

ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD SECTOR POLITIE 2021

Preambule

Context

Dit arbeidsvoorwaardenakkoord is tot stand gekomen in buitengewone omstandigheden. De hele wereld, ook Nederland, is in de greep van de coronacrisis die vrijwel alle normale sociale en economische processen verregaand heeft ontregeld. De crisis lijkt op dit moment geleidelijk onder controle te komen, maar de uiteindelijke effecten voor burgers, bedrijven, instellingen en overheden zijn groot. De coronacrisis stelt de politie al vanaf het begin voor een forse uitdaging: het politiewerk levert voor executieve medewerkers een extra besmettingsrisico op. Politie mensen worden geacht om de gedragsregels van het coronatijdperk te handhaven en zijn ingezet bij demonstraties en ernstige rellen tegen de coronamaatregelen. Veel collega's hebben daarbij te maken gehad met agressie en geweld.

Voor de langere termijn is het de vraag hoe groot de sociale en economische schade van de coronacrisis zal zijn en hoe die rekening zal worden betaald. Duidelijk is wel dat vrijwel overal de gevolgen van de crisis in de portemonnee van burgers, bedrijven en overheid zullen worden gevoeld. De politie trekt zich dit aan. In deze situatie zet de sector politie in op een loonontwikkeling die recht doet aan het werk van politiemedewerkers en ook past bij deze bijzondere coronatijd en -omstandigheden. Dat komt in dit arbeidsvoorwaardenakkoord tot uitdrukking.

De maatschappelijke onrust en polarisatie onderstreept het belang van de verbinding en verankering van de politie in wijk, web en wereld. Een stevige uitdaging, zeker in een tijd waarin juist veel ervaren collega's de organisatie verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ondanks dat veel nieuwe collega's worden geworven en opgeleid, zal gedurende een aantal jaren sprake zijn van een onbalans tussen uitstroom en instroom. Het is voor iedereen duidelijk dat de politie in deze periode alle zeilen zal moeten bijzetten om in heel Nederland een adequaat niveau van politiezorg te garanderen en tegelijkertijd de werkbelasting van politie mensen binnen acceptabele – gezonde – grenzen te houden. Dat vereist het maken van scherpe inhoudelijke keuzes door de gezagen en de politie zelf, en een hoog niveau van teamwork en solidariteit op de werkvloer. Ook moet er oog zijn voor wat de werkdruk en de werkcultuur met onze mensen doet. Zo vraagt 'het recht op onbereikbaarheid' meer aandacht, omdat in dit tijdperk van digitale verbondenheid de grens tussen werk en privé steeds meer vervaagt. De werkgever en de vakorganisaties zullen de komende jaren nauw samenwerken om ervoor te zorgen dat de politie haar rol als handhaver van de sociale orde en veiligheid zo goed mogelijk kan invullen binnen een context van snelle, ingrijpende maatschappelijke ontwikkelingen en schaarse capaciteit.

Verleden

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van politiemedewerkers is sinds begin 2013 veel bereikt. Hier was niet zozeer sprake van 'nieuwbouw', maar wel van het opruimen van de zeer diverse en onoverzichtelijke situatie die in de loop der jaren in het oude politiebestedel – met 26 grotendeels apart beheerde en autonoom opererende politiekorpsen – was ontstaan. De arbeidsvoorwaardenakkoorden van 2015-2017 en 2018-2020 stonden dan ook in het teken van het harmoniseren en verder uitbouwen van een samenhangend pakket van arbeidsvoorwaarden – van rechten en plichten, van beleid, regelingen en faciliteiten – voor *alle* politie mensen.

Vanuit het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 ligt nog een aantal complexe dossiers dat verdere implementatie behoeft, zoals de zogenoemde 'loopbaanpaden'. Het overgangsbeleid N4 is onlangs bijgesteld en zal in de komende jaren een forse inspanning van het korps vereisen. Ook de herziening van het stelsel beroepsziekten zal veel aandacht vragen. De afgesproken evaluatie van het stelsel is uitgevoerd, en mede

op basis daarvan zijn de contouren van het nieuwe stelsel beschreven. Die contouren zijn in de afgelopen periode verder uitgewerkt en worden in de komende tijd vastgesteld en verankerd in de organisatie.

Daarnaast constateren de werkgever en de vakorganisaties dat voor een goede werking van het nieuwe beleid op het gebied van veilig en gezond werken nog een extra inspanning noodzakelijk is om medewerkers en leidinggevendenden bewust te maken van de instrumenten voor preventie, begeleiding, ondersteuning en zorg die nu al tot hun beschikking staan. Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer: de verantwoordelijkheid van de politieprofessional om zichzelf fit en gezond te houden voor het politiewerk, en de verantwoordelijkheid van de werkgever om daarvoor passende faciliteiten te leveren.

Na het sluiten van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 zijn twee grote dossiers op de agenda gekomen, namelijk de herziening van het basispolitieonderwijs ('PO21') en de regeling vervroegde uittreding (RVU). In de komende tijd vragen ook deze dossiers nog veel tijd en energie van de organisatie.

Heden

Partijen hadden de ambitie om voor 1 januari 2021 een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te sluiten en zijn daarover na de zomer van 2020 met elkaar in gesprek gegaan. In december 2020 lag als gevolg daarvan een concept-onderhandelingsresultaat op tafel met inhoudelijke afspraken over inkomen, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling, mobiliteit en capaciteit. Over de salarisontwikkeling kon echter geen overeenstemming worden bereikt. Op 9 mei jl. heeft de minister laten weten het overleg over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord te willen hervatten. Dit heeft geleid tot een intensief traject van overleg en onderhandelingen in de afgelopen weken. Partijen zijn daarbij tot de conclusie gekomen dat over meer thema's afspraken nodig zijn dan alleen over de arbeidsvoorwaarden van het politiepersoneel. Dit om de erkenning en waardering van de politie door het kabinet tastbaar te maken. Naast een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord nemen partijen in dit kader gezamenlijk stelling met betrekking tot twee belangrijke thema's. Het gaat daarbij om:

- De rechtspositie en rechtsbescherming van politiemensen en hun naasten tegen agressie, geweld en intimidatie, onder meer op internet en sociale media.
- Het capaciteitsvraagstuk en de noodzaak van een goede balans tussen het weer openen van de samenleving en de inzetbaarheid van de politie bij met name evenementen.

De standpunten en afspraken over deze thema's zijn uitgewerkt in afzonderlijke documenten. De afspraken over deze thema's zijn zo concreet mogelijk gemaakt. Een aantal afspraken is op korte termijn te realiseren, terwijl andere afspraken een kwestie van lange adem zullen zijn. Partijen willen met deze afspraken invulling geven aan de erkenning van en waardering voor politiemensen en het zware en vaak complexe werk dat zij voor de samenleving in het huidige tijdsgewricht doen.

Partijen zullen verder met elkaar in gesprek gaan over de ontwikkeling van het politievak en de politieorganisatie op de middellange termijn.

Het voorliggende arbeidsvoorwaardenakkoord heeft een relatief korte looptijd en is – zoals dat wel eens wordt genoemd – 'beleidsarm'. Dat heeft mede te maken met de verkiezingen van 14 maart jl. en de formatie van een nieuw kabinet die nu gaande is. Het is op dit moment niet duidelijk wanneer een nieuw kabinet aantreedt en hoe het regeerakkoord en het beleid van het nieuwe kabinet eruit zal zien. Een korte looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord biedt partijen de mogelijkheid daarmee in een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord rekening te houden.