



informatief

81

december 2015

Informatief is een uitgave van de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën



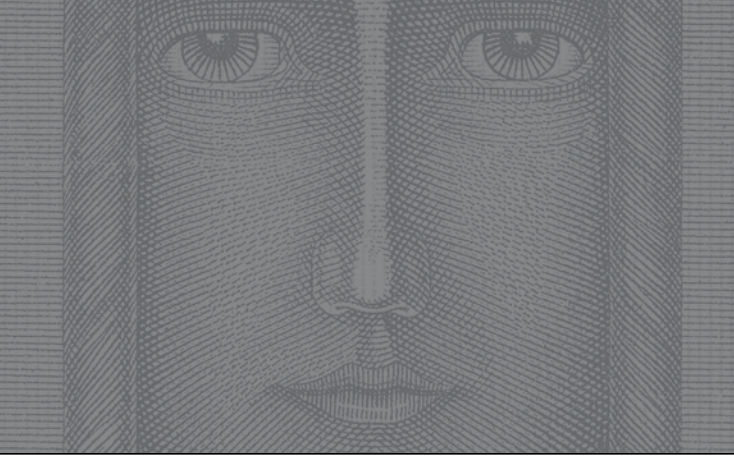
**Investeren,
Uitstromen en Switch
Symposium 21 april 2016**

Senioren dag 2015



...





Vanuit het bestuur

Inhoud

- 03 Vanuit het bestuur
- 05 Aankondiging VHMF Jaarvergadering en Symposium 2016
- 07 Investeren, Uitstromen en Switch
- 08 Seniorendag 2015
- 10 Inspector Columno

Sluitingsdatum volgende Informatief: 15 februari 2016

Sinds de laatste Informatief is er veel gebeurd. Loonruimteovereenkomst, peiling, stemming, arbeidsvoorwaardenovereenkomst, stemming, nieuwe DG, Switch, staatssteundiscussie.

Om met het eerste te beginnen, de loonruimteovereenkomst (LRO) en de arbeidsvoorwaardenovereenkomst (voor het gemak: de CAO). In vakbondsland heeft de LRO zijn sporen nagelaten. Inmiddels heeft de FNV ook het hoger beroep in de kort geding-procedure tegen de LRO verloren. Ook binnen het bestuur is stevig gediscussieerd over de LRO en de wijze waarop deze aan u diende te worden voorgelegd. U bent door de VHMF betrokken bij het afsluiten van bovengenoemde akkoorden. De meerderheid van de leden die hebben gestemd, stemde voor de LRO en voor de CAO. U hebt ook kunnen zien dat er meer tegenstemmers waren dan dat we als VHMF bij stemmingen gewoon zijn. Uw bestuur realiseert zich dat zaken als deze, waarbij mensen het gevoel hebben dat er aan hun opgebouwde rechten, zoals pensioen, wordt getornd, gevoelig liggen. Het bestuur is er, zich daartoe gesteund voelend door de meerderheid van de leden die hebben gestemd, van overtuigd dat de bereikte CAO het maximaal haalbare resultaat was. Mochten er verslechtingen op pensioengebied komen, dan komen die niet voort uit de LRO, maar uit wetgevende en economische maatregelen, zoals de nieuwe rekenregels (afkomstig van de politiek) en de lage rente (om de economie op gang te houden). Met deze zaken worden ook de werkenden al meteen geconfronteerd: een hogere premie voel je meteen in je portemonnee, later indexerende voel je op termijn.

Ook hebben we afscheid genomen van Peter Veld en begroeten we Hans Leijtens als nieuwe DG. Nieuws over Switch treft u in een aparte bijdrage van onze GOBD-leden verderop in deze Informatief aan.

Sinds het oordeel van de Europese Commissie dat in de zaak Starbucks sprake zou zijn van staatssteun, ligt het functioneren van de Belastingdienst opnieuw onder de loep van de media. De Volkskrant spreekt op 26 oktober zelfs over een "Schimmige fiscus", en stelt dat "Het gebrek aan administratie en verantwoording (...) bijna een uitnodiging tot corruptie" is. Niet alles dat je niet begrijpt is echter "schimmig". De VHMF werpt deze ("bijna") beschuldiging dan ook verre van zich. Het gebrek aan verantwoording herkent de VHMF niet. Sterker nog, regelmatig wordt in deze kolommen geklaagd over een overmaat aan verantwoor-

