

Vergaderjaar 2003–2004

29 208

Wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswetten c.a. (Levensloopregeling)

Nr. 4

ADVIES RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT¹

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Raad van State d.d. 10 september 2003 en het nader rapport d.d. 15 september 2003, aangeboden aan de Koningin door de staatssecretaris van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het advies van de Raad van State is cursief afgedrukt.

Bij Kabinetsmissive van 2 september 2003, no.03.003614, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Staatssecretaris van Financiën, en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet met memorie van toelichting tot wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswetten c.a. (Levensloopregeling).

Het voorstel breidt de bestaande verloopspaarregeling uit en maakt deze regeling beter dienstbaar aan de financiering van de individuele verloopbehoefte in het kader van een levensloopregeling.

De Raad van State kan zich met de strekking van het voorstel verenigen, maar plaatst enige kanttekeningen bij de verhouding tot andere financieringsregelingen voor zorgverlof en de uitvoering van de voorgestelde regeling. Hij adviseert de toelichting op deze punten aan te vullen.

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw kabinet van 2 september 2003, nr. 03.003614, machtigde Uwe Majesteit de Raad van State zijn advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan de eerste ondergetekende te doen toekomen.

Dit advies, gedateerd 10 september 2003, nr. W06.03.0362/IV, bieden wij U hierbij aan.

Naar aanleiding van het advies van de Raad van State merken wij het volgende op.

1. De Raad merkt op, dat de aangekondigde Basisregeling Levensloop («Verlofknip») niet als zelfstandige regeling in een wetsvoorstel is ingediend, maar dat veel van hetgeen in dat kader aan ideeën en kennis is ontwikkeld wel als bekend wordt verondersteld. De toelichting op het voorliggende voorstel mist daardoor meer algemeen gerichte beschouwingen zoals de relatie tot andere financieringsregelingen voor zorgverlof, de afweging van het voorstel tegenover het verval van enkele andere financieringsregelingen en de toegankelijkheid en de effectiviteit van de maatregel.

¹ De oorspronkelijke tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Raad van State is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

a. Relatie tot andere financieringsregelingen zorgverlof

In de toelichting (Algemeen deel, Introductie tijdelijke heffingskorting ouderschapsverlof) wordt erop gewezen dat de financieringsregelingen voor langdurend verlof zullen worden gestroomlijnd. Dit betekent dat de fiscale afdrachtvermindering ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking worden afgeschaft en dat de financieringsregeling langdurend zorgverlof niet wordt ingevoerd.

Deze drie regelingen hebben gemeen dat zij voorzien in dan wel stimuleren tot doorbetaling van (minimaal) 70% van het minimumloon. De financieringsregelingen loopbaanonderbreking en langdurend zorgverlof (zouden) komen ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds.

Het vorenstaande betekent dat de drie in te trekken of niet in te voeren financieringsregelingen die doorbetaling van (minimaal) 70% van het minimumloon op het oog hebben, worden vervangen door de voorgestelde levensloopspaarregeling.

De Bouwstenennota¹ stelt:

«Een spaarsaldo veronderstelt, dat de spaarder in de positie is geweest om tijd dan wel geld te sparen. Het sparen van tijd voor periodes van extra zorg zal voor degenen in een levensfase met relatief veel dagelijkse zorgverantwoordelijkheden (zoals ouders met jonge kinderen) veelal moeilijk zijn, vooral aan het begin van de loopbaan. Zij hebben vaak alle »vrije uren« nodig voor reguliere zorgtaken. Bovendien is het niet voor elke werknemer mogelijk om vakantiedagen, roostervrije dagen, adv-dagen of overwerkuren te sparen en op een moment naar keuze op te nemen: die vrijheid is sterk afhankelijk van de sector, de bedrijfstak of de onderneming. Het sparen van geld zal voor degenen met een laag inkomen, juist in levensfasen die extra uitgaven met zich meebrengen (bijvoorbeeld als er thuiswonende kinderen zijn), moeilijk zijn.»

De Raad onderschrijft dit. Hiermee lijkt de voorgestelde regeling, voor degenen voor wie het moeilijk zal zijn een voldoende hoog spaarsaldo voor de levensloopfaciliteit te vergaren, de toegankelijkheid van verlof ten opzichte van de in te trekken of niet in te voeren regelingen te verslechteren.

