

Wijziging van enkele belastingwetten en enige andere wetten (Belastingplan 2018)

Inleiding

Ik heb met belangstelling kennisgenomen van de vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van de VVD, het CDA, D66, GroenLinks, de SP, de PvdA, de Partij voor de Dieren en de SGP over mijn brief van 20 april 2018 met de inhoudelijke appreciatie van de evaluatie van de 30%-regeling en de commentaren van twintig organisaties en personen op de evaluatie.¹ Voordat ik inga op deze vragen en opmerkingen vraag ik nog uw aandacht voor het volgende.

Een enkele vraag heeft betrekking op de werking van de met de 30%-regeling vergelijkbare regelingen in het buitenland, in het bijzonder de ons omringende landen. Omdat het daarbij gaat om zeer specifieke informatie die niet gemakkelijk uit openbare bronnen kan worden afgeleid, zijn de betreffende landen benaderd met het verzoek om mij, waar mogelijk, van de door uw Kamer gevraagde informatie te voorzien. Daar gaat echter enige tijd overheen. Om die reden worden die vragen (in zoverre) nog niet beantwoord in deze reactie. Zodra ik over die gegevens beschik, zal ik uw Kamer alsnog daarover informeren.

De cijfers voor de 30%-regeling over het jaar 2017 zijn recent beschikbaar gekomen en worden nog geanalyseerd. Bij de beantwoording van de vragen konden deze gegevens over 2017 nog niet worden meegenomen. De realisatie van de totale kosten van de 30%-regeling bedroegen in 2017 € 968 miljoen. De raming van de opbrengst van de door het kabinet voorgestelde maatregel zal op basis van de gegevens over 2017 worden bijgesteld en worden verwerkt in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel waarin de maatregel wordt opgenomen. Deze opbrengst zal op basis van het huidige inzicht naar verwachting hoger zijn dan vermeld staat in het regeerakkoord.

Hierna wordt bij de beantwoording van de vragen zo veel mogelijk de volgorde van de gestelde vragen aangehouden, met dien verstande dat gelijklopende of vergelijkbare vragen gebundeld zijn beantwoord.

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

De leden van de fracties van de VVD en het CDA vragen welke beroepsgroepen of sectoren vooral gebruikmaken van de 30%-regeling, ongeacht de looptijd van de regeling. Tevens vragen de leden van de fracties van de VVD, het CDA en de SP welke beroepsgroepen, in het bijzonder wetenschappers, door de beperking van de looptijd in 2019 worden geraakt. In de 'Evaluatie 30%-regeling' van Dialogic² is de volgende verdeling van de gebruikers van de 30%-regeling over de sectoren getoond.

Tabel 1: Verdeling van de gebruikers van de 30%-regeling over de sectoren (Dialogic, 2017)

Sector	Aandeel 30%-gebruikers	Aandeel Nederlandse beroepsbevolking
Universitair hoger onderwijs	7,5%	0,7%
Ontwikkelen, produceren en uitgeven van software	6,3%	1,3%
Financiële holdings	4,3%	0,8%

¹ Kamerstukken II 2017/18, 34785, nr. 83.

² De 'Evaluatie 30%-regeling' van onderzoeksbureau Dialogic is opgenomen als bijlage bij Kamerstukken 2016/17 II, 34552, nr. 84. In dit stuk gebruik ik 'de evaluatie' of 'het evaluatierapport' als ik hieraan refereer. In de voetnoten gebruik ik 'evaluatierapport Dialogic'.

Holdings (geen financiële)	3,9%	0,4%
Concerndiensten binnen eigen concern	3,5%	0,4%
Advisering op het gebied van informatietechnologie	3,1%	0,7%
Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies	2,9%	1,3%
Organisatieadviesbureaus	2,5%	1,5%
Uitleenbureaus	2,5%	1,0%
Universitair medische centra	2,1%	0,8%
Groothandel in computers, randapparatuur en software	1,9%	0,4%
Arbeidsbemiddeling	1,8%	0,3%
Algemene banken	1,8%	0,9%
Overige	56,0%	89,5%

De getoonde verdeling is opgesteld aan de hand van de gegevens van de gebruikers van de 30%-regeling in 2015, ongeacht de looptijd. Daarbij heeft het onderzoeksbureau met externe gegevens van CBS-microdata de Belastingdienstdata verrijkt. Uit de tabel blijkt dat er in vergelijking tot de Nederlandse beroepsbevolking relatief veel gebruikers van de 30%-regeling werkzaam zijn in de academische sector en de ICT-sector. Het deel van de gebruikers per sector dat de 30%-regeling langer dan 5 jaar gebruikt, is niet onderzocht.

De leden van de fractie van de VVD vragen om meer informatie over de werkplekken van werknemers waarvoor de 30%-regeling wordt toegepast. Die informatie is helaas niet beschikbaar. Dialogic heeft wel onderzoek gedaan naar de woonplaats van werknemers waarvoor de 30%-regeling wordt toegepast voor de periode 2009 tot en met 2015. Dat geeft het volgende beeld:³

Tabel 2 Aantal gebruikers per gemeente

Gemeente	Aantal gebruikers gemiddeld per jaar
Amsterdam	11.350
's-Gravenhage	3.387
Amstelveen	3.060
Eindhoven	2.072
Leiden	1.152
Delft	776
Hilversum	522
Wassenaar	486
Oegstgeest	132

³ Evaluatierapport Dialogic, p. 49.

overige gemeenten	15.507
Totaal	38.445

De leden van de fractie van de VVD vragen hoeveel gebruikers van de 30%-regeling bij grote bedrijven werken en hoeveel bij het midden- en kleinbedrijf (mkb). Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de afzonderlijke dienstbetrekkingen. Een deel van de werknemers waarvoor de 30%-regeling wordt toegepast heeft namelijk meer dan één werkgever gedurende een bepaald jaar. In 2016 ging het om circa 65.000 werknemers met circa 72.000 dienstbetrekkingen. Van die dienstbetrekkingen waren er circa 56.000 (78%) bij grote bedrijven en circa 16.000 (22%) bij het mkb.

De leden van de fractie van de VVD vragen een inkomensverdeling van de gebruikers van de 30%-regeling. Tabel 3 geeft deze verdeling voor het jaar 2016. Hiermee wordt tevens antwoord gegeven op de vragen van de leden van de fractie van de SP over de omvang van de groep die meer verdient dan respectievelijk € 100.000, € 500.000 en € 1 miljoen per jaar. Uit de tabel blijkt dat circa 15.000 gebruikers van de 30%-regeling in 2016 meer verdienen dan € 100.000. De kosten van de 30%-regeling voor deze groep bedroegen € 538 miljoen. Van de gebruikers verdienen er in dat jaar 872 meer dan € 500.000 en 225 meer dan € 1 miljoen.

Tabel 3 Inkomensverdeling gebruikers 30%-regeling 2016

loon incl. 30% vergoeding⁴	aantal	loon incl. 30% vergoeding in € mln	30% in € mln	fiscaal loon in € mln	kosten in € mln
< 100000	49.870	2.478	743	1.735	319
100000-178000	8.828	1.145	343	801	179
178000-500000	4.969	1.332	400	932	208
500000- 1 mln	647	431	129	302	67
> 1 mln	225	538	162	377	84
Totaal	64.539	5.924	1.777	4.147	857

De leden van de fractie van de VVD vragen of meer informatie kan worden gegeven over voor welke groep het forfait van 30% te krap is en voor welke groep te ruim, en de reden waarom dit het geval is. Het evaluatierapport constateert dat gemiddeld genomen de hoogte van het forfait passend is bij de werkelijke extraterritoriale kosten (ETK)⁵. Dialogic schat in dat de werkelijke ETK voor een werknemer gemiddeld 29% van de grondslag zijn; dit is dus in lijn met het forfait (30%). In de kabinetsreactie is echter ook aangegeven dat er grote verschillen bestaan tussen de gebruikers. Volgens het door Dialogic ontwikkelde model hebben werknemers met een brutoloon exclusief vergoeding onder de € 25.000 gemiddeld genomen ETK ter grootte van 46% van de grondslag. Bij werknemers met een brutoloon exclusief vergoeding van meer dan € 100.000 zijn de ETK naar schatting gemiddeld slechts 6% van de grondslag. Bij werknemers met hoge inkomens wordt om die reden relatief sterk(er) van het forfait geprofiteerd. Volgens Dialogic is het forfait voor circa 14% van de gebruikers te krap, voor circa 48% van de gebruikers te ruim en voor circa 38% van de gebruikers in lijn met de ETK.⁶ Het feit dat het forfait voor een groep te ruim is en voor een andere groep te krap, is een inherent gevolg van het hanteren van een generiek forfait van 30%. Uit het evaluatierapport blijkt echter ook dat het gebruik van een forfait eenvoudig, transparant en voorspelbaar is voor zowel

⁴ Waar wordt gesproken van vergoeding, kan ook verstrekking worden gelezen.

⁵ In artikel 31a, tweede lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964 zijn extraterritoriale kosten omschreven als 'extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking'.

