

Jaarrede Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën  
Uitgesproken op 18 April 2017 door de voorzitter drs. H.A.A.M. (Erik) Rutten

Dames en heren,

Het was een turbulent jaar. De Belastingdienst was vaker in het nieuws dan het Koningshuis. Zembla had een uitzending over intimidatie en bedrog bij onze Dienst. De VHMf kwam in de kranten en op de radio en werd zelfs naar de Tweede Kamer geroepen. Duizenden medewerkers gingen met pensioen of naar Switch. Wiebes bestelde een werkbedrijf maar kreeg een vertrekregeling. Onze DG moest het veld ruimen en onze Staatssecretaris bijna. De Beeldkrant werd een plek voor hoge amoureuze bekentenissen. En onze Directeur MKB gaf ons een indringend inkijkje in zijn privéleven in de televisieserie 'Klem'. Leuke cardiologe trouwens.

Om het één en ander in perspectief te kunnen zien moeten we even terug in de tijd.

In mei 2014 publiceerde de staatssecretaris Wiebes de **Brede Agenda** Belastingdienst. Daarin zag het bestuur van de VHMf een aantal stellingnames die aansluiten bij de uitgangspunten van de VHMf-notities 'Voldoening op Aangifte' en 'Invordering, van Sluitstuk naar Voetstuk', die punten waren:

- wetgeving en processen moeten eenvoudiger;
- verwachtingen moeten duidelijker;
- geen ICT-vlucht naar voren;
- uitvoering moet beter getoetst worden en dat moet openbaar;
- er moet ingezet worden op digitalisering en een Berichtenbox;
- voorlichting via pc en BelastingTelefoon, maar ook vrijgaves via de BelTel;
- de focus moet weer op handhaving en toezicht;
- van controle achteraf naar controle vooraf;
- veel minder fouterstel nodig;
- we moeten af van oninbaar lijden;
- intensief samenwerken met de medewerkers.

Grote vraagtekens hadden we over de blijkbare verschuiving van het algemeen aanvaarde compliance-streven naar de intentie om zoveel mogelijk geld op te halen. "Follow the money" zei de Staatssecretaris. Ook hadden we zeker vraagtekens bij de mate waarin er voor de professional voldoende ruimte zou zijn om in een gerobotiseerde en gedigitaliseerde omgeving zijn werk te kunnen doen.

Immers, de VHMf hecht aan rechtshandhaving, aan fiscaliteit en aan rechtsstatelijkheid.

In mei 2015 presenteerde de Staatssecretaris de **Investeringsagenda**. Gevolg van deze digitalisering zou zijn dat er tot 2023 ongeveer 5.000 banen zouden verdwijnen, voornamelijk op wat lager en middelbaar niveau. Daartegenover zouden er 1500 fiscalisten en data-analisten geworven worden. In mei 2015 gaf Wiebes in de Tweede Kamer voor deze 5.000 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 een looptijd tot 2023, die zijn wortels heeft in het Van-Werk-naar-Werk-beleid voor rijksambtenaren. Klaarblijkelijk wilde men veel plaats maken in de dienst.

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.

Het bestuur van de VHMf heeft de regeling altijd omarmd. Omdat veel leden er graag gebruik van wilden 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 degenen 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 had uiteraard begrip voor de bezorgdheid bij de niet-deelnemers, politiek, burgers en pers over het verlies aan ervaring en kennis. Dit vereist dus om een adequate werving van nieuwe collega's, goed mogelijk, gezien de korte terugverdientermijn.

Echter begin december 2016 kwamen er geluiden dat ten gevolge van een strakke regie op het budget en ten gevolge van niet doorgevoerde taakstellingen van vorige kabinetten, de formatie bij de Belastingdienst drastisch zou worden ingekrompen.

Eén en ander leidde tot grote onrust in de dienst en daarmee ook in de vereniging. Het bestuur heeft vervolgens hierover een gesprek gehad met de Directeur-Generaal Hans Leijtens en deze onrust met hem gedeeld. Het bleek niet mogelijk om onze zorgen weg te nemen.

Daarop heeft de VHMf een brief geschreven met de titel "**Belastingdienst door het ijs**". Deze brief is gedeeld met de media en de Vaste Kamercommissie van Financiën en met de Staatssecretaris. Hierin hebben gewaarschuwd dat een drastische krimp van het personeel grote gevolgen zou gaan krijgen, voor individueel toezicht bij Grote Ondernemingen, de mate van toezicht en controle bij MKB en particulieren en ook voor de dienstverlening. En dientengevolge voor de belastingmoraal en de tax gap.

Deze brief heeft in de dienst, de media en in de Tweede kamer nogal wat stof doen opwaaien.

