

Vergaderjaar 2016–2017

**31 066**

**Belastingdienst**

**Nr. 301**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 oktober 2016

Naar aanleiding van de beantwoording van de vragen van het lid Omtzigt over de uitstroom van medewerkers bij de Belastingdienst van woensdag 14 september jl.<sup>1</sup>, zijn verschillende verzoeken gedaan en vragen gesteld vanuit uw Kamer om nadere informatie te krijgen over die uitstroom. Het betreft in chronologische volgorde de volgende verzoeken en vragen:

- het verzoek van het lid Omtzigt tijdens de behandeling van het wetsvoorstel aanpassing fiscale eenheid op 15 september jl. om – indien beschikbaar – de beschikking van de RVU-heffing naar uw Kamer te sturen (Handelingen II 2016/17, nr. 112, Aanpassing fiscale eenheid);
- het in de regeling van werkzaamheden van diezelfde datum gedane verzoek om een brief over de geraamde en werkelijke met de uitstroom gepaard gaande kosten per jaar, waarbij ook wordt ingegaan op de kosten van de door de Belastingdienst verschuldigde RVU-heffing en hoe dit bedrag tot stand komt (Handelingen II 2016/17, nr. 112, Regeling van werkzaamheden);
- de door de vaste commissie van Financiën van uw Kamer gestelde schriftelijke vragen, zoals vastgesteld in de procedurevergadering, die mij op 16 september zijn gestuurd;
- de vragen met betrekking tot de uitstroom in het over de begrotingsstaten van het Ministerie van Financiën en de Nationale schuld gestarte schriftelijk overleg van 26 september jl.

Met deze brief beantwoord ik deze vragen en ga ik in op de verzoeken, met uitzondering van de vragen waarop de antwoorden samenhangen met het precieze aantal vertrekkende en in Switch instromende medewerkers op basis van de regeling en waar deze uitstroom plaatsvindt. Ik zal deze vragen beantwoorden zodra dit aantal definitief vaststaat, nog dit kwartaal.

<sup>1</sup> Aangangsel Handelingen II 2016/17, nr. 65.

Naast de hiervoor genoemde vragen en verzoeken is de vaste commissie voor Financiën van uw Kamer een schriftelijk overleg gestart naar aanleiding van onder andere de brief van 29 juni 2016 over de overeenstemming die met het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBD) is bereikt over het sluiten van de generieke vrijwillige fase van de toepassing van het Van-Werk-naar-Werkbeleid (VWNW-beleid) bij de Belastingdienst.<sup>2</sup> Deze door mij op 8 september jl. ontvangen vragen beantwoord ik hieronder ook voor zover deze betrekking hebben op de uitstroom van medewerkers uit de Belastingdienst. Daarbij merk ik wel op dat een deel van laatstgenoemde vragen al beantwoord is met de beantwoording van de vragen van het lid Omtzigt op 14 september jl. Op de overige vragen die in het schriftelijk overleg van 8 september jl. gesteld zijn – die geen betrekking hebben op de Belastingdienst specifieke toepassing van het VWNW-beleid met een generieke vrijwillige fase (hierna: de regeling) – zal ik uw Kamer binnenkort separaat een antwoord sturen.

Omdat diverse fracties soortgelijke vragen hebben gesteld, worden de vragen hierna themagewijs beantwoord door eerst in te gaan op de aanleiding voor en de vormgeving van de regeling, vervolgens op de continuïteit, daarna op de kosten en de RVU en tot slot op de overige vragen.

#### Aanleiding voor en vormgeving van de regeling

De komende jaren slaat de Belastingdienst met de Investeringsagenda (IA) een nieuwe weg in, met als doel een dienst die beter, goedkoper en meer in control is. Daartoe wordt de Belastingdienst opnieuw ingericht. Het werk binnen de Belastingdienst verandert hierdoor. Deze vernieuwing heeft ook gevolgen voor het personeelsbestand. In de IA is voorzien dat er op termijn voor circa 5.000 van de medewerkers geen passend werk meer is, terwijl circa 1.500 nieuwe medewerkers met andere competenties nodig zijn. In antwoord op de vragen van de leden van de fractie van D66 merk ik op dat dit een beoogd effect is van de IA, omdat het toezicht effectiever wordt, de interactie wordt gemoderniseerd en de Belastingdienst efficiënter gaat werken. Voor de structurele opbrengst van de IA verwijs ik in reactie op vragen van de leden van de fractie van de PVV hierover naar de Begroting Financiën 2017.<sup>3</sup>

