

Alternatief PvdA (+ is groter tekort, – is kleiner tekort)

Afwijking van Miljoenennota (€ mld)	2003	2006	
Uitgavenverhoging	+ 1.0	+ 1.4	– Onderwijs – Combinatie zorg en arbeid
Minder bezuinigen	+ 1.0	+ 1.4	– Minder bezuinigen op gesubsidieerde arbeid, rechtsketen, zorg en onderwijs
Lastenverlagingen schrappen – vervallen geconditioneerde lastenverlaging	– 0.5	– 0.5	Onnodig bij goede WAO-afspraken en behoud gesubsidieerde arbeid
– OZB-verlaging		– 1.1	– Inkomenscheefheid repareren door verschuivingen en PvdA-stelsel dat minder compensatie vergt.
– Inkomenscompensatie zorgstelsel		– 0.4	
Inkomensafhankelijk maken van de arbeidskorting (EITC), schrappen nominale ZF-premieverhoging, etc.	+ 0.5	+ 0.7	
Lastenverschuiving milieu – geen hogere lasten op milieubeleid	+ 0.5	+ 0.5	– Deze bedragen zijn het saldo van heffen en terugsluizen
– ecotax (ook grootverbruikers), openruimte heffing, vliegverkeer	– 1.0	– 1.5	
Kwartje van Kok omzetten in Fonds voor leefbaarheid en mobiliteit		– 0,5 + 0,5	
Inzet uitgavenreserve		– 0.5	– uitgave is al opgenomen in EMU-saldo en dient ter dekking PvdA-voorstellen
Resultaat vóór inverdieneffecten	+ 1.5	0	
Inverdieneffecten	– 0.5	– 0.5	
Resultaat voor financieringssaldo	+ 1.0 mrd	– 0,5 mrd	
Financieringssaldo (% BBP)	Kabinet	Effect PvdA	Resultaat
2003	– 0.5	– 0.2	– 0.7% BBP
2006	+ 0.6	+ 0.1	+ 0.7% BBP

Noot 2 (zie blz. 27)

De Druk van de Ketel

Inleiding

Het CDA wil een fiscale levensloopregeling die het mogelijk maakt om tijd en geld te sparen voor uiteenlopende soorten verlof, maar ook voor prepensioen. Met dit voorstel wil het CDA werknemers en zelfstandigen – jong of oud, man of vrouw, alleenstaand of getrouwd – meer eigen keuzes en verantwoordelijkheid bieden.

De levensloop van mensen is de

afgelopen decennia veranderd. Gezinsvorming, opvoeding, zorg, en werk variëren veel meer en zijn minder voorspelbaar opgebouwd dan in het verleden. De fase dat mensen een gezin vormen treedt later op maar tegelijkertijd is de druk in die fase veel groter geworden. Er is sprake van een gezinsdal, – het gegeven dat er minder inkomen is te besteden in een tijd dat de kosten hoger zijn –, en een zorgpiek, die de behoefte aan deeltijdarbeid voor één of beide partners juist groter maakt. Ook de fases voor en na de gezinsvorming zijn drastisch gewijzigd. De junior en senior-fase, waarin mensen als paar zonder

kinderen samenwonen is langer geworden. Mensen krijgen kinderen later maar die kinderen gaan ook weer eerder het huis uit. De opleidingstijd is over het algemeen langer geworden. Het deel van de levensloop dat mannen aan arbeid besteden is afgenomen terwijl de arbeidsdeelname van vrouwen is toegenomen. Meer activiteiten worden gecombineerd in de verschillende levensfasen. De standaardlevensloop van leren, betaald werken en pensioen, gekoppeld aan een éénpersoonskostwinnerschap is in toenemende mate aan het verdwijnen. Kortom, een aantal maatschappelijke ontwikkelingen vraagt om meer flexibiliteit terwijl de regelgeving star en algemeen is gebleven.

De modernisering van relaties en gezinsverhoudingen heeft invloed op de keuzes van het individu. Tegelijkertijd is het belang dat mensen hechten aan hun omgeving, relaties, hun gezin en de zorg voor anderen niet verminderd. Er is grote behoefte aan het flexibel kunnen combineren van arbeid en zorg. De hectiek en druk van de moderne samenleving zorgen voor stress en uitval. Een burn-out is niet meer voorbehouden aan oudere werknemers maar treedt ook in de gezinsfase regelmatig op. De druk op de ketel is hoog.