Ik hecht eraan u te vertellen dat het bestuur met betrekking tot deze brandbrief is overladen met complimenten. Complimenten van leden en niet-leden en van administratief personeel tot en met directeuren.

Vlak voor de kerst van 2016 is vervolgens de VHMf uitgenodigd om te spreken met de **Commissie Onderzoek Belastingdienst**. Onze brieven "Wiebes en vertrekken" en "Belastingdienst door het ijs" zijn in dat gesprek uitvoerig toegelicht.

Door ons is benadrukt dat de Belastingdienst de afgelopen tijd veel te veel is aangestuurd vanuit een bedrijfskundige visie. Follow the money en het rapport van Oliver Wyman zijn daar exponenten van.

We hebben bij deze onderzoekscommissie met nadruk gesproken over het belang van rechtsstatelijkheid en de maatschappelijke positie van de Belastingdienst: het doel van een controle is niet het genereren van opbrengst, maar het bereiken van compliance. We hebben het belang benadrukt van voldoende aanwezigheid van de Belastingdienst in alle sectoren van de maatschappij.

Het belang van voldoende fiscale kennis en ervaring in het management van de Belastingdienst hebben we nadrukkelijk op de kaart gezet. De positie van de Douane hebben we besproken en het belang om de Douane bij de Belastingdienst te houden. We hebben aangegeven dat het goed zou zijn als de DG Belastingdienst zelf de directeuren van de verschillende segmenten en divisies aanstuurt.

Vervolgens buitelen de gebeurtenissen over elkaar heen.

Dinsdag 10 januari 2017: we hebben in een telefoongesprek aan de Directeur-Generaal Hans Leijtens medegedeeld dat de VHMf, hoewel daartoe uitgenodigd, niet meewerkt aan de televisieprogramma's Een Vandaag en Zembla. En dat de VHMf door kamerlid Pieter Omtzigt is uitgenodigd om in de Tweede Kamer vragen te beantwoorden over de brieven die de VHMf geschreven heeft in oktober en december.

Woensdag 11 januari: Staatssecretaris Wiebes nodigt de VHMF uit voor een toelichting over de brief "Belastingdienst door het ijs". Het gesprek wordt vastgelegd voor 16 januari.

Vrijdag 13 januari: Hans Leijtens vertrekt als DG. Onmiddellijk daarna volgt een interview door NOS radio. Onze reactie was "Hans Leijtens hebben we leren kennen als integere en betrokken DG; in dat opzicht betreurt de VHMF zijn vertrek".

Maandag 16 januari: gesprek met Staatssecretaris Wiebes. Het bestuur heeft aangegeven:

- dat er veel onrust is bij Belastingen vanwege berichten dat er een krimp op handen zou zijn van 20-25% van het personeel;
- dat collega's waar het werk niet van verdwijnt, maar die wel vertrekken, in principe één op één vervangen zouden moeten worden;
- dat het de hoogste tijd is voor drastische vereenvoudiging van belastingwetten, overgang naar een ander stelsel van heffing, bijvoorbeeld Voldoening op Aangifte (VOA), en een grondig onderzoek naar een nieuwe wijze van belastingheffing en controle van kleinere ondernemingen, bijvoorbeeld forfaitering van kosten of boekhouden bij de Belastingdienst, of controleren door gecertificeerde fiscaal dienstverleners; en
- dat als de budgetten te klein zijn om vertrekkend personeel adequaat te vervangen, de budgetten gewoon groter moeten worden.

Wiebes gaf aan dat werven en goed opleiden erg belangrijk vindt en dat hij voor het AO van 2 februari met een brief zou komen over de continuïteit bij de Belastingdienst.

Donderdag 19 januari: bezoek van de VHMF aan de Tweede Kamer in een "Bijzondere Procedure" van de Vaste Kamercommissie Financiën.

In grote lijnen hebben we daar hetzelfde besproken als met de Staatssecretaris. We hebben benadrukt dat het niet gaat om te streven naar maximale correctieopbrengst. Dit is een te eenzijdig streven; een te bedrijfskundige benadering, die vaak ook zorgt voor verstarde verhoudingen. De belastingtarieven dienen voldoende opbrengst te garanderen. De Belastingdienst is er voor de handhaving van de belastingwetten. Een en ander zeker in ondernemersland maar ook vaak bij particulieren in goed overleg en samenspel met belastingadviseurs.

Zichtbaarheid, aanwezigheid en dienstverlening zijn belangrijker dan correctieopbrengst en borgen bij een juiste mix dat het handhavingstekort niet uit de hand loopt.