In dit verband merkt de Raad op dat weinig empirische gegevens beschikbaar zijn over de mate waarin het gebruiken of niet gebruiken van bestaande verlofregelingen bepaald wordt door de financiële tegemoetkoming tijdens het verlof. In het nader rapport bij het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet arbeid en zorg en enige andere wetten in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof en het aanbrenge van enige verbeteringen² is hierover opgemerkt dat het Sociaal-Cultureel Planbureau (SCP) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek is gestart naar de belangstelling voor en het gebruik van de verschillende arbeid- en zorgarrangementen (waaronder verlofregelingen), eventuele belemmeringen voor gebruik en de achtergronden voor niet-gebruik.

b. Toegankelijkheid en effectiviteit

Voorts rijst de vraag of de regeling effectief is in de zin dat werknemers die behoefte hebben aan de financiering van onbetaald verlof, daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de faciliteit. Gelet op het maximaal per jaar te sparen bedrag is de regeling alleen effectief als de werknemer in staat is elk jaar het maximale bedrag te sparen. Deze mogelijkheid is echter lang niet voor iedereen weggelegd. Een jaarlijkse inleg van 12% van het loon zal voor de lagere inkomens een hele opgave zijn. Voorts zullen werknemers die bij de inwerkingtreding van de regeling al wat ouder zijn, minder gelegenheid hebben om tot een substantieel spaarbedrag te komen.

De Raad adviseert de hiervoor genoemde meer algemeen geachte beschouwingen alsnog in de toelichting op te nemen en in ieder geval de voorgestelde regeling te bezien in relatie tot de te vervangen of niet in te voeren verlof-financieringsregelingen, in het bijzonder uit een oogpunt van de toegankelijkheid van de respectieve verlofregelingen, en daarbij de resultaten van het onderzoek door het SCP te betrekken.

¹ Kamerstukken II 2001/02, 28 431, nr. 2, blz. 41/42.

² Kamerstukken II 2001/02, 28 467, B, blz. 4.

1a. De Raad stelt dat de toegankelijkheid van de voorgestelde levensloopregeling slechter lijkt te zijn dan die van de bestaande dan wel voorgestelde financieringsregelingen voor langdurend verlof die met de introductie van de

levensloopregeling worden afgeschaft respectievelijk niet worden ingevoerd. Het gaat daarbij om de bestaande (fiscale) afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking en de voorgestelde financieringsregeling voor langdurend zorgverlof.

De bestaande (fiscale) afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof is een regeling die beoogt werkgevers te stimuleren tot loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof. De werkgever die ten minste 70% van het voor de verlofganger geldende wettelijk minimumloon (WML) doorbetaalt, kan een afdrachtvermindering toepassen op de ingehouden loonbelasting en premies volksverzekering van 50% van het doorbetaalde loon met een bepaald maximum. Daarmee komt de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof ten goede aan werknemers van wie de werkgever loon doorbetaalt tijdens ouderschapsverlof. Uit gegevens van het CBS en uit evaluatie-onderzoek blijkt dat loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof voornamelijk in de overheidssector plaatsvindt en dat dit in de marktsector nog nauwelijks het geval is. Uit CAO-onderzoek blijkt dat de CAO's, waarin afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof zijn opgenomen, betrekking hebben op 7% van de werknemers. De werknemer is derhalve afhankelijk van het feit of dergelijke afspraken in zijn CAO zijn opgenomen.

Bij de levensloopregeling krijgen werknemers daarentegen een zelfstandig recht op deelname; zij zijn daarmee niet langer afhankelijk van hun werkgever voor een financiële tegemoetkoming tijdens verlof, maar kunnen zelf fiscaal gefaciliteerd een voorziening opbouwen. Voor werknemers die gebruik maken van hun recht op ouderschapsverlof en deelnemen aan de levensloopregeling wordt bovendien naast het algemene voordeel van de levensloopregeling (uitstel van belastingheffing en een mogelijk progressievoordeel) een specifieke heffingskorting ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon per opgenomen verlofdag voorgesteld. De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof stimuleert werkgevers om (deels) loon door te betalen tijdens een periode van ouderschapsverlof. Hierdoor wordt zoals hierboven aangegeven slechts een klein deel van de werknemers bereikt. Voor werknemers die in de jaren 2004 tot en met 2007 door de korte periode waarin levensloopregeling bestaat nog maar zeer weinig hebben kunnen sparen, biedt de ouderschapsverlofkorting soelaas. Het recht op de ouderschapsverlofkorting is immers niet afhankelijk van de hoogte van het gespaarde of opgenomen tegoed, slechts het storten op grond van de levensloopregeling in het kalenderjaar is vereist om in aanmerking te komen voor de korting. Daarmee wordt aan de door de Raad uit de Bouwstenennota¹ geciteerde bezwaren tegemoetgekomen.

