

Vergaderjaar 2018–2019

**29 628**

**Politie**

**Nr. 858**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 januari 2019

In het AO Politiepersoneel van 29 november jl. (Kamerstuk 29 628, nr. 855) heeft Kamerlid Van Dam (CDA) mij verzocht een brief te sturen over de positie van de medezeggenschap bij de politie. Mevrouw Den Boer (D66) heeft een motie ingediend over de positie van de medezeggenschap bij de ontwikkeling van de ICT van de politie (Kamerstuk 29 628, nr. 827). Met deze brief doe ik de toezegging naar aanleiding van het verzoek Van Dam gestand en ga ik in op de uitvoering van de motie van het lid Den Boer.

Alvorens in te gaan op de positie van de medezeggenschap bij de politie merk ik op dat ook bij de politie de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) het kader schetst waarbinnen de medezeggenschap van de politie functioneert en waarin de verhouding tussen de bestuurder en de ondernemingsraad is vastgelegd.

In artikel 25 van de WOR zijn de onderwerpen vastgelegd die adviesplichtig zijn en die tot het exclusieve domein van de ondernemingsraad behoren. Artikel 27 beschrijft de onderwerpen die instemmingsplichtig zijn. In het kader van deze brief is met name artikel 27 lid 3 relevant waarin is bepaald dat de instemming van de ondernemingsraad niet is vereist voor zover de aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan. De wet laat hier dus ruimte op welke overlegtafel deze onderwerpen worden besloten. In dat kader is tevens relevant dat het Besluit Overleg en Medezeggenschap politie bepaalt dat over aangelegenheden die de algemene rechtstoestand van de politiemedewerker raken, waaronder de algemene regels waarlangs het personeelsbeleid wordt gevoerd, pas kan worden beslist nadat overleg is gevoerd met de vakbonden. Regelingen of wijzigingen daarvan die rechten of plichten van politiemedewerkers bevatten kunnen pas worden ingevoerd nadat daarover overeenstemming met de politievakorganisaties is bereikt.

De beschrijving van de bovenstaande posities laat zien dat de positionering van de medezeggenschap en de positionering van de vakorgani-

saties niet los van elkaar kunnen worden gezien en dat naast onderwerpen die evident tot het terrein van de een of de ander behoren, er wettelijk ook een gebied is waarin een keuze mogelijk is. Voor de politie zijn daarbij nog de volgende omstandigheden relevant:

- Het feit dat de politie in zijn huidige organisatievorm pas sinds 2013 bestaat en er in de jaren daaraan voorafgaand sprake was van medezeggenschap op het niveau van de regiokorpsen en overleg tussen bonden en de Minister op landelijk niveau. Sinds de totstandkoming van de nationale politie is er een werkgever/bestuurder op landelijk niveau in de vorm van de korpschef en een Centrale Ondernemingsraad (COR) op landelijk niveau.
- Bij de politie doet zich de bijzondere situatie voor dat de sector waarop de cao betrekking heeft en de organisatie waarop deze betrekking heeft één en dezelfde zijn.
- De organisatiegraad van de politievakorganisaties is onverminderd hoog.

Vanaf de (voorbereiding van de) vorming van de nationale politie is de medezeggenschap ook op landelijk niveau gepositioneerd, is zij actief betrokken bij de ontwikkeling van de organisatie en heeft zij haar rechten kunnen uitoefenen die haar op grond van de wet toekomen. Uiteraard heeft dat ook tot afbakeningsvraagstukken en wrijving met de politievakorganisaties geleid. Daarbij valt op te merken dat de sector politie hierin niet uniek is. Ook in andere sectoren, bedrijfstakken en organisaties is dit een complex vraagstuk en een permanente zoektocht.

Als uitvloeisel van de cao politie 2015–2017 is aan de heer Borstlap gevraagd om een aantal handreikingen te geven voor de ontwikkeling van de verhoudingen tussen Minister, korpschef, vakorganisaties en (centrale) ondernemingsraad.

