



> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

De voorzitters van de politievakorganisaties
d.t.v. CAOP

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Contactpersoon

Datum 24 februari 2020
Onderwerp Regeling voor vervroegde uittreding

Ons kenmerk
2837949

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Geachte voorzitters,

In het kader van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2018-2020 hebben wij afgesproken in overleg te treden als politieke besluitvorming leidt tot de mogelijkheid voor vroegpensioenering voor werknemers met een zwaar of hoog risicoberoep. Het pensioenakkoord dat kabinet en sociale partners in juni 2019 hebben gesloten, geeft sectoren daarvoor de ruimte. Uitgangspunt is dat een dergelijke regeling tijdelijk is (van 2021 tot uiterlijk eind 2025). Volgens het pensioenakkoord is bedoeld een regeling te treffen die is gericht op medewerkers die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW leeftijd en die niet in staat zijn gezond door te werken tot de AOW leeftijd, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het beroep.

Sinds afgelopen zomer hebben wij hierover verkennende gesprekken gevoerd, waarbij naast een regeling voor vervroegd uittreden ook uitvoerig is gesproken over de vernieuwing van het politieonderwijs, het versnellen en verhogen van de instroom en het aanpakken van het capaciteitsvraagstuk. De samenhang tussen deze zaken is duidelijk, maar dat neemt niet weg dat ze onafhankelijk van elkaar kunnen worden opgepakt.

Dat executief politiewerk een zwaar beroep is, behoeft wat mij betreft geen betoog en is ook eerder door de politiewerkgever expliciet erkend. Als werkgever zie ik de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt om een groep politiemedewerkers vervroegd uit te laten treden. In het verlengde van de bedoeling van het pensioenakkoord wil ik die regeling richten op diegenen die zich niet op een goede manier hebben kunnen voorbereiden op de gestegen AOW leeftijd en die werkzaam zijn in executieve functies in het domein uitvoering.

Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en veilig en gezond werken is voor politiemedewerkers van alle leeftijden structureel van groot belang. Hierover hebben wij in de laatste twee arbeidsvoorwaardenakkoorden afspraken gemaakt. Onderdeel daarvan was de introductie van een stelsel van verlofsparen dat vooral jongere politiemedewerkers de kans biedt tussentijds of voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd verlof op te nemen. Het pensioenakkoord biedt meer fiscale ruimte voor dit stelsel van verlofsparen en voor andere vormen van vervroegd uittreden.

Dat is van belang voor de sector. Mijn visie in dit kader heb ik weergegeven in het format dat in december 2019 aan u is aangeboden (CGOP-extra/19.01879).

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Verder wordt op basis van het pensioenakkoord de mogelijkheid geboden een plan in te dienen gericht op maatregelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en knelpunten weg te nemen. De kaders hiervoor zijn nog in ontwikkeling en zullen op zijn vroegst in het voorjaar bekend zijn. U heeft echter aangegeven daar niet op te willen wachten en al op korte termijn tot afspraken te willen komen over een regeling voor vervroegde uittreding voor politiemedewerkers op basis van het pensioenakkoord. In uw brief van 22 januari 2020 heeft u – na raadpleging van uw leden - de werkgever verzocht voor 1 februari 2020 een concreet voorstel te doen. Ik heb u op 31 januari meegedeeld daarvoor iets meer tijd nodig te hebben maar te verwachten u medio februari een concreet aanbod te kunnen doen.

Datum
24 februari 2020

Ons kenmerk
2837949

Hierbij stuur ik u mede namens de korpschef een concreet voorstel. Daarbij past de kanttekening dat het wetsvoorstel waarin dit gedeelte van het pensioenakkoord is uitgewerkt pas definitief is na afronding van de parlementaire behandeling, voorzien voor de tweede helft van dit jaar. Ook de wetgeving met betrekking tot de afspraken uit het pensioenakkoord over het aanvullend pensioen (tweede pijler) is nog in voorbereiding. Afspraken op dit moment zullen dan ook worden gemaakt onder de voorwaarde dat de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel niet leidt tot inhoudelijke wijzigingen en dat overeenstemming bestaat met betrekking tot de uitwerking van de afspraken uit het pensioenakkoord over het aanvullend pensioen. De afspraken uit het pensioenakkoord op het gebied van vervroegde uittreding voor zware beroepen maken immers integraal deel uit van het pensioenakkoord.