Gezien het voorgaande zal naar het oordeel van het kabinet bij ouderschapsverlof de levensloopregeling voor meer werknemers toegankelijk zijn dan de (fiscale) afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof.

Ook de financieringsregeling loopbaanonderbreking wordt afgeschaft in het kader van de introductie van de voorgestelde levensloopregeling. Deze regeling biedt werknemers die langdurend verlof nemen de mogelijkheid van een (forfaitaire) financiële tegemoetkoming van omgerekend iets minder dan 40% WML per verlofdag. Voorwaarde is wel dat de werknemer ten minste een jaar bij de huidige werkgever in dienst is en dat tijdens het verlof een uitkeringsgerechtigde, herintreder of arbeidsgehandicapte als vervanger wordt aangesteld. Deze eis geldt niet in geval verlof wordt opgenomen voor stervensbegeleiding. Juist de «vervangingseis» blijkt – ook al is deze in de loop der tijd versoepeld – een drempel voor het gebruik van de regeling, dat de afgelopen jaren dan ook laag was (113 gebruikers in 2002). Het gebruik betrof grotendeels werknemers die de regeling gebruikten bij palliatief verlof.

De levensloopregeling kent niet de bovengenoemde voorwaarden of eisen: alle werknemers die verlof opnemen, kunnen van de in het kader van de levensloopregeling opgebouwde voorziening gebruikmaken. De deelnemers aan de levensloopregeling die in de jaren 2004 tot en met 2007 ouderschapsverlof opnemen, hebben bovendien recht op een aanvullende heffingskorting (de ouderschapsverlofkorting). De ouderschapsverlofkorting die in samenhang met de levensloopregeling wordt geïntroduceerd bedraagt 50% WML.

Daarmee is de levensloopregeling ook vergeleken met de financieringsregeling loopbaanonderbreking toegankelijker. Dit geldt minder sterk voor werknemers die de levensloopregeling gebruiken voor palliatief verlof. Met betrekking tot

¹ Kamerstukken II 2001/02, 28 431, nr. 2, p. 41/42.

palliatief verlof kent de financieringsregeling loopbaanonderbreking geen vervangingseis. Op grond van de eerder voorgestelde financiering voor langdurend zorgverlof¹ zouden zij 70% WML per verlofdag ontvangen. Bovendien gold voor geen van beide uitkeringen de voorwaarde van deelname aan een spaarregeling.

Het kabinet verwacht op basis van het voorgaande dat de levensloopregeling de toegankelijkheid van verlof in het algemeen en met name van ouderschapsverlof niet zal verslechteren, maar juist verbeteren.

Voorts merkt de Raad op dat er nog weinig empirische gegevens voorhanden zijn over de relatie tussen financiële tegemoetkoming tijdens verlof en het gebruik ervan. Zoals de Raad aangeeft, wordt nader inzicht in deze relatie verwacht met de uitkomsten van een onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) naar voorwaarden en belemmeringen voor het gebruik van arbeid-en-zorgarrangementen. De eindrapportage van dit onderzoek wordt in december 2003 verwacht. Naar verwachting zal de relatie tussen betaling en verlof niet voor alle verlofvormen even sterk zijn. Zo bleek uit het evaluatie-onderzoek van de wet op het ouderschapsverlof² dat de relatie tussen betaling en gebruik van ouderschapsverlof sterk is. In sectoren waarin het verlof (gedeeltelijk) betaald wordt, maakt 69% van de rechthebbende vrouwen en 44% van de rechthebbende mannen gebruik van ouderschapsverlof, tegen 19% van de vrouwen en 7% van de mannen waar het verlof onbetaald is. Het SCP-onderzoek naar de belangstelling voor betaald langdurend zorgverlof³ – eveneens verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – laat evenwel geen relatie zien tussen betaling en gebruik. Wanneer het gaat om informele hulp in zeer ernstige situaties, nemen werknemers die daaraan behoefte hebben verlof, ongeacht of daarvoor een financiële tegemoetkoming beschikbaar is.