De Belastingdienst kent al jaren een uiterst lage mobiliteit. Zo was de uitstroom anders dan door pensionering, arbeidsongeschiktheid of overlijden, in heel 2015 slechts 1,3%. In dat jaar verliet in totaal maar 3,3% van alle medewerkers de Belastingdienst. In de jaren daarvoor lagen deze percentages zelfs nog lager. De uitstroom bij de Belastingdienst is dus erg laag. Op basis van de bestaande mobiliteit verwachtte de Belastingdienst dan ook dat de beoogde uitstroom van circa 5.000 functies niet eenvoudig haalbaar was. De Belastingdienst heeft een vergrijsd personeelsbestand met een gemiddelde leeftijd van 53 jaar en heeft dan ook, gezien de IA en de nieuwe manier van werken, een grote behoefte om de mobiliteit breed en snel op gang te brengen. De start van de IA, inclusief het verdwijnen van circa 5.000 functies (4.800 fte), zorgde daarnaast voor onrust onder het personeel. Daarom was er snel behoefte aan duidelijkheid over de regeling. Snelheid was in de ogen van de Belastingdienst dus cruciaal.

De inzet was er dus op gericht om de medewerkers snel helderheid en perspectief te bieden met een regeling die de mogelijkheid bood om de dienst te verlaten op een manier die recht deed aan de jarenlange, trouwe inzet van deze medewerkers. De insteek daarbij was om het aantal

<sup>2</sup> Kamerstuk 31 066, nr. 292.

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 550 IX, nr. 2, blz. 9.

medewerkers dat gedwongen hun baan zou verliezen, beperkt te houden. Door alle medewerkers de mogelijkheid te geven om vrijwillig te vertrekken, hoeven veel minder werknemers verplicht te worden begeleid naar ander werk binnen en buiten de Belastingdienst, dit in reactie op een vraag van leden van de fractie van de PVV. Voor de Belastingdienst is dit een belangrijk onderdeel van goed werkgeverschap.

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe het onderhandelingsproces in het GOBD is verlopen. Na de Kamerbrief over de IA op 20 mei 2015 is het traject met het GOBD gestart om tot een Belastingdienst specifieke toepassing van een VWNW-regeling te komen. Een regeling kon immers niet eenzijdig door de Belastingdienst worden vastgesteld. In de gesprekken met het GOBD is de mogelijkheid tot vrijwillig vertrek met een stimuleringspremie besproken. Dit leidde tot een voorstel van een generieke uitstroomberegeling aan het GOBD op 23 november 2015. Dit voorstel is door het GOBD op 7 december 2015 aanvaard.

Gelet op de gewenste vernieuwing van de dienst en de gedifferentieerde krimp op alle niveaus is aldus gekozen om de regeling generiek open te stellen in de vrijwillige fase omwille van de versnelling van de mobiliteit. Tegen die achtergrond is er bewust voor gekozen, in overeenstemming met het GOBD, de variant in de regeling met directe uitstroom met stimuleringspremie tot 1 juli 2016 ook open te stellen voor de Douane en FIOD. De in mijn beantwoording van 14 september jl. verstrekte tabellen geven in reactie op een vraag van de leden van de fractie van het CDA dan ook reeds weer welke medewerkers van de regeling gebruik mochten maken.

De leden van de fractie van D66 vragen of er wel een doelgroep is bepaald voor de regeling, om welke functies het ging en zo ja, waarom de regeling niet op die functies gericht is. De leden van de fractie van de PVV vragen voor wie de regeling was bedoeld. Op alle niveaus en in de volle breedte was mobiliteit gewenst om de gewenste vernieuwingstrajecten op gang te brengen. Bij de IA was voorzien dat op alle functieniveaus functies zouden vervallen, maar vooral op de («lagere») functieniveaus B en C. Een zekere uit- en instroom op de hogere niveaus is echter ook wenselijk om de beoogde vernieuwing op gang te brengen. De regeling is ook niet op bepaalde functies gericht, vanwege de eerder genoemde wens om de uitstroom op gang te brengen en gedwongen aanwijzing zoveel mogelijk te voorkomen.