Efficiencywinst dient niet gezocht in het stroomlijnen en verkleinen van de Belastingdienst maar veel meer in een rigoureuze vereenvoudiging van de Belastingwetten met veel minder instrumentalisme en minder fijnmazige uitzonderingen.

Daarnaast van de gelegenheid gebruik gemaakt om in de Tweede Kamer aan te geven dat belastingdienstmedewerkers geen "graaiers" zijn en dat de vertrekregeling niet "goudgerand" is. Immers: vertrekkers zien af van WW, in tegenstelling tot "in de markt", bouwen geen pensioen meer op en gaan eerder hun pensioenvermogen aanspreken. Daarmee betalen ze de regeling in feite gewoon zelf.

Tot slot hebben we benadrukt dat Voldoening op Aangifte, à la VHMf, ervoor zorgt dat burgers heel soepel hun aangifte kunnen herzien, terwijl de Belastingdienst veel minder bezwaarschriften binnenkrijgt.

Vrijdag 20 januari: Jaap Uijlenbroek wordt benoemd als Directeur-Generaal Belastingdienst.

Vrijdag 27 januari: presentatie van het rapport Commissie Onderzoek Belastingdienst. De voornaamste **aanbevelingen uit het rapport** zijn:

- voorrang voor het borgen van de continuïteit van de uitvoering van belastingwetten;
- grootste probleem van de vertrekregeling is de mismatch;
- de investeringsagenda moet volle kracht vooruit;
- de investeringsagenda moet dienen om de relatie met de werkvloer te vitaliseren;
- de Douane moet zelfstandiger geplaatst worden met zelfs mogelijk een eigen DG;
- een meer expliciete scheiding in de topstructuur van beleid, uitvoering en control en het MT moet meer zicht krijgen op het primaire proces;
- een managementstijl met meer balans tussen daadkracht en gezamenlijkheid;
- voldoende kennis van belastingen en Belastingdienst in het management;
- rechtsstatelijke waarborgen blijven onverminderd van belang naast een bedrijfseconomische en technologische invalshoek;
- er dient formele vastlegging van besluitvorming te zijn binnen de top van de Belastingdienst en van de communicatie met het Ministerie van Financiën;
- grotere rol voor de SG bij de aansturing van de Belastingdienst, de structuur van de medezeggenschap en het GOBd dient daarom opnieuw geordend te worden.

Vrijdag 27 januari: Continuïteitsbrief van staatssecretaris Wiebes.

Ook de Staatssecretaris is bezorgd over de continuïteit en zorgt voor extra budget om meer personeel in bedrijfskritische functies te kunnen aannemen. Hoe dit uitpakt voor de diverse segmenten is niet duidelijk.

Woensdag 1 februari: Uitzending Zembla.

Bij de Broedkamer zou sprake zijn van onzorgvuldige omgang met de privacy regels en toegangsbeveiliging, er zou sprake zijn van een angstcultuur en de resultaten zouden doelbewust veel te positief worden ingekleurd, zelfs bij een bezoek van Tweede Kamerleden.

Dinsdag 2 februari: Algemeen Overleg Investeringsagenda Belastingdienst in de Tweede Kamer, Vaste Kamercommissie van Financiën. Wiebes ligt 6,5 uur onder vuur over de Zembla-uitzending (als voorproef) en zijn kennis en de gevolgen van de vertrekregeling en over de toekomst van de Investeringsagenda en de Belastingdienst. Van begin af was duidelijk dat hij mocht blijven. Tot zover deze opsomming.

Inmiddels heeft onze DG **Jaap Uijlenbroek** met het rapport van de Onderzoekscommissie voor ogen een nieuwe structuur voorgesteld. De beoordeling daarvan laat ik aan uzelf.

Maar in een tweetal gesprekken die ik met hem gevoerd heb gaf hij aan, wars te zijn van stafsturing. Hij vindt dat de beslissingsmacht bij de lijn thuisheert. Verder sprak hij zich duidelijk uit voor een minder prominente plaats voor opbrengstgericht toezicht en bedrijfskundige sturing. Hij heeft inmiddels ook in publicaties het belang van rechtsstatelijkheid en zichtbaarheid onderstreept. Verder gaf hij aan dat hij vindt dat de Belastingdienst ziek is en dat hij snel, 'mee gang' zeggen ze in Tilburg, al het mogelijke zal inleiden om gezamenlijk de dienst binnen een zeer korte termijn er bovenop te helpen.

Dames en heren, in het licht van het bovenstaande trof ik op de site 'platformoverheid.nl' een **interview aan met Leo Stevens**, erelid van onze vereniging, met de veelzeggende titel: "De Belastingdienst is geen pakezel". Enkele enigszins vrij aangehaalde passages uit dit interview wil ik u niet onthouden, omdat ze aansluiten bij het gevoel dat al geruime tijd bij veel van onze leden, en breder bij veel collega's in de Belastingdienst leeft. En ook omdat de aanbevelingen sterk overeenkomen met opvattingen binnen onze vereniging.