1b. De Raad vraagt zich af of de regeling effectief is in de zin dat werknemers die behoefte hebben aan de financiering van onbetaald verlof, daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de faciliteit. Volgens de Raad is de regeling alleen effectief als de werknemer in staat is elk jaar het maximale bedrag te sparen, terwijl deze mogelijkheid echter lang niet voor iedereen is weggelegd.

In hoeverre de regeling effectief is, is mede afhankelijk van de vraag wat als een substantiële voorziening wordt gezien. Hiervoor is niet vereist dat jaarlijks het maximum qua voorziening wordt opgebouwd. Een gemiddelde werknemer die 6% van zijn bruto jaarinkomen opbouwt kan al na 4 jaar 3 maanden verlof financieren. Indien hij genoeg neemt met 70% van zijn bruto jaarinkomen kan hij, uitgaande van hetzelfde percentage, al na 3 jaar 3 maanden verlof financieren.

Het opbouwen van een voorziening ingevolge de levensloopregeling kan plaatsvinden in geld of in tijd, waarbij opgebouwde tijd op geld gewaardeerd dient te worden. Dit betekent dat ook extra gewerkte uren en ADV-dagen ingezet kunnen worden. Dit biedt lagere inkomens mogelijkheden om gebruik te maken van de levensloopregeling, zij het dat dit vooral zal gelden voor degenen die tijd over hebben om op te bouwen. Derhalve is de levensloopregeling ook voor lagere inkomens toegankelijk. Daarnaast dient te worden opgemerkt dat anders dan bij de verlofspaarregeling ook verzekeraars als aanbieder van de levensloopregeling kunnen optreden. Hierdoor zou de markt wellicht de mogelijkheid van een krediet-faciliteit kunnen aanbieden. Op deze wijze kunnen werknemers meer opnemen dan op dat moment is opgebouwd, waarbij het tegoed in de jaren na het verlof moet worden aangevuld.

¹ Kamerstukken II, 2001/02, 28 467.

² M. Grootsholte e.a., Evaluatie Wet op het ouderschapsverlof, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, april 2000.

³ J. M. Timmermans (red.), Vrij om te helpen. Verkenning betaald langdurig zorgverlof. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, maart 2001.

2. De regeling voorziet naast de mogelijkheid om een levensloopspaarrekening te openen bij een bank in de mogelijkheid om een overeenkomst te sluiten met een verzekeraar. De omschrijving van de levensloopverzekering in artikel 7:1, onderdeel d, van de Wet arbeid en zorg biedt geen inzicht in de aard van deze verzekering. De Raad adviseert de omschrijving meer te preciseren. De Raad gaat ervan uit dat de verzekeringsovereenkomst tot doel heeft een uitkering te verzekeren in verband met het opnemen van onbetaald verlof. De toelichting maakt niet duidelijk aan wat voor soort verzekering hier moet

worden gedacht. Gaat het om een risicoverzekering zoals vermeld in de Bouwstenennota¹ dan bestaat grote twijfel of een verzekering in het kader van de regeling, die in beginsel voor alle vormen van verlof geldt, te realiseren is. Bij een bevestigend antwoord rijst de vraag of een dergelijk verzekeringsproduct per 1 januari 2004 operationeel kan zijn. De Raad adviseert in de toelichting op deze aspecten in te gaan.

2. De Raad adviseert in de toelichting een precisering op te nemen van de omschrijving van levensloopverzekering en in te gaan op de vraag of een dergelijk product per 1 januari 2004 operationeel kan zijn. De levensloopverzekering is een risicoverzekering. Het risico-element zal in de meeste gevallen het risico van vooroverlijden zijn. In de overeenkomst tussen de werknemer en de verzekeraar moet bepaald worden onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van de voorziening in de levensloopverzekering. Overleg met verzekeraars (en banken) heeft uitgewezen dat het niet mogelijk zal zijn de levenslooptekening of levensloopverzekering per 1 januari 2004 aan te bieden. Deze producten kunnen wel in de loop van 2004 worden aangeboden, hierdoor kan in het kalenderjaar 2004 alsnog de volledige stortingsmogelijkheid worden benut. De toelichting is dienovereenkomstig aangevuld.

