

**Naam vergadering  
nummer  
verzonden**

<b>Aan:</b>	Leden CGOP extra Dtv. Secretaris CGOP cgop@caop.nl
<b>Van:</b>	Werkgever
<b>Ter behandeling in het overleg van:</b>	Extra CGOP d.d. 17 december 2019
<b>Onderwerp:</b>	Visie met betrekking tot een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) bij de politie
<b>Samenvatting/toelichting:</b>	<p>In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 hebben wij afgesproken opnieuw met elkaar in gesprek te gaan als er tijdens de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord mogelijkheden ontstaan voor vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoog risico beroep. In juni 2019 hebben het kabinet en sociale partners een akkoord gesloten over het pensioenstelsel, de AOW-leeftijd, mogelijkheden voor vroegpensioen en duurzame inzetbaarheid. Naar aanleiding daarvan heeft u verzocht invulling te geven aan deze afspraak in het arbeidsvoorwaardenakkoord en zijn wij na de zomer begonnen met verkennende gesprekken en aansluitend formele gesprekken. Tijdens het laatste formeel overleg heeft u de werkgever verzocht om zijn visie op de uitwerking van de mogelijkheden voor vroegpensioen bij de politie zodat u daarmee in gesprek kunt gaan met uw achterban met het oog op een mandaat voor de verder te voeren gesprekken. Met dit format wordt gevolg gegeven aan uw verzoek. Daarbij wordt opgemerkt dat ook aan de kant van de werkgever nog mandaat nodig is voor te voeren formele onderhandelingen.</p> <p>Het pensioenakkoord is voor wat betreft zware beroepen primair gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Aan sectoren wordt de mogelijkheid geboden plannen in te dienen voor de periode 2021 tot en met 2024. De kaders daarvoor worden momenteel uitgewerkt en komen naar verwachting in het voorjaar van 2020 beschikbaar. Het pensioenakkoord biedt daarnaast de mogelijkheid op sectoraal niveau afspraken te maken over 'het bieden van handelingsperspectief aan specifieke groepen werknemers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd'. De fiscale boete van 52% op regelingen voor vervroegd uittreden wordt in de periode 2021-2025 versoepeld. Voor de korte termijn wordt het daardoor voor werkgevers gemakkelijker oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet werkend de AOW-leeftijd kunnen bereiken.</p> <p>Ook de politie richt zich primair op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Daartoe zijn in de afgelopen jaren diverse initiatieven</p>

**Naam vergadering  
nummer  
verzonden**

genomen, waaronder de maatregelen die we hebben afgesproken in het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord. Het is van belang dat we de komende maanden benutten voor het opstellen van een sectorplan voor de politie zodat dit plan kan worden ingediend zodra de kaders hiervoor bekend zijn.

Ondanks de verschillende initiatieven en maatregelen die we hebben getroffen, is het vanwege de zwaarte van het beroep en de daaraan verbonden risico's niet altijd mogelijk dat politiemedewerkers gezond en wel de eindstreep halen. Het pensioenakkoord biedt ons de fiscale ruimte een regeling te treffen voor politiemedewerkers die, onder voorwaarden, de mogelijkheid biedt tijdelijk maximaal drie jaar voor AOW-datum uit te treden tegen een nader vast te stellen ambitieniveau. Bij het bereiken van dit ambitieniveau wil de werkgever rekening houden met de individuele aanpraken die politiemensen hebben op basis van eerder getroffen regelingen ten aanzien van vroegtreding waaronder de zogenaamde inkoop-max.

Bij het vormgeven van een dergelijke regeling willen wij rekening houden met de situatie waarin het korps zich nu en in de komende jaren bevindt. De inzetbare capaciteit van de politie staat onder druk door het vertrek van vele ervaren collega's en de instroom van nieuwe collega's die de eerste jaren voornamelijk in opleiding zijn. Daarnaast zijn er plannen om de capaciteit verder uit te breiden en ambities voor een nog verdere groei in de komende jaren. De jaren 2020 en 2021 zijn in dat geval kritische jaren, getuige ook uw oproep aan de minister, de gezagen en de korpsleiding. Reden waarom wij ook met elkaar in gesprek zijn over veranderingen in het politieonderwijs die moeten bijdragen aan een versnelling en verhoging van de instroom van inzetbare politiemensen. Voor 2020 en 2021 zal dit echter nog geen soelaas bieden.

