

# De CAO-Inzet

## Loonontwikkeling

De VMHP onderschrijft het belang van loonmatiging in Nederland. Zij zal zich met een concrete looneis mede laten leiden door wat de sociale partners verantwoord achten.

Verwacht wordt dat deze gegevens binnenkort beschikbaar zijn. In de voorbereiding van de CAO heeft de VMHP zich in april jongstleden over de vraag gebogen in hoeverre er bijzondere omstandigheden zijn, waarom een looneis van de sector politie redelijkerwijs hoger zou kunnen uitvallen dan de looneisen van de marktsector of andere overheidssectoren. Een gewetensvolle afweging van alle argumenten heeft tot de conclusie geleid dat die argumenten er niet zijn. Inmiddels dringt zich naar aanleiding van de actualiteit een andere vraag op. Zijn er redelijke argumenten waarom (middelbare en hogere) politieambtenaren in vergelijking met andere werknemers meer zouden moeten matigen in hun loonontwikkeling. Een gewetensvolle afweging van deze vraag leidt tot een sterk ontkennend antwoord. Overigens zullen alle voorstellen die op tafel komen, dus ook voorstellen die niet rechtstreeks de loonontwikkeling betreffen, getoetst worden op hun effecten op de koopkracht. Als blijkt dat hierdoor voor onze achterban koopkrachtverlies optreedt dat groter is dan elders in de sector of samenleving, dan verzet de VMHP zich hiertegen.

De VMHP acht een loonstijging van 0,95% verantwoord.

De VMHP is er voorstander van om naast een contractuele loonstijging een eenmalige uitkering van 0,3% van het jaarsalaris toe te kennen aan eenverdieners in de sector met een meerpersoons huishouden.

## Elementen personeelsbeleid

De VMHP heeft op dit moment geen behoefte aan nieuw personeelsbeleid. De reden hiervan is dat het huidige p-beleid, zeker in theorie, toereikend wordt geacht om medewerkers in de gelegenheid te stellen zich te ontplooiën en om privé-doelstellingen en wensen te combineren met arbeid. Naar onze inzichten biedt het personeelsbeleid ook voldoende mogelijkheden om algemene organisatie-doelstellingen te ondersteunen. Toch ziet de VMHP wel problemen. De bestaande mogelijkheden worden door zowel werknemers als werkgever onvoldoende, of verkeerd gebruikt. Ook blijkt onwetendheid hierover een reden. Het is daarom een wens van de VMHP om praktisch onderzoek te doen naar mogelijkheden om het bestaande instrumentarium beter te gebruiken.

Daarnaast is een aantal projecten uit de vorige CAO niet voltooid terwijl de financie-

ring wel afloopt. De VMHP is bereid om de activiteiten, genoemd in de projecten rondom het terugdringen van ziekteverzuim, en het ontwikkelingsgerichte personeelsbeleid te continueren en daarvoor arbeidsvoorwaarden-geld ter beschikking te stellen.

## Looptijd van de CAO

Het is de voorkeur van de VMHP om de looptijd van de CAO te bepalen op 12 maanden, te rekenen vanaf het moment van ondertekening van het akkoord. Het lijkt ons gezien de onoverzichtelijke economische situatie niet verstandig om een langere contractperiode aan te gaan.

## Op de hoogte

Zoals u gewend bent, zult u ook tijdens deze onderhandelingen op de hoogte worden gehouden van de voortgang. De CAO-onderhandelaars houden weer het inmiddels bekende CAO-dagboek bij. Het dagboek wordt gepubliceerd op de site en in het VMHP Nieuws. Overigens zal er niet onmiddellijk en na iedere onderhandelronde nieuws zijn. Soms wordt afgesproken om geheimhouding te betrachten als dat in het belang van het proces nodig wordt geacht. Heeft u tijdens de onderhandelingen vragen of suggesties dan kunt u altijd rechtstreeks contact opnemen met de onderhandelaars. Voordat de VMHP definitief instemt met een onderhandelaarsakkoord wordt er een ledenraadpleging over de CAO gehouden. De datum van deze bijeenkomst zal pas kort voor de feitelijke ledenraadpleging bekend worden. Plaats van samenkomst is een nader bekend te maken locatie in het midden van het land.

