

Vergaderjaar 2004–2005

29 760

Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling)

Nr. 18

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET TWEEDE NADER VERSLAG

Ontvangen 16 november 2004

Algemeen

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de aanvullende vragen van de leden van de fracties van het CDA, de PvdA, de VVD, GroenLinks, D66 en de SGP. In deze nota zullen de verschillende vragen per onderwerp worden beantwoord.

Sociaal akkoord

De leden van de fractie van D66 hebben naar aanleiding van de tweede nota van wijziging gevraagd naar de gevolgen van de vooralsnog hypothetische situatie dat de Tweede Kamer akkoord gaat met het wetsvoorstel en de vakbeweging niet. De vakcentrales zullen de komende tijd hun leden raadplegen over het bereikte sociale akkoord. De centrales hebben het sociaal akkoord positief aan de aangesloten bonden voorgelegd. Bij FNV en CNV hebben de bonden unaniem hun instemming met het akkoord betuigd. Inmiddels is dan ook duidelijk dat de bonden vrijwel zonder uitzondering het akkoord met een positief advies aan de leden voorleggen. Het kabinet heeft er dan ook alle vertrouwen in dat de leden met het akkoord zullen instemmen. Of eventuele amendementen gevolgen hebben voor het bereikte akkoord kan het kabinet nu uiteraard niet inschatten. Die gevolgen zullen immers sterk afhangen van de inhoud van die amendementen. De betekenis van een en ander kan ook pas dan worden beoordeeld.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of het waar is dat de vakbeweging de spaarloonregeling wilde inzetten voor een betere facilitering van de levensloopregeling.

Tijdens het vertrouwelijke overleg tussen het kabinet en de sociale partners dat voorafgegaan is aan het formele overleg dat heeft geleid tot het sociaal akkoord zijn op de diverse terreinen waarover gesproken is verschillende varianten de revue gepasseerd. Aangezien dit overleg een vertrouwelijk karakter had, is het naar de mening van de regering niet gepast om uitlatingen van andere partijen naar buiten te brengen. Het is aan de vakbeweging om aan te geven of en welke mogelijke financieringsbronnen zij tijdens dit vertrouwelijk overleg heeft ingebracht.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen in dit kader ook of de complexiteit van het wetsvoorstel na de tweede nota van wijziging zodanig is toegenomen dat een correcte invoering op 1 januari 2006 onmogelijk is geworden. Naar onze mening bevat de nota van wijziging geen elementen die een correcte invoering op 1 januari 2006 onmogelijk zouden maken. Volledigheidshalve merken wij op dat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling 1 januari 2005 is, maar dat voor bestaande VUT- en (pre)pensioenregelingen het huidige regime in beginsel – afgezien van het overgangsrecht voor oudere werknemers en lopende uitkeringen – tot 1 januari 2006 van toepassing blijft. Daarmee wordt een jaar de tijd geboden om VUT- en (pre)pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe regelgeving. Gelet op het feit dat de levensloopregeling met ingang van 1 januari 2006 wordt geïntroduceerd, kunnen ook de toekomstige aanbieders van de levensloopregeling in deze periode de benodigde voorbereidingen treffen.

Zoals ook in toelichting bij de tweede nota van wijziging is opgemerkt hecht het kabinet er in verband met de uit het wetsvoorstel voortvloeiende werkzaamheden voor de uitvoeringspraktijk aan dat aan dit tijdspad wordt vastgehouden. In dit kader heeft de regering de tweede nota van wijziging al aan de Tweede Kamer doen toekomen, in het vertrouwen dat het sociaal akkoord definitief zal worden bekrachtigd met de uitkomst van de ledenraadpleging door de vakbeweging.

De leden van de fractie van D66 hebben gevraagd naar de macro-economische en arbeidsmarkt- en arbeidsparticipatie-effecten van het sociaal akkoord in het algemeen en van de tweede nota van wijziging in het bijzonder. De leden van de SGP-fractie vragen hoe de voorgestelde wijzigingen uitwerken op de arbeidsparticipatie van ouderen. Deze leden vinden het van groot belang dat ernaar wordt gestreefd het draagvlak voor de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregelen te vergroten. Graag wijst het kabinet erop dat het streven naar draagvlakvergroting ten grondslag ligt aan de in het sociaal akkoord overeengekomen versoepeling van het wetsvoorstel. Met de aangebrachte wijzigingen heeft het kabinet knelpunten willen wegnemen die dreigden te gaan leiden tot reparatie in CAO-overleg met als gevolg loonkostenstijgingen die schadelijk uitwerken op de economie. Met betrekking tot het knelpunt van werknemers die jong zijn begonnen met werken, speelt bovendien de omstandigheid dat reparatie hier minder eenvoudig en daarom vermoedelijk kostbaarder zou zijn geweest dan hetgeen nu is bereikt met de introductie van het 40-deelnemingsjarenpensioen. Met de aldus verbeterde balans tussen collectieve regelingen en individuele keuzevrijheid mogen positieve effecten op de arbeidsparticipatie worden verwacht ten opzichte van de situatie dat de gebleken knelpunten niet in goed overleg zouden zijn opgelost.

Daarnaast zijn positieve effecten te verwachten omdat het sociaal akkoord er ook in voorziet dat de contractloonstijging in 2005 uiterst terughoudend zal zijn. De hieruit voortvloeiende loonkostenmatiging zal eveneens bijdragen aan het herstel van de economische groei en dus van de werkgelegenheid.

Deze positieve effecten kunnen zich tevens uitstrekken tot de arbeidsparticipatie van ouderen. Door de verbeterde balans tussen collectieve regelingen en individuele keuzevrijheid zullen oudere werknemers in de toekomst minder vanzelfsprekend kiezen voor vervroegd uittreden. Dit zal tot uitdrukking komen in een stijging van de gemiddelde uittredleeftijd met bijgevolg een hogere arbeidsparticipatie van ouderen.

Mede in het licht van de komende vergrijzing staat Nederland voor belangrijke uitdagingen. Blijkens het sociaal akkoord wil het kabinet deze samen met de sociale partners aanpakken. In reactie op de desbetreffende vraag van de leden van de SGP-fractie verwijst het kabinet dan ook graag

naar het middellange termijn advies dat het kabinet aan de SER gaat vragen.

Pensioenen

De leden van de fracties van het CDA en de PvdA vragen om een nadere uitleg van het begrip deelnemingsjaren. De leden van de fractie van de PvdA vragen in dit kader wat het verschil is tussen het begrip dienstjaren en het begrip deelnemingsjaren. Verder vragen zij om aan te geven hoeveel deelnemingsjaren een werknemer met een leeftijd van 57 jaar heeft die op zijn 16e is begonnen met werken maar pas vanaf zijn 25e deelneemt aan de voor hem geldende pensioenregeling omdat eerdere deelname vanwege de leeftijdsdrempel van 25 jaar niet mogelijk was. Tevens vragen deze leden hoe omgegaan dient te worden met door waardeoverdracht toegekende fictieve deelnemingsjaren. De leden van de fractie van D66 vragen in dit kader ook naar de manipulatiemogelijkheden. Zoals in de toelichting op de nota van wijziging is aangegeven zal het begrip deelnemingsjaren bij algemene maatregel van bestuur nog nader worden ingevuld. De hoofdlijnen van deze invulling kunnen echter wel al worden weergegeven. Onder het begrip deelnemingsjaren wordt in beginsel verstaan de daadwerkelijk gewerkte jaren waarover pensioen is opgebouwd. Dit is derhalve een ander begrip dan het fiscale begrip dienstjaren.

