

De leden van de CGOP  
d.t.v. het CAOP t.a.v. mw. drs. C.L.D. van Agten  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag

**Onderwerp**  
inzet m.b.t. arbeidsvoorwaarden voor de sector  
Politie

Het arbeidsvoorwaardenakkoord 2001- 2003 loopt af op 31 december a.s..  
Informeel zijn wij reeds eenmaal bijeen geweest waarin ik heb aangekondigd  
voor het volgende overleg op 9 december 2003 mijn voorstellen aan u te zullen  
presenteren.

In deze brief zal ik aangeven waarover ik met u wil overleggen. Dit zijn de  
volgende punten:

1. AVR (Arbo, Verzuim en Reïntegratie) -beleid
2. Kwaliteit Personeelsbeleid
3. Arbeidsparticipatie oudere werknemers/langer doorwerken
4. (Pre-)pensioenregelingen
5. Efficiencyverbetering/administratieve vereenvoudiging
6. Individuele keuze arbeidsvoorwaarden (cao a la carte)
7. Loonparagraaf/arbeidsvoorwaardenruimte

Voordat ik overga tot een inhoudelijke bespreking van deze punten wil ik een  
aantal uitgangspunten schetsen, die naar mijn oordeel de aandacht verdienen bij  
de totstandkoming van dit nieuwe arbeidsvoorwaardenakkoord.

#### a. Het thans nog lopende arbeidsvoorwaardenakkoord

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 is een groot aantal afspraken  
gemaakt over materiële en immateriële zaken. Daarmee is een goed en krachtig  
fundament gelegd voor een kwaliteitsimpuls in werk, mens en organisatie.  
Hoewel aan alle afspraken in beginsel invulling is gegeven, ben ik van mening  
dat de werking daarvan in de korpsen onvoldoende heeft kunnen bezinken. De  
implementatielast voor de korpsen was en is nog steeds groot. De vele  
kwalitatieve afspraken vragen en verdienen voor een goede uitvoering aandacht

**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Inlichtingen**

T  
F

**Uw kenmerk**

**Blad**  
1 van 12

**Aantal bijlagen**  
0

**Bezoekadres**  
Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag

**Postadres**  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

**Internetadres**  
[www.minbzk.nl](http://www.minbzk.nl)

**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
2 van 12

en tijd. Om de toen gemaakte afspraken recht te doen ben ik van mening dat wij bij een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord terughoudend moeten zijn met het maken van nieuwe afspraken, maar vooral aansluiting bij vervolgspraken moeten waarborgen. Zodoende wordt voor de korpsen de mogelijkheid geschapen om verder invulling te geven aan de afspraken uit het thans nog lopende akkoord.

Mijn voorstel ondersteunt hiermee tevens de noodzaak van bestedingsbeperking en past (mede daardoor) goed bij de sombere sociaal - economische situatie.

#### b. De macro-economische vooruitzichten voor Nederland in het algemeen en het sociaal-economisch klimaat in het bijzonder

De laatste twee jaar is de macro-economische situatie sterk verslechterd. Er is sprake van een ongunstig economisch klimaat. Het niveau van de werkloosheid baart zorgen, de pensioenlasten stijgen sterk en er is op dit moment geen enkele reden om aan te nemen dat een economisch herstel op heel korte termijn te verwachten valt. Het huidige kabinet ziet zich daarom geconfronteerd met de noodzaak de komende jaren zeer omvangrijke bezuinigingen te realiseren. Dit heeft geresulteerd in een aantal afspraken in het najaarsoverleg op 14 oktober jl. tussen het kabinet en de sociale partners. Deze afspraken, die zijn neergelegd in het najaarsakkoord dat formeel op 17 november jl. is afgerond, zien onder andere op bevrozing van de lonen in 2004 en 2005, op te maken afspraken inzake de onderwerpen vut/prepensioen en levensloop én op een aantal versoberende maatregelen op het terrein van de sociale zekerheid.

