

Verslag van de Overlegvergadering met de Centrales in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GO BD), gehouden op donderdag 19 mei 2016

Agendapunt 2. Stand van zaken toepassing VWNW-beleid in het kader van de investeringsagenda

De voorzitter memoreert dat in de periode november 2015 – januari 2016 intensief is overlegd over de vormgeving van het VWNW-beleid. Er is overeenstemming bereikt over een opzet met een aantal extra faciliteiten ten opzichte van het rijksbrede VWNW-beleid. Tevens is overeengekomen het beleid in 2018 te evalueren. De Belastingdienst heeft getracht die datum naar voren halen, maar dat is niet gelukt. Wel is afgesproken dat, als de continuïteit van de dienst gevaar dreigt te lopen, eerder overleg plaats zal vinden.

Vervolgens wordt een overzicht van de meest actuele stand van zaken uitgedeeld. Uit dit overzicht blijkt dat 1783 personen definitief zijn overeengekomen gebruik te maken van variant A en 1215 van variant B. Met 279 personen (variant A) en 959 personen (variant B) zijn wel al gesprekken gevoerd maar is nog niet zeker of zij gebruik zullen maken van de regeling. In 500 gevallen is daadwerkelijk al getekend en er liggen nog 100 overeenkomsten ter ondertekening bij Switch, licht de heer **[naam weggehaald; werkgeverszijde]** toe.

Hierop volgt een korte leespauze.

Voor de centrales ligt de start van het traject 19/20 mei 2015, toen de investeringsagenda uitlekte en bleek dat de Belastingdienst 5000 werknemers minder nodig zou hebben, geeft mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** aan. Vervolgens is bezien of er afspraken gemaakt konden worden voor werknemers waarvan het werk verdwijnt. De centrales stelden voor het rijksbrede VWNW-beleid toe te passen, waarbij steeds de vraag gesteld is waar Switch voor nodig zou zijn. Uiteindelijk zijn, op voorstel vanuit de Belastingdienst aan het eind van het jaar, aanvullende afspraken op het VWNW-beleid gemaakt. Daarbij hebben de centrales aangegeven dat het van belang is de spelregels niet te veranderen tijdens de rit. Voorts is gevraagd of de Belastingdienst kon garanderen dat alle voorgestelde varianten zouden blijven bestaan tijdens de looptijd van de Investeringsagenda. Daarop is besloten tot een evaluatie na twee jaar en om op basis daarvan te bezien of voortzetting mogelijk was, met de intentie het wel voort te zetten.

De centrales hadden niet de verwachting dat precies die 5000 medewerkers waarvan het werk verdwijnt zich zouden aanmelden. De mismatch is een gevolg van de aard van de gemaakte afspraken. Voor het geval het echt mis dreigt te lopen is een 'noodremprocedure' afgesproken. Die procedure is bedoeld voor het moment dat het probleem zich aandient en niet al bij een geprognostiseerd probleem. De mismatch komt niet alleen voort uit de aard van de afspraken, die generiek zijn, maar ook uit de timing zoals die is afgesproken. Er wordt namelijk met de generieke regeling van de vrijwillige fase een mogelijkheid opengesteld voordat de reorganisaties plaatsvinden. Een mismatch was dan ook te verwachten.

De voorzitter beaamt dat een mismatch op zich niet onwaarschijnlijk was, maar stelt dat de mismatch qua combinatie van volume, in tijd en verdeling over functiegroepen, nog los van de betaalbaarheid, maakt dat er ernstige zorgen zijn over de continuïteit. Er is sprake van oververtegenwoordiging in de hogere schalen en ondervertegenwoordiging in de lagere schalen. De verdeling over de processen baart eveneens zorg. Twee van de belangrijkste processen zijn oververtegenwoordigd. Bij de aannames is er geen rekening mee gehouden dat dit zich zo in samenhang zou voordoen. Om pas te handelen als het probleem zich aandient, is volgens spreker niet wenselijk. Het percentage medewerkers dat tekent na het gesprek stijgt. De combinatie van factoren beschouwt hij als een risico voor de kritieke processen en maakt de dienst kwetsbaar. Op variant A is niet te sturen; op variant B, die verspreid is over de tijd, wel. De heer **[naam weggehaald; werknemerszijde]** vraagt zich af wat er binnen de organisatie al is gedaan aan vervanging of doorstroming om dit op te vangen. Zonder die informatie is de mate van urgentie lastig te beoordelen. Problemen doen zich met name voor omdat de uitstroom uit de

