

Verslag van de Overlegvergadering met de Centrales in het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GO BD), gehouden op maandag 13 juni 2016 en van 15 juni 2016

Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet een ieder hartelijk welkom. Omdat mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] met vakantie is zal mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] het woord voeren namens de centrales.

De voorzitter memoreert dat hij, naar aanleiding van het vorige overleg op 6 juni jl., op 7 juni in een brief aan de centrales de toepassing van het VWNW-beleid nader heeft toegelicht. In die brief worden ook voorstellen gedaan om het vertrouwen van de medewerkers te herstellen. Voor dat herstel van vertrouwen, een gemeenschappelijk belang van partijen, voelt hij zich verantwoordelijk. Er wordt een evaluatie aangekondigd en er zal worden bezien wat de uitkomst daarvan betekent voor de toekomst. Daarnaast zullen de benodigde checks & balances bij de inrichting van DGBEL worden versterkt. Ten slotte is het de bedoeling te bezien op welke manier de rol van het GO BD kan worden versterkt, zodat de kwaliteit van de keuzes die in het kader van de Investeringsagenda worden gemaakt kan worden versterkt. Als er een offer van de medewerkers wordt gevraagd, dan dienen er waarborgen te zijn dat het geld goed wordt besteed. Vervolgens wordt een actueel overzicht gegeven van het aantal aanmeldingen per 7 juni 2016.

3579 medewerkers hebben getekend of aangegeven te zullen tekenen.

1546 medewerkers hebben zich aangemeld, maar hebben nog geen keuze gemaakt. De ervaring leert dat 75% daarvan daadwerkelijk tekent. Dat betekent dat 1116 medewerkers nog zullen tekenen. Daarmee komt de totale uitstroom op 4740 fte.

Als dit aantal zich zo blijft ontwikkelen en niet op de een of andere manier wordt beheerst, ontstaat een continuïteitsprobleem. Met name bij toezicht en bij de segmenten grote ondernemingen en bovenkant MKB dreigen de problemen nijpend te worden. Het continuïteitsprobleem wordt mede veroorzaakt door de financiële problematiek die daarmee gepaard gaat.

Op verzoek van de voorzitter licht de heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] de financiële problematiek nader toe. De regeling bestaat uit twee onderdelen: het VWNW-beleid en de Investeringsagenda. Voor het VWNW-beleid is 648 miljoen euro beschikbaar voor de periode t/m 2024. Het zag ernaar uit dat daarvan 63 miljoen euro zou worden besteed in 2016. Op grond van de stand van zaken per 7 juni wordt het bedrag van 648 miljoen euro al bereikt na de aanmeldingen deze eerste 4 maanden. Dat betekent dat in 2016 sprake is van een zeer grote overschrijding. Hierbij is uitgegaan van een aantal voorzichtige veronderstellingen. Er gaan meer mensen weg, ze gaan eerder weg en er is sprake van een mismatch. Voor de mismatch wordt niet uitgegaan van een volledige, maar slechts een kleine vervanging van 20%. Als dat percentage hoger wordt, worden de budgettaire problemen groter. Dit voor zover het de huidige stand van zaken betreft. Als daarnaast, bij ongewijzigd beleid, de regeling conform de afspraken doorloopt, dan zal sprake zijn van een extra overschrijding van 700 miljoen euro. Dat bedrag is in hoge mate afhankelijk van de veronderstellingen die worden gehanteerd. De minister van Financiën volgt voor zijn eigen departement dezelfde aanpak als voor andere departementen. Dat wil zeggen dat de overschrijding binnen de Belastingdienst gevonden moet worden. Het gaat om bedragen die het budget dat beschikbaar is voor vernieuwing nagenoeg evenaren. Geen vernieuwing is een risico voor de continuïteit.