Met het conform het ARAR toekennen van een stimuleringspremie voor oudere medewerkers met veel dienstjaren<sup>4</sup> hangt samen dat er een risico is dat relatief veel oudere werknemers van de regeling gebruik maken. De regeling is niet ingezet als een regeling voor vervroegd uittreden – de regeling was immers generiek – maar werkte in de praktijk wel zo uit, zo kan ik antwoorden in de richting van de leden van de fractie van D66. Van leeftijdsdiscriminatie zoals de leden van de PVV suggereren, is dus geen sprake. Dat de regeling uitwerkt als vroegpensioen kon dus niet voorkomen worden, ondanks het kabinetsbeleid om langer doorwerken zoveel mogelijk te stimuleren, dit in reactie op de leden van de fractie van de PVV.

Begin dit voorjaar werden de groter dan verwachte animo voor de regeling en de daaruit volgende risico's voor de continuïteit en de budgetten duidelijk. In maart ben ik hierover geïnformeerd. Daarna is kordaat en snel ingegrepen door met het GOBD te overleggen over het

<sup>4</sup> In de onderhandeling is het mogelijk gebleken om vanaf 1 juli 2016 de stimuleringspremie voor bepaalde ouderen wel te beperken. (Zie hierna onder «Kosten», slotalinea).

beëindigen van de generieke vrijwillige fase. Over de noodzaak om het overleg met het GOBD te starten om de generieke vrijwillige fase voortijdig te sluiten en over de voortgang van dat overleg, is intensief overleg met de Minister van Financiën en mijzelf gevoerd. Dit leidde tot sluiting van de regeling per 1 september jl. Dit ook in beantwoording op een vraag van de leden van de fractie van het CDA over het onderhandelingsproces. Eerdere sluiting bleek in het onderhandelingsproces met het GOBD niet mogelijk, in reactie op een vraag van de leden van de fractie van de PVV hierover. Met de sluiting van de regeling per 1 september 2016 zijn verdere risico's voor de continuïteit en budgettaire risico's weggenomen en kan beter worden gereageerd op de uitstroom, omdat eerder vaststaat wanneer de uitstroom plaatsvindt. Ook is sneller duidelijk hoeveel mensen en geworven moeten worden en voor welke functies.

Achteraf moet ik concluderen dat de besluitvorming te haastig is geweest en niet zorgvuldig. De ramingen van de uitstroom, zowel qua aantallen, vertrekmoment als waar het gaat om de verdeling over de functionarische en de leeftijdsgroepen, waren gebaseerd op onjuiste veronderstellingen, zoals de verwachting dat de 4.800 fte uitstroom niet overschreden zou worden. Dit maximum is vervolgens niet in het juridisch kader vastgelegd, waardoor een hogere overschrijding van de uitstroom mogelijk was. Daarnaast had zoals gemeld in de antwoorden van 14 september jl. terugkijkend rekening gehouden moeten worden met de risicofactor van een RVU-heffing door deze te verwerken in het budget. Hierop ga ik later in deze brief nader in. Tevens is het proces rond de budgetvrijgave niet goed doorlopen. In dit proces is duidelijk geworden dat bij de Belastingdienst een cultuur bestond om zaken die primair de Belastingdienst aangaan, dicht bij zichzelf te houden, passend in een lange geschiedenis van autonomie. Andere betrokken partijen zijn daardoor soms niet of pas achteraf betrokken bij de besluitvorming. Dit soort besluitvorming is niet acceptabel en mag niet meer voorkomen. In de richting van de leden van de fractie van het CDA kan ik antwoorden dat dit de belangrijkste zaken zijn die fout zijn gegaan rond de totstandkoming van de regeling.

Om de gemaakte fouten in de toekomst te voorkomen heb ik actie ondernomen. De rol van de CFO-functie binnen de Belastingdienst verandert, waardoor deze zich sterker op controltaken richt, en minder op het primaire proces. Dit in nauw overleg met de ambtelijke leiding van het Ministerie van Financiën. Verder worden de checks and balances ten aanzien van en binnen de Belastingdienst versterkt. Ook wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe inrichting van het directoraat-generaal Belastingdienst op het ministerie en wordt de positie van de directie Financieel Economische Zaken, als concerncontroller van het ministerie, versterkt. Op mijn initiatief is de eigenaarsrol van de secretaris-generaal met betrekking tot de Belastingdienst versterkt, zodat de opvang steviger wordt en meer in lijn is met andere uitvoeringsorganisaties binnen het Rijk. Vanaf het moment dat duidelijk werd dat de uitstroom groter dreigde te worden dan beoogd, zijn mede door het goed functioneren van de checks and balances de gevolgen van de uitstroom zoveel mogelijk beperkt.