## Verhoging budget internationale solidariteit

De VMHP heeft inmiddels enige ervaring opgedaan met activiteiten in de sfeer van de internationale solidariteit. De beleidsvoornemens op dit punt zijn ambitieus. De VMHP wenst via twee invalshoeken actief te zijn in de internationale ontwikkelingen. Allereerst het participeren in - en volgen van - Europese ontwikkelingen. Het is waarschijnlijk dat de vereniging in dit streven aansluiting zoekt bij een Europees netwerk van politievakorganisaties. Daarnaast wil de VMHP zich

inspannen om, liefst in samenwerking met andere organisaties, medewerking te verlenen aan het verbeteren van de politiezorg in andere landen buiten de Europese context. Ter bekostiging van uitvoering van die voornemens wordt ook de reguliere begroting opgehoogd. Ter tegemoetkoming in deze kosten wensen wij een verhoging van het jaarlijkse budget internationale solidariteit. De VMHP ziet het budget voor haar activiteiten graag opgehoogd met € 2.500 per jaar.

## Het loonge

# Bouw

Het is een rijtjeswoning die staat ingeklemd tussen de andere loonhuizen van de overheid, zoals bijvoorbeeld die van de sector defensie en de sector rijksoverheid. Dat er sprake is van rijtjeswoningen betekent niet, dat er geen verschillen bestaan tussen de optrekjes.

Wie er studie van maakt, ontwaart een keur aan verschillen. Niet alleen in detail maar ook op hoofdlijnen.

Het politieloongebouw heeft 18 salarisschalen met 216 salaristreden. Anders gezegd; iedere salarisschaal heeft gemiddeld 12 periodieken en dat is veel. De sector rijk heeft hetzelfde aantal schalen, maar kent slechts 190 treden. Bij de politie duurt het dus langer voor men op het maximumsalaris zit.

Een ander groot verschil is dat bij andere loongebouwen bedragen elkaar veelvuldig overlappen in opeenvolgende schalen. Om een voorbeeld te geven: Het bedrag van 1800 euro is het salaris dat men bij het rijk per maand gaat verdienen als men aan het begin van schaal 7, in periodiek 0 wordt ingeschaald. Dit zelfde bedrag is ook de vierde periodiek van schaal 6, de zevende periodiek van schaal 5, de negende periodiek van schaal 4 en de twaalfde periodiek van schaal 3. Door het principe van overlap systematisch door te voeren heeft de CAO van het rijk dan ook maar 59 verschillende salarisbedragen voor alle 18 schalen. Dezelfde systematiek is ook aanwezig bij de andere overheidssectoren. Bij de politie is dat anders. Tot en met schaal 12 is er vrijwel geen sprake van overlappende schaalbedragen. Het politieloongebouw heeft dan ook meer dan 160 salarisregels.

Als men zegt dat ons loongebouw niet mooi is, dan wordt bovenstaand fenomeen bedoeld. Is het erg dat je in een, in deze zin, lelijk loongebouw bivakkeert? Het antwoord op deze vraag is 'ja'. Het is op sommige momenten zeker een nadeel voor zowel werkgever als werknemer. Voor de werknemer is het nadelig omdat sommige periodieke verhogingen slechts een minimale verhoging ten opzichte van de vorige periodiek betekenen. Men ervaart een periodieke verhoging van het salaris dan ook niet in alle gevallen als een echte salarisverhoging. Overigens wordt dit effect op enig moment weer teniet gedaan. Een later toe te kennen periodiek kan immers ook extra fors zijn. Ook dat effect doet zich voor in de huidige loonschalen. Al met al is het

toch in strijd met het principe van salarisverhoging. Er behoort regel te zitten. Nog een nadeel. Het kan, door bijvoorbeeld pensionering om de naasthogere, en mogelijk ex hoking te bereiken. Hem of haar w onthouden dat eigenlijk bij de vori al had moeten worden uitbetaald. het werken met een lelijk loongebou Het grootste probleem is dat versc gende schalen zodanig klein kunne van personeel voor bepaalde funct treden er wel eens soortgelijke pro van mensen na functieverandering.