In een reactie stelt mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] dat de centrales, naar aanleiding van de brief van 23 mei, inmiddels hun achterban hebben gesproken. De centrales hebben met name moeite met de aannames en prognoses die worden gehanteerd. Zij zien

mogelijkheden om het continuïteitsprobleem binnen het kader van de regeling aan te pakken. In de tweede brief, van 7 juni, is sprake van een nieuw feit: de financiële situatie. De centrales hebben er moeite mee om vier maanden na ondertekening van een afspraak al een wijziging van de regeling te bespreken. Zoals zij tijdens het vorige overleg al hebben aangegeven, is er een grote afstand tussen de medewerkers van de Belastingdienst en de Raad van Bestuur. Er is toen ook uitgebreid stilgestaan bij de vertrouwensvraag die volgens de centrales voorligt. Er is grote onrust onder de medewerkers en dat is een slechte zaak. In de brief van 7 juni worden weliswaar voorstellen gedaan om aan het herstel van vertrouwen te werken, maar de komende tijd zal het vooral aankomen op daden.

In de brief van 7 juni wordt een voorstel gedaan dat niet verschilt van het eerdere voorstel. Vier maanden geleden zijn er afspraken gemaakt en de centrales willen in het belang van hun leden vasthouden aan die afspraken. Op dit moment en op deze manier zien zij geen argumenten om met het voorstel dat voorligt akkoord te gaan.

De voorzitter vraagt of de financiële onderbouwing duidelijk is. Daar zijn legio vragen over, geeft mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] aan. De centrales hebben afspraken gemaakt in de tijd, niet over cijfers of prognoses. Zij zien dan ook geen reden om daar in detail vragen over te stellen.

De voorzitter stelt dat het lastig wordt om een oplossing te vinden als de centrales het beeld over de geschetste problemen niet delen. Probleem is volgens mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] dat de uitsplitsing naar groepsfuncties, die in eerdere brieven wordt gemaakt, nooit met de centrales is besproken. Bij de verdeling van het budget tussen Switch en de Investeringsagenda zijn de centrales ook nooit betrokken geweest. Daar voelen zij zich dan ook niet aan gecommiteerd. Er zijn geen afspraken gemaakt over de verdeling van budget binnen die kaders. De voorzitter zegt er begrip voor te hebben dat de financiële problematiek niet het perspectief is waarin de centrales de situatie bezien. Dat is echter wel de werkelijkheid waar de Belastingdienst mee te maken heeft. Er is niet alleen een bestuurlijk probleem, maar een probleem waar de medewerkers in de praktijk mee te maken krijgen, ook diegenen die geen gebruik maken van de regeling. Het vertrek van 2000 medewerkers dit jaar zal zeker voelbaar zijn in de organisatie. Het zou goed zijn om te bespreken hoe de medewerkers in B- en C-functies gemobiliseerd kunnen worden, maar daarvoor dient er wel besef te zijn van de problematiek.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] herhaalt dat een generieke regeling is afgesproken die is opengesteld voor iedereen. Bij het maken van de afspraken waren de centrales zich bewust van het feit dat zich mogelijk ook groepen aangesproken zouden voelen door de regeling die niet werden geraakt door de Investeringsagenda. De centrales twifelen aan de gehanteerde prognoses en zij menen dat er binnen de kaders van de regeling mogelijkheden zijn om het continuïteitsprobleem op te vangen. Hierbij verwijst zij naar de geschiedenis, en wat destijds door de top van de Belastingdienst eigenlijk werd gesteld, dat men medewerkers liever kwijt dan rijk was. In dat licht gezien kan het toch geen probleem zijn dat er binnen een jaar 2000 medewerkers vertrekken. Bovendien zijn er binnen de regeling mogelijkheden tot doorstroom.

De voorzitter begrijpt hieruit dat de centrales er geen probleem in zien dat 2000 medewerkers in een jaar vertrekken en dat het budget de komende jaren met 700 miljoen euro wordt overschreden. Dat is namelijk het geval als er niet wordt ingegrepen. Als dat zo is staan partijen zover van elkaar dat verder praten geen zin heeft.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] merkt op dat er aan de kant van de Belastingdienst een financieel probleem is. De centrales ervaren dat probleem niet. Zij hebben zich ook niet gecommiteerd aan aantallen of financiën, maar aan tijd. Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] stelt dat de gemaakte afspraken een ijkpunt kennen op 1 januari 2018. Dat is het moment om te evalueren. De argumenten die tot nu toe zijn gewisseld hebben de centrales en hun achterban niet overtuigd om akkoord te gaan met het voorstel dat voorligt.