⁶ Evaluatierapport Dialogic, p. 55.

werkgevers als werknemers. Daarnaast schat het onderzoeksbureau dat de administratievelastenreductie van het forfait per saldo tussen de € 15 miljoen en € 65 miljoen ligt.⁷

De leden van vrijwel alle fracties hebben vragen gesteld over het niet opnemen van overgangsrecht voor bestaande gevallen. Het verkorten van de looptijd van de 30%-regeling per 1 januari 2019 is gebaseerd op de constatering in de evaluatie door Dialogic dat de regeling in ruim 80% van de gevallen gemiddeld niet langer dan vijf jaar wordt gebruikt en dat van de circa 20% van de gebruikers die de 30%-regeling langer dan vijf jaar gebruikt, een substantieel aandeel zich niet tijdelijk, maar structureel of zeer langdurig in Nederland vestigt. Daar komt bij dat de ETK van werknemers waarvoor de 30%-regeling een tegemoetkoming is, na verloop van tijd ook afnemen. In dat licht heeft het kabinet, conform de afspraken uit het regeerakkoord, besloten voor te stellen de looptijd van de 30%-regeling, per 1 januari 2019 te verkorten van acht naar vijf jaar voor zowel nieuwe als bestaande gevallen. De in het regeerakkoord voorziene opbrengst van deze maatregel is geraamd, ervan uitgaande dat de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling ook toepassing zal vinden voor bestaande gevallen. Overgangsrecht zoals gevraagd door de leden van de fracties van de PvdA en de SGP gaat dan ook gepaard met een derving ten opzichte van de raming in het regeerakkoord van in totaal circa € 1,9 miljard.⁸ Op 20 april 2018 is het ontbreken van overgangsrecht expliciet benoemd in de kabinetsreactie op de evaluatie van de 30%-regeling. In juni van dit jaar zijn de werknemers en werkgevers die het betreft door de Belastingdienst per brief over de voorgenomen wijziging geïnformeerd. Hiermee zijn belanghebbenden minimaal ruim een half jaar voorafgaande aan de beoogde inwerkingtreding van de wetwijziging individueel geïnformeerd.

Het uitgangspunt is dat wetwijzigingen onmiddellijke werking hebben, dat wil zeggen dat zij ook van toepassing zijn op bestaande gevallen. In uitzonderingssituaties kan afwijking van het uitgangspunt van onmiddellijke werking nodig zijn. Het gaat daarbij om een afweging van de belangen van degenen die (mogelijk) worden geraakt door de nieuwe wetgeving, in dit geval de inhoudingsplichtigen die de 30%-regeling reeds toepassen en de werknemers waarvoor de 30%-regeling reeds wordt toegepast, tegen de belangen van andere inhoudingsplichtigen en belastingplichtigen die niet een dergelijke tegemoetkoming krijgen. Ik kan mij voorstellen dat degenen die (mogelijk) geraakt worden door de voorgenomen wijziging liever een andere uitkomst hadden gezien, maar ik acht overgangsrecht juridisch niet noodzakelijk. Het oordeel over de juridische houdbaarheid in individuele gevallen is uiteindelijk aan de rechter. De hoogte van het forfait van de 30%-regeling blijft gelijk, terwijl de werkelijke ETK na verloop van tijd dalen. Het is aan contractspartijen om bij het sluiten van langlopende overeenkomsten met de mogelijkheid van toekomstige wetwijziging rekening te houden. De ETK van werknemers waarvoor de 30%-regeling een tegemoetkoming is, nemen na verloop van tijd ook af. Het is gebruikelijk dat op beschikkingen 30%-regeling een voorbehoud voor toekomstige wijzigingen in wet- en regelgeving staat. De leden van de fractie van D66 vragen waarom het uitzonderen van bestaande gevallen zou leiden tot een ongelijke behandeling. Gelet op de hiervoor genoemde argumenten om de 30%-regeling te verkorten valt niet goed te rechtvaardigen waarom voor werknemers waarvoor de regeling al minimaal vijf jaar, en voor degenen die per 1 januari 2012 overgangsrecht kregen zelfs al minimaal zeven jaar, is toegepast een andere behandeling zouden moeten krijgen dan de werknemers waarvoor de regeling op 1 januari 2019 minder dan vijf jaar is toegepast. De leden van de fractie van de VVD wijzen erop dat bij de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling van tien jaar naar acht jaar per 2012 bestaande gevallen zijn gerespecteerd. Deze leden vragen of daar destijds voor is gekozen vanwege mogelijke juridische implicaties. De verkorting van de looptijd destijds was het gevolg van een amendement⁹.

Naar aanleiding van de vraag van de leden van de fractie van de VVD om in te gaan op casussen waarbij ingekomen werknemers mede op basis van de einddatum op de beschikking 30%-regeling (investerings)beslissingen hebben genomen, merk ik op dat dit om zeer verschillende en individuele situaties en gevolgen gaat, waarover geen informatie voorhanden is. Daardoor is het onmogelijk om

⁷ Evaluatierapport Dialogic, p. 72.

⁸ Zoals aangegeven in de inleiding zal de raming van de opbrengst nog worden bijgesteld. De opbrengst van de voorgestelde maatregel – en daarmee ook de derving die gepaard gaat met overgangsrecht – zal op basis van het huidige inzicht naar verwachting hoger zijn dan vermeld staat in het regeerakkoord.

⁹ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 48. Amendement van 15 november 2011 van de leden Huizing, Koolmees, Van Vliet en Omtzigt.

bijvoorbeeld een beeld te schetsen van de omvang van groepen, zoals zowel de leden van de fractie van de VVD als de leden van de fractie van de SGP vragen. De leden van de fracties van D66 en de SGP vragen om de grootte van de groep die direct per 1 januari 2019 wordt geraakt door de voorgestelde inkorting van de looptijd. Naar inschatting van de Belastingdienst gaat het om maximaal circa 11.000 werknemers. Gedurende het jaar 2019 bereiken maximaal circa 6.500 werknemers de vijfjaarsgrens.

De leden van de fractie van het CDA vragen om in te gaan op een voorbeeld waarbij een gezin de kosten van een internationale school voor drie kinderen betalen met behulp van de 30%-regeling. Onder de voorgestelde wijziging vervalt deze onbelaste mogelijkheid na vijf jaar in plaats van na acht jaar. De financiële impact na vijf jaar is afhankelijk van verschillende factoren, bijvoorbeeld of de kinderen na die periode nog op de internationale school zitten, en zo ja, of het gaat om een door Nederland bekostigde of een private internationale school (bij de laatste liggen de schoolgelden hoger) en van de afspraken die de werknemer met zijn werkgever heeft gemaakt over de schoolgelden voor de kinderen. In het voor de werknemer financieel meest nadelige scenario gaan de kinderen nog steeds naar een private internationale school en vergoedt de werkgever niets meer. Dan komen de kosten volledig voor eigen rekening. In dit kader is nog wel van belang dat, als de werkgever de schoolgelden voor de internationale scholen voor het schooljaar 2018/2019 vergoedt in 2018, die vergoeding voor het gehele schooljaar onbelast is, ook voor die werknemers waarop de 30%-regeling volgens het voorstel vanaf 1 januari 2019 niet langer mag worden toegepast.

Bij het tot stand komen van de maatregel is hierover overigens geen nader contact geweest met de universiteiten, dit naar aanleiding van een vraag van de leden van de fractie van de PvdA.

De leden van de fractie van de VVD vragen naar de budgettaire gevolgen als de regeling met een jaar meer of minder wordt verkort dan het kabinet thans voorstelt. De leden van de fractie van de SP vragen voorts wat de opbrengst zou zijn als de maximale looptijd nog verder wordt teruggebracht. Bij de raming van de opbrengst bij verkorting van de maximale looptijd naar vijf jaar zijn geen significante gedragseffecten verondersteld. Wanneer de maximale looptijd verder wordt teruggebracht zijn er wel significante gedragseffecten te verwachten, omdat de maximale looptijd dan lager zal zijn dan in de ons omringende landen. Voor de groep met een looptijd van 4-5 jaar zijn de gedragseffecten ingeschat op 20%. Bij verdere inperking van de maximale looptijd naar 1, 2 of 3 jaar zullen de gedragseffecten aanzienlijk toenemen.

Tabel 4 Opbrengst verkorting maximale looptijd anders dan 5 jaar in € mln

	2019	2020	2021	struc
verkorting naar 4 jaar	365	365	365	365
verkorting naar 6 jaar	208	208	208	208

De leden van de fractie van de VVD vragen of ik de suggestie deel dat de 30%-regeling in Nederland qua looptijd een relatief ruime regeling is in vergelijking met omliggende landen. Dialogic constateert op basis van een internationale vergelijking van negen omliggende landen dat de Nederlandse 30%-regeling op een aantal punten ruimer is.¹⁰ Nederland heeft bijvoorbeeld een looptijd van acht jaar, terwijl vrijwel ieder ander land een looptijd van vijf jaar hanteert. Het onderzoeksbureau constateert echter ook dat de Nederlandse 30%-regeling een doeltreffende en doelmatige regeling is. De evaluatie bevat tevens een aantal aanbevelingen dat naar inschatting van het onderzoeksbureau een positief effect heeft op de doeltreffendheid of doelmatigheid van de regeling. Een van deze aanbevelingen is het verkorten van de looptijd van de 30%-regeling van acht naar vijf of zes jaar. In overeenstemming met deze aanbeveling is in het regeerakkoord opgenomen dat de looptijd van de 30%-regeling wordt verkort tot vijf jaar.