Mensen hebben nu onvoldoende mogelijkheid tot diversiteit in arbeidsdeelname, zonder al te grote breuken in inkomen en loopbaanperspectief op te lopen. De tijd die ter beschikking staat zal per fase op een andere manier verdeeld moeten worden over werken, opvoeden, zorgen, leren en ontspannen. Om het vinden van een juist evenwicht mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen op de juiste momenten beschikbaar zijn tijdens de perioden van deeltijdwerk en verlof is een nieuwe kijk op het levensloopstelsel nodig. Het levensloopstelsel dat het CDA wil invoeren leidt ertoe dat:

- Zowel man als vrouw, alleenstaand of samenlevend zelf kunnen bepalen hoe ze arbeid en zorg combineren;
- mannen en vrouwen een gelijkwaardige bijdrage aan de zorg voor hun kinderen en dierbaren kunnen leveren;
- ouders voor zichzelf een mix van zelf zorgen en opvang voor hun

kinderen kunnen samenstellen die beter aansluit bij hun eigen behoeften;

- mannen en (vooral) vrouwen na de eerste gezinsfase gemakkelijker weer in het arbeidsproces terecht kunnen
- bijvoorbeeld door het inzetten van studietijd;
- werknemers meer mogelijkheden krijgen om zonder (te hoog) verlies van inkomen of rechten op zoek te gaan naar ander werk, bijv door het inzetten van middelen uit de levensloopregeling om ander werk uit te proberen.
- oudere werknemers korter kunnen gaan werken of bijscholing kunnen volgen. Zo kunnen zij indien zij wensen langer doorwerken, eventueel na 65 jarige leeftijd met behoud van AOW.
- Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid door werkdruk kunnen voorkomen worden. Werknemers die uitvallen komen nu vaak in WW, WAO of zelfs bijstand terecht.

De toegenomen diversiteit in de levensloop wordt gekenmerkt door drie kernpunten:

1. het combineren van activiteiten, zoals zorgen, werken, recreëren, leren en rust;
2. het ontstaan van een grotere diversiteit aan leefvormen, zoals samenwonend, gehuwd of alleenstaand, met of zonder kinderen;
3. minder abrupte overgangen tussen verschillende levensfasen, zoals kindfase, juniorfase, gezinsfase, seniorfase en pensioenfase.

Het CDA plan

Het CDA wil naar een levensloopregeling, waar iedereen die belasting betaalt gebruik van kan maken. Via een fiscaal stelsel kan tijd en geld worden gespaard voor de volgende doelen:

- zorgverlof, ouderschapsverlof;
- een periode sabbatical ;
- opfrisverlof;
- deeltijd of start onderneming;
- prepensioen.

Voorbeeld 1: Een paar, waarvan beide partners werken, benutten eerst hun volledige studietijd, vervolgens werken ze enkele jaren beide fulltime. Zij krijgen daarna binnen een periode van 8 jaar drie kinderen. Tot hun 40e werken zij beiden fulltime en nemen steeds ouderschapsverlof op. Het inkomen is daardoor aan de lage kant maar

dat wordt voor een deel ondervangen door betaald verlof via een uitkering uit de levensloopverzekering. Hoewel ze in de juniorfase nog niet zoveel betaald hebben, kunnen ze toch al een deel van hun rechten opnemen. Als de kinderen ouder worden, gaan ze beiden weer meer werken en extra stortingen doen aan de levensloopverzekering om het teveel opgenomen ouderschapsverlof af te betalen.

Het CDA wil de huidige regelingen ombouwen tot een stelsel waar de overheid een fiscaal kader biedt en de verzekering door particuliere verzekeraars en eventueel pensioenverzekeraars wordt ingevuld. Dit sluit aan bij de filosofie achter de bestaande verloopspaarrekeningen bij banken. De huidige spaarloonregeling die binnenkort vrijvalt kan worden gebruikt als eerste inleg voor de levensloopverzekering. De verloopknip is daarbij een eerste begin om tot een levensloopstelsel te komen. Voor mensen die geen belasting betalen is de verloopknip aantrekkelijk.

Het levensloopstelsel stelt mensen in de gelegenheid om jaarlijks, fiscaal aantrekkelijk, 12 (modaal) tot 27% (minimum) van het bruto inkomen te reserveren voor verlof (met een maximum van 142.667 euro). Net als de omkeerregel bij pensioenen kan men de inleg direct aftrekken, terwijl de uitkering pas later belast is. Dat betekent dat het geld dat je spaart voor verlof nu aftrekbaar is van de belastingen, terwijl er pas op moment van uitkering belasting over betaald wordt. Het gaat hierbij om substantiële bedragen; in 7 jaar kan bij één jaar verloopfinanciering opgebouwd worden. Ook kan het ouderschapverlof makkelijk van 3 naar 4,5 maanden worden opgerekt via deze verzekering.

