

Wiebes en vertrekken

Grote landelijke commotie over de vertrekregeling bij de Belastingdienst.

Laat ik maar bij het begin vertrekken.

Vorig jaar kondigde staatssecretaris Wiebes de Investeringsagenda aan.

Veel van de uitgangspunten hiervan kon het bestuur van de VHMF omarmen.

Vraagtekens waren er rondom de blijkbare verschuiving van het compliance-streven naar de intentie zoveel mogelijk geld op te halen en de mate waarin er voor de professional voldoende ruimte is om in een gerobotiseerde en gedigitaliseerde omgeving zijn werk te kunnen doen. De VHMF hecht aan rechtshandhaving, aan fiscaliteit en aan rechtsstatelijkheid. Gevolg van deze digitalisering is dat er tot 2023 ongeveer 5000 banen verdwijnen, voornamelijk op wat lager en middelbaar niveau. Daartegenover worden er 1500 fiscalisten en data-analisten geworven. In mei 2015 gaf Wiebes in de Tweede Kamer voor deze 5000 een non-ontslaggarantie tot 2023.

Met het bovenstaande geconfronteerd heeft de dienstleiding maanden de tijd genomen om te denken over de mogelijkheden om voor de mensen waarvan het werk zou gaan vervallen als gevolg van de Investeringsagenda, werk te houden binnen de Belastingdienst of werk te vinden buiten de Belastingdienst.

Aan het eind van de herfst heeft de dienstleiding daarop de inmiddels bekende vertrekregeling aangeboden aan de vakbonden. Het betrof een generieke regeling met – kennelijk - de bedoeling om plaats te maken in de dienst. De regeling kende een looptijd tot 2023 en heeft zijn wortels in het Van Werk naar Werk beleid voor rijksambtenaren. Klaarblijkelijk wilde men echt veel plaats maken in de dienst.

Het heeft de VHMF verbaasd dat er geen bovengrens aan de leeftijd is gesteld op of kort voor de AOW-leeftijd.

De aan de regeling ten grondslag liggende aannames en uitgangspunten van de dienstleiding zijn niet gedeeld met de bonden. De bestaande leeftijdsopbouw en de bestaande verandermoeheid waren indicaties dat deze regeling populair zou worden. Deze signalen zijn door de vakbonden aan de dienstleiding meegegeven.

De regeling is, ook na de wijzigingen van afgelopen juli, een zeer sociale regeling. Want oudere medewerkers mogen tot hun pensioen blijven werken, lager betaalden krijgen een relatief veel hogere vertrekpremie en er wordt geïnvesteerd in het vinden van een nieuwe plek binnen of buiten de Belastingdienst.

Het bestuur van de VHMF hecht zeer aan de regeling omdat veel leden er graag gebruik van willen maken en omdat het plaats maakt in de dienst. Hierdoor ontstaan er mogelijkheden voor veel collega's en met name kansen op nieuw werk voor degene waarvan door de investeringsagenda het werk verdwijnt. Ook komt er ruimte om jonge mensen aan te nemen, die dan ongetwijfeld met hun inzichten, aanpak en vaardigheden onze dienst gaan verrijken.

Het bestuur begrijpt de bezorgdheid die bij de niet-deelnemers, politiek, burgers en pers over het verlies aan ervaring en kennis. Dit vraagt dus om een adequate werving van nieuwe collega's, goed mogelijk, gezien de korte terugverdientermijn.

Bovendien: een zeer groot deel van de vertrekkende collega's gaat niet onmiddellijk, maar geleidelijk gedurende de komende drie en een half jaar de Belastingdienst verlaten. Van groot belang is dan dus om de collega's, die voor vertrek via Switch hebben gekozen en waarvan het werk niet door de reorganisatie verdwijnt, gewoon hun huidige werk te laten doen en een passende aanpak van de overdracht van hun werkzaamheden. De regeling geeft daartoe een roadmap.

Inmiddels hebben veel meer collega's dan 5000 zich gemeld voor de vertrekregeling, dit betreft een groot gedeelte aan MBO, HBO en WO-medewerkers. Een en ander heeft geleid tot veel geschreeuw in politiek en pers, vaak gebaseerd op halve waarheden, onbegrip en selectieve waarneming.

Ten eerste: behalve voor collega's die al de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt hadden of er kort voor waren, is het geen riant regeling.

De regeling heeft gewoon zijn wortels in het Van Werk Naar Werk-beleid van alle rijksambtenaren. De vertrekpremie is veelal een compensatie voor overbrugging tot aan de AOW-leeftijd. En voor een levenslang flink lager pensioen, doordat er vaak jaren geen pensioen meer wordt opgebouwd en jaren langer pensioen moet worden uitgekeerd. Bovendien teken je er recht op werkloosheidsuitkeringen weg, dit in tegenstelling tot de markt.

Het odium van een riante regeling raakt ergens alle medewerkers als een maatschappelijk verwijt. Dit is te betreuren en was bij een goede uitleg niet nodig geweest.

Ten tweede - not done bij het ministerie en in de politiek - maar dan toch maar eens: van alle uitgekeerde premies komt zeg 40% onmiddellijk terug in de staatskas via de inkomstenbelasting en vervolgens door bestedingen weer een groot deel door OB en Accijnzen en is daarmee feitelijk veel minder duur dan alom uitgesproken. Ook de eventuele RVU-boete komt onmiddellijk terug in de staatskas en kost in deze zin niets.