De begane grond van het loongebou 8) heeft in vergelijking met de and hoog plafond. Het maximumsalaris van de sector politie is namelijk h dende percelen. Bij deze bedragen sommigen wellicht zijn vergeten. I een deel van de onregelmatigheids een zuivere vergelijking enigszins I dit bedrag is het plafond nog stee ingebouwde onregelmatigheidstoel verschillen. Overigens is het besta niet problematisch. Per slot van re Nederlandse overheid een sectorm spraak te blijven, we leven in rijtje een standaardbarak.

De eerste etage (schaal 9 t/m schaf ondhoogte die wel vergelijkbaar is De zolder van het loongebouw poli zeker niet alles. Daar waar ze bij d stahoogte hebben, beschikt de poli een vliering. De maximum bedrage



■ Zo ver moet het in 2004 niet komen.

De aanloop naar deze CAO-inzet kenmerkte ideeën voor de komende CAO, maar die uiteindelijk het definitieve wenspakket zijn terechtg oordeel van de vereniging is het hiervoor n laat. Ook kan het zijn dat het idee bij nade idee is. Om u een voorbeeld te geven van e gehaald heeft: de neerslag van een discuss

De beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte voor komende CAO is in vergelijking met voorgaand handelingen minder groot. De VMHP heeft me het hoofd gebogen over de vraag, of er binnen de be arbeidsvoorwaardenruimte inverdieneffecten mogelijk van de opbrengst binnen de arbeidsvoorwaarden hen worden.

Deze vraag leidde tot een interessante discussie over van het regionaal georganiseerd overleg. De basis vo leg ligt in het besluit 'Overleg en medezeggenschap' besluit is veel ouder dan het RGO. Een van de doelst het besluit is de participatie van medewerkers in het zeilen van de organisatie. Deze doelstelling is prima, beetje achterhaald door de tijd en door de Wet op de Ondernemingsraden. De VMHP vindt het uitsluitend c aan overleg niet voldoende. Het gaat ons, en andere erom dat meedoen ook werkelijk wat oplevert. Het B appelleert aan een tijd waarin democratisering van a houdingen het dominante thema was, waarbij een ov overdreven gezegd, het voertuig was. Inmiddels zijn werknemers veel meer mogelijkheden om mee te doe beeld door gewone werkoverlegstructuren die in tege tot arbeidsvoorwaardenoverleg en ondernemingsraad: individuele medewerker directe invloed geven op zijn



# Hoe komt de VMHP aan een CAO-inzet?

Deelname aan CAO-onderhandelingen is in alle opzichten een zeer belangrijke activiteit voor de VMHP. Vandaar dat aan de werkelijke onderhandelingen een zorgvuldige voorbereiding vooraf gaat.

## Internationaal: Met pensioen in Afrika en Engeland

Egypte kent geen pensioensysteem voor de politie. Er geldt overigens ook geen verplicht ontslagmoment. Kortom, de collegae aldaar werken in een systeem van life-time employment in letterlijke zin. In Ethiopië is dat weer anders geregeld. Daar kan een politiemans op 55-jarige leeftijd met pensioen. Dat klinkt beter dan het in werkelijkheid is. De gemiddelde levensverwachting bedraagt daar namelijk slechts 46 jaar. En ook al zou je de kindersterfte niet meerekenen in de berekening van de levensverwachting, dan nog is het eerder zeldzaam dat iemand langdurig van zijn pensioen kan genieten. Als je deze regeling zou projecteren op de Nederlandse mortaliteitscijfers dan zouden wij met 88 jaar pas pensioen ontvangen (de gemiddelde levensverwachting vermeerderd met 10 jaar). Ethiopië behoort met zijn 67 miljoen inwoners tot de 25 armste landen van de wereld. Bedacht moet worden dat het land 80 jaar geleden nog tot de top 20 van rijkste landen behoorde. In Engeland kunnen politiemensen na 30 jaar trouwe dienst met pensioen. Het uitkeringspercentage bedraagt dan 50% van het laatste verdiende salaris. Omdat mensen vaak dan nog jonger zijn dan 50 jaar starten ze niet zelden een second career. Overigens moet je niet weg met 50 jaar. Als je langer blijft, loopt je uiteindelijke pensioenuitkering uiteraard op. Het systeem is weliswaar duur, maar lost voor zowel werkgever als werknemer toekomstige problemen op omdat het zeer stimulerend werkt op de mobiliteit van mensen.

