

Vergaderjaar 1995–1996

24 458

Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

Inleiding

Bevordering van werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie zijn belangrijke doelstellingen van de regering. Om de voorwaarden hiertoe te scheppen, is een samenstel van inspanningen nodig. Het regeerakkoord noemt in dit verband onder andere een verlaging van de bruto-loonkosten en een verbetering van scholing en opleiding. Dit geldt in het algemeen doch in het bijzonder voor groepen zoals langdurig werklozen, werkloze jongeren en mensen met een lage produktiviteit. Hoewel het aandeel laaggeschoolden in de totale beroepsbevolking afneemt, ligt het werkloosheidspercentage onder laaggeschoolden hoger dan het gemiddelde werkloosheidspercentage. In 1994 was het werkloosheidspercentage onder deze groep ongeveer twee keer zo hoog als het gemiddelde werkloosheidspercentage. Niet alleen relatief, maar ook in absolute aantallen loopt blijkens de Enquête Beroepsbevolking 1994 de werkloosheid onder laag opgeleiden sinds 1992 weer gestaag op; de werkgelegenheid onder deze groep daalt. Ook het aantal werklozen die langer dan 1 jaar bij het arbeidsbureau staan ingeschreven ontwikkelt zich in negatieve zin. Vanwege het grote aantal werklozen dat is aangewezen op de onderkant van de arbeidsmarkt is dan ook vooral uitbreiding van de werkgelegenheid in dat segment van belang.

Een probleem is dat de loonkosten van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt voor werkgevers relatief hoog zijn ten opzichte van hun arbeidsproduktiviteit. Dit wordt mede veroorzaakt door de aanzienlijke wig in dit segment. Het volgende cijferoverzicht maakt dit duidelijk.

De totale loonkosten van een werkloze die op minimumloonniveau in dienst wordt genomen zouden zonder de in dit voorstel opgenomen maatregelen in 1996¹ f 34 622 hebben bedragen. Hierbij hoort een netto inkomen (uitgaande van een alleenverdiener) van f 23 760². De totale wig bedraagt per saldo f 10 862; dit is 31,4% van de bruto loonkosten. Van deze wig is f 4606 (13,3%) premies volksverzekeringen, f 939 belasting (2,7%) en f 5316 (15,4%) overig (premies werknemersverzekeringen, VUT- en pensioenpremie).

¹ De cijfers zijn gebaseerd op het beeld voor 1996 zoals gepresenteerd in de Macro Economische Verkenning 1996.

² Uit het netto inkomen worden ter bepaling van het besteedbaar inkomen vervolgens de nominale ziektekostenpremies afgetrokken en kinderbijslag bijgeteld. Het besteedbaar inkomen van een alleenverdiener met twee kinderen bedraagt f 26 588.

De conclusie is dat een verlaging van de loonkosten voor de werkgever ten aanzien van de hiervoor genoemde groepen een belangrijke incentive is om de vraag naar arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren en daarmee een bijdrage te leveren aan de vermindering van de werkloosheid aldaar.

Met betrekking tot de verlaging van de arbeidskosten voor werkgevers in 1996 is bij de totstandkoming van het regeerakkoord overeengekomen dat deze lastenverlichting bij voorkeur de vorm zou krijgen van een franchise in de overhevelingstoelage. Daarbij was aangegeven dat bij de begrotingsvoorbereiding voor 1996 nog een afweging zou plaatsvinden om nader te bepalen of dit instrument in een breder beleidskader zou passen. Bij deze afweging heeft het kabinet ook het continueren van de franchise in de Ziekenfondswet betrokken. Het schrappen van de franchise in de Ziekenfondswet betekent dat de daarmee samenhangende rijksbijdrage aan het ZFW-fonds vervalt, waardoor de budgettaire ruimte voor het lastenverlichtingspakket 1996 wordt vergroot.

In het kader van de invulling van het lastenverlichtingspakket 1996 ten behoeve van meer werkgelegenheid en evenwichtige inkomensverdeling heeft het kabinet besloten dat het vanuit werkgelegenheidsperspectief wenselijk is om naast maatregelen meer gericht op algemene lastenverlichting, ook de werkgeverslasten voor de hiervoor bedoelde groepen te verlichten en een deel van de «gereserveerde» budgettaire ruimte voor 1996 daarvoor aan te wenden. Het gaat daarbij om maatregelen die leiden tot een directe verlaging van de kosten van lage lonen. Verlaging van de loonkosten voor werkgevers kan op korte termijn bijdragen tot een toename van de vraag naar laag betaalde arbeid en de uitstoot van werk beperken. In dit kader is het ook van belang de aandacht te richten op jongeren met een lage opleiding die tot de arbeidsmarkt gaan toetreden. Om het perspectief op arbeidsparticipatie voor deze groep te vergroten is het wenselijk de praktijkcomponent in hun opleiding te versterken. Het instituut «lerend werken» is voor velen een optimale vorm van opleiding en arbeidsaanpassing. Gerichtte lastenverlichting voor werkgevers die participeren in het leerlingwezen vergroot de kans dat de hiervoor noodzakelijke leer-arbeidsplaatsen in voldoende mate beschikbaar komen, waar de conjunctuur in de afgelopen jaren heeft geleid tot een vermindering van het aantal plaatsen. Door een verlaging van de loonkosten van deze leerlingen voor werkgevers wordt direct aangegrepen op de plek waar de leerarbeidsplaatsen tot stand komen: de bedrijven en instellingen.

Voorts wordt met het oog op verruiming van de arbeidsdeelname van in het bijzonder vrouwen en emancipatie in dit wetsvoorstel mede uitvoering gegeven aan het in het regeerakkoord neergelegde voornemen om het beleid tot verruiming van kinderopvang voort te zetten. Het gaat hierbij om een fiscale faciliteit voor werkgevers ter zake van kinderopvangkosten ten behoeve van hun werknemers. De keuze voor het aangrijpingspunt van een dergelijke faciliteit is ingegeven door het feit dat, nu door de decentralisatie van het kinderopvangbudget per 1996 dit budget onder druk kan komen te staan en de continuering van de thans nog verplichte subsidie van gemeenten aan werkgevers voor kinderopvang onzeker is, het wenselijk is de werkgevers te blijven stimuleren om aan kinderopvang te doen.

Om de hiervoor genoemde «lastenverlichting op maat» te realiseren heeft het kabinet gekozen voor het instrument van een vermindering van de afdracht van de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Dit instrument leent zich voor een gedifferentieerde lastenverlichting op arbeid. Doordat de werkgever voor zijn werknemer minder loonheffing behoeft af te dragen, worden de loonkosten voor hem verlaagd.

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in een aantal van deze verminderingen voor bepaalde groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit wetsvoorstel staat, zoals hiervoor ook is aangegeven, niet op zich zelf

maar maakt onderdeel uit van een breder pakket van maatregelen voor 1996, gericht op meer werkgelegenheid en een evenwichtige inkomensverdeling. Met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid kan daarbij worden gewezen op het voornemen om voor specifieke groepen een tijdelijke dispensatiemogelijkheid van het wettelijk minimumloon (hierna: WML) te creëren. Ook ligt hier een verband met de huidige discussie over het AVV-beleid in relatie tot het invoeren van loonschalen op WML-niveau. In de regeling zijn begrenzings opgenomen van 115% en 130% van het WML. De hoogte van deze begrenzings is enerzijds ingegeven door de beoogde gerichte werking op de onderkant van de arbeidsmarkt en anderzijds door de budgettaire ruimte.

Het wetsvoorstel bevat de volgende onderdelen:

- a. een vermindering van de loonkosten van werknemers op en vlak boven het niveau van het WML; de zogenoemde vermindering lage lonen. Het basisbedrag van deze vermindering voor werknemers vanaf 23 jaar bedraagt f 1185 op jaarbasis per werknemer;
- b. een vermindering van de loonkosten van in de wet nader omschreven langdurig werklozen. Deze vermindering vervangt de tot nog toe op grond van de Wet bevordering arbeidsinpassing (hierna: Wba; voorheen Wet Vermeend/Moor) verleende subsidie. Over de vereenvoudiging van de huidige Wba is op 20 december 1994 advies gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad en het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening (hierna: CBA). De integratie van de Wba in het nu voorgestelde systeem van verminderingen op de afdrachten loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen sluit goed aan bij de advisering van beide adviesorganen over de toekomst van de Wba. Op de adviezen van de Sociaal-Economische Raad en het CBA wordt nader ingegaan in bijlage I bij deze toelichting. De vermindering langdurig werklozen wordt toegekend voor een periode van maximaal vier jaar en bedraagt f 4500 op jaarbasis per werknemer;
- c. een vermindering van de loonkosten van werknemers die op basis van het leerlingwezen werkzaam zijn en van bepaalde categorieën assistenten in opleiding en onderzoekers in opleiding; deze zogenoemde vermindering onderwijs bedraagt f 4500 op jaarbasis per werknemer;
- d. een tegemoetkoming in de kosten van de door de werkgever vergoede of verstrekte opvang van kinderen van werknemers; de zogenoemde vermindering kinderopvang. De vermindering kinderopvang wijkt technisch in zoverre van de overige verminderingen af dat deze wordt gesteld op 20% van de kosten van de opvang.

Gelet op de omvang van de diverse verminderingen kunnen deze verminderingen leiden tot een forse reductie van de loonkostenwig. De loonkosten van laag opgeleiden voor de werkgever zullen daardoor fors dalen.

Voorts bevat het wetsvoorstel de vermindering voor zeelieden onder Nederlandse vlag en de speur- en ontwikkelingsvermindering. Hierbij gaat het om de integratie van reeds bestaande fiscale faciliteiten. Aangezien deze ook de structuur van een vermindering van de afdracht hebben, is het uit oogpunt van eenvoud en eenheid van wetgeving wenselijk als zij op dezelfde leest worden geschoeid. Inhoudelijke wijzigingen van deze twee regelingen worden niet beoogd.

Van het instrument van een vermindering van de afdracht van de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen is tot nog toe beperkt gebruik gemaakt. Het betreft de faciliteit voor zeevarenden en de faciliteit voor het speur- en ontwikkelingswerk. Met dit wetsvoorstel wordt het instrument van vermindering op bredere schaal ingezet. Bij de vormgeving van dit wetsvoorstel hebben de administratieve lasten voor het bedrijfsleven en overheid nadrukkelijk de aandacht gehad. De praktijk zal op dit punt worden gevolgd. Indien mocht blijken dat de voorgestelde maatregelen onevenredig veel administratieve lasten meebrengen waardoor het beoogde gebruik van de maatregelen en hun effectiviteit op

de werkgelegenheid worden belemmerd, zal nader worden bezien of vereenvoudigingen mogelijk zijn.

In dit verband wordt voorts opgemerkt dat het vervallen van de ZFW-franchise alsmede de stroomlijning van de huidige Wet bevordering arbeidsinpassing door de vermindering langdurig werklozen een positieve invloed hebben op de administratieve lasten voor het bedrijfsleven.

Systematiek

Zoals in het voorgaande reeds is aangegeven, bestaat de in dit wetsvoorstel neergelegde vermindering van loonkosten uit een aantal verminderingen op de door de werkgever voor de werknemers af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. De in het wetsvoorstel voorziene verminderingen zijn van toepassing op werknemers in privaatrechtelijke zin en in de sfeer van de overheid. Naar aanleiding van het overleg met de werkgeversorganisaties is ervoor gekozen ook bepaalde voor de heffing van loonbelasting met werknemers gelijkgestelden als werknemer in de zin van het wetsvoorstel te kwalificeren. Bij de selectie van deze «gelijkgestelden» is met name gekeken naar de vraag in hoeverre de gelijkgestelde zich bevindt in een situatie vergelijkbaar met die van een werknemer.

De in het wetsvoorstel bedoelde verminderingsbedragen zijn berekend op jaarbasis voor een voltijds werknemer. Onder voltijds wordt voor deze verminderingen verstaan: een arbeidsduur van 32 uur of meer per week. Voor een werknemer die slechts een gedeelte van het jaar in dienst is, kan de werkgever aanspraak maken op een overeenkomstig deel van de jaarvermindering. Voor een werknemer in een deeltijdfunctie kan de werkgever aanspraak maken op een naar tijdsevenredigheid van de deeltijdbetrekking vastgestelde vermindering.

Voor de bepaling van het recht op de jaarvermindering voor een werknemer die in deeltijd, dat wil zeggen voor minder dan 32 uur per week werkzaam is, wordt het aantal contractueel met de werknemer overeengekomen arbeidsuren afgezet tegen het in de wet opgenomen 32-uurscriterium (de zgn. deeltijdfactor). Voor bij voorbeeld een werknemer met een overeengekomen arbeidsduur van 18 uur per week geldt aldus een afdrachtsvermindering van 18/32ste maal de voltijds vermindering.