Bij de huidige transformatie van de Belastingdienst wordt veel nadruk gelegd op ICT en de vergaande toepassingen die het kan bieden. Veel medewerkers zijn bezorgd dat de door hen opgebouwde kennis en ervaring – denk aan het fameuze en vaak genoemde *Fingerspitzengefühl* – onvoldoende wordt

aangewend bij het ontwikkelen van deze ICT-toepassingen. De medewerkers van de Belastingdienst voelen zich daardoor wel eens 'over het hoofd gezien'. Bij de introductie van horizontaal toezicht zijn de medewerkers onvoldoende meegenomen in deze verandering en is er soms teveel aandacht aan besteed ten koste van het verticaal toezicht. Het zou een goede mix moeten zijn. Stevens noemt dit 'vertizontaal' toezicht.

Het is al lang bon ton om de belastingwetten voor van alles en nog wat als beleidsinstrument in te zetten. Daardoor werd de Belastingdienst geconfronteerd met ingewikkelde specifieke regelingen met conflictgevoelige open normen. Anderzijds is er de wens om de werkomstandigheden aan te passen aan de grootschaligheid van de heffingsprocessen, die de creatie van een geautomatiseerde en gedigitaliseerde werkomgeving onontkoombaar maakte. De daarmee gepaard gaande standaardisatie van werkprocessen impliceert het risico van een onpersoonlijk en vervreemdend systeem van uitvoering. Dat raakt niet alleen de belastingplichtige, maar ook de uitvoerende ambtenaar. De burger voelt zich platgewalst en letterlijk gedegradeerd tot een fiscaal nummer; de uitvoerende ambtenaar voelt zich het verlengstuk van de geautomatiseerde processen. Daardoor vervreemdt hij van zijn meest wezenlijke opdracht, namelijk de taak het recht toe te passen zoals dat in de gegeven situatie toegepast moet worden, geïnspireerd door het professionele *freies Ermessen*. De leidinggevende heeft als primaire verantwoordelijkheid het op gang houden van het proces, maar vaak is hij daarbij niet in staat het resultaat, dat voor de inhoudsdeskundige juist centraal staat, te beoordelen. Dat leidt tot verwijdering tussen managers en inhoudsdeskundigen, die naar hun gevoel niet meer dezelfde doelstelling hebben en daardoor geen gemeenschappelijke 'vaktrots' meer kunnen delen. Daardoor wordt onvoldoende sturing gegeven op inhoudelijke punten en hebben verbeteringsprocessen minder kans van slagen. 'De politieke discussies rond het disfunctioneren van de Belastingdienst hebben geen versterkend effect op het loyaliteitsgevoel binnen de dienst' Het mede daardoor ontstane gevoel van functionele onverschilligheid wordt door de vergrijzing van de dienst en de apathie van 'het zal mijn tijd wel duren' versterkt en te weinig doorbroken door jeugdig elan van nieuwkomers. Bovendien hebben de politieke discussies rond het disfunctioneren van de Belastingdienst bepaald geen versterkend effect op het loyaliteitsgevoel binnen de dienst en heeft het respect voor de dienstleiding schade opgelopen, vooral bij degenen die door de opeenvolgende reorganisaties hun arbeidsomstandigheden en perspectieven steeds meer hebben zien verslechteren.'

'Met name aanbeveling 5 van de Commissie Onderzoek Belastingdienst van Borstlap en Joustra is in dit verband van belang. De leiding van de Belastingdienst dient te beschikken over een managementstijl waarin daadkracht, gezamenlijkheid en het vermogen verbindingen te leggen met

relevante geledingen binnen de Belastingdienst, alsook met het ministerie van Financiën, centraal staat. Borstlap en Joustra stellen dat het belang van voldoende fiscale kennis alsook ervaring in de bedrijfsvoering van de Belastingdienst waarin massale uitvoeringsprocessen aan de orde zijn, niet genegeerd kan worden en dat er een goede mix moet worden gevonden met kennis en ervaring van buiten de Belastingdienst. Het is volgens hen van bijzonder belang dat jong talent wordt geworven en vertrouwd wordt gemaakt met de uitdagingen van de Belastingdienst. Naast een bedrijfseconomische en technologische invalshoek blijven daarbij rechtsstatelijke waarborgen onverminderd van belang.