ding. Ook heeft de Belastingdienst interne 'controlesystemen' zoals kenniscgroepen, die eenheid van Beleid en Uitvoering waarborgen, FIX en het uitgangspunt van het "4 tot 6-ogen principe". De Volkskrant suggereert dat sprake is van te close relaties en ook daarop hebben we beleid. Bovendien voorkomt collegiaal optreden ontsporingen in duur-relaties. In het fiscale recht is veel "grijs" (feitelijk en/of wettelijk) en je kunt niet alles uitprocederen. Een compromis leidt zo tot een win-win-situatie. Door bovenstaande interne 'controlesystemen' wordt voorkomen dat sprake is van willekeur of bevoordeling. Het had de Staatssecretaris gepast dit in zijn reactie richting de Volkskrant te benadrukken.

De Volkskrant stelt over controle: "Controle achteraf? Daar is de fiscus al een tijdje mee opgehouden, want dat is veel te veel werk. De bezuinigingen op de Belastingdienst hebben de werkdruk daar zodanig opgevoerd, dat de kwaliteit van de controle eronder lijdt." Dit is een vaststelling die uw bestuur ook onder onze leden veel hoort, en die ook regelmatig ter kennis is gebracht aan de verantwoordelijke bewindspersonen. Al voor de conclusies van de Commissie Stevens heeft de VHMf de scheve verhouding tussen de

aandacht die aan betrouwbare klanten wordt besteed en de aandacht die wordt besteed aan de klanten die wij niet kennen, besproken.

Als u dit leest heeft u inmiddels een regiovergadering (met interessante EP) kunnen bezoeken. De actieve leden kunnen op onze ConnectPeople-pagina op intranet zien welke EP's worden gegeven. In het nieuwe jaar volgen weer veel EP's, waarvan sommige mogelijk in samenwerking met Register Belastingadviseurs. Ons symposium op 21 april (zie verderop in deze Informatief) belooft alvast een hoogtepunt van het nieuwe jaar te worden. Voor die tijd wacht u in februari nog een nieuwe Informatief en kunt u ons vinden op Twitter, internet en Youtube, en af en toe in uw mailbox. Belangrijkste blijft toch echter de ontmoeting bij een regiovergadering of -EP. Daar kunt u het bestuur "voeden" met de zaken die u belangrijk vindt.

We zien u graag bij een regiovergadering of op de jaarvergadering in april!

Winterswijk, 8 december 2015

Mutaties Ledenbestand

U ontvangt regelmatig een nieuwsbrief van de VHMf met actuele informatie. Mocht u deze digitale nieuwsbrief nog nooit hebben gezien dan komt dit omdat in ledenadministratie uw e-mailadres niet of niet goed is opgenomen. U kunt dit gemakkelijk oplossen door een mailtje te sturen aan ledenadministratie@vhmf.nl met daarin het juiste door u gebruikte e-mailadres.

VERENIGING VAN HOGERE AMBTENAREN BIJ HET MINISTERIE VAN FINANCIËN

Nieuwe leden

02-07-2015	drs. J.R. de Waard	Landelijk kantoor Belastingen/Den Haag
14-07-2015	mr. M.A.D. Marapin	Amsterdam/Amsterdam
15-09-2015	mr. R. Kamphuis	Belastingdienst Groningen/Groningen
28-09-2015	mr. W.W.G. Bierstekers	Belastingdienst GO/Maastricht
19-10-2015	M.T.G. Klemm LLM	Belastingdienst buitenland/Heerlen
01-11-2015	J.P. Bloos	Belastingdienst/Amsterdam

Naar postactief

01-01-2015	drs. A.B.J.M. Zom	Douane LK/Rotterdam
01-03-2015	mr. J.P.M.R. van Os	Holland-Noord/Zaandam
01-05-2015	M.G.M. Driessen RA	Dgbel/Den Haag
01-05-2015	drs. Th.H. Nefkens	Oost-Brabant/Tilburg
01-06-2015	mr. J.H. van de Vrede	Zuidwest/Goes
01-07-2015	mr. A.G.G. Brenters	Limburg/Heerlen Buitenland
01-08-2015	mr. B.G.A.M. van Lokven	Zuidwest/Breda
01-09-2015	mr. A.J. de Geus	Noord/Emmen
02-09-2015	drs. G. Wijers	GO/Zaandam
01-10-2015	H.L. Haxe RA	B/CA/Utrecht
01-10-2015	mr. P. Menger	Amsterdam/Amsterdam
01-10-2015	drs. M.N.G. Pronk	Limburg/Heerlen
01-12-2015	mr. E.G. Kliet	Randmeren/Apeldoorn
01-01-2016	drs. J.L.J. Spätgens	Limburg/Maastricht
01-01-2016	mr. J.P.D.M. Verscharen-Vaessen	Oost-Brabant/Eindhoven