Bij het opnemen van het 32-uurscriterium in de wet heeft een aantal overwegingen een rol gespeeld. Ervaringen uit het verleden leren dat lang niet altijd eenduidig voor een werkgever vaststaat wat in zijn bedrijfstak als «gebruikelijke volledige arbeidsduur» moet worden beschouwd. Dat pleit ervoor om bij wijze van fictie het aantal uren vast te stellen waarbij een werknemer wordt geacht voltijds te werken. Vervolgens heeft de administratieve eenvoud de doorslag gegeven bij de beslissing om het in het wetsvoorstel op te nemen aantal vaste uren op 32 te stellen. Door het opnemen van een hoger aantal uren (bij voorbeeld 36 of 38 uur) zouden werkgevers voor dienstbetrekkingen van een kleiner aantal uren (bij voorbeeld 33 uur volcontinu ploegendienst) die binnen bepaalde bedrijfstakken als voltijds dienstbetrekking worden beschouwd, niet voor de volledige vermindering in aanmerking komen. Aangezien het treffen van bijzondere voorzieningen voor dit soort gevallen een aanzienlijke verzwarende van de administratieve lasten tot gevolg zou hebben, is een «volledige dienstbetrekking» op 32 uur gesteld.

Indien mocht blijken dat het 32-uurscriterium in bijzondere gevallen toch niet voldoet, kan bij ministeriële regeling een afwijkende volledige arbeidsduur voor die gevallen worden vastgesteld.

Indien contractueel geen vast aantal arbeidsuren met een werknemer is overeengekomen (bij voorbeeld oproepcontracten, zgn. min-max contracten), dient in principe aansluiting te worden gezocht bij het feitelijke aantal gewerkte uren. Voor dergelijke gevallen zal de werkgever

in zijn salarisadministratie reeds een overzicht van het aantal gewerkte uren bijhouden ten einde de hoogte van het, op uurbasis overeengekomen, salaris te kunnen vaststellen. Voor de berekening van de vermindering kan hij bij deze urenadministratie aansluiten.

Uit overleg met de werkgevers is gebleken dat het voorkomt dat deeltijders structureel meer uren maken dan in het arbeidscontract is overeengekomen. Om te voorkomen dat de werkgever in dat geval voor die werknemers een, in verhouding tot het werkelijk gewerkte aantal uren, te lage vermindering van de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen ontvangt, is besloten werkgevers de mogelijkheid te bieden met betrekking tot die werknemers per kalenderjaar te opteren voor een berekening van de vermindering op basis van het werkelijk gewerkte aantal uren.

Ten slotte zijn er ook nog situaties waarin in het arbeidscontract niet een vast of flexibel aantal te werken uren is overeengekomen, maar een beloning per door de werknemer geleverde prestatie (het zgn. stukloon). Stukloon-contracten worden onder andere in de land- en tuinbouwsector toegepast. In geval van een dergelijk contract bestaat geen urenadministratie die voor de berekening van de deeltijdfactor kan worden gebruikt. In een dergelijk geval wordt voor de berekening van de hoogte van de vermindering loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen een ieder die gedurende een bepaald loonheffingstijdvak meer dan 100% van het WML voor volwassenen heeft verdiend geacht voltijds te hebben gewerkt. Voor werknemers die een stukloon van minder dan 100% van het WML voor volwassenen verdienen, wordt de deeltijdfactor vastgesteld op de verhouding tussen het feitelijk verdiende loon en 100% van het WML voor volwassenen.

Het bedrag van de vermindering waarop een werkgever voor een bepaalde werknemer recht heeft, kan worden verkregen door de totale vermindering, waarvan het bedrag op jaarbasis in de wet is vastgelegd, te herleiden naar een bedrag per loontijdvak, waarna voor deeltijd-dienstbetrekkingen wordt gecorrigeerd door middel van de deeltijdfactor. Hierbij zij aangetekend dat deze berekening niet elk loontijdvak opnieuw behoeft te worden gemaakt, zolang de relevante gegevens niet wijzigen.

Nadat de werkgever de hoogte van de vermindering waarop hij recht heeft, heeft berekend, kan hij deze bij de aangifte loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen in mindering brengen op het bedrag dat hij aan ingehouden loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen dient af te dragen. De totale vermindering kan daarbij nooit meer bedragen dan het ingehouden bedrag aan loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Een en ander zal aan de hand van een aantal voorbeelden worden verduidelijkt.

Voorbeeld 1

X treedt op 1 juli 1996 voor 36 uur per week – meer dan 32 uur, dus voltijds – in dienst bij Y. Y heeft voor X op jaarbasis recht op een vermindering loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen van, stel, f 1000. Y houdt de loonheffing per maand in.

Over het jaar 1996 heeft Y voor X recht op de helft van het jaarbedrag van de vermindering, te weten f 500. Aangezien Y de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen per maand inhoudt kan hij vanaf de maand juli voor X elke maand f 83 in mindering brengen op de afdracht.

Voorbeeld 2

X is in dienst bij Y op een contract van 20 uur per week. Y zou voor X op jaarbasis bij een voltijds dienstbetrekking recht hebben op een vermin-

dering loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen van, stel, f 1000. Y houdt de loonheffing per maand in.

Aangezien X in deeltijd (minder dan 32 uur per week) werkt, dient voor hem een deeltijdfactor te worden vastgesteld. Deze deeltijdfactor is:

$$\frac{\text{het aantal contractuele uren}}{\text{het wettelijk vastgelegde 32-uurscriterium}} = \frac{20}{32}$$

Op jaarbasis heeft Y voor X recht op 20/32ste van f 1000, te weten f 625. Aangezien Y een loontijdvak van een maand hanteert, mag hij bij elke afdracht 1/12de deel van f 625, te weten f 52, voor X in aftrek brengen op zijn afdrachten loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Voorbeeld 3

Als voorbeeld 2, echter, X werkt als gevolg van overwerk gedurende een aaneengesloten periode feitelijk 32 uur per week (is voltijdse werkweek).

Op grond van de hoofdregel heeft Y voor X nog steeds recht op een vermindering loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen van f 52 per loontijdvak.

Y kan echter kiezen voor toepassing van het werkelijke aantal gewerkte uren. In dat geval wordt de vermindering berekend op basis van het structureel aantal gewerkte uren. Aangezien X structureel een 32-urige werkweek maakt, kan Y dan op jaarbasis de volle vermindering van, stel, f 1000 claimen voor X. Per maand bedraagt de vermindering in dat geval f 83.

Vermindering lage lonen

Bij de vormgeving van de vermindering lage lonen is ernaar gestreefd, rekening houdend met het budgettaire beslag, een zo groot mogelijk werkgelegenheidseffect te creëren aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit heeft ertoe geleid dat de vermindering lage lonen aan een werkgever wordt toegekend voor een werknemer die tot 115% van het WML verdient. Indien een hoger percentage zou zijn gekozen, zou dit ertoe hebben geleid dat het bedrag per toepassing lager vastgesteld had moeten worden. Om dezelfde reden wordt voor werknemers jonger dan 23 jaar aangesloten bij 115% van het voor hen toepasselijke wettelijke minimumjeugdloon, terwijl de voor deze categorie werknemers toegekende vermindering is berekend naar evenredigheid van de verhouding tussen het van toepassing zijnde wettelijk minimumjeugdloon en het WML voor volwassenen.

Om te kunnen vaststellen of een werkgever voor een bepaalde werknemer in aanmerking komt voor de vermindering lage lonen, moet worden getoetst of de werknemer niet meer verdient dan 115% van het voor hem van toepassing zijnde WML, het zogenoemde toetsloon. Om redenen van eenvoud en ter voorkoming van extra administratieve lasten is gekozen voor een loonbegrip dat aansluit bij de gegevens waarover de werkgever in zijn fiscale loonadministratie reeds beschikt. Dit loonbegrip sluit aan bij de definitie van «loon» in de Wet op de loonbelasting 1964, maar zondert daar vervolgens een aantal beloningen met een incidenteel karakter (tantièmes, overwerkloon, vakantiegeld, etc.) van uit. Bovendien wordt loon uit vroegere dienstbetrekking (ouderdomspensioenen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, etc.) van het «loon» in de zin van het wetsvoorstel uitgezonderd. Aldus wordt het criterium voor het al dan niet recht hebben op de vermindering lage lonen zoveel mogelijk voor alle werknemers gelijk toegepast.

Het bedrag dat met inachtneming van de in het wetsvoorstel opgenomen definitie van «loon» is berekend, en dat in de meeste gevallen gelijk is aan het loon dat in de administratie bekend is als het «loon van

kolom 14 van de loonstaat», moet worden getoetst aan het in het wetsvoorstel opgenomen toetsloon. Bij de berekening van het toetsloon is er naar gestreefd om, uitgaande van de hierboven beschreven «loon»-definitie, een zo goed mogelijke aansluiting te bewerkstelligen bij de definitie van het WML voor volwassenen.

In de onderstaande tabel zijn de met 115% WML corresponderende toetslonen (bedragen 1995) en de toe te kennen verminderingbedragen weergegeven.

indien de werknemer de leeftijd heeft bereikt van	doch niet de leeftijd van	toetsloon	vermindering op jaarbasis voor voltijds werknemer
15 jaren	16 jaren:	f 9 561	f 356
16 jaren	17 jaren:	f 10 999	f 409
17 jaren	18 jaren:	f 12 593	f 469
18 jaren	19 jaren:	f 14 508	f 540
19 jaren	20 jaren:	f 16 868	f 623
20 jaren	21 jaren:	f 19 957	f 729
21 jaren	22 jaren:	f 23 724	f 860
22 jaren	23 jaren:	f 28 013	f 1008
23 jaren:		f 32 755	f 1185

De systematiek van het gebruik van het toetsloon zal worden verduidelijkt aan de hand van het volgende voorbeeld.

Voorbeeld

X, 25 jaar oud, is werkzaam voor Y in een deeltijdfunctie van 24 uur per week. Het salaris van X bedraagt f 2000 per maand. Y draagt de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen per maand af. Ligt het salaris van X boven of onder het toetsloon van 115% WML?

Aangezien X 25 jaar oud is, is het toetsloon voor hem gebaseerd op 115% WML voor volwassenen. Het bedraagt dan ook f 32 755. Het toetsloon is een bedrag op jaarbasis bij een dienstbetrekking van minimaal 32 uur per week. X werkt minder dan 32 uur. Daarom moet, om te kunnen nagaan of hij meer of minder dan het toetsloon verdient, het toetsloon worden omgerekend naar een met het salaris van X vergelijkbare grootte. Daartoe moeten twee berekeningen worden uitgevoerd:

- het toetsloon moet worden omgerekend naar een maandbedrag: 1/12de deel van f 32 755 is f 2730;
- het «toetsloon op maandbasis» moet vervolgens worden omgerekend naar de deeltijdfunctie van X: 24/32ste deel van f 2730 is f 2048.

Het maandsalaris van X (f 2000) is lager dan het omgerekende toetsloon (f 2048). Y komt daarom voor X in aanmerking voor de vermindering lage lonen.

Vermindering langdurig werklozen

De vermindering langdurig werklozen behelst, als voortzetting van de Wba, een stroomlijning van de «oude» Wba-systematiek en een verlaging van het gemiddelde bedrag – op jaarbasis – per toepassing. Met de integratie van de Wba in dit wetsvoorstel wordt uitvoering gegeven aan een reeds langer bestaande wens de Wba te vereenvoudigen. Door de integratie van de vermindering lage lonen en de Wba, zijnde in zijn gewijzigde vorm een vermindering van de af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen voor langdurig werklozen, in één wet wordt ook het verband duidelijk: de vermindering langdurig werklozen richt zich, in aanvulling op de vermindering lage lonen, specifiek op het

bevorderen van (blijvende) instroom van werklozen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit betekent dan ook dat de vermindering langdurig werklozen kan cumuleren met de vermindering lage lonen. Overigens is de cumulatie met de vermindering lage lonen uiteraard beperkt tot de gevallen waarin de voormalige langdurig werkloze maximaal 115% van het van toepassing zijnde WML verdient.

De vermindering langdurig werklozen wijkt op een aantal punten af van de huidige Wba. Zo wordt de vermindering langdurig werklozen voor een periode van maximaal vier jaar toegekend. Deze periode is ingegeven door enerzijds de wenselijkheid zo veel mogelijk te voorkomen dat in het geval van een eventuele minimumloondispensatie, in korte tijd een forse loonkostenstijging voor de werkgever optreedt. Zo ontstaat de mogelijkheid om de stijging van de marginale wig als gevolg van de beëindiging van de dispensatie, van de vermindering lage lonen en van de vermindering langdurig werklozen over vier jaar te spreiden. Uitgaande van een minimumloondispensatie gedurende twee jaar vervalt bij een gelijkmatige stijging van het brutoloon van 70% naar 130% van het minimumloon na twee jaar de minimumloondispensatie, na drie jaar de vermindering lage lonen en na vier jaar de vermindering langdurig werklozen. Anderzijds is een beperking van de duur van de vermindering langdurig werklozen wenselijk vanwege het budgettaire beslag en het feit dat de arbeidsproductiviteit van de voormalige langdurig werkloze op een zeker moment in overeenstemming is met het door de werkgever aan hem uitbetaalde salarisniveau omdat de achterstandssituatie is ingelopen. Overigens bevat het wetsvoorstel de mogelijkheid om de periode van vier jaar te verlengen, indien de evaluatie, in samenhang met de ontwikkeling van de langdurige werkloosheid daartoe aanleiding geeft.