Dienstjaren in fiscale zin zijn alle perioden die in aanmerking mogen worden genomen bij de toets aan de in Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen maxima voor de fiscaal gefaciliteerde opbouw van pensioen, voor zover die maxima zijn gekoppeld aan een percentage per dienstjaar. In artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 is nader ingevuld welke perioden daarbij in aanmerking mogen worden genomen. Hoofdreël is dat het gaat om de periode gedurende welke de dienstbetrekking heeft bestaan. Het gaat hierbij om de dienstbetrekking bij de huidige inhoudingsplichtige (hierna aangeduid als: werkgever). Een aantal situaties, zoals perioden van ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, worden daarbij volledigheidshalve expliciet genoemd. Tevens worden – als uitzondering op de hiervoor genoemde hoofdreël – een aantal perioden genoemd, waarin geen sprake (meer) is van een dienstbetrekking bij deze werkgever, maar die wel mogen worden aangemerkt als dienstjaren. Het gaat hierbij onder meer om bepaalde perioden waarin in aansluiting op de dienstbetrekking nog loon-gerelateerde uitkeringen worden genoten. Tevens mogen dienstjaren worden meegeteld die zijn ontstaan ten gevolge van een waardeoverdracht van pensioenkapitaal, als bedoeld in de artikelen 32, vierde lid, 32a of 32b, van de Pensioen- en spaarfondsenwet, voor zover deze jaren op basis van een adequate diensttijdadministratie kunnen worden vastgesteld. Verder is met betrekking tot perioden vóór 8 juli 1994 inkoop van ontbrekende dienstjaren die zijn doorgebracht bij een andere werkgever toegestaan indien de werknemer aannemelijk kan maken dat er als gevolg van het ontbreken van die dienstjaren sprake is van een pensioentekort. Voor perioden vanaf 8 juli 1994 is die inkoopmogelijkheid niet meer nodig, omdat voor de vanaf die datum opgebouwde aanspraken recht bestaat op de eerder genoemde waardeoverdracht van pensioenkapitaal. In het algemeen zullen dienstjaren ook worden aangemerkt als deelnemingsjaren, maar de begrippen zullen niet helemaal overeenkomen. Met name voor de situatie waarin inkoop van dienstjaren heeft plaatsgevonden en voor de situatie waarin (fictieve) dienstjaren zijn ontstaan ten gevolge van de waardeoverdracht van pensioenkapitaal is het aantal dienstjaren geen bruikbaar criterium voor het recht op het 40-deelnemingsjarenpensioen. Voor de vaststelling van het recht op een 40-deelnemingsjarenpensioen dienen jaren waarin niet in dienstbetrekking is gewerkt in ieder geval buiten aanmerking te blijven. Anderzijds is

het niet redelijk om jaren waarin wel in dienstbetrekking is gewerkt en waarover ook pensioen is opgebouwd, maar die bij de overdracht van het pensioenkapitaal bij de bepaling van het aantal dienstjaren naar een pensioenregeling met een ruimere opbouw verloren zijn gegaan, buiten beschouwing te laten bij de vaststelling van het recht op een 40-deelnemingsjarenpensioen. In de eerder genoemde algemene maatregel van bestuur zal dit nader worden uitgewerkt.

De door de leden van de VVD-fractie genoemde 57-jarige werknemer die op zijn 16e is begonnen met werken maar vanwege de in de voor hem geldende pensioenregeling opgenomen leeftijdsdrempel pas vanaf zijn 25e deelneemt aan een pensioenregeling, heeft in beginsel 32 deelnemingsjaren. Indien en voor zover bij het ouderdomspensioen echter alsnog opbouw plaatsvindt (dit wordt in spraakgebruik evenals de hiervoor genoemde inkoop van bij een andere werkgever doorgebrachte dienstjaren aangeduid als inkoop) over de jaren waarin wel is gewerkt, maar waarin (nog) niet is deelgenomen aan een pensioenregeling, tellen deze jaren alsnog mee als deelnemingsjaren en komt de genoemde werknemer op 41 deelnemingsjaren.

De indruk van de leden van de SGP-fractie dat het 40-deelnemingsjarenpensioen niet alleen voor de zogenoemde «zware beroepen» geldt is juist. Zoals in bijlage 3 van de Nota naar aanleiding van het verslag en het nader verslag uiteen is gezet, is het niet mogelijk om een algemene definitie van slijtende (of zware) beroepen in de fiscale wetgeving op te nemen die sluitend, uitvoerbaar en handhaafbaar is. Daarom is gezocht naar een in beginsel generieke regeling. Omdat juist werknemers in slijtende (of zware) beroepen in het algemeen op relatief jonge leeftijd beginnen met werken, werkt een regeling die in beginsel aansluit bij het aantal gewerkte jaren met name voor deze groep werknemers gunstig uit. Met deze regeling wordt tevens tegemoet gekomen aan de breed levende gedachte dat een werknemer die – ongeacht in welk beroep – 40 jaar heeft gewerkt de mogelijkheid zou moeten hebben om het arbeidsproces te verlaten. Dit was ook een van de elementen van de motie Herben c.s.¹.

De leden van de fractie van D66 hebben in dit kader gevraagd of de specifieke fiscale regeling voor werknemers met 40 deelnemingsjaren de beoogde doelgroep voldoende bereikt, gezien het feit dat betrokkenen gedurende hun werkzame leven waarschijnlijk tegoeden hebben opgebouwd bij verschillende pensioenfondsen en wellicht gedurende bepaalde periodes niet of nauwelijks pensioen hebben opgebouwd. Eén van de voorwaarden om voor het fiscaal gefacilieerde deelnemingsjarenpensioen in aanmerking te komen is dat ten minste 40 deelnemingsjaren moeten zijn opgebouwd. Het is niet noodzakelijk dat deze deelnemingsjaren bij één pensioenuitvoerder zijn opgebouwd. Dit mogen ook verschillende pensioenuitvoerders zijn, als het totaal aantal deelnemingsjaren maar minimaal 40 bedraagt. Over jaren waarin wel in dienstverband is gewerkt, maar waarover geen pensioen is opgebouwd, bestaat overigens ook de mogelijkheid om dit, al dan niet met financiële ondersteuning van de werkgever, met terugwerkende kracht en onder toepassing van de fiscaal gunstige omkeerregel alsnog te doen, mits de pensioenregeling waaraan zij deelnemen die mogelijkheid biedt. Op grond van deze inkoopmogelijkheid over dienstjaren in het verleden kunnen ook werknemers die gedurende bepaalde periodes niet of nauwelijks pensioen hebben opgebouwd, maar wel op jonge leeftijd zijn begonnen met werken alsnog de voor het deelnemingsjarenpensioen vereiste 40 deelnemingsjaren halen.

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd hoe de aanpassingen in de tweede nota van wijziging zich tot de Pensioen- en spaarfondsenwet

¹ Kamerstukken II 2004/2005, 29 800, nr. 11.

verhouden, vooral ten aanzien van de voorwaardelijke toezegging van het 40-deelnemingsjarenpensioen en de bandbreedte van het flexibel pensioen.