Het gaat niet alleen om het efficiënt en effectief innen van belastinggeld maar ook om een juiste rechtsbedeling, waarbij rechtsbeginselen en doelmatigheidsvereisten op een prudente wijze tegenover elkaar worden afgewogen.'

'Uiteraard versterken de onrust bij de Belastingdienst en het onbehagen over de ongeloofwaardigheid van de fiscale wetgeving elkaar. Er is bij de wetgever sprake van een structurele onderschatting van het belang van de uitvoerbaarheid. Daardoor wordt de Belastingdienst te vaak geconfronteerd met onvoldoende doordachte regelingen. Door het hectische karakter van veel wetgevingsoperaties heeft de Belastingdienst vaak onvoldoende tijd om zich op de opgelegde taak voor te bereiden. Dat leidt tot risico's met betrekking tot de kwaliteit van uitvoering.

Ook wordt de Belastingdienst geconfronteerd met maatschappelijk ongenoegen omdat principes, zoals het beginsel dat de inkomstenbelasting naar draagkracht wordt geheven, in de praktijk worden doorbroken door allerlei politieke ingrepen met een instrumenteel karakter (stimulering van ondernemerschap, van investeringen, van milieuvriendelijke productieprocessen en arbeidsparticipatie). Ook zijn allerlei onvoldoende doordachte, nogal opportunistische regelingen ingevoerd die de geloofwaardigheid van onze belastingheffing op cruciale punten ernstig hebben aangetast. Deze moeten zo snel mogelijk weer worden geëlimineerd. Voorbeelden daarvan zijn de inkomensafhankelijkheid van de algemene heffingskorting en van de arbeidskorting, de afbouw van de aanrechtsubsidie, de onaanvaardbaar grote spanning tussen de fictieve en werkelijke vermogensinkomsten in de vermogensrendementsheffing en de vele al te rigide antimisbruikbepalingen. Dergelijke maatregelen beschadigen het rechtsgevoel van de belastingbetaler en vormen een bedreiging voor de compliance.'

'Verbetering van de afstemming tussen de wetgevende wensen en de uitvoerbaarheid kan voorkomen dat de Belastingdienst wordt weggezet als een pakezel, die klappen krijgt als hij door zijn overbelasting niet snel genoeg zijn doel bereikt.'



Tot zover het interview. In het verlengde daarvan, ik doel hier enkel op de inhoudelijke overeenkomst, heeft u vorige week in de pers en op de beeldkrant kunnen lezen dat de **VHMF samen met de Register Belastingadviseurs** in een open brief een oproep heeft gedaan aan het nieuwe kabinet om de Belastingdienst te versterken, de Belastingwetten rigoureuus te vereenvoudigen en de belastingheffing te moderniseren.

Dit is, met een metafoor, een unieke samenwerking tussen "de belastinginspecteurs" en "de belastingadviseurs".

De belastingadviseurs maken zich ernstig zorgen over de zichtbaarheid, de bereikbaarheid en de deskundigheid van de Belastingdienst. Dat is daarmee dus ook een zorg voor ons.

Onze zorgen heeft u het hele jaar door al kunnen beluisteren.

Ook hier weer heeft de VHMF van talloze collega's, van hoog tot laag, instemming mogen ontvangen.

Meteen nadat onze brief aan de Informatiecommissie was verstuurd, stuurde staatssecretaris Wiebes het "Wervingsplan Belastingdienst" naar de Tweede kamer. Daarin worden plannen ontvouwd om in 2017, 1268 nieuwe collega's te werven, verder strekt het plan helaas niet. Dat de VHMF een deel van de credits van deze werving op zijn conto kan schrijven, moge alleen al blijken uit het feit dat als bijlage bij het wervingsplan een tweetal stukken uit ons verenigingsblad 'Informatief' naar de Tweede kamer zijn meegestuurd.

Ondanks dit wervingsplan is het mij nog steeds niet helemaal duidelijk hoeveel collega's nu op welke niveaus bij CAP, MKB of Groot-O werken in de komende jaren. Of dit wervingsplan nu voor voldoende vervanging van vertrekkende collega's zorgt in de diverse divisies, blijft daarmee een vraagteken.

### **Modernisering van de heffing**

Het zou zo kunnen zijn dat er binnen ons huidige systeem van aanslagbelastingen steeds meer uit praktische overwegingen een verschuiving optreedt naar een soort voldoening op aangifte voor bepaalde aangiften Inkomstenheffing. We hebben inmiddels aanwijzingen dat het deze kant uit gaat.

Echter, zoals door onze vereniging reeds in het WFR van 4 april 2013 is aangegeven, verdient een dergelijke innovatie van het werkproces een fundamenteel debat over welke rechtsbescherming we in Nederland willen. Dit debat dient uiteraard op het Ministerie en in de Belastingdienst gevoerd te worden maar, naar onze mening, ook, en misschien wel met name, in het politieke domein.