Voorts is de werkingssfeer gewijzigd. Enerzijds wordt deze beperkt tot een toetsloon van 130% WML, anderzijds wordt deze uitgebreid doordat de voorwaarde van een minimale duur van 6 maanden van het dienstverband is teruggebracht tot een minimale duur van 12 weken. De minimale omvang van het dienstverband is gehandhaafd op 15 uur per week. Hierdoor richt de faciliteit zich meer op het deel van de arbeidsmarkt waar de werkloosheid zich concentreert: de onderkant van de arbeidsmarkt.

Er zij op gewezen dat de vermindering langdurig werklozen in tegenstelling tot de Wba ook van toepassing is op gesubsidieerde arbeid in het kader van het 40 000-banenplan, de WSW en de JWG. Dit betekent een stroomlijning ten opzichte van de huidige situatie. Overigens wordt bij de berekening van de te verstrekken subsidie in dat kader rekening gehouden met de vermindering langdurig werklozen.

De systematiek voor de berekening van de hoogte van de vermindering langdurig werklozen is dezelfde als de systematiek voor de vermindering lage lonen. Voor de vermindering langdurig werklozen wordt echter een toetsloon van f 36 855 (bedrag 1995) gehanteerd. Dit toetsloon geldt voor alle leeftijdscategorieën. Met dit toetsloon is aangesloten bij 130% WML voor volwassenen. Indien op een werknemer de hierna nog nader aan te duiden vermindering onderwijs van toepassing is, heeft de werkgever met betrekking tot die werknemer geen recht op de vermindering langdurig werklozen.

Op grond van artikel 1, onderdeel e, van het wetsvoorstel is een langdurig werkloze voor de toepassing van de vermindering langdurig werklozen degene die minimaal 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De werkloosheid is in bepaalde delen van Nederland hoger dan in andere. Het wetsvoorstel biedt de Minister van Financiën de mogelijkheid om in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgele-

genheid en na overleg met de Minister van Economische Zaken, bij ministeriële regeling de 12-maandetermin voor gebieden met een hoge werkloosheid te verkorten, doch niet verder dan tot 6 maanden. Op deze wijze kan de werkloosheid in gebieden waar dat nodig is effectiever worden bestreden. Hiermee kan mede invulling worden gegeven aan het grote-stedenbeleid. Het initiatief hiertoe ligt bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aangezien de vermindering langdurig werklozen het risico in zich draagt dat verdringingseffecten zullen gaan optreden, is er, evenals in de Wba, een aantal waarborgen ingebouwd om een dergelijke verdringing te voorkomen. Een werkgever komt voor een bepaalde werknemer slechts in aanmerking voor deze vermindering indien de Arbeidsvoorzieningsorganisatie aan hem een in het wetsvoorstel omschreven verklaring afgeeft dat de werknemer een langdurig werkloze is in de zin van de onderhavige regeling; de Arbeidsvoorzieningsorganisatie toetst hierbij of de werkgever in het recente verleden werknemers om bedrijfseconomische redenen heeft ontslagen. De bestaande toets bij aanvraag van de Wba-verklaring wordt beperkt tot die gevallen dat de Arbeidsvoorzieningsorganisatie recent een ontslagvergunning heeft verleend. De Arbeidsvoorzieningsorganisatie kan in geval van een situatie waarin om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning is verleend, niettemin een verklaring langdurig werkloze afgeven indien naar haar oordeel door het afgeven van die verklaring geen verdringing zal optreden van arbeidsovereenkomsten waarop de vermindering langdurig werklozen niet van toepassing is.

Ook de gevallen waarin de verklaring wordt ingetrokken zijn gestroomlijnd. Het gaat hier met name om beëindiging van andere arbeidsovereenkomsten dan die met de desbetreffende werknemer. Alleen gevallen waarin de Arbeidsvoorzieningsorganisatie ook daadwerkelijk controle kan uitoefenen zijn in het voorstel opgenomen. Dit betreft de ontslagen waarvoor op basis van artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening toestemming moet worden gevraagd. Het CBA-advies inzake de vereenvoudiging van de Wba om deze bepaling te schrappen en daarvoor in de plaats een verdringingstoets bij de aanvraag van een ontslagvergunning te laten plaatsvinden wordt niet overgenomen. Naar de mening van het kabinet biedt dit voorstel te weinig waarborg tegen verdringing.

Ontslag op basis van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter is niet langer grond voor weigering van afgifte of het intrekken van de verklaring. Handhaving van de huidige regelgeving op dit punt zou naar ons oordeel, gelet op de administratieve last die daaruit voortvloeit, niet in een acceptabele verhouding staan tot de beleidsmatige opbrengst in de vorm van het tegengaan van verdringing.

Intrekking van de verklaring zal geen terugwerkende kracht hebben. Dit betekent dat verminderingen langdurig werklozen op basis van die verklaring tot de datum van intrekking hun rechtsgeldigheid behouden.

Vermindering onderwijs

De economische ontwikkeling in het algemeen en de verbetering van de werkgelegenheid in het bijzonder maken het essentieel dat de beroepsbevolking adequaat is opgeleid. Dit geldt in het bijzonder voor jongeren in het onderste segment van de arbeidsmarkt. Groei van het leerlingwezen maakt het mogelijk dat er in voldoende mate geschoolde vaklieden beschikbaar komen, die in de praktijk zijn opgeleid. Door de lasten voor werkgevers die in het leerlingwezen participeren te verlichten, wordt aan deze groei een bijdrage geleverd. Over de gehele linie van de arbeidsmarkt zullen jongeren betere kansen op werk krijgen. Door de fiscale stimulering wordt in de periode van opleiding in het leerlingwezen door

de combinatie van leren en werken een bijdrage geleverd aan het ontstaan van arbeidsplaatsen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waardoor ook de sociale cohesie wordt bevorderd.

De vormgeving van de regeling is erop gericht de belemmerende werking van de arbeidskosten bij de totstandkoming van leerplaatsen te ondervangen, ook rekening houdend met het feit dat het gaat om personen in opleiding. In de sectoren in het leerlingwezen waar geen arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, wordt zakgeld betaald. De hieraan verbonden kosten zijn al laag. Daarom is er geen reden deze kosten te verminderen. Zoals al eerder in deze toelichting is opgemerkt, is het toetsloon van 130% van het WML mede ingegeven door de beoogde gerichte werking op de onderkant van de arbeidsmarkt.

Parallel aan de faciëring van het leerlingwezen is de vermindering onderwijs eveneens van toepassing op assistenten in opleiding en onderzoekers in opleiding (AIO's en OIO's, waaronder «ontwerpers») wier salaris op grond van een overeenkomst tussen een universitaire onderwijsinstelling en een onderneming of TNO door die onderneming, respectievelijk door TNO, wordt gefinancierd. Ook indien een onderneming, respectievelijk TNO een overeenkomst met een universiteit sluit op grond waarvan een werknemer van die onderneming, respectievelijk TNO door die universiteit wordt begeleid bij een promotie-onderzoek, kan de werkgever van de faciliteit onderwijs gebruik maken. De faciliteit is van toepassing gedurende het AIO/OIO-schap, doch, uitzonderingen daargelaten, niet langer dan 48 maanden. Met deze faciliteit worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- het intensiveren van de uitwisseling van kennis en ervaring tussen onderzoeksinstituten en bedrijven;
- het versterken van het wetenschappelijk en technologisch onderzoek ten behoeve van privaatrechtelijk rechtspersonen en de Nederlandse organisatie voor toegepast wetenschappelijk onderzoek TNO;
- het bevorderen van de werkgelegenheid voor jonge academici.

Ook hier grijpt de faciliteit direct aan op de plek waar deze plaatsen tot stand moeten komen: de bedrijven en instellingen.

De vermindering onderwijs, die op jaarbasis f 4500 zal bedragen voor een dienstbetrekking van ten minste 32 uur per week, wordt langs dezelfde technische lijnen vastgesteld als de vermindering lage lonen en de vermindering langdurig werklozen. Een werkgever komt, ongeacht de leeftijd van een leerling, voor die leerling slechts in aanmerking voor de faciliteit indien de leerling niet meer verdient dan een op 130% van het wettelijk minimumloon voor volwassenen gebaseerd toetsloon (f 36 855; bedrag 1995).

Aangezien op dit moment nog leerlingen werkzaam zijn in sectoren waarvoor in de CAO is overeengekomen dat hun beloning boven 130% WML ligt, is een overgangsregeling in het wetsvoorstel opgenomen. Deze overgangsregeling houdt in dat voor werknemers die in dienst zijn op 31 december 1995 en voor werknemers die nadien nog in dienst treden onder de op 31 december 1995 geldende CAO, de 130%-grens niet zal gelden, echter uiterlijk tot en met 31 december 1997.

Het aanvangssalaris van AIO's en OIO's en ontwerpers begint ver onder 130% WML. Gedurende het dienstverband loopt het salaris echter op tot boven de 130% WML. Om te voorkomen dat de vermindering onderwijs halverwege het dienstverband van de AIO/OIO niet meer van toepassing zou zijn, terwijl zijn gemiddelde salaris over de gehele duur van de dienstbetrekking rond de 130% van het WML ligt, heeft het kabinet besloten bij de toepassing van de vermindering onderwijs op AIO's/OIO's geen toetsloon te hanteren.

Vermindering kinderopvang

In het regeerakkoord is aangekondigd dat het beleid tot verruiming van de kinderopvang wordt voortgezet.

Als gevolg van de decentralisatie-impuls waartoe de vorige regering heeft besloten, zullen per 1 januari 1996 de middelen voor kinderopvang die tot dan toe op de begroting van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zijn opgenomen, worden overgeheveld naar het Gemeentefonds. Per 1 januari 1996 wordt daartoe een bedrag van f 194,6 mln overgeheveld naar het gemeentefonds. Vanwege een meerjarige oploop in de subsidiekorting gaat het in 1997 om een bedrag van f 192,2 mln en vanaf 1998 om een bedrag van f 190,2 mln. Het budget dat in 1995 beschikbaar is voor de Stimuleringsmaatregel kinderopvang bedraagt f 233 mln.

Decentralisatie betekent dat vanaf 1 januari 1996 aan de gemeenten wordt overgelaten op welke wijze zij middelen aan de kinderopvang ten goede willen laten komen. Hoewel steeds meer werkgevers oog hebben voor het belang van kinderopvangfaciliteiten ten behoeve van hun werknemers, heeft het kabinet zich afgevraagd of er niet een landelijke stimulator nodig blijft om werkgevers te bewegen aan kinderopvang te doen. Door de decentralisatie van onder andere kinderopvangbudget, waarvoor goede gronden bestaan, is het risico aanwezig dat gemeenten minder budget voor kinderopvang beschikbaar zullen stellen en met name de alsdan niet meer verplichte tegemoetkoming van f 2000 aan werkgevers die kinderopvangplaatsen inhuren niet zullen continueren. Met deze lokale faciliteit is thans een bedrag van ongeveer f 40 mln gemoeid. Dit kan een negatieve uitwerking hebben op de vraag naar bedrijfsplaatsen. Omdat bedrijfsplaatsen het dragende geheel voor het voortbestaan van de (gesubsidieerde) kinderopvang zijn, is in het Regeringsstandpunt naar aanleiding van het rapport van de Commissie Kwaliteit Kinderopvang (Kamerstukken II 1994/95, 21 180, nr. 27) onderzoek aangekondigd naar een mogelijke fiscale stimulator voor werkgevers. Vervolgens is hiervoor een bedrag van f 45 mln structureel uitgetrokken in het kader van de aanwending van de opbrengst van het reparatiewetsvoorstel BTW. Volledigheidshalve zij erop gewezen dat er geen inhoudelijke relatie bestaat tussen de decentralisatiekorting en het bedrag aan tegemoetkomingen voor werkgevers onder de Stimuleringsmaatregel. Evenmin bestaat er een relatie tussen de dekking van de vermindering kinderopvang en de korting die bij decentralisatie van het kinderopvangbudget wordt doorgevoerd.

De voorgestelde faciliteit behelst in globale zin een tegemoetkoming van 20% in de kosten van opvang van kinderen jonger dan 13 jaar. Met de voorgestelde faciliteit wordt de continuïteit van de budgetten die het bedrijfsleven reserveert ten behoeve van kinderopvang het beste gewaarborgd. In macro-termen is sprake van een nagenoeg gehele compensatie; op instellingsniveau zal een en ander sterk afhangen van het gemeentelijk beleid ter zake van kinderopvang en het lokale bedrijfsleven.

De uitwerking van een fiscale faciliteit voor werkgevers vindt plaats in het onderhavige wetsvoorstel. De faciliteit bestaat uit een tegemoetkoming van 20% van de kosten van kinderopvang die werkgevers maken ten behoeve van de opvang van de kinderen van hun werknemers jonger dan 13 jaar. De tegemoetkoming komt in mindering op de af te dragen loonheffing. Met deze keuze wordt aangesloten bij de vormgeving van de overige maatregelen in dit wetsvoorstel waardoor sprake is van een zo veel mogelijk samenhangend geheel van arbeidgerelateerde faciliteiten.