Het 40-deelnemingsjarenpensioen is een fiscaal pensioenbegrip. Voor de Pensioen- en spaarfondsenwet valt dit begrip onder de definitie van het ouderdompensioen. Een toezegging van een 40-deelnemingsjarenpensioen aan werknemers zal dus door de werkgever nagekomen moeten worden op het moment dat dit pensioen onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling en de werknemer aan de voorwaarden voldoet om voor dit pensioen in aanmerking te komen. Naar analogie van bijvoorbeeld de financiering van een nabestaandenpensioen op risicobasis zal de pensioenuitvoerder in geval van het 40-deelnemingsjarenpensioen dus een actuariële onderbouwde berekening moeten maken welke aanvullende premie noodzakelijk is om de toekomstige financiële verplichtingen die voortvloeien uit het 40-deelnemingsjarenpensioen via een extra collectieve voorziening af te dekken.

De aanpassing van de toets op de bandbreedte (de fiscaal toegestane verhouding tussen de hoogste en de laagste pensioenuitkering), die in het eerder bij uw Kamer ingediende wetsvoorstel is opgenomen, levert geen knelpunten met de Pensioen- en spaarfondsenwet op.

De leden van de D66-fractie veronderstellen terecht dat het 40-deelnemingsjarenpensioen inhoudt dat als een in beginsel op 65-jarige leeftijd gericht ouderdompensioen reeds bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd zou ingaan en met actuariële herrekening lager zou uitkomen dan 70% van het laatstverdiende loon, dit ouderdompensioen fiscaal gefacilieerd mag worden aangevuld tot 70% van het laatstverdiende loon. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat hierbij voor wat betreft de periode vanaf het bereiken van de 65-jarige leeftijd tevens rekening dient te worden gehouden met de AOW-inbouw. De opbouw mag plaatsvinden vanaf het moment dat aan de genoemde voorwaarden is voldaan. Met betrekking tot de wijze van financiering – waar de leden van de D66-fractie naar vragen – verwijzen wij naar het hiervoor opgenomen antwoord op de vraag van de leden van de CDA-fractie.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van GroenLinks hoe de bovengenoemde ruimte zich verhoudt met de huidige fiscale faciëring van VUT en prepensioen, wordt het volgende opgemerkt.

Hoewel ook het voorgestelde regime nog steeds ruimte laat om onder bepaalde voorwaarden fiscaal gefacilieerd vervroegd uit te treden, is er ten opzichte van het huidige systeem van fiscale faciëring van VUT en prepensioen sprake van een beperking van de mogelijkheden om fiscaal gefacilieerd vervroegd uit te treden. Onder de huidige fiscale regeling is het mogelijk om ver voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd uit te treden met een uitkering die beduidend hoger kan zijn dan 70% van het laatstverdiende loon, terwijl daarnaast een ouderdompensioen kan worden opgebouwd van maximaal 100% van het laatstverdiende loon. Onder het voorgestelde regime mag het ouderdompensioen uitsluitend fiscaal gefacilieerd worden aangevuld, indien dit ouderdompensioen in de situatie dat het bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd zou ingaan, als gevolg van de in dat geval voorgeschreven actuariële herrekening tot een uitkering zou leiden van minder dan 70% van het laatstverdiende loon.

De leden van de SGP-fractie merken in dit kader op dat de aandacht bij het thema levensloopregeling langzamerhand volledig verschuift naar vervroegde pensionering. Hiermee verandert het «spitsuur van het leven» in de praktijk in de periode van het 62ste of 63ste tot het 65ste levensjaar, omdat niet te verwachten is dat mensen zowel kunnen sparen voor drukke periodes in het gezin als voor een vervroegd pensioen. De leden van de

SGP-fractie vragen zich af of afschaffing van de bestaande fiscale prepensioenregelingen dan nog wel opweegt tegen de grote nadelen. Binnen de voorgestelde levensloopregeling is het mogelijk om zowel te sparen voor periodes van onbetaald verlof tijdens het arbeidzame leven, als voor eerder stoppen met werken voorafgaand aan pensionering. De regering is van mening dat het oprekken van het levenslooptegoed van 150% naar 210% van het bruto jaarloon eraan bijdraagt dat werknemers zowel tijdens het arbeidzame leven als voorafgaand aan hun pensioenverlof kunnen financieren. De mate waarin zowel het één als het ander mogelijk is, is afhankelijk van persoonlijke preferentie en de mate waarin werknemers daarvoor willen sparen. Daarnaast is een belangrijk verschil tussen het bestaande fiscale kader voor prepensionering en de voorgestelde levensloopregeling de keuzevrijheid van werknemers over de inzet van de gespaarde gelden. Werknemers zijn binnen de levensloopregeling vrij om gespaarde gelden ook eerder in het leven in te zetten voor de financiering van periodes van onbetaald verlof. Het bestaande fiscale kader voor prepensionering biedt deze mogelijkheid niet.

De leden van de VVD-fractie vragen aan welke begrenzungen dient te worden getoetst bij de vraag of het mogelijk is om het saldo van de levensloopregeling om te zetten in een pensioenregeling in de situatie dat een werknemer 40 jaar heeft gewerkt.

Net als bij de reguliere toetsing of een pensioen binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB gestelde begrenzungen blijft, zijn zowel de grens van (in een eindloonregeling) 2% per dienstjaar als de absolute grens van 100% van belang. Een onbelaste omzetting in ouderdomspensioen is in de door deze leden genoemde situatie derhalve alleen mogelijk indien het ouderdomspensioen na die omzetting niet hoger is dan $40 \times 2\% = 80\%$. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het uiteraard ook mogelijk is om slechts een deel van het levenslooptegoed om te zetten in ouderdomspensioen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom geen nadere eisen zijn gesteld omtrent spaarVUT en deeltijdfaciliteiten.

Het uitsluitend toekennen van fiscale facilitering aan regelingen die voldoen aan de voorwaarden van een spaarVUT, zou betekenen dat een werknemer die deelneemt aan een regeling die niet aan deze voorwaarden voldoet, terwijl de werkgever of uitvoerder van die regeling niet bereid is deze aan te passen, geen gebruik zou kunnen maken van het in het wetsvoorstel opgenomen overgangsrecht. Bovendien vertrouwt het kabinet erop dat sociale partners gehoor zullen geven aan de oproep om de overgangsregelingen conform de gedachte van de spaarVUT aan te passen, voor zover een dergelijke aanpassing al niet heeft plaatsgevonden. Ook zonder op dit punt voorwaarden in de fiscale overgangsregeling op te nemen wordt in dat geval derhalve het beoogde doel bereikt, terwijl tegelijkertijd wordt voorkomen dat een oudere werknemer die deelneemt aan een nog niet aangepaste regeling de dupe wordt.

De leden van de VVD-fractie vragen om de voorgestelde fiscale behandeling van VUT-regelingen nog een keer te verduidelijken aan de hand van een aantal voorbeelden. Deze vraag is in de nota naar aanleiding van het verslag en het nader verslag abusievelijk nog niet beantwoord.

