

SCO hoofdpuntenverslag DGO-Fin overleg 14 april 2020

Op 14 april heeft de tweede formele overlegvergadering van 2020 plaatsgevonden van het Departementaal georganiseerd overleg Financiën (DGO-Fin). In een bijzondere 'setting' namelijk op afstand, als een WebEx Meeting, wat op zich goed te doen is. Maar ook zonder de uitgebreide manier van vooroverleg met input vanaf de werkvloer. En dat is natuurlijk niet goed te doen, in elk geval niet voor langere duur en voor bepaalde onderwerpen. Twee onderwerpen op de agenda komen voort uit de huidige bijzondere situatie rondom de maatregelen in het kader van de bestrijding van het Coronavirus Covid19. Andere onderwerpen hebben te maken met (re)organisatieveranderingen en integriteitsbeleid.

Woonwerk-verkeer Belastingdienst

De Belastingdienst kent verschillende werkprocessen die niet op afstand, via tele-/thuiswerken, kunnen worden uitgevoerd. Denk aan het douanewerk bij bijvoorbeeld Rotterdam Haven maar bijvoorbeeld ook de Belastingtelefoon. Woonwerk-verkeer is daarom daar nog steeds aan de orde. Ook daarbij staat veiligheid voorop waar het gaat om de bestrijding van het coronavirus. In het begin was het openbaar vervoer (OV) nog niet ingericht op het beleid van 1,5 meter afstand houden tussen personen. Daarom was toen de algemene lijn om de medewerkers te vragen met eigen vervoer naar het werk te reizen. In afwachting van de rijksbrede afspraak over de onkostenvergoeding is gerekend met een kilometervergoeding van 20 cent en het vergoeden van eventueel gemaakte parkeerkosten. Inmiddels is het OV wel ingericht op het 1,5 meter beleid en is er de rijksbrede richtlijn om 9 cent te vergoeden als medewerkers ervoor kiezen om met eigen vervoer te gaan i.p.v. met het OV. Gebruik van OV en 9 cent bij gebruik van eigen auto/motor is inmiddels ook het beleid bij de Belastingdienst. In overleg met bonden en medezeggenschap is daarbij afgesproken om:

- leidinggevenden ruimte te laten medewerkers toch te adviseren eigen vervoer te gebruiken (bijvoorbeeld omdat het OV op een bepaald traject op een bepaald moment toch te druk is of indien de OV tijden niet aansluiten op de werktijden);
- in die gevallen de kilometervergoeding van 20 cent aan te houden;
- en de parkeerkosten in alle gevallen te vergoeden.

Van werk naar werk (VWNW) trajecten

Een ander onderwerp waarbij de situatie van de coronamaatregelen een rol speelt, is dat van de VWNW-trajecten. Uitgangspunt waar bonden en bestuurder het over eens zijn is dat de medewerker geen nadelige gevolgen mag ondervinden. Denk dan bijvoorbeeld aan het feit dat leidinggevenden en loopbaanadviseurs voorlopig niet meer beschikbaar zijn voor fysieke gesprekken of bijeenkomsten terwijl dat vaak wel heel wenselijk is. Bijvoorbeeld zeker op de momenten dat medewerkers nog de boodschap moeten verwerken dat een voorbereidende VWNW-fase nodig is omdat het werk minder wordt of helemaal verdwijnt. Er is een rijksbrede afspraak in de maak om lopende VWNW-trajecten te verlengen met de periode dat de coronamaatregelen duren. Daarnaast moeten elk departement zelf bezien in hoeverre het mogelijk of nodig is nieuwe VWNW-trajecten te starten of uit te stellen.

