

de leden van de CGOP
d.t.v. het CAOP
Postbus 556
2501 CN DEN HAAG

Onderwerp

voorstellen in verband met het Sociaal Akkoord

Geachte leden,

In november 2004 kwam het Sociaal Akkoord tot stand. Dit akkoord noodzaakt sociale partners om de daarin opgenomen afspraken binnen de eigen sector vorm te geven en eigen regelgeving daarmee in overeenstemming te brengen. Voor nagenoeg alle onderwerpen voorziet de wetgeving in realisatie van deze afspraken per 1 januari 2006. Ongeacht opvattingen die men kan hebben over het belang en het effect van dit Sociaal Akkoord, legt de hierin bereikte overeenstemming tussen kabinet, werkgeversorganisaties en centrales de sociale partners in Nederland de verplichting op aan deze opdracht gevolg te geven en te handelen naar de doelstellingen van dit akkoord. Dit geldt ook voor de sector Politie.

Vanwege het Sociaal Akkoord hebben wij medio februari afspraken gemaakt over de inrichting van een overlegtraject. Dit hield in dat wij, naast het gebruikelijke CGOP, telkens bij voorkeur in twee aaneengesloten dagen van gedachten zouden wisselen over de dossiers uit dit Sociaal Akkoord. Deze dossiers zijn VUT, prepensioen/levensloop (VPL), loondoorbetaling bij ziekte, invoering nieuw ziektekostenstelsel en sociale zekerheid. In een trits van technisch overleg, informeel en formeel overleg - gemakshalve geduid als Overleg Sociaal Akkoord (OSA) - zouden deze dossiers worden behandeld. In dat kader hebben wij op 23 februari in inventariserende zin gesproken, resulterende in vragen die wij vervolgens nadien in technisch overleg aan de orde hebben gehad.

Op 9, 15/16 en 30 maart hebben wij in technische zin gesproken, doorgaans in aanwezigheid van externe deskundigen. Op 7 april is in een op uw initiatief ingelast informeel overleg gesproken over alle dossiers met als doel inzicht te krijgen in de voortgang van dossiers en de mogelijkheid deze ten opzichte van elkaar te wegen. In het formeel overleg van heden, 12/13 april, wilt u uw conclusies trekken over het eventueel kunnen bereiken van overeenstemming indien het overleg wordt voortgezet.

Datum

12 april 2005

Ons kenmerk

2005-0000055694

Onderdeel

DGV/POL/AB

Inlichtingen

G. Hovius

T (070) 426 6747

F (070) 426 7440

Uw kenmerk

Blad

1 van 9

Aantal bijlagen

0

Bezoekadres

Schedeldoekshaven 200

2511 EZ Den Haag

Postadres

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

Internetadres

www.minbzk.nl

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
2 van 9

Tot op heden hebben wij beiden uitsluitend mondeling denkrichtingen geuit. Nu het overleg zich beweegt naar formeel niveau heb ik er behoefte aan mijn voorstellen schriftelijk te presenteren; enerzijds om daarmee de overwegingen voor beleidskeuzes te expliciteren, anderzijds om geen enkel misverstand over de inhoud te doen ontstaan.

Het gaat om de volgende punten:

1. VPL (VUT, prepensioen en levensloop)
2. Ziektekosten
3. Loondoorbetaling 1^e en 2^e ziektejaar
4. Nieuw stelsel arbeidsomgeschiktheid

Voordat ik overga tot inhoudelijke bespreking van de voorstellen wil ik ingaan op uw verzoek van 30 maart jl. om het door u in maart 2004 opgeschorte informele CAO-overleg te hervatten. Dit verzoek heeft mij verrast omdat wij medio februari jl. juist hebben afgesproken om geen CAO-overleg te voeren, maar eerst te overleggen over de vier genoemde belangrijke dossiers. Hiervoor hebben wij data tot ver in de zomer afgesproken. Voor het gekozen overlegtraject hadden wij goede redenen en bovendien hebben de omstandigheden zich niet gewijzigd. Ik hecht er dan ook aan om het ingezette overlegtraject te vervolgen en pas in dit najaar te spreken over het hervatten van het CAO-overleg. Rond die tijd zal naar verwachting ook meer duidelijkheid zijn over de ontwikkeling van de sinds 2005 fors gestegen ABP-premies, hetgeen destijds voor mij een belangrijke reden was om te kiezen voor het huidige overlegtraject. De door u gevraagde hervatting van het CAO-overleg op zeer korte termijn kan voor mij zeker niet aan de orde zijn omdat de door u geformuleerde eisen een zeer grote financiële impact hebben waarop ik mij terdege wil beraden. De bestuurlijke afspraken die ik heb gemaakt met de korpsen over het mede-werkgeverschap voorzien daarnaast in een gedegen achterbanberaad alvorens ik het CAO-overleg zou kunnen hervatten. Dergelijk achterbanberaad zal zeker enkele maanden vergen, deels omdat deze processen regulier de nodige tijd vergen en deels omdat dit proces niet was voorzien. Zoals gezegd wil ik echter vasthouden aan onze oorspronkelijke afspraken en pas in het najaar het CAO-overleg te hervatten.