Bij de uitwerking van de voorbeelden zal worden uitgegaan van de structurele regeling. In de structurele regeling geldt een voor rekening van de inhoudingsplichtige komende eindheffing van 52% over de op de inhoudingsplichtige drukkende bijdragen en zijn de door de werknemer betaalde premies niet aftrekbaar. Over de uitkeringen worden daarnaast, net als onder het huidige fiscale regime, loonbelasting en premie volksverzekeringen ingehouden. Tot en met 31 december 2010 geldt op basis van het overgangsrecht een eindheffing van 26% en zijn de door werknemer betaalde premies voor de helft aftrekbaar. Ook in deze overgangs-

periode wordt over de uitkeringen daarnaast, net als onder het huidige fiscale regime, loonbelasting en premie volksverzekeringen ingehouden. Volledigheidshalve wordt nog opgemerkt dat het nieuwe fiscale regime niet van toepassing is op regelingen voor werknemers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. De huidige fiscale facilitering (omkeerregel) blijft hier van toepassing. Van op de inhoudingsplichtige drukkende bijdragen is sprake als een werkgever premies aan een fonds betaalt (voor zover ter zake van deze premies geen bijdragen zijn ingehouden van de werknemers) of als een werkgever of een fonds uitkeringen aan een VUT-gerechtigde doet (voor zover ter zake van deze uitkeringen geen bijdragen van werknemers zijn ingehouden of van een andere inhoudingsplichtige bijdragen of premies zijn ontvangen). De bovengenoemde heffing zal uitsluitend worden toegepast indien de sociale partners besluiten deze regeling voort te zetten. Ingeval de sociale partners daar toe zouden besluiten, treden in de door de leden van de VVD-fractie genoemde situaties in de structurele situatie (dat wil zeggen los van het overgangsrecht) de hierna weergegeven effecten op. De genoemde leden vragen om een uitwerking van de volgende situaties:

1. werkgever betaalt volledige VUT-premie; VUT-uitkeringen door de werkgever;
2. als 1, maar nu betaalt de werknemer de helft van de VUT-premie;
3. als 1, maar nu wordt de VUT-uitkering door een apart fonds gedaan;
4. als 3, maar nu betaalt de werknemer de helft van de VUT-premie.

Ad 1. In dit geval is er sprake van een in eigen beheer uitgevoerde VUT-regeling. De door een werkgever «aan zichzelf betaalde premie» is fiscaal niet relevant. De werkgever is in dit geval een eindheffing van 52% verschuldigd over de uitkeringen. Daarnaast dient hij loonbelasting en premie volksverzekeringen in te houden op de uitkeringen.

Ad 2. Het enige verschil met de onder 1 genoemde situatie is dat de werknemer – via inhouding – de helft van de benodigde premie betaalt. Deze door de werknemer betaalde helft van de premie is niet aftrekbaar. De werkgever is in dit geval een eindheffing van 52% verschuldigd over de helft van de uitkering, nu de door de werknemer betaalde premie een ter zake van de werknemer ingehouden bedrag is. Daarnaast dient de werkgever loonbelasting en premie volksverzekeringen in te houden op de (volledige) uitkeringen.

Ad 3. In dit geval is geen sprake van een in eigen beheer uitgevoerde regeling, maar is de regeling bij een fonds ondergebracht. De werkgever is een eindheffing van 52% verschuldigd over de aan het fonds betaalde premie. Het fonds is geen eindheffing verschuldigd over de uitkeringen, nu ter zake van deze uitkeringen premies zijn ontvangen van een andere inhoudingsplichtige. Het fonds dient wel loonbelasting en premie volksverzekeringen in te houden op de uitkeringen.

Ad 4. In dit geval is de werkgever een eindheffing van 52% verschuldigd over de helft van de aan het fonds betaalde premie, nu de andere helft van de premie is ingehouden van de werknemer. De van de werknemer ingehouden helft is bij de werknemer niet aftrekbaar. Het fonds is geen eindheffing verschuldigd over de uitkeringen nu ter zake van deze uitkeringen premies zijn ontvangen van een andere inhoudingsplichtige. Het fonds dient wel loonbelasting en premie volksverzekeringen in te houden op de uitkeringen.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of het kabinet bij het voorstel ten aanzien van afkoop van prepensioen mogelijk over het hoofd heeft gezien dat 25% van alle regelingen door een verzekeraar wordt uitgevoerd. Het kabinet wil graag het misverstand wegnemen dat het afkoopverbod van prepensioenaanspraken in het geval van rechtstreeks verzekerde regelingen niet geschrapt wordt. Dat is wel degelijk ook het geval.

Het feit dat in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel wordt gesproken van betrokken sociale partners die beoordelen of het in bepaalde regeling wenselijk is om afkoop toe staan, is immers ook van toepassing op regelingen die bij verzekeraars zijn ondergebracht. Bij deze regelingen is het de werkgever die, met betrokkenheid van de werknemers, de inhoud van de pensioenregeling bepaalt, die vervolgens door een verzekeraar kan worden uitgevoerd. Onderdeel van de inhoud van een dergelijke pensioenregeling kan zijn dat werknemers de mogelijkheid krijgen om opgebouwde prepensioenaanspraken af te kopen. Uiteraard zal hiervoor overleg tussen de werkgever en de verzekeraar nodig zijn, maar dat geldt evenzeer voor de andere onderdelen van een rechtstreeks verzekerde regeling.

De leden van de CDA-fractie vragen n.a.v. de tweede nota van wijziging welke consequenties er bestaan voor uittredingsregelingen in de overheidssector.

Wat de fiscale maatregelen concreet voor uittredingsregelingen in de overheidssector betekenen is nu nog moeilijk te zeggen. Werkgevers en werknemers, aangesloten bij het ABP, zullen nog spreken over hun (pre)pensioenregeling. Het is nu te vroeg om daarop vooruit te lopen.

Levensloopregeling

De leden van de PvdA-fractie vragen of aan de hand van een aantal voorbeelden de werking van de levensloopverlofkorting inzichtelijk gemaakt kan worden.

In tabel 1 staat het aantal weken vermeld waarmee een via de levensloopregeling te financieren verlof van 3 maanden kan worden verlengd door middel van een levensloopverlofkorting. Dit aantal weken varieert met het aantal jaren dat wordt gespaard en is afhankelijk van het gemiddelde spaarpercentage van de werknemer. Daarnaast varieert het aantal weken met het inkomensniveau van de werknemers en de door de werknemer gewenste hoogte van de financiering van de verlofperiode.

Tabel 1: voorbeelden werking levensloopverlofkorting

	Jaarlijks spaarpercentage	
	3,5%	7%
Inkomensniveau		
1. 100% WML		
<i>Financieringsniveau</i>		
70% laatstverdiende loon	Cel A1: 7 weken	Cel B1: 4 weken
100% laatstverdiende loon	Cel A2: 6 weken	Cel B2: 3,5 weken
2. modaal		
<i>Financieringsniveau</i>		
70% laatstverdiende loon	Cel A3: 4 weken	Cel B3: 2 weken
100% laatstverdiende loon	Cel A4: 3,5 weken	Cel B4: 2 weken
3. twee maal modaal		
<i>Financieringsniveau</i>		
70% laatstverdiende loon	Cel A5: 2,5 weken	Cel B5: 1,5 weken
100% laatstverdiende loon	Cel A6: 2,5 weken	Cel B6: 1 week

Hieronder volgt een toelichting op de eerste kolom van tabel 1.

In de eerste drie voorbeelden van de werking van de levensloopverlofkorting wordt telkens uitgegaan van een werknemer die jaarlijks 3,5% spaart voor 3 maanden verlof tegen 100% van zijn laatstverdiende loon.