3. De omstandigheid dat de werknemer een levenslooptekening opent en de werkgever alleen de door de werknemer aan hem opgegeven bedragen daarop stort, leidt tot een aantal uitvoeringsproblemen die de thans geldende regeling voor verlofsparen niet kent. Te wijzen is op de situatie dat na wisseling van dienstbetrekking de werkgever niet behoeft te weten dat een levenslooptekening geopend is. Dit heeft bijvoorbeeld tot gevolg dat, indien een gewezen werknemer eerst enige tijd na pensionering tot deblokking overgaat, een inhoudingsplichtige zal moeten worden aangewezen die naar de toestand van de dag voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen de loonheffing moet inhouden. Evenzo is te wijzen op artikel 19b, vijfde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 dat bepaalt dat een werknemer geen voorziening ingevolge een levenslooptekening kan opbouwen, indien hij spaart ingevolge een spaarloonregeling. Onduidelijk is of deze bepaling per dienstbetrekking geldt. Zo dit niet het geval is dient aangegeven te worden op welke wijze een en ander te controleren is. De Raad adviseert de «nieuwe» uitvoeringsproblemen te inventariseren en daaraan in de toelichting aandacht te geven.

3. De Raad adviseert in de memorie van toelichting aandacht te besteden aan uitvoeringsproblemen die voort kunnen komen uit het gewijzigde karakter van de levenslooptekening ten opzichte van de verlofspaarregeling. In de situatie waarin de nieuwe werkgever na wisseling van dienstbetrekking niet weet dat de werknemer een levenslooptekening of levensloopverzekering heeft, ontstaan ons inziens geen extra uitvoeringslasten ten opzichte van de verlofspaarregeling. Wanneer de werknemer een deel van zijn loon wil toevoegen aan de voorziening ingevolge de levenslooptekening of gebruik wil maken van de opgebouwde voorziening moet de werknemer de werkgever hiervan op de hoogte stellen. Dit hoeft voor de uitvoering niet tot extra lasten te leiden. Door het wettelijke recht van de werknemer om gebruik te maken van de levenslooptekening is de werkgever verplicht hieraan mee te werken. In lagere regelgeving wordt, evenals bij de verlofspaarregeling, voor uitzonderingssituaties waarin geen inhoudingsplichtige meer aanwezig is bepaald dat de spaarinstelling of verzekeraar als inhoudingsplichtige kan worden aangemerkt. Het is niet mogelijk om na het ingaan van het ouderdomspensioen over te gaan tot deblokking van het tegoed ingevolge de levenslooptekening, zoals de Raad veronderstelt. In het voorgestelde artikel 19g, achtste lid, Wet op de loonbelasting 1964 wordt de ingevolge de levenslooptekening opgebouwde voorziening op de dag voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Na het ingaan van het ouderdomspensioen kan er hierdoor geen voorziening ingevolge de levenslooptekening meer bestaan. Hierdoor hoeft niet achteraf te worden geheven naar de toestand op de dag voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen.

De anti-cumulatiebepaling regelt dat in een kalenderjaar niet zowel op grond van de levenslooptekening een voorziening kan worden opgebouwd als ingevolge de spaarloonregeling loon kan worden gespaard. Deze bepaling

¹ Kamerstukken II 2001/02, 28 431, nr. 2, blz. 42/43.

geldt niet per dienstbetrekking, maar per werknemer. De verantwoordelijkheid voor toepassing van de anti-cumulatiebepaling ligt bij de inhoudingsplichtige. De inhoudingsplichtige en de werknemer kunnen hiertoe (conform de regelgeving bij de verlofspaarregeling) overeenkomen dat de werknemer aangeeft of hij opgebouwde aanspraken heeft ingevolge een levensloopregeling. Hiernaast kan worden aangegeven of de werknemer in dat kalenderjaar loon spaart ingevolge een spaarloonregeling. Binnen het reguliere toezicht van de Belastingdienst op naleving van de bepalingen van de loonbelasting zal uiteraard eveneens controle plaatsvinden op juiste toepassing van de onderhavige regeling door de inhoudingsplichtige. De toelichting is overeenkomstig het bovenstaande aangevuld.

4. De ouderschapsverlofkorting geldt voor de belastingplichtige die gebruik maakt van zijn recht op ouderschapsverlof en een voorziening in tijd of geld in het kader van een levensloopregeling opbouwt. In de toelichting is enkel gesteld dat aan de levensloopregeling moet worden deelgenomen. Onduidelijk is of dit meer inhoudt dan alleen het openen van een levenslooptekening bij een bank zonder enige storting.