Dat operationeel politiewerk zwaar dan wel hoog risicovol is, behoeft zoals gezegd geen betoog. Ik zie daarom aanleiding om sectoraal afspraken te maken op basis van de mogelijkheden die het pensioenakkoord voor politiemedewerkers biedt. Tegelijk leidt dit tot een dilemma. De vormgeving van een regeling vervroegd uittreden kan immers niet los worden gezien van de huidige situatie van het korps waar het gaat om capaciteit, inzetbaarheid, uitstroom en vervanging. In de komende jaren vertrekken ca. 17.000 medewerkers vanwege pensionering en tussentijds vertrek. Deze vervangingsvraag zal moeten worden opgevangen en aanvullend is een uitbreiding van de sterkte voorzien met 1.170 fte. Een regeling voor vervroegde uittreding vergroot de hiermee samenhangende instroominspanningen omdat de uitstroom wordt versneld. Wij moeten hiermee rekening houden bij het invullen van de kaders van het pensioenakkoord voor een sectorale regeling.

Er wordt in dit kader met u gesproken over de verkorting van het basispolitieonderwijs. Wij gaan graag ook in gesprek met u over andere voorstellen om de instroom, de capaciteit en de inzetbaarheid van de organisatie op peil te houden. Deze voorstellen kunnen immers bijdragen aan het realiseren van een regeling voor vervroegde uittreding zonder dat dit onevenredige gevolgen heeft voor andere collega's. Versnelling van de instroom en vergroting van de inzetbaarheid door de aanpassing van de basispolitieopleiding en andere maatregelen helpen daarbij. Tegelijk onderken ik dat het niet helemaal zal lukken om de versnelling van uitstroom op te vangen en dat een bepaald effect voor jongere generaties niet te voorkomen zal zijn.

Een groot deel van de 17.000 medewerkers die in de komende jaren vertrekken, is in de periode tussen 2021 en 2025 maximaal drie jaar verwijderd van de AOW-leeftijd. Het gaat om ca. 12.000 personen (peildatum 30-6-2019) ofwel ca. 20% van het totale personeel. Het pensioenakkoord geeft aanleiding voor een nadere duiding van de doelgroep. Het pensioenakkoord geeft aan dat de versoepeling van de RVU-heffing bedoeld is om het voor werkgevers gemakkelijker maken om oudere werknemers tegemoet te komen die niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van hun beroep, niet kunnen blijven werken tot de AOW. Dit impliceert dat een zeer generieke invulling van een regeling voor vervroegd uittreden niet gewenst is; de regeling zou zich vooral moeten richten op de beroepen die in de betreffende sector als 'zwaar' worden ervaren. In de context van de politiesector hebben de zware beroepen betrekking op het personeel dat in executieve functies in het domein uitvoering werkzaam is. Strikte interpretatie van het pensioenakkoord veronderstelt een individuele benadering. Dat is niet praktisch hanteerbaar. Daarom wil ik tot een eenvoudig uitvoerbare en uitlegbare regeling komen die tegemoet komt aan de bedoeling van het akkoord.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Datum
24 februari 2020

Ons kenmerk
2837949

Bij de vormgeving daarvan is verder relevant dat het politiepersoneel dat voor 2006 diensttijd heeft opgebouwd, reeds beschikt over een omvangrijk pakket aan regelingen dat de mogelijkheid biedt eerder te vertrekken. De AOW-leeftijd is sindsdien verhoogd en daarmee is uiteraard in het in 2006 tot stand gebrachte pakket aan maatregelen nog geen rekening gehouden. Oudere politiemensen hebben daarop ook nauwelijks kunnen anticiperen. Dat geeft aanleiding iets te doen voor de periode tussen de oorspronkelijke AOW leeftijd van 65 en de thans voorzlene AOW-leeftijd die stapsgewijs oploopt naar 67 jaar. Dit betreft derhalve een overbruggingsduur van maximaal twee jaar.