Wellicht dat de aanstaande belastinghervormingen, hernieuwd een aangrijpingspunt kunnen vormen om dit debat te voeren. Er waren immers in 2013 al een aantal Kamerleden die hierover heel graag een hoorzitting wilden. Ik zou zeggen: "Meneer Rutte, nu doorpakken en per omgaande van de IH niet-winst een aangiftebelasting maken volgens het VHMF-systeem. Alles is al vooringevuld door de Belastingdienst. En voor door belastingplichtige zelf ingevulde gegevens ligt de verantwoordelijkheid gewoon keihard bij diezelfde belastingplichtige."

De nieuwe regering zou, gezien de explosieve groei van het aantal ondernemers, zo snel mogelijk onderzoek moeten laten doen naar een andere wijze de belastingheffing van, met name, kleinere ondernemingen. Te denken valt bij ondernemingen tot een bepaalde grootte, bijvoorbeeld aan belastingheffing enkel op basis van de omzet, of het forfaiteren van de kosten. Dit vergt aanzienlijk minder capaciteit van de Belastingdienst en zou een enorme verlichting van de administratieve lasten voor deze ondernemingen kunnen betekenen. Daarnaast is, in het kader van uitbreiding van de richting van horizontaal toezicht, het betrekken van belastingadviseurs bij de controle op de boekhouding en de aangifte van ondernemingen een variant die onderzocht dient te worden.

### **Georganiseerd overleg en medezeggenschap**

Het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBd) heeft het afgelopen jaar vooral in het teken gestaan van alles wat met uitstroomregelingen en Switch te maken heeft. U heeft hierover de diverse nieuwsbrieven kunnen lezen. Wij hopen dat die voldoende informatief zijn geweest.

Vorig jaar in de jaarvergadering stond Dennis Baegen voor u met een dringende oproep voor kandidaten voor de OR-verkiezingen. Hij heeft u toen ook enigszins uit de doeken gedaan hoe ingewikkeld de verkiezingen van opzet waren. En de daaruit vloeiende zorg om als VHMF voldoende zichtbaar te blijven voor alle leden, zowel bij Groot-O, als MKB als Douane etc. Hij heeft gelijk gekregen, helaas. Ik roep in herinnering dat de VHMF bij het segment Groot-O meer dan de helft van alle zetels in de OC bezet. En bij MKB helemaal niets. En dat we bij de Douane, slechts met de nodige extra inspanningen, onze enige kandidaat Rob Roodenrijs gekozen hebben kunnen krijgen. En dat alles omdat er meer dan 70 lijsten waren, vanuit een, overigens terechte zorg voor de medewerkers in de periferie. Niet alleen de Randstad moest gehoord worden. De uitkomst van de evaluatie van de verkiezingen is dan ook zeer stevig. Het moet minder, eenvoudiger, overzichtelijker en vooral met meer elan gedaan worden. Wij spreken nu uit dat van de CMHF altijd een evenwichtige, maar vooral kwalitatieve goede lijst met kandidaten verwacht mag worden. Waarbij vanzelfsprekend het gehele land zich kan en zal laten horen. De vereniging biedt zich aan om mee te denken over een beter systeem.

Naar de toekomst kijkend wil ik drie onderwerpen op het gebied van medezeggenschap noemen.

### **Functiegebouw Rijk**

Om te beginnen, de al vele jaren durende gesprekken en discussies over de toekomst van de groepsfuncties zullen nu snel tot een einde komen. Wij herhalen ons standpunt. Het is vanzelfsprekend dat niet systemen maar mensen successen maken. Wat ons betreft is het huidige systeem van groepsfuncties en individuele functies, maar dan wel juist uitgevoerd, een prima systeem, en is het beste systeem voor de Belastingdienst. Bij een wijziging naar het Functiegebouw Rijk zal dit op korte termijn leiden tot grote indelingsproblemen, vraagstukken op het terrein van werkwaardering. Op de langere termijn zal de doorstroom van nieuwe medewerkers niet gegarandeerd en vanzelfsprekend zijn. Wat er precies uit zal komen is nog niet 100% duidelijk, maar wees er van overtuigd dat we altijd de belangen van de huidige én de nieuwe medewerkers goed zullen behartigen.

