

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

43

Vragen van de leden **Flach** en **Diederik van Dijk** (beiden SGP) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie en Veiligheid over *het onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao van de politie* (ingezonden 1 augustus 2025).

Antwoord van Minister **Van Oosten** (Justitie en Veiligheid), mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 19 september 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 2888.

Vraag 1

Bent u bekend met het onderhandelaarsresultaat over de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van de politie?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Erkent u dat het voor een samenleving van zeer wezenlijk belang is om algemeen erkende rust- en feestdagen te hebben? Onderkent u dat regelingen die deze dagen inwisselbaar maken op basis van individuele voorkeur tot uitholling van deze algemeen erkende dagen kunnen leiden, aangezien het collectieve karakter kenmerkend is voor deze dagen?

Antwoord 2

Dit kabinet hecht veel waarde aan het gezond, veilig en inzetbaar houden van alle werkenden in Nederland met een goede balans tussen werk en privéleven om hen te beschermen tegen overbelasting en om uitval te voorkomen. Dit geldt des te meer voor medewerkers met een zwaar beroep, zoals veel medewerkers bij de politie. Het kabinet hecht ook waarde aan goed werkgeverschap en streeft naar een inclusieve overheidsorganisatie. Politied medewerkers de mogelijkheid geven om een beperkt aantal dagen passend voor hen en vanuit hun perspectief, achtergrond en oriëntatie in te kunnen vullen maakt hier deel van uit.

¹ NPB, 30 juli 2025, «Onderhandelaarsresultaat nieuwe politie-cao» (www.politiebond.nl/actueel/nieuws-and-blog/onderhandelaarsresultaat-nieuwe-politie-cao/).

In algemene zin bepaalt de Arbeidstijdenwet (ATW) het aantal uren dat een medewerker mag werken, wanneer de medewerker recht heeft op pauze en hoeveel rust een werknemer nodig heeft. In de Algemene termijnenwet (Atw) wordt expliciet gemaakt welke dagen gelden als algemeen erkende feestdagen.

De erkenning van een feestdag door de Atw staat los van de vraag of medewerkers op die dag daadwerkelijk vrij krijgen van hun werkgever. Dit moet namelijk worden geregeld in aanvullende afspraken tussen werkgever en werknemer, zoals in het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie is gebeurd. Beide voornoemde wetten blijven onverminderd van kracht, ook na het bereiken van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector politie.

Vraag 3

Waarom heeft u gelet op het essentiële karakter van algemeen erkende rust- en feestdagen niet gekozen voor uitdrukkelijke voorafgaande betrokkenheid van het parlement voordat daadwerkelijk wijzigingen worden doorgevoerd bij belangrijke organisaties zoals de Nationale Politie? Vraagt een zorgvuldige omgang met deze feestdagen niet om goed onderbouwde publieke afwegingen in plaats van voldongen feiten na besloten onderhandelingen in cao-kamertjes?

Antwoord 3

De totstandkoming van een arbeidsvoorwaardenakkoord van de politie is een arbeidsrechtelijke aangelegenheid tussen de werkgever (Minister van Justitie en Veiligheid en de korpschef) en de politievakbonden. In het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 1 januari 2024 tot en met 30 november 2025² maakten de Minister, korpschef en politievakorganisaties, binnen de kaders van het mandaat van het vorige kabinet, al afspraken om stappen te zetten in de richting van inclusieve arbeidsvoorwaarden, waaronder inwisselbare feestdagen. De afspraak in het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 1 december 2025 tot en met 15 december 2027³ betreft een nadere uitwerking hiervan. Op 2 september jl. ondertekenden de Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de politievakbonden dit nieuwe akkoord met mandaat van de ministerraad.

Vraag 4

Waarom meent u dat het acceptabel is dat de Nationale Politie de status van de algemeen erkende christelijke feestdagen onder druk zet door de mogelijkheid deze dagen in te wisselen en de toelage voor deze dagen af te schaffen, terwijl deze feestdagen duidelijk verankerd zijn in wetgeving zoals de Algemene termijnenwet? Hoe is dit te rijmen met de verantwoordelijkheid van de politie om het algemeen erkende karakter van de Nederlandse cultuur en traditie juist aan te voelen en te respecteren?

Antwoord 4

Voor het eerste deel van uw vraag, zie het antwoord op vraag 2. Voor het overige beantwoorden we uw vraag bij vraag 7.

Vraag 5

Uit welke gegevens zou blijken dat bij een groot deel van het personeelsbestand van de politie behoefte bestaat aan het inwisselen van algemeen erkende feestdagen? Berust deze wijziging op breed gedeelde werkelijke wensen of heeft dit vooral te maken met ideologische overwegingen?

Antwoord 5

De politie wil er voor iedereen zijn in de samenleving en elke politiemedewerker doet ertoe, ongeacht leefstijl, geloofs- en levensovertuiging. De werkgever en de politievakbonden maakten daarom in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord (1 juli 2024 tot en met 30 november 2025) al afspraken om verdere stappen te zetten op het gebied van inclusieve arbeidsvoorwaarden,

² Ondertekend op 19 december 2023, met een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025.