1. VPL (VUT, prepensioen en levensloop)

In het Sociaal Akkoord is het nieuwe fiscale kader voor pensioenen neergelegd. Dit kader is onlangs geformaliseerd middels de wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling en heeft tot doel langer doorwerken te stimuleren. De nieuwe situatie heeft tot gevolg dat bestaande regelingen voor vervroegde uittreding moeten worden aangepast. Gebeurt dit niet, dan zorgen de nieuwe fiscale maatregelen voor negatieve financiële gevolgen voor zowel de werkgever als de werknemers. Bij de politie

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
3 van 9

worden met name de eigen prepensioenregeling (Afup) en de tijdelijke ouderenregeling (TOR) geraakt door de gewijzigde situatie.

De Afup is als Aanvullende flexibele uittredingsregeling politie, een aanvulling op de voor al het overheidspersoneel geldende FPU-regeling. Over de aanpassing van de FPU wordt gesproken aan een andere overlegtafel –de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid- die wij beiden slechts ten dele kunnen beïnvloeden. Gezien de aard en de omvang van de Afup ten opzichte van de FPU kunnen wij vooruitlopend op de onderhandelingsresultaten in de Pensioenkamer nu al wel spreken over het totale niveau van de aanspraken van het politiepersoneel zoals dat er vanaf 2006 uit zou kunnen zien. Zodoende kunnen wij kort nadat in de Pensioenkamer overeenstemming is bereikt over een nieuwe regeling definitief afspraken maken voor onze eigen sector.

Een belangrijk kenmerk van de in het Sociaal Akkoord neergelegde mogelijkheden voor vervroegd pensioen is de periode van vijftien jaar waarin de vòòr 2006 gelegen diensttijd kan worden gefinancierd (ofwel: inkoop van pensioentijd). Voorheen kon middels VUT-constructies van kapitaaldekking van aanspraken worden afgezien. De Afup kent gedeeltelijk ook een dergelijke VUT-constructie: de diensttijd bij de politie voorafgaand aan 2001 is niet kapitaalgedekt. Hierdoor zou nog tot 2040 sprake zijn van uitkeringen die slechts gedeeltelijk kapitaalgedekt zijn. In de nieuwe situatie is een dergelijke constructie niet meer mogelijk zonder fiscale strafheffingen. Deze fiscale strafheffingen zijn dermate hoog dat het geen optie is de bestaande regeling te handhaven. Dit houdt dus in dat er sprake moet zijn van een "inhaalfinanciering": uitkeringslasten die voorzien waren in de periode 2020-2040 moeten reeds de komende vijftien jaar worden gefinancierd. Door het versneld overgaan op kapitaaldekking ontstaan er op korte termijn meerlasten die jarenlang voortduren. Daarmee zijn grote bedragen gemoeid waarvoor wij gezamenlijk een oplossing moeten vinden. Voor mij vormt een oplossing voor deze problematiek een onlosmakelijk geheel met de inhoud van de nieuwe aanspraken.