Hierop wijst de voorzitter op de afspraak om bij het bereiken van de doelstelling van 4800 fte – het bereiken van de voorgenomen krimp - weer terug te gaan naar de achterban. Volgens mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] is er alleen over getallen gesproken in het kader van criteria voor de evaluatie.

De voorzitter bestrijdt die stelling. Er is afgesproken om uiterlijk op 1 januari 2018 te evalueren en er zou een herenakkoord gelden dat partijen weer om de tafel gaan als de continuïteit ernstig in gevaar zou komen. Tevens is vastgesteld dat de afgesproken doelstelling eerder kan worden bereikt dan voorzien.

Het bereiken van de doelstelling van 4800 fte is een feit. Indien de centrales niet akkoord gaan met het voorstel dat voorligt, kan een ander voorstel worden gezien. Voor een voorstel waarin de regeling niet beheersbaar is, is echter geen ruimte.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat de centrales hechten aan de gemaakte afspraken en aan het eerste evaluatiemoment dat is afgesproken op 1 januari 2018.

Uit het laatste begrijpen centrales dat er ruimte is om het voorstel dat voorligt te bespreken.

De centrales zien een groot probleem enerzijds voor medewerkers die vanaf 2 juli 2016 tot 31 december 2017 de verwachting hadden gebruik te kunnen maken van de regeling. Anderzijds zijn er afspraken gemaakt die voor alle medewerkers gelden, terwijl in het voorstel een uitzondering wordt gemaakt voor de functiegroepen B en C. De vraag is of er ruimte is om hierover te spreken. De voorzitter geeft aan dat het mogelijk is de regeling open te houden voor de functiegroepen B en C en voor hen de verblijfsduur in Switch te verlengen tot 1 januari 2021. De mogelijkheden van openstelling van de regeling voor de andere groepen moet nog worden gezien.

Voor de centrales is het van belang dat het een generieke regeling betreft, geeft mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] aan, waarin in principe de vrijwillige fase voor iedereen openstaat. Zij vraagt of er nog ruimte is om iets te doen voor die medewerkers die de verwachting hadden te kunnen instromen in de regeling. Zonder al een toezegging te doen, zegt de voorzitter toe de mogelijkheden te zullen zien. Al merkt hij op dat de krimpdoelstelling voor een brede groep op dit moment al ruimschoots is bereikt en zelfs wordt overschreden. Doordat de financiële bandbreedte al ruim is overschreden zal een verruiming ten koste gaan van iets anders. De minister stelt immers dat elke overschrijding, binnen het budget van de Belastingdienst zelf moet worden opgelost.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] hoopt dat er goed wordt gekeken naar de ruimte die er wel is. Als die wordt gevonden kan dat rust brengen binnen de Belastingdienst. Door de regeling die is afgesproken zijn er immers verwachtingen gewekt en zijn medewerkers gaan nadenken over hun mobiliteit. De centrales zien het voorstel van de Belastingdienst graag tegemoet.

De heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] merkt nog op dat vanuit budgettair perspectief geldt dat iedere extra ruimte die generiek wordt geboden tot een vergroting van de budgettaire problematiek leidt. Over extra kosten dient afstemming plaats te vinden en het budget daarvoor moet binnen de Belastingdienst worden gevonden. Dat betekent dat kosten die het budget van 648 miljoen euro te boven gaan binnen de Investeringsagenda of binnen het apparaat gevonden moeten worden, antwoordt de voorzitter op een vraag van de heer [naam weggehaald; werknemerszijde].

Er is voor mobiliteit 648 miljoen euro beschikbaar en voor de Investeringsagenda zelf 1 miljard euro, voegt de heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] hier aan toe, zoals in het vorige overleg al is gesteld. Het budget voor de overschrijding moet worden gevonden binnen het budget voor de Investeringsagenda of de Belastingdienst.

Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] constateert dat er niets anders rest dan het aangepaste voorstel af te wachten.

Het overleg wordt hervat op woensdag 15 juni om 15.00 uur.

Ten aanzien van de communicatie wordt volstaan met de melding dat partijen nog in overleg zijn en dat het overleg woensdag wordt hervat.

De voorzitter schorst de vergadering om 20.20 uur.

Vervolg van het overleg op woensdag 15 juni

De voorzitter heropent de vergadering.

Hij blikt terug op de gebeurtenissen die zijn gestart met het idee de werkwijze van de Belastingdienst te veranderen, waardoor naar verwachting het werk voor 4800 fte fundamenteel zou veranderen of verdwijnen. Daarop is getracht de omvang van die groep te kwantificeren en te kwalificeren in aantallen en in functiegroepen. Anders dan verwacht blijkt nu dat sprake is van een groot verloop. Zo blijkt in sommige teams bijvoorbeeld al een vijfde deel van de medewerkers te vertrekken waardoor er zorg is of het werk wel uitgevoerd kan worden. Voor het verschil tussen de destijds gehanteerde aannames en de huidige situatie voelt spreker zich zelf verantwoordelijk. Hij veronderstelt dat de actuele cijfers over de uitstroom sinds het overleg van afgelopen maandag niet veel gewijzigd zullen zijn. De aantallen zullen zeker niet lager zijn. Sinds het vorige overleg zijn er berekeningen gemaakt en is er overleg gevoerd met de bewindspersonen op Financiën. Er is zorg over de uitvoerbaarheid van de Investeringsagenda en de betaalbaarheid van de Belastingdienst.

Hierop licht de heer [naam weggehaald; werkgeverszijde] het gesprek met de bewindspersonen verder toe. Het budget dat was gereserveerd voor de komende zeven jaar blijkt al na vier maanden snel te verdwijnen. De minister en staatssecretaris zijn zich daar scherp van bewust en er erg van geschrokken. Dat regeling was gericht op een geleidelijke uitstroom, waarbij een deel met een stimuleringspremie vertrekt; het beeld nu is totaal anders. De huidige regeling is niet houdbaar en de oproep is om met de centrales een oplossing te vinden. Voor die oplossing gelden strikte kaders, omdat het geld bijna op is. Het geld dat de beschikbare middelen overschrijdt zal moeten worden gevonden in de middelen van de Belastingdienst. De bewindslieden zijn daar heel duidelijk over. Het laatste dat men wil is dat de noodzakelijke besparingen ten laste van de Investeringsagenda komen. Wat hen betreft staat er dan ook een 'hek' om de Investeringsagenda.

Dat betekent dat de overschrijding moet worden gevonden binnen de organisatie, stelt de voorzitter. Los van deze ontwikkeling, geldt dat de budgettaire druk op de organisatie alleen maar groter wordt. Daar komt bij dat de staatssecretaris zijn zorg heeft geuit over de B- en C-functies. Hij dringt er op aan een oplossing te vinden die die categorieën meer laat profiteren van de mogelijkheden dan nu het geval is.

Tijdens het overleg op 13 juni is voorgesteld de regeling per 1 juli a.s. te beëindigen voor iedereen, behalve voor de B- en C-functies en voor hen de verblijfsduur in Switch te verlengen met 18 maanden. Van de zijde van de centrales is aangedrongen op het blijven bieden van meer mogelijkheden voor de brede doelgroep en niet alleen voor de B- en C-functies. Omdat de ruimte beperkt is, moet er een mix moet worden gezocht binnen die ruimte. Daardoor heeft iets wat voor de brede groep wordt gedaan gevolgen voor de mogelijkheden voor de B- en C-functies. Hierop doet de voorzitter het volgende voorstel:

- Sluiting van de generieke regeling per 1 september 2016 voor alle categorieën.
- Het verblijf van B- en C-functies in Switch wordt verlengd met 12 maanden.