Directie MKB, UBO (uitvoering beslagopdrachten)

Er ligt een adviesaanvraag voor om een voorbereidende VWNW fase te starten met een groep belastingdienstmedewerkers in ondersteunende functies binnen de deurwaarderij. Hierbij doet zich dus concreet de vraag voor hoe hiermee om te gaan in de periode dat de coronamaatregelen gelden. In een uitvoerige bespreking komt o.a. naar voren dat het UBO-project al geruime tijd loopt en dat er ook al de nodige voorbereidingen zijn om de stap naar de voorbereidende VWNW-fase te maken. Planning is eind mei de brieven hierover aan de medewerkers te sturen (op 28 mei met dagtekening 29 mei). Tot dan zijn er gesprekken van leidinggevend met de medewerkers. Afgesproken wordt om halverwege de maand mei (dus nog voor het versturen van de brieven) de stand van zaken op te maken. Daarbij wordt dan ook bezien wat tegen die tijd de situatie is rondom de coronamaatregelen.

In het formele DGO-overleg wordt overigens ook melding gemaakt van het voorbereidende technisch DGO-overleg. Na het laatste technisch overleg (op 25 maart) is er nog (op 10 april) een technisch overleg geweest in kleine kring (met ook een afvaardiging van de medezeggenschap). Aanleiding was het verschil in beelden tussen dat van bestuurderskant en kant van bonden/medezeggenschap. Uitkomst is dat de verschilpunten zijn opgelost. Zo is verhelderd dat er geen sprake is geweest van 'voorsorteren'. Partijen zijn het eens over de groep die tot het reorganisatie-bereik gerekend moet worden. Ook is vastgesteld dat er geen maximum is voor de ontwikkelklas waarin MKB-medewerkers in groepsfuncties B worden voorbereid op mogelijke functies op C-niveau. Alle medewerkers bij UBO die dat willen en kunnen, mogen eraan meedoen.

Versterking besturing Belastingdienst: ontvlechting Douane, Toeslagen, Belastingen

De bonden worden bijgepraat over de stand van zaken. De bestuurder benadrukt een stapsgewijze en zorgvuldige aanpak. Op hoofdlijnen wordt een aantal fasen voorzien. Fase 1 is het regelen van de tijdelijke directoraten-generaal Douane en Toeslagen en de tijdelijke mandaten voor de tijdelijke interim/waarnemend DG's. Daar is inmiddels positief advies over ontvangen van de DOR. De stukken hierover zaten bij de stukken voor het DGO-overleg. Fase 2 is het structureel opnemen van het directoraat-generaal Toeslagen en het directoraat-generaal Douane (nog als 'lege' organisatie-onderdelen) in de hoofdstructuur van het ministerie. Hierover moet het DOR-advies nog volgen en dan komt het ook terug in het DGO. Fase 3 is dan het 'inrichten en vullen' van de nieuwe directoraten-generaal. De wijze waarop wordt nog uitgewerkt. Hier wordt over doorgesproken in een topmanagement-bijeenkomst op 20 april. Terugkoppeling wordt voorzien op het technische DGO-overleg van 22 april.

Crisisorganisatie Toeslagen

Interim DG Toeslagen (Rob Kerstens) praat het DGO bij over de hersteloperatie met betrekking tot de kinderopvangtoeslagen. Het is lastig in te schatten maar de afhandeling zal vermoedelijk ongeveer 20.000 gevallen omvatten en doorlopen tot in 2022. De organisatie zal daarom worden 'opgeschaald' met 200 tot 300 medewerkers erbij voor de komende jaren. Intern wordt geworven bij de directies MKB en Particulieren. Bonden vragen wat er gebeurt als te weinig medewerkers zich melden. Bij de Concerndirectie O&P Belastingdienst is geïnformeerd naar de juridische mogelijkheden voor wat vroeger "verplicht verplaatsen" heette (op grond van ARAR artikel 58 dat sinds dit jaar niet meer bestaat door de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren Wnra). Inzet en verwachting is echter dat dit niet nodig zal zijn. Het (gericht) stimuleren en enthousiasmeren zou voldoende vrijwilligers

moeten opleveren om zich tijdelijk in te zetten voor het werk bij Toeslagen. Zo wordt nu m.n. bij MKB gezocht omdat er tijdelijk minder controlewerk is door het politieke besluit MKB-bedrijven daarmee te ontzien tijdens de coronacrisis. Ook zal gericht gezocht worden onder de I-functies bij MKB omdat daar tijdens de massale wervingen vorig jaar meer medewerkers voor zijn aangenomen dan nodig.