Naast organisatorische veranderingen vraagt ook de cultuur binnen de Belastingdienst aandacht. De eerste stappen zijn al gezet in een traject waarin de organisatie de leidende thema's «open» en «wendbaar» omarmt en vorm geeft. In sessies met de top 30 en top 200 van de Belastingdienst is een eerste stap gezet in het doorvertalen hiervan naar de praktijk. Ook wordt expliciet geïnvesteerd in het versterken van de relatie en de verbinding buiten de dienst. Voor mij belangrijke stappen, maar de wijziging van de cultuur zal zeker de nodige tijd en blijvende aandacht vergen.

## Continuïteit en het sluiten van de regeling

Een groot aantal fracties heeft gevraagd of de uitstroom risico's met zich meebrengt voor de continuïteit. In 2016 vindt een aanzienlijk grotere directe uitstroom plaats dan voorzien. Omdat de uitstroom pas recent op gang is gekomen zijn er geen achterstanden die aantoonbaar verband houden met de uitstroom. Het overkoepelende beeld is dat de continuïteit niet in het geding is. Dat neemt niet weg dat in de toekomst processen mogelijk tijdelijk onder druk komen te staan. De Belastingdienst zal daar dan op inspelen door maatregelen te treffen. De Belastingdienst heeft vaker te maken met extra druk op bepaalde processen als gevolg van actualiteiten en is gewend om bijvoorbeeld te moeten herprioriteren.

In deze overgangsfase is de uitdaging om het vertrek van medewerkers gelijk op te laten lopen met het efficiënter inrichten van het werkproces. Onderdeel van de IA is immers dat door middel van projecten, gericht op efficiëntere werkprocessen, een andere interactie met burgers en bedrijven en betere automatisering, ook werk verdwijnt voor netto 3.500 fte, in reactie op een vraag van de leden van de SP daarover. Hierdoor kan de Belastingdienst uiteindelijk hetzelfde werk doen met minder mensen. Ook door het samenvoegen van specifieke onderdelen van de Belastingdienst is een verdere efficiëntieslag mogelijk en zijn minder medewerkers nodig dan in de huidige situatie.

Niet alleen het volume van de uitstroom zegt iets over de mate waarin de processen eventueel onder druk komen te staan. Vooral relevant is of sprake is van het vertrek van medewerkers die organisatiekritieke functies bekleden. Bovendien is voor een eventueel risico op vertragingen in de processen van belang hoe de spreiding van de uitstroom over de tijd is. De meer dan gemiddelde uitstroom wordt ondervangen door prioritering van werkzaamheden, productiviteitsverbeteringen, door- en instroom en meegewogen in het prioriteren van projecten in het kader van de IA. Dat er processen zijn waarbij de onderdelen Centrale Administratieve Processen, MKB, Toeslagen, Particulieren en Grote Ondernemingen naar verwachting op (de lange) termijn 20% of meer van de medewerkers uitstroomt, betekent dan ook niet dat daar ook processen onder druk komen te staan of vertragingen zullen optreden.

Voor het antwoord op de vraag van de leden van de fractie van het CDA over het aantal uitgestroomde deurwaarders (alle medewerkers in functiegroep D) verwijs ik naar mijn beantwoording van 14 september jl. De Belastingdienst draagt er zorg voor dat er voldoende deurwaarders zijn voor de taken waarvoor hun inzet noodzakelijk blijft. Er stromen, dit in reactie op vragen van de leden van de fractie van de SP, naar verhouding niet meer medewerkers op het terrein van invordering of toezicht uit, dan bij andere processen.

