

Vergaderjaar 2008–2009

29 628

Politie

Nr. 130

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 25 juni 2009

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over Antwoord op vragen van de commissie inzake het onderzoeksrapport van de Nederlandse Politiebond over de toeslagen voor de politietop.

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 23 juni 2009. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Leerdam

De griffier van de commissie,
Van Leiden

¹ Samenstelling:

Leden: Van Beek (VVD), Halsema (GL), Van der Staaij (SGP), De Pater-van der Meer (CDA), Van Bochove (CDA), Gerkens (SP), Sterk (CDA), Leerdam (PvdA), voorzitter, De Krom (VVD), ondervoorzitter, Griffith (VVD), Boelhouwer (PvdA), Irrgang (SP), Kalma (PvdA), Schinkelshoek (CDA), Van der Burg (VVD), Brinkman (PVV), Pechtold (D66), Van Raak (SP), Thieme (PvdD), Kuiken (PvdA), Leijten (SP), Heijnen (PvdA), Bilder (CDA), Anker (CU) en Vacature (CDA).

Plv. leden: Teeven (VVD), Vacature (GL), Van der Vliet (SGP), Van de Camp (CDA), Smilde (CDA), Polderman (SP), Spiess (CDA), Wolbert (PvdA), Aptroot (VVD), Zijlstra (VVD), Vermeij (PvdA), Van Gerven (SP), Heerts (PvdA), Çörüz (CDA), Remkes (VVD), De Roon (PVV), Van der Ham (D66), Van Bommel (SP), Ouwehand (PvdD), Timmer (PvdA), De Wit (SP), Kraneveldt-van der Veen (PvdA), Van Haersma Buma (CDA), Cramer (CU), Knops (CDA).

1

Was u op de hoogte van het onderzoek?

Ja.

2 en 3

Was u op de hoogte van het toeslagensysteem? Vindt u het systeem wenselijk?

Was u op de hoogte van de toepassing van dit systeem? Vindt u deze toepassing wenselijk?

De rechtpositie voor de gehele sector politie, inclusief de top ligt vast in het Besluit Algemene Rechtspositie Politie en het Besluit Bezoldiging Politie. Hierin zijn een aantal toelagen opgenomen, alsmede de voorwaarden waaronder deze toelagen worden toegekend. Op bepaalde toelagen is van rechtswege aanspraak indien zich een in de regels omschreven situatie voordoet, zoals bijvoorbeeld de noodzaak bereikbaar te zijn. Bij andere toelagen is de toekenning en hoogte een discretionaire verantwoordelijkheid van de korpsbeheerder c.q. korpschef, zoals bijvoorbeeld geldt bij de toelage werving en behoud. In aanvulling op deze regelgeving is – rekening houdende met de Balkenende-norm – een Beleidskader Arbeidvoorwaarden Politietop opgesteld. Bij aanstelling en beloning van functionarissen in de schalen 16, 17 en 18 geldt de verplichting tot naleving van dit Beleidskader. Een exemplaar van dit Beleidskader is als bijlage bij deze antwoorden gevoegd.

Het is gebruikelijk én wenselijk om naast een voor een sector gebruikelijke salarisreeks – afhankelijk van inhoud en niveau van de functie – een aantal vaste of variabele toeslagen te hanteren. Die toelagen zijn bedoeld als compensatie voor bijzondere omstandigheden die niet voor iedere medewerker in dezelfde mate aan de orde hoeven te zijn.

Ik ben ook op de hoogte van de toepassing van een dergelijke systematiek. Deze bewijst zijn nut en is nodig, mits deze zorgvuldig en evenwichtig wordt toegepast voor het doel waarvoor de toelage bestemd is.

4

Wordt deze systematiek ook toegepast voor andere medewerkers bij de politie?

Ik veronderstel dat u bedoeld te vragen of deze systematiek wordt gehanteerd voor alle ambtenaren bij politie ongeacht de salarisschaal of functie, en niet alleen voor de politietop. Het antwoord is ja. Bij een enkele toelage echter is toepassing uitgezonderd voor de hogere schalen. Zo is er geen aanspraak meer op overwerkvergoeding vanaf schaal 13.

5

Hoe verhoudt (de toepassing van) dit systeem zich tot de discussie over de toepassing van de zogenaamde Balkenende-norm?