De Raad adviseert een en ander meer uitgebreid toe te lichten en daarbij ook het op 1 januari 2004 reeds ingegane ouderschapsverlof te betrekken.

4. De Raad adviseert uitgebreid toe te lichten hoe de eis van deelname aan de levensloopregeling bij de ouderschapsverlofkorting wordt ingevuld. Om in aanmerking te komen voor de ouderschapsverlofkorting moet aan een tweetal eisen worden voldaan. Ten eerste moet de werknemer in het kalenderjaar gebruik maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof. Hiervoor moet aan alle eisen die de Wet arbeid en zorg stelt aan het opnemen van ouderschapsverlof worden voldaan. Hierdoor kan de ouderschapsverlofkorting niet over een langere periode worden genoten dan de wettelijke duur van het ouderschapsverlof. Ten tweede wordt de eis gesteld dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar deelneemt aan de levensloopregeling. Dit betekent dat de werknemer in dat kalenderjaar een storting moet doen op grond van de levensloopregeling (en derhalve geen loon kan sparen ingevolge de spaarloonregeling). De hoogte van het bedrag van de storting is niet van belang. Het slechts openen van een levenslooptekening of het afsluiten van een levensloopverzekering is niet voldoende voor deelname aan de levensloopregeling. Opname van bedragen op grond van de levensloopregeling is evenwel niet vereist. Voor op 1 januari 2004 reeds ingegaan ouderschapsverlof kan ook gebruik worden gemaakt van de ouderschapsverlofkorting. De ouderschapsverlofkorting kan in dit geval alleen worden toegekend voor het deel van het ouderschapsverlof dat na 2003 plaatsvindt. De memorie van toelichting is op dit punt uitgebreid.

5. De invoering van een tijdelijke ouderschapsverlofkorting is in de toelichting gemotiveerd door erop te wijzen dat werknemers in de eerste jaren waarin de levensloopregeling bestaat, nog niet de mogelijkheid hebben gehad om een voldoende inkomensvoorziening op te bouwen. De Raad merkt op dat deze situatie niet alleen geldt bij de invoering van de levensloopregeling, maar ook nadien ten aanzien van starters op de arbeidsmarkt.

De Raad adviseert toe te lichten waarom slechts tijdelijk tegemoet wordt gekomen aan werknemers die van hun recht op ouderschapsverlof gebruik maken maar onvoldoende inkomensvoorziening hebben kunnen opbouwen.

5. De invoering van een tijdelijke ouderschapsverlofkorting is gemotiveerd door erop te wijzen dat werknemers in de eerste jaren waarin de levensloopregeling bestaat, nog niet de mogelijkheid hebben gehad om binnen de levensloopregeling een voldoende inkomensvoorziening op te bouwen. De Raad merkt op dat deze situatie niet alleen geldt bij de invoering van de levensloopregeling, maar ook nadien ten aanzien van starters op de arbeidsmarkt.

Het vorige kabinet heeft bepaald dat in het kader van de introductie van de levensloopregeling de financieringsregelingen voor langer durend verlof zullen worden gestroomlijnd. In dit kader wordt onder andere de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof afgeschaft. Om de overgang naar de levensloopregeling en de hiermee gepaard gaande nadruk op de eigen verantwoor-

delijkheid van de werknemer geleidelijk te laten verlopen wordt naast het overgangsrecht ter zake van de afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof de tijdelijke ouderschapsverlofkorting geïntroduceerd. De introductie van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting moet in nauwe samenhang worden gezien met de afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof. De ouderschapsverlofkorting legt de prikkel, evenals bij de levensloopregeling, bij de werknemer zelf. Dit past in de context van het verleggen van verantwoordelijkheden naar de werknemer zelf.

Bij de invoering van de levensloopregeling wordt niet specifiek rekening gehouden met starters op de arbeidsmarkt. Voor deze groep zijn derhalve geen specifieke aanvullende regeling getroffen. Starters hebben de mogelijkheid om in een aantal jaren een voorziening op te bouwen binnen de levensloopregeling.

6. De verlofspaarregeling vervalt per 1 januari 2004. In Tabel 3 is het budgettaire beslag van de huidige verlofspaarregeling ook na 2004 opgenomen. De Raad adviseert de budgettaire aspecten meer uitgebreid toe te lichten.

6. Naar aanleiding van het advies van de Raad zijn de budgettaire aspecten van de levensloopregeling in de memorie van toelichting nader toegelicht.