Deze economische realiteit is een belangrijk gegeven voor de komende onderhandelingen en ik heb de plicht, enerzijds vanuit mijn rol als werkgever en anderzijds als lid van het kabinet om een bijdrage te leveren aan het noodzakelijk economisch herstel van ons land. Het najaarsakkoord is hierbij leidend en impliceert dat rijksbreed voor alle overheidssectoren in 2004 en 2005 de nullijn zal worden gehanteerd en dat de afspraken op het terrein van de sociale zekerheid en vut/prepensioen en levensloop door de partijen bij dit najaarsakkoord dienen te worden gevolgd.

#### c. De betekenis hiervan voor de sector Politie

De ambitieuze doelstellingen die het kabinet zich heeft gesteld op het gebied van veiligheid moeten dus gestalte krijgen in een verslechterd economisch klimaat. Juist vanwege het maatschappelijke belang van veiligheid heeft het kabinet hiervoor geld beschikbaar, doch heeft bij aanvang van zijn kabinetsperiode in 2002 al de keuze gemaakt dit te besteden aan direct zichtbare doelen en niet aan salarisverbeteringen voor personeel dat op dit terrein werkzaam is. De arbeidsvoorwaardenruimte die voor de overheidssectoren beschikbaar was, moet nagenoeg volledig worden ingezet voor de ABP-problematiek en de taakstelling ziektekosten. Door dit gegeven, alsmede de uitkomst van het najaarsakkoord



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
3 van 12

staat dus ook voor de politie vast dat er voor deze sector geen financiële ruimte voor salarisverbeteringen beschikbaar is.

Ik vind dat onder de huidige omstandigheden ook van de politie een bijdrage aan het economisch herstel kan worden gevraagd. Bij het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord, toen het economisch klimaat zich positief ontwikkelde heeft de politiesector in financiële zin forse stappen kunnen zetten, zoals de verwerving van een dertiende maand waarmee zij binnen de overheid een unieke positie inneemt. Daarnaast is in tegenstelling tot zoveel andere werknemers de werkgelegenheid bij de politie verzekerd en wordt in deze sector in de komende jaren zelfs groei gerealiseerd.

Om de goede bewegingen die eerder zijn ingezet bij de voorgaande CAO te continueren is het voornemen ook met de afronding van de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen investeringen te doen in de kwaliteit van het personeelsbeleid, waaronder ik ook de (bevordering van de) gezondheid en welzijn van de werknemer versta.

In een tijd van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen ligt de nadruk vaak op de financiële aspecten, maar het is van groter belang het totaal aan human resources in een veel breder perspectief te zien.

d. Gevolgen van het Hoofdlijnenakkoord en daaruit voortvloeiende speerpunten van het kabinet voor het nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord

Het kabinet heeft op het terrein van de sociale zekerheid een aantal maatregelen aangekondigd in het arbeidsongeschiktheidsstelsel en op het terrein van de wettelijke werknemersverzekeringen, enerzijds ter versobering, doch anderzijds om te appelleren aan de eigen verantwoordelijkheid van werknemers. De arbeidsparticipatie zal hierdoor worden bevorderd. Deze maatregelen zijn nader uitgewerkt in het najaarsakkoord en zullen doorwerken in de voor de sector Politie geldende politiespecifieke regelingen.

Op het punt van de arbeidsongeschiktheid kom ik later in deze brief terug. Wat betreft de versobering van de bovenwettelijke WW-aanvulling is voor de politie een afzonderlijk besluit uitgangspunt (Besluit van 18 december 2000 houdende vaststelling van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsuitkering politie, alsmede houdende wijziging van onder meer het Besluit bezoldiging politie in verband met de invoering van de Ziektewet voor de sector politie). Ik wil dit besluit in overeenstemming brengen met voorgenomen wettelijke wijzigingen, hetgeen impliceert dat versoberingen niet zullen worden gerepareerd.