Overleden

11-08-2015	drs. J.D. Ruizeveld De Winter	Postactief
07-09-2015	mr. P.N.P.M. Luijten	Postactief
14-10-2015	drs. J.W. Huzen	Postactief
25-10-2015	mr. M. Wagenaar	Holland-Noord/Alkmaar
30-10-2015	N. Mulder	Postactief

Reserveer alvast in uw agenda: VHMF-jaarvergadering en VHMF-symposium 2016 op donderdag 21 april 2016 in de Jaarbeurs te Utrecht

door de symposiumcommissie

Soms loopt het anders. Onder de titel "NOB meets VHMF" zou op 10 november (2015) een debat plaatsgevonden hebben tussen NOB-leden en leden van de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën. Met twee thema's - fiscale grensverkenning binnen fiscale procedures en omvang van het inzagerecht (art. 8:42 Awb) - en met als inleiders mr. D.G. Barmantlo, dr. E. Poelmann, mr. F.R. Herreveld en drs. H.P.W. Snijders beloofde dit een interessante bijeenkomst te worden. Van VHMF-zijde hadden zich al vele leden aangemeld en als commissie waren we ons aan het inlezen en inleven om een eloquente en theoretisch solide bijdrage aan de discussie te kunnen leveren. Helaas hebben we dit debat op verzoek van de NOB moeten cancelen omdat er - van NOB-zijde - te weinig aanmeldingen waren. Zoals gezegd; soms loopt het anders!

Dit betekent wel dat we met de NOB in gesprek zullen gaan over de verdere samenwerking in het kader van het symposium 2017 e.v. Wellicht dat we onze blik verruimen en ons, in overleg met het VHMF bestuur, ook op andere partijen zullen gaan richten.

Wat hier ook van zij; wij zijn in ieder geval gestart met het voorbereiden en organiseren van het VHMF-symposium 2016. Vast staat dat dit evenement op donderdag 21 april 2016 in de Jaarbeurs te Utrecht zal plaatsvinden.

Eveneens bekend is dat de symposiumcommissie ook voor dit jaar uit de volgende vaste leden bestaat:

- Thijs Hellegers (strategisch adviseur EHI en lid van OR Stafdirecties/GOR/COR)
- Paul Gunnewijk (klantcoördinator GO)
- Fleur van Haasteren (teamleider MKB)
- Gerard Spoorenberg ((dual) accountant GO)
- Wilma Kamminga (projectleider CCB/voorzitter symposiumcommissie VHMF)
- Paul Soomers (namens het hoofdbestuur)

Natuurlijk zijn wij altijd op zoek naar nieuwe inspirerende leden voor de symposiumcommissie.

Ben je nieuwsgierig wat jij voor ons en wat wij voor jou kun-

nen betekenen.....? Neem vooral contact op!

Iets minder bekend is (op dit moment van schrijven) hoe het aankomend symposium er precies zal gaan uitzien.

Onze werktitel luidt (vooralsnog):

"De menselijke kant van fraude...?"

Opsporing van fraude is namelijk in de eerste plaats mensenwerk waarbij continu vragen spelen als: 'wat is je strategie en hoe denk je die te realiseren?' Maar ook: 'hoe breng je jezelf in een positie waarin jij als professional optimaal kunt presteren'? En: 'besef dat vaste routines de kracht, maar ook tegelijkertijd de zwakke plek binnen jouw organisatie zijn'?

Al vóór Hans Leijtens introduceerde Hans van der Vlist (directeur FIOD) in dit kader de 'theorie U' ofwel: 'hoe om te gaan met complexe vraagstukken'? Een begin van een antwoord is: 'je zult moeten graven, oorzaken onder ogen (durven) zien en vandaaruit de opwaartse beweging gaan inzetten ..!'