Het SCO vraagt nog naar de medewerkers van het CAF-team. Hoe zorg je ervoor dat zij zich weer gesteund voelen op het werk? En hoe voorkom je dat over een paar jaar de kwestie terugkomt in omgekeerde richting, dat er dan te weinig oog zou zijn voor fraudebestrijding. Het werk en het team kreeg eerst juist de complimenten voor de inzet op fraudebestrijding. Enkele jaren later is dat in een kwaad daglicht komen te staan. En de medewerkers hebben dan niet de mogelijkheid om zich te mengen in de politieke discussie en beeldvorming in de media. Het SCO wordt graag op de hoogte gehouden van het traject waar de medewerkers van het CAF-team in meegenomen worden. Het SCO zelf zal het onderwerp ter sprake brengen in het vervolgesprek met de bewindslieden (vervolg op het gesprek van 19 februari dat in de planning is voor 17 juni). Het SCO wil dan specifiek ingaan op het punt van de (on)mogelijkheid om tegenspraak te bieden.

Brexit-uitbreiding Douane

Er is nog een voorbehoud bij de vaststelling van het O&F-rapport voor de Brexit-uitbreiding bij Douane. In een tussentijdse schriftelijke ronde is het O&F-rapport aangepast op SCO-opmerkingen. Wat nog openstaat is het voorbehoud dat het SCO heeft gemaakt. En dat betreft de bemensing van de nieuwe douanelocatie in IJmuiden. De afspraak van overleg vooraf over het eventueel 'verplicht verplaatsen' naar IJmuiden heeft alleen betrekking op medewerkers die al langere tijd in dienst zijn. Voor nieuw geworven medewerkers moet nog vastgesteld worden in hoeverre IJmuiden duidelijk als mogelijke werklocatie benoemd is geweest. Douane is dat nog met de medezeggenschap aan het uitzoeken. Bestuurder en bonden zullen zich hierover informeren en elkaar daar over terugkoppelen op het eerstvolgende technische overleg (dat is op 22 april).

Oprichting bureau OIF

De oprichting van het Bureau onderzoek integriteit Financiën (OIF) is voor het laatst besproken in het technische DGO-overleg van 4 maart. De bonden hebben toen met name kritische vragen gesteld over de relatie met de ontwikkelingen in het integriteitsbeleid. De bonden stellen vast dat zij nog aan zouden geven op welke plekken het O&F-rapport onterecht lijkt te verwijzen naar een strikter beleid. De bestuurder ontvangt dit alsnog graag schriftelijk. Het wordt dan verwerkt met het commentaar van de DOR. Naast enkele verduidelijkingen over de reorganisatie (vestigingsplaats, maatwerk) heeft ook de DOR vooral vragen over de context. De pSG en het hoofd BVA (Joost Koomen) benadrukken de doelstelling van het bureau. Dat is bijvoorbeeld zeker niet het zelf gaan verrichten van onderzoek naar mogelijke integriteitsschendingen. Of het adviseren over de afdoening van dergelijke zaken. De bevoegdheden worden ook niet anders belegd. De onderzoek en beoordeling blijven ook gescheiden. Het bureau is 'slechts' bedoeld om die processen verder te verbeteren. Bijvoorbeeld op het gebied van de zorgvuldigheid. Bijvoorbeeld door het verzamelen en objectief presenteren van de informatie die nodig is bij (de voorbereiding van) de onderzoeken. Voor de werkwijze wordt het rijksbrede protocol gevolgd dat nog is nagezonden na het technisch overleg. Bestuurder wil nu zo snel mogelijk de oprichting van het bureau formaliseren en daarover communiceren. Zodra het inregelen van het registratiesysteem in beeld komt, komt de medezeggenschap en ook het SCO/DGO opnieuw in beeld.