¹⁰ Evaluatierapport Dialogic, p. 30.

De leden van de fractie van de VVD vragen om in te gaan op de verschillende reacties waarin wordt gepleit voor het behoud van de 30%-regeling dan wel een uitbreiding ervan. Twee derde deel van de organisaties en personen die de Tweede Kamer een reactie hebben gegeven op de evaluatie geeft de voorkeur aan het continueren van de 30%-regeling in haar huidige vorm of aan een uitbreiding van de huidige regeling. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) wijst erop dat afschaffing of inperking van de 30%-regeling een negatieve impact zal hebben op het vestigingsklimaat in Nederland. De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs concludeert dat er geen noodzaak is tot versoering en dat het ongewijzigd laten van de regeling de sterke voorkeur geniet. Het Register Belastingadviseurs (RB) stelt dat de 30%-regeling goed werkt in de praktijk, dat de Nederlandse (kennis)economie is gebaat bij de 30%-regeling en dat het daarom verstandig is om de 30%-regeling te behouden. Inperking van de 30%-regeling maakt Nederland, vanuit fiscaal oogpunt, minder aantrekkelijk, aldus het RB. De Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA) wijst op het belang van het vestigingsklimaat en pleit, mede omdat diverse landen om ons heen vergelijkbare regelingen kennen, voor behoedzaamheid bij aanpassingen op de 30%-regeling. AmCham constateert dat het Nederlandse vestigingsklimaat in sneltempo erodeert en roept tegen deze achtergrond op terughoudend te zijn met wijzigingen aan de 30%-regeling. VNO-NCW wijst op de aantrekkende groei van de economie, de krapte op de arbeidsmarkt en de noodzaak om goed gekwalificeerd personeel uit het buitenland aan te kunnen trekken. Naar opvatting van de VNO-NCW is het zaak de 30%-regeling ongewijzigd door te zetten, ten eerste gezien het belang van de 30%-regeling voor de Nederlandse bedrijven, de economie en het vestigingsklimaat, ten tweede gezien de positieve evaluatie van de regeling en tot slot gezien de constatering dat de opbrengsten van de regeling per saldo groter zijn dan de kosten. Ondernemend Nederland (ONL) pleit voor een aantrekkelijk vestigingsklimaat en een gemakkelijke toegang tot buitenlandse medewerkers voor Nederlandse bedrijven en kennisinstellingen en acht het in het kader daarvan onwenselijk om de 30%-regeling te versoeren of af te schaffen. ONL geeft aan een dergelijke (versoerings)maatregel te beschouwen als symboolpolitiek met schadelijke bijeffecten voor de Nederlandse economie. De Vakcentrale voor Professionals (VCP) meent dat de regeling in het algemeen doet wat zij beoogt en wijst erop dat de opbrengsten van positieve kennis effecten, belastingen en de Nederlandse economie hoger worden geschat dan de kosten. VCP pleit daarom voor behoud van de regeling. De KNVB stelt 'if it isn't broke, don't fix it', wijst op het belang van de huidige regeling voor de voetbalsector en op de omstandigheid dat de evaluatie na zorgvuldig onderzoek oordeelt dat de regeling in haar huidige opzet doelgericht én doelmatig is. StartupDelta geeft aan dat Nederland steeds afhankelijker wordt van buitenlandse kenniswerkers om aan de vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen en vraagt daarom zuinig om te gaan met de bestaande effectieve maatregelen om kenniswerkers aan te trekken, waaronder de 30%-regeling, en deze ongemoeid te handhaven. De International School of Amsterdam (ISA), de Vereniging van Universiteiten (VSNU), en de Wageningen University & Research (WUR) benadrukken het grote belang van de 30%-regeling voor internationale scholen respectievelijk universiteiten. Zij wijzen erop dat aanpassing van de regeling groot financieel effect heeft en daarmee negatief effect op het vestigingsklimaat en het internationale concurrentievermogen als kennis economie. Professor Heithuis schrijft dat de 30%-regeling een eenvoudig, transparant, voorspelbaar en doeltreffend middel is om de ETK te benaderen en dat de regeling dus gehandhaafd kan blijven en waar mogelijk worden uitgebreid. Hij doet overigens wel voorstellen om het geheel beter te richten en geeft ook aan dat overwogen kan worden om de looptijd te verkorten tot een periode van vijf jaren. De verschillende reacties, zowel die waarin wordt gepleit voor behoud als die waarin wordt gepleit voor afschaffing van de 30%-regeling, waren voor het sluiten van het regeerakkoord openbaar beschikbaar.

De leden van de fractie van de VVD vragen voorts of de looptijd en waar mogelijk het forfait/tarief in de landen met een vergelijkbare regeling gegeven kunnen worden. De leden van de fractie van D66 vragen wat in de vergeleken landen de argumentatie was voor het vaststellen van de duur van de vergelijkbare regeling op vijf jaar. De leden van de fractie van D66 vragen voorts wat de gemiddelde duur van het tijdelijke verblijf is in deze landen en of deze afwijkt van de gemiddelde duur in Nederland. Dialogic heeft in zijn evaluatie de volgende negen landen met vergelijkbare regelingen geanalyseerd¹¹: België, Luxemburg, Oostenrijk, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Italië, Zwitserland,

¹¹ Evaluatierapport Dialogic, p. 31.

Ierland en Denemarken. Van deze landen heeft België geen limiet op de looptijd van de regeling geplaatst terwijl alle andere landen met vergelijkbare regelingen een looptijd kennen van vijf jaar. Hiernaast constateert het onderzoeksbureau dat Italië een forfait kent van 50%. Dit percentage geldt voor een subgroep tevens in Frankrijk, maar daar bestaat verder ook een maximum van 30% voor werknemers en zelfstandigen die direct in het buitenland geworven zijn door een Frans bedrijf. Oostenrijk en Ierland hanteren eveneens een forfait van 30%. België, Luxemburg, het VK en Zwitserland kennen geen forfait, maar een belastingvrije vergoeding.¹² In het evaluatierapport zijn deze uitkomsten samengevat in tabel 2, die ik hierbij opnieuw deel met uw Kamer.¹³

Verhouding vergelijkbare buitenlandse regelingen t.o.v. Nederland
(groen = ruimer/hoger/langer, rood = krapper/lager/korter (Dialogic, 2017))

	Vorm regeling				Inhoud regeling				
	Mogen ETK onbelast worden vergoed?	Is er sprake van een forfaitaire regeling?	Is het forfait relatief of absoluut?	Heeft het forfait een vaste hoogte?	Scope doelgroep	Scope ETK	Omvang vergoeding	Plafond	Looptijd (#jaren)
Nederland	v	v	relatief	ja	Zie 2.1.2	Zie bijlage 2	30%	nee	8
België	v	x	n.v.t.	n.v.t.	+/-	+/-	↓	ja	↑ (∞)
Luxemburg	v	x	n.v.t.	n.v.t.	↓	+/-	↓	ja	↓ (5)
Oostenrijk	v	v	relatief	ja	↓	onb	+/-	nee	↓ (5)
Frankrijk	v	v	relatief	nee	↑	+/-	↑	ja	↓ (5-6)
VK	v	x	n.v.t.	n.v.t.	↑	↓	↓	ja	↓ (5)
Italië	onb	v	relatief	nee	+/-	n.b.	↑	nee	↓ (5)
Duitsland	x	x	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Zwitserland	v	v	absoluut	ja	↓	↓	↓	nee	↓ (5)
Ierland	onb	v	relatief	ja	↓	n.v.t.	+/-	nee	↓ (5)
Denemarken	x	v	relatief	ja	↓	n.v.t.	onb	nee	↓ (5)

De leden van de fractie van de VVD vragen naar een beeld van de voorgenomen maatregel in relatie tot het vestigingsklimaat. Hoewel het exacte effect van de 30%-regeling met betrekking tot dit doel niet (kwantitatief) is vast te stellen, concludeert Dialogic dat de regeling voor een deel van de werkgevers een relevante factor is binnen het Nederlandse vestigingsklimaat.¹⁴ Op basis van gesprekken met experts kan volgens Dialogic gesteld worden dat de 30%-regeling doorgaans geen doorslaggevend factor zal zijn voor de vestigingsplaatskeuze, maar het kan volgens Dialogic in diverse situaties wel 'het dubbelte net de goede kant op laten vallen'. Dialogic geeft aan dat de verkorting van de looptijd ertoe kan leiden dat de regeling net iets minder aantrekkelijk wordt voor bedrijven, een aantal buitenlandse werknemers komt door deze wijziging mogelijk niet meer naar Nederland.¹⁵ Tegelijkertijd zal dat effect naar verwachting beperkt zijn omdat de ons omringende landen in het algemeen ook een termijn van vijf jaar hanteren.