B en C functies achterblijft en er vooral voor die functies minder werk zal zijn, geeft de voorzitter aan. Zij kunnen niet 1 op 1 de extra uitstroom in de hogere functies opvangen. Bij Bezwaar en Administratie lukt het onvoldoende om mobiliteit te stimuleren.

Er is een generieke maatregel afgesproken, dan is het te verwachten dat de uitstroom niet precies zal overeenkomen met de verwachting, stelt mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde]. De uitstroom geeft ruimte voor de nieuwe instroom en doorstroom die er lang niet is geweest. Het zou goed zijn eerst die te benutten en pas daarna de noodremprocedure te volgen om het probleem aan te pakken. Dat is beter dan al na drie maanden de regeling ter discussie te stellen, die beoogd was te gelden gedurende de gehele looptijd van de Investeringsagenda.

Volgens mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] zijn de hoge aantallen geen verrassing en is geld het enige echte probleem.

De heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] geeft aan dat het de vraag is of de aannames voor de werving gerealiseerd worden, omdat bijvoorbeeld de controller capaciteit op HBO en WO niveau niet wordt gevuld. Het aannemen van een jongere medewerker voor een oudere biedt onvoldoende soelaas, omdat het eventueel terugverdienen tijd kost, stelt de voorzitter.

Volgens mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] stelt de Belastingdienst dat er nu een probleem is, terwijl er in de visie van de centrales zeven jaar de tijd is om een oplossing te vinden. De prognose is nu dat er 5203 medewerkers weggaan. Dat is maar weinig meer dan de beoogde 5000. Dat sprake is van een mismatch qua aantallen was te verwachten, daarover zijn ook afspraken gemaakt. Als de uitstroom niet voldoende is, kunnen immers bij de concrete reorganisaties verplichte kandidaten worden aangewezen en kan extra worden geworven. Dat de uitstroom in 2 jaar in plaats van in 7 jaar lijkt te worden gerealiseerd legt druk op de organisatie en brengt de continuïteit in gevaar, geeft de voorzitter aan. Een deel van de uitstroom (geschat op 20%) is onbedoeld en moet worden vervangen. Bij de kritieke processen wordt de uitstroom geschat op gemiddeld 3 x het gewenste aantal. Daar moet op geacteerd worden en er kan niet worden afgewacht tot het zover is.

Een groot probleem betreft ook de onzekerheid over hoeveel personen voor variant A kiezen en op welk moment, omdat die variant gedurende de gehele looptijd van de investeringsagenda open staat en de organisatie vooraf niet weet of mensen daarvoor wensen te opteren. De centrales adviseren medewerkers die op termijn willen kiezen voor de vertrekpremie en zolang mogelijk hun eigen werk willen blijven doen, om te kiezen voor variant A vanwege het uitgangspunt dat dit niet mogelijk zou zijn binnen Switch. Het feit dat ze zolang mogelijk hun werk willen blijven doen maakt dat ze kiezen voor variant A. Daardoor is het niet duidelijk wanneer ze weggaan omdat die keuze pas drie maanden voor vertrek aangevraagd kan worden. Volgens de centrales liggen hier ook nog te optimaliseren mogelijkheden waar het gaat om continuïteit. Zo is bij variant A een handvat bij de al bestaande mogelijkheid het directe vertrek binnen drie maanden te verlengen tot een half jaar. Een andere optie, bij variant B, die bespreekbaar zou zijn is medewerkers hun huidige werk te laten doen, bijvoorbeeld totdat het als gevolg van reorganisatie vervalt. Denkbare constructie is dan bijvoorbeeld dat medewerker wel bij Switch geplaatst wordt maar door Switch wordt uitgeleend aan het onderdeel waar medewerker vandaan kwam. Op voorstel van de centrales wordt de vergadering geschorst.