De opbouw in de regeling mag maximaal 2,5 maal het jaarinkomen bedragen. Aan het eind van de loopbaan kan het restant van het niet-gebruikte verlof dienen voor flexibele pensionering (prepensioen op 62 jaar van 75–85%) of aanvulling op een eventueel pensioentekort. De totale ruimte voor pensioenopbouw verandert dus niet, alleen het prepensioen wordt meer flexibel. Flexibele pensionering betekent ook dat iemand van een fulltime-baan terug kan gaan naar deeltijd zonder

al te groot inkomensverlies.

De regeling zal gelden voor de gehele beroepsbevolking, en is niet alleen voor werknemers, maar ook voor zelfstandigen. Het wordt voor iedereen mogelijk om individueel een bijdrage voor de verloopspaarverzekering of -rekening te storten.

Binnen het kader van arbeidsvoorwaarden kunnen bovendien bestaande afspraken tussen werkgevers en werknemers en reeds opgebouwde rechten in deze regeling ondergebracht worden. Een bijkomend voordeel is dat de huidige versnippering van regelingen en verloopmogelijkheden wordt vereenvoudigd. Dit is mede afhankelijk van overleg en afspraken tussen werkgever en werknemers. Het feit dat de werknemer een persoonlijke financiële voorziening heeft biedt hem of haar een betere positie in het overleg met de werkgever over het verlof. Over de opname van verlof moeten duidelijke afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer; hetzij op individueel, hetzij op bedrijfsniveau.

Het verloopsparen moet uiteindelijk ook openstaan voor zelfstandigen. Deze vallen nu niet onder de verloopspaarregeling. In het levensloopstelsel moeten ook zelfstandigen een voorziening krijgen.

Voordelen werknemers

De regeling heeft voor de werknemers drie voordelen.

- Zij kunnen hun verlof uit de levensloopverzekering financieren zonder afhankelijk te zijn van de werkgever op het moment van verlof.
- Zij kunnen zelf de afweging maken voor welk soort verlof zij hun opgebouwde financiering inzetten, geen versnippering.
- Iedere werknemer profiteert ondanks zijn levenssituatie (gezin of alleenstaand) evenveel van de bijdrage van de werkgever, die momenteel naar specifieke doelgroepen gaat.
- De werknemer betaalt nu geen belasting over de inleg maar pas als het verlof wordt opgenomen.

Voordelen werkgevers

De levensloopregeling kan voor werkgevers langs drie wegen een spin-off geven.

- De bedrijfsvoering wordt eenvoudiger en beter te plannen door de integrale benadering van de nu versnipperde verlofregelingen en arbeidstijden.
- Daarmee samenhangend verwachten wij een hogere productiviteit en een forse administratieve lastenverlichting.
- Binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg zal de regeling tenslotte door uitruil van belangen een loonkostenmatigend effect opleveren.

Negatief verlofsaldo

De levensloopregeling is zo vormgegeven dat er snel een redelijk levensloopvermogen kan worden opgebouwd. Toch kan het voorkomen dat er door objectieve omstandigheden (bijv. geboorte) een groter beroep moet worden gedaan dan de reeds bestaande toelaat. Deze mogelijkheden worden begrensd door fraudepreventie:

1. de mogelijkheid om het negatief verlofsaldo nog aan te kunnen vullen (redelijkheidstoets);
2. de hoogte van het positieve pensioenvermogen, om free-rider gedrag te vermijden (garantstelling c.q. verpanding van pensioenvermogen – aanpassing Pensioen en Spaarfondsen Wet nodig). D.w.z. korten op het pensioen bij negatief eindsaldo.
3. de vorm van een spaarverzekering die de risico's van arbeidsongeschiktheid en overlijden afdekt.

Voorbeeld 2: In een modaal gezin gaat de man, die ietsje ouder is, na het voltooien van de opleiding fulltime werken terwijl de vrouw haar opleiding afmaakt. Zij verhuizen naar een nieuwbouwwoning en krijgen twee kinderen. Na de geboorte van het tweede kind neemt de man een half jaar betaald ouderschapsverlof uit de levensloopverzekering. De vrouw vindt een parttimebaan. Haar man gaat een dag minder werken en financiert dat eveneens uit het zorgverlof.