Integriteitsbeleid: fiscale integriteit

Met wederzijdse waardering wordt terugblik op de tussentijds gemaakte afspraken over de manier waarop medewerkers behandeld worden bij het maken van fouten in hun belastingaangifte. Via de SCO-nieuwsbrief "Aangifte zonder angst" zijn alle vakbondsleden gewezen op de intranetpublicatie van de afspraken. Het is zaak deze afspraken ook formeel vast te leggen via de verslaglegging van deze formele overlegvergadering van het DGO-Financiën. Ook als te verankeren basis voor de nog op te leveren uitwerkingen waar het SCO/DGO graag verder aan bijdraagt.

Noot SCO-secretaris (i.v.m. vragen hierover): een van de afspraken is dat medewerkers voor vragen over hun belastingaangifte (inkomstenheffing, niet-winst) tot 1 mei ook terecht kunnen bij een intern Fiscaal informatiepunt. Door de thuiswerksituatie in verband met het coronavirus werkt het nu zo dat je niet belt maar dat je mailt naar informatiepunt.ambtenaren@belastingdienst.nl. Als je je vraag en telefoonnummer mailt, zal er telefonisch contact met je worden opgenomen op de openingstijden van dinsdag, woensdag of donderdag tussen 10.00 uur en 15.00 uur.

Integriteitsbeleid: financiële integriteit en extra bescherming klokkenluiders

Hier gaat het om twee stukken die gemaakt zijn via de Wnra-werkgroep, de werkgroep met bonden en medezeggenschap in het kader van de invoering van de Wnra, de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren. Met de regeling voor extra bescherming van klokkenluiders geeft Financiën als eerste ministerie binnen de sector Rijk vorm aan de motie Omzigt die daarover is aangenomen in de Tweede Kamer. En met de richtlijn financiële integriteit (let op: niet fiscale integriteit, zie hierboven) wordt de richtlijn Loonbeslag versoepeld en verbreed van DG Belastingdienst naar heel Financiën. Beide stukken zijn nu vastgesteld in de formele overlegvergadering van het DGO Financiën.

Integriteitsbeleid: commissie – verzoek n.a.v. enquête FNV

De tijdelijke Commissie integriteit Belastingdienst zal per juli structureel, voor onbepaalde tijd, worden ingesteld. Vooraf zal bezien worden in hoeverre er nu of in de toekomst invulling wordt gegeven de elementen van extern, onafhankelijk, paritair en Financiën-breed. Bonden vinden dat belangrijk en gaan er ook graag over in gesprek met de commissie zelf. De commissie zal nog in mei met een advies komen over wat zij een optimale inrichting van het hele systeem vinden. Mogelijk kan het SCO/DGO-gesprek nog voor die tijd worden ingepland.

Overige onderwerpen

Er wordt nog vastgesteld dat de DGO-sessie op 6 maart over het cultuurtraject bij de Belastingdienst een vervolg moet krijgen. In mei gaat in elk geval het nieuwste onderzoeksrapport (dat van Deloitte) naar de Tweede Kamer. Ook vastgesteld worden twee stukken over vakbondsfaciliteiten wat betreft vrijstellingen en secretarisfunctie. Over twee 'nabranders' zal nog afhechtend overleg plaatsvinden. Diverse andere onderwerpen, zoals rondvraagpunten en conceptverslagen, worden met die van het laatste technische overleg afgehandeld in een schriftelijke ronde.

Volgend overleg

Het volgende formele overleg is voorzien op 26 mei. Daarvoor zijn er nog twee technisch overleggen voorzien: op 13 mei en op 22 april.