Schorsing van 15.25 – 15.40 uur

Na de heropening van de vergadering memoreert mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] dat de Belastingdienst vóór de schorsing heeft aangegeven dat er, met name

bij Invordering, Toezicht en IV, problemen blijven bestaan. De centrales vragen zich af wat de Belastingdienst van hen vraagt.

Volgens de voorzitter gaat het om het vinden van een zodanige toepassing van de regeling dat de voorziene problemen in de continuïteit zich niet voordoen. Het is zaak de regeling door te zetten voor de doelgroepen die nog onvoldoende mobiel zijn geworden, maar die dicht te zetten voor doelgroepen op het moment dat de mobiliteit is gerealiseerd, dat wil zeggen qua aantallen die in de aannames zijn geprognostiseerd. Het ligt het meest voor de hand daarbij te kijken naar de categorieën per proces, maar dat kan onredelijk uitpakken. Daarom zou het beter zijn te kijken naar volumes per functiegroep. Vraag is nog hoe medewerkers uit een proces dat verdwijnt, kunnen worden ingezet in een ander proces.

Dat wil zeggen dat het moment van stopzetten afhankelijk is van het moment waarop in die functiecategorie het aantal is behaald, constateert mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]**. De voorzitter beaamt dat.

Dat betekent een eenzijdige wijziging van de gemaakte afspraken, stelt mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]**. De gemaakte afspraak is dan niet langer een afspraak in tijd, maar in aantallen, op basis van de prognoses die de Belastingdienst heeft gemaakt, die niet met de centrales zijn gedeeld en die de medewerkers ook niet kennen. Deze zienswijze van de Belastingdienst past niet in de gemaakte afspraken, maar ook niet in de evaluatie of in de noodremprocedure die is afgesproken.

Die noodremprocedure voorziet er in dat partijen om de tafel gaan, stelt de voorzitter. Bij bedreigingen voor de continuïteit van de organisatie is het gewenst met elkaar te praten. Het zou goed zijn als de doelgroep gedifferentieerd per functiegroep kan worden gerealiseerd. Dat past niet binnen de gemaakte afspraken, constateert mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** nogmaals.

Het is duidelijk dat al ruim vóór de evaluatiedatum het aantal van 4800 fte zal worden bereikt, geeft de voorzitter aan. De afspraak is een evaluatie in tijd, niet in aantallen, geeft mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** aan. Dat is nieuw voor mij, stelt de voorzitter. Hij stelt vast dat de centrales niet bereid zijn om het feit dat het aantal van 5000 is bereikt, als aanleiding te zien om het functioneren van de regeling te bespreken. Als er een probleem wordt geconstateerd zijn de centrales bereid aan tafel te gaan, geeft mevrouw **[naam weggehaald; werknemerszijde]** aan. Maar de afspraak die is gemaakt is dat de regeling geldt voor de duur van de Investeringsagenda en niet eerder dan na twee jaar geëvalueerd wordt. Die afspraak is gecommuniceerd aan de medewerkers en die nemen hun beslissing op basis van die afspraak waarbij zij er op rekenen nog minimaal twee jaar de tijd te hebben om een beslissing te nemen over een van de varianten in de vrijwillige fase.

Als er geen overeenstemming is over het feit dat de regeling wordt stopgezet bij het bereiken van het aantal waarvoor die is afgesproken - het mobiliseren van een groep en het zoveel mogelijk voorkomen van verplichte uitstroom – dan wordt de regeling in de lucht gehouden voor het financieren van mensen die eerder met pensioen willen. Het is voorspelbaar hoe de top van het departement daar over denkt, meent de voorzitter.

De centrales stellen dat er een evaluatie in tijd afgesproken. Als er grote problemen zijn ten aanzien van de continuïteit, dan is dat reden de regeling aan te passen. Zij hebben formeel al een handreiking gedaan: Als op 1 januari 2018 blijkt dat de regeling al is volgelopen en de ruimte voor oplossingen optimaal is benut, kan dat voor hen aanleiding zijn de regeling aan te passen. Nu wordt voorgesteld al in te grijpen op de regeling vóór het evaluatiemoment en vóór de op basis van aannames en prognoses voorziene problemen zich daadwerkelijk blijken te gaan voordoen. In dat geval vallen de centrales terug op de formele afspraak, te weten een afspraak in tijd.