Door de sneller dan beoogde uitstroom is de werving van nieuw personeel nog belangrijker geworden. Momenteel zijn al ruim 550 fte geworven. Binnen de dienst zijn ongeveer 150 medewerkers doorgestroomd naar nieuwe functies. Voor de werving van anders gekwalificeerde medewerkers in het kader van de IA was over de hele looptijd van vijf tot zeven jaar reeds 1.500 fte voorzien. Omdat de uitstroom groter is, wordt daarnaast extra vervangend personeel geworven voor «mismatches». De huidige wervingsresultaten geven het vertrouwen dat er bij volgende wervingen zich voldoende gekwalificeerde kandidaten melden uit de arbeidsmarkt in reactie op een vraag van de leden van de PVV hierover. Wel wordt voor sommige functies geput uit een krap aanbod, waardoor mogelijk extra wervende maatregelen nodig zijn.

Tot het moment dat de nieuwe medewerkers geworven zijn, zijn alle inspanningen erop gericht de kwaliteit en tijdigheid van processen en dienstverlening te garanderen, mede in reactie op een vraag van de leden van de fracties van de SP en D66 hierover. Daarom wordt met voorrang gestart met de werving van nieuwe medewerkers voor die onderdelen die door de uitstroom het eerst onder druk dreigen te komen. Uiteraard moeten deze medewerkers eerst worden opgeleid voordat ze volledig inzetbaar zijn. Daarom zullen tevens werkzaamheden naar andere plekken in de dienst worden verplaatst als de continuïteit van de processen daarom vraagt. De nieuwe opzet van de Belastingdienst maakt deze flexibele inzet immers mogelijk. Daarnaast zullen de medewerkers in Switch ook een bijdrage leveren: zij kunnen worden ingezet op hun oude werkzaamheden, maar kunnen ook anders worden ingezet. Tevens is in de regeling vastgelegd dat de Belastingdienst medewerkers die op basis van de regeling direct willen uitstromen, kan verzoeken om nog drie maanden werkzaam te blijven, in onderling overleg te verlengen tot zes maanden. Dit kan helpen om de uitstroom van ambtenaren met essentiële kennis te faseren, dit in reactie op een vraag van de leden van de SP. Ten slotte zal in reactie op een vraag van de leden van de fractie van de PVV hierover, waar nodig, gebruik worden gemaakt van extra tijdelijke inhuur.

Overigens worden uitstromende medewerkers niet als nieuwe medewerker aangetrokken, tenzij zij hun stimuleringspremie terugbetalen, en worden zij evenmin ingehuurd als externen.<sup>5</sup> Dit zou op basis van het ARAR ook verboden zijn. De aanvragen van medewerkers die zich tijdig voor de regeling hebben aangemeld, maar na de totstandkoming van het akkoord met het GOBD over de sluiting van de regeling per 1 september, worden ook niet anders beoordeeld dan daarvoor, in reactie op een vraag van de leden van de fractie van het CDA.

De uitstroom heeft tevens gevolgen voor de medewerkers die werkzaam blijven bij de Belastingdienst. De leden van de fractie van het CDA vragen hier terecht naar. Door procesinnovaties worden zij beter ondersteund bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Daarnaast biedt het vertrek van veel collega's hen kansen voor verdere doorgroei en ontplooiing. In deze overgangsfase wordt evenwel een beroep gedaan op de flexibiliteit van deze medewerkers.

### Kosten

In mijn beantwoording van de vragen van het lid Omtzigt heb ik reeds aangegeven dat de totale kosten van de regeling pas kunnen worden vastgesteld als de totale uitstroom vaststaat. Dit is zodra alle gesprekken met de medewerkers die interesse toonden in de regeling hebben plaatsgevonden en de vaststellingsovereenkomsten zijn getekend.

In antwoord op de vragen van de fractie van de PVV kan ik melden dat ten tijde van het opstellen van de IA in het voorjaar van 2015 budget is geraamd voor het laten uitstromen van 4.800 fte. Deze raming komt neer op een totaal cumulatief bedrag van € 648 mln. voor de looptijd van de IA (2016–2023). Hierbij is uitgegaan van een uitstroom van jaarlijks 1.200 fte in de periode 2016 tot en met 2019 uit het kernbedrijf naar het tijdelijke werkbedrijf Switch en/of buiten de organisatie. Bij de totstandkoming van de regeling is vervolgens ten onrechte ervan uitgegaan dat bij een maximale uitstroom van 4.800 fte de regeling binnen het cumulatieve beschikbare budget paste.