## COLOFON

### CAO special

Deze CAO-special is een uitgave van de VMHP.

Eindredactie en coördinatie:

Rik Sneijder en Evert Onink

Vormgeving en druk:

GBU-grafici, Urk

Redactieadres en secretariaat:

Postbus 176  
2260 AD Leidschendam  
tel: (070) 419 19 41,  
fax: (070) 419 19 42  
e-mail:  
vmhpnieuws@cmhf.nl

Input voor de CAO-inzet en de overwegingen die daarbij een rol spelen komen voornamelijk uit de vereniging zelf. Daarbij wordt uiteraard de nodige literatuur geraadpleegd en wordt rekenschap gegeven aan voor de branche actuele ontwikkelingen. Een van de belangrijke hulpbronnen in dit proces is de vergadering van kaderleden die in de regel twee keer per jaar plaatsvindt. Daarnaast dragen individuele leden ideeën aan, komt het onderwerp ter sprake in de Algemene Vergadering, en speelt het hoofdbestuur een belangrijke rol in de besluitvorming over wat wel of geen CAO-item wordt. Om u een idee te geven hoe zo'n proces verloopt, treft u onderstaand het document aan dat de basis is geweest bij de formulering van onze CAOWensen. De tekst vormde een bijlage bij de uitnodiging voor de kadervergadering. Het is goed om te weten dat de discussie over de vragen veel meer tijd vroeg dan daarvoor was ingeruimd. Gelet op de intensiteit en dynamiek waarin de gesprekken plaatsvonden werd die tijd daarvoor ook genomen.

### Opzet programma- onderdeel CAO Besprekingen

Tijdens de kaderbijeenkomst van de VMHP op donderdag 10 en vrijdag 11 april zal uitvoerig aandacht worden besteed aan het ontwerp van de CAO-inzet van de VMHP voor de komende onderhandelingen. Afgezien van de manifeste doelstelling om tot een CAO te komen, heeft dit programmaonderdeel nog een andere doelstelling. Door intensieve en open gesprekken komen visies en standpunten tot stand die de positie van de VMHP bevestigen, markeren, maar ook creëren. Een degelijke CAO-inzet waarin eigen positie, opvattingen en belangen tot uiting komen en waarin rekening wordt gehouden met relevante omgevingsvariabelen weerspiegelt de krachtige eigen identiteit van onze mooie vereniging.

N.b. Tijdens de workshop CAO zijn teksten beschikbaar van BARP en BBP.

### Discussieronde 1

14.00 uur tot 15.30 uur inclusief

plenaire terugrapportage (parallele subgroepen)

### Vraag 1

In het ontwerpproces van een nieuwe CAO-inzet moet rekening gehouden worden met de sociaal-economische situatie in Nederland. Iedereen weet dat deze niet bepaald rooskleurig is. Er is inmiddels een oproep aan sociale partners om loonstijgingen beperkt te houden tot het inflatieniveau. Naar verwachting wordt die oproep herhaald, of zelfs verder worden versoerd. In welke mate moet deze oproep aan ons worden opgevolgd? Zijn er argumenten te noemen, zeer specifiek voor onze sector of VMHP-doelgroep, waarom van de oproep op redelijke gronden kan worden afgeweken? Zo, niet wat zijn dan de consequenties voor onze opstelling in de onderhandelingen?

### Vraag 2

De waarde solidariteit is een wezenlijke waarde als het gaat om arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid. De invulling van het begrip solidariteit kan echter op verschillende manieren gebeuren. Bovendien is het raadzaam om de grenzen van solidariteit te verkennen. Heeft solidariteit te maken met de sector of ook met mensen buiten de sector? Met wie moeten wij eigenlijk solidair zijn en met wie wat minder? In welk gedrag of bij welke keuzen brengen wij solidariteit tot uitdrukking? Wat is solidariteit ons waard? Goede beleidsopvattingen over solidariteit zijn mede richtinggevend voor de CAO-inzet van de VMHP. Het is dus van belang om onze opvattingen over de aard van solidariteit eens wat uit te diepen.