Tjaa ...maar hoe doe je dat in het huidige tijdsgewricht? Inzet van het strafrecht is verspilling als de fraude je over de schoenen loopt. Waar ligt de grens als we de fiscale toezichtsbil hierbij opzetten: 'heeft iemand een idee waar of wanneer fraus legis precies transformeert in fraude'? Hoe werken de vier bijzondere opsporingsinstanties hierin samen..? En.. om nog maar een steen in de toch al niet rimpelloze vijver te werpen.. 'hoe kan het dat er vanuit Belastingen juist minder signalen worden aangedragen...?'

We zijn dus als symposiumcommissie getriggerd; tal van vragen en ook nog een onbekende 'theorie U'. We hebben onze nieuwe directeur-generaal, Hans Leijtens, bereid gevonden in zijn bijdrage aan het symposium in te gaan op zijn ervaringen gedurende zijn eerste 'honderd dagen' en van daaruit te schetsen welke kant het met de Belastingdienst en dus met ons werk op gaat.

Daarna zullen we met behulp van Hans van der Vlist en andere deskundigen diepgaander inzoomen op bovenstaande vragen, (inter)nationale ontwikkelingen en het debat daarbij zeker niet schuwen.....!

Investeren, Uitstromen en Switch

door Dennis Baegen en Gert Kers

In de afgelopen periode verscheen informatie over de investeringsagenda/Switch en een uitstroomregeling op de Beeldkrant. Wij willen als jullie GOBD- vertegenwoordigers van de CMHF (VHMF en AVB) een eerste beschouwende toelichting geven.

Een korte terugblik. In mei 2015 is duidelijk geworden dat de Belastingdienst een grote ambitie heeft om zich te vernieuwen. Dat kan, dat mag en is op zichzelf te prijzen.

Na de eerste berichten op 19 mei in de diverse media en 20 mei in de persoon van de DG Peter Veld over deze ambitie, is veelvuldig en indringend gesproken met de dienstleiding. Wij hebben uit de diverse toelichtingen begrepen dat er voor iedereen gevolgen kunnen zijn. Soms wat kleiner, en soms valt je volledige werkpakket weg. Wij zien nog geen (of bijna geen) concrete reorganisaties, maar de investeringsagenda maakt de richting wel duidelijk.

In het GOBD bespreken wij niet de afzonderlijke reorganisaties, dat is aan de (lokale) Ondernemingsraad. Waar wij nadrukkelijk wel over in gesprek zijn, zijn de gevolgen voor de medewerkers. En het afspreken van de reorganisatieregels waarop medewerkers van de Belastingdienst kunnen vertrouwen.

Ons uitgangspunt is altijd geweest: voor iedereen gelijke afspraken, of je nu al in 2016 of pas in 2022 geraakt wordt door de veranderingen. Afspraken over hoe de belangen van de medewerkers geborgd blijven. Afspraken waarmee de komst en het doel van een nieuw Belastingonderdeel Switch goed wordt geregeld. Kortom, afspraken die zo veel mogelijk vooraf worden gemaakt.

Vanuit de overtuiging dat jullie, en eigenlijk alle medewerkers, een bijdrage kunnen leveren aan de vernieuwde Belastingdienst, zijn wij de gesprekken ingegaan. Ook wij hadden, en hebben nog steeds, veel vragen waarom het nieuwe Belastingdienstonderdeel Switch nodig is. Duidelijk is ondertussen wel geworden dat zonder Switch de gevolgen veel sneller en veel directer bij de medewerkers terecht zou zijn gekomen. En dat zonder Switch er geen of minder

faciliteiten zijn om de gevolgen op te vangen. We zijn nog niet volledig overtuigd, maar erkennen wel dat Switch een prima rol kan vervullen om mobiliteit als gevolg van een reorganisatie te realiseren. Dat kan door het verstrekken van een aanvullende opleiding. En wellicht is sprake van een mismatch tussen het moment van het vervallen van het werk en het hebben van nieuw werk, een nieuwe taak.

De gesprekken waren soms lastig, vaak langdurig en toch ook in een sfeer om samen een resultaat te bereiken. Dit alles onder een zekere tijdsdruk: de dienstleiding wil graag per 1 januari 2016 beginnen, wij wilden zo snel mogelijk duidelijkheid voor onze leden.

De dienstleiding heeft nu echter gekozen voor een aantal maatregelen om ruimte te scheppen. Ruimte in tijd en in mobiliteit. Dit doet zij door onder andere een financiële uitstroommaatregel aan te bieden. Een regeling voor uitstroom op basis van vrijwilligheid.