### **Samenvoeging GOF en GOBd**

Ten tweede, als u naar de uitkomsten van Borstlap/Joustra heeft gekeken, en in het bijzonder de kabinetsreactie daarop, dan heeft u kunnen lezen dat het Georganiseerd Overleg Belastingdienst en Georganiseerd Overleg Financiën zullen worden samengevoegd tot één overleg over de bijzondere rechtspositie van de medewerkers van de Belastingdienst én het Ministerie van Financiën. Dat wil dus zeggen: niet de DG, maar de Secretaris-Generaal, Manon Leijten, zal zich in de Belastingdienst en haar medewerkers gaan verdiepen. Een mooie uitdaging voor alle betrokken partijen, maar helaas wel met het gegeven dat de "baas" van de Belastingdienst niet meer direct verantwoordelijk is voor zijn medewerkers. Een mooie vraag voor vanmiddag?

### **De normalisering van de ambtenarenstatus**

Ook een onderwerp waar al veel over geschreven is, en waarover u ook onze mening kent. Een ontwikkeling waar wij geen voorstander van zijn geweest, die per saldo niets zal opleveren, maar zoals het nu lijkt toch echt door zal gaan. Naar onze verwachting zal in het aankomende jaar de eerste besluiten over de uitwerking hiervan worden genomen. Over de impact zal daarom langzaam meer bekend worden. Het zou mee kunnen vallen maar over de inrichting van de overlegstructuur zijn wel zorgen.

Ik wil nog een aantal in het oog springende punten betreffende ons werk met u delen.

## **VAR en DBA**

Afgelopen periode is er als gevolg van de afschaffing van de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) en de ingevoerde Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA) veel consternatie geweest omtrent de fiscale positie van de zzp'er. Het werken met zogeheten modelovereenkomsten resulteert op grote schaal in onzekerheid voor zzp'ers, opdrachtgevers en intermediairs.

Onze staatssecretaris heeft deze onzekerheid bij betrokken partijen geconstateerd en onderkend en heeft vervolgens de handhaving van de Wet DBA opgeschort tot 1 januari 2018. Nota bene: de opschorting van de handhaving van een door de volksvertegenwoordiging gesanctioneerde wettelijke regeling roept bij mij grote vraagtekens op en een gevoel van onbehagen. We verkeren nu dus in een situatie waarin de "oude" wet- en regelgeving van de VAR niet meer bestaat, maar de nieuw ingevoerde Wet DBA niet (c.q. nauwelijks) wordt gehandhaafd, met uitzondering van de zeer beperkte groep "kwaadwillenden", een begrip waarvan de reikwijdte niet volstrekt helder is.

Ook voor de behandelaars op de kantoren blijkt de toetsing van een modelovereenkomst, zodat een dienstbetrekking kan worden uitgesloten, een complexe exercitie. Een moeilijk uitvoerbare toets, die slecht aansluit bij de praktijk waarin zzp'ers, opdrachtgevers en intermediairs met elkaar samenwerken.

## **De vennootschapsbelasting**

In de Vpb wordt toegewerkt naar een implementatie van de Anti Tax Avoidance Directive, de richtlijn van de EU die belastingontwijking door internationale concerns zou moeten tegengaan. Deze richtlijn zou ervoor moeten zorgen dat grote bedrijven bijvoorbeeld minder gebruik kunnen maken van kwalificatieverschillen tussen landen. Is dit een eerste stap naar een Europese Vpb voor internationale bedrijven? Daar is de Nederlandse regering niet voor.

Nu laten de voorgelegde plannen voor een geharmoniseerde Vpb ook wel te wensen over. De belastingopbrengst van een concern dat onder Europese grondslagen wordt belast, wordt bijvoorbeeld in het voorstel toegerekend op een manier die de entrepreneursfunctie buiten beschouwing laat. Voor kleinere landen, die het moeten hebben van hun ondernemersgeest, is dat zeer nadelig. Ook wordt wel de grondslag van heffing, maar niet het tarief geharmoniseerd. Zo wordt de "race to the bottom" nóg niet gestopt.

Nederland is een land met een goed opgeleide bevolking, en met goede verbindingen met de rest van de wereld. Het getuigt van weinig zelfvertrouwen dat zoveel belang wordt gehecht aan de Vpb voor het vestigingsklimaat. Misschien moet toch maar eens gekeken worden naar een Europese Vpb met

één Europees tarief. De opbrengst daarvan moet dan wel worden verdeeld op een wijze die recht doet aan de functies en risico's die in verschillende landen worden uitgevoerd.

### **KC-schap op Groot-O**

Bij het segment Grote Ondernemingen beoordelen klantcoördinatoren elkaars behandelplannen, bijgehouden in ATK, en vullen de resultaten van deze beoordeling in weer een ander systeem, KMO. Helaas bestaat de handreiking voor ATK voornamelijk uit "afspraken" hoe je het systeem dient te vullen. Zo dien je bij elk tabblad, en daarvan zijn er tientallen, de naam te vermelden van degene die het gevuld heeft en de datum waarop het tabblad is aangepast. Het systeem doet dit namelijk niet zelf. Ook dwingt het systeem niet om de nieuwste opmerkingen bovenaan in een tabblad te zetten, zodat die soms onder en soms bovenaan het tabblad staan. Een gevorderd lezer ziet dat snel, maar de "afpraak" is dat nieuwe zaken bovenaan staan.