Als kosten van kinderopvang worden in aanmerking genomen de betalingen van werkgevers, direct of indirect door middel van vergoedingen aan werknemers, voor kinderopvang waarvoor krachtens artikel 20, eerste lid, van de Welzijnswet 1994 bij gemeentelijke verordening regels zijn gesteld met betrekking tot de kwaliteit. Voorts worden als

kosten van kinderopvang in aanmerking genomen de bijdragen van een werkgever aan een in het kader van een in een CAO voorzien fonds ten behoeve van kinderopvang voor zijn werknemers. Indien de werkgever zelf de kinderopvang verricht, worden bij ministeriële regeling nadere regels gesteld ter bepaling van de kosten van kinderopvang. In alle situaties wordt uitgegaan van de netto-lasten voor de werkgever. Dit betekent dat de bijdragen van werknemers aan werkgevers ten behoeve van de kinderopvang in mindering worden gebracht op de grondslag voor de 20%-faciliteit.

Budgettaire aspecten

Budgettair beslag (belasting en premies volksverzekeringen) op kasbasis van de verminderingen in mln.

	1996	1997	1998	struc
Belastingderving (kas)				
1. vermindering lage lonen	454	518	518	518
2. vermindering langdurig-werklozen ¹	57	74	89	83
3. vermindering onderwijs	115	130	130	130
4. vermindering kinderopvang	39	45	45	45
Premiederving (trans)				
1. vermindering lage lonen	0	0	0	0
2. vermindering langdurig-werklozen ¹	496	550	625	588
3. vermindering onderwijs	277	266	255	256
4. vermindering kinderopvang	0	0	0	0

¹ In deze cijfers is inbegrepen het budgettaire beslag van gebruikmaking van de in het wetsvoorstel opgenomen mogelijkheid gebieden aan te wijzen waar de vermindering langdurig werklozen reeds van toepassing is na een werkloosheidstermijn van zes maanden.

De kosten van de vermindering lage lonen (518 mln structureel) komen ten laste van de algemene middelen en maakt onderdeel uit van de voor 1996 beschikbare ruimte voor lastenverlichting. De overheid als werkgever komt bij de huidige salarisstructuur niet of nauwelijks in aanmerking voor de vermindering lage lonen.

Voor de financiering van de vermindering langdurig werklozen is beschikbaar het budgettaire beslag van de Wba-regeling. Structureel gaat het daarbij om een bedrag van f 443 mln. Voor zover dit bedrag ten laste van de werknemersfondsen (f 175 mln structureel) komt, komt het in het voorliggende wetsvoorstel in eerste instantie ten laste van het tarief eerste schijf. Ten einde een stijging van het tarief eerste schijf uit dien hoofde te voorkomen, zal de rijksbijdrage aan de werknemersfondsen voor dat bedrag worden gekort. Voor zover de regeling leidt tot een hoger budgettair beslag, bij voorbeeld door een extra instroom, zal dat gefinancierd worden door een aanpassing van het tarief eerste schijf.

De financiering van de vermindering langdurig werklozen vindt plaats via belasting en premie voor de volksverzekeringen in de verhouding belastingdeel tarief eerste schijf/premiedeel tarief eerste schijf conform het advies van de SER over de vormgeving van de nieuwe Wba.

Het budgettaire beslag van de vermindering onderwijs komt voor 130 mln ten laste van de algemene middelen en voor 256 mln (structureel) ten laste van de sociale fondsen volksverzekeringen. De 130 mln maakt onderdeel uit van de in het regeerakkoord gereserveerde bedrag van 500 mln voor 1996 ten behoeve van de stimulering van het midden- en kleinbedrijf.

De kosten van de vermindering kinderopvang (structureel: 45 mln) komen ten laste van de algemene middelen en worden gefinancierd uit de

opbrengst van het wetsvoorstel constructiebestrijding BTW/overdrachtsbelasting.

Werkgelegenheidseffecten

Uit de Macro Economische Verkenning 1996 van het Centraal Planbureau blijkt dat de werkgelegenheid voor 1996 mede op basis van de beleidsvoornemens van het kabinet voor 1996, waarvan ook dit wetsvoorstel onderdeel uitmaakt, naar verwachting zal toenemen met 100 000 arbeidsplaatsen. Een schatting van de verwachte kwantitatieve effecten van de in dit wetsvoorstel opgenomen maatregelen op de werkgelegenheid is niet voorhanden. Wel kan uit een onderzoek van het Centraal Planbureau¹ naar een vergelijking tussen de werkgelegenheidseffecten van een BTW-verlaging en een afdrachtskorting in kwalitatieve zin worden afgeleid dat een vermindering van loonheffing met een vast bedrag op zich effectief kan zijn voor de werkgelegenheid met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Uitvoeringsaspecten en administratieve lasten

Het wetsvoorstel vergt een aanpassing van het formulier betreffende de aangifte loonbelasting en van verschillende automatiseringssystemen van de Belastingdienst. Bovendien zal de introductie van de afdrachtsverminderingen gepaard moeten gaan met een voorlichtingscampagne. De daarmee gemoeide incidentele kosten bedragen ca. f 5,5 mln.

De taakverzwaring als gevolg van de verminderingen in de vorm van extra vastleggingen en extra controle vergt voor de belastingdienst aan extra uitvoeringskosten f 23 mln per jaar structureel, ingaande in het jaar 1996.

Het wetsvoorstel voorziet erin dat de verminderingen op de afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen door de inhoudingsplichtige zelf worden toegepast. Daartoe legt de inhoudingsplichtige de voor de berekening van de hoogte van de diverse verminderingen benodigde gegevens zelf vast, berekent hij op basis van deze gegevens zelf de hoogte van de in aanmerking te nemen verminderingen, en brengt hij de aldus vastgestelde bedragen zelf op de aangifte loonbelasting/premie voor de volksverzekeringen in mindering op de verschuldigde loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Het toepassen van het instrument van de vermindering heeft invloed op de administratieve lasten voor werkgevers. De werkgever, die van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken, zal zijn administratie moeten aanpassen. Daartegenover staan echter forse fiscale voordelen van de verminderingen. Binnen de gestelde prioriteiten met betrekking tot werkloosheidsbestrijding en het daarvoor gekozen instrumentarium is er naar gestreefd extra en onnodige administratieve lasten te voorkomen. Zo is om redenen van eenvoud gekozen voor onder andere de 32 uur als referentiepunt voor voltijdswerk en een optieregeling voor feitelijk gewerkte uren.

Voorts wordt erop gewezen dat op twee onderdelen het voorstel leidt tot een vermindering van de administratieve lasten voor werkgevers. Het gaat daarbij om het vervallen van de Zfw-franchise en de stroomlijning en vereenvoudiging van de Wba door de vermindering langdurig werklozen.

Het wetsvoorstel heeft geen invloed op de formaliteiten met betrekking tot het werknemerschap, zoals de loonbelastingverklaring en de verminderingsbeschikking loonbelasting. Het gaat om faciliteiten voor de werkgever; de werknemer staat daar geheel buiten. Indien de werknemer aangifte voor de inkomstenbelasting doet, kan hij de van hem ingehouden

¹ Dit onderzoek is de Kamer bij brief van 22 september 1995 (AFP95/339) toegezonden.

loonheffing verrekenen met de verschuldigde inkomstenbelasting. De ingehouden loonheffing staat, zoals in voorafgaande jaren, vermeld op de zogenoemde jaaropgave van de werkgever die hij jaarlijks van zijn werkgever ontvangt.

Inbedding in de fiscale sfeer van maatregelen die in de sfeer van andere ministeries zijn gelegen, roept de vraag op of dit tot bijzondere complicaties kan leiden. Ook bij de invoering van de faciliteit voor speur- en ontwikkelingswerk heeft die vraag gespeeld. Inmiddels is met die regeling ervaring opgedaan en is niet gebleken dat bijzondere complicaties zich hebben voorgedaan. Daarbij is er bij de in dit wetsvoorstel opgenomen verminderingen naar gestreefd de criteria zo duidelijk en eenvoudig mogelijk vast te stellen.

Met betrekking tot de gevolgen van de voorgestelde maatregelen voor de rechterlijke macht kan het volgende worden opgemerkt. Naar het zich laat aanzien zullen geschillen met betrekking tot de onderhavige wet sterk feitelijk van aard zijn. Dergelijke geschillen lenen zich slecht voor beslechting door de rechter. Partijen zullen daarom doorgaans in een eerder stadium een oplossing trachten te vinden. Het is mede met het oog daarop thans onmogelijk te kwantificeren hoe groot de – overigens bij nieuwe wetgeving onvermijdelijke – vergroting van de druk voor de belastingrechter en het College van Beroep voor het bedrijfsleven zullen zijn.

Inwerkingtreding

Voorgesteld wordt het nieuwe systeem van verminderingen op de af te dragen loonbelasting/premie voor de volksverzekeringen in werking te laten treden op 1 januari 1996. Een aantal wijzigingen naar aanleiding van het vervallen van de Wba per die datum zal op een later tijdstip plaatsvinden; hiervoor zij verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij de artikelen 36 t/m 39.

II. TOELICHTING OP DE ARTIKELEN

Algemeen

Het voorstel van Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) is verdeeld in twaalf hoofdstukken. Na hoofdstuk I (algemeen) is in hoofdstuk II een opsomming gegeven van de soorten verminderingen die de inhoudingsplichtige op de af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen in mindering kan brengen. Tevens bevat dit hoofdstuk de techniek volgens welke de feitelijk toe te passen afdrachtskorting moet worden berekend. In de hoofdstukken III tot en met VIII worden per soort vermindering regels gegeven. Hoofdstuk IX bevat bepalingen met betrekking tot administratieve boeten inzake speur- en ontwikkelingswerk. Hoofdstuk X bevat bijzondere bepalingen inzake beroep en bevoegdheden. In hoofdstuk XI zijn aanvullende regelingen opgenomen. Hoofdstuk XII bevat de overgangs- en slotbepalingen.

Hierna zal worden ingegaan op de verschillende artikelen.

HOOFDSTUK I (ALGEMEEN)

Artikelen 1 en 2

De artikelen 1 en 2 bevatten enkele begripsbepalingen die voor de WVA van belang zijn. In artikel 1, eerste lid, onderdelen a tot en met e, zijn de begrippen inhoudingsplichtige, loontijdvak, loon, toetsloon en langdurige werkloze gedefinieerd. In onderdeel e is de omschrijving van werkloze ten opzichte van de Wet bevordering arbeidsinpassing aangepast aan de door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie gewenste ontkoppeling van de toepassing van de Kaderregeling Arbeidsinpassing. Tevens vervalt de tot nu toe in de Wet bevordering arbeidsinpassing gehanteerde differentiatie in de doelgroepen. Iedereen die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie kan in aanmerking worden genomen voor de vermindering langdurig werklozen, mits aan de andere voorwaarden in de WVA is voldaan. Hiermee wordt de uitvoering aanmerkelijk vereenvoudigd.

In het eerste lid, onderdelen f en g, zijn enkele begripsbepalingen ten behoeve van de vermindering zeevaart opgenomen. De onderdelen h tot en met m en het derde lid bevatten begripsbepalingen ten behoeve van de S&O-vermindering.

In het tweede lid van artikel 1 is bepaald dat voor de toepassing van artikel 1, eerste lid, onderdeel c, uitkeringen op grond van de Ziektewet en soortgelijke uitkeringen niet worden aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking. Deze bepaling is ontleend aan artikel 17, tweede lid, van de Wet op de loonbelasting 1964. Hiermee wordt voorkomen dat de werkgever door ziekte van een werknemer de afdrachtskorting geheel of gedeeltelijk misloopt.

In het vierde lid wordt aangeduid door wie de in deze wet bedoelde ministeriële regelingen dienen te worden uitgevaardigd.

Artikel 2 bevat de definitie van het begrip werknemer. De formuleringen zijn ontleend aan artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964. Het eerste tot en met het derde lid hebben betrekking op werknemers met een «echte» dienstbetrekking. Niet van belang is of de desbetreffende werknemer ook werkelijk bijdraagt aan de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Is bij voorbeeld een werknemer geen loonbelasting verschuldigd ingevolge een regeling ter voorkoming van dubbele belasting, dan staat dit de afdrachtskorting niet in de weg.

Ingevolge het vierde lid van artikel 2 worden enige uit de loonbelasting bekende fictieve dienstbetrekkingen onder de regeling gebracht. Het betreft de arbeidsverhouding van (handels)agenten, subagenten, bij wijze van sociale werkvoorziening tewerkgestelden, kinderen werkzaam in het bedrijf van hun ouders, bestuurders van werknemerscoöperaties, uitzendkrachten, thuiswerkers, hulpen van thuiswerkers en zogenaamde gelijkgestelden. Hun arbeidsverhoudingen gelijken zodanig op «echte» dienstbetrekkingen dat zij daaraan op het punt van de onderhavige faciliteit gelijk kunnen worden gesteld.