De leden van de fracties van de VVD, het CDA en de Partij voor de Dieren willen graag een toelichting op de raming van de opbrengst van € 284 miljoen bij verkorting van de maximale looptijd naar vijf jaar. Daarbij vragen de leden van de fractie van de D66 tevens hoe de meest recente raming zich verhoudt tot de raming ten tijde van het regeerakkoord. Uitgangspunt bij de raming van het regeerakkoord is tabel 4 uit het evaluatierapport. Uit deze tabel blijkt dat voor 21,4% van de werknemers meer dan 5 jaar gebruik wordt gemaakt van de 30%-regeling. Het aandeel van de kosten van de regeling voor deze groep ligt hoger, op 28%, omdat het gemiddelde fiscale loon hoger ligt bij werknemers die langer gebruikmaken van de 30%-regeling. Om het budgettaire effect te bepalen is

¹² Evaluatierapport Dialogic, p. 33 en 34.

¹³ Evaluatierapport Dialogic, p. 32.

¹⁴ Kamerstukken II 2016/17, 34552, nr. 84, p. 11. Evaluatierapport Dialogic, p. 11 en 83.

¹⁵ Evaluatierapport Dialogic, p. 83.

dit percentage ten tijde van het regeerakkoord toegepast op de geraamde totale kosten van de 30%-regeling in 2019 van € 1.013 miljoen. Zoals in de inleiding al aangegeven zijn de cijfers over 2017 recent beschikbaar gekomen en worden deze op dit moment geanalyseerd. De raming van de opbrengst van de door het kabinet voorgestelde maatregel zal op basis van de gegevens over 2017 worden bijgesteld en in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel waarin de maatregel wordt opgenomen worden verwerkt. Deze raming zal op basis van het huidige inzicht naar verwachting hoger zijn.

De leden van de fractie van de VVD vragen welke mogelijkheden er zijn om de administratieve lasten verder te beperken. Eén van de doelstellingen van de 30%-regeling is het verminderen van de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers. Dialogic constateert in zijn rapport dat de 30%-regeling doeltreffend is met betrekking tot het doel om de administratieve lasten te reduceren. De 30%-regeling heeft relatief weinig administratieve lasten.¹⁶ Dit wordt bereikt door de bewijsregel en het bijbehorende forfait van de regeling.¹⁷ Naar inschatting van het onderzoeksbureau leidt dit tot een nettoverlaging van de administratieve lasten van jaarlijks tussen de € 15 miljoen en € 65 miljoen. De administratieve lasten die desondanks nog worden ervaren door de werkgevers en de werknemers houden verband met het indienen van de aanvraag voor de 30%-regeling en de daarvoor benodigde informatie en documentatie.¹⁸ Uit het evaluatierapport blijkt dat gebruikers van de 30%-regeling zeer tevreden zijn met de administratieve afhandeling rondom de 30%-regeling.¹⁹ Ik zie dan ook geen mogelijkheden om de al zeer beperkte administratieve lasten verder te beperken.

De leden van de fractie van het CDA vragen terug te kijken op alle wijzigingen van de 30%-regeling die per 1 januari 2012 zijn doorgevoerd en aan te geven of deze wijzigingen effectief zijn geweest. De leden van de fractie van de SP vragen waarom aan de eis van 'specifieke deskundigheid die niet of nauwelijks te vinden is op de Nederlandse arbeidsmarkt' wordt voldaan bij een salarishnorm, in 2018 van € 37.296 exclusief de onbelaste vergoeding van maximaal 30%. Voorts vragen deze leden of mensen met dit inkomen altijd in het bezit zijn van een specifieke deskundigheid.

salarishnorm

Met ingang van 2012 geldt voor het bepalen van de voor toepassing van de 30%-regeling benodigde specifieke deskundigheid een salarishnorm.²⁰ Een werknemer wordt verondersteld een specifieke deskundigheid te hebben indien hij een jaarloon heeft dat meer bedraagt dan € 37.296 (cijfers 2018). De salarishnorm is geïntroduceerd om duidelijkheid te scheppen en eenvoud te bereiken²¹ en leidt daar ook toe. In de meeste gevallen is het salaris een goede indicatie voor specifieke deskundigheid. In het evaluatierapport is immers geconcludeerd dat de gebruiker van de 30%-regeling in algemene zin een specifieke deskundigheid heeft die op de Nederlandse arbeidsmarkt schaars is. Ze werken veelal in krapteberoepen en krapteberoepsgroepen. Naast vakspecifieke kennis en vaardigheden gaat het vaak ook om bedrijfs-, cultuur- of taalspecifieke kennis en vaardigheden.²² Echter, zoals dat voor iedere absolute norm geldt, kent ook de salarishnorm een zekere grofmazigheid.

150-kilometergrens

Aangenomen wordt dat een werknemer bij een afstand van niet meer dan 150 kilometer van de Nederlandse landsgrenzen slechts beperkt ETK zal hebben en dat een forfaitaire kostenvergoeding voor dergelijke kosten tot de hoogte van de 30%-regeling in deze gevallen te ruim is.²³ Dit blijkt overigens ook uit tabel 12 van het evaluatierapport. Op meerdere plaatsen in de parlementaire geschiedenis wordt aangegeven dat de 30%-regeling voor deze werknemers zou leiden tot een niet te rechtvaardigen voordeel ten opzichte van werknemers binnen Nederland met

¹⁶ Evaluatierapport Dialogic, p. 70.

¹⁷ Evaluatierapport Dialogic, p. 68. De bewijsregel bepaalt tot welke bedragen de ETK in aanmerking mogen worden genomen. Dit is gedefinieerd in artikel 10ea, eerste lid, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

¹⁸ Evaluatierapport Dialogic, p. 71.

¹⁹ Evaluatierapport Dialogic, p. 68.

²⁰ Bij de introductie in 2012 bedroeg deze salarishnorm € 35.000.

²¹ Vgl. Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 67.

²² Evaluatierapport Dialogic, p. 72.

²³ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 72.

vergelijkbare kwaliteiten en in een vergelijkbare reisafstand.²⁴ Het kabinet heeft om die reden de 150-kilometergrens een effectief en evenwichtig instrument geacht om het betreffende onbedoeld gebruik van de 30%-regeling te bestrijden.²⁵ Zoals bij elke absolute grens kent ook de 150-kilometergrens een zekere grofheid. Over de 150-kilometergrens is geprocedeerd. Volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie levert de grens een indirecte discriminatie of belemmering van het vrije verkeer van werknemers op indien de 30%-regeling “systematisch aanleiding geeft tot een duidelijke overcompensatie van de werkelijk gemaakte extraterritoriale kosten”. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat niet kan worden geoordeeld dat de forfaitaire bewijsregel voor kostenvergoedingen, zoals voorzien in de 30%-regeling, systematisch leidt tot een duidelijke overcompensatie van de werkelijk gemaakte ETK.²⁶

referentieperiode

De maximale looptijd van de 30%-regeling voor ingekomen werknemers wordt verminderd met perioden van eerdere tewerkstelling en eerder verblijf in Nederland. Vóór 2012 konden Nederlandse werknemers die Nederland hadden verlaten om in het buitenland te gaan werken en na tien jaar terugkeerden naar Nederland recht hebben op toepassing van de 30%-regeling voor de maximale looptijd. Het toenmalige kabinet vond dat met deze kortingsregeling de 30%-regeling te ruim uitwerkte.²⁷ Voor deze Nederlandse werknemers kan niet gezegd worden dat zij in dezelfde mate ETK hebben. Nederland was en wordt immers weer hun thuisland.²⁸ Sinds 2012 wordt daarom niet meer gekeken naar de laatste tien, maar naar de laatste 25 jaar. Met de verlenging van deze termijn wordt bereikt dat Nederlandse werknemers die terugkeren naar Nederland minder snel in aanmerking komen voor de 30%-regeling.²⁹

looptijd acht jaar

Met ingang van 2012 is de looptijd van de 30%-regeling teruggebracht tot maximaal acht jaar. Onder de oude regeling werd na zestig maanden getoetst of nog aan de voorwaarden werd voldaan. Als dat het geval was, kon de regeling nog zestig maanden worden toegepast. Voor werknemers waarvoor de eerste zestig maanden na 1 januari 2012 zijn verstreken werd op dat moment aan de nieuwe voorwaarden getoetst. Zolang aan de nieuwe voorwaarden wordt voldaan, geldt op basis van huidig overgangsrecht dat voor deze werknemers de 30%-regeling in totaal maximaal tien jaar mag worden toegepast.

De leden van de fracties van het CDA, D66, GroenLinks, de PvdA, de Partij voor de Dieren en de SGP vragen waarom niet is gekozen voor andere wijzigingen of inperkingen van de 30%-regeling. De 30%-regeling is een regeling met heldere voorwaarden. Werkgevers en werknemers weten vooraf waaraan zij toe zijn en de 30%-regeling leidt in de praktijk tot weinig discussie met de Belastingdienst. De 30%-regeling is voor de Belastingdienst relatief gemakkelijk uit te voeren. Ten slotte hecht het kabinet aan de constatering van Dialogic dat, hoewel het exacte effect van de 30%-regeling met betrekking tot dit doel niet (kwantitatief) is vast te stellen, de regeling voor een deel van de werkgevers een relevante factor is binnen het Nederlandse vestigingsklimaat.³⁰ Om deze redenen is alleen een verkorting van de maximale looptijd van de 30%-regeling voorgesteld. De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom niet is gekozen voor het afschaffen van de 30%-regeling. Het kabinet meent dat de evaluatie voldoende informatie geeft om te stellen dat de 30%-regeling goed gericht is op de geformuleerde beleidsdoelen. Het kabinet ziet dan ook geen reden om de 30%-regeling af te schaffen. De leden van de fracties van het CDA en D66 vragen waarom de regeling ook blijft gelden voor bonusinkomen en opties. Momenteel vormt het loon de grondslag voor het

²⁴ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 3, p. 40, Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 67, Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 17, p. 22, Kamerstukken I 2011/12, 33003, nr. D, p. 23.

