarianten

Tijdens de onderhandelingen over de invoering van de 36-urige werkweek zijn allerlei randvoorwaarden afgesproken. Deze afspraken worden maar zeer mondjesmaat door de korpsen nageleefd. Als werknemers een uitgesproken voorkeur hebben voor een bepaalde werkweekvariant of 'modaliteit' - vier werkdagen van negen uur bijvoorbeeld of vier werkdagen van acht uur en eentje van vier uur - dan moet deze ook worden gehonoreerd als daar geen onoverkomelijke bezwaren tegenover gesteld kunnen worden. Nu worden modaliteiten vaak nog geweigerd met een onterecht beroep op hun onverenigbaarheid met de bedrijfsvoering. Als de korpsen hun planningsmethoden zouden verbeteren, zouden er meer werkweekvarianten toegestaan kunnen worden.

De huidige bepalingen moeten derhalve worden aangescherpt.

4. Verhoging spaarverlofmaximum

De NPB stelt voor het maximale spaarverlof te verhogen van 500 naar 1000 uur; dit geeft werknemers en werkgevers meer mogelijkheden om gezamenlijk het hoofd te bieden aan belastingspieken.

5. Uitbreiding van het aantal operationele uren

Bij de politie gelden de werkuren van zes uur 's avonds tot tien uur 's avonds als 'normale' werkuren; pas vanaf 22.00 uur wordt het politiewerk met een operationele toelage gewaardeerd. Hoewel deze afwijking van wat maatschappelijk gangbaar is wellicht historisch te verklaren valt, bestaat er vandaag de dag geen grond meer voor. De NPB bepleit een betere waardering van het werken tussen zes en tien uur 's avonds - uren waarin een ander zich kan bezighouden met zijn of haar gezin of anderszins sociaal actief kan zijn. Het zou volgens ons de aantrekkelijkheid van het politiewerk aanzienlijk verhogen als ook voor de inzet tijdens deze uren een operationele toelage werd toegekend. Aansluiten is derhalve het parool. Maar daarmee zijn wij er nog niet. In het algemeen wordt de 'nachtdienst' als zeer belastend ervaren, met name vanwege de ontregeling die het draaien van nachtdiensten met zich mee brengt. Hoewel een hogere vergoeding dat ongemak en deze voor de gezondheid negatieve aspecten van het werk niet wegneemt, zou het de pil wel verzoeten. Een hogere vergoeding voor het werk in de nachtelijke uren is daarom op zijn plaats.

6. Verhoging van de piketvergoeding

Bepaalde categorieën politiemedewerkers worden door de werkgever steeds vaker verplicht zich beschikbaar te houden - en ook voor een steeds langere periode.

Hier staat een vergoeding op vooroorlogs niveau tegenover, die de NPB graag

7. Verhoging van de overwerkvergoeding

Ook de overwerkvergoeding voor politiemedewerkers is voor herijking vatbaar; vergeleken met de regelingen in andere (overheids)sectoren stelt zij maar bitter weinig voor. Om de wervingskracht van de politiesector te vergroten zou de huidige overwerkvergoeding eigenlijk moeten worden opgetrokken naar het niveau van de overeenkomstige toelagen in andere sectoren. Het niveau dat eertijds ook voor de politiesector heeft gegolden

VEILIGHEID

Veiligheidsvesten

Geweld lijkt een steeds vaker voorkomend verschijnsel in de hedendaagse maatschappij. Uitbarstingen van zinloos geweld roepen heftige reacties op, maar blijven vooralsnog met de regelmaat van de klok plaatsvinden. Ook het geweld tegen de politie lijkt toe te nemen. Ontegenzeggelijk zijn aan het politiewerk anno 2000 meer risico's verbonden dan aan het politiewerk in vroegere tijden. Gerichte eigentijdse maatregelen ter bescherming van de politiewerknemer zijn noodzakelijk.

De NPB vindt het dan ook onbegrijpelijk dat nog steeds geen veiligheidsvesten worden uitgereikt aan al degenen die op onverwachte momenten met geweld geconfronteerd kunnen worden.

Solosurveillance

De NPB bepleit dat bij experimenten met nieuwe werkvormen ook de gevolgen voor de veiligheid van de werknemer zorgvuldig onderzocht worden. Een goed voorbeeld is de solosurveillance - een manier van werken die voor de NPB pas acceptabel zal zijn na het maken van duidelijke afspraken over de minimale uitrusting van de betrokken medewerkers en over de inbedding van deze werkwijze in bepaalde protocollen.

Training beroepsvaardigheden

Niet in de laatste plaats is de veiligheid van de politiemedewerker tijdens de dienst afhankelijk van de mate waarin hij zijn beroepsvaardigheden beheerst. De training daarvan dient dan ook regelmatig bijgehouden te worden. Naar de mening van de NPB wordt deze training soms al te gemakkelijk verzaakt door 'de waan van de dag' of omdat dit het korps roostertechisch beter uitkomt. De werkgever dient veel meer verantwoordelijkheid te tonen voor de voorbereiding van zijn medewerkers op de risico's waaraan ze in de praktijk worden blootgesteld.

LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID

Al jaren ijvert de NPB binnen de politie voor de invoering van een deugdelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid. Werd aanvankelijk nog gesproken van het streven naar een 'seniorenbeleid', gaandeweg is het besef gegroeid dat een beleid dat is toegespitst op de gezondheid van de oudere werknemers onvoldoende is. Het bevorderen dat zoveel mogelijk medewerkers in goede gezondheid de eindstreep van hun loopbaan halen, vereist een actief personeelsbeleid vanaf het begin van die loopbaan. Goed voorbeeld:

kanten van de onregelmatige inzet.

Binnen de korpsen is dit besef inmiddels ook doorgedrongen. De consequenties trekken en daar naar handelen - met andere woorden: het omzetten van dit inzicht in beleid - blijkt echter een heel andere zaak. Midden jaren negentig werd in een aantal regio's voorzichtig geprobeerd een verantwoord leeftijdsbewust personeelsbeleid te formuleren; deze pogingen zijn door BZK in de kiem gesmoord. Mede gezien de vergrijzing van het politiekorps is het inmiddels later dan vijf voor twaalf - en de ontwikkeling van het benodigde personeelsbeleid moet nog beginnen. Ondanks hernieuwde afspraken daarover in de vorige CAO is er tot op heden nog geen enkele centrale richtlijn voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de politie tot stand gekomen. Vandaar dat het onderwerp prominent op de agenda dient te worden geplaatst.

Herinvoering dienstsport

Een dergelijk beleid zal niet alleen rechten of mogelijkheden met zich meebrengen. De werknemer zal zelf ook zijn verantwoordelijkheid moeten nemen - bijvoorbeeld voor zijn fitheid. Mede door de afschaffing van de dienstsport is de gemiddelde fitheid van de medewerkers achteruitgegaan. Dit heeft niet alleen nadelige gevolgen voor de werkgever, maar ook voor de werknemers zelf. De NPB stelt dan ook voor de dienstsport opnieuw in te voeren; ook de invoering van een verplichte conditietest lijkt ons pure noodzaak. Al naar gelang de fysieke vereisten van zijn functie zal iemand meer of minder moeten sporten.

Het is van belang dat er een goede balans wordt gevonden tussen de verplichtingen van de werkgever en die van de werknemer.

Seniorenbeleid

Onverminderd hetgeen omtrent de noodzaak van een deugdelijk leeftijdsbewust personeelsbeleid is opgemerkt zal een dergelijk beleid per definitie te laat komen voor degenen die een fors aantal jaren reeds achter de rug heeft. Voor hen dient een adequate voorziening te worden getroffen.

Naarmate politiewerknemers ouder worden, krijgen ze meer last van de fysiek moeilijke uren. Voor elk individu ligt een te hanteren (leeftijds)grens anders. De NPB vindt derhalve dat een mogelijkheid tot herstel moet worden geboden aan oudere functionarissen die op deze uren gewerkt hebben. Kunnen oudere werknemers niet meer voldoen aan de eisen die aan hun functie gesteld worden, dan moeten ze een passende andere functie aangeboden krijgen - met behoud van hetzelfde salaris. Maatwerk dient geleverd te worden.

Loopbaanbeleid

De NPB stelt voor dat in het RGO een reëel loopbaanbeleid geregeld wordt. Geldend voor alle medewerkers, maar met name voor het administratief, technisch en huishoudelijk personeel, aangezien er voor ATH-ers minder functies beschikbaar zijn dan voor het executieve personeel. Daarnaast kan gedacht worden aan het mogelijk maken van counseling en het bevorderen van stages buiten de politieorganisatie, ter bevordering van de flexibiliteit van de medewerkers.

Een deugdelijk loopbaanbeleid voorziet in een oriëntatie op de alternatieve loopbaanmogelijkheden van de medewerkers. Het verbeteren van hun 'employability' - geschiktheid voor functies en verantwoordelijkheden buiten de politie - is wel degelijk ook een organisatiebelang. De NPB vindt dat binnen de politie nog veel te weinig wordt nagedacht over de ontplooiingsmogelijkheden van de werknemers.

VARIA

Tot slot streeft de NPB ook naar de volgende bijstellingen van de rechtspositie.

1. Gelijktelling geregistreerd partnerschap

Sinds 1 januari 1998 is de geregistreerde partner wettelijk gelijk gesteld aan de gehuwde partner. In de politierechtspositie dient, voor zover daarin nog onderscheid wordt gemaakt, de registratiepartner te worden gelijk gesteld aan echtgeno(o)t(e).