HOOFDSTUK II (VERMINDERING AF TE DRAGEN LOONBELASTING EN PREMIE VOOR DE VOLKSVERZEKERINGEN)

Artikel 3

In artikel 3 is een opsomming gegeven van de reeds in het algemene deel van deze memorie beschreven verminderingen die de inhoudingsplichtige mag toepassen. Het gaat daarbij om de vermindering lage lonen, de vermindering langdurig werklozen, de vermindering onderwijs, de vermindering kinderopvang, de vermindering zeevaart en de

S&O-vermindering. De opzet van de vermindering kinderopvang wijkt af van de overige verminderingen. Bij de vermindering kinderopvang is de positie van de werknemer niet van belang, maar gaat het om een vermindering die gerelateerd is aan de door de inhoudingsplichtige gemaakte kosten van kinderopvang. De overige verminderingen zijn wel gekoppeld aan een werknemer die aan bepaalde voorwaarden voldoet.

De vermindering lage lonen, de vermindering kinderopvang en de S&O-vermindering komen uitsluitend ten laste van de loonbelasting (artikel 3, tweede lid). De vermindering langdurig werklozen, de vermindering onderwijs en de vermindering zeevaart komen ten laste van de loonbelasting en de premie voor de volksverzekeringen (artikel 3, derde lid). Deze toedeling is overigens uitsluitend van belang voor de verdeling van de afdrachtskortingen over de belasting en premie voor de volksverzekeringen. Voor de inhoudingsplichtige heeft deze toedeling geen gevolgen. In de tweede volzin van het tweede lid is namelijk met het oog op een praktische hanteerbaarheid door inhoudingsplichtigen bepaald dat de af te dragen premie voor de volksverzekeringen wordt gelijkgesteld met af te dragen loonbelasting. Derhalve behoeft in de praktijk de inhoudingsplichtige geen onderscheid te maken tussen belasting en premie voor de volksverzekeringen. Aldus is de afdrachtskorting geheel ingebed in de sinds 1990 («Oort-wetgeving») geldende systematiek voor de gecombineerde inhouding van loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

De inhoudingsplichtige mag dus voor elke werknemer die voldoet aan de voorwaarden de desbetreffende vermindering toepassen op het gezamenlijke bedrag van de ingehouden loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Mede om redenen van praktische uitvoerbaarheid worden de verminderingen niet per individuele werknemer toegepast, maar komt het totale bedrag van de verminderingen in aftrek op het totale bedrag van de over de lonen van alle werknemers af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Hierdoor is het mogelijk de verminderingen ook geldend te maken indien in een individueel geval de vermindering meer bedraagt dan de af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Met betrekking tot de vermindering zeevaart geldt de beperking dat het bedrag van de vermindering uitsluitend in aftrek kan worden gebracht op de ter zake van zeevarenden af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Dit is geregeld in artikel 17, eerste lid.

Ten einde te voorkomen dat de vermindering zou leiden tot een door de fiscus uit te betalen bedrag, is in de aanhef van het eerste lid van artikel 3 bepaald dat het per saldo af te dragen bedrag aan loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen niet negatief kan worden.

In de gekozen opzet blijft ten aanzien van de werknemer het normale inhoudingsregime gelden. De over zijn loon verschuldigde loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen wordt volgens de gebruikelijke regels ingehouden. De ingehouden belasting en premie geldt vervolgens ook voor de toepassing van artikel 63 van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 in zijn geheel als geheven loonbelasting en premie, en komt als zodanig als voorheffing voor verrekening met de verschuldigde inkomstenbelasting en premies in aanmerking. Hieraan doet niet af dat de inhoudingsplichtige op grond van de onderhavige bepaling een deel niet hoeft af te dragen. Aan de regeling zijn dan ook geen fiscale gevolgen voor de werknemer verbonden.

De verminderingen zijn ingebed in het fiscale systeem; de onderhavige regeling maakt deel uit van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de heffing en invordering van de loonbelasting. Hieruit vloeit voort dat de onderhavige wet een belastingwet is in de zin van artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van de Algemene wet inzake rijksbelastingen. De bepalingen van die wet zijn daarom rechtstreeks van toepassing, voor zover daarop althans in de WVA geen uitzondering wordt gemaakt.

Hiervoor is geschetst dat de uitvoering van de verminderingen deel uitmaakt van het wettelijke systeem van de loonbelasting. Dit betekent dat volgens de normale regels aangifte moet worden gedaan van de af te dragen loonbelasting, waarbij de verminderingen een negatief component vormen, en dat ook overigens de formele bepalingen die van toepassing zijn voor de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen gelden voor de verminderingen.

De inkadering in de loonbelasting brengt tevens mee dat de criteria voor de toepassing van de verminderingen moeten worden beoordeeld op het tijdstip van inhouding van de loonbelasting.

Indien de verminderingen ten onrechte of tot een te hoog bedrag zijn toegepast, kan de inspecteur door middel van een aan de inhoudingsplichtige op te leggen naheffingsaanslag de te weinig afgedragen loonbelasting/premie voor de volksverzekeringen naheffen. Ook hierbij zijn de bepalingen van de Algemene wet inzake rijksbelastingen van toepassing, met inbegrip van de regels ter zake van administratieve boeten en ter zake van heffingsrente.

Indien de verminderingen door de inhoudingsplichtige tot een te laag bedrag in zijn aangiften zijn verwerkt, kan de inhoudingsplichtige volgens de normale regels om teruggaaf van de teveel afgedragen loonbelasting/premie voor de volksverzekeringen verzoeken.

Artikel 4

Artikel 4, eerste lid, strekt ertoe te voorkomen dat de vermindering langdurig werklozen samenloopt met de vermindering onderwijs.

In het tweede lid is bepaald dat de vermindering zeevaart geen toepassing vindt voor zover op het loon de S&O-vermindering is toegepast. Deze bepaling is ontleend aan artikel 2, derde lid, van de Wet belasting- en premiefaciliteit voor de zeevaart 1995.

Artikel 5

Artikel 5, eerste lid, bevat de bedragen per werknemer met een volledige arbeidsduur per kalenderjaar van de vermindering lage lonen, de vermindering langdurig werklozen en de vermindering onderwijs. Met betrekking tot de vermindering lage lonen geldt ten aanzien van werknemers jonger dan 23 jaar voor iedere leeftijd van 15 tot en met 22 jaar een afzonderlijk – lager – aftrekbedrag. Deze bedragen zijn afgeleid van het bedrag voor werknemers van 23 jaar en ouder (f 1185) aan de hand van de percentages die worden gehanteerd bij de afleiding van de minimumjeugdlonen van het volwassenen-minimumloon. De systematiek van de loonbelasting brengt mee dat voor het vaststellen van het bedrag van de vermindering lage lonen bepalend is de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van inhouding van de loonbelasting en de premie voor de volksverzekeringen.

In artikel 5, tweede lid, wordt voor de hoogte van het bedrag van de vermindering kinderopvang, die een afwijkend regime kent, verwezen naar hoofdstuk VI. Voor de hoogte van het bedrag van de vermindering zeevaart en van het bedrag van de S&O-vermindering wordt ingevolge het derde en het vierde lid verwezen naar de hoofdstukken VII en VIII.

In het vijfde lid is bepaald dat de vaste bedragen, bedoeld in het eerste lid, naar tijdsgelang worden verdeeld over de loontijdvakken van het kalenderjaar. Bij deze toedeling is aansluiting gezocht bij de systematiek van de inhouding van de loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Dezelfde toedeling is van toepassing voor de beoordeling van de vraag of het loon van de werknemer al dan niet hoger is dan het toetsloon, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel d. Dit is het bedrag aan loon waarboven de inhoudingsplichtige niet meer in aanmerking komt voor een loonafhankelijke vermindering (vermindering lage lonen,

vermindering langdurig werklozen en de vermindering onderwijs); bij de desbetreffende bepalingen zal het begrip toetsloon nader worden toegelicht.

Als gevolg van de verdeling van de vaste bedragen en het toetsloon naar tijdsgelang over de loontijdvakken van een kalenderjaar worden de verminderingsbedragen en het toetsloon tijdsevenredig verminderd. Voor een werknemer die bij voorbeeld een half jaar in dienst is geldt aldus op jaarbasis in beginsel een half verminderingsbedrag.

In de tweede volzin van het vijfde lid is een delegatiebepaling opgenomen die de Minister van Financiën de mogelijkheid biedt bij ministeriële regeling nadere regels te stellen met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking niet gedurende het gehele kalenderjaar heeft bestaan. Deze bepaling ziet met name op situaties waarin de periode waarover het loon is genoten, afwijkt van het loontijdvak, zoals bij voorbeeld het geval is bij toepassing van de zogenaamde scholieren- en studentenregeling (artikel 22a Uitvoeringsregeling loonbelasting 1990).

Artikel 6

In artikel 6, eerste lid, zijn regels opgenomen die ertoe strekken de vaste verminderingsbedragen en het toetsloon te herleiden voor de deeltijdwerknemer met een vaste arbeidsduur (onderdeel a) en de werknemer zonder overeengekomen vaste arbeidsduur, zoals een oproepkracht (onderdeel b).

Met betrekking tot de in onderdeel a bedoelde deeltijdwerknemers worden de desbetreffende bedragen verminderd naar rato van de overeengekomen vaste arbeidsduur. In de praktijk staat niet altijd vast wat als volledige arbeidsduur moet worden beschouwd. Daarom is uit een oogpunt van praktische toepassing in artikel 6, tweede lid, de volledige arbeidsduur voor een kalenderweek gesteld op 32 uren. In de tweede volzin van het tweede lid is een delegatiebepaling opgenomen die de Minister van Financiën, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de mogelijkheid biedt bij ministeriële regeling voor bijzondere gevallen een afwijkende volledige arbeidsduur vast te stellen. Hierbij dient gedacht te worden aan die gevallen waarin de feitelijke volledige arbeidsduur minder dan 32 uur per week bedraagt.

Artikel 6, derde lid, bepaalt dat met betrekking tot een werknemer zonder overeengekomen vaste arbeidsduur de vermindering plaatsvindt aan de hand van het aantal uren waarover loon is verschuldigd. Het gaat daarbij bij voorbeeld om oproepkrachten zonder overeengekomen vaste arbeidsduur. Met betrekking tot deze werknemers bieden de contractuele uren geen aanknopingspunt. De tweede volzin van het derde lid bevat een delegatiebepaling die de Minister van Financiën de mogelijkheid geeft, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, nadere regels te stellen voor het geval de evenredige vermindering plaatsvindt aan de hand van het aantal uren waarover loon is verschuldigd. Deze delegatiebepaling ziet tevens op de gevallen dat het loon niet per tijdseenheid wordt berekend, zoals bij stukloon het geval is. Het ligt in het voornemen voor dergelijke gevallen voor te schrijven dat de herleiding van de kortingsbedragen en het toetsloon niet tijdsevenredig, maar inkomensevenredig plaatsvindt. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat degene die op basis van het stukloon een loon van ten minste het minimumloon verdient, wordt geacht een volledige arbeidsduur te hebben.

Het vierde lid van artikel 6 biedt de inhoudingsplichtige de mogelijkheid voor door hem aan te wijzen categorieën werknemers met een overeengekomen arbeidsduur die korter is dan de volledige arbeidsduur, voor de herleiding van de kortingsbedragen en het toetsloon uit te gaan van de werkelijk gewerkte arbeidsuren in plaats van de contractuele uren. De inhoudingsplichtige dient in dat geval vooraf voor een periode van een

kalenderjaar te bepalen of en voor welke werknemers of categorie werknemers hij van de optieregeling gebruik wil maken. Ten behoeve van de controle door de Belastingdienst dient de inhoudingsplichtige een overzicht van de desbetreffende werknemers of categorie werknemers en een urenregistratie bij de loonadministratie te bewaren.

HOOFDSTUK III (VERMINDERING LAGE LONEN)

Artikel 7

In artikel 7 zijn de voorwaarden opgenomen met betrekking tot de vermindering lage lonen. De vermindering lage lonen kan alleen worden toegepast als het loon van de werknemer in het desbetreffende loontijdvak niet meer bedraagt dan diens toetsloon voor dat tijdvak. Voor werknemers die niet het gehele jaar hebben gewerkt en deeltijdwerkers, moet het toetsloon worden bepaald aan de hand van de in artikel 5 en 6 opgenomen herleidingsregels. Het toetsloon voor de vermindering lage lonen bedraagt voor werknemers van 23 jaar en ouder f 32 755 per kalenderjaar (bedrag 1995). Dit bedrag is het fiscale equivalent van 115% van het minimumloon voor 23-jarigen en ouder. Ten aanzien van werknemers jonger dan 23 jaar geldt voor iedere leeftijd van 15 tot en met 22 jaar een afzonderlijk – lager – toetsloon dat steeds het fiscale equivalent is van 115% van het desbetreffende minimumjeugdloon. Voor de vaststelling van het toetsloon is bepalend de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van inhouding van de loonbelasting en de premie voor de volksverzekeringen.

