

Jaarrede Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën  
Uitgesproken op 23 april 2019 door de voorzitter, mr. J. (Jurjen) Glazenburg

Geachte leden van de VHMF,

Als ik mag geloven wat ik overal lees, leven we in een tijd van verandering. Hoewel ik me niet aan de indruk kan onttrekken dat ook generaties voor ons dat al vonden, wil ik u toch meenemen in de volgende veranderingen, die de Belastingdienst en onze vereniging raken:

- de Belastingdienst verandert, bijvoorbeeld de verjonging en de positie van de Dienst ten opzichte van het kerndepartement;
- de fiscale wetgeving verandert, bijvoorbeeld de renteaftrek in de Vpb;
- de rechtspositie van de ambtenaren verandert, en al op 1 januari aanstaande;
- onze pensioenen veranderen; en
- de vereniging verandert, niet alleen formeel via de statuten maar ook door de verjonging.

Opvallend is daarbij dat er ook zaken niet veranderen, die wel zouden moeten veranderen.

Verder zal ik nog een woord wijden aan de pensioenen.

Om met de Belastingdienst te beginnen. Met de veelbesproken Investeringsagenda is de weg ingezet naar een minder administratieve, meer kennisintensieve en door IT ondersteunde dienst. Daar is uiteindelijk nu uit voortgevloeid dat de Dienst nieuwe mensen aanneemt. Het bestuur van de VHMF heeft lang op de noodzaak van het aannemen van nieuwe collega's gehamerd. Wij zijn blij dat het nu zover is. Op de werkvloer is dit inmiddels duidelijk waarneembaar. Minder waarneembaar is de betere IT-ondersteuning. Nieuwe collega's zijn echt verbaasd over het ontbreken van een elementair iets als een goed Customer Relationship Management Systeem, dat op eenvoudige wijze de medewerker ondersteunt bij dossiervorming. Wij hebben wel programma's waarin je een dossier kunt vormen, maar die bieden vooral een opslagmogelijkheid voor stukken die in andere toepassingen worden geproduceerd. Of ze zijn vooral gericht op het genereren van bestuurlijke informatie en het bewaken van termijnen, niet op het eenvoudiger en efficiënter maken van de klantbehandeling. Zo'n CRM Systeem kan er voor zorgen dat meerdere collega's eenvoudig toegang hebben tot een dossier, maar maakt het ook makkelijker om de vanuit het systeem gemaakte brieven, beschikkingen of e-mails automatisch te laten archiveren.

Waarom zeg ik dit: de laatste tijd is er veel tijd besteed aan AVG- en archiveringsacties, die veel tijd kosten van professionals die nuttiger ingezet

zouden kunnen worden. Zo'n CRM-systeem, mits werkbaar uitgevoerd, zou dus een welkome IT-verandering zijn. En verzekeringsmaatschappijen hebben zoets al lang, dus hoe moeilijk kan het zijn.

Misschien valt het u op: ik heb het hierboven bewust over IT-ondersteuning. Met algoritmes kun je veel doen, zie de prachtige gepersonaliseerde advertenties die Google u laat zien. U bent vast allemaal wel eens verrast met de zoektocht naar een nieuwe auto voor uw partner.

Voor een burger moet echter altijd te achterhalen zijn waar een overheidsbesluit op gebaseerd is. Als algoritmes zichzelf voeden kan het zicht op hoe en waarom een systeem handelt vertroebeld worden. Achter een besluit van de overheid, of dat nu om de vraag gaat of een aangifte wordt gevolgd, of dat juist nu een controle wordt aangekondigd, of dat een belastingschuld wordt geïnd, moet altijd een mens zitten. En diegene moet altijd kunnen uitleggen waarom dit besluit is genomen. "Computer says no" hoort niet bij een rechtsstaat. "Computer says yes", zonder menselijke toets, overigens ook niet. IT moet daarom ondersteunend zijn aan beslissingen die door mensen worden genomen. Dat maakt het professionals makkelijker hun beslissingen te verantwoorden, iets waar de maatschappij steeds meer om vraagt, maar dat met onze huidige systemen tot veel vertraging en ongewenste bureaucratie leidt. Hierover zijn diverse wetenschappelijke onderzoeken te vinden. Google ze maar eens.