7. Voor redactionele kanttekeningen verwijst het college naar de bij het advies behorende bijlage.

7. De redactionele kanttekeningen bij de memorie van toelichting zijn overgenomen. De redactionele kanttekeningen bij het wetsvoorstel zijn overgenomen, met uitzondering van de suggestie van de Raad om de in artikel III, onderdeel a, eerste lid, opgenomen wijziging van de artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5° opgenomen toevoeging «volgens de bij of krachtens hoofdstuk IIC gestelde normeringen en beperkingen» te laten vervallen. Binnen de systematiek van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt eenmaal aangeduid hoe een bepaalde term wordt ingevuld. In tegenstelling tot de veronderstelling van de Raad wekt het geen verwarring wanneer niet telkens in de wettekst aangegeven wordt wat hieronder wordt verstaan.

De Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

*De Vice-President van de Raad van State,
H. D. Tjeenk Willink*

Wij mogen U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Staatssecretaris van Financiën,
J. G. Wijn

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus

Bijlage bij het advies van de Raad van State van 10 september 2003, no.W06.03.0362/IV, met redactionele kanttekeningen die de Raad in overweging geeft.

Wetsvoorstel

- In Artikel I, onderdeel C, in artikel 8.14b de term «op grond van» vervangen door «als bedoeld in», teneinde onduidelijkheid te vermijden indien het ouderschapsverlof op basis van een specifieke rechtspositieregeling wordt verkregen.
- In Artikel I, onderdeel D, na «f tot en met j,» invoegen: na onderdeel d.
- In Artikel II, onderdeel D, na «artikel 9.3» invoegen: , tweede lid,.
- De in Artikel III, onderdeel A, eerste lid, na de term «levensloopregeling» opgenomen toevoeging «volgens de bij of krachtens hoofdstuk IIC gestelde normeringen en beperkingen» laten vervallen aangezien dit overbodig is en leidt tot onduidelijkheden met betrekking tot de in dit onderdeel, tweede lid, opgenomen term «levensloopregeling», waarbij niet een dergelijke toevoeging is opgenomen.
- In het in Artikel III, onderdeel C, opgenomen vierde lid van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964, gelet op aanwijzing 53 van de Aanwijzingen voor de regelgeving de zinsnede «moet worden overgemaakt» vervangen door: wordt overgemaakt.
- In het in Artikel IV, onderdeel C, opgenomen artikel 7:1, onderdeel a, van de Wet arbeid en zorg, de zinsnede «een instelling» vervangen door: een spaarinstelling.
- In het in Artikel IV, onderdeel C, opgenomen artikel 7:2, derde lid, van de Wet arbeid en zorg de zinsnede «op grond van de levensloopverzekering» vervangen door: als premie voor de levensloopverzekering.
- In het in Artikel IV, onderdeel C, opgenomen artikel 7:2, vijfde lid, van de Wet arbeid en zorg «in het tweede en derde lid» vervangen door: in het tweede lid.
- De in Artikel VI, onderdeel A, eerste en vierde lid, opgenomen toevoeging aan levensloopregeling «waarbij wordt voldaan aan de bij en krachtens dat artikel gestelde voorwaarden» laten vervallen aangezien dit overbodig is en tot onduidelijkheden aanleiding kan geven in vergelijkbare situaties waarin niet een dergelijke toevoeging is opgenomen, zoals ten aanzien van pensioenregelingen. Ditzelfde geldt ten aanzien van dergelijke toevoegingen in Artikel VII, onderdeel A, Artikel IX, onderdeel A, eerste en derde lid, en Artikel X, eerste en derde lid.
- In de in de Artikelen VI, onderdeel B, VII, onderdeel G, VIII, onderdeel C, en IX, onderdeel D, opgenomen artikelen «artikel XIII» vervangen door: artikel XIV.
- In Artikel XV, onderdeel A, na «In artikel 92 vervallen» invoegen: , onder verlettering van onderdeel j tot g,.

Memorie van toelichting

- De in het Deel Algemeen, tweede en derde alinea, opgenomen motie Verhagen en de reactie van het vorige kabinet daarop van afzonderlijke noten voorzien en de correcte vindplaatsen vermelden.
- In de in het Algemeen deel van de toelichting in de paragraaf «Doorwerking naar de werknemersverzekeringen» opgenomen noot 7, de desbetreffende Kamerstukken vermelden.