Tegen deze achtergrond stel ik voor met u over hierboven genoemde onderwerpen te spreken. Daarnaast zou ik in het komende overleg tevens een aantal onderwerpen in discussie willen brengen, enerzijds uit hoofde van de wenselijkheid te komen tot een nog efficiëntere bedrijfsvoering - waarnaar ook



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
4 van 12

het Hoofdlijnenakkoord nadrukkelijk verwijst -, anderzijds om op een aantal onderwerpen procedurele afspraken te maken die bij een volgend arbeidsvoorwaardenoverleg aan de orde moeten komen.

Ik behoud mij het recht voor om voorstellen te wijzigen, dan wel in te trekken of andere voorstellen te presenteren, als daartoe aanleiding is.

Ik ga thans over tot bespreking van de inhoudelijke voorstellen.

### 1. AVR (Arbo, Verzuim en Reïntegratie) -beleid

Het terugdringen van ziekteverzuim is een belangrijke doelstelling in de sector Politie. In de convenanten zijn hierover per korps afspraken gemaakt, waarbij tevens een verbinding is gelegd met bevordering van doelmatigheid. De afgelopen jaren zijn beleidsintensiveringen in gang gezet die gericht zijn op het terugdringen van dit ziekteverzuim en het verminderen van instroom in de WAO. Deze inspanningen hebben geleid tot een daling van het verzuim die zich overigens lijkt door te zetten. De vele initiatieven die op dit terrein zijn gepleegd, die mede door het project Arbeid en Politie zijn ondersteund, hebben hieraan bijgedragen.

Ik acht het van belang dat wij deze beleidsinspanningen continueren en stel voor om enkele nadere afspraken te maken:

In een tweede tranche Arboconvenant (genaamd: Arboplusconvenant) dat overeengekomen zal worden voor een periode van drie jaar, tot en met het jaar 2006, kunnen wij nadere inspanningsverplichtingen afspreken die ten doel hebben uitval te voorkomen en daarmee de inzetbaarheid van het personeel te verhogen. Een aantal van de hieronder genoemde voorstellen kunnen als zodanig daarin een plaats krijgen.

Voor wat betreft de uitvoering van afspraken uit een nieuw Arboplusconvenant en de ondersteuning aan de korpsen kan wederom gebruik worden gemaakt van het project Arbeid en Politie.

Ik heb het voornemen binnen het Arboplusconvenant de drie volgende onderwerpen verder uit te werken:

- verdere ontwikkeling van AVR-beleid binnen de korpsen
- intensivering van reïntegratie van zieke werknemers
- preventie van psychische en fysieke klachten, alsmede bevordering van Fitheid en Gezondheid

In relatie met de regionale convenanten, die als uitvloeisel van het Landelijk Kader met de regionale politiekorpsen zijn afgesloten, worden door mij sinds 2003 periodiek kwantitatieve gegevens verzameld. De beschikbare gegevens worden ook regelmatig aan het politieveld gepresenteerd. Deze gegevens zullen



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
5 van 12

de komende tijd onderling steeds beter vergelijkbaar worden. Ik verwacht dat hiervan een extra prikkel voor het AVR-beleid bij de korpsen uit zal gaan. Naast het kwantitatieve aspect wil ik in de komende periode ook meer aandacht besteden aan een kwalitatieve beoordeling van de voortgang van de AVR-beleidsinzet. Daartoe onderzoek ik thans de mogelijkheden voor aansluiting bij bestaande modellen in de sector die de kwaliteit van de bedrijfsvoering toetsen. Daarbij hecht ik aan onderlinge toetsing en visitatie tussen de korpsen.

Het aandachtsgebied AVR is complex. Er is inmiddels al veel bij de korpsen gebeurd. Leidinggevenden, in samenwerking met afdelingen als P&O en Arbo, richten primair hun aandacht op de zorg voor de werknemer en diens herstel c.q. reïntegratie. Er is nog minder aandacht voor de vraag of een meer doelmatige inkoop van arbodiensten, reïntegratiebedrijven of andere hulpverleners mogelijk is. Ik stel voor dat wordt nagegaan of bepaalde oplossingen efficiënter en goedkoper kunnen door meer onderlinge samenwerking.