<sup>5</sup> Conform de regels worden oud-medewerkers incidenteel ingehuurd voor het geven van (bijvoorbeeld) trainingen. Het betreft geen werkzaamheden van de Belastingdienst. Dat kunnen ook oud-medewerkers zijn die van de regeling gebruik hebben gemaakt.

In antwoord op vragen van de leden van de fractie van D66, het CDA, de VVD en de PVV, geef ik u aan dat zoals gemeld in mijn beantwoording van 14 september jl., de dominante factor voor de geschatte cumulatieve overschrijding de eindheffing is. De overschrijding van circa € 70 mln. op het totale budget van € 648 mln. is echter het totale saldo van de onderliggende posten. Dit totale budget betreft voor het grootste deel stimuleringspremies en daarnaast de verschuldigde RVU, de loonkosten voor medewerkers die uitstromen naar Switch en de vervangingskosten voor mismatches. Hier staan besparingen tegenover, omdat een deel van de uitstroom eerder wordt bereikt dan voorzien. De per saldo verwachte overschrijding met circa € 70 mln. van het budget van € 648 mln. zal binnen de eigen begroting van de Belastingdienst worden gedekt, dit in reactie op een vraag van de leden van de fracties van het CDA en de PVV hiernaar.

In antwoord op de vraag van de CDA-fractie hoeveel maandsalarissen een medewerker met 40 dienstjaren, die twee maanden voor zijn pensioenleeftijd vrijwillig ontslag neemt als stimuleringspremie kan krijgen indien hij voor 30 juni 2016 heeft aangegeven van optie A gebruik te maken deel ik u mee dat dit 24 maandsalarissen zijn met een maximum van € 75.000, of een jaarsalaris als dit meer is dan € 75.000. Uit artikel 49tt van het ARAR (en conform het rijksbrede VWNW-beleid) volgt dat de hoogte van de stimuleringspremie wordt bepaald op basis van salaris en dienstjaren bij de overheid. De afkoopsom kan dus hoger zijn dan het loon dat nog tot pensioendatum verkregen had kunnen worden. Dit verklaart ook waarom de regeling aantrekkelijk is voor medewerkers in de hogere schalen, in reactie op een vraag van de leden van de fractie van D66 hierover. Het aantal mensen waarvoor dat zich voordoet, zal ik op verzoek van de leden van de fractie van D66 vermelden als de hoogte van de uitstroom definitief is, nog voor het einde van het jaar. Anders dan de leden van de fractie van het CDA suggereren, brengt het ARAR niet mee dat de stimuleringspremie beperkt is tot het nog te verdienen loon tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De Belastingdienst heeft in overleg met het GOBD de regeling wel in die zin beperkt voor medewerkers die op of na 1 juli 2016 een beroep op de regeling hebben gedaan. Een maximum van bijvoorbeeld 80% van het inkomen dat je nog zou kunnen verdienen tot je pensioendatum, is in het ARAR en het Rijksbrede VWNW-beleid niet opgenomen.

#### Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De RVU is inderdaad zoals de leden van de fractie van de PVV vragen, bedoeld om prepensioen en VUT-regelingen onaantrekkelijk te maken. Deze heffing is de werkgever verschuldigd – als extra heffing naast de belasting die de werknemer zelf over dat loon verschuldigd is – wanneer deze een regeling treft voor werknemers die vervroegd uittreden. Daarvan is sprake als meer dan een evenredig deel van de vertrekkende werknemers met de vertrekpremie de periode vanaf vertrek tot aan pensioen of AOW kan overbruggen. Als bij vertrek naar evenredigheid zowel oudere als jongere medewerkers vertrekken naar evenredigheid, is er geen sprake van een RVU en de daarbij verschuldigde heffing.

In antwoord op een vraag van de leden van de fractie van het CDA kan ik aangeven dat tijdens informele overleggen met het GOBD voorafgaand aan de totstandkoming van de regeling gedeeld is dat de regeling mogelijk door oudere medewerkers zou kunnen worden gebruikt voor vervroegde pensionering. Over de daaraan eventueel verbonden kosten van een heffing is echter niet gesproken.