Voor de vaststelling of een inkomen blijft binnen de Balkenende-norm wordt bij de bepaling van het inkomen ook rekening gehouden met extra belonings- of vergoedingscomponenten. In het Beleidskader Arbeidvoorwaarden Politietop wordt hierop ook gewezen.

6

Kunt u een volledig overzicht geven van de betreffende gegevens en cijfers bij de politie voor de jaren 2006 t/m 2008?

Het door u gevraagde overzicht is bijgevoegd. Ter toelichting merk ik het volgende op.

In het overzicht wordt inzicht geboden in een aantal toelagen over de jaren 2006, 2007 en 2008. Het gaat om gemiddelde jaarbedragen over de schalen 4 tot en met 18, waarbij de totale jaarbedragen zijn gedeeld door het aantal functionarissen dat in die betreffende schaal de betreffende toelage heeft gekregen. De cijfers zijn afgeleid van de aan het ministerie aangeleverde gegevens uit de korpsen. De salarisadministratie is een verantwoordelijkheid van de werkgever en daarmee van de korpsen zelf.

Er zijn allerlei vormen van toelagen die voor de gehele populatie naast het vaste maandinkomen worden verstrekt. De toelagen zijn te verdelen naar:

- Prestatiegerichte toelagen (functioneringstoelage/toelage uitzonderlijke gevallen)
- Toelagen in verband met de arbeidsmarkt (werving, behoud)
- Toelagen in verband met bereikbaarheid-beschikbaarheid (piket/consignatie toelage)
- Representatie toelage

Het maximum van de prestatiebeloning is een percentage van het voor die ambtenaar geldende maximumsalaris variërend van 6% tot en met schaal 9 tot 15% vanaf schaal 16. Deze beloning (bewust belonen) wordt dwars door de politieorganisatie verstrekt, waarbij de bedragen in hoogte verschillen van enkele honderden euro's per jaar tot duizenden euro's. Voor het jaar 2008 komt dat neer op een gemiddeld bedrag van 1161 euro voor de schalen 1-4 (met een aandeel van 2%). Oplopend tot een bedrag van gemiddeld 8808 euro (met een aandeel van 15%) voor de schalen 17+.

Een aanspraak op de toelage werving en behoud staat open voor alle politiefunctionarissen, mits het gaat om een functionaris dan wel functie die voor de arbeidsmarkt bijzonder (schaars) is. Deze toelage kan maximaal € 45 400 op jaarbasis bedragen. Dit bedrag (aanvankelijk maximaal 100 000 gulden) is in overleg met de vakorganisaties vastgesteld in de CAO 2001. In alle salarisschalen komt deze toelage voor, in hoogte variërend van enkele honderden euro's per jaar tot enkele duizenden euro's. Gezien de achtergrond van deze toelage is de omvang van het bedrag hoger naarmate de functie schaarser is. De toelage geeft in 2008 een gemiddeld bedrag van 929 euro voor de schalen 1-4 (met een aandeel van 2%). Oplopend voor de schalen 17+ een gemiddeld bedrag van 7706 euro (met een aandeel van 32%).

De toelagen bereikbaarheid/beschikbaarheid worden ontleend aan een beschreven situatie in de rechtspositie. Doet zich op grond van de rechtspositie die situatie voor, dan heeft de betrokken ambtenaar aanspraak. Grosso modo komen deze toelagen gezien de aard van het politiewerk veelvuldig voor. Gemiddeld genomen omvat dit voor de functionarissen in de operationele diensten enkele honderden euro's per maand, met een aflopende verdeling van het aandeel in de schalen in percentages (1-4: 77%, 5-9: 88%, 10-13: 64%, 14-16: 34% en 17+: 14%). Ook de hoogste leiding in een korps heeft rechtens aanspraak op een dergelijke toelage. Deze wordt veelal als eenmalige afkoopsom berekend.

Cumulatie van toelagen kan leiden tot overschrijding van de wettelijke grens voor openbaarmaking van topinkomens. Bij de jaarlijkse inventarisatie van de Wet op de Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens (WOPT) wordt onderzocht of er sprake is van overschrijding. Bij de laatste inventarisatie (over 2007) is een overschrijding geconstateerd bij 9 functionarissen op een totaal van 52 functionarissen (categorie 17+ in 2007, aandeel 18%)

7

Welke stappen heeft u ondernomen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en toeslagen van korpschefs en van andere hoofdcommissarissen na de in 2004 gemaakte afspraken over de arbeidsvoorwaarden met de huidige Amsterdamse korpschef?