Een andere verandering die ik bij de Belastingdienst proef is dat steeds meer wordt gesproken over bedragen en opbrengsten. Ik ben bij de Dienst opgegroeid met het streven naar compliance. U weet wel: "Leuker kunnen we het niet maken, wel makkelijker."

Ik zie nu allerlei jaarverslagen beginnen met hoeveel deze specifieke afdeling voor de burger in het laatste brengt. Volgens mij is dit geen goed idee. De Belastingdienst voert de belastingwet uit. Tot hoeveel opbrengst dat leidt is eigenlijk niet relevant, zeker niet als blijkt dat daar ook op wordt gestuurd. Als wordt gestuurd op het "ophalen" van bedragen krijgen belastingplichtigen het gevoel dat een controle niet over hun compliance, maar over de opbrengst gaat. Dan kan zo'n controle best iets opleveren, maar het gedrag van een belastingplichtige verandert niet. Op de langere termijn neemt dan de compliance in ieder geval niet toe. Sterker nog: de "jacht" op grotere bedragen, zonder rekening te houden met de relatieve omvang van die bedragen, kan, gekoppeld met een eenzijdige nadruk op efficiency, ertoe lijden dat te weinig naar kleinere belastingplichtigen gekeken wordt. En de kleinere belastingplichtigen groeien zonder toezicht naar niet-competente grotere belastingplichtigen.

Langdurige afwezigheid van merkbare controle is nadelig voor de compliance. Als Belastingdienst moet je zichtbaar zijn, zelfs als een controle niets oplevert. Als ook een kleine controle vervolgens op een nette manier wordt afgerond, verhoogt dat de compliance.

Daarvoor is het van belang te weten wat voor organisatie de Belastingdienst eigenlijk is. In een van de gesprekken die ik, samen met Dennis Baegen, met de DG had, hadden we het over het verschil tussen een uitvoerings- en een handhavingsorganisatie. Kun je uitvoeren zonder te handhaven? Ik denk dat je niet kunt uitvoeren zonder te handhaven, maar teken daarbij aan die handhaving dan vooral in het teken van de compliance moet staan. Zoals bij uitvoering ook dienstverlening hoort.

Als gezegd: we zijn blij met de verandering dat er nu nieuwe collega's komen. Om deze nieuwe collega's goed te kunnen begeleiden zou je eigenlijk zoveel mogelijk op kantoor willen zijn. De concentratie die een aantal jaren geleden heeft plaatsgevonden, waarbij in de gebouwen vooral is gekeken naar flexibiliteit en niet naar effectiviteit, heeft ertoe geleid dat er in veel gebouwen thuis- en buitendagen zijn. Zonder af te willen dingen op de voordelen van onze elektronische uitrusting: persoonlijk contact is het beste om zaken over te brengen. Onze huisvesting faciliteert het opleiden van nieuwe collega's in veel gevallen niet. Voedt daarom de OR met uw problemen op dit gebied!