HOOFDSTUK IV (VERMINDERING LANGDURIG WERKLOZEN)

Artikel 8

Artikel 8, eerste lid, bevat de voorwaarden voor de toepassing van de vermindering langdurig werklozen. De vermindering langdurig werklozen kan worden toegepast met betrekking tot een werknemer voor wie de inhoudingsplichtige over een verklaring langdurig werkloze, als bedoeld in artikel 9 beschikt en wiens loon in het desbetreffende loontijdvak niet meer bedraagt dan diens toetsloon voor dat tijdvak. Bij de berekening van het toetsloon dienen de in de artikel 5 en 6 opgenomen herleidingsregels in acht te worden genomen. In de tweede volzin is bepaald dat het toetsloon voor de vermindering langdurig werklozen f 36 855 (bedrag 1995) per kalenderjaar bedraagt. Dit bedrag is het fiscale equivalent van 130% van het minimumloon voor 23-jarigen en ouder.

In het tweede is bepaald dat de vermindering langdurig werklozen per werknemer niet langer dan 48 maanden van toepassing is.

Artikel 9

In dit artikel wordt de afgifte van de verklaring langdurig werkloze door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie geregeld. Deze bepalingen zijn overeenkomstig de bepalingen in de thans nog geldende Wet bevordering arbeidsinpassing. In het eerste lid is toegevoegd dat de verklaring het sociaal-fiscaal nummer van de werknemer moet bevatten. Dit is noodzakelijk om een goede controle op de uitvoering van de vermindering langdurig werklozen te kunnen uitoefenen. De inhoudingsplichtige moet een afschrift van de verklaring bewaren bij de loonadministratie. Ingevolge artikel 47 van de Algemene wet inzake rijksbelastingen is de inhoudingsplichtige verplicht de loonadministratie voor raadpleging beschikbaar te stellen aan de inspecteur.

Artikel 10

Dit artikel bevat een aantal bepalingen met betrekking tot het niet afgeven van een verklaring langdurig werkloze door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

In artikel 1, onderdeel a, is bepaald dat geen verklaring wordt afgegeven indien deze wordt gevraagd voor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd van minder dan 12 weken of voor een dienstbetrekking met een gemiddelde werkweek van minder dan 15 uur. In de thans nog geldende Wet bevordering arbeidsinpassing is voor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd een minimale duur van 6 maanden opgenomen. Achtergrond van deze bepaling is een beperking van de uitvoeringslast voor de Arbeidsvoorzieningsorganisatie nu niet voor kleine dienstverbanden (uitzendarbeid en zo genoemde 0-urencontracten) een verklaring langdurig werkloze behoeft te worden afgegeven. Bovendien geldt voor langdurig werklozen meer dan voor andere werklozen dat enige zekerheid rond het dienstverband tot een duurzamer arbeidsinpassing leidt, hetgeen mede het doel is van de vermindering langdurig werklozen.

De in de onderdelen b en c opgenomen bepalingen met betrekking tot het niet afgeven van een verklaring langdurig werkloze door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zijn overeenkomstig hetgeen hierover is bepaald in de thans nog geldende Wet bevordering arbeidsinpassing (artikel 5). In het kader van de vereenvoudiging van de uitvoering zijn de zogenaamde 10%-norm, de uitzonderingsmogelijkheden en de wijze waarop de 10%-norm getoetst moest worden, vervallen. Ontslagen op basis van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter zijn geen grond meer voor het niet afgeven van een verklaring.

Artikel 11

In artikel 11, eerste lid, zijn de gronden opgenomen waarop de verklaring langdurig werkloze bij beschikking door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt ingetrokken. De bepalingen uit de oude Wet bevordering arbeidsinpassing die betrekking hebben op de intrekking van de verklaring langdurig werkloze zijn voor zover nodig overgenomen in deze wet. De differentiatie in de duur van de premievrijstelling naar doelgroepen is komen te vervallen met de vereenvoudiging van de definitie van werkloze. In onderdeel c is een intrekkinggrond toegevoegd welke het mogelijk maakt abusievelijk gedane afgiften van verklaringen te redresseren. Een dergelijk redres zal niet voor het verleden gelden. Van de intrekking van de verklaring langdurig werkloze wordt de inspecteur in kennis gesteld.

Het tweede lid biedt de Arbeidsvoorzieningsorganisatie de mogelijkheid om in afwijking van het eerste lid, onderdeel a, bij beschikking te beslissen dat de verklaring niet wordt ingetrokken. Met name wordt hierbij gedacht aan de situatie dat er om economische redenen een of meer werknemers ontslagen worden, maar er geen sprake is van verdringing. Voor alle betrokkenen bij de uitvoering van deze wet is het van belang dat de Arbeidsvoorzieningsorganisatie in deze situaties een voor een ieder kenbaar besluit neemt over eventueel niet intrekken van de verklaring.

Het derde lid bevat een administratief voorschrift met betrekking tot de beschikking, bedoeld in het eerste en het tweede lid.

Artikel 12

In dit artikel zijn enige delegatiebepalingen opgenomen.

Het eerste lid, onderdeel a, biedt de Minister van Financiën de mogelijkheid om, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en na overleg met de Minister van Economische

Zaken, voor bepaalde gebieden met een hoge werkloosheid de in artikel 1, eerste lid, onderdeel e, bedoelde werkloosheidsperiode van 12 maanden terug te brengen tot minimaal 6 maanden. Het ligt in het voornemen deze mogelijkheid toe te passen in het kader van het grote-stedenbeleid.

Het eerste lid, onderdeel b, strekt ertoe de Minister van Financiën in de gelegenheid te stellen, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het begrip langdurig werkloze, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel e, uit te breiden. Het ligt in het voornemen van deze mogelijkheid gebruik te maken om werknemers die werkzaam zijn in het kader van de Jeugdwerk-garantiewet, de Wet Sociale Werkvoorziening, banenpools, het 40 000-banenplan en deelnemers aan een werkgelegenheidsfonds gelijk te stellen aan langdurig werklozen. Voor alle duidelijkheid zij opgemerkt dat aldus voor hen niet de voorwaarde geldt van 12 maanden werkloosheid. Vanzelfsprekend geldt wel de voorwaarde dat het loon minder bedraagt dan 130% van het wettelijke minimumloon voor volwassenen. Voorts kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de periodes van niet als werkloos werkzoekende staan ingeschreven, die niet gelden als onderbreking (onderdeel c). Deze bepalingen zijn inhoudelijk gelijk aan het bepaalde in artikel 1, tweede lid, van de oude Wet bevordering arbeidsinpassing.

Van onderdeel c zal voorts gebruik worden gemaakt om de mogelijkheid te scheppen dat werknemers eerst maximaal een jaar bij een potentiële werkgever worden gedetacheerd alvorens zij bij die werkgever in dienst treden. In een dergelijk geval zal de periode van detachering niet gelden als onderbreking van de duur van niet als werkloos werkzoekende staan ingeschreven. Krachtens de huidige Wet bevordering arbeidsinpassing is een soortgelijke regeling van toepassing. Vanzelfsprekend is het niet de bedoeling dat hierdoor de periode van 48 maanden gedurende welke de vermindering langdurig werklozen ten hoogste kan worden toegepast, in feite wordt verlengd. Daarom zal als voorwaarde worden gesteld dat de periode van 48 maanden wordt gekort met de periode van toepassing van de vermindering gedurende de detachering. De aanhef van artikel 12 biedt de mogelijkheid een dergelijke voorwaarde te stellen.

Artikel 13

Artikel 13 bevat een algemene delegatiebepaling die de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de mogelijkheid biedt, na overleg met de Minister van Financiën, regels te stellen ter bevordering van een goede uitvoering van de vermindering langdurig werklozen. Voorts kunnen op basis van dit artikel regels worden gesteld met betrekking tot het door inhoudingsplichtigen en andere betrokkenen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekken van informatie die nodig is voor het verkrijgen van inzicht in de werking van de vermindering langdurig werklozen en de vermindering lage lonen.

HOOFDSTUK V (VERMINDERING ONDERWIJS)

Artikel 14

In artikel 14, eerste lid, wordt bepaald met betrekking tot welke werknemers de vermindering onderwijs van toepassing is. Daarbij is rekening gehouden met het in werking treden van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) op 1 januari 1996. De beroepsopleidende leerweg van de in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen a tot en met e, van de WEB genoemde opleidingen, komt qua niveau en qua inhoud overeen met de opleidingstypen die voorheen, onder de op 1 januari 1996 vervallende Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (WCBO), werden onderscheiden in drie categorieën: de opleidingen tot beginnende

beroepsuitoefening, de opleidingen tot zelfstandige beroepsuitoefening en de opleidingen tot gespecialiseerde beroepsuitoefening.

Omdat de kwalificatiestructuur zoals die is opgenomen in de WEB nog niet direct met ingang van 1 januari 1996 zal gelden maar voor het grootste gedeelte pas op 1 augustus 1996 zal worden ingevoerd, is in artikel 40 van het onderhavige wetsvoorstel tevens voorzien in toepassing van de vermindering onderwijs op de overeenkomstige oude opleidingstypen van de WCBO.

Bovendien is, eveneens in artikel 40, voorzien in een verwijzing naar de op grond van het overgangsrecht WEB en het overgangsrecht WCBO (artikel F.18) nog van kracht zijnde oude opleidingen van de Wet op het leerlingwezen. Dit betekent dat voor bepaalde opleidingen leerlingwezen die in de WCBO overgangsrechtelijk zijn gehandhaafd, eveneens een vermindering onderwijs van toepassing zal zijn. Dit betreft alleen de gevallen waarin voor bepaalde opleidingen leerlingwezen op basis van de WCBO geen eindtermen waren vastgesteld en daarom in het overgangsrecht van de WCBO de oude praktijkprogramma's van de voordien geldende Wet op het leerlingwezen zijn gehandhaafd.

De faciliteit voor het onderwijs is ook van toepassing bij aanstelling van een werknemer als assistent in opleiding bij een universiteit of als onderzoeker in opleiding bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen of een onderzoeker in opleiding in dienst van een onder deze organisaties ressorterende onderzoekinstelling, zoals weergegeven in het eerste lid, onderdeel b, of bij aanstelling van een werknemer voor het verrichten van promotie-onderzoek bij een privaatrechtelijke rechtspersoon of de Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek TNO, zoals genoemd in het eerste lid, onderdeel c.

Zoals aangegeven in artikel 9.60, vierde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek wordt een assistent in opleiding tijdelijk bij de universiteit aangesteld ten einde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. Waar in onderdeel c sprake is van het verrichten van promotie-onderzoek is daaronder mede begrepen de opleiding tot technologisch ontwerper.

De in het eerste lid, onderdeel c, opgenomen zinsnede «met een loon overeenkomstig dat van een assistent in opleiding als bedoeld in artikel 9.60, vierde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek» wordt beoogd aansluiting te vinden bij het loon als is vastgesteld in het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek (de artikelen 13.11, 15.8 en 16.20), vermeerderd met het vakantiegeld (artikel 4.19).

In de overeenkomsten, genoemd in het eerste lid, onderdelen b en c, wordt onder meer het volgende vastgelegd.

– De privaatrechtelijke rechtspersoon of de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO, zoals genoemd in het eerste lid, onderdelen b en c, betaalt het gehele salaris (inclusief werkgeverslasten) van de assistent in opleiding, dan wel onderzoeker in opleiding.

– Indien de inhoudingsplichtige een universiteit is of de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen of een onder een van deze organisaties ressorterende onderzoekinstelling, zoals genoemd in het eerste lid, onderdeel b, dient de onderhavige lastenverlichting volledig te worden doorgegeven aan de privaatrechtelijke rechtspersoon of de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek TNO, die het salaris financiert.

– Bepalingen over de openbaarheid van gegevens.

– Bepalingen over de doorberekening van eventuele bijkomende kosten.

In de overeenkomst, genoemd in het eerste lid, onderdeel c, dienen afspraken met betrekking tot de begeleiding van het promotie-onderzoek te worden vastgelegd.

In het tweede lid van artikel 14 is bepaald dat met betrekking tot de werknemers, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, de vermindering onderwijs niet van toepassing is als het loon in het desbetreffende loontijdvak meer bedraagt dan diens toetsloon. Ingevolge de tweede volzin van het tweede lid geldt als toetsloon voor de vermindering onderwijs f 36 855 per kalenderjaar (bedrag 1995). Dit bedrag is het fiscale equivalent van 130% van het minimumloon voor 23-jarigen en ouder. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat met betrekking tot de werknemers, bedoeld in het eerste lid, onderdelen b en c, geen toetsloon geldt.

