

Van: Hoofdbestuur Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren
Betreft: Arbeidsvoorwaardennotitie CAO-overleg najaar 2000

Leidschendam, augustus 2000

Inleiding

De voor u liggende notitie arbeidsvoorwaarden is tot stand gekomen na breed en intensief overleg binnen de vereniging. Voordat is overgegaan tot formulering van concrete vraagpunten heeft er gedachtevorming plaatsgevonden over de vraag tegen welke achtergrond de komende onderhandelingen zich afspelen.

Allereerst speelt het recente verleden een rol. Tijdens vroegere CAO-onderhandelingen zijn er talloze afspraken gemaakt waarvan er vele tot op heden nog niet zijn nagekomen of afgerond. De VMHP gaat er vanuit dat ondanks capaciteitsgebrek, de hoofdreden van de vertraging, de items op de zogenoemde groslijst alsnog zullen worden afgerond. Mede daarom zullen deze items niet opnieuw worden opgevoerd ofschoon veel items ook voor de VMHP prioriteit hebben. Mede om deze reden is er matiging betracht in de formulering van nieuwe eisen op het terrein van flexibilisering. Een tweede punt dat voor de VMHP een rol speelde in het ontwerp van een wensenpakket is de discipline die aan de dag is gelegd in de formulering van bescheiden looneisen tijdens vorige CAO's. Op dit moment is er gelet op de economische voorspoed minder reden om hier al te restrictief te zijn in de formulering van looneisen, hoewel een en ander uiteraard wel verantwoord moet blijven.

Het is jammer dat het onderzoek naar de werkbelasting van leidinggevenden enigszins vertraagd is. Zo daar aanleiding toe bestaat had de VMHP graag de uitkomsten van dit onderzoek meegenomen in dit CAO-overleg. Mochten er resultaten van dit onderzoek bekend worden voordat er een CAO is afgesloten dan behoudt de VMHP zich het recht voor om deze alsnog in de onderhandelingen in te brengen.

Een begrip dat in onze CAO-voorbereidingen aan nader onderzoek is onderworpen is marktconformiteit. Wil de politie aantrekkelijk blijven als werkgever, zo is onze opvatting, dan zal er voor alle geledingen een concurrerende bezoldiging tegenover moeten staan. Dit geldt niet alleen binnen de sector "wat krijg ik erbij als ik het naast hogere functieniveau bekleeft" maar vooral ook vanuit het perspectief waarin de politie moet concurreren met andere overheidssectoren en de vrije markt. De instroom- en behoudmogelijkheden van collegae op diverse niveaus binnen de organisatie zijn van vitaal belang en moeten niet op voorhand ontmoedigd worden door niet concurrerende arbeidsvoorwaarden. Een aantal onderdelen van ons eisen- en wensenpakket komt voort uit deze noties.

De situatie op de arbeidsmarkt in combinatie met de praktijk van alle dag heeft de al reeds langer bekende overtuiging van de VMHP dat het gewenst is om het gemiddeld aantal maximum uren per werkweek te verhogen van 36 naar 40 uur verder versterkt. Een voorstel hiertoe treft u derhalve ook aan in deze CAO-inzet. Tot slot spelen er op landelijk niveau een aantal ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid. De VMHP wil graag een principe afspraak maken over hoe te handelen indien deze operaties vooraf niet voorziene effecten zouden blijken te hebben.

In concreto zouden wij in het komende CAO-overleg het volgende gehonoreerd willen zien,

- A De VMHP staat voor het jaar 2001 een algemene loonsverhoging voor van 4,8 %. Indien de CAO een looptijd heeft die langer is dan 12 maanden, dan wordt per maand verlenging van de contractperiode 0,4 % loonsverhoging aan bovenstaand percentage toegevoegd.
- B Bij vaststelling van de looneis is rekening gehouden met een verwachte inflatie van 2%. Indien de inflatie aan het einde van de looptijd van de CAO hoger is geweest dan 2% dan wordt het meerdere inflatiepercentage volledig gecompenseerd.
- C In het kader van de mogelijkheden die de nieuwe belastingwetgeving biedt dienen medewerkers van de sector politie een jaarlijkse belastingvrije vergoeding te ontvangen van fl.250,00 ter tegemoetkoming van werkelijk te maken beroepskosten. Onder werkelijk te maken beroepskosten worden onder andere verstaan: het lidmaatschap van een vakvereniging, de aanschaf van vakliteratuur, een vergoeding voor gemaakte reiskosten i.v.m. een sollicitatie etc. De vergoeding wordt in de maand januari in zijn geheel uitbetaald.
- D Ten einde te stimuleren dat werknemers ook op oudere leeftijd blijven werken wordt aan medewerkers die de leeftijd bereiken van 58,5 jaar en voor zover zij geen gebruik maken van de TOR-regeling een extra periodiek toegekend. Indien zij reeds op hun maximum staan wordt hen een vergoeding toegekend ter grootte van een gemiddelde periodieke verhoging in hun loonschaal.
- E De verschillen tussen de maxima van de loonschalen 8 en 9 alsmede de verschillen tussen de maxima van de schalen 9 en 10 dienen te worden vergroot.
- F (Politie)ambtenaren die deel uit maken van een korpsleiding van een regionaal politiekorps, het KLPD, dan wel van het college van bestuur van het LSOP ontvangen een bezoldiging die kan afwijken van hetgeen in het BBP is geregeld. Als referentie voor de bezoldiging van deze groepering gelden de bezoldigingsstructuren van qua omvang vergelijkbare organisaties met een ZBO-structuur. Concretisering hiervan kan in samenhang en onder voorwaarden geschieden met de invoering van functiecontracten en het opzetten van een algemene politiedienst naar voorbeeld van de algemene bestuursdienst.
- G Ten behoeve van behoud en verkrijgen van kwaliteit binnen de politieorganisatie dient er een actief beleid gevoerd te worden in de toekenning bestaande bijzondere beloningsmogelijkheden. In het bijzonder gaat hierbij de aandacht uit naar middelbare en hogere functionarissen binnen de PIOFA-taakvelden.
- H Het maandgeld van politiemensen in opleiding wordt vervangen door een salaris.
- I Binnen de sector politie wordt de gemiddelde maximum arbeidsduur van 36 uur per week vervangen door een gemiddelde maximum arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur geldt een deeltijdfactor van 100%. Wie verkiest meer of minder dan 36 uur te werken ontvangt respectievelijk naar evenredigheid een hoger of lager salaris. Politieambtenaren die kiezen voor een arbeidsduur van 40 uur per week bouwen zware jaren op als bedoeld in de AFUP-regeling.

- J Het maximum aantal uren dat gespaard mag worden in de spaarverlof-modaliteit wordt verhoogd naar 1000 uur.
- K De afschaffing van de overhevelingstoeslag en de vervanging van de wachtgeldregeling door de WW mogen geen negatieve (inkomens)gevolgen hebben.
- L De huldeblijken bij ambtsjubilea worden proportioneel toegekend indien een ambtenaar door arbeidsongeschiktheid de dienst verlaat.