³ Politie-Cao | Politie | Rijksoverheid.nl.

waaronder de mogelijkheid van het inwisselen van feestdagen. Om te komen tot een afspraak die past bij de behoeften van medewerkers met verschillende culturele achtergrond, leefstijl en (geloofs)overtuiging is expertise ingewonnen bij het landelijke Netwerk Divers Vakmanschap (NDV). Ook hielden de politievakbonden een ledenraadpleging waarbij 95% van de leden voor het huidige akkoord hebben gestemd. Het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord (1 december 2025 tot en met 15 december 2027) bevat een nadere uitwerking van de eerder gemaakte afspraken op het gebied van inclusieve arbeidsvoorwaarden. Tijdens de betreffende ledenraadpleging stemde opnieuw de overgrote meerderheid van de leden voor.

Vraag 6

Kunt u aangeven welke overwegingen en onderbouwing ten grondslag hebben gelegen aan de keuze om de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag en de tweede Pinksterdag inwisselbaar te maken? Waarom is bijvoorbeeld niet gekozen voor de tweede Kerstdag in plaats van de Hemelvaartsdag?

Antwoord 6

De drie geselecteerde christelijke feestdagen, namelijk tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag, liggen in een periode waarin veel geloofs- en cultuurgebonden hoogtijdagen worden gevierd of herdenkingsdagen plaatsvinden. Door deze drie feestdagen toe te voegen aan het Individueel Keuzebudget krijgen politiemedewerkers meer ruimte om deze drie vrije dagen in te zetten voor een (feest)dag die voor hen belangrijk is.

Vraag 7

Hoe geeft u er rekenschap van dat de politie door het bieden van ruimte om feestdagen in te wisselen met het oog op diversiteit en inclusie juist bijdraagt aan vervreemding bij miljoenen Nederlanders die de waarde inzien van de niet voor niets algemeen erkende nationale feestdagen? Is de politie nog inclusief voor alle Nederlanders?

Antwoord 4 en 7

De politie streeft ernaar om een organisatie te zijn voor iedereen, rekening houdend met de verschillende culturen en doelgroepen. Om die reden is ervoor gekozen om drie (christelijke) feestdagen niet langer aan te merken als feestdag en de uren van deze drie dagen toe te voegen aan het Individueel Keuze Budget (IKB). Hierdoor kunnen politiemedewerkers zelf kiezen of ze op deze drie dagen vrij nemen of op andere dagen. Overigens blijven algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in de Algemene termijnenwet (Atw) onverkort van kracht. De Atw dient een ander doel dan het uitdragen van de waarden van de Nederlandse cultuur of traditie. Door het expliciteren van de algemeen erkende feestdagen in de Atw wordt namelijk voorkomen dat het juridisch verkeer wordt belemmerd bij het uitvoeren van formele rechtshandelingen, in geval een wettelijke termijn eindigt op een zaterdag, zondag of een feestdag.

Vraag 8

Onderkent u dat het voor het toekennen van een individueel recht om de genoemde drie algemeen erkende feestdagen te kunnen inwisselen niet vereist is om in artikel 12, vierde lid, onderdeel b, van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) deze feestdagen voor alle ambtenaren van de politie uit de lijst met feestdagen te verwijderen? Kunt u aangeven dat het de bedoeling is om het beoogde individuele recht op zodanige wijze te regelen dat in het Barp niet in algemene zin een beperking van de lijst met feestdagen ontstaat?

Antwoord 8

Op 2 september jl. is het nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord door de Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de politievakbonden getekend. Na deze ondertekening is de uitwerking, onder andere in wet en regelgeving, van de gemaakte afspraken van start gegaan. Ik kan, in deze fase van het proces, nog niet aangeven hoe deze afspraak wordt geformaliseerd in bestaande wet- en regelgeving.

Vraag 9

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden ruim voordat een wijziging van het Barp vastgesteld wordt? Bent u bovendien bereid de voorgenomen wijziging van het Barp aan de Kamer toe te sturen?

Antwoord 9

Het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp) en het Besluit bezoldiging politie (Bbp) zijn geen wetten in formele zin, maar uitvoeringsbesluiten in de zin van een algemene maatregel van bestuur (AMvB). Wijzigingen van een AMvB worden voorbereid door het betreffende departement en komt tot stand door middel van bespreking in de ministerraad. Hierbij wordt tevens een advies gevraagd van de Raad van State. Vervolgens wordt de gewijzigde AMvB bij koninklijk besluit vastgesteld en in het Staatsblad gepubliceerd. Uw Kamer ontvangt ruim voor deze publicatie de beantwoording op deze vragen.

Vraag 10

Kunt u bevestigen dat het niet wenselijk is dat andere onderdelen van de Rijksoverheid meegaan in het relativeren van bepaalde algemeen erkende feestdagen op basis van een individualistische cultuur?

Antwoord 10

Het is van belang om stappen te zetten op het gebied van moderne en inclusieve arbeidsvoorwaarden die passen bij de huidige arbeidsmarkt en het streven naar een toekomstbestendige Rijksoverheid. Elke sector binnen de Rijksoverheid onderhandelt zelfstandig met zijn sociale partners over de arbeidsvoorwaarden. Het aantrekken van nieuw personeel en het behouden van medewerkers is hierbij prioriteit.

De Rijksoverheid hecht waarde aan het zijn van een goed werkgever. Dit houdt onder andere in dat werknemers gelijke kansen worden geboden, er wordt ingezet op het voorkomen van (arbeidsmarkt)discriminatie en dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierbij wordt er ruimte geboden aan verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis van medewerkers met als doel het bevorderen van resultaten, creativiteit en innovatie en ook de belangrijke balans tussen werk en privé.