De Belastingdienst is inmiddels met de inspecteur in gesprek gegaan over de uitwerking en de betaling van de RVU. Zo is vastgelegd met betrekking tot welke soort vertrekkers en op welke momenten de heffing verschuldigd is en betaald zal worden. De uitvoering hiervan wordt vastgelegd door de Belastingdienst en zal worden bevestigd door de inspecteur. Zodra dit besluit van de inspecteur beschikbaar is, zal ik deze samen met de ter goedkeuring voorgelegde uitwerking van de RVU naar uw Kamer sturen – zoals verzocht door de heer Omtzigt – en zo inzicht verschaffen in de hoogte van de verschuldigde RVU.

Het feitelijke vertrek en de uitbetaling van de vertrekpremie vindt gespreid plaats. De betaling van de alsdan verschuldigde RVU sluit daar bij aan. Tevens zijn afspraken gemaakt over het voldoen van de verschuldigde RVU voor zover die betrekking heeft op stimuleringspremies die al zijn betaald.

#### Resterende vragen

Met bovenstaande heb ik de vragen die de fracties van het CDA, de PVV, de VVD, de SP en D66 met betrekking tot de totstandkoming van de regeling en de gevolgen daarvan beantwoord. Tevens heb ik daarmee de vragen die zijn gesteld in de schriftelijke overleggen van 8 en 26 september 2016 met betrekking tot de regeling beantwoord, voor zover die niet reeds beantwoord waren met de beantwoording van de vragen van het lid Omtzigt op 14 september jl. Naast deze vragen zijn er nog enkele vragen waar ik hierna graag separaat op inga.

De leden van de fractie van de VVD hebben gevraagd welke zorgen het GOBD had na het sluiten van de regeling per 1 september 2016. In de verschillende GOBD-overleggen van zowel voor als na de totstandkoming van de regeling hebben de bonden aandacht gevraagd voor de achterblijvende medewerkers, omdat voor hen de werkdruk naar alle waarschijnlijkheid zal toenemen en voor de noodzakelijk te bieden begeleiding van medewerkers in de groepsfuncties B en C. Daarnaast hebben zij zorgen geuit over de opzet van Switch, de bestaande managementcultuur binnen de Belastingdienst en over vakmanschap in relatie tot automatisering en robotisering. Ook hebben zij gedurende de onderhandeling over het sluiten van de regeling benadrukt dat zij er vanuit gaan dat er nog voldoende middelen beschikbaar zijn voor de financiering van voorzieningen voor de nog aan te wijzen verplichte VWNW-kandidaten. Na de heronderhandelingen hebben de bonden gevraagd om in vervolgsprekken te werken aan herstel van vertrouwen en de checks and balances.

De leden van de fractie van het CDA hebben gevraagd hoeveel uitzendkrachten en zzp'ers op 1 september 2016 werkzaam waren bij de Belastingdienst en naar het gebruik van modelcontracten door de Belastingdienst bij de inhuur van zzp'ers. Tevens hebben zij gevraagd of ik de gebruikte modelcontracten openbaar wil maken. Uit gegevens van de Belastingdienst blijkt dat er dit jaar 1595 fte aan uitzendkrachten werkzaam zijn. Dit is een flexibele schil die met name werkzaamheden verricht bij de Belastingtelefoon en Belastingdienst/Toeslagen en is als gevolg van de uitstroom niet toegenomen. Daarnaast hebben 144 zzp'ers voor de Belastingdienst bepaalde specifieke opdrachten uitgevoerd. De Belastingdienst zal nu de Wet DBA in werking is getreden net als andere opdrachtgevers in de processen moeten borgen dat er ook feitelijk geen sprake is van een dienstbetrekking en zal het overgangsjaar daarvoor gebruiken. De Wet DBA stelt het gebruik van modelcontracten geenszins verplicht. De Belastingdienst heeft het vooralsnog niet nodig geacht hier gebruik van te maken.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de SP of er onderzoek is gedaan naar de motieven van vertrekkende medewerkers en



zo ja wat de uitkomsten zijn, kan ik melden dat er geen apart onderzoek is gehouden. Wel worden de resultaten van de exitgesprekken verzameld en worden deze geanalyseerd om op basis daarvan conclusies te trekken. Wellicht kan hieruit in antwoord op een vraag van de leden van D66 hierover ook worden afgeleid waarom de regeling voor meer medewerkers aantrekkelijker was dan verwacht. De reguliere uitstroom uit de Belastingdienst was immers al jaren zeer beperkt.

De Staatssecretaris van Financiën,  
E.D. Wiebes