In het derde lid wordt met betrekking tot de in het eerste lid, onderdelen b en c, bedoelde werknemers de toepassing van de vermindering onderwijs beperkt tot een duur van 48 maanden. Naar het oordeel van de ondergetekenden dient, ook in het bijzondere geval waarin het promotie-onderzoek meer dan 48 maanden in beslag neemt, de vermindering onderwijs gedurende ten hoogste 48 maanden toepassing te vinden. Een uitzondering geldt voor het geval een langere duur het gevolg is van de omstandigheid dat het onderzoek in deeltijd plaatsvindt. In dat geval wordt de termijn van 48 maanden verlengd naar rato van de toegepaste deeltijdreductie. Praktisch gebeurt dit door het getal van 48 maanden te delen door de deeltijdfactor. Heeft de onderzoeker bij voorbeeld een aanstelling voor 24 uren per week, dan is zijn deeltijdfactor $24/32$ (de vermindering onderwijs bedraagt dan $24/32 \times f\ 4500 = f\ 3375$ op jaarbasis). De periode van 48 maanden wordt dan opgerekt tot $32/24 \times 48 = 64$ maanden. Aldus blijft de afdrachtskorting over het gehele onderzoek bezien gelijk: in plaats van een totale afdrachtskorting van $48/12 \times f\ 4500 = f\ 18\ 000$ geldt een totale afdrachtskorting van $64/12 \times f\ 3375$ is eveneens $f\ 18\ 000$. Het ligt voor de hand bij de herleiding van het aantal maanden rekenkundig af te ronden op gehele maanden.

Het vierde lid van artikel 14 bevat een administratief voorschrift ter zake van de in het eerste lid bedoelde overeenkomsten.

Het vijfde lid van artikel 14 bevat een delegatiebepaling op grond waarvan de Minister van Financiën, in overeenstemming met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, bij ministeriële regeling kan bepalen welke gegevens de in het eerste lid, onderdelen a, b en c, bedoelde overeenkomsten ten minste dienen te bevatten.

Artikel 15

Artikel 15 bevat een algemene delegatiebepaling die de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de mogelijkheid biedt, na overleg met de Ministers van Financiën en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij ministeriële regeling regels te stellen ter bevordering van de goede uitvoering van de vermindering onderwijs, alsmede met betrekking tot het verstrekken van inlichtingen ten behoeve van een registratie van het gebruik van deze faciliteit door instanties die eerstgenoemde minister kan aanwijzen. Met betrekking tot dit laatste onderwerp ligt het in het voornemen de werking van de vermindering onderwijs voor de diverse categorieën werknemers te volgen en aan een analyse te onderwerpen, zodat op basis daarvan inzicht kan worden verkregen of de regeling resulteert in de daarmee beoogde effecten op onder meer de uitbreiding van het aantal opleidingsplaatsen van deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg in het secundair beroepsonderwijs en de daarmee beoogde werkgelegenheidsaspecten. Hiertoe zal door genoemde minister een instantie worden aangewezen. In de ministeriële regeling dienaan-

gaande zal tevens de informatievoorziening ten behoeve van die instantie worden geregeld.

HOOFDSTUK VI (VERMINDERING KINDEROPVANG)

Artikel 16

In artikel 16 is de reeds in het algemene deel van deze memorie beschreven fiscale faciliteit voor de kinderopvang neergelegd. Het gaat daarbij om de door de inhoudingsplichtige gemaakte kosten van opvang van kinderen die jonger dan 13 jaar zijn van werknemers. Zoals gebruikelijk in de fiscale regelgeving gaat het daarbij om eigen kinderen, stiefkinderen en pleegkinderen. Voorwaarde is dat het kinderopvang betreft waarvoor krachtens artikel 20, eerste lid, van de Welzijnswet 1994 bij gemeentelijke verordening regels zijn gesteld met betrekking tot de kwaliteit. Artikel 20, eerste lid, van de Welzijnswet 1994 bepaalt dat, in afwijking van artikel 7, vierde lid, van die wet, bij gemeentelijke verordening regels moeten worden gesteld met betrekking tot bij algemene maatregel van bestuur aangewezen vormen van kinderopvang. Op deze wijze kunnen in afwachting van een landelijk kwaliteitssysteem voor kinderopvang waar artikel 7, vierde lid, van de Welzijnswet op doelt, gedurende een overgangsperiode van maximaal 5 jaar eisen worden gesteld met betrekking tot de kwaliteitsvoorschriften die door gemeenten in een verordening worden opgenomen. Om die reden is bij de fiscale tegemoetkoming voor kinderopvang vooralsnog aansluiting gezocht bij artikel 20 van de Welzijnswet.

Het eerste lid heeft betrekking op kinderopvang die een inhoudingsplichtige niet zelf verricht. In dat geval bedraagt de vermindering kinderopvang 20% van het bedrag dat de inhoudingsplichtige in het loontijdvak ter zake van dergelijke kinderopvang heeft betaald, nadat dit bedrag is verminderd met de eventuele bedragen welke de inhoudingsplichtige op de werknemers ter zake van kinderopvang heeft verhaald. Ingevolge het vierde lid van artikel 16 wordt met een betaling gelijkgesteld het verrekend zijn, het rentedragend zijn geworden van die kosten dan wel het ter beschikking gesteld zijn van die betaling. Deze bepaling is ontleend aan artikel 38, eerste lid, van de Wet op de inkomstenbelasting 1964.

Met de in de tweede volzin van het eerste lid opgenomen zinsnede «dan wel indirect door middel van een vergoeding aan de werknemer» wordt bewerkstelligd dat de vermindering kinderopvang eveneens kan worden toegepast door de inhoudingsplichtige die de betaling ter zake van kinderopvang doet in de vorm van een vergoeding aan zijn werknemer.

Ingevolge het tweede lid is de vermindering kinderopvang eveneens van toepassing indien de betaling door de inhoudingsplichtige geschiedt aan een fonds dat zich geheel of nagenoeg geheel bezig houdt met de financiering van kinderopvang, bedoeld in het eerste lid, voor zover de inhoudingsplichtige een collectieve arbeidsovereenkomst heeft die voorziet in betalingen aan een dergelijk fonds.

In het derde lid is een regeling getroffen voor de situatie waarin een inhoudingsplichtige vorenbedoelde kinderopvang zelf verzorgt. In dat geval belooft de vermindering kinderopvang 20% van de daaraan toe te rekenen kosten, nadat deze kosten zijn verminderd met de eventuele eigen bijdrage van de werknemers. Bij ministeriële regeling van de Minister van Financiën zullen voor laatstbedoelde situatie regels worden gesteld met betrekking tot de aan de kinderopvang toe te rekenen kosten.

Afhankelijk van de feitelijke situatie kunnen het eerste en het tweede lid tegelijk worden toegepast.

HOOFDSTUK VII (VERMINDERING ZEEVAART)

Artikelen 17 tot en met 20

In dit hoofdstuk zijn de regels met betrekking tot de vermindering zeevaart opgenomen. De artikelen 17 tot en met 20 zijn ontleend aan de artikelen 2 tot en met 5 van de Wet belasting- en premiefaciliteit voor de zeevaart 1995. Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

HOOFDSTUK VIII (S&O-VERMINDERING)

Artikelen 21 tot en met 26

In hoofdstuk VIII zijn de bepalingen met betrekking tot de S&O-vermindering opgenomen. Deze bepalingen zijn ontleend aan de artikelen 1, derde lid, 2, 3 en 4 van de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk en aan de artikelen 31 en 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

HOOFDSTUK IX (ADMINISTRATIEVE BOETEN INZAKE SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK)

Artikelen 27 tot en met 29

In dit hoofdstuk zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot administratieve boeten inzake speur- en ontwikkelingswerk. Deze bepalingen stemmen overeen met de artikelen 34b tot en met 34d van de Wet op de loonbelasting 1964.

HOOFDSTUK X (BIJZONDERE BEPALINGEN INZAKE BEROEP EN BEVOEGDHEDEN)

Artikel 30

Het eerste lid bepaalt dat ten aanzien van andere bestuursorganen dan de met de belastingheffing belaste (de inspecteur, de directeur en de Minister van Financiën) de Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR) niet van toepassing is. Zo wordt bereikt dat ten aanzien van hen de fiscale regels (bij voorbeeld die inzake vertegenwoordiging), alsmede het fiscale stelsel van bezwaar en beroep, niet van toepassing zijn. Met betrekking tot die bestuursorganen wordt daardoor automatisch teruggevallen op het algemene stelsel van regels van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), zonder de voor het belastingrecht geldende uitzonderingen.

De fiscale geheimhoudingsverplichting, zoals neergelegd in artikel 67, eerste lid, AWR blijft echter wel gelden, aangezien deze bestuursorganen kennisnemen van fiscale gegevens. Het tweede lid bepaalt, in overeenstemming met het huidige artikel 6, tweede lid, van de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk dat de Minister van Economische Zaken ontheffing kan verlenen van die geheimhoudingsverplichting voor zover het de onder zijn verantwoordelijkheid uitgevoerde taken betreft.

De onderhavige wet is een belastingwet. Daardoor is ingevolge artikel 8:4, onderdeel g, Awb hoofdstuk 8 van de Awb niet van toepassing met betrekking tot op grond van deze wet genomen besluiten. Aangezien de AWR voor de in het eerste lid genoemde bestuursorganen niet van toepassing is, en bovendien het fiscale systeem van rechtsbescherming geen bezwaar en beroep mogelijk zou maken tegen door deze bestuursorganen genomen besluiten, zou zonder nadere voorziening een tekort in

de rechtsbescherming ontstaan. Om dit knelpunt weg te nemen geeft het derde lid aan dat tegen door hen genomen besluiten, in afwijking van artikel 8:4, onderdeel g, Awb, beroep openstaat bij het College van beroep voor het bedrijfsleven. Het stelsel van de Awb is hierop van toepassing.

Het vierde en het vijfde lid zijn ontleend aan artikel 5 van de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk. In deze leden is bepaald dat van de uitspraak van het College van beroep voor het bedrijfsleven voor bepaalde aspecten beroep in cassatie openstaat bij de Hoge Raad volgens het systeem zoals dat is neergelegd in de Wet administratieve rechtspraak belastingzaken.

HOOFDSTUK XI (AANVULLENDE REGELINGEN)

Artikel 31

Artikel 31, eerste lid, schrijft de Minister van Financiën voor de in de artikelen 7, 8, en 14 vermelde toetslonen jaarlijks aan te passen. Deze aanpassing zal voor de eerste maal plaatsvinden per 1 januari 1996. De in dit wetsvoorstel opgenomen bedragen van de toetslonen zijn berekend op basis van het minimumloon en andere gegevens met betrekking tot het jaar 1995.

In het tweede lid is bepaald dat de toetslonen voor de vermindering lage lonen worden afgeleid van de per 1 januari geldende minimum-(jeugd)lonen. Dit toetsloon wordt vastgesteld op het twaalfvoud van het fiscale equivalent van 115% van het minimum(jeugd)loon per maand. De herleiding tot fiscaal loon vindt plaats door het bedrag van 115% van dat maandloon te verminderen met het werknemersaandeel in de premies ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en te vermeerderen met het werkgeversaandeel in de premie ingevolge de Ziekenfondswet en met de overhevelings-toeslag.

In het derde lid is bepaald op welke wijze de toetslonen voor de vermindering langdurig werklozen en de vermindering onderwijs worden vastgesteld. Deze toetslonen worden afgeleid van het per 1 januari geldende minimumloon voor volwassen werknemers. Met betrekking tot deze toetslonen vindt eenzelfde herleiding tot fiscaal loon plaats als bij de vermindering lage lonen, met dien verstande dat daarbij wordt uitgegaan van 130% van het minimumloon.

Het vierde lid schrijft voor dat indien ingevolge een van de sociale-verzekeringswetten een premie wordt ingehouden die per bedrijfstak verschilt, voor de berekening van de toetslonen het percentage wordt gehanteerd dat wordt vastgesteld ten behoeve van de vaststelling van de AOW-uitkering.

Artikel 32

Artikel 32 bevat een delegatiebepaling die de Minister van Financiën de mogelijkheid biedt nadere, zo nodig afwijkende, regels te stellen ter bevordering van een goede uitvoering van deze wet. Deze bepaling biedt de mogelijkheid snel te reageren op onvoorziene situaties die zich met betrekking tot het onderhavige wetsvoorstel in de praktijk kunnen voordoen, bij voorbeeld op het administratieve vlak van inhoudingsplichtigen.

HOOFDSTUK XII (OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN)

Artikel 33

Met deze bepaling wordt bereikt dat alleen werknemers die na 31 december 1995 in dienst treden recht geven op vermindering langdurig werklozen. Tevens is geregeld dat de werknemer die op 31 december 1995 in dienst was bij de werkgever, maar wiens dienstverband nadien is beëindigd, toch recht kan geven op vermindering langdurig werklozen wanneer hij weer in dienst treedt bij dezelfde werkgever. Hij zal dan uiteraard moeten voldoen aan de vereisten, te weten langdurig werkloos zijn en niet meer verdienen dan het toetsloon.

Artikel 34

De Wet bevordering arbeidsinpassing wordt gelijktijdig ingetrokken met de inwerkingtreding van de onderhavige wet. Hiermee wordt voorkomen dat er per 1 januari 1995 een keuzemogelijkheid voor de werkgever zou ontstaan. Uitsluitend op 31 december 1995 reeds bestaande gevallen van toepassingen van premievrijstelling ingevolge genoemde wet blijven gedurende de looptijd van kracht. Zulks is geregeld in artikel 35.