Bovendien is de regeling ten opzichte van een massaontslag bij reorganisatie misschien wel een koopje gezien het feit dat de werkgever ook voor de eventuele wettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen eigenrisicodrager is.

Ten derde: de RVU-"boete"-regeling dient onmiddellijk opgeschort dan wel afgeschaft te worden, zodat alle werkgevers (bijvoorbeeld via CAO-afspraken) ouderen kunnen verleiden tot eerder stoppen. Het idee van een bedrag ineens is prima want je hoeft daarmee geen VUT-achtige regelingen met premies etc. in het leven te roepen.

De politiek moet maar eens een vergissing toegeven: de arbeidsmarkt is niet overspannen, dus langer werken blokkeert de toegang tot normale vaste banen voor de jongeren.

Gewoon vertellen aan de kiezers dat de AOW op 65 jaar door de stijging van de levensverwachting te duur was geworden was juist en, vooral, eerlijker geweest.

De vertrekregeling financiert al zichzelf al heel snel, doordat tegen over "dure" ouderen, veel "goedkopere" jongeren aangenomen kunnen worden. Binnen twee jaar zakken dus de salarisuitgaven enorm.

Ten vierde: dit gaat uiteraard ook op voor de Belastingdienst; we houden binnenkort veel geld over door een veel lager salarisbudget, doordat ouderen met een relatief hoog salaris vertrekken.

In het belang van de belastingheffing en de vaktechniek van alle onderdelen in het algemeen maar voor Grote Ondernemingen in het bijzonder, is het voor de VHMf een 'must' dat alle HBO en WO vertrekkers één op één vervangen worden door nieuwe collega's die ook weer in die vaktechniek gaan werken.

Door de veel lagere gemiddelde salarissen van de nieuwe medewerkers ligt zelfs een uitbreiding van deze categorieën personeel voor de hand.

Ten vijfde: discussie over 'wist of had moeten weten' voert de VHMf heel graag, maar dan over een snelle overgang naar Voldoening Op Aangifte, in plaats van over Eric Wiebes. Het lot van Wiebes laten we maar aan de politiek.

Wel is het jammer dat een aantal zaken die in het kader van "damage control" besloten zijn afstralen op de hele Belastingdienst en zijn medewerkers: medewerkers zijn geen graaiers en er heerst geen corruptiecultuur.

Integendeel: er heerst op de werkvloer een cultuur van grote betrokkenheid bij een efficiënte, rechtvaardige belastingheffing.

Zeker gezien de grote reorganisatie en de noodzaak om de openvallende werkplekken zo goed mogelijk weer in te vullen, is het onder curatele stellen van de dienst en een maximering op € 100.000 van de tekeningsbevoegdheid misschien wel goed voor de bühne maar heel slecht voor de Belastingdienst.

Ten zesde: de Belastingdienst heeft voldoende aan een Directeur-Generaal. Een extra Secretaris-Generaal daarboven voegt niets toe maar kan vertragend en verlamdend werken.

Neem gewoon afscheid van degenen die in deze belangrijke fase verwijtbaar de verkeerde afslag hebben genomen. Zorg vervolgens zoveel mogelijk voor managers die de Belastingdienst kennen en begrijpen.

Een mogelijke herinrichting van het management is een kans: een klein team rondom de DG, meer in de vorm van plaatsvervaarders en raadgevers, op financieel en fiscaal gebied, is voldoende. De DG kan dan een Raad van Directeuren voorzitten met daarin, zonder tussenkomst van een superdirecteur, rechtstreeks de directeuren van de diverse divisies, zoals GO, MKB, Toeslagen, FIOD, Douane, Particulieren en Dienstverlening etc. die verantwoording aan hem afleggen en met hem meedenken.

Daarbij dient dan de financiële en personele eindverantwoordelijkheid niet meer centraal belegd te zijn maar gewoon aan deze directeuren gedelegeerd te zijn.

Daarmee zou ook de medezeggenschap gediend zijn want die volgt zeggenschap; iedere directeur krijgt dan gewoon zijn eigen Ondernemingsraad. Zoals het hoort, zeg ik nog maar eens hardop.

En tenslotte: stap onmiddellijk af van Engelse benamingen en van daarbij horende cultuurelementen; de Belastingdienst is een overheidsdienst en geen internationaal concern.

We kennen in Nederland een Koning en geen King, en Ministers en geen Secretaries, en een Secretaris-Generaal en een Directeur-Generaal, Inspecteurs, Rechercheurs, Ontvangers, etc. De Engelse vertalingen laat ik aan u. Stoppen met die onzin!

Wie er nog gaat of moet vertrekken is op dit moment nog niet duidelijk maar ik kan mij voorstellen dat sinds een aantal maanden de gedachten van medewerkers en verantwoordelijken als ze naar het programma 'Ik vertrek' kijken wel eens afdwalen naar zorgen ten aanzien van boven besproken thema's. Bij mij en bij velen met mij gaan die zorgen dan niet over politiek gedetermineerde overschrijdingen maar over de toekomst van onze Belastingdienst.

De VHMF is graag tot ieder gesprek en tot iedere vorm van meedenken bereid.

Erik Rutten

20 oktober 2016