N.B. Van Dale : bewustzijn van saamhorigheid en bereidheid om de consequenties daarvan te dragen.

### Vraag 3

Hoe lang zou de contractperiode van de CAO moeten zijn en welke overwegingen zijn daarbij te maken?

### Discussieronde 2

15.45 uur tot 16.45 uur inclusief plenaire terugrapportage (arbeidsdelende subgroepen)

### Vraag 4

Loon: nieuw beleid?

De hoogte van het salaris wordt bij de politie grotendeels bepaald door het functiewaarderingssysteem. Dit houdt in dat de wijze waarop men de functie uitoefent in veel mindere mate bepalend is voor het inkomen. Daarnaast speelt de dynamiek van vraag en aanbod in de markt ook nauwelijks een rol in de bezoldiging van politie-ambtenaren. In hoeverre stemt deze situatie tot tevredenheid? Zijn veranderingen in de huidige gang van zaken wenselijk? Waarom? En wat zou er gewonnen worden? Introduceert een verandering in de beloningssystematiek ook nadelen?

### Vraag 5

Het loongebouw.

Binnen de vereniging is een overzicht gemaakt van het loongebouw. Uit het overzicht zijn onevenwichtigheden te destilleren. Deze hebben onder andere te maken met het aantal salarisregels, de verschillen tussen opeenvolgende schalen, de (beperkte) verschillen tussen opeenvolgende salarisschalen en de soms grote verschillen tussen het aanvangssalaris en het maximumsalaris in een loonschaal. In hoeverre is het wenselijk om het loongebouw te reviseren en hoe zou dit moeten? Wat is ons een eventuele revisie waard?

### Discussieronde 3

17.00 uur tot 18.00 uur inclusief plenaire terugrapportage (arbeidsdelende subgroepen)

### Vraag 6

Immateriële aspecten van arbeidsvoorwaardenbeleid

Arbeidsvoorwaarden hebben mede tot doel om een verantwoord personeelsbeleid te voeren. Zijn er concrete maatregelen die je, indachtig dit doel en de situatie in 2003, wilt voorstellen en die in de komende CAO moeten worden opgenomen? Welke door jou gesignaleerde (personeels)problemen zou je hiermee willen oplossen? Betrek hierbij in ieder geval de beleidsterreinen arbeidsverzuimbeleid, ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in brede zin, diversiteit-

beleid, en de combinatie van arbeid en zorgfuncties.

### Vraag 7

Analyse inzet andere (politie)vakorganisaties

Inmiddels zijn er ook bij andere werknemersorganisaties gesprekken gestart over de komende CAO-onderhandelingen. Zijn er uit deze gesprekken en gedachten gegevens te destilleren waarmee wij rekening moeten houden? Tijdens de kaderbijeenkomst zal enig materiaal worden verstrekt.

### Vraag 8

Is er reden om binnen de vereniging voor bepaalde doelgroepen een bijzonder beleid te voeren? Zo ja, welke groepen verdienen bijzondere aandacht? Op welke beleidsterreinen dient het onderscheid gemaakt te worden?

### Vraag 9

Alternatieven

Het is niet te verwachten dat er erg veel loonruimte te vergeven is in de komende onderhandelingen. Kostenbesparingen of dingen anders organiseren kunnen mogelijk geld vrijspelen voor loonontwikkeling of nieuw beleid. Zijn er ideeën hoe door kostenbesparingen binnen arbeidsvoorwaardenruimte geld vrijgespeeld kan worden dat ingezet kan worden voor nieuw beleid?

### Plenaire bijeenkomst

18.00 – 18.45 Conclusies en samenvatting en aanbevelingen

De uitkomst van bovenstaande gesprekken zal een belangrijke input leveren voor de CAO-inzet. Tijdens dit slotoverleg zal ook een procedure worden afgesproken die leidt tot een definitieve tekst. Punt van overweging daarbij is ook de vraag hoe andere niet-kaderleden betrokken kunnen worden bij de CAO-inzet.





cao-themanummer - september 2003

## Afgewogen en realistisch

De huidige CAO voor de sector Politie loopt op 31 december 2003 af. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft de sector en zijn werknemers veel goeds gebracht: de dertiende maand, arbeidstijdverlenging voor hen die dat wensten, uitbreiding van verlofafspraken, opting out, het persoonlijk ontwikkelingsplan etc.