1. Een werknemer met een inkomen op WML-niveau spaart dan bijna 8 jaar lang en heeft bij het opnemen van het levensloopsaldo een recht op 8 maal de heffingskorting van € 183. Hiermee kan hij zijn gespaarde verlof van 3 maanden met 6 weken verlengen (zie tabel, cel A2)
2. Een werknemer met een modaal inkomen spaart eveneens bijna 8 jaar lang. Deze werknemer kan met 8 maal de heffingskorting zijn gespaarde verlof van 3 maanden met 3,5 weken verlengen (zie tabel, cel A4).
3. Een werknemer met een inkomen van twee maal modaal kan zijn verlof van 3 maanden met 2,5 weken verlengen (zie tabel, cel A6).

In de volgende 3 voorbeelden van de werking van de levensloopverlofkorting wordt telkens uitgegaan van een werknemer die jaarlijks 3,5% spaart voor 3 maanden verlof tegen 70% van zijn laatstverdiende loon.

4. Een werknemer met een inkomen op WML-niveau spaart dan bijna 6 jaar lang en heeft bij het opnemen van het levensloopsaldo een recht op 6 maal de heffingskorting van € 183. Hiermee kan hij zijn gespaarde verlof van 3 maanden met 7 weken verlengen. (zie tabel, cel A1)
5. Een werknemer met een modaal inkomen spaart eveneens bijna 6 jaar lang. Deze werknemer kan met 8 maal de heffingskorting zijn gespaarde verlof van 3 maanden met 4 weken verlengen (zie tabel, cel A3)
6. Een werknemer met een inkomen van twee maal modaal kan zijn verlof van 3 maanden met 2,5 weken verlengen (zie tabel, cel A5).

In de laatste kolom zijn de bovengenoemde zes voorbeelden eveneens uitgewerkt voor een spaarpercentage van 7% in plaats van 3,5%.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de levensloopverlofkorting wordt toegepast wanneer het levenslooptegoed wordt doorgestort in het ouderdomspensioen. Deze leden vragen hoe lang de levensloopverlofkorting van toepassing is indien het tegoed aan het ouderdomspensioen is toegevoegd.

De levensloopverlofkorting is van toepassing wanneer de werknemer met toepassing van artikel 19g, tweede of achtste lid, beschikt over het ingevolge de levensloopregeling opgebouwde tegoed. Van het beschikken over het levenslooptegoed is derhalve sprake wanneer de werknemer met toepassing van artikel 19g, tweede lid, onbetaald verlof opneemt en als loonvervanging tijdens deze periode van onbetaald verlof het levenslooptegoed aanwendt ten behoeve van loonvervanging. Op het moment waarop levenslooptegoed op deze wijze wordt aangewend wordt de levensloopverlofkorting toegekend. Wanneer de werknemer op de dag voorafgaand aan het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het levenslooptegoed nog niet heeft gebruikt (omdat de werknemer bijvoorbeeld tijdens zijn loopbaan geen behoefte aan verlof heeft gehad) wordt het tegoed op dat moment op grond van artikel 19g, achtste lid, belast uitgekeerd. Bij deze vorm van beschikken over het levenslooptegoed heeft de werknemer eveneens op dat moment recht op de levensloopverlofkorting.

Bij de doorstorting van levenslooptegoed in ouderdomspensioen heeft de werknemer geen recht op de levensloopverlofkorting. Het niet toekennen van de levensloopkorting bij de omzetting van het levenslooptegoed in ouderdomspensioen betekent echter niet dat de tot dat moment opgebouwde levensloopverlofkorting altijd verloren gaat. Het totale bedrag van de levensloopverlofkorting waar de werknemer recht op heeft is gelijk aan het aantal jaren waarin is opgebouwd maal het bedrag van de levensloopverlofkorting per jaar. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld vijf jaar opbouwt binnen de levensloopregeling en het tot dan toe opgebouwde tegoed na die vijf jaar in zijn ouderdomspensioen stort, komt de werknemer op dat moment niet in aanmerking voor de levensloopverlof-

korting. Als de werknemer echter na die periode nog eens vijf jaar opbouwt binnen de levensloopregeling en dit tegoeed na deze periode van vijf jaar opneemt voor verlof, heeft de werknemer recht op tien (want tien opbouwjaren) maal het jaarlijkse bedrag van de levensloopverlofkorting (in 2006 tien maal € 183), met dien verstande dat de levensloopverlofkorting ook in dit geval niet meer kan bedragen dan het levenslooptegoed waarover op dat moment wordt beschikt.

De leden van de fractie van de PvdA vragen op welke wijze rekening wordt gehouden met een eerder geëffectueerde levensloopverlofkorting. De leden van de fractie van de SGP vragen eveneens naar de werking van de levensloopverlofkorting.

De levensloopverlofkorting wordt toegekend per kalenderjaar waarin door de werknemer wordt opgebouwd binnen de levensloopregeling. Het bedrag dat in het kalenderjaar wordt opgebouwd is niet van belang, van belang is slechts dat in dat kalenderjaar wordt opgebouwd. Op het moment van opname van levenslooptegoed heeft de werknemer recht op de levensloopverlofkorting. Het bedrag van de levensloopkorting op het moment van opname wordt berekend door het aantal jaren waarin de werknemer heeft gestort in de levensloopregeling te vermenigvuldigen met het bedrag van de levensloopverlofkorting in dat jaar (€ 183 in 2006). De levensloopkorting op het moment van opname kan echter nooit meer bedragen dan hetgeen wordt opgenomen van de levensloopregeling. De levensloopverlofkorting wordt niet gekoppeld aan een bepaald deel van het opbouwde tegoed. Zodra levenslooptegoed wordt opgenomen komt de werknemer in aanmerking voor de levensloopverlofkorting.

Als een werknemer bijvoorbeeld na vijf jaar opbouwen in de levensloopregeling zijn levenslooptegoed opneemt, heeft de werknemer op dat moment recht op de levensloopverlofkorting. Het totale bedrag van de levensloopverlofkorting zal dan vijf maal het bedrag van de levensloopverlofkorting zijn. Wanneer de werknemer op dat moment minder levenslooptegoed opneemt dan het bedrag van vijf maal het jaarlijkse bedrag van de levensloopkorting, blijft een deel van het recht op de levensloopverlofkorting 'staan'. Dit deel kan op een later moment worden gebruikt. Deze werknemer heeft derhalve na wederom vijf jaar opbouwen recht op tien maal het bedrag van de levensloopverlofkorting per jaar minus het bedrag aan levensloopverlofkorting dat in de eerste periode is gebruikt.

De leden van de fractie van D66 vragen een aanvullende toelichting op artikel II, lid 2 van de tweede nota van wijziging. In artikel II van de tweede nota van wijziging is de introductie van de levensloopverlofkorting opgenomen. In de artikelsgewijze toelichting wordt onder punt twee ingegaan op de in het sociaal akkoord opgenomen voorwaarde dat de werkgever bij de verstrekking van werkgeversbijdragen geen eisen mag stellen met betrekking tot het moment van opname van het levenslooptegoed (zo zou een werkgever bijvoorbeeld een werkgeversbijdrage kunnen verstrekken onder voorwaarde dat dit deel van het tegoed alleen voor vervroegde pensionering aangewend zou mogen worden). Alleen levensloopregelingen waarbij door de werkgever aan de werkgeversbijdragen geen nadere eisen of beperkende voorwaarden worden gesteld aan het moment van opname van het tegoed, worden als een fiscaal gefacilieerde levensloopregeling aangemerkt. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan komt de fiscale faciëring te vervallen, aangezien geen sprake is van een regeling die aan de in regelgeving vastgelegde voorwaarden voor een fiscaal gefacilieerde levensloopregeling voldoet. Dat betekent dat de omkeerregel niet langer van toepassing is en door de werknemer ook geen gebruik kan worden gemaakt van de ouderschapsverlof- en levensloopverlofkorting.