In het kader van de doelmatigheid verwacht ik van de korpsen dat zij gezamenlijk met betrokkenen in het veld bezien welke functies (op termijn) door middel van samenwerking uitgevoerd kunnen worden met als doel het realiseren van lagere kosten op een kwalitatief hoger niveau. Het gaat daarbij om functies als kennisvergaring, trainingen, zorginkoop, contractering arbodiensten en reïntegratiebedrijven, financiering van arbo-activiteiten, verwerving van subsidies etc.

Een adequaat AVR-beleid draagt niet alleen bij aan een effectievere en efficiëntere inzet van beschikbare middelen, het levert ook een bijdrage aan de inzetbaarheid van de medewerkers. Daarom zal de ontwikkeling van een Service Level Agreement (SLA), als logisch vervolg op de Handreiking arbodienstcontractering, welke al voor de sector beschikbaar is gesteld, verder worden gestimuleerd. Analoot hieraan zal ook de ontwikkeling van een SLA voor de inzet van reïntegratiebedrijven in het eerste en tweede spoor worden gestimuleerd.

#### *Fitheid en gezondheid*

De zorg voor de gezondheid en welzijn van de werknemers in de sector politie is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer. In dat opzicht zal de werknemer in de komende CAO-periode hierop meer dan voorheen door het management moeten worden aangesproken en verwacht ik van de korpsen dat zij - passend bij de "gezondheids"situatie"van het korps - inspanningen zullen plegen om de conditie/gezondheid van de werknemers optimaal te houden c.q. te verbeteren. Ik denk daarbij aan voorzieningen op het terrein van stoppen met roken, gezonde voeding, (verplichte) sportprogramma's etcetera. Arbeid en Politie zal hierbij ondersteuning bieden.

In het thans nog lopende arbeidsvoorwaardenakkoord zijn aan de korpsen structureel financiële middelen beschikbaar gesteld voor "Fitheid en Gezondheid"



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
6 van 12

ten bedrage van circa 4,5 miljoen. Binnen het project Arbeid en Politie wordt momenteel bij de korpsen nagegaan in hoeverre er daadwerkelijk aandacht wordt besteed aan Fitheid en Gezondheid. Waar er initiatieven zijn ondernomen lijkt dit vooral effect te hebben opgeleverd voor die werknemers die zelf verantwoordelijkheid nemen voor fitheid en gezondheid. Ik wil de aandacht dan ook vooral richten op degenen die dit niet als vanzelf doen.

Het wordt van belang geacht dat korpsen onderling van elkaar leren. Hiervoor kunnen de ervaringen en best practices tussen de korpsen worden gewisseld; de versterkte aandacht voor Fitheid en Gezondheid is mede van belang met het oog op de toekomst waarin de conditie van de werknemer één van de competenties c.q. vaardigheden zal zijn voor specifieke politiefuncties.

#### *Wijziging WAO/wijziging loondoorbetaling in het tweede ziektejaar.*

Vooruitlopend op de nieuwe (n)WAO en verwijzend naar de uitkomst van het najaarsoverleg is er aanleiding om in dit overleg afspraken te maken over de wijze waarop vooruitlopend op deze nWAO de loondoorbetalingen tijdens ziekte vanaf het tweede ziektejaar bij de sector politie zullen worden ingevuld. Ik sluit mij aan bij de afspraken die zijn gemaakt in het najaarsoverleg en zal derhalve in het eerste ziektejaar een loondoorbetaling van 100% handhaven. Voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek worden en die niet (gedeeltelijk) werkzaam zijn, zal in het tweede ziektejaar, en voorzover nodig daarna, niet meer dan 70% loon worden doorbetaald. De rechtspositieregeling zal in die zin hieraan worden aangepast, waarbij zal worden uitgegaan van onmiddellijke werking van die aanpassingen voor alle op of na 1 januari 2004 ontstane ziektegevallen. Hierdoor zal de beperking tot 70% loon in het tweede ziektejaar ingeval van niet-werken voor al die gevallen per 1 januari 2005 ten uitvoer worden gebracht. Vanaf 1 januari 2006 geldt het nieuwe arbeidsongeschiktheidsstelsel.