Wij zijn hier blij mee. Het kan net het verschil maken, waardoor de personele gevolgen met voldoende flexibiliteit kunnen worden opgelost. Wij willen en kunnen niet adviseren of deze maatregel in uw situatie en binnen uw mogelijkheden voldoende is. Wij willen u wel meegeven dat dit wel het moment is om hier eens rustig over na te denken, en met behulp van de ondersteuning die wordt aangeboden, een eigen keuze te maken. Lees daarom vooral ook de toelichting en de nieuwsberichten van de dienstleiding.

Dit alles vraagt ook veel van de achterblijvende collega's die



Dennis Baegen en Gert Kers

er voor (moeten) kiezen om geen gebruik te maken van het aanbod. Collega's zullen vertrekken, het werk zal voorlopig gewoon blijven. Wij hebben en zullen dan ook voortdurend aandacht blijven vragen voor deze zorg. Wij denken dat doelstellingen niet zomaar gelijk kunnen blijven. We verwachten dat flexibiliteit noodzakelijk is, juist ook van onze dienstleiding.

We zien echter ook kansen. De Belastingdienst zit qua vrijwillige mobiliteit al een tijdje op slot. Wij hebben veel collega's gesproken die best eens een andere werkplek of andere taak zelf willen kiezen. Wellicht komen daar door de nu ontstane ruimte ook weer eens mogelijkheden voor. Wij gaan bij de dienstleiding nadrukkelijk vragen om een open en transparante werving en selectiebeleid. Doorstroom moet weer normaal worden.

Ook hebben we voortdurend, gezien de uitspraken van de staatssecretaris en de afspraken in het kader van het Van Werk Naar Werk beleid, duidelijk gemaakt dat reorganisatieontslag tot 31 december 2022 niet aan de orde is! Daar is nu geen misverstand meer over. En dat is goed om te weten

Samenvattend:

- Er is én blijft voor iedere medewerker een werkplek bij de Belastingdienst. Daarover bestaat overeenstemming.
- De Raad van Bestuur biedt aan om gebruik te maken van een financiële uitstroommaatregel. Volg voor de voorwaarden en details de berichtgeving op de Beeldkrant.
- Switch is opgericht om mobiliteit te realiseren. Wil je gebruik maken van de faciliteiten zoals de uitstroommaatregel, maar ook bijvoorbeeld de ruime opleidingsmogelijkheden, dan kan dat alleen via Switch.
- Tot 1 juli 2016 is een overgang naar Switch altijd en alleen mogelijk indien dit een vrijwillige keuze is.
- En vervolgens de aandacht voor de achterblijvende collega's!

Het is voorstelbaar dat er nog heel veel vragen overblijven. Stel die vooral, en we zullen de vragen zo veel mogelijk proberen te beantwoorden. Ook verwachten we dat in de aankomende periode meer en meer duidelijk wordt omtrent de nu bekendgemaakte regels.

Seniorenendag 2015

door Paul Tekstra, foto's Hans Swinkels

Op woensdag 23 september verzamelden zich op de IJsselkade in Kampen ruim tachtig 'senioren', actieve leden van 60 jaar en ouder en post-actieven al dan niet met hun partner. Samen met een viertal Hoofdbestuursleden scheepste het gezelschap zich in om met De Zuiderzee een vaartocht te maken naar Zwartsluis.

Bij de afvaart was het nog even mistig op het water, maar weldra brak de zon door en ontstond de indruk dat we een Mediterrane cruise maakten.

Aan boord heette onze voorzitter Erik Rutten de aanwezigen welkom. In het kort lichtte hij de laatste ontwikkelingen aan het loon- en pensioenfront toe en besprak de recente ontwikkelingen binnen de Belastingdienst. Met name het eerste onderwerp laat een duidelijke tweedeling in vakbondslid zien.

Hoewel de inzichten en meningen binnen de diverse VMHF-geleden óók verschillen, heeft een ruime meerderheid zich achter de standpunten van het hoofdbestuur opge-

steld. De veranderingen binnen de Belastingdienst ontlokten bij post-actieven in de wandelgangen opmerkingen als "oude wijn in nieuwe zakken" en "niets nieuws onder de zon".

Tijdens de vaartocht werd door de schipper uitleg gegeven over diverse natuurontwikkelingen in het Ketelmeer en Zwartemeer en bijzondere objecten die we passeerden.