Wat niet verandert is onze zorg over de invordering. Met name in de laatste jaren is er heel veel veranderd binnen de invordering. Zo zijn er ook hier veel nieuwe mensen begonnen, maar is helaas ook afscheid genomen van vele ervaren en kundige mensen. Daarnaast wordt er in toenemende mate op een andere manier gewerkt dan voorheen. Digitalisering en automatisering spelen daarin een steeds grotere rol, maar het werk wordt ook anders georganiseerd. Er is verandering en er staat nog meer te veranderen. Dat is soms ten goede van de invordering en soms niet. Een goede ontwikkeling is, dat er meer bestuurlijke aandacht en erkenning is voor de knelpunten binnen de invordering, ook op het gebied van de bezetting. Bij de invordering geldt namelijk net als elders dat een snelle en efficiënte werkwijze en snel persoonlijk contact, bijvoorbeeld met een deurwaarder, veel leed kan voorkomen. Juist voor de kleinere schuldenaren, waar persoonlijk contact misschien weinig efficiënt lijkt. Voor deze mensen is zelfs een kleine schuld namelijk al snel een groot probleem. Kleinere schuldenaren verdienen ook persoonlijke aandacht. En niet alleen bij een ANPR-actie.

Voor de maatschappij is het daarbij van belang dat openheid bestaat over welke bedragen uiteindelijk onbetaald blijven.

Met betrekking tot de collega's werkzaam bij de Douane valt natuurlijk op dat er hard gewerkt is aan de voorbereidingen van de Brexit. Ik heb begrepen dat we, voor zo ver te voorzien, klaar hiervoor zijn. Wat hierin meespeelde dat we twee jaar voorbereiding hadden voor een bekende datum in maart. Of toch niet want het werd mei, maar misschien april. En nu oktober, maar misschien juni. Wellicht ooit.

Overigens is dit wel een duidelijk voorbeeld dat wij altijd afhankelijk zijn van de grillen van de politiek. Ik roep in herinnering mijn eerdere opmerkingen over het sturen op opbrengsten.

Wat ook bijna afgerond is, is de herbeoordeling van de vergunningen in het kader van de invoering van het DWU (Douane Wetboek van de Unie). Dit heeft een, wellicht zelfs onverantwoord, grote claim gelegd op de reguliere toezichtscapaciteit bij de Douane. Het is daarom goed dat we weer "gewoon" aan het controleren gaan.

Een verandering ten positieve voor de Dienst is dat zaken duidelijker belegd worden: wie is waar verantwoordelijk voor. Waar dat een paar jaar geleden vooral aan personen hing, staat er sinds vorig jaar een Topstructuur. De VHMf hoopt dat deze Topstructuur zijn naam eer aan doet en leidt tot duidelijk en aanspreekbaar management.

Ook de fiscale wetgeving verandert. Zo is in de Vpb per 1 januari, naar aanleiding van de Europese Anti Tax Avoidance Directive, een generieke renteaftrekbeperking ingevoerd, de zogenaamde earnings stripping-maatregel. De VHMf heeft hier overigens al in 2009 voor gepleit. Zo'n generieke renteaftrekbeperking is een breuk met de Nederlandse Vpb-traditie van specifieke, dus met bepaalde rechtshandelingen samenhangende, renteaftrekbeperkingen, waarvan er een tweetal is afgeschaft. Ik ben benieuwd waar dit toe leidt.

Vorig jaar is in de jaarrede gesproken over de Wet DBA. We zijn nu een jaar verder en er is nog altijd geen duidelijkheid over de vervanger van de Wet DBA. De door het kabinet bedachte drietrapsraket (arbeidsovereenkomst bij laag tarief – webmodule – opting out bij hoog tarief) blijkt lastiger te implementeren dan gedacht. De Belastingdienst is ondertussen op bezoek geweest bij 104 opdrachtgevers om te polsen hoe zij omgaan met de inhuur van ZZP-ers. Daarbij is gebleken dat het in meer dan de helft van de gevallen niet helemaal goed gaat. Handhaven is echter in de meeste gevallen geen optie vanwege het tot 1 januari 2020 geldende moratorium. Toch vragen kamerleden zich hardop af waarom de Belastingdienst niets doet.