#### *DGVP*

In het verlengde van het voorgaande breng ik in bespreking om de DGVP extra inzet te laten plegen om de werknemers in de politiesector die zijn uitgevallen ten gevolge van ziekte/ongeval te bemiddelen bij opnames in een ziekenhuis of revalidatiecentrum. De wachtlijstbemiddeling door de DGVP heeft zijn effect bewezen en zal nadrukkelijker moeten worden ingezet om ook daarmee het ziekteverzuim en uitval verder te reduceren. Mijn voorstel houdt in dat het instrument wachtlijstbemiddeling strikter toegepast zal gaan worden, in die zin dat het verplicht wordt voor werkgever/werknemer de arbeidsongeschikte werknemer voor bemiddeling aan te melden en dat de werknemer bij een aanbod slechts met redenen omkleed hiervan kan afwijken.

Met het oog op de komende stelselherziening ziektekosten wil ik in het jaar 2004 een feitenonderzoek starten naar de gevolgen en de mogelijkheden van het door het kabinet beoogd ziektekostenstelsel per 2006. Ik wil daarin betrekken welke voorzieningen zouden kunnen worden voorbereid voor de sector politie, gegeven



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
7 van 12

de uitkomst van dit feitenonderzoek. Daarbij wil ik niet voorbijgaan aan de inzet om de sociale zekerheid en de gezondheidszorg te ontschotten. Ik wil in het overleg de rol van de politievakorganisaties daarbij aan de orde stellen. Tot slot merk ik op dat ik mij kan voorstellen dat andere betrokkenen, zoals VWS, hierbij ook een rol spelen.

Inmiddels heeft het kabinet maatregelen aangekondigd bij wijze van inperking van de voorzieningen in het ziekenfondspakket. Hoewel dit over het algemeen geen directe gevolgen hoeft te hebben voor het verstrekkingenpakket van de DGVP, houd ik mij het recht voor om tijdens het CAO-overleg op dit onderwerp bij u terug te komen ook in het licht van de premiestelling 2004.

## 2. Kwaliteit Personeelsbeleid

De druk op de politie om Nederland veiliger te maken wordt sterker. Dit vergt een aanzienlijke inspanning van het politiepersoneel. Naast een qua omvang adequaat personeelsbestand en de mogelijkheden om een flexibele inzet te waarborgen is het realiseren van goed opgeleid en gemotiveerd personeel daarbij een absolute voorwaarde waaraan ik groot belang hecht. Op grond van het vorige arbeidsvoorwaardenakkoord is de landelijke werkgroep Ontwikkelingsgericht Personeels Beleid (OPB) ingericht om de korpsen te ondersteunen bij het te concretiseren personeelsbeleid. Deze werkgroep heeft de afgelopen twee jaar prioriteit gegeven aan de invoering van Personeels Ontwikkelings Plannen (POP's) bij de korpsen. Daarnaast is ondersteuning aan de korpsen geboden bij de invoering van competentie management en ontwikkelingsgericht beoordelen.

Mede dankzij de inspanningen van deze werkgroep heeft het personeelsbeleid zich een belangrijker plaats veroverd bij het management en zijn vele goede initiatieven ontwikkeld die door de korpsen ook onderling gedeeld worden. Ik acht het van belang om deze lijn te vervolgen. Ik stel daarom voor om de activiteiten van de tijdelijk ingestelde werkgroep te verlengen voor een periode van twee jaar, tot en met 2005, waarbij ik met u van gedachten wil wisselen over de structuur waarin deze activiteiten in de komende periode zullen plaatsvinden, alsmede over de onderwerpen die hierin bijzondere aandacht zouden moeten krijgen. Ik noem in ieder geval de aandacht voor oudere werknemers; niet om daarvoor een bijzondere positie te creëren, maar wel om een personeelsbeleid in te richten waardoor een bevredigende functievervulling tot op latere leeftijd mogelijk wordt. Ik leg hiermee een verbinding met mijn volgende voorstel.