²⁵ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 73.

²⁶ HR 4 maart 2016, nr. 12/05577bis, ECLI:NL:HR:2016:360.

²⁷ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 3, p. 39.

²⁸ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 67, alsmede nr. 17, p. 22.

²⁹ Kamerstukken II 2011/12, 33003, nr. 10, p. 67, alsmede nr. 17, p. 22.

³⁰ Dialogic geeft op p. 11 en 83 van het evaluatierapport aan dat het met name gaat om (grote) internationaal georiënteerde werkgevers, die relatief arbeidsintensief zijn en/of relatief veel te maken hebben met hoogwaardige schaarse arbeid, zoals het geval is bij hoofdkantoorfuncties, ICT-werkzaamheden, onderzoek en ontwikkeling, internationale marketing en internationale sales.

toepassen van de 30%-regeling. Het uitzonderen van bepaalde loonbestanddelen leidt tot afbakeningsproblematiek, maakt de regeling complexer en lastiger uitvoerbaar en verhoogt de administratieve lasten. De leden van de fracties van D66, GroenLinks, de PvdA en de SGP vragen waarom niet is gekozen voor een inperking van de 30%-regeling door het op de een of andere manier maximaliseren van de onbelaste vergoeding. Voor het vestigingsklimaat lijkt het beter te kiezen voor een optie waarbij de looptijd wordt beperkt dan één waarbij een maximum (plafond) wordt aangebracht. Uit de evaluatie blijkt dat de kracht van de 30%-regeling voor een belangrijk deel zit in de eenvoud en de begrijpelijkheid van de regeling. Het invoeren van een plafond of een lager forfait boven een bepaald inkomen of voor hogere inkomens wringt naar verwachting met de eerste doelstelling van de regeling, namelijk het aantrekken van op de Nederlandse arbeidsmarkt schaarse werknemers met een specifieke deskundigheid. Daarnaast leidt een maximalisering per definitie tot een meer complexe en lastiger uitvoerbare regeling en tot hogere administratieve lasten. De leden van de fractie van D66 vragen of overwogen is om de looptijd van de 30%-regeling verder te verkorten tot bijvoorbeeld vier jaar. Een dergelijke verkorting van de looptijd ligt niet in de rede. De looptijd komt dan lager te liggen dan in de ons omringende landen met een vergelijkbare regeling. De verwachting is dat dit negatieve gevolgen heeft op de keuze voor werknemers om naar Nederland te komen en voor het vestigingsklimaat. De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom er niet voor is gekozen om de 150 kilometergrens uit te breiden. De gedachte achter de 150 kilometergrens is dat werknemers die binnen 150 kilometer van de grens wonen in de regel in mindere mate ETK zullen hebben, bijvoorbeeld doordat zij niet hoeven te verhuizen, maar kunnen forenzen.³¹ Zoals hiervoor is aangegeven is deze grens in rechte houdbaar gebleken. Of dit ook zou gelden bij een hogere grens, die per definitie min of meer arbitrair zal zijn en discussies zal opleveren, is onzeker. De leden van de fractie van de PvdA vragen of er meer doelmatige mogelijkheden zijn om de doelen van de 30%-regeling te bereiken. In het onderzoek van Dialogic is de conclusie getrokken dat de regeling doelmatig is. Eén van de voorstellen tot het vergroten van de doelmatigheid is het verkorten van de looptijd, welk voorstel het kabinet heeft overgenomen. De leden van de fractie van D66 vragen naar de mogelijkheden om de 30%-regeling meer toe te spitsen op het aantrekken van werknemers uit het buitenland met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of nauwelijks aanwezig is. De leden van de fractie van de PvdA vragen naar de plannen om de huidige omgang met de deskundigentoets aan te passen. Zoals eerder aangegeven is de salarisnorm hierin vanaf 2012 leidend en werkt die norm naar verwachting. Andere mogelijkheden zijn per definitie complexiteitsverhogend, leiden naar verwachting ook tot onzekerheid bij werkgevers en werknemers en zorgen voor een verhoging van de uitvoeringslasten bij de Belastingdienst. Plannen voor aanpassing heeft het kabinet daarom niet.

De leden van de fractie van het CDA vragen welke voorwaarden gelden voor het onbelast vergoeden van de werkelijke ETK. Hiernaast vragen deze leden of er daarbij een inkomensgrens geldt. De leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom wel rekening wordt gehouden met de hogere kosten in Nederland, maar niet met de volgens deze leden hogere inkomsten. De leden van de fractie van het CDA vragen voorts of het klopt dat het verrekenen van de ETK leidt tot een premievoordeel voor de werkgevers. Bij de beantwoording stel ik voorop dat het niet is toegestaan om naast de vergoeding op basis van 30%-regeling aan de werknemer ook de werkelijke ETK kosten onbelast te vergoeden.³² In andere gevallen – waarin niet de 30%-regeling wordt toegepast - kan de werkgever aan zijn werknemer een onbelaste vergoeding geven voor werkelijke, in redelijkheid gemaakte ETK, indien deze kosten aannemelijk gemaakt kunnen worden en de kosten in de loonadministratie worden bijgehouden. Daarbij geldt geen inkomensgrens. Zoals eerder aangegeven zijn ETK in de wet gedefinieerd als extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking. Mogelijke extra inkomsten ten opzichte van het land van herkomst maken hiervan geen deel uit. De vergoeding voor ETK is een gerichte vrijstelling. Over vergoedingen die gericht zijn vrijgesteld zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Indien een werknemer in Nederland is verzekerd en het loon (exclusief vergoeding voor ETK) van deze werknemer lager is dan

³¹ Stb. 2011, nr. 677, p. 50.

³² Dit is slechts anders als deze vergoeding voor ETK wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel en in de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt gebracht.

het maximumpremieloon voor de werknemersverzekeringen, kan de vergoeding voor ETK leiden tot een premievoordeel voor de werkgevers.

De leden van de fractie van het CDA vragen voor hoeveel werknemers gebruik wordt gemaakt van de 30%-regeling en voor hoeveel van de regeling voor de vergoeding van de werkelijke ETK. In 2016 werd de 30%-regeling voor circa 65.000 werknemers toegepast. Zoals hiervoor vermeld, kan de werkgever een onbelaste vergoeding geven voor de werkelijke ETK, als hij de 30%-regeling voor die werknemer niet toepast. Het is niet bekend hoe vaak daar gebruik van wordt gemaakt. Anders dan bij toepassing van de 30%-regeling voor ingekomen werknemers kunnen de werkelijke ETK namelijk zonder beschikking onbelast worden vergoed. Het aantal gevallen valt ook niet op te maken uit de aangiften loonheffingen.

De leden van de fractie van het CDA vragen of door de 30%-regeling verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Dialogic geeft aan dat uit zijn analyse blijkt dat de 30%-regeling zelf niet of nauwelijks tot extra verdringing leidt. Dialogic merkt op dat juist voor het marktsegment waar verdringing speelt, de 30%-regeling geen 'bijdrage' levert, omdat het forfait hier niet hoger is dan de werkelijk gemaakte ETK.³³

Deze leden vragen voorts of de regeling voor werkelijke ETK is opgenomen in de cao voor uitzendkrachten en vragen naar het gebruik van deze regeling door werknemers uit voormalige Oostbloklanden. In de cao voor uitzendkrachten is inderdaad een bepaling opgenomen waarbij het mogelijk wordt gemaakt dat een werknemer belast loon kan ruilen voor een vergoeding voor werkelijke ETK. In die cao is ook opgenomen dat een en ander alleen mogelijk is als dat ook fiscaal toelaatbaar is. Werkgever en werknemer moeten dus nog wel aannemelijk maken dat sprake is van werkelijke, in redelijkheid gemaakte ETK die onbelast vergoed kunnen worden. Ik heb verder geen inzicht in de mate van gebruik door werknemers uit voormalige Oostbloklanden.

De leden van de fractie van het CDA vragen wat de rechtvaardiging is van de ETK-regeling voor werknemers zonder specifieke kennis ten opzichte van Nederlandse werknemers met veel kosten. ETK zijn de extra kosten die een werknemer in redelijkheid maakt omdat de werknemer tijdelijk buiten het land van herkomst verblijft voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Indien Nederlandse werknemers binnen Nederland werken is daarvan geen sprake. Als Nederlandse werknemers tijdelijk buiten Nederland werken kunnen zij wel ETK hebben die voor (onbelaste) vergoeding in aanmerking komen.