En hoe nu verder? De Belastingdienst zal na 1 januari 2020 wellicht weer meer moeten inzetten op handhaving. Daarmee wordt echter miskend dat het ZZP-probleem niet zozeer fiscaal van aard is maar eerder maatschappelijk. Onze maatschappij verandert snel. Steeds meer bedrijven én werkenden willen méér flexibiliteit. Er is daarom behoefte aan ander systeem. Een systeem waarin het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en pensioenen vanuit het oogpunt van flexibiliteit anders kunnen worden vormgegeven, maar waarbij de zekerheid die burgers nodig hebben een minstens zo belangrijke rol speelt. In dat kader is van belang hoe wij met zijn allen de maatschappij willen vormgeven. Hoe verhoudt solidariteit zich tot individualisering? Het zijn interessante tijden!

Nu onze rechtspositie. Ook deze verandert. Een volgend agendapunt op deze ALV is de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren en de wijzigingen die daarvoor in onze statuten nodig zijn. Voor zowel de leden als de vereniging leidt deze wet tot grote veranderingen, waarvan de gevolgen deels nog onduidelijk zijn. Hoe loopt het contact met de Dienstleiding en hoe beschouwt de burgerlijke rechter de specifieke positie van de ambtenaar – die immers ook burger is? De VHMf zit hier bovenop. In juni ontvangt u van ons een mooi magazine waarin het bestuur u voorlicht over de gevolgen zoals die we nu zien, maar ook een verbinding legt tussen dit “vakbondsonderwerp” en het vak. Precies zoals een beroepsvereniging hoort te doen! Het magazine ziet er anders en moderner uit dan u gewend bent. Dit zou zomaar de toekomstige vorm van ons blad Informatief kunnen zijn. Laat u ons weten wat u van de nieuwe vormgeving vindt?

Onze advocaat, Jacques Dijkgraaf, zal u dit najaar vervolgens in een aantal bijeenkomsten in het land verder informeren over de gevolgen van de WNRA. Wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden ziet u in de WNRA-special van Informatief. Houd uw brievenbus in de gaten!

Ook onder de nieuwe rechtspositie blijven de bijzondere regels met betrekking tot de fiscale integriteit van Belastingdienstmedewerkers bestaan. Deze regels worden terecht streng toegepast door onze werkgever. Daar hoort dan wel bij dat de werkgever niet méér vraagt dan aan elke andere belastingbetaler. En zo nodig hulp en ondersteuning biedt. Bijvoorbeeld mogelijkheden tot vooroverleg en accepteren dat vergissen mag.

Het huidige pensioenstelsel loopt op zijn eind. Ook hier dus verandering. Het huidige pensioenstelsel is gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst waarin getracht wordt met bijna 100% zekerheid de pensioenuitkering te garanderen. Daartoe zijn door de overheid rekenregels opgesteld die ertoe leiden dat fondsen de verplichtingen met een ultra voorzichtige en dus lage rente moeten

waarden. Hierdoor zijn deze verplichtingen zeer hoog en dientengevolge de dekkingsgraad erg laag.

Het gevolg is dan ook geweest dat de pensioen van zowel actieven als de postactieven al vele jaren niet meer worden geïndexeerd. Sterker nog: als gevolg van diezelfde regels dreigen er met grote waarschijnlijkheid kortingen in de komende twee jaren.

Om dit probleem op te lossen is er afgelopen november geprobeerd met het kabinet en de werkgevers een ander pensioenstelsel tot stand te brengen. Eén en ander in combinatie met onze wens om de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen en de "RVU-boete" bij vervroegd pensioen af te schaffen.

Het nieuwe stelsel zou een premie-overeenkomst worden met minder zekerheid, waardoor naar onze mening een hogere rekenrente mogelijk zou moeten zijn.

De uitkomst zou dan zijn dat er minder buffers aangehouden hoeven te worden; dat de verplichtingen wat lager gewaardeerd zouden worden en er dus eerder geïndexeerd zou kunnen worden.