## 3. Arbeidsparticipatie oudere werknemers/langer doorwerken

Met het oog op de toenemende vergrijzing wordt het steeds belangrijker om ouderen langer aan het werk te houden. Daarnaast is het kabinetsbeleid in algemene zin gericht op het langer doorwerken. Het belang om politiepersoneel



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
8 van 12

langer aan het werk te houden vergt een omslag in het denken en handelen binnen de politieorganisatie en zal binnen het werkterrein van het OPB speerpunt kunnen worden. Ik heb hierbij overwogen dat de tendens om ouderen langer te laten doorwerken zich slecht verhoudt met een aspect van de huidige vormgeving van de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR). Het vroegtijdige vertrek heeft daarnaast ook gevolgen voor de sterkteontwikkeling.

Ik stel daartoe voor om deelname aan de TOR niet meer te koppelen aan een verplicht leeftijdsontslag op de leeftijd van 60 jaar. Het gebruik van de TOR kan worden uitgesteld waarbij het leeftijdsontslag (FLO) ook later kan plaatsvinden dan bij het bereiken van de zestigjarige leeftijd.

Daarnaast stel ik voor om de ontslagprocedure FLO om te draaien, zodanig, dat voor executieven ontslag op 60-jarige leeftijd op verzoek wordt verleend en niet meer als automatisme wordt verleend omdat niet is verzocht om te mogen doorwerken.

De gezondheidstoets blijft daarbij bestaan maar wordt ook omgekeerd (dus verplicht voor alle betrokken ambtenaren die niet te kennen hebben gegeven op zestigjarige leeftijd FLO-ontslag te wensen).

Met de aanpassing van deze regelingen wordt een nieuwe weg ingeslagen die ertoe zal bijdragen dat werknemers de beëindiging van hun loopbaan bewuster overwegen en daarin individuele keuzes zullen maken.

#### 4. (Pre-)Pensioenregelingen

Op meerdere terreinen zijn aan de zijde van het kabinet voorstellen in voorbereiding om een grotere arbeidsparticipatie te realiseren.

In afwachting van de te bereiken overeenstemming tussen Kabinet en Stichting van de Arbeid per 1 april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel van fiscale facilitering ten behoeve van VUT/prepensioen en levensloop, alsmede eventuele overgangsregelingen wil ik met u in ons overleg een procedure afspraak maken voor de wijze waarop wij dit onderwerp in de jaren 2004/2005 behandelen. Voorzover de levensloopregeling daarbij betrokken zal zijn, heeft dat, naar verwachting, ook zijn uitwerking op de bij de politie bestaande verlofspaarregeling.

#### *Pensioenovereenkomst*

Op 3 november 2003 is in de Pensioenkamer van de Raad van het overheidsperoneel een akkoord gesloten over de aanpassing van de pensioenen. Belangrijkste aspecten van dit akkoord zijn de halvering van de toekomstige opbouw voor het nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar en de introductie van middelloon met daaraan gekoppeld een verbreding van de pensioengrondslag met variabele inkomsten en overwerk. De in het Pensioenakkoord opgenomen wijzigingen hebben ten doel de stijging tot een



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
9 van 12

kostendeekkende premie van het ouderdomspensioen te beperken tot 19% van de huidige pensioengrondslag, hetgeen altijd nog een zeer forse toename van deze premie is.

De middelloonsystematiek zal per 1 januari 2004 worden ingevoerd. Zoals bekend zal de introductie van middelloon ook gevolgen hebben voor de AFUP; dit zal ook een middelloonregeling moeten worden.

De aan middelloon gekoppelde verbreding van de pensioengrondslag zal ook gevolgen hebben. De variabele inkomsten (zoals de operationele toelage en de consignatietoelage) behoren reeds tot het pensioengevend inkomen. Het overwerk is een inkomenscomponent die nu niet behoort tot het pensioengevend loon maar waarvan het Pensioenakkoord voorziet dat dit vanaf 1 juli 2005 wel het geval zal zijn.