De leden van de fractie van de VVD vragen of het gevolg van artikel 19g, zesde lid, Wet op de loonbelasting 1964 kan zijn dat de werkgever ervoor

kan zorgen dat de levensloopregeling van de werknemer niet langer fiscaal gefacilieerd is, terwijl de werknemer hiertegen niets kan doen. De levensloopregeling van de werknemer kan inderdaad niet langer fiscaal gefacilieerd worden wanneer op de levensloopregeling van de werknemer door de werkgever bijdragen onder de voorwaarde van opname op een bepaald moment worden gestort. Als de werkgever echter onder voorwaarde een bijdrage stort op de levensloopregeling van de werknemer, zal de werknemer op de hoogte zijn van deze voorwaarde. Mocht onverhoopt de werknemer op het moment van storten niet op de hoogte zijn van deze voorwaarde, dan kan de werknemer binnen het kalenderjaar de bijdrage terugstorten naar de werkgever zonder dat dit leidt tot zogenoemde onzuiverheid van de levensloopregeling.

De leden van de SGP-fractie stellen dat de levensloopregeling in de praktijk vooral voor hogere inkomens aantrekkelijk zal zijn. Zij vragen of de regering zich ook heeft afgevraagd hoe de levensloopregeling aantrekkelijk kan worden gehouden of gemaakt voor werknemers met een lager inkomen. De leden van de fractie van GroenLinks vragen hoe de levensloopregeling toegankelijker wordt voor lagere inkomens indien het recht op de levensloopverlofkorting uitsluitend ontstaat nadat gespaard is. Verder vragen zij in welke mate het verwacht gebruik door lagere inkomensgroepen hoger zal zijn dan bij het oorspronkelijk wetsvoorstel. Daarnaast vragen zij wat de verwachte gebruikscijfers voor onderscheiden inkomensgroepen zijn en of dat cijfermatig onderbouwd kan worden. De levensloopregeling biedt spaarders verschillende fiscale voordelen. Allereerst is dat de omkeerregel; de inleg op de levensloopregeling leidt tot een verlaging van de verschuldigde belasting op het moment van inleg. Daar staat tegenover dat wel belasting is verschuldigd bij opname van tegoed. De omkeerregel leidt daarnaast als gevolg van het progressieve belastingstelsel mogelijk tot een tariefsvoordeel. Daarnaast kent de levensloopregeling de levensloopverlofkorting, die bij tweede nota van wijziging aan het wetsvoorstel is toegevoegd. Deze heffingskorting bedraagt maximaal € 183 per jaar dat in de levensloopregeling ingelegd is. Deze fiscale faciliteit is door de vormgeving (een standaardbedrag) voor lagere inkomensgroepen relatief voordelig. Een derde fiscale faciliteit is de ouderschapsverlofkorting. Wie deelneemt aan de levensloopregeling en gebruikmaakt van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof, heeft recht op een heffingskorting ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon. Voor de ouderschapsverlof- en de levensloopverlofkorting geldt dat deze overdraagbaar zijn aan de partner. De regering is dan ook van mening – dit in antwoord op de vraag van de leden van de fractie van GroenLinks- dat deelnemen aan de levensloopregeling door de bovengenoemde heffingskortingen voor lagere inkomens zowel aantrekkelijker als toegankelijker is geworden. Of werknemers feitelijk van deze regeling gebruikmaken, blijft echter een individuele keuze.

De leden van de fractie van de SGP vragen het kabinet of het bereid is om het voorstel van de Reformatorisch Maatschappelijke Unie (RMU) om ook onkosten van scholing in de levensloopregeling op te nemen, over te nemen. In tegenstelling tot wat deze leden veronderstellen, heeft de regering de RMU niet geantwoord dat zij dit voorstel zal overnemen. De levensloopregeling biedt de mogelijkheid om perioden van onbetaald verlof te financieren, bijvoorbeeld ten behoeve van scholing. Tijdens een periode van onbetaald verlof voor (bijvoorbeeld) scholing, waarin gebruik wordt gemaakt van het opgebouwde levenslooptegoed, kunnen uit dit tegoed ook de kosten van deze scholing worden betaald. Dit kan normaal gesproken immers ook uit het loon worden gefinancierd. De regering ziet geen reden om de levensloopregeling zodanig uit te breiden dat buiten

perioden van onbetaald verlof specifieke kosten uit het levenslooptegoed kunnen worden vergoed.

De leden van de fractie van D66 merken op tevreden te zijn met de voorwaarde dat werkgevers bij hun werkgeversbijdrage geen eisen mogen stellen aan het moment van opname van het levenslooptegoed. Zij vragen of hiermee nu volledig wordt uitgesloten dat het levenslooptegoed op enig moment niet vrij opneembaar is.

Wil een levensloopregeling met een werkgeversbijdrage voor fiscale facilitatie in aanmerking komen, dan moet voldaan zijn aan de voorwaarde dat met betrekking tot de toekenning van een werkgeversbijdrage geen nadere eisen mogen worden gesteld aan het moment van opname van tegoed. Dat betekent overigens niet dat het is uitgesloten dat werkgevers en werknemers desalniettemin een (in dat geval onzuivere, dus niet fiscaal gefaciliteerde) levensloopregeling overeenkomen waarin de werkgeversbijdrage wel afhankelijk wordt gesteld van het moment van opname. Daarnaast biedt een fiscaal gefaciliteerde levensloopregeling wel een mogelijkheid tot financiering van een periode van verlof, maar geen recht op verlof. Over het opnemen van verlof zullen werkgever en werknemer – behalve waar een wettelijk recht op verlof bestaat – gezamenlijk tot overeenstemming moeten komen. De eerdergenoemde voorwaarde brengt daarin geen verandering. Voor het inzetten van tegoed van de levensloopregeling voor de financiering van een periode van verlof is – met uitzondering van de situatie waarin sprake is van een wettelijk recht op verlof – toestemming van de werkgever nodig.

De leden van de CDA-fractie vragen om een nadere toelichting op en motivatie van de voorwaarde dat werkgevers een eventuele werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling ook aan niet-deelnemers dienen te geven. Zij vragen voorts om hierbij in te gaan op de analogie met een werknemer met kinderen die echter van geen enkele kinderopvang gebruikmaakt.

Voor fiscale facilitatie van een levensloopregeling waarin sprake is van een werkgeversbijdrage, gelden enkele voorwaarden, waaronder de voorwaarde dat een werkgever die een bijdrage verstrekt aan deelnemers aan de levensloopregeling, tot hetzelfde bedrag ook een bijdrage moet toekennen aan werknemers die niet aan de levensloopregeling deelnemen maar voor het overige in dezelfde omstandigheden verkeren. Voor deze niet-deelnemers behoort de bijdrage uiteraard gewoon tot het loon en wordt deze bijdrage als loon belast, tenzij deze in een zodanige vorm wordt uitgekeerd, dat er eveneens sprake is van een niet tot het loon behorend voordeel, zoals een hogere werkgeversbijdrage voor het ouderdomspensioen. De reden voor de hiervoor genoemde voorwaarde is, dat werkgevers anders via «an offer you cannot refuse» hun werknemers toch zouden min of meer kunnen verplichten om aan de levensloopregeling deel te nemen. Dat zou geen recht doen aan de individuele keuzevrijheid die bij de levensloopregeling wordt nagestreefd.