Door deze gebreken in het, toch al niet erg overzichtelijke ATK, loop je het risico dat de gesprekken bij "het KMO'en" helaas minder over het hoe en waarom van de keuzes in de klantbehandeling gaan, maar teveel over "waarom heb je deze datum niet gevuld" en "waarom staan deze opmerkingen niet in de door de handreiking bepaalde volgorde". Ook heeft ATK geen mogelijkheid om te linken naar gegevens op internet, zoals jaarstukken en beschrijvingen van het bedrijf. Die moeten dus van internet worden overgenomen. Zelfs gegevens, bijvoorbeeld over de WOLB-som, die in andere Belastingdienstsysteem zijn verzameld, moeten worden overgetypt in ATK. Als je nu toch keuzes moet maken in de uitvoering.....

De extra nadruk op KC-schap bij Groot-O leidt zo tot een nieuwe 100%-filosofie, maar nu intern, gericht op het vullen van de juiste vakjes, in plaats van tot een gesprek over de klantbehandeling. Bovendien kost het invullen van dit soort zaken onevenredig veel tijd, die niet aan het toezicht kan worden besteed.

### **De toekomst van de vereniging**

De wereld om ons heen verandert voortdurend. Veel veranderingen raken ook de organisatie en manier van werken en communiceren binnen VHMF. Denk maar aan het vertrek van veel collega's, de individualisering van de maatschappij, de afschaffing van de ambtenarenstatus, de populariteit van social media en de snelheid waarmee op maatschappelijke en fiscale ontwikkelingen moet worden ingespeeld. Kortom, reden genoeg om te bekijken of de VHMF nog steeds klaar is voor de toekomst. Het bestuur van de VHMF heeft het initiatief genomen om hiermee op een interactieve manier aan de slag te gaan. Nog voor de zomer willen wij met een groep van ongeveer veertig leden, kaderleden en aspirant-leden een bijeenkomst organiseren waarin we onze sterke en zwakke kanten inventariseren, alsmede onze kansen en

bedreigingen. Uiteindelijk zal dit moeten leiden tot een plan van aanpak dat de VHMf toekomstbestendig maakt. Uiteraard zullen wij u op de hoogte houden.

### **Tot slot**

Zegt ie dan helemaal niks over die Broedkameraffaire zult u inmiddels wel denken.

Nou, heel die toestand deed mij denken aan een titel van David Bowie: The Rise and Fall of Ziggy Stardust and the Spiders from Mars.

Meeslepend en aangrijpend.

Maar dat is een sprookje. In sprookjes zitten helden, prinsen en prinsessen en dingen die niet kunnen. Maar sprookjes horen thuis bij kinderen en in de kunst. Daar moeten ze ook blijven. Ze horen niet thuis in de Belastingdienst.

Wat mij betreft is de Belastingdienst een dienst van rechtvaardigheid en eerlijkheid.

En van heffen, innen en controleren, ook horizontaal als het kan. Alles in ruime zin uiteraard. Een en ander met zo weinig mogelijk vastleggingen van plannings en verantwoordingen.

En met zo veel mogelijk mensen in het primaire proces en zo weinig mogelijk in overleggen of functies van staf of HRM, en zo weinig mogelijk in veredeling van risico's en werkwijzen, in coördinatie of management.

En, zo verzuchtten laatst nog enkele collega's, met wat meer plek om fysiek met je team bij elkaar te zitten.

Apropos, fysiek bij elkaar zitten.

Het lijkt mij van vitaal belang dat er bij de grote instroom van nieuwe collega's de komende jaren een soort opleidingsinstituut komt. Dat versterkt de positie van de Dienst op de arbeidsmarkt. Als onze nieuwe collega's binnen hun disciplines regelmatig elkaar ontmoeten, ervaringen en problemen uitwisselen maar ook samen plezier hebben, dan wordt de Belastingdienst daar beter van. Door de goede en persoonlijke opleiding en door de ontstane onderlinge banden is de kans veel groter dat ze dan ook voor langere tijd bij de Belastingdienst blijven.

Ground control to Major Tom!

Can you hear me, Major Tom?

Amici,

Nullum est iam dictum quod non sit dictum prius sed gutta cavat lapidem non vi sed saepe cadendo !

Ik heb gezegd.