Na een uitgebreide lunch aan boord, waarbij de kibbeling het favoriete gerecht bleek te zijn, meerden we af in Zwartsluis. Hier wachtten ons een aantal dorpsguiden van de Sluuspoot, de VVV ter plaatse, op die ons in a nutshell op een enthousiaste wijze de bijzonderheden van dit eeuwenoude Zuiderzeeplaatsje onthulden.

Om 15 uur voeren we weer terug richting Kampen. Bij de afsluitende borrel aan boord en in het zicht van haven dankte Monique Lavies de organisatoren van deze dag, Hans Swinkels en Paul Tekstra, voor hun voorbereidende werk en de crew van het schip voor de klantvriendelijke aanpak, die deze seniorenendag 2015 tot een succes hebben gemaakt. De thuisblijvers moeten tot 2017 wachten voor een volgend uitstapje.

In Kampen konden de weergoden na een schitterende zonnige dag hun water niet meer ophouden en werden we nog even 'gezegend' voor een behouden thuisreis.



Ambtenarennieuwtjes

door Monique Lavies

AOW-leeftijd sneller omhoog, overbruggingsregeling verlengd en verruimd

De AOW-leeftijd gaat vanaf 2016 versneld omhoog naar 66 jaar in 2018 en 67 in 2021. Aanvankelijk zou de huidige overbruggingsregeling in 2018 eindigen, dit wordt nu 2023. Bovendien wordt de regeling ook opengesteld voor mensen die tussen 1 januari 2013 en 1 juli 2015 met VUT of vroegpensioen zijn gegaan voor het AOW-gat dat door de versnelde verhoging ontstaat. De oorspronkelijke overbruggingsregeling gold alleen voor mensen die vóór 2013 met vervroegd pensioen waren gegaan.

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2016 in stappen van drie maanden verhoogd en vanaf 2018 instappen van 4 maanden. Daarmee wordt de AOW leeftijd 66 in 2018 en 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Om te voorkomen dat mensen die zich niet hebben kunnen voorbereiden op de verhoging van de AOW-leeftijd een al te grote inkomsterugval krijgen, is er een overbruggingsregeling. Deze regeling biedt mensen die geen of te weinig (gezamenlijk) inkomen hebben in de periode tussen 65 jaar en de verhoogde AOW-leeftijd ter overbrugging een uitkering op minimumniveau. Voor alleenstaanden is de inkomensgrens tot 200% van het wettelijk minimumloon (WML). Dat is een bruto maandbedrag van € 3.003,60. Voor samenwonenden geldt een gezamenlijke inkomensgrens van 300% van het WML. Dat is een bruto maandbedrag van € 4.505,40.

Bron: persbericht Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 26 maart 2015

Eerste Kamer kritisch over normalisering ambtenarenrecht

De wet normalisering rechtspositie ambtenaren ligt op dit moment bij de Eerste Kamer. Op 22 september 2015 was de eerste plenaire behandeling van het wetsvoorstel dat beoogt dat de eenzijdige aanstelling van ambtenaren wordt vervangen door een arbeidsovereenkomst naar civiel recht. Het private arbeidsrecht biedt ambtenaren veel meer mogelijkheden, zo is de gedachte. Voor de sectoren defensie, politie en rechterlijke macht wordt een uitzondering gemaakt.

De Eerste Kamer is opvallend kritisch over het wetsvoorstel. Veel fracties zien de urgentie van het voorstel niet. Ook zijn er grote zorgen over de kosten die gepaard gaan met het omzetten van de arbeidscontracten van ambtenaren. Volgens schattingen gaat het om een bedrag tussen de € 53 en € 186 miljoen. Daarnaast zijn er senaat brede vragen over de gemaakte uitzonderingen.

Het zal van de beantwoording door de initiatiefnemers en de minister, die is gepland op 11 november 2015, afhangen

of het wetsvoorstel het gaat halen. De beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2017 zal waarschijnlijk niet gehaald worden.

Bron: HR Overheid, 24 september 2015

Daling aantal ambtenaren zet door

Het aantal ambtenaren in Nederland daalt verder. In de afgelopen vijf jaar tijd is het aantal ambtenaren met 65.000 gekrompen naar 915.000. Deze krimp is vooral zichtbaar binnen het Rijk, de provincies en de gemeenten. Tegelijkertijd stijgt het aantal vrouwen in de publieke sector jaarlijks. Dit blijkt uit cijfers in de Publicatie Werken in de Publieke Sector: een jaarlijkse publicatie van het ministerie van BZK met kerngegevens over arbeidszaken in de publieke sector.