De regeling voor (werkgeversbijdragen aan) kinderopvang is een regeling met een heel ander karakter. De door het kabinet voorgestelde aanpassing van de fiscale facilitatie van VUT- en prepensioenregelingen in combinatie met de introductie van de levensloopregeling is mede bedoeld om een einde te maken aan regelingen waarin werknemers verplicht zijn om deel te nemen (en dus bij te dragen), ongeacht of ze daar behoefte aan hebben of niet. Om te voorkomen dat de levensloopregeling een (min of meer) verplichte regeling wordt, is het noodzakelijk om de bovengenoemde voorwaarde te stellen. Bij de regeling voor (werkgeversbijdragen aan) kinderopvang speelt dit element geen rol. Deze regeling wil stimuleren dat zo veel mogelijk werkgevers in het kader van de tripartiete finan-

ciering van de nieuwe Wet kinderopvang hun bijdrage leveren aan de kosten van kinderopvang van werknemers.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen waar in de tweede nota van wijziging de aanpassingen zitten die ertoe leiden dat de herziene levensloopregeling niet vooral wordt gebruikt als een prepensioen-nieuwe stijl voor rijke, oude mannen.

In het akkoord dat met sociale partners is gesloten op 5 november jl. zijn afspraken gemaakt over het aantrekkelijker maken van de levensloopregeling. Deze afspraken hebben hun beslag gekregen in de tweede nota van wijziging. Het ophogen van het maximaal op te bouwen tegoed van 150% naar 210% maakt het makkelijker voor werknemers om voor langere perioden van verlof te sparen, zowel tijdens het arbeidzame leven als voorafgaand aan pensionering. Het ophogen van het tegoed betekent ook dat onbetaald verlof gedurende het arbeidzame leven minder ten koste gaat van verlof voorafgaand aan pensionering. Daarnaast betekent het bij opname toekennen van een heffingskorting van € 183 per gespaard jaar een significante verbetering, juist voor werknemers met een relatief lager inkomen. Door deze zogenaamde levensloopkorting wordt de netto-uitkering hoger en kunnen mensen dus sneller een langere periode van onbetaald verlof financieren. De regering is van mening dat er door het voordeel van de omkeerregel, de box 3-vrijstelling, de ouderschapsverlofen de levensloopverlofkorting een aantrekkelijke levensloopregeling wordt geïntroduceerd die opname van onbetaald verlof tijdens het spitsuur van het leven ondersteunt.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of het niet logisch is dat wanneer werkgevers geen eisen mogen stellen aan het moment van opname van het levenslooptegoed als conditie voor een werkgeversbijdrage, werknemers het recht toekomt op eigen initiatief ook gebruik te maken van de regeling. Zij vragen voorts of de keuzevrijheid voor werknemers zonder een expliciet verlofrecht voor werknemers voldoende geborgd is.

De regering is van mening dat de voorwaarden die aan de werkgeversbijdragen worden gesteld om de levensloopregeling voor fiscale facilitatie in aanmerking te laten komen los staan van het recht voor werknemers om wanneer zij dat wensen van hun tegoed op de levensloopregeling gebruik te maken of wel verlof te nemen. Dat bij het geven van een werkgeversbijdrage geen nadere voorwaarden omtrent het moment van opname van verlof mogen worden gesteld, vindt zijn oorsprong in de gedeelde wens van de sociale partners en het kabinet om de deelnemer aan de levensloopregeling – anders dan bij prepensioenregelingen – de keuze te laten voor het type verlof waarvoor hij wil sparen. Dat kan zijn verlof tijdens het arbeidzame leven en/of voorafgaand aan pensionering. Hoe de levensloopregeling precies wordt ingezet is afhankelijk van de persoonlijke preferenties van de werknemer. Het ligt daarbij niet in de rede om werknemers daarbij een automatisch recht op verlof te geven. De opname van verlof blijft een zaak van overleg tussen werkgevers en werknemers. Een recht op verlof, naast de al bestaande wettelijke verlof-rechten, heeft naar de mening van de regering te verstrekken gevolgen voor het bedrijfsleven en is om die reden niet gewenst. De regering is van mening dat, wanneer door de introductie van de levensloopregeling een omslag in denken is bewerkstelligd, de opname van onbetaald verlof en afspraken daarover tot de gebruikelijke onderdelen van de arbeidsvoorwaarden zullen gaan behoren.

De leden van de D66-fractie vinden dat werknemers bij beëindiging van de dienstbetrekking het recht moeten hebben hun in tijd opgebouwde levenslooptegoed omgezet te krijgen in geld. Dit komt de mobiliteit op de arbeidsmarkt ten goede en sluit ook aan op de inzet van de minister van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid die er in Europees verband voor pleit om mobiliteitsbelemmeringen op de arbeidsmarkt op te ruimen. De leden van de D66-fractie zien dit pleidooi mede in het licht van het rapport van de commissie Kok.

De regering is met de leden van de D66-fractie van mening dat het omzetten van tijd in geld de arbeidsmobiliteit ten goede komt. Het belang van een mobiele beroepsbevolking wordt zowel door de High Level Group over de Lissabon-strategie als de Europese Werkgelegenheids taskforce (beide onder leiding van de heer Kok) benadrukt. De mogelijkheid om opgebouwde rechten mee te kunnen nemen bij baanveranderingen is volgens de heer Kok inderdaad een belangrijk aspect van arbeidsmobiliteit. De regering is echter van mening dat dit bij uitstek tot de verantwoordelijkheid van sociale partners behoort. Een recht om tijd om te zetten in geld is naar de mening van de regering niet noodzakelijk. Werknemers hebben het recht om te sparen in geld en/of tijd. Werkgevers en werknemers kunnen hier zelf afspraken over maken. Indien de afspraak wordt gemaakt dat er in tijd gespaard wordt dan is het eveneens aan werkgever en werknemer om afspraken te maken over opname/het uitkeren van het opgebouwde tegoed aan het einde van een dienstverband. Bij het ontbreken van deze afspraken kan zo nodig in uiterste instantie het oordeel van de rechter worden gevraagd.

De leden van de D66-fractie vragen of afspraken tussen sociale partners voor werknemers die gebruik maken van de levensloopregeling kunnen leiden tot verplichte winkelnering bij de uitvoerder waarmee de sociale partners afspraken hebben gemaakt. De leden van de CDA-fractie vragen in dit kader ook in hoeverre CAO-afspraken in het geval van de levensloopregeling de werkgever en/of werknemer als contractpartij kunnen binden aan een bepaalde aanbieder. Deze leden vragen de regering hierbij ook de analogie met bijvoorbeeld een mantelcontract ziektekosten of WAO-hiaat verzekering te betrekken.