Het pensioengevend worden van overwerk maakt het wenselijk om de huidige regelgeving omtrent de vergoeding van overwerk inhoudelijk aan te passen. Met een dergelijke wijziging dienen zowel gedragseffecten (toename voorkeur personeel voor het compenseren van overwerk in geld in plaats van tijd) te worden beperkt als ook de met de pensioengevendheid samenhangende kosten. Bovendien moet worden voorkomen dat ambtenaren die het overwerk in tijd krijgen vergoed daarvoor eigenlijk minder worden beloond (want geen pensioenopbouw over het in tijd vergoedde overwerk) dan ambtenaren die het overwerk in geld krijgen vergoed. Om deze ongewenste situatie zoveel mogelijk te beperken stel ik voor om overwerk dat in geld wordt vergoed te splitsen in de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw die wordt afgedragen aan ABP en een deel dat wordt uitbetaald aan de ambtenaar. De som van uitbetaalde vergoeding en premiebijdrage is daarbij gelijk aan de huidige niet-pensioengevende overwerkvergoeding.

Ik stel voor het omvormen van de AFUP in een middelloonregeling met u en ondersteund door het ABP in de in het Besluit overleg en medezeggenschap politie genoemde AFUP-commissie ter hand te nemen. Dit kan een aanvang nemen zodra het ontwerp van de teksten voor het Pensioenreglement en FPU-reglement gereed is. Dit zal nader kunnen worden onderzocht in de AFUP-commissie. Ik stel voor deze commissie zich ook te laten buigen over de gevolgen van het per 1 april 2004 te bereiken stelsel rond fiscale facilitatie VUT/prepensioen/levensloop, zoals hiervoor aangegeven.

#### 5. Efficiencyverbetering/administratieve vereenvoudiging

In het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit de convenanten, de taakstelling doelmatigheid, alsmede uit de attitude van de korpsen om optimaal te presteren en personeel flexibel in te zetten wil ik in het overleg met u spreken over een aantal onderwerpen met als doel de onderliggende regelgeving geënt op die onderwerpen te vereenvoudigen en daardoor (onnodige) bureaucratische



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
10 van 12

belemmeringen weg te nemen. Vergroting van de effectiviteit van het politiewerk ("meer blauw op straat") speelt hierbij een belangrijke rol. Ik behoud mij het recht voor, zoals eerder in deze brief gesteld, om gaandeweg het overleg hiermee samenhangende onderwerpen alsnog aan de orde te stellen.

#### *Mobiliteit*

De huidige vergoedingsregelingen in verband met woon-werkverkeer, dienstreizen en verplaatsingen zijn ondoorzichtig en complex en daardoor niet doelmatig in de uitvoering. De regelgeving dateert in de basis grotendeels uit de tachtiger jaren en is nadien uitgebouwd door talloze aanpassingen zonder dat het geheel als zodanig op consistentie en duidelijkheid ooit nog is bezien. Deze uitwerking en uitvoering worden door de korpsen als bijzonder lastig, tijdrovend en daardoor kostenverhogend ervaren. Daarnaast speelt ook het kabinetsvoorstel rond de fiscale behandeling van het woon-werkverkeer (het zogenaamde autopakket).

Om die redenen heb ik het voornemen om deze regelingen aan te passen. Uitgangspunt is het onderbrengen van de diverse vergoedingsregelingen in een overzichtelijk en goed toegankelijk besluit. Het op korte termijn herstructureren van bovengenoemde reisregelingen is naar mijn mening niet haalbaar. De materie is dermate complex dat een herziening bijzonder zorgvuldig dient te worden uitgevoerd. Dat kost tijd. Ik stel voor om te komen tot een integrale reisregeling die uiterlijk 1 januari 2005 van kracht moet zijn. Om dit te realiseren wil ik uitgangspunten met u afspreken die de basis moeten vormen voor de in 2004 te ontwerpen nieuwe regeling.

#### *Landelijke reorganisatieparagraaf*

Uit oogpunt van efficiency stel ik voor in het Besluit algemene rechtspositie politie een landelijke reorganisatieparagraaf op te nemen. Deze paragraaf zal bestaan uit algemene bepalingen die bij elke reorganisatie van toepassing zijn.