Het "aflopen" van de CAO betekent niet dat deze elementen verdwijnen. Het betekent slechts dat sociale partners na drie jaar weer een mogelijkheid hebben om nieuwe afspraken te maken over verdeling van arbeidsvoorwaarden binnen de sector. Daarbij is in principe alles bespreekbaar, hoewel de praktijk leert dat beproefde elementen in de rechtspositie door beide partijen worden gekoesterd. De marge waarbinnen nieuwe afspraken kunnen worden gemaakt, wordt in hoofdzaak bepaald door de financiële ruimte die daarvoor beschikbaar is. Meestal wordt dan bedoeld de hoeveelheid geld die wordt toegevoegd aan de huidige middelen, maar strikt nodig is dit niet. Door her-schikking kunnen ook middelen beschikbaar komen voor nieuw beleid. Welke nieuwe afspraken feitelijk worden gemaakt, wordt bepaald door de behoefte aan nieuw beleid bij een of meerdere sociale partners.

Het formuleren van een wenspakket is voor de VMHP en iedere andere sociale partner een complexe aangelegenheid. Hoe vertaal je de wensen van leden in een samenhangend eisenpakket waar veel mensen, zo mogelijk iedereen, zich in kan vinden? In welke mate voer je een "doelgroepen-beleid" binnen je wenspakket. Er zal ook een goede inschatting worden gemaakt van de beschikbare middelen. Met een zeer uitgebreid wenspakket dat te duur blijkt, word je als vak-organisatie ongeloofwaardig. Daarnaast creëer je dan bij de achterban verwachtingen waar je later op terug moet komen. Hoe stuur je die verwachtingen? Sociale partners hebben een grote verantwoordelijkheid in Nederland. De VMHP wenst die verantwoordelijkheid op een actieve manier vorm te geven. Invulling daarvan betekent echter niet dat je in alle gevallen gaat meebewegen. In tijden van zowel groei als krimp zijn er momenten waarop de VMHP zal zeggen "tot hier en niet verder". Een aantal van die grenzen is voor de komende onderhandelingen in beeld gebracht. Met u hoop ik van harte dat we daar niet tegen aan lopen.

In het voorste deel van deze CAO-krant treft u het uiteindelijke resultaat van bovenstaande afwegingen aan. In het achterste deel vindt u achtergrondinformatie, veelal over de totstandkoming van het wenspakket. Om het wenspakket met twee woorden te typeren zijn de woorden "afgewogen en realistisch" het treffendst. Ik hoop en verwacht dat u na lezing van deze publicatie bovenstaande typering deelt. Daarnaast hoop ik dat u in de wijze waarop de problematiek wordt benaderd een stijl herkent, waar u zich mee kunt identificeren. Voor VMHP-leden een bevestiging van de juistheid van het lidmaatschap, voor niet-leden wellicht een overweging om lid te worden.

Michiel Holtackers,  
voorzitter

# vmhp

Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren



## VMHP- Onderhandelaars

De VMHP zet voor de komende CAO-besprekingen twee onderhandelaars in:

Michiel Holtackers, voorzitter  
hoofdbestuur en Tom Yntema,  
lid hoofdbestuur namens  
afdeling Nederland Noord-West.



Lid worden?  
[www.vmhph.nl](http://www.vmhph.nl)



12 maart 1999. Voorzitter Michiel Holtackers ondertekent het CAO-akkoord, waarin de Tijdelijke Ouderen Regeling (TOR) is opgenomen. De TOR wordt onmisbaar geacht binnen de sector Politie.

- Contractuele loonstijging 0,95%
- Eénmalige uitkering van 0,3% voor éénverdieners met meerpersoonshuishouden
- Renovatie loongebouw politie
- Onderzoek verbetering gebruik personeels-instrumentarium
- Continuering projecten ontwikkelingsgericht personeelsbeleid en terugdringing ziekteverzuim
- Verhoging budget internationale solidariteit met 2500 euro
- Looptijd CAO 12 maanden vanaf moment ondertekening

cao-onderhandelingen 2004: inzet VMHP