Bij het vormgeven van de nieuwe aanspraken wil ik het huidige uitgangspunt blijven vasthouden dat voor de zware uitvoerende politietaken voorzieningen gewenst zijn die eerder uittreden mogelijk maken. Bij het vormgeven van de doelgroep hiervoor acht ik het noodzakelijk de doelgroep voor de huidige regeling, die ten tijde van de onderhandelingen in 1999 aanzienlijk groter is geworden dan mij voor ogen stond, te beperken. Bij het afbakenen van de doelgroep wil ik een grens leggen bij het executieve politiepersoneel in uitvoerende functies tot een overeen te komen salarisschaal. Gezien het grote effect dat het draaien van onregelmatige diensten heeft op het slijtende karakter van het politiewerk wil ik dat aspect betrekken bij het nader afbakenen van de doelgroep. Voor deze doelgroep van het zware uitvoerende politiewerk wil ik proberen te realiseren dat zij desgewenst op 60 jarige leeftijd kunnen stoppen met werken. Dit zou ik willen vormgeven door middel van extra pensioenopbouw

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
4 van 9

voor deze specifieke doelgroep in combinatie met een substantiële werkgeversbijdrage aan de nieuwe levensloopregeling voor al het politiepersoneel. Levensloop is daarmee voor mij basis uitgangspunt voor een nieuwe regeling. Ik ga er daarbij overigens wel vanuit dat de werknemer ervoor zal kiezen om deel te nemen aan levensloop en daaraan ook zelf zal bijdragen.

Uiteraard moet de introductie van een nieuwe regeling gepaard gaan met een adequate overgangsregeling. Voor het politiepersoneel dat nu nog uitzicht heeft op de zogenoemde "polisvoorwaarden FLO" stel ik voor het aansprakenniveau niet te wijzigen en ook de Tijdelijke ouderenregeling te handhaven. Ten behoeve van de solidariteit met de jongeren zou van hen wel een hogere bijdrage aan hun eigen voorzieningen verwacht mogen worden, bijvoorbeeld via een daartoe in stellen bijzondere premie. In verband met de gewijzigde fiscale behandeling is het voor wat betreft de "polisvoorwaarden FLO" wel noodzakelijk om bij langer doorwerken de uitkering actuarieel neutraal aan te passen. Langer doorwerken wordt zodoende aantrekkelijk vanwege de hogere FLO-uitkering die men daarmee ontvangt. Bijzondere aandacht vraagt de laatste leeftijdsgroep, geboren in het jaar 1950 of op 1 januari 1951, die destijds wel FLO-garanties in het vooruitzicht zijn gesteld maar die buiten het fiscale overgangsregime vallen. Gezien de aard van de destijds afgegeven garanties ligt het in de rede daarin geen verandering aan te brengen, hetgeen overigens wel kosten met zich meebrengt vanwege de fiscale strafheffing.

Voor de specifieke doelgroep van het zware uitvoerende politiewerk die is geboren na 1 januari 1951 wil ik als overgangsregeling alle politietijd vòòr 1 januari 2006 voorzien van kapitaaldekking. Voor het overige personeel zijn ook overgangsmaatregelen gewenst. Mijn uitgangspunt daarbij is dat de overgangsmaatregelen doorzichtig moeten zijn met zo weinig mogelijk kans op leeftijdsdiscriminatie. In dat kader zou ik met u willen onderzoeken of een tijdelijk gebruik van de veertig deelnemingsjarenregeling –waarmee na veertig dienstjaren tegen 70% op 63-jarige leeftijd kan worden uitgetreden- zich leent als overgangsmaatregel.

Het maken van afspraken over een regeling zoals bovenstaand geschetst en de uitvoering daarvan vergt veel tijd. Voorzien is dat deze wet op 1 januari 2006 in werking treedt. Ten behoeve van een goede uitvoering is het daarom van belang dat wij uiterlijk in september a.s. overeenstemming bereiken over de teksten van nieuwe regelingen. Indien ons dat niet lukt, en de wet toch in 2006 in werking treedt, wordt ik geconfronteerd met aanzienlijke meerlasten vanwege de fiscale strafheffing en wordt het politiepersoneel geconfronteerd met een flinke inkomensachteruitgang – 3,6% voor een gemiddelde politiewerknemer, oplopend tot 4,7% - doordat de premies niet meer fiscaal vriendelijk mogen worden behandeld. Om dit te voorkomen moeten wij ons tot het uiterste inspannen de benodigde afspraken tijdig rond te hebben en daarbij eventueel voorlopige afspraken maken op onderdelen vooruitlopend op een definitief akkoord.