Invoering

Om tot een fiscaal levensloopstelsel te komen zijn een aantal overgangsmaatregelen nodig. Allereerst kijken we dan naar de fiscale verlofspaarregeling. De verlofopbouw is nu niet mee te nemen van de ene werkgever naar de volgende. Het CDA wil de toegankelijkheid vergroten door de

opbouw los te koppelen van de werkgever. Verder kent de bestaande regeling belangrijke beperkingen zoals een maximale opbouw van één jaar verlof. Het CDA wil daar 2,5 jaar van maken. Een andere beperking is dat het verlof niet in het laatste jaar voor het pensioen of prepensioen opgenomen kan worden. Het CDA wil deze beperking ook opheffen in het licht van de afspraken over de opbouw van het pensioen. Dat moet leiden tot een stelsel waarin zowel arbeidsvoorwaardelijk als individueel gespaard kan worden voor verlof. Dat is vergelijkbaar met de systematiek van het aanvullend pensioen en de lijfrente-opbouw.

Het plan van het CDA om te komen tot een fiscaal levensloopstelsel bestaat dus uit een aantal stappen die volgen uit afspraken in het Strategisch Akkoord:

1. Het dereguleren van de bestaande verlofspaarregeling zodat het verlof voor meer verschillende verlofvormen, (flexibel) prepensioen en pensioenaanvulling mogelijk wordt.
2. Het overhevelen van het prepensioen van het pensioenkader naar het spaarloonkader (pensioenopbouw eindloon van 2% naar 1,75% per jaar)

Huidig kader	10% (verlofsparen)	17% (Witteveenkader)
Nieuw kader	12% (gedereguleerd verlofsparen 65-)	15% (Witteveenkader 65+)
	18 jaar	65 jaar

3. Het gedereguleerde kader voor verlofsparen moet samen met het Witteveenkader voor pensioenen één levensloopkader gaan vormen. Voor pensioenen zal 15% beschikbaar blijven, maar door de franchise AOW zal het kader voor verlofsparen oplopen van 12% op modaal- tot 27% op minimum loonniveau. De eerste twee stappen van het plan moeten om niemand in prepensioenopbouw te hinderen per 1 januari 2003 worden ingevoerd gelijktijdig met de in het Strategisch Akkoord vastgelegde verlaging van het bestaande Witteveenkader en andere maatregelen in het kader van het 'afschaffen van fiscale subsidie verlof' (bv. Wet Finlo en afdrachts-

vermindering betaald ouderschapsverlof). Voor de volgende stappen wil het CDA het SER advies over de Levensloop afwachten. Wij gaan ervan uit dat de SER in de bij haar voorliggende adviesaanvraag over de levensloop zal betrekken hoe de verlofrechten kunnen worden uitgeoefend en hoe de levensloopverzekering verdere invulling zal kunnen krijgen.

Financieel kader Strategisch akkoord

De voorgestelde levensloopregeling past binnen de financiële kaders die gesteld zijn ten aanzien van de levensloop in het strategisch akkoord.

- totale levensloopregeling 200 mln euro oplopend tot 400 mln euro
- waarvan prepensioen (stap 1-2) 65 miljoen euro

Witteveenkader

Het Witteveenkader is de fiscale norm voor pensioenopbouw. De norm is globaal dat een aanvullend ouderdomspensioen 70% van de pensioengrondslag bedraagt, dat is dus minus de franchise (AOW alleenstaand). De opbouwperiode was 40 jaar en is in 1999 in verband met het prepensioen gesteld op 35 jaar. In een eindlooppensioen is zo een opbouw van 2,00% toegestaan en in een opbouw- of middellooppensioen is een opbouw van 2,25% toegestaan.

Stoort men zich niet aan de norm dan moet de pensioenpremie bij het belastbare loon geteld worden, er is dan dus ook geen aftrek mogelijk. Het Witteveenkader heeft zijn naam te danken aan de commissie Witteveen (1995) ingesteld door de Staatssecretaris van Financiën (1994).

Noot 3 (zie blz. 57)

D66 kiest anders

D66 kiest voor kennis

Politiek is kiezen, en D66 kiest voor kennis. Dat is onontbeerlijk voor de ontwikkeling van onze samenleving en economie. Het regeerakkoord bewijst wel lippendienst aan het belang van onderwijs en wetenschap, maar levert de komende jaren geen boter bij de vis. In plaats daarvan wordt krampachtig gekozen