De voorzitter beschouwt dit als het terugkomen op datgene dat eerder is besproken. Als het bereiken van 4800 fte geen ijkpunt is, wordt een regeling in de lucht gehouden die het doel al heeft bereikt en die uiteindelijk verwordt tot het uitdelen van premies, zonder dat dat enige betekenis heeft voor de Belastingdienst.

In de communicatie is in feite al rekening gehouden met een oplossingsrichting, stelt mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde]. Als de regeling in stand blijft tot 1 januari 2018, waarbij binnen de regeling de mogelijkheden van Switch, variant A en variant B optimaal worden benut, dan is het voorstelbaar voor de centrales om, als de uitstroom is bereikt, per 1 januari 2018 de regeling stop te zetten. Hun positie is anders als er tussentijds iets verandert. Mocht eerder, bijvoorbeeld al op 1 juli 2017 blijken dat het aantal van 5000 is overschreden dan constateren zij op dat moment dat de afgesproken termijn voor de evaluatie (twee jaar) wellicht moet worden vervroegd.

Het hanteren van een datum als enig ijkpunt is lastig, stelt de voorzitter. De Belastingdienst zou per 1 juli a.s. al een aantal personen kunnen aanwijzen voor wie het werk verdwijnt en dan is de benodigde uitstroom bereikt. Voor de centrales is het lastig om alleen 4800 als ijkpunt aan te houden. Er is immers een generieke maatregel afgesproken voor medewerkers in alle categorieën. Als de beoogde uitstroom veel eerder wordt bereikt dan willen de centrales daarover in gesprek gaan, maar daarvoor hebben zij wel nieuw mandaat van de achterban nodig. Er is immers geen afspraak gemaakt over aantallen, maar wel in tijd. De voorzitter vraagt of dat betekent dat het aantal van de reductie ook hoger dan 5000 zou kunnen zijn. Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] bevestigt dat dat een gevolg is van de afspraak hoe de Belastingdienst die nu met de bonden heeft gemaakt. Volgens de voorzitter betekent dit dat de regeling niet bedoeld is om 5000 medewerkers te faciliteren. De Belastingdienst zou daarmee dus in principe de extra kosten van de regeling wanneer aan meer dan 5000 mensen een premie moet worden betaald, kunnen financieren door zelf nog meer mensen aan te wijzen als alleen een datum wordt gehanteerd. Het risico wordt daarmee hoger. De extra kosten bij een ongeremde regeling kunnen oplopen tot circa 660 miljoen euro. Dat is een onmogelijk scenario waarvoor geen ruimte is.

Voor de centrales is de huidige prognose van 5203 geen aanleiding om tussentijds de regeling te herzien. Als dat aantal veel eerder wordt bereikt dan alleen op basis van deze prognose zijn zij bereid het gesprek aan te gaan. Een inbreuk op de gemaakte afspraken is echter alleen mogelijk als daar goede argumenten voor zijn. Het bereiken van 5203 per 1 januari 2017 zou een sterk argument zijn.

De voorzitter zegt begrip te hebben voor de positie van de centrales. Hij geeft aan dat hij voornemens is de centrales een brief te sturen waarin de problematiek wordt geadresseerd, met een uitnodiging om die te bespreken, met een beroep op het herenakkoord. De voorwaarden daarvoor acht hij aanwezig. Hij had er de voorkeur aan gegeven vandaag een oplossing te vinden die niet tot de onrust zou leiden die dit ongetwijfeld zal oproepen, maar moet zijn verantwoordelijkheid in deze nemen. Hij ziet weinig andere mogelijkheden, met verwijzing naar de speelruimte in termen van continuïteit en financiën. Op verzoek van de centrales wordt de vergadering geschorst.