De heer Borstlap heeft in zijn advies aan de partijen kort samengevat de volgende overwegingen meegegeven:

- Hergroep de politieke en integrale bedrijfsmatige verantwoordelijkheid (waaronder die voor de cao) over Minister en korpsleiding.
- Korpsleiding en bonden ontwikkelen adequaat personeelsbeleid, stellen cao's vast en borgen de uitvoering daarvan.
- Geef COR en politievakbonden ieder wat hen toekomt (interne bedrijfsvoering respectievelijk arbeidsvoorwaarden en integraal en professioneel personeelsbeleid). Ontwikkel bij raakvlakken effectieve gezamenlijke platforms o.l.v. de korpsleiding.

Op basis van dit advies zijn eerste stappen gezet. Zo is onder het georganiseerd overleg tussen Minister en vakorganisaties een overleg ingesteld waarin bonden met de korpschef overleg voeren. De korpschef heeft zijn werkgeversverantwoordelijkheid tot uitdrukking gebracht in de totstandkoming van de inzet voor het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020, de medeondertekening van inzetbrief en akkoord en gedurende de gehele onderhandelingen. Op het terrein van uitrusting en kleding, waar historisch overleg tussen de Minister en de vakorganisaties plaatsvond, is het overleg inmiddels overgedragen aan de ondernemingsraad omdat een ieder het erover eens was dat het daar gezien de WOR thuishoort. Vakbonden hebben daarbij gezorgd voor een gefaseerde kennisoverdracht zodat de ondernemingsraad haar verantwoordelijkheid op dit terrein ook kan dragen.

In mijn brief van 1 november 2018<sup>1</sup> heb ik u op de hoogte gesteld van de uitkomst van de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenakkoord

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 628, nr. 817

sector politie 2018–2020. In deze brief heb ik uw Kamer gemeld dat de politievakbonden mij en de korpschef veelvuldig hebben gewezen op het gebrek aan vertrouwen van politiepersoneel in de eigen organisatie onder meer op het gebied van de uitvoering van de afspraken uit het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2015–2017. Dit klemde te meer door mijn – in de beleidsreactie op de evaluatie van de Politiewet kenbaar gemaakte – voornemen om op termijn tot een overdracht van het georganiseerd overleg te komen. Dit signaal heb ik mij aangetrokken. Om de vakbonden het vertrouwen te geven in mijn betrokkenheid, ook bij de uitvoering van de afspraken, heb ik een viermaandelijks monitorings-overleg toegezegd waarin ik met de voorzitters van de politievakbonden en de korpschef de voortgang van de uitvoering van het akkoord bespreek.

In het AO Politiepersoneel van 29 november jl. uitte de heer Van Dam zijn zorg over de afspraken die in het arbeidsvoorwaardenakkoord gemaakt zijn. Volgens hem liggen veel van die afspraken op het terrein van de medezeggenschap, zeker als het gaat om de bijlage bij het akkoord, die naar aanleiding van het «herstelplan» van de bonden is opgesteld. Naar mijn mening bevat het arbeidsvoorwaardenakkoord als zodanig dergelijke afspraken niet dan wel zijn het afspraken waarvoor ook de wet op de ondernemingsraden de ruimte laat om daarover collectieve afspraken met de vakorganisaties te maken.

De bijlage bij het akkoord «Samen werken aan een beter politieorganisatie» geeft uitgangspunten voor de doorontwikkeling van de politieorganisatie waarover in het zogenaamde strategisch beraad gesproken wordt. De COR en de bonden zitten daar aan tafel vanuit hun eigen rollen en verantwoordelijkheid om een strategisch gesprek met de korpschef over de organisatieontwikkeling op langere termijn te voeren. Als het gesprek in het strategisch beraad leidt tot besluitvorming, dan wordt het besluit genomen op de formele tafel die daarvoor bedoeld is: het overleg tussen korpschef en COR, het overleg tussen korpschef en bonden of het overleg tussen de Minister en bonden.