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
5 van 9

2. Ziektekosten

Met ingang van 1 januari 2006 wordt naar verwachting de Zorgverzekeringswet (Zvw) ingevoerd. Deze wet voorziet erin dat iedereen in Nederland op dezelfde wijze voor ziektekosten verzekerd is. Daarmee komt een einde aan de bijzondere positie van het overheidspersoneel, dat altijd uitgesloten is geweest van Ziekenfondsverzekering, en wordt weer een stap gezet in het proces van normalisatie van de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel. Het houdt echter ook in dat er een einde komt aan de wijze waarop het politiepersoneel op dit moment voor ziektekosten is verzekerd. Het besluit en de regeling Geneeskundige Verzorging Politie (GVP) passen niet in het nieuwe ziektekostenstelsel. In plaats van verplichte deelname aan de GVP met een (vergeleken met de Zfw en Zvw) betrekkelijk ruim pakket zonder keuzemogelijkheden, krijgt iedere politieambtenaar zelf de mogelijkheid een verzekeraar te kiezen, de mate van eigen risico te bepalen en desgewenst een aanvullende verzekering op de basisverzekering af te sluiten. De basisverzekering bevat alle medisch noodzakelijke zorg zoals huisarts, specialistische hulp, ziekenhuisverpleging en medicijnen. De vrijwillige aanvullingen betreffen met name fysiotherapie, tandheelkundige zorg en alternatieve geneeswijzen. Tevens verandert de premiestelling. De premies worden zowel voor de werkgever als de werknemer hoger omdat de sector Politie nu niet meer alleen intern solidair is, maar solidair moet worden met alle Nederlanders. Voor de werkgever zal een wettelijk verplichte werkgeverspremie totstandkomen. Daarnaast verandert de aard van de premieheffing omdat de nu grotendeels procentuele werknemerspremie wordt vervangen door een volledig nominale premie. Deze wijzigingen hebben voor het politiepersoneel inkomensgevolgen tot gevolg die – afhankelijk van de persoonlijke situatie – positief dan wel negatief zullen zijn. Globaal gesteld zijn de inkomenseffecten positief voor tweeverdieners met kinderen, éénundergezinnen en alleenstaanden met gemiddelde of hogere inkomens en negatief voor alleenverdieners met een gezin.

Zonder afbreuk te willen doen aan de keuzevrijheid die de Zvw biedt, ben ik van mening dat wij alle GVP-deelnemers (dus het actieve personeel, de gepensioneerden en meeverzekerde gezinsleden) een collectieve basisverzekering zouden moeten aanbieden. Deelname door politiepersoneel is weliswaar vrijwillig maar kan aantrekkelijk zijn door de korting die een verzekeraar bij een collectiviteit biedt. Een dergelijke collectiviteit kan naar verwachting aanspraak maken op de maximaal door verzekeraars te verstrekken korting van 10% op de basisverzekering. De te behalen korting komt vanzelfsprekend geheel ten goede aan de verzekerden. Daarnaast zou de aan te bieden collectiviteit aan alle verzekerde toegang tot een aanvullende verzekering moeten bieden, ook aan de post-actieven. Voor de aanvullende verzekering zouden wij enkele standaard-pakketten kunnen laten samenstellen waaruit de

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
6 van 9

deelnemers aan de collectiviteit zouden kunnen kiezen. Graag zou ik samen met u de procedure van aanbesteding voor bovenstaand omschreven collectiviteit doorlopen en de keuze voor de verzekeringsmaatschappij maken. Ik zie bij deze procedure ook een duidelijke rol voor het Nederlands Politie-instituut (NPI) als contractpartij voor de zorgverzekeraar. Om het politiepersoneel tijdig het aanbod van een collectiviteit te kunnen doen moet de procedure voor aanbesteding nog deze maand in gang worden gezet. Ter voorbereiding daarop wil ik binnenkort graag de eisen met u bespreken die wij willen stellen aan het zorgpakket en aan die diensten die de zorgverzekeraar moet verlenen.

De vrije keuze die de Zvw deelnemers biedt voor wat betreft de keuze van verzekeraar en het te verzekeren pakket, staat gedeeltelijk op gespannen voet met mijn wens de inzetbaarheid van het politiepersoneel te bevorderen, ook met behulp van fysiotherapie en psychologische hulp. Beide worden nu via de GVP aangeboden (Fysiopol en Psychopol) en voorzien in de specifieke behoefte van het politiepersoneel. Deze zorg wil ik –buiten de ziektekostenverzekering- rechtstreeks aanbieden aan het politiepersoneel dat deze zorg nodig heeft.