Zoals eerder gesteld valt de korpsleiding op gelijke wijze onder het Besluit Algemene Rechtspositie Politie en het Besluit Bezoldiging Politie als alle andere politiefunctionarissen, en is door mijn voorgangers een Beleidskader Arbeidsvoorwaarden Politietop (BAPT) opgesteld. Dit gaat uit van een inkomen van 100% van het ministerssalarij (inclusief vakantie- en eindejaarstoelage) met een maximum van 130%, als daarvoor specifieke redenen zijn (zoals arbeidsmarktoverwegingen) én voor te leggen aan het ministerie. Dit niveau moet strikt worden nageleefd. Strikte naleving is naar mijn oordeel beter te realiseren door een grotere uniformiteit van de top van de politie onderling. Ik heb daarom in het kabinetsstandpunt politiebesteding het voornemen geuit tot de inrichting van een top-politie-groep voor leden van de korpsleiding. De Algemene Bestuursdienst kan voor deze groep (net als voor de Top Management Groep sector Rijk) de ondersteuning voor bijvoorbeeld werving en selectie, benoeming en ontslag, mobiliteit en beloning verzorgen. Ik zal dit voornemen nader uitwerken in samenspraak met het Korpsbeheerdersberaad. Daarnaast heb ik in overleg met het Korpsbeheerdersberaad het initiatief genomen om de arbeidsvoorwaarden voor de politietop verder te harmoniseren. Bedoeling is de regionale verschillen in beloning zo veel mogelijk gelijk te trekken. Daarnaast wordt gezien hoe het pakket met arbeidsvoorwaarden van de politietop zich verhoudt tot de regelingen voor de top van de rijkdienst en voor de top van defensie. Zonodig zullen regelgeving en beleidskader aan de uitkomsten worden aangepast.

8

Wordt een (vergelijkbaar) toeslagensysteem ook toegepast bij de ministeries, Defensie of andere publieke sectoren?

Vanuit mijn verantwoordelijkheid kan ik deze vraag beantwoorden voor de sector Rijk.

Voor de *sector Rijk* zijn er de navolgende toelagen in beeld gebracht:

- Bijzondere of bewuste beloning
- Toelage i.v.m. onregelmatige diensten, bereikbaarheids- en beschikbaarheidstoelage, vergoeding i.v.m. overwerk
- Vergoeding kosten voor representatie

Voor de overige publieke sectoren en de sector Defensie verwijs ik u naar de verantwoordelijke ministers.

9

Kunt u een vergelijkbaar overzicht als bij vraag zes geven voor de publieke sectoren?

Ik kan dit voor de sector Rijk, niet voor de andere sectoren aangezien de verantwoordelijkheid voor het arbeidsvoorwaardenbeleid door het kabinet is doorgedecentraliseerd naar de werkgeverskoepels in de bedoelde sectoren. Het overzicht van de sector Rijk sluit ik hierbij in.

De sector Rijk geeft het volgende beeld.

De toelagen worden verstrekt in alle salarisschalen. Waar het de toelagen betreft voor onregelmatige dienst, overwerk, bereikbaarheid en beschikbaarheid komen die vooral voor in de lagere en midden salarisschalen. In de schalen 1 tot en met 4 heeft 55% een toelage onregelmatige dienst van gemiddeld ruim 3750 euro.

Bewust belonen komt in alle salarisschalen voor, maar de hoogte in de verschillende schalen daarvan verschilt. In 2008 was het gemiddelde bedrag in de salarisschalen 1 tot 4 circa 1000 euro (met een aandeel van 11%) per jaar. In de salarisschalen 17 en hoger ligt dit op 6600 euro (met een aandeel van 63%) per jaar. Ik verwijs voor meer informatie over bewust belonen ook naar het Sociaal Jaarverslag Rijk.

10

Hoe gaat u deze problematiek aanpakken? Kunt u de Kamer informeren over uw plan van aanpak?

Ik verwijs u naar mijn antwoord bij vraag 7.

BIJLAGEN¹

Beleidskader Arbeidvoorwaarden Politietop
Overzicht toelagen sector Politie
Overzicht toelagen sector Rijk

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.