De levensloopregeling is een individuele regeling. Werknemers zijn te allen tijde vrij om zelf te bepalen of zij aan een levensloopregeling willen deelnemen en zo ja, bij welke aanbieder zij hun levensloopregeling willen onderbrengen, voor welk type product zij kiezen en welk bedrag zij willen sparen. Afspraken tussen sociale partners kunnen werknemers dus niet binden aan een bepaalde aanbieder. Vanzelfsprekend kunnen sociale partners, net als bij een mantelcontract ziektekosten, zoals de collectieve contracten die mogelijk zijn voor het standaardpakket in het wetsvoorstel Zorgverzekeringswet, of een verzekering voor het WAO-hiaat, wel collectieve contracten sluiten. Dit zijn contracten die open staan voor deelname door leden van het collectief, maar waarbij deelname niet verplicht is. Dit past in de afspraak in het met sociale partners overeengekomen akkoord van 5 november jl. om verplichte winkelnering te voorkomen. In dit kader is immers expliciet afgesproken dat werkgevers aan de door hen eventueel verstrekte werkgeversbijdrage geen voorwaarde omtrent de opname van verlof mogen verbinden en de werkgeversbijdrage in gelijke mate aan iedereen ter beschikking moeten stellen.

De leden van de D66-fractie hebben gevraagd of het kabinet kan garanderen dat de voorgestelde maatregelen voldoende zijn voor een «level playing field» tussen dochters van pensioenfondsen en andere mogelijke uitvoerders. Dochters van pensioenfondsen die de levensloopregeling willen uitvoeren, zullen aan dezelfde wettelijke verplichtingen, zoals de voorwaarde van een vergunning en toezicht, zijn onderworpen als andere financiële instellingen die de levensloopregeling gaan uitvoeren. Hiermee wordt gegarandeerd dat de marktcondities voor dochters van pensioenfondsen gelijkwaardig zijn aan de condities waaronder andere financiële instellingen moeten opereren. Er zijn voor het kabinet dus geen redenen

om eraan te twijfelen dat de voorgestelde maatregelen niet «Brussel proof» zouden zijn.

Budgettaire aspecten

De leden van de fractie van D66 vragen naar de budgettaire effecten van het sociaal akkoord als geheel en hoe deze effecten zullen worden ingepast in de voorziene lastenverlichting voor 2006 en informeren daarbij of dit alleen geldt voor de effecten van de nota van wijziging of ook voor andere budgettaire effecten van het akkoord. De leden van de fractie van GroenLinks vragen zich af of de toelichting op de budgettaire aspecten zodanig begrepen moet worden dat de tweede nota van wijziging exclusief gefinancierd wordt via lastenverzwaring ten opzichte van het bestaande lastenbeeld voor 2006 en latere jaren. De leden informeren aan welke type lastenverzwaring en aan welke categorie belastingplichtigen het kabinet denkt. De leden van de fractie van D66 vragen tevens om een reactie op de CPB-notitie over de effecten van het wetsvoorstel en dan met name op de verschillen tussen het kabinet en CPB. De leden vragen tevens om de nieuwste ramingen naar aanleiding van de nota van wijziging daarin te betrekken.

Op 10 november jl. heeft de minister van Financiën, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief aan de Tweede Kamer doen toekomen, waarin wordt ingegaan op de CPB-notitie en de verschillen met het kabinet. In deze brief wordt toegelicht waarom het kabinet van mening is dat het wetsvoorstel een realistische raming bevat. Bij de raming van de gevolgen van het sociaal akkoord zijn op vergelijkbare wijze berekeningen uitgevoerd, waarbij ook rekening is gehouden met de gevolgen voor het gebruik van andere regelingen. Er is geen CPB-doorrekening van het sociaal akkoord beschikbaar.

De budgettaire gevolgen van het sociaal akkoord voor de uitgaven WW en WAO zijn als bijlage opgenomen bij deze brief van 10 november jl. over de CPB-doorrekening van het wetsvoorstel aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling. De verdere consequenties van het gehele sociale akkoord zullen worden ingepast in de voorjaarsbesluitvorming, waarover de Kamer te zijner tijd zal worden geïnformeerd.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie inzicht in de budgettaire consequenties, na implementatie van de tweede nota van wijziging, van het toegankelijk maken van de levensloopregeling voor zelfstandigen (al dan niet via een fiscale oudedagsreserve).

De extra budgettaire effecten van een levensloopregeling waaraan naast werknemers ook belastingplichtigen die winst uit onderneming of resultaat uit overige werkzaamheden genieten (zelfstandigen, freelancers, alfa-hulpverleners, dominees etc.) via de inkomstenbelasting kunnen deelnemen en bij opname van het levensloopsaldo gebruik kunnen maken van een heffingskorting van € 183 per ingelegd jaar, lopen op van € 1,1 mld in 2006 tot € 1,8 mld in 2011 en bedragen € 900 mln structureel.

De budgettaire effecten van een levensloopregeling waaraan zelfstandigen ook kunnen deelnemen is mede afhankelijk van de vormgeving van deze regeling. In bovenstaande is uitgegaan van een vormgeving volgens de lijnen van de huidige fiscale oudedagsreserve (FOR). Ook bij een vormgeving volgens de lijnen van de voor werknemers geldende levensloopregeling, waarbij de gelden (anders dan bij een FOR-achtige regeling) ook daadwerkelijk uit de onderneming moeten worden gehaald, zullen de budgettaire effecten in de orde van grootte zijn zoals hierboven vermeld. Bij een ondernemer is namelijk niet of nauwelijks te controleren of er sprake is van onbetaald verlof. In dat geval is de regeling in feite niet meer dan een extra mogelijkheid om tijdelijk overtollige kasgeld fiscaal gefaciliteerd (en zonder opnamebeperkingen) opzij te zetten.

Ook vragen de leden van de D66-fractie inzicht in de budgettaire consequenties, na implementatie van de nota van wijziging, van invoering van een imputatieregeling waarbij mensen in een jaar zowel in de spaarloonregeling als in de levensloopregeling tot het gezamenlijk maximum kunnen sparen.

De budgettaire effecten van de levensloopregeling conform het najaarsakkoord van 18 november 2003 (inclusief de anticumulatiebepaling) bestaan uit uitgaven vanwege deelname aan de per 1 januari 2006 te introduceren levensloopregeling enerzijds en uit besparingen vanwege een lagere deelname aan de spaarloonregeling als gevolg van de invoering van de levensloopregeling anderzijds. Indien nu de anticumulatiebepaling wordt geschrapt, zal zowel het gebruik van de levensloopregeling als dat van de spaarloonregeling toenemen. Derhalve neemt het budgettaire beslag van zowel de levensloopregeling als de spaarloonregeling toe ten opzichte van de regeling uit het najaarsakkoord. De toename van het budgettaire beslag ten opzichte van het wetsvoorstel na implementatie van de nota van wijziging bedraagt € 105 mln in 2006 oplopend tot € 190 mln structureel.

Ten slotte vragen de leden van de D66-fractie inzicht in de budgettaire consequenties, na implementatie van de nota van wijziging, van het niet afschaffen van de stamrechtvrijstelling. De stamrechtvrijstelling wordt afgeschaft omdat anders via de weg van de stamrechtvrijstelling VUT-vervangende regelingen zouden kunnen worden vormgegeven. Het in stand houden van de stamrechtvrijstelling zou er hierdoor toe kunnen leiden dat een substantieel deel van de opbrengst van de afschaffing van de fiscale facilitatie van VUT- en prepensioenregeling zou wegvallen. Wanneer alleen uitgegaan zou worden van de huidige gevallen waarin gebruik wordt gemaakt van de stamrechtvrijstelling zijn de budgettaire consequenties uiteraard minder groot.

De Staatssecretaris van Financiën,
J. G. Wijn

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