Op het ziektekostendossier is er een groep die bijzondere aandacht vraagt: het gepensioneerde politiepersoneel. Momenteel ontvangt deze groep nog een bijdrage in de ziektekosten van hun voormalige werkgever en betalen eventueel meeverzekerde partners slechts een geringe nominale premie. In de nieuwe situatie betaalt iedere verzekerde dezelfde nominale premie en is geen werkgeversbijdrage voorzien voor gepensioneerden. Op deze wijze komt het gepensioneerde politiepersoneel in een vergelijkbare situatie te verkeren als de ziekenfondsverzekerden en het merendeel van de particulier verzekerde gepensioneerden in de marktsector. Doordat de huidige positie van het gepensioneerde politiepersoneel veel gunstiger is dan die van de gepensioneerden in de marktsector, treedt er voor deze groep een relatieve verslechtering op. Deze is net als bij de werkenden afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden. Voor gepensioneerden met een partner die nu is meeverzekerd is zullen er, afhankelijk van hun keuze of zij zich bijverzekeren, naar verwachting 2,5% à 3,5% op achteruitgaan. Voor alleenstaande gepensioneerden of gepensioneerden met een zelfstandig verzekerde partner zijn de negatieve effecten minder groot.

Het kabinet heeft met het oog op de situatie in de marktsector besloten dat werkgeversbijdragen voor gepensioneerden afgeschaft dienen te worden. Het is echter niet mijn bedoeling om per 1 januari 2006 de gepensioneerden meteen zonder een vorm van werkgeversbijdrage in het nieuwe ziektekostenstelsel te plaatsen. Ik wil hiervoor een afbouwperiode van enkele jaren inlassen zodat de gepensioneerden aan de nieuwe situatie kunnen wennen.

De GVP is voor de politie meer dan vijftig jaar een gekoesterde arbeidsvoorwaarde geweest waarvoor de politievakorganisaties zich altijd als

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
7 van 9

medeverantwoordelijke partner hebben ingezet. Ik begrijp dat het pijnlijk is om het GVP-tijdperk af te sluiten. Desalniettemin hoop ik dat u wilt bijdragen aan de vormgeving van een nieuwe collectieve verzekering en de afwikkeling van de huidige regeling.

3. Loondoorbetaling 1^e en 2^e ziektejaar

In het Sociaal Akkoord zijn afspraken gemaakt voor de doorbetaling aan zieke werknemers. Naast de wettelijke verplichting een zieke werknemer tenminste 70% van het laatstverdiende salaris (max. dagloon) te betalen hebben werkgevers en werknemers zich verbonden aan een maximum van 170% loondoorbetaling over een periode van twee jaar. De prikkel voor deze loondoorbetaling ligt in het feit dat met de 170% de Pembaboete voor de werkgever achterwege blijft, indien tevens de instroom van duurzaam arbeidsongeschikten vanaf januari 2006 beperkt blijft tot 25.000 per 12 maanden. Daarnaast zal dan voor de volledig en duurzaam arbeidsongeschikten de uitkering worden verhoogd van 70% naar 75%. Als werkgever wil ik de afspraken uit het Sociaal Akkoord nakomen. De optie om meer dan 170% over twee ziektejaren te betalen is, gelet op de afspraken die in het kader van het Sociaal Akkoord gemaakt zijn, dan ook niet aan de orde. Aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn in dat verband alleen aan de orde ter stimulering van (versnelde) reïntegratie en participatie-effecten.

Het uitgangspunt van waaruit ik redeneer, is dat werken meer moet lonen dan niet werken en dat de werkgevers in de sector Politie alle mogelijke moeite zullen doen om ervoor te zorgen dat zo weinig mogelijk werknemers lang ziek blijven. Zij zullen daartoe een aantal instrumenten (extra) inzetten om de reïntegratie van de zieke werknemer zo snel mogelijk te bevorderen. Hierbij denk ik aan:

- het geven van een positie van de werknemer, zo mogelijk via de vakbonden in het opdrachtgeverschap reïntegratie;
- het blijvend en succesvol inzetten van Poortwachter;
- het arboplus-convenant dat met een deel van de politievakorganisaties is afgesloten;
- een nieuwe premieverantwoordelijkheid ten aanzien van de reïntegratie instrumenten psychopol en fysiopol;
- een nieuwe definitie ten aanzien van de rol van de arbo-arts;
- een meer strikte managementverantwoordelijkheid voor de ziekteverzuimbegeleiding zoals het model Limburg Noord.