2. Opbouw zorgverlof/calamiteitenverlof

De NPB vindt dat het mogelijk moet worden om zorgverlof en calamiteitenverlof op te bouwen, met instandhouding van de huidige aanspraken.

3. Aandacht voor diversiteit in het dagelijks functioneren

De politieorganisatie verandert steeds verder van samenstelling. Verschillen in etniciteit, seksuele voorkeur of geslacht zijn in steeds groter mate het beeld van alledag. Het is belangrijk om na te gaan hoe hier door elk persoon binnen de organisatie mee wordt omgegaan. Dit geldt met name ook voor leidinggevenden waarvan verwacht mag worden dat zij ingrijpen op het moment dat discriminerend gedrag vertoond wordt. Zij zullen zeker het goede voorbeeld moeten geven in de, in dezen noodzakelijke, cultuuromslag. In functioneringsgesprekken zou ieders houding ten aanzien van diversiteit aan de orde moeten komen. Een apart aandachtspunt ter zake zou in de procedures opgenomen moeten worden.

4. Verwijdering van artikel 17 lid 2 en 3 uit het Barp

Van het in dit artikel neergelegde bonus/malusbeginsel, bedoeld om het ziekteverzuim terug te dringen, kan niet worden aangetoond dat het effect heeft. In de praktijk leidt het eerder tot een bestraffing van medewerkers die buiten hun schuld ziek zijn geweest. Tevens roept het bonus/malusbeginsel als zodanig zeer negatieve gevoelens op. Nu het beoogde effect achterwege blijft, is er alle reden het artikel te schrappen.

5. Afschaffing geldigheidstermijn BOA-diploma

In tegenstelling tot andere politiemedewerkers zijn Buitengewone Opsporingsambtenaren (BOA's) verplicht zich elke vijf jaar aan een nieuw kennisonderzoek te onderwerpen. Naar de mening van de NPB is hier sprake van een niet onderbouwde en dus onterechte discriminatie. De NPB vindt dan ook dat de geldigheidstermijn van vijf jaar voor het BOA-diploma moet worden afgeschaft. Uiteraard blijven tijdige opfris- en

6. Buitengewoon verlof na het overlijden van een familielid in het buitenland.

Als gevolg van met name de toegenomen (internationale) mobiliteit komt het steeds vaker voor dat politiemedewerkers geconfronteerd worden met het overlijden van een familielid in het buitenland. Dit leidt tot zorgverplichtingen waaraan niet valt te voldoen binnen het toegemeten aantal bijzondere verlofdagen.

Vaak doet de werkgever in zo'n geval uit goedertierenheid niet (al te) moeilijk.

De NPB is van mening dat een werknemer die in dergelijke trieste omstandigheden komt te verkeren niet van de goede wil van een werkgever afhankelijk moet zijn.

7. Turkse dienstplicht

De Turkse dienstplicht is een probleem dat al jaren speelt voor mannelijke dienders van Turkse afkomst. Deze mannen worden door Turkije verplicht een achttien maanden durende dienstplicht in Turkije te vervullen of deze tijd af te kopen met een bedrag van f 11.000, waardoor zij 'nog slechts' twee maanden hoeven te dienen. Dit alles moet zijn afgeregeld voor het 38e levensjaar. De verwachting is dat eerst na toetreding van Turkije tot de EU een eind zal komen aan deze situatie.

Een aantal regiokorpsen treft aparte maatregelen om de betreffende collega's te hulp te komen. Bijvoorbeeld in de vorm van een renteloze lening.

De NPB is van mening dat in de geschetste situatie de twee maanden 'dienst' bij wijze van bijzonder betaald verlof genoten moet kunnen worden.

8. Kinderopvang

De wijze van kinderopvang laat in de praktijk te wensen over. Daarbij komt dat de hoge kosten voor de werknemer niet bijdragen aan maximale arbeidsparticipatie.

9. NPB-mondiaal

Tot slot, maar zeker niet in de laatste plaats wil de NPB mondiaal in navolging van FNV-mondiaal een bijdrage leveren om het democratisch proces in bepaalde landen en de daarbinnen en daartoe behorende ontwikkeling van vakbondsrechten voor politieambtenaren te bevorderen. Hierbij wordt gedacht aan kennis- en ervaringsoverdracht aan politie(bonden) in Zuid(elijk) Afrika, Suriname, de Antillen en Indonesië. In bijzondere situaties kan een deel van het bedrag ook worden bestemd voor noodzakelijke apparatuur in die landen. In de afgelopen jaren heeft de NPB daaraan met regelmaat een bescheiden bijdrage geleverd. Voor 2001 stelt de NPB uit eigen middelen tot maximaal f 25.000 beschikbaar. Aan de minister wordt, als werkgever, gevraagd de door de NPB uit te voeren ondersteuning ten bedrage van maximaal f 25.000 aan te vullen met een gelijk bedrag, waardoor de inspanning kan worden verdubbeld.

Zoetermeer,

26 september 2000.