

-
Aan de informateur, dr G. Zalm
Fractievoorzitters VVD, CDA, D66 en ChristenUnie
p/a Tweede Kamer
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

AFDELING

Bestuur

DOORKIESNUMMER**E-MAIL**

bestuur@acp.nl

PLAATS

Leusden

DATUM

31 augustus 2017

ONS KENMERK

DB/cor.uit/17.034/gk/sb

UW KENMERK**BETREFT**

Brandbrief politiebonden ACP, ANPV en VMHP mbt Pensioenmogelijkheden zware beroepen

Geachte Dames en Heren,

Eind 2017 gaan de onderhandelingen over een nieuwe cao politie van start. Waar het op pensionering en een goede oudedagsvoorziening voor politiemensen aankomt, dreigen de onderhandelingen echter te worden gegijzeld door de huidige wetgeving. Wij willen u hier middels deze brief over informeren en erop aandringen om op dit punt in het regeerakkoord ruimte te creëren.

Politiewerk is een erkend hoogrisicoberoep waarbij zowel fysiek als mentaal het uiterste wordt gevraagd van politiemensen. Van hen wordt gevraagd om onder deze omstandigheden steeds langer door te werken. De politievakbonden ACP, ANPV en VMHP vinden dat daarmee inmiddels grote risico's worden genomen. Zowel de gezondheid van politiemensen als de bedrijfsvoering van de politieorganisatie worden op het spel gezet. Dit zal gevolgen hebben voor de maatschappelijke positie van de politie en de veiligheid van burgers.

Pensioenwetgeving raakt politiemensen onevenredig

Diverse achtereenvolgende kabinetten hebben maatregelen genomen om mensen langer te laten doorwerken. Voor politiemensen heeft dit echter onevenredig grote gevolgen gehad. In korte tijd zagen politiemensen hoe het functioneel ontslag kwam te vervallen, dat het vroegpensioen dat daarvoor in de plaats kwam, nog geen 5 jaar later om fiscale redenen onuitvoerbaar werd en dat de daarop volgende voorziening "levensloop" inmiddels wettelijk beperkt is en per 1 januari 2022 geheel wordt afgeschaft. Ook werd de AOW-leeftijd met meer dan 2 jaar opgeschoven en werd de pensioenopbouw beperkt. Door al deze maatregelen is de leeftijd waarop politiemensen met pensioen kunnen drastisch aan het opschuiven.

Tot 2013 konden uitvoerende politiemensen op hun 60ste stoppen met werken tegen een ambitieniveau van 76% van het gemiddeld verdiende loon. De leeftijd waarop politiemensen tegen een vergelijkbaar ambitieniveau kunnen stoppen met werken zal in 2022 gestegen zijn naar 67 jaar. In nog geen 10 jaar tijd is de leeftijd waarop politiemensen gebruik kunnen maken van een financieel vergelijkbare pensioenmogelijkheid dus met maar liefst zeven jaar omhoog gegaan. Politied medewerkers komen nu voor de keuze te staan om óf jaren langer door te werken, of genoeg te nemen met een fors lager pensioen als zij willen stoppen met werken vóór het bereiken van de AOW-leeftijd.

Stoppen met werken op 60-jarige leeftijd tegen 50% van het pensioen is in vrijwel alle gevallen financieel onhaalbaar. Begrijpelijkerwijs is de verontwaardiging hierover onder politiemensen enorm. Een petitie van het Platform Bezorgde Dienders is inmiddels meer dan 20 duizend keer getekend.