Complicerend was nog dat er in het regeerakkoord is gesteld dat de doorsneepremie geheven blijft worden maar wel onder voorwaarde van degressieve opbouw. Het gevolg daarvan zou zijn dat er voor de actieve deelnemers van 40 jaar en ouder hun totale opbouw niet gerealiseerd kan worden. Zij kunnen een tekort tegemoet zien van misschien wel 10%. Om dit te compenseren is er macro tussen de 60 en 100 miljard euro nodig.

Omdat het kabinet (en in het kielzog de werkgevers) niet erg meegaand was op het gebied van de AOW en de RVU-boete, en bovendien geen handreiking deed met betrekking tot de compensatie en daarnaast keihard vasthield aan de huidige uitermate prudente lage rekenrente, hebben FNV, CNV en de VCP de onderhandelingen gestaakt.

Inmiddels is er vanuit de politiek en de fondsen grote druk ontstaan om op korte termijn het bovenstaande tot een oplossing te brengen.

Bij de VCP, waarbij de VHMf via de CMHF is aangesloten, zijn we zeer intensief bezig om zelf een alternatief pensioenstelsel te bedenken dat recht doet aan de ieders belangen, ook die van de werkgevers. Dit is in een vergevorderd stadium.

Overleg met de collega-centrales en werkgevers is in deze zeer noodzakelijk.

Om tot een nieuw pensioenstelsel te komen zal er wel een fiat moeten komen op een hogere quote om de verplichtingen van pensioenfondsen te berekenen. En een solide afspraak om de 40-plussers te compenseren.

Als Koolmees en Rutte slim zijn gaan ze mee met voorstel van de centrales en maken ze een structurele afspraak over de verhouding langer leven en langer werken en de afschaffing van de RVU-boete.

Volg de media in de komende weken nauwlettend!

Last but not least: onze vereniging. Wat niet verandert is de focus van onze vereniging op fiscale wetgeving. Ik ben blij dat een aantal leden zich bereid heeft getoond om mee te werken aan een stuk van de VHMF over belastingheffing en de controleerbaarheid daarvan bij ondernemers. De hierboven besproken wet DBA is daar een onderdeel van. Inmiddels hebben we twee bijeenkomsten gehad en veel uiteenlopende problemen en oplossingen doorgesproken. U hoort hier mee van.

Wat ook niet verandert is de belangenbehartiging, als één van onze pijlers. De VHMF doet dat op verschillende manieren. Individueel, met een betrokken bestuurslid in de persoon van Iris Vestjens en desnoods met ondersteuning van onze advocaat. Ook hier brengt de WNRA grote veranderingen. Daar nemen we jullie in mee, en dit zullen we goed bewaken.

De collectieve belangenbehartiging gaat via de CMHF. Zo zijn we betrokken in het DGO, het overleg tussen de vakbonden en de Secretaris-Generaal. En natuurlijk niet te vergeten de OR-verkiezingen die in de eerste twee weken van juni zullen plaatshebben. Ga vooral stemmen! Of beter nog, stel je verkiesbaar.

Wat wel verandert is de samenstelling van ons bestuur. Wij zijn blij u vanmorgen twee nieuwe bestuursleden te hebben kunnen voorstellen, Jorgos en Ruben. We merken dat zij een frisse blik meebrengen, naast de ervaring van zittende bestuursleden. En een frisse blik is nooit weg, ook niet voor een vereniging die in 2023 zijn 150-jarig bestaan hoopt te vieren.

Als gezegd: verandering. We worden een jongere organisatie; ouderen vertrekken. Daarom een hartelijk woord van welkom naar de jongeren. Fijn dat jullie er zijn, wees er van overtuigd dat wij jullie altijd zullen helpen. En als afsluiting een woord van dank aan alle collega's die vertrekken. Het zijn er te veel om te noemen, daarom één als symbool voor allen. Paul Gunnewijk, dankjewel voor je betrokkenheid en inzet. Dus: Welkom. En: Bedankt!