Artikel 35

Op grond van artikel 33 komen werknemers waarvoor de werkgever op 31 december 1995 recht heeft op vrijstelling van de verplichting tot het betalen van werkgeverspremies op grond van de Wet bevordering arbeidsinpassing niet in aanmerking voor de vermindering langdurig werklozen. Zij zijn immers op dat tijdstip al in dienst van de werkgever. Voor gevallen waarin de oude Wet bevordering arbeidsinpassing van toepassing was, is dit voor alle duidelijkheid in artikel 35 expliciet nogmaals opgenomen in het eerste lid met daaraan gekoppeld het voorschrift dat de rechten die de werkgever had op basis van de Wet bevordering arbeidsinpassing blijven bestaan, ook al wordt deze wet ingetrokken per 1 januari 1995. Bestaande rechten blijven derhalve bestaan voor de termijn waarvoor zij waren aangegaan.

Voor de banenpools wordt de tijdelijke, in de Rijksbijdrageregeling banenpools opgenomen voorziening in het tweede lid met één jaar verlengd, onder voortzetting van het stelsel van premievrijstelling op basis van de Wet bevordering arbeidsinpassing. Voor werknemers die vanaf 1 januari 1996 instromen in de banenpool zal de vermindering langdurig werklozen van toepassing zijn.

Tot verlenging tot 1 januari 1997 is besloten omdat naar verwachting op dat tijdstip de in het regeerakkoord aangekondigde stroomlijning van de huidige programma's van gesubsidieerde arbeid zal worden gerealiseerd. Het is evenwel niet geheel zeker dat de structurele regeling per 1 januari 1997 tot stand komt. Om deze reden is in het derde lid bepaald dat de relevante perioden nog bij algemene maatregel van bestuur met een jaar kunnen worden verlengd.

Het vierde lid is ingegeven door de omstandigheid dat verlaging van de bedragen uit de Subsidieregeling experimenten activering uitkeringsgelden niet meer mogelijk is. Ten einde te voorkomen dat voor werknemers zowel die regeling als de vermindering langdurig werklozen zou gelden, is de onderhavige bepaling opgenomen.

Artikel 36

Artikel 53 van de Wet financiering volksverzekeringen was noodzakelijk om de premie voor de volksverzekeringen voor werknemers vast te stellen in die gevallen waarin de werkgever op basis van de oude Wet bevor-

dering arbeidsinpassing in aanmerking kwam voor vrijstelling van werkgeverspremies van de werknemersverzekeringen. Nu het systeem van premievrijstelling in de Wet bevordering arbeidsinpassing alleen nog geldt voor de lopende gevallen en de maximale termijn 36 maanden bedraagt, kan deze bepaling per 1 januari 1999 vervallen.

Artikel 37

Artikel 37 bevat een bepaling welke erin voorziet dat artikel 62, vierde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering met ingang van 1 januari 1999 vervalt indien het bij Koninklijke boodschap van 15 juni 1995 ingediende voorstel van wet tot wijziging van een aantal sociale-verzekeringswetten (Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie) voor die datum in werking is getreden. Voor de motivering zij verwezen naar de toelichting op artikel 36.

Artikel 38

Artikel 38 bevat een bepaling welke erin voorziet dat de genoemde tekstonderdelen van de Algemene arbeidsongeschiktheidswet vervallen zodra het systeem van premievrijstelling op basis van de Wet bevordering arbeidsinpassing niet meer van toepassing is, voor het geval het bij Koninklijke boodschap van 15 juni 1995 ingediende voorstel van wet tot wijziging van een aantal sociale-verzekeringswetten (Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie) niet voor 1 januari 1999 in werking is getreden. Nu het systeem van premievrijstelling in de Wet bevordering arbeidsinpassing alleen nog geldt voor de lopende gevallen en de maximale termijn 36 maanden bedraagt, kunnen de bedoelde bepalingen per 1 januari 1999 vervallen.

Artikel 39

Artikel 39 bevat een bepaling welke erin voorziet dat, indien het bij Koninklijke boodschap van 15 juni 1995 ingediende voorstel van wet tot wijziging van een aantal sociale-verzekeringswetten (Wet afschaffing malus en bevordering reïntegratie) niet voor 1 januari 1999 in werking is getreden, artikel 62, vierde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering vervalt met ingang van het tijdstip van inwerkingtreding van die wet. Voor de motivering zij verwezen naar de toelichting op artikel 36.

Artikel 40

Artikel 40, eerste lid, bevat een overgangsregeling voor bepaalde categorieën werknemers met betrekking tot wie de vermindering onderwijs mede van toepassing is. In het eerste lid, onderdeel a, wordt de huidige situatie geregeld, namelijk de situatie geldend op grond van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (WCBO). Het recht op de vermindering onderwijs is gekoppeld aan de duur van de opleiding. Gelet op het feit dat in het kader van de WCBO nog niet voor alle opleidingen eindtermen zijn vastgesteld, wordt in het eerste lid, onderdeel b, bepaald dat de vermindering ook geldt voor de praktijkprogramma's die op grond van het overgangsrecht WCBO (artikel F.18) nog gelden. Voor een nadere toelichting zij verwezen naar de toelichting op artikel 14, eerste lid. In het tweede lid is bepaald dat de vermindering onderwijs niet van toepassing is als het loon van vorenbedoelde werknemer in het desbetreffende loontijdvak meer bedraagt dan diens toetsloon.

Het derde lid van artikel 40 bevat een administratief voorschrift ter zake van de in het eerste lid bedoelde leerovereenkomsten.

Artikel 41

Als gevolg van de maximering tot 130% van het wettelijke minimumloon voor volwassenen voor de vermindering onderwijs kunnen bepaalde sectoren buiten de reikwijdte van deze maatregel vallen. Deze maximering is ingegeven door het streven van het kabinet naar een substantiële uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Wel is het kabinet van mening dat gezien de noodzakelijke aanpassingstermijnen van CAO's voor deze sectoren een overgangperiode in acht moet worden genomen, die hen in staat stelt om op dit niveau leerarbeidsplaatsen te scheppen. In artikel 41 wordt hierin voorzien. Voor werknemers die in dienst zijn op 31 december 1995 en voor werknemers die nadien nog in dienst treden onder de op 31 december 1995 geldende CAO, zal de 130%-grens niet gelden, echter uiterlijk tot en met 31 december 1997.

Artikel 42

Dit artikel regelt de intrekking van de Wet belasting- en premiefaciliteit voor de zeevaart 1995.

Artikel 43

Artikel 43 bevat een overgangsbepaling met betrekking tot de faciliteit voor de zeevaart.

Artikel 44

Dit artikel bevat enkele wijzigingen van de Wet op de loonbelasting 1964.

In de onderdelen A.1 en A.2 wordt het begrip beroepsmatige kinderopvang van artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 in overeenstemming gebracht met het begrip beroepsmatige kinderopvang zoals dat is vastgelegd in artikel 16 van dit wetsvoorstel. Bij de totstandkoming van de onderhavige bepalingen in artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 (Kamerstukken II 1994/95, 23 871, nr. 5) was het nog niet mogelijk te verwijzen naar artikel 20 van de Welzijnswet, omdat destijds de algemene maatregel van bestuur waarin kwaliteitseisen voor bepaalde vormen van kinderopvang worden gesteld nog in voorbereiding was. Thans is deze algemene maatregel van bestuur in een stadium gekomen, dat aanpassing van artikel 11 mogelijk maakt. Deze aanpassing voorkomt dat inhoudingsplichtigen vanaf 1 januari 1996 voor twee verschillende regelingen met betrekking tot kinderopvang worden geconfronteerd met twee verschillende begrippen beroepsmatige kinderopvang. In de omschrijving van het begrip «kinderopvang» is ten opzichte van de bestaande tekst de toevoeging «buiten verband van scholing of ziekte» vervallen. Een inhoudelijke wijziging is daarmee niet beoogd. Het begrip kinderopvang zoals dit zal worden neergelegd in de algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 20 van de Welzijnswet 1994, waarnaar in de nieuwe tekst van artikel 11, eerste lid, onderdeel n, wordt verwezen, sluit dergelijke vormen van kinderopvang uit.

Onderdeel B van dit artikel regelt het laten vervallen van de hoofdstukken IVA en VIA van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit houdt verband met het onderbrengen van de faciliteit voor speur- en ontwikkelingswerk in de onderhavige wet. Tevens vervalt hoofdstuk VII, waarvan de inhoud al per 14 juli 1994 is vervallen.

Artikel 45

Dit artikel bevat enkele wijzigingen in de Wet op de inkomstenbelasting 1964.

De onderdelen A.1 tot en met A.3 bevatten enige technische wijzigingen in artikel 44m van de Wet op de inkomstenbelasting 1964 die verband houden met het onderbrengen van de faciliteit voor speur- en ontwikkelingswerk in de onderhavige wet.

De onderdelen B.1 tot en met B.4 opgenomen wijzigingen van artikel 46 van de Wet op de inkomstenbelasting houden verband met de aanpassing van het begrip beroepsmatige kinderopvang voor de buitengewone lastenregeling. Voor een nadere toelichting zij verwezen naar de toelichting bij de onderdelen A.1 en A.2 van artikel 44.

Artikel 46

Dit artikel regelt de intrekking van de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk.

Artikel 47

Artikel 47 bevat een overgangsbepaling met betrekking tot de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk.

Artikel 48, onderdelen A.1 en A.2

De in de onderdelen A.1 en A.2 van artikel 48 opgenomen wijzigingen van de Coördinatiewet Sociale Verzekering houden verband met de aanpassing van het begrip beroepsmatige kinderopvang in artikel 6 van die wet. Voor een nadere toelichting zij verwezen naar de toelichting bij de onderdelen A.1 en A.2 van artikel 44.

Artikel 48, onderdelen B.1 en B.2, en de artikelen 49 en 50

De in deze artikelen opgenomen wijzigingen van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, de Ziekenfondswet en de Wet aanpassing uitkeringsregelingen overheveling opslagpremies bewerkstelligen het vervallen van de franchise Ziekenfondswet.

Artikel 51

In het eerste lid van dit artikel is een evaluatiebepaling opgenomen op grond waarvan de Minister van Financiën, in overeenstemming met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, binnen twee jaar na inwerkingtreding van deze wet een verslag zendt aan de Staten-Generaal over de doeltreffendheid en de effecten van de vermindering langdurig werklozen.

Het tweede lid voorziet in de mogelijkheid om de maximale toepassingsduur van 48 maanden van de vermindering langdurig

werklozen te verlengen bij algemene maatregel van bestuur, indien de evaluatie, in samenhang met de ontwikkeling van de langdurige werkloosheid daartoe aanleiding geeft.

De Staatssecretaris van Financiën,
W. A. F. G. Vermeend

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
J. M. M. Ritzen

Advisering door de Sociaal-Economische Raad en het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening

Op 20 december 1994 is aan de SER en het CBA advies gevraagd over het voornemen tot herziening van de Wba dat ten grondslag ligt aan de inpassing van de Wba in het onderhavige wettelijke regime.

Aan de SER is over de algemene aspecten van de herziening van de Wba advies gevraagd, te weten:

- de keuze voor premievrijstelling of voor een vast bedrag aan loonkostenreductie;
- de hoogte van het vaste bedrag aan loonkostenreductie;
- verrekening met de premieheffing werknemersverzekeringen of met de loonheffing en de keuze voor de uitvoeringsinstantie(s);
- de wijze van verrekening met de inkomsten binnen de collectieve sector.

Aan het CBA is verzocht in het bijzonder te adviseren over de uitvoeringsaspecten, mede gelet op de samenhang met het Arbeidsvoorzieningsinstrumentarium.

De uitgebrachte adviezen zijn positief over het voornemen tot wetswijziging.

De SER stemt in zijn op 17 maart 1995 uitgebrachte advies¹ unaniem in met een herziening van de Wba. De raad meent dat er goede redenen zijn om de huidige systematiek van premievrijstelling te verlaten. Hij stelt voor over te gaan tot fiscalisering van de Wba, door de uitvoering in handen van de belastingdienst te leggen en de loonkostensubsidie te verstrekken in de vorm van een reductie op de af te dragen loonheffing, bij voorkeur te verrekenen via het tarief eerste schijf. Wat de hoogte van de loonkostenreductie betreft merkt de raad op dat daarbij de effectiviteit van de wet in het geding is. Het voordeel dat de regeling biedt, moet in verhouding tot het generieke niveau van de loonkosten substantieel genoeg zijn om een voldoende prikkel uit te doen gaan naar de werkgever.

Het CBA adviseert eveneens positief over de fiscalisering.² In zijn advies van 15 mei 1995 noemt het CBA de Wba van groot belang voor de bemiddeling van werkloos werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door Arbeidsvoorziening. Het CBA beveelt aan de actieve controletaak van de arbeidsbureaus te beperken tot controle bij aanvraag van de Wba-verklaring. Het koppelen van de aftrek aan de werknemer wordt in algemene zin afgewezen, maar het CBA staat positief tegenover een verruiming van de mogelijkheden voor doorstroming met Wba na detachering.

SER en CBA adviseren beide voor lopende premievrijstellingen een zorgvuldige overgangsregeling te treffen. Gewekte verwachtingen moeten niet worden beschaamd.

¹ SER-publicatie 95/03.

² Bij de vaststelling van het CBA-advies heeft de overheidsgeleding zich van mening onthouden.