De leden van deze fractie vragen naar het door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mede namens de staatssecretaris van Financiën toegezegde onderzoek naar de toepassing en effecten van de ETK-regeling. Zoals Dialogic in het evaluatierapport aangeeft, is alleen de 30%-regeling geëvalueerd en niet de algemene regeling voor de vergoeding van de werkelijke ETK. Het toegezegde onderzoek is uitgevoerd. Het kabinet wil oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, welke situatie zich kan voordoen bij gebruik van de ETK-regeling, waarbij loon wordt uitgeruild tegen een vrijgestelde vergoeding voor ETK, bestrijden en een gelijk speelveld bevorderen. De aanpassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)³⁴ heeft het uit deze regeling voortkomende concurrentievoordeel echter aanzienlijk beperkt en zelfs voor werknemers die het minimumloon verdienen, vrijwel volledig tenietgedaan.³⁵ Omdat het risico op verdringing juist aan de onderkant van de arbeidsmarkt het grootst is, heeft de aanpassing van de WML geleid tot het terugdringen van de problematiek die kan ontstaan als gevolg van de uitruil van loonbestanddelen op grond van de ETK-regeling.

³³ Evaluatierapport Dialogic, p. 93.

³⁴ Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen (Stb. 2017, 24).

³⁵ Onderdeel van de wijziging van de WML is namelijk, dat de tijd die de werknemer werkt boven de overeengekomen arbeidsduur straks ook uitbetaald moet worden conform de WML. Door deze wijzigingen kan niet langer het volledig loon uit overwerk uitgeruild worden, maar enkel het deel dat boven het wettelijke minimumloon ligt. Voor werknemers met loon op of rond het minimumloon beperkt dit de ruimte om loon uit te ruilen (vrijwel) volledig.

De leden van de fractie van het CDA vragen waarom naast de 30%-regeling een keuzemogelijkheid bestaat om te worden aangemerkt als partiële buitenlandse belastingplichtige en wat daarvan de rechtvaardiging is. Door deze keuzemogelijkheid kunnen werknemers die in aanmerking komen voor de 30%-regeling voor de heffing van inkomstenbelasting over inkomen uit box 2 en box 3 kiezen voor de behandeling als buitenlandse belastingplichtige in plaats van als binnenlandse belastingplichtige. Een dergelijke behandeling als buitenlandse belastingplichtige bestond ook al onder de voorloper van de 30%-regeling. Het betreft in beginsel werknemers die zich tijdelijk vestigen in Nederland. Zij kunnen naar Nederlandse maatstaven over veel vermogen beschikken bijvoorbeeld omdat de pensioenvoorziening die zij hebben opgebouwd in het land van herkomst in Nederland niet als zodanig wordt gezien. Zonder de keuze voor partiële buitenlandse belastingplicht wordt de werknemer ook voor dit vermogen in box 3 alsmede voor eventueel inkomen in box 2 uit niet in Nederland gevestigde vennootschappen in de heffing betrokken. Dit kan een belemmering zijn om in Nederland te komen werken. Deze leden vragen tevens of dit inkomen wel ergens ter wereld wordt belast als de werknemer in Nederland gebruikmaakt van de keuzemogelijkheid. Of dat zo is, hangt af van het fiscale stelsel van het land van herkomst van de werknemer.

Deze leden vragen tevens naar de gevolgen van de keuze voor de partiële buitenlandse belastingplicht voor de toeslagen en eventuele andere zaken. Het deel van het inkomen uit box 2 en box 3 dat door de keuze voor partiële buitenlandse belastingplicht buiten de heffing van inkomstenbelasting blijft, telt niet mee bij de beoordeling of en in hoeverre recht bestaat op toeslagen. Dus is het zo dat de hoogleraar met inkomen uit box 2 of box 3, waarnaar de leden van de fractie van het CDA vragen, voor wie de 30%-regeling wordt toegepast daarom voor hogere bedragen kinderopvangtoeslag in aanmerking kan komen dan zijn overigens vergelijkbare collega die niet voor toepassing van de 30%-regeling in aanmerking komt.

De leden van de fractie van D66 vragen hoe ik de bevinding, dat de 30%-regeling voor circa 50% van de gebruikers te ruim is, weeg bij het beoordelen van de doelmatigheid van deze regeling. Voorts vragen de leden van de fractie van GroenLinks naar de doelmatigheid van de 30%-regeling daar de werknemers met een brutoloon exclusief vergoeding van meer dan € 100.000 gemiddeld slechts 6% ETK hebben en het forfait voor 50% van de gebruikers te ruim is. Het forfait is ruimer voor hogere inkomens. Bij werknemers met hoge inkomens wordt om die reden relatief sterk(er) van het forfait geprofiteerd. Om die reden gaf het onderzoeksbureau de overweging om het forfait voor inkomens boven € 100.000 te verlagen. Uit de evaluatie blijkt echter ook dat de kracht van de forfaitaire 30%-regeling voor een belangrijk deel zit in de eenvoud, transparantie en de begrijpelijkheid van de regeling. Het invoeren van een plafond of een lager forfait boven een bepaald inkomen of voor hogere inkomens wringt naar verwachting met de eerste doelstelling van de regeling, namelijk het aantrekken van werknemers met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is. De (over)compensatie kan daarmee, de leden van de fractie van de SGP vragen daarnaar, (mede) fungeren als (salaris)prikkel voor werknemers met een specifieke deskundigheid uit het buitenland. Daarnaast zou een aanpassing van de regeling op dit punt leiden tot hogere administratieve lasten en uitvoeringskosten. Om deze redenen is het kabinet geen voorstander van een maximering van het forfait.

De leden van de fractie van D66 vragen wat de inschatting is van de totale daadwerkelijke ETK van alle gebruikers als de duur van de 30%-regeling zou worden beperkt naar vijf jaar. De opbrengst van € 284 miljoen in het regeerakkoord, is geraamd onder de conditie dat ook de werkelijke ETK-regeling wordt beperkt naar 5 jaar. Indien deze niet wordt beperkt is de opbrengst van de voorgestelde maatregel geraamd op € 180 miljoen. Het geraamde budgettaire belang van de werkelijke ETK voor deze groep is dus € 104 miljoen.

De leden van de fractie van D66 vragen naar de ontwikkeling van het aantal gebruikers van de 30%-regeling, met name vanaf 2015. Voorts vragen deze leden naar de ontwikkeling van het aantal gebruikers tot en met 2021. Tabel 5 geeft de ontwikkeling van het aantal gebruikers vanaf 2009. Uit deze tabel blijkt dat in 2015 ruim 56.000 werknemers gebruikmaakten van de regeling, in 2016 steeg

dit aantal naar in totaal zo'n 65.000 werknemers. Voor de raming van het regeerakkoord is uitgegaan van het jaar van invoering van de maatregel (2019). Daarbij is op basis van het langjarige gemiddelde een jaarlijkse groei van het budgettaire belang geraamd van 6% per jaar voor de periode 2016-2019. Deze geraamde groei betreft de toename zowel van het aantal gebruikers als van het fiscale loon met bijbehorend gemiddeld marginaal tarief. Voor de jaren na 2019 is de ontwikkeling van het budgettaire belang verondersteld als endogeen, conform de ramingsmethode bij andere fiscale maatregelen.

Tabel 5 Ontwikkeling aantal gebruikers 30%-regeling

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
instroom		9.456	10.913	9.689	11.403	11.873	13.114	17.216
lopende regelingen	37.718	40.273	43.766	45.653	48.757	51.975	56.431	64.539
uitstroom	6.901	7.420	7.802	8.299	8.655	8.658	9.108	

De leden van de fractie van D66 vragen naar het effect van de 30%-regeling in af te dragen belasting voor de individuele werknemer en hoe dit zich verhoudt tot werknemers waarvoor de 30%-regeling niet (meer) wordt toegepast. In de hierna opgenomen tabel is een indicatie opgenomen van het maximale effect van de 30%-regeling op het nettoloon van een ingekomen werknemer. Dit is berekend voor het jaar 2018 en een voorbeeldinkomen van € 60.000 en € 100.000.

	Zonder 30%-regeling (EUR)	Met 30%-regeling (EUR)
Brutosalaris (incl. 30% vergoeding)	€ 60.000	€ 60.000
30%-vergoeding	€ 0	€ 18.000
Belastbaar salaris	<u>€ 60.000</u>	<u>€ 42.000</u>
Af: belasting/sociale zekerheid	<u>€ 20.964</u>	<u>€ 12.120</u>
Bij: 30%-vergoeding	<u>€ 0</u>	<u>€ 18.000</u>
Nettosalaris	<u>€ 39.036</u>	<u>€ 47.880</u>

	Zonder 30%-regeling (EUR)	Met 30%-regeling (EUR)
Brutosalaris (incl. 30% vergoeding)	€ 100.000	€ 100.000
30%-vergoeding	€ 0	€ 30.000
Belastbaar salaris	<u>€ 100.000</u>	<u>€ 70.000</u>

Af: belasting/sociale zekerheid	€ 42.639	€ 25.974
Bij: 30%-vergoeding	€ 0	€ 30.000
Nettosalaris	€ 57.361	€ 74.026

Een voorbeeld van een voorbehoud op beschikkingen 30%-regelingen, waar de leden van de fractie van D66 naar vragen, luidt:

“Deze beschikking is afgegeven op grond van de in het verzoek verstrekte gegevens, en is geldig onder voorbehoud van wijziging in wet- en regelgeving.”