Vergrijzing

Als gevolg van de kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen is een forse toename van de oudste leeftijdsgroepen in alle sectoren te zien. De komende jaren neemt deze vergrijzing verder toe door de stijging van de AOW-leeftijd. Deze ontwikkeling wordt versterkt omdat zowel de instroom van jongeren als de uitstroom onder de ouderen - anders dan door pensionering - gering is.

Meer vrouwen

Ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking in Nederland zijn binnen de overheid relatief meer vrouwen en meer ouderen aan het werk. Deze vrouwen zijn gemiddeld jonger en vaker hoger opgeleid. Ook steeds meer managementposities worden door vrouwen ingenomen. In 2004 werkten er in drie sectoren meer vrouwen dan mannen. In 2014 was dat in zes sectoren: vijf binnen het taakveld onderwijs en nu ook bij de rechtelijke macht.

Langer betaald kraamverlof partner

Het kraamverlof voor partners na de bevalling wordt uitgebreid van twee naar vijf dagen. Het kabinet stelt daar € 70 miljoen voor beschikbaar. De maatregel moet het voor jonge ouders eenvoudiger maken om werk en gezin te combineren. Nu hebben vaders bij de geboorte van een kind nog recht op twee dagen betaald en drie dagen onbetaald verlof. Die regeling is in de ogen van het kabinet (te) beperkt. Circa 165.000 partners per jaar hebben baat bij deze uitbreiding. De uitbreiding van het kraamverlof gaat in 2017 in. Dat jaar is er € 40 miljoen beschikbaar. Eerder is niet mogelijk omdat er voor de uitbreiding van het verlof een wetswijziging nodig is en dat kost tijd. Het bedrag loopt op tot € 70 miljoen vanaf 2019.

Bron: Kamerstukken I 2015/16, 34 300 XV nr 2

Zijn we op jacht naar efficiency en compliance het zicht op de belastingwet kwijtgeraakt?

door Inspector Columno

Mijn collega Kees is opgeleid als jurist. Wellicht geeft hem dat een verwrongen blik op de werkelijkheid. Voor hem is die werkelijkheid namelijk dat de overheid wetten en regels invoert opdat die ook worden uitgevoerd. Vandaar de kriebeligheid die bij hem opkomt als hij voorbeelden ziet van symboolwetgeving; wetgeving die overduidelijk niet is bedoeld om gehandhaafd te worden (zoals het verhogen van de minimumleeftijd om alcohol te mogen drinken), maar om zonder uitvoeringskosten op termijn misschien een gedragsverandering te veroorzaken. Wetgeving is volgens Kees niet het begin van een gedragsverandering, maar het einde: als alle goede bedoelingen falen voer je een wet in. Die moet dan wel gehandhaafd worden. Natuurlijk kun je, ook dan, niet alle wetten handhaven (misschien moeten we daar toch eens de stofkam doorhalen), maar daarin maakt Kees dan, met zijn juridische achtergrond, in overleg met zijn collega's met een andere achtergrond, keuzes.

Handhaving van de belastingwet is volgens Kees daarmee het ultieme hoofddoel van de Belastingdienst. De politiek, of zo u wilt, het volk, geeft ons niet genoeg mensen (of teveel dan wel te moeilijke wetten) om de uitvoering 100% te kunnen doen. De meeste wetten, niet alleen fiscale, bevatten daarom een vorm van overkill; ook op een stille zondagochtend mag u op een lege snelweg niet sneller dan 130. In die overkill zit de ruimte om de wet niet volledig te handhaven: geen wet is dus bedoeld om voor 100% te worden uitgevoerd. Wellicht is deze overkill het begin van die door Kees verafschuwde symboolwetgeving, maar misschien is er geen andere mogelijkheid.

Uitgangspunt is dus de handhaving van de wet; waarom is die wet er anders? Al Kees' effort is er daarom op gericht om de wet zo goed mogelijk, in overeenstemming met doel en strekking ervan, te handhaven. Kees komt er hoe langer hoe meer achter dat je daar ook heel anders over kunt denken.

Omdat we te weinig mensen hebben, of te moeilijke wetten, maken we keuzes. In de loop van de tijd hebben we bovendien andere dingen bedacht om de wetshandhaving gemakkelijker en vooral (vanuit de overheid) goedkoper te maken. Het hoofddoel van de Belastingdienst is lang geweest de

bevordering van compliance. Eén van de manieren om die te bereiken is dichter op de klant te gaan zitten, met een klantcoördinator (KC) die het bedrijf kent; de ultieme vorm daarvan is horizontaal toezicht.