De regeling wordt zo 2 maanden langer open gehouden voor iedereen en voor de B- en C-functies wordt de verblijfsduur in Switch verlengd met 12 maanden in plaats van met 18 maanden. De totale verblijfsduur wordt daarmee vier jaar. De heer [naam weggehaald; werknemerszijde] constateert dat hiermee de uitstroomdatum uit Switch voor B- en C-functies 1 september 2020 wordt en voor de overige categorieën onveranderd is, 1 september 2019. Mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] geeft aan dat de centrales het nieuwe voorstel goed hebben begrepen. Zij begrijpen ook dat de politieke context een factor is, maar de bewindslieden zijn geen gesprekspartner van hen, dat is de DGBEL. Er is een groot verschil tussen het voorstel dat de centrales hebben gedaan en het voorstel dat nu voorligt. De centrales

hebben geen ruimte om over voorstellen te onderhandelen. De centrales zijn bereid een voorstel aan hun leden voor te leggen, maar daarvoor is wel nodig dat er nog iets wordt gedaan voor de brede groep die vanaf 1 juli 2016 en in 2017 dacht te kunnen uitstromen: de groepsfunctionarissen D,E,F en I en de individuele schalen vanaf schaal 8 naast de B en C groep van groepsfunctionarissen B en C en de individuele functies t/m schaal 7.

De voorzitter herhaalt dat aan werkgeverszijde de ruimte beperkt is. Als er meer ruimte wordt gecreëerd voor de brede doelgroep dan moet de extra ruimte voor de B en C doelgroep helaas worden beperkt.

De voorzitter zegt toe zich tijdens een schorsing te zullen beraden op alternatieve mogelijkheden. Hierop wordt het overleg geschorst.

Schorsing

Na de heropening van de vergadering geeft de voorzitter aan dat er veel gerekend is om te bezien of er ruimte binnen de bandbreedte gevonden kon worden. Eigenlijk is dat niet het geval. Er is een uiterste mogelijkheid gevonden. Dat komt neer op :

- Per 1 september 2016 stopt de inschrijving
- Voor de brede categorie wordt het verblijf in Switch verlengd met 6 maanden
- Voor de B- en C-categorieën en de schalen 1 t/m 7 wordt het verblijf in Switch verlengd met 12 maanden.

Hiermee wordt de krimpdoelstelling ruim overschreden en de budgettaire ruimte wordt met circa 70 miljoen euro overschreden. Die overschrijding betekent een taakstelling van 70 miljoen euro. Dat zal ten koste gaan van het staande budget dat voor een belangrijk deel is bestemd voor de personele exploitatie. Dat zal de agenda van het GO BD de komende jaren zwaar belasten. Dit voorstel heeft nog niet het fiat van de bewindspersonen. Het dringende verzoek is om dit voorstel, nadat het is uitgeschreven, uiterlijk woensdag 22 juni te bespreken. Het uitgewerkte voorstel zal uiterlijk vrijdag 17 juni worden toegezonden.

Als partijen hier niet uitkomen dan ligt er geen voorstel meer op tafel. Op verzoek van de centrales wordt de vergadering geschorst.

Schorsing

Na de heropening door de voorzitter geeft mevrouw [naam weggehaald; werknemerszijde] aan dat de centrales het voorstel zoals het voor de schorsing is verwoord neutraal zullen voorleggen aan hun leden. Om dat zorgvuldig te kunnen doen is er wel wat tijd nodig. Een week nadat het voorstel van werkgeverszijde is ontvangen kunnen zij terugkoppelen over de uitslag van de achterbanraadpleging. Dat kan telefonisch. Kort daarna kan een volgend GO BD worden gepland.

De voorzitter stemt hiermee in.

Communicatie

Besloten wordt te communiceren dat, na de besprekingen in het GO BD, een definitief, ultiem voorstel van werkgeverszijde zal worden geformuleerd. De centrales zullen dat aan hun leden voorleggen.

De tekst wordt gezamenlijk gedeeld en afgestemd door de overlegsecretaris en de secretaris SCO.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter om 17.50 uur de vergadering met dank aan de aanwezigen.