Schorsing van 16.10 uur – 16.20 uur

Na de heropening van de vergadering door de voorzitter recapituleert mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] dat de centrales op dit moment geen aanleiding zien de regeling aan te passen. Zij zijn wel bereid tot gesprek als blijkt dat de benodigde aantallen veel eerder dan 1 januari 2018 worden gehaald. Dat betekent het doorbreken van gemaakte afspraken, waarover zij hun achterban moeten raadplegen. Om afspraken te kunnen doorbreken zijn goede argumenten nodig. Het bereiken van de beoogde uitstroom van 5000 is een goed argument. Vóór de schorsing is gebleken dat dat voor de Belastingdienst niet voldoende is. Er is door de Belastingdienst een brief toegezegd waarin een beroep wordt gedaan op het herenakkoord. Die brief zal breed worden verspreid, geeft spreekster aan en zal tot veel reacties leiden. De centrales zullen de brief bespreken met hun achterban.

De voorzitter zegt zich te realiseren dat de brief bij veel van de medewerkers hard zal binnenkomen.

Overige zaken die verband houden met de Investeringsagenda

Volgens mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] wordt er door Belastingdienst nadere invulling gegeven aan de afspraken ten aanzien van de uitvoering van de Investeringsagenda, die de centrales niet kennen maar die wel al zijn ingevuld en op de Beeldkrant worden geplaatst. Dat leidt tot onnodige ergernis. Ten aanzien van een aantal punten wachten zij voorts nog op een reactie. En er ligt ook nog één geschilpunt. De afspraken die zijn gemaakt die staan en de regeling geldt, stelt de voorzitter. In technisch overleg moet worden gezien hoe de punten die nog open staan kunnen worden opgelost. Punten die na het technisch overleg nog moet worden besproken kunnen voor het GO BD worden geagendeerd.

Besloten wordt op korte termijn een technisch overleg te plannen. De heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] en mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] zullen daarvoor in overleg een lijst met nog te bespreken onderwerpen opstellen.

Vervolgens licht mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] in dit kader nog het voornoemde geschilpunt toe. Dat betreft het feit dat medewerkers bij de vaststellingsovereenkomst moeten afzien van hun rechten op grond van artikel 38 ARAR. Dat houdt in dat, als men binnen vier weken na ontslag ziek wordt, een beroep kan worden gedaan op de Ziektewet. De ZW-uitkering wordt nog anderhalf jaar door de werkgever aangevuld. De centrales beschouwen de vaststellingsovereenkomst als de manier om de collectieve afspraken individueel te maken. In die visie kunnen er dus geen nieuwe afspraken worden gemaakt in de vaststellingsovereenkomst. Volgens de centrales zijn hier geen collectieve afspraken over gemaakt en moet dit met hen besproken worden. Door juristen aan de zijde van de Belastingdienst wordt gesteld dat het bij een vaststellingsovereenkomst gaat om een finale kwijting, waarbij dit soort afspraken gemaakt kunnen worden. Er is over dit punt nog geen inhoudelijke discussie gevoerd.

De voorzitter zegt toe een opening te zullen bieden om die inhoudelijke discussie in technisch overleg te voeren. Als dan blijkt dat partijen niet tot elkaar komen kan het punt worden geagendeerd voor het GOBD.

Andere punten ten aanzien van de Investeringsagenda

- Met de staatssecretaris en de SG is afgesproken om begin juli de aanpak van de Investeringsagenda te bespreken, aan de hand van een nieuwe 'roadmap'. Daarin wordt beschreven wat de plannen zijn voor de komende 3 maanden, 3 kwartalen en 3 jaren. In dezelfde week zal het lijnmanagement daarover communiceren, aan de hand van een informatiepakket. Dat zal ook aan de centrales worden toegestuurd. In augustus zal een top met het management worden georganiseerd over de aangepaste lijn. Het is de bedoeling dat er elke 3 maanden een nieuwe 'roadmap' komt met de actuele stand van zaken.
- Er zal een projectbureau worden ingericht en een directeur programmamanagement worden benoemd. Die wordt belast met het managen van het programma investeringsagenda en zal naar verwachting per 1 juli instromen, licht de voorzitter toe.