Vanuit deze visie stelt de werkgever voor om een regeling voor vervroegd uittreden bij de politie te treffen waarbij de volgende uitgangspunten worden gehanteerd.

*Aansluiten bij de uitgangspunten van het pensioenakkoord*

Regelingen voor vervroegd uittreden zijn volgens het pensioenakkoord bedoeld voor werknemers die niet konden anticiperen op de stijging van de AOW-leeftijd en niet op een gezonde manier kunnen doorwerken tot hun AOW-leeftijd. Deze uitgangspunten van het pensioenakkoord zijn voor de werkgever leidend voor een regeling voor vervroegd uittreden bij de politie.

*Verantwoord effect op de capaciteit*

We werken gezamenlijk hard aan oplossingen die ervoor moeten zorgen dat de werkdruk normaliseert en de hoge uitstroom in de komende jaren kan worden opgevangen. Deze zaken moeten in

**Naam vergadering  
nummer  
verzonden**

samenhang worden gezien met de mogelijkheden en gevolgen van een regeling voor vervroegd uittreden voor de politie. Het gaat hierbij aan de ene kant om de gezondheid van oudere medewerkers die moeite hebben om het huidige werk tot hun AOW-leeftijd vol te houden en aan de andere kant om het belang om de capaciteit van de organisatie zodanig op peil te houden dat het vertrek van politiemensen met gebruikmaking van de regeling niet ten laste komt van jongere medewerkers. Bij de uitwerking van een regeling voor vervroegd uittreden, wil de werkgever met name in 2021 en 2022 geen verslechtering te weeg brengen in de inzetbaarheid van vooral de basisteams. Bijzondere aandacht is nodig voor de effecten op schaarse expertise. Waar nodig willen we stimuleren dat doorwerken meer loont dan stoppen.

*Samenloop*

De regeling is bedoeld om politiemensen in staat te stellen eerder te stoppen met werken. Het betreft een uitkering bij ontslag. Dat veronderstelt dat bij gebruikmaking van deze regeling geen werkzaamheden meer worden verricht voor de politie-organisatie. Mochten medewerkers die gebruik hebben gemaakt met de regeling voor de AOW leeftijd weer (gedeeltelijk) in dienst treden van de politie dan zal dat nader te definiëren gevolgen voor de uitkering moeten hebben.

*Eenvoudig uitvoerbaar*

Op basis van de uitgangspunten van het pensioenakkoord kan worden gekozen voor een maatwerkbenadering waarbij per individu de mogelijkheid om op een goede manier te kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd wordt beoordeeld. Een dergelijke regeling lijkt niet uitvoerbaar. De werkgever streeft naar een eenvoudig uitvoerbare generieke regeling die zoveel mogelijk tegemoet komt aan de uitgangspunten van het pensioenakkoord. Daar waar wel of niet onderscheid tussen groepen personeel wordt gemaakt moet dit uitlegbaar zijn. Op basis van de uitgangspunten voor het pensioenakkoord zou in dat kader het hanteren van criteria ten aanzien van de diensttijd en/of het schaalniveau onderdeel kunnen zijn van een te ontwerpen regeling.

*Financiering*

Er zal dekking moeten worden gevonden voor de meerlasten die verband houden met een vervroegd uittrederegeling binnen de vanaf 2021 beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte en/of het personele deel van de politiebegroting. Financiering binnen de politiebegroting mag niet leiden tot verdringing van andere zaken.

*Tijdpad*

De werkgever streeft ernaar voor de zomer tot afspraken te komen. In deze afspraken zouden dan ook de in het bij SZW in te dienen sectorplan op te nemen maatregelen kunnen worden betrokken.

**Naam vergadering  
nummer  
verzonden**

<b>Historie:</b>	Technische werkgroep d.d. 14, 20 en 26 november 2019 Formeel CGOP-extra d.d. 27 en 29 november en 2, 4, 6 en 9 december 2019
<b>Doel van het overleg:</b> (instemming, advies, besluitvormend, ter info)	Ter info.
<b>Opmerkingen:</b>	