#### *Raamwerkregelingen*

Onder dit hoofdstuk stel ik voor dat mijn ministerie meer dan voorheen bij de uitwerking van voorstellen raamwerkregelingen zal opstellen. De korpsen die hiervan gebruik willen maken beschikken daardoor over een complete en correcte regeling, korpsen die een andere aanpak prefereren kunnen een dergelijke regeling als uitgangspunt gebruiken. Ook hiermee wordt efficiency bereikt.

#### *Afbouwtoelage*

De regeling die de berekening van de afbouwtoelage voorschrijft in geval van een verlaging van de operationele toelage is vanwege de benodigde nacalculaties arbeidsintensief. Bovendien is de regeling op het punt van de gehanteerde terminologie niet meer actueel. Ik stel voor om een nieuwe regeling op te stellen



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
11 van 12

waarbij de berekening eenmalig plaatsvindt en geen nacalculaties meer plaatsvinden.

#### 6. Individuele keuze arbeidsvoorwaarden (cao a la carte)

Bij de introductie van het individuele keuzesysteem is bij wijze van introductie bewust gekozen voor een beperkte inzet van bronnen die ook als zodanig in het Besluit algemene rechtspositie politie zijn opgenomen. Ook de doelen die de korpsen hier tegenover hebben gezet zijn in omvang summier en maken dat deze faciliteit voor de werknemers een beperkte betekenis kreeg.

Om de reden stel ik voor de dertiende maand die per 31 december 2003 volledig is alsmede de vakantie-uitkering als bronnen toe te voegen. Aan de doelenkant zal de mogelijkheid beschikbaar komen om de bijdrage kinderopvang uit de bronnen te financieren. Door deze toevoeging zal voor de werknemer in fiscale zin een voordeel zijn te behalen.

Het individuele keuzepakket voor de politieambtenaren is bij de vorige CAO afgesproken en het is aan de korpsen overgelaten om dit te implementeren. Gaandeweg is duidelijk geworden dat het aanbieden van een modelregeling dit traject zou kunnen vereenvoudigen. Er zal met uw instemming voor het eerst als raamwerkregeling een regeling CAO a la carte met inbegrip van de beide nieuwe bronnen en doel kunnen worden aangeboden aan de korpsen. Tevens kan daarbij worden voorzien in een standaard software pakket.

#### 7. Loonparagraaf/Arbeidsvoorwaardenruimte

Er is een nullijn afgesproken voor de jaren 2004 en 2005. Het ontbreken van arbeidsvoorwaardenruimte heeft tot gevolg dat het in 2004 niet mogelijk is om de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 1995-1996 inzake het verhogen van het budget van de operationele toelage gestand te doen. Conform de inhoud van deze afspraak wordt de verhoging van het budget opgeschort tot er in 2005 of latere jaren wel weer arbeidsvoorwaardenruimte beschikbaar is om het budget voor de operationele toelage te verhogen.

De verhogingen van het budget in 2002 en 2003 worden gereserveerd in afwachting van nadere afspraken over de aanwending daarvan. Om het proces van het optimaliseren van het capaciteitsmanagement niet te verstoren en gelet op de economische omstandigheden lijkt het mij niet verstandig om nu de gereserveerde middelen aan te wenden voor aanpassingen aan de operationele toelage. Daarom stel ik voor de reservering aan te houden en de incidentele opbrengst daarvan aan te wenden voor andere afspraken.



**Datum**  
4 december 2003

**Ons kenmerk**  
EA2003/80429

**Onderdeel**  
DGOOV|DPOL/AB

**Blad**  
12 van 12

Tenslotte

Uiteraard wil ik behalve over de voorgaande voorstellen ook spreken over de voorstellen van uw organisaties en bezien op welke wijze deze met de hier gepresenteerde voorstellen in balans kunnen worden gebracht. Ik vertrouw op een constructief overleg ondanks de moeilijke omstandigheden waarvoor wij staan.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

J.W. Remkes