Gevolgen voor de politieorganisatie

Het oprekken van de pensioenleeftijd blijft niet zonder gevolgen voor de politieorganisatie. Wat eerst nog een papieren werkelijkheid was, wordt steeds sneller realiteit. Politie medewerkers zijn op oudere leeftijd slechts beperkt inzetbaar voor onregelmatig en zwaar politiewerk. De politieorganisatie heeft grote moeite om hen geschikt werk te bieden omdat alternatieve binnenfuncties nauwelijks beschikbaar zijn, terwijl deze collega's er zelf vaak tegenop zien om nog jarenlang 'door te moeten' in onregelmatige dienst en een sterk veranderende maatschappij. Dit nog los van het gegeven dat zij daar fysiek niet altijd meer toe in staat zijn. Velen hebben meer dan 40 dienstjaren achter de rug; jaren van zware mentale (confrontatie met ingrijpende incidenten) en fysieke (hoge onregelmatigheid) belasting. De vergrijzing van het personeelsbestand trekt bovendien een zware wissel op jonge politiemensen. Met een beperkte groep draaien zij het grootste deel van de onregelmatige diensten. De uitval als gevolg van overbelasting verergert de druk. Momenteel is het ziekteverzuimpercentage 7%. Dagelijks zitten ongeveer 5000 politiemensen ziek thuis, mede als gevolg van de zware fysieke en mentale belasting van het werk. Inmiddels is een punt bereikt waarop de bedrijfsvoering van de Nationale Politie serieus in gevaar is. Geluiden vanaf de werkvloer onderstrepen dit beeld:

- 'De politie vergrijst in zeer rap tempo. Ik betwijfel of de werkgever en de maatschappij zich hierop voorbereiden. Dit is zeer zorgelijk voor in de toekomst.'
- 'Ik hou het echt niet tot mijn 67ste vol bij de politie.'
- 'Gezien de leeftijdsopbouw van de Nederlandse politie ontkom je er niet aan om maatwerk te gaan toepassen op de oudere collega's die mentaal en lichamelijk dreigen af te haken in de huidige hectiek, agressie, roosterdruk, belasting.'
- 'Ik vind dat er ECHT gesproken moet worden om op een acceptabele leeftijd te kunnen stoppen met werken en dat dat ook betaalbaar is.'

Opheffen van blokkades

Hoe krijgen politiemensen weer perspectief op een reële mogelijkheid om eerder te stoppen met werken? Hiervoor is allereerst ruimte nodig om op cao-niveau passende afspraken te kunnen maken. Alleen u, de politiek, kunt hiervoor de randvoorwaarden creëren. Vervolgens is het aan werkgevers en werknemers om aan de cao-tafel concrete oplossingen af te spreken voor de pensioenproblematiek bij de politie. Wij dringen er daarom bij u op aan om over te gaan tot:

- Flexibilisering van de AOW-leeftijd, zodat cao-partijen de mogelijkheid hebben om sectorale afspraken te maken die hierop verder bouwen
- Het afschaffen van de fiscale boete op vervroegde uittreding (RVU-heffing)
- Het aantal verlofuren (nu maximaal 50 weken maal de arbeidsduur per week) dat fiscaal onbelast kan worden opgespaard uit te breiden
- Een netto-netto pensioenspaarregeling mogelijk te maken die buiten de vermogensredementsheffing valt

Als in de wetgeving op deze gebieden geen extra ruimte gecreëerd wordt, staan sociale partners feitelijk buitenspel als het gaat om afspraken over eerder uittreden en het beperken van de loonkosten. Zolang een oudere werknemer op de loonlijst blijft staan, kan daar geen jongere voor worden aangenomen die qua loonkosten goedkoper is en fysiek meer kan betekenen voor de politieorganisatie. **We roepen u, de partijen die betrokken zijn bij de kabinetsformatie, daarom dringend op om bovengenoemde punten te realiseren in het regeerakkoord.**

Uiteraard staan afspraken over vervroegd uittreden niet op zichzelf maar moeten deze onderdeel zijn van een bredere strategie om de politieorganisatie gezond te houden. In de visie van de politiebonden zullen ook daarover in de CAO Politie afspraken moeten worden gemaakt.

Werkonderbrekingen

Voor onze leden is de maat vol. Zij verdienen een fatsoenlijke pensioenregeling die recht doet aan het politievak. Onze leden, die perspectief willen hebben op vervroegd uittreden, dringen aan op werkonderbrekingen of andere acties om deze oproep kracht bij te zetten. Wij hopen uiteraard dat deze niet nodig zijn en er voortijdig een voor alle partijen bevredigende oplossing komt.

Met vriendelijke groet,

Gerrit van de Kamp – voorzitter ACP
Geert Priem – voorzitter ANPV
Caroline Bonekamp – voorzitter VMHP

cc

- Kabinet Rutte II
- Overige politieke partijen