



RVU EN CAPACITEIT

informatiebijeenkomsten januari 2020

BEGINNEN BIJ HET BEGIN

Bonden vragen al lange tijd aandacht voor capaciteitstekort en probleem hogere AOW



PENSIOENAKKOORD – LANGE TERMIJN



Maximum (LFU-)verlofspaaruren van 50 naar 100 weken



Onderzoek: AOW na 45 jaar werken?



Duurzame inzetbaarheid

PENSIOENAKKOORD – KORTE TERMIJN

Tijdelijke maatregel 2021 t/m 2025 voor werknemers voor wie de verhoging van de AOW-leeftijd te snel is gegaan



RVU-boete vervalt in periode 2021 t/m 2025



Voorwaarde: start vroegpensioen uiterlijk 31-12-2025 en < 3 jaar voor AOW-datum



Max ca. € 20.000 per jaar voor een periode van max 3 jaar

CAPACITEIT



Capaciteitstekort inmiddels onacceptabel! Bonden willen:

- Korte termijn: tijdelijk minder beroep op politie
- Vanaf 2021: meer instroom nieuwe collega's + sneller inzetbaar in verbeterde opleiding

Afspraak CAO 2018-2020: Herstelplan en noodplan voor politieonderwijs

- Herstelplan: loopt maar nog te weinig resultaat
- Noodplan: niet gemaakt!

STAND VAN ZAKEN ONDERHANDELINGEN



Inzet:

- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) voor de periode 2021-2028
- Structurele oplossing capaciteitstekort + verbetering inzetbaarheid
- Uiterlijk 31 december 2019 een akkoord

Tussenstand:

- Werkgever en bonden komen er nog niet uit
- Digitale peiling
- 3 ledenbijeenkomsten januari
- Werkgever wil langer de tijd nemen en onderwerpen opknippen

WIE KOMT IN AANMERKING VOOR RVU?

Werkgever:

- Onderscheid maken naar soort werk (wel/geen zwaar beroep)

Bonden:

- RVU voor alle politiemedewerkers (vervallen RVU-heffing is niet beperkt tot zwaar werk)
- Onderscheid maken strookt niet met uitgangspunt dat het een eenvoudige regeling moet worden
- Grootste deel collega's krijgen vroeg of laat te maken met zware taken
- Onderscheid maken zeer lastig, o.a. vanwege onvolledige personeelsdossiers

VERREKENEN EERDERE AANSPRAKEN?

Werkgever:

- RVU moet rekening houden met eerdere individuele aanspraken (zoals bijv. inkoop-max)
- Regeling moet tegelijk uitvoerbaar zijn

Bonden:

- Deze regelingen niet via een achterdeur afpakken!
- Aanspraken waren compensatie voor eerdere verslechtingen
- Maakt regeling onuitvoerbaar (onvolledige personeelsdossiers)
- Zorgt voor zware belasting van HRM collega's

RVU EN CAPACITEITSTEKORT

Werkgever:

- Geen verslechtering tekorten in 2021 en 2022, vooral in basisteams en schaarse specialismen

Bonden:

- Mee eens dat huidige tekorten niet mogen verslechteren
- Oplossing niet over de rug van oudere collega's, werkgever is verantwoordelijk voor tekorten
- Capaciteit korte termijn: beroep op de politiek (o.a. burgemeesters)
- Structureel: ingrijpende maatregelen politieonderwijs (versnellen instroom)
- Nieuwe collega's zijn vollediger en breder inzetbaar dan huidige collega's die gebruik maken van RPU, nachtdienstonthefing, leeftijdsgagen enz.

WIE BETAALT DE REKENING?

Werkgever:

- De kosten van de RVU-regeling mogen niet ten laste komen van de politiebegroting. Er moet aanvullende financiering komen van het kabinet

Bonden:

- RVU is een afspraak uit de CAO 2018-2020. Moet dus linksom of rechtsom betaald worden
- Kabinet is akkoord gegaan met het mogelijk maken van een RVU
- Politie en/of kabinet zullen daarom moeten zorgen voor voldoende geld
- Inverdieneffecten door aanpassing opleidingen

VERVOLG

- Werkgever ziet geen mogelijkheden om de verschillen in standpunten over een RVU-regeling tussen bonden en werkgever op korte termijn op te lossen en wil uiterlijk zomer 2020 tot afspraken komen.
- Gevolg: tot die tijd onduidelijk hoe de regeling eruit gaat zien, wie ervoor in aanmerking komen en wat er met het politieonderwijs gaat gebeuren
- Wel/niet acceptabel?
- Welke vervolgstappen?