Vanuit de optiek van bedrijfsvoering maar ook gelet op de doelstelling van de regeling, te weten het bieden van een reële mogelijkheid om daadwerkelijk eerder te stoppen met werken, acht ik het redelijk dat aan de uitkeringsduur een minimale termijn van zes maanden wordt verbonden.

Het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord loopt tot 1 januari 2021. De versoepeling van de RVU-heffing gaat in op 1 januari 2021 voor een periode van vijf jaar. Het zou daarom het meest voor de hand liggen om de vormgeving van een regeling voor vervroegde uittreding te betrekken bij de onderhandelingen voor het arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2021. Tegelijk wil ik medewerkers die al op korte termijn in aanmerking zouden kunnen komen voor een tot stand te brengen regeling voor vervroegde uittreding duidelijkheid geven over de inhoud daarvan zodat zij een redelijk termijn hebben om te overwegen of zij daar wel of niet gebruik van willen maken. Daarom stel ik voor om nu een regeling tot stand te brengen voor de periode 2021 en 2022. Dit geeft de werkgever ook de gelegenheid om zicht te krijgen op de animo voor het gebruik van deze regeling en de gevolgen daarvan voor de organisatie. Afspraken voor de periode 2023 tot en met 2025 kunnen dan onderdeel zijn van de onderhandelingen over een nieuwe arbeidsvoorwaardenovereenkomst.

Ik wil daarom het volgende voorstel doen.

Ik ben bereid een regeling met u overeen te komen die betrekking heeft op een overbruggingsuitkering van 65 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze regeling wordt opengesteld voor politiemensen die:

- tijdens de periode 2021-2022 op verzoek ontslagen worden én
- op het moment van ontslag ten minste 65 jaar oud zijn én
- een minimale uitkeringsduur hebben van zes maanden tussen het ontslagmoment en de ingangsdatum van de AOW én
- bij ontslag een diensttijd hebben van minimaal 40 politiedienstjaren én
- werkzaam zijn in een functie met de executieve status in het domein uitvoering.

**Directoraat-Generaal
Politie en
Veiligheidsregio's**
Programma Politiepersoneel

Datum
24 februari 2020

Ons kenmerk
2837949

Het niveau van de overbruggingsuitkering bedraagt € 1.766,67 per maand (niveau 2020) bij een voltijds dienstverband van 36 uur of meer. Dit komt overeen met 1/12^e van het fiscaal toegestane jaarbedrag van € 21.200. Indien sprake is van een dienstverband kleiner dan 36 uur wordt dit bedrag naar rato van het dienstverband aangepast.

De totale uitkering bedraagt maximaal (dat wil zeggen bij een dienstverband van 36 uur of meer, ontslag bij 65 jaar en AOW bij 67 jaar) € 42.400. Aangezien dit een nominaal bedrag is valt het voor lagere inkomens vergeleken met hun jaarinkomen relatief gunstiger uit dan voor hogere schalen.

Ik heb begrip voor de behoefte aan duidelijkheid die uw achterban heeft geuit, ook in verband met te maken afwegingen in het komende jaar. Ik zie uit naar een vruchtbaar overleg en streef er evenals u naar spoedig tot afronding te komen. Mijn streven is daarbij recht te doen aan de afwegingen met betrekking tot de zwaarte van het politiewerk, de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie, de betaalbaarheid en uitvoerbaarheid van de regeling en een evenwichtige verdeling van lusten en lasten voor alle generaties

De Minister van Justitie en Veiligheid,

Ferd Grapperhaus