Dit is een voorbehoud dat past bij het feit dat de belastinginspecteur niet bevoegd is om toe te zeggen dat hij toekomstige contraire wetswijzigingen niet zal volgen. Deze leden vragen ook in hoeverre werknemers op de hoogte zijn van dergelijke voorbehouden en in hoeverre werkgevers hen hierover hebben geïnformeerd. Ik ga ervan uit dat zowel de werkgever als de werknemer kennisnemen van de beschikking 30%-regeling die op hun gezamenlijk verzoek door de Belastingdienst is afgegeven. Zowel het voorbehoud als de ingangs- en einddatum zijn opgenomen in ditzelfde document. Overigens volgt uit jurisprudentie dat duurbeschikkingen gedurende hun looptijd op grond van wetgeving kunnen worden gewijzigd, met welke mogelijkheid partijen die duurovereenkomsten sluiten rekening hebben te houden. Ook als in de duurbeschikking geen expliciet voorbehoud voor toekomstige wetswijzigingen staat.³⁶

De leden van de fractie van D66 vragen of ik kennis heb genomen van de enquête over de beperking van de 30%-regeling en de enquête over huisvesting zoals uitgevoerd door Stichting ICAP. Voorts vragen de leden van de fractie van D66 of ik bekend ben met de bevinding dat 80% van de geënquêteerden aangeeft geen financiële tegemoetkoming van de werkgever voor huisvesting te ontvangen en hoe ik deze bevindingen weeg. Ik heb kennisgenomen van deze enquête. Zoals eerder aangegeven bestaat, als de 30%-regeling wordt toegepast, niet de mogelijkheid om daarnaast de werkelijke extra huisvestingskosten onbelast te vergoeden.³⁷ De vergoeding op basis van de 30%-regeling wordt geacht mede de extra huisvestingskosten te dekken. Er lijkt daarom weinig noodzaak voor werkgevers om hun werknemers naast de vergoeding op basis van de 30%-regeling ook een aanvullende tegemoetkoming voor huisvesting te betalen, welke aanvullende tegemoetkoming belast zal zijn.

De leden van de fractie van D66 vragen in hoeverre werkgevers sinds de aankondiging van de beperking van de 30%-regeling hebben aangegeven bij te willen dragen of meer bij te willen dragen aan eventuele kosten voor ingekomen werknemers en/of het ondervangen van eventuele gevolgen van de beperking van de 30%-regeling. De leden van de fractie van de SP vragen mij te reageren op de stelling van de FNV dat het profijt van de regeling voor werkgever en werknemer is, maar dat verkorting van de duur enkel voor rekening van de werknemer komt. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of meer bekend is over het gedeelde voordeel voor de werkgever en werknemer van de 30%-regeling en welk deel van het voordeel gaat naar de werkgever en de werknemer. De leden van de fractie van de SP willen graag weten hoeveel van de 30%-regeling toe te rekenen is aan de werkgevers en de leden van de fractie van de Partij voor de Dieren vragen of de indruk correct is dat het voordeel voornamelijk bij bedrijven terecht komt. Dialogic constateert in het evaluatierapport dat in de praktijk de 30%-regeling op verschillende manieren wordt betrokken in

³⁶ Vgl. ECLI:NL:RBZWB:2018:1548, r.o. 2.16.

³⁷ Dit is slechts anders als deze vergoeding voor ETK wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel en in de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt gebracht.

salarisonderhandeling tussen de werkgever en de werknemer.³⁸ Ten gevolge hiervan, kan het voordeel van de 30%-regeling (vrijwel) volledig bij de werkgever, (vrijwel) volledig bij de werknemer of bij zowel werkgever als werknemer neerslaan. Dit zijn afspraken die werkgevers en werknemers onderling maken en die ook tot de verantwoordelijkheid van beide partijen behoren. Uit het evaluatierapport blijkt dat er in 90 tot 95% van de gevallen een gedeeld voordeel is tussen de werknemer en werkgever. Naar inschatting van het onderzoeksbureau gaat in 5 tot 10% van de gevallen het voordeel vrijwel volledig naar de werkgever. Figuur 18 en figuur 19 van het evaluatierapport geven nadere informatie.³⁹ Uit figuur 18 blijkt dat 75% van de ondervraagde gebruikers het (helemaal) eens is met de stelling dat ze door de 30%-regeling een hoger netto-inkomen hebben. Tot slot geeft figuur 19 aan dat slechts 3% van de ondervraagde gebruikers het (helemaal) eens is met de stelling dat alleen de werkgever een voordeel heeft bij de regeling.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen tot hoeveel hogere administratieve lasten en uitvoeringskosten het zou leiden als de 30%-regeling alleen zou gelden voor het inkomensdeel lonen tot € 100.000. De leden van de fractie van de SGP vragen of dit uitvoerbaar is. De administratieve lasten van het aftoppen van de 30% regeling hebben betrekking op de vergoeding van werkelijke ETK die hoger liggen dan 30% van € 100.000 en welke de werkgever vrij mag vergoeden. Volgens het evaluatierapport betreft dit in 2015 circa 8000 werknemers (van de circa 56.000 in dat jaar). De werknemers dienen deze kosten te specificeren, de werkgevers moeten deze in hun administratie verantwoorden. In de evaluatie van de 30%-regeling is aangegeven dat de administratieve lasten die zouden optreden indien de werkelijke ETK belastingvrij vergoed worden in de orde van grootte € 25 tot € 70 miljoen liggen.⁴⁰ Een klein deel daarvan (enkele miljoenen) zal betrekking hebben op de groep met een brutoloon exclusief vergoeding boven de € 100.000. Voor de Belastingdienst zijn de uitvoeringskosten bij het aftoppen van de forfaitaire regeling op € 100.000 beperkt hoger. De 30%-regeling wordt door de werkgever toegepast. De invoering van de bovengrens van € 100.000 verhoogt wel de complexiteit van de 30%-regeling. De controle op de juiste toepassing van die bovengrens - die bij de reguliere controle loonheffingen plaatsvindt - zal dan ook meer tijd kosten.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen welk deel van de inkomstenderving betrekking heeft op respectievelijk de 2000 en 100 meest verdienende expats. In 2016 bedroegen deze aandelen respectievelijk 25,8% (€ 221 miljoen) en 6,9% (€ 59 miljoen).

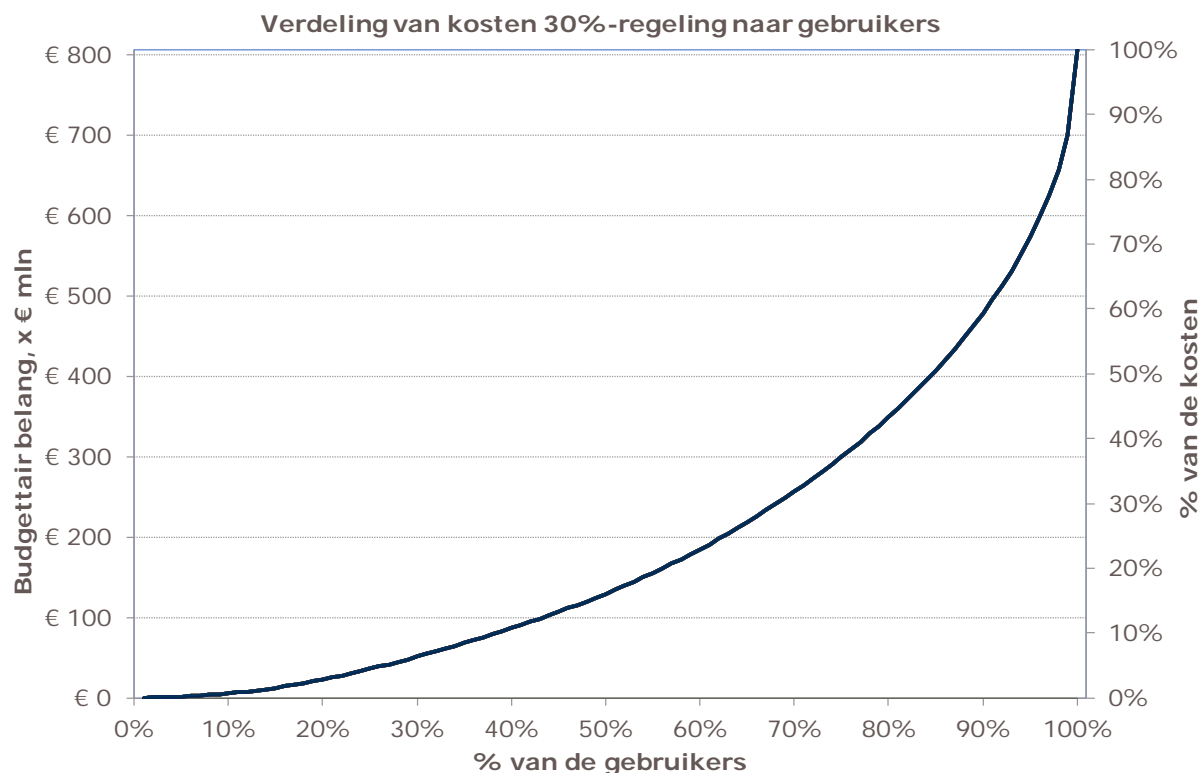
De leden van de fractie van GroenLinks merken op dat volgens het evaluatierapport 50% van de gebruikers verantwoordelijk is voor 16% van de kosten en vragen of dit ook voor andere percentages kan worden genoemd. De genoemde percentages zijn af te lezen uit figuur 3 in het evaluatierapport.⁴¹ Deze figuur is hieronder opgenomen, met daaraan toegevoegd op de linkeras de kosten in miljoenen euro's. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat 10% van de gebruikers met de hoogste fiscale lonen in 2015 verantwoordelijk is voor ongeveer 40% van de kosten in dat jaar (circa € 320 miljoen).