Voor Kees als "inspecteur" is het KC-schap bij zijn klassieke heffingstaken gekomen: niet het "echte" werk, maar erbij. Niet onwelkom overigens, want Kees ziet dat het een hoop oplevert om meer te weten van een bedrijf. Het KC-schap kost hem, mede gezien de drang van hogerhand om alles (in verschillende systemen) te willen plannen en vast te leggen, overigens wel hoe langer hoe meer tijd, die ten koste gaat van wat hij als zijn hoofdtaak ziet: uitvoering van de belastingwet.

Binnen de dienst komt Kees steeds meer mensen tegen die, overigens met de beste bedoelingen, veel verder van die belastingwet af lijken te staan dan hij. Hun hoofddoel is niet meer die wetshandhaving, maar een afgeleide daarvan: hoe krijgen we zo snel mogen al die aangiften omgezet in aanslagen, aanvragen omgezet in beschikkingen, hoe hou ik de relatie met mijn klant goed. "Echte" handhaving van de wet wordt daarbij als lastig, wellicht zelfs overbodig, gezien: dat verstoort het proces of de relatie en kost nog eens veel teveel tijd ook.

Omdat we toch teveel handhavingswerk hebben wordt volgens Kees het maken van keuzes als je niet uitkijkt in plaats van de door de wetgever beoogde juridische toets, een bedrijfseconomische toets of een relatietechnische toets. Past dat nog wel bij een wetgever die verwacht dat wij zijn wetten handhaven? Doen wij wat we beloven? Waarom voert de wetgever wetten in, gebaseerd op koopkrachtplaatjes tot drie cijfers achter de komma, als wij die niet naar aanleiding van een juridische, maar van bedrijfseconomische toets ten uitvoer leggen? Zijn wij een juridische organisatie of een beschikkingenfabriek, dan wel vooral bezig met relatietherapie, zo vraagt Kees zich wel eens af.

Herkent u zich in Kees, of misschien juist helemaal niet? Schijf dan een reactie op deze column en mail uw reactie naar secretaris@vhmf.nl.

Ledenadministratie VHMF

Ingeval van: - Adreswijziging
- Wijziging eenheid
- Pensioen/VUT
- Aanmelding/opzegging lidmaatschap,

Opsturen naar:
Ledenadministratie VHMF
Antwoordnummer 10614
2800 WB GOUDA
e-mailadres:
ledenadministratie@vhmf.nl

wordt u verzocht van dit formulier gebruik te maken. Leden die met pensioen of FPU gaan kunnen hun lidmaatschap omzetten in een postactief lidmaatschap tegen een gereduceerde contributie.

Titel: _____

Naam en voorletters: _____ Roepnaam _____ m/v

SAP-nummer _____ Geboortedatum _____

Huisadres: _____

Postcode/Woonplaats: _____

In dienst van (Min. / regio / kantoor): _____

Kantooradres: _____

Postcode/Woonplaats kantoor: _____

Telefoon privé: _____ Telefoon kantoor: _____

Privé e-mailadres: _____

Extern e-mailadres kantoor: _____

Reden mutatie (aankruisen)

Nieuw lid M.i.v.: _____ *(Ondertekenen)

Adreswijziging: M.i.v.: _____

Postactief lid: M.i.v.: _____

Buitengewoon lid: M.i.v.: _____

Beëindiging lidmaatschap M.i.v.: _____

Wijziging eenheid M.i.v.: _____

- Opzegging dient voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar te geschieden. Bij opzegging gedurende het jaar blijft de contributie over het lopende jaar volledig verschuldigd.
- De contributie per 1 januari 2016 bedraagt € 15,30 per maand voor actieve leden en € 91,80 per jaar voor postactieve leden. Als u nog in loondienst bent, kunt u voor de contributie gebruik maken van de IKAP-regeling.
- Hij/zij draagt zorg voor de centrale inning van de contributie door het Facilitair Salarisbedrijf te Zwolle. Hem/Haar is bekend dat deze inhouding via de salarisadministratie in SAP ook bekend is bij het dienstonderdeel waar hij/zij werkzaam is.

Datum, _____

Handtekening, _____