Naast deze maatregelen nodig ik u graag uit om samen tot nieuwe instrumenten op dit terrein te komen met als doel het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden en zoveel mogelijk gezonde werknemers bij de politie te kunnen inzetten.

De cijfers over het ziekteverzuim in de sector Politie laten een dalende tendens zien en dat is een prima macro-gegeven. Het gaat mij er echter om iedereen die

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
8 van 9

dat kan met behulp van de werkgever zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.

De verzuimcijfers laten ook het beeld zien dat na drie maanden een groot aantal mensen nog verzuimt vanwege ziekte. Dit beeld strookt niet met landelijke cijfers, temeer daar de politie bij aanvang van het dienstverband zorgvuldig selecteert, ook op de gezondheid. Bij voortdurende ongeschiktheid wordt de werknemer aan het einde van het zieketraject geconfronteerd met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die is gebaseerd op 70% van het loon. Deze elementen, gecombineerd met het algemene uitgangspunt dat werken meer moet lonen dan niet werken, brengen mij tot het voorstel dat gedurende de eerste drie maanden van ziekte 100% van het loon wordt uitbetaald, gedurende de volgende 18 maanden 85% en gedurende de laatste drie maanden van de ziekteperiode 70% van het laatst verdiende loon.

Bij dit voorstel ga ik ervan uit dat als de arbeidsongeschiktheid duidelijk is, er gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid eerder een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan te vragen of dat met behulp van de reïntegratie-instrumenten zo min mogelijk mensen bij de politie langer dan drie maanden ziek blijven. Als alternatief voor dit voorstel zou ik samen met u willen bezien of de afspraken die hierover onlangs zijn gemaakt in de sector Rijk ons aanknopingspunten bieden om tot overeenstemming te komen.

4. Nieuw stelsel arbeidsongeschiktheid

Naar verwachting is straks na het tweede ziektejaar de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van kracht die in plaats komt van het huidige WAO-stelsel. Dit wetsvoorstel WIA moet nog de gehele parlementaire behandeling doorlopen. Dit maakt het lastig om in dit stadium sluitende afspraken over dit dossier te maken. Daarnaast zijn alle bovenwettelijke aanspraken in geval van arbeidsongeschiktheid momenteel geregeld in het pensioenreglement. Ik stel daarom voor om dit onderwerp nog enkele maanden grotendeels te laten rusten. Wel zouden wij ter voorbereiding op toekomstig overleg alvast enkele uitgangspunten voor de nieuwe situatie kunnen afspreken. Voor mij is daarbij een belangrijk uitgangspunt dat meer werken meer moet lonen. Daarnaast staat voor mij vast dat wij in het nieuwe stelsel extra inspanningen zullen moeten plegen op het punt van preventie en reïntegratie.

Achtergrond Sociaal Akkoord

Tot besluit wil ik enkele uitgangspunten schetsen die naar mijn mening aandacht verdienen. De economische situatie in Nederland heeft het kabinet tot ingrijpen gedwongen. Belangrijk aangrijpingspunt daarin vormden de loonkosten. Dit heeft geleid tot een loonmatiging voor de jaren 2004 en 2005. Het Sociaal Akkoord dat eveneens is ingegeven door de economische situatie, kenmerkt zich door maatregelen in de pensioensfeer en sociale zekerheid. Het kabinet verwacht

Datum
12 april 2005

Ons kenmerk
2005-0000055694

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
9 van 9

langs deze weg een bijdrage te leveren aan economisch herstel. De afgelopen periode heeft marginaal en nog enigszins schoorvoetend getoond dat herstel zich begint af te tekenen. Met de maatregelen uit dit Sociaal Akkoord zal dit herstel zich naar verwachting doorzetten. Hoewel ik de gevolgen van deze maatregelen voor het individu niet onderschat, ben ik van mening dat ook de sector politie hieraan een bijdrage dient te leveren. In mijn voorstellen heb ik waar mogelijk geprobeerd de gevolgen voor groepen die het naar verhouding zwaarder krijgen, al dan niet bij wijze van overgang, te verzachten. Ik vertrouw erop dat u samen met mij vanuit deze gedachtegang het ingezette overlegtraject wilt voortzetten.

Hoogachtend,
DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

J.W. Remkes