Ten grondslag aan dit strategisch beraad ligt de wens van alle partijen om als strategisch partners op een toekomstgerichte manier te bouwen aan de politieorganisatie. De focus ligt daarbij op gezamenlijkheid en inbreng vanuit ieders eigen rol. Dit sluit naar mijn mening volledig aan bij de bovengenoemde overwegingen van Borstlap.

Vanuit diezelfde gedachte van gezamenlijkheid is in de werkgroepen die momenteel het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018–2020 uitwerken de COR aangeschoven. De vertegenwoordigers van de COR in deze werkgroepen denken mee over de uitwerking van de afspraken. Op deze manier zijn zowel bonden als medezeggenschap betrokken bij het vorm geven aan het personeelsbeleid van de politie.

In het akkoord is verder nog afgesproken dat er bijzondere commissies ingesteld worden. Deze zijn bedoeld voor overleg tussen vakorganisaties en eenheidsleidingen over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, de uitvoering van cao-afspraken in de eenheid en de uitvoering van besluiten in het kader van de verbetering van de politieorganisatie. Op deze manier wordt er een verbinding gelegd tussen de gemaakte afspraken op centraal niveau en de uitvoering van het akkoord op eenheidsniveau.

De korpschef heeft het afgelopen jaar samen met het dagelijks bestuur van de nieuwe COR een (her)start gemaakt met het vormgeven van hun strategisch partnerschap. Dit past binnen de geformuleerde ambitie van

de nieuwe COR, waarin zij hun eigen (door)ontwikkeling en vernieuwing als strategisch partner centraal hebben gesteld. Naast de onderwerpen op het gebied van personeelsbeleid waarbij zowel de COR als de politievakbonden worden betrokken, zijn er onderwerpen die evident op het terrein van de medezeggenschap liggen en niet op het terrein van de vakbonden.

Een specifiek voorbeeld hiervan is artikel 25 lid 1 sub h van de WOR, waarin staat dat de medezeggenschap adviesrecht heeft bij belangrijke investeringen ten behoeve van de onderneming. De ontwikkeling en uitrol van de ICT binnen de politie is daar een voorbeeld van. De korpschef wordt dan ook geadviseerd door de COR over de ICT-ontwikkeling. De COR heeft een eigen ICT-commissie waarmee de relevante ICT-ontwikkelingen, zoals het ICT-programma Vernieuwend Registreren, proactief worden besproken. De motie van het lid Den Boer (D66) wordt hiermee uitgevoerd.

Met bovenstaande heb ik u een beeld geschetst van de positionering van de medezeggenschap en de ontwikkeling daarbinnen. Een dergelijke positionering is geen statisch gegeven, maar moet regelmatig worden herijkt afhankelijk van interne en externe ontwikkelingen. Voor mij is belangrijk dat dergelijke positioneringsvraagstukken zich niet alleen focussen op afbakeningen, maar met namen op effectieve samenwerking en complementariteit. In de toekomst zouden de korpschef en ik de ontwikkeling van organisatie- en personeelsbeleid meer dan nu gebeurt tot stand willen brengen door middel van co-creatie en een continue dialoog met medewerkers óf de vertegenwoordigers daarvan. Hoe we dit precies vorm moeten geven, is een zoektocht die we met de vakbonden en de medezeggenschap willen ondernemen. Mij is bekend dat de korpschef en de medezeggenschap met co-creatie al een start hebben gemaakt met de doorontwikkeling van medewerkersparticipatie aan de hand van een gezamenlijk gehouden evaluatie van het medezeggenschapsmodel. Betrokkenheid van (individuele) politiemedewerkers bij de (door)ontwikkeling van hun vak is van het grootste belang en wordt daarom door alle partijen omarmd.

De Minister van Justitie en Veiligheid,  
F.B.J. Grapperhaus