³⁸ Evaluatierapport Dialogic, p. 9.

³⁹ Evaluatierapport Dialogic, p. 63 en 64.

⁴⁰ Evaluatierapport Dialogic, p. 105.

⁴¹ Evaluatierapport Dialogic, p. 38.



De leden van de fractie van de SP vragen hoeveel mensen er in Nederland zijn met een inkomen hoger dan € 37.296. De salarishnorm die in het rapport wordt aangehaald is het loon exclusief de onbelaste vergoeding van maximaal 30%. Het loon inclusief die maximale vergoeding bedraagt dan € 53.280. In 2017 zijn er in Nederland circa 1,3 miljoen mensen met een hoger belastbaar inkomen in box 1 dan € 53.280 (circa 10%).

Deze leden vragen een uitleg over hoe rechtvaardig het is dat medewerkers die elkaars collega's zijn, fiscaal totaal verschillend worden beoordeeld simpel om het feit dat de ene de Nederlandse nationaliteit heeft en de ander een andere nationaliteit. Anders dan deze leden veronderstellen is nationaliteit niet van belang voor toepassing van de 30%-regeling. Het onderscheid tussen de werknemers en de rechtvaardiging van dat onderscheid is gelegen in het feit dat de werknemer die vanuit het buitenland is geworven ETK heeft die de Nederlandse werknemer niet heeft.

De leden van de fractie van de SP vragen wat de kosten zouden zijn van het afschaffen van de 30%-regeling met een overgang naar de vergoeding van de werkelijke kosten. Het evaluatierapport schat dat indien de forfaitaire 30%-regeling niet zou bestaan, in 2015 circa € 420 miljoen tot € 460 miljoen zou 'weglekken' naar de ETK-regeling voor het vergoeden van de werkelijke kosten.⁴² Daarnaast zouden er volgens het rapport hogere administratieve lasten zijn van per saldo tussen de € 15 miljoen en € 65 miljoen.⁴³ Voorts rekent het onderzoeksbureau met een additionele derving in de inkomstenbelasting. Uiteindelijk schat het onderzoeksbureau dat bij afschaffing van de forfaitaire regeling en instandhouding van de ETK-regeling in 2015 tussen de € 15 miljoen en € 305 miljoen zou zijn bespaard.⁴⁴

De leden van de fracties van de SP, de PvdA en de Partij voor de Dieren vragen waarom is gekozen voor (alleen) de verkorting van de looptijd naar vijf jaar. In de eerste helft van 2017 is in opdracht

⁴² Evaluatierapport Dialogic, p. 101.

⁴³ Evaluatierapport Dialogic, p. 72.

⁴⁴ Evaluatierapport Dialogic, p. 101.

van het ministerie van Financiën de 30%-regeling op doeltreffendheid en doelmatigheid geëvalueerd door het onafhankelijke onderzoeksbureau Dialogic. Uit de evaluatie blijkt dat een verkorting van de looptijd van acht jaar tot vijf jaar zorgt voor een hogere doelmatigheid van de 30%-regeling, terwijl de doeltreffendheid nauwelijks wordt beperkt. Daarnaast blijkt dat circa 80% van de werknemers de regeling niet langer dan 5 jaar gebruikt. Van de circa 20% die de regeling wel langer dan 5 jaar gebruikt, vestigt een substantieel deel zich niet tijdelijk, maar langdurig in Nederland. Bovendien geldt in de ons omringende landen met vergelijkbare regelingen vrijwel overal een looptijd van 5 jaar. Het onderzoeksbureau heeft in zijn evaluatie een aantal aanbevelingen gedaan waaronder de verkorting van de looptijd van de 30%-regeling van acht naar vijf jaar. Een periode van vijf jaar past beter bij de huidige praktijk en de huidige inzichten over tijdelijkheid en sluit aan bij de periode die andere landen met een vergelijkbare regeling hanteren. In overeenstemming met de aanbeveling van Dialogic is in het regeerakkoord opgenomen dat de looptijd van de 30%-regeling wordt verkort tot vijf jaar. In de schriftelijke commentaren wordt door de verschillende veldpartijen aandacht besteed aan de mogelijkheid om de looptijd van de regeling te beperken. Daarbij wordt in het algemeen het verkorten van de looptijd gezien als «minst bezwaarlijke» maatregel.

De leden van de fractie van de SP vragen of ik tevreden ben over de evaluatie, met name omdat deze leden menen dat het evaluatieonderzoek gedaan is onder een niet-representatieve onderzoeksgroep. Voorts vragen de leden van de fractie van de SP een reactie op het onderzoek van Stichting ICAP en in te gaan op de verschillen in respondenten. Het evaluatierapport is tot stand gekomen onder begeleiding van een commissie met daarin onder meer een externe deskundige van het Centraal Planbureau. Via onder meer expatcentra heeft het onderzoeksbureau werknemers van de internationale gemeenschap waarvoor de 30%-regeling wordt toegepast geënquêteerd. Het punt van representativiteit in de enquête is besproken met het onderzoeksbureau, dat heeft uitgelegd dat hiervoor is gecorrigeerd. In de bijlage in het rapport is hierover opgemerkt:⁴⁵

'De verdeling van de response komt niet exact overeen met de werkelijke verdeling binnen de populatie, wat zeer waarschijnlijk het gevolg is van de gekozen wijze van distributie. Met name het aandeel gebruikers vanuit de academische sector bleek oververtegenwoordigd (62% in survey versus 9% werkelijk). Om recht te doen aan de werkelijke verhouding binnen de onderzoekspopulatie hebben we er voor gekozen om een weging toe te passen op basis van land van herkomst en sector waarin de gebruiker actief is (wel of niet academisch). We hebben de distributie uit de survey gewogen naar de distributie zoals we deze hebben vastgesteld binnen de CBS-microdata.'

Door middel van onder meer interviews heeft het onderzoeksbureau de kant van organisaties met betrekking tot de 30%-regeling onderzocht, waarbij ook bedrijven zijn geïnterviewd die internationaal opereren.

De leden van de SP-fractie stellen dat de 30%-regeling zeer gunstig is voor de werkgevers en universiteiten van de buitenlandse medewerkers of onderzoekers en zij menen dat sprake is van een loonkostensubsidie aan multinationals. De leden van de fractie van de PvdA willen voorkomen dat door tax equalization het voordeel van de 30%-regeling aan de werkgever toekomt. Zij vragen in hoeverre dit is betrokken bij de overwegingen over het aanpassen van de 30%-regeling. Het kabinet staat achter de drie geformuleerde doelstellingen van de 30%-regeling namelijk het aantrekken van werknemers uit het buitenland met een specifieke deskundigheid die in Nederland niet of schaars aanwezig is, het leveren van een bijdrage aan het aantrekkelijk en competitief houden van het Nederlandse vestigingsklimaat en het verminderen van de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers. Dialogic concludeert dat de 30%-regeling doeltreffend is met betrekking tot de hierboven genoemde doelen. Zo is de 30%-regeling onder meer doeltreffend met betrekking tot het doel om werknemers met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is, aan te trekken. Voorts concludeert het onderzoeksbureau dat de gebruikers van de 30%-

⁴⁵ Evaluatierapport Dialogic, p. 148.

regeling in algemene zin specifieke deskundigheid hebben die op de Nederlandse arbeidsmarkt schaars is. Ze werken veelal in krapteberoepen en krapteberoepsgroepen. Naast vakspecifieke kennis en vaardigheden gaat het vaak ook om bedrijfs-, cultuur- of taalspecifieke kennis en vaardigheden.⁴⁶ De 30%-regeling kan gunstig zijn voor alle werkgevers die werkzaam zijn in branches waar men op zoek is naar mensen met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is en daarom (gedeeltelijk) aangewezen zijn op het aantrekken van personeel uit het buitenland. De VSNU geeft in haar reactie op de evaluatie aan dat naar schatting 6000 à 7000 medewerkers van universiteiten gebruikmaken van de 30%-regeling en dat het daarbij met name gaat om jonge onderzoekers met lage salarissen die dankzij de 30%-regeling in staat zijn om in een relatief duur land als Nederland te wonen en te werken. Al deze aspecten zijn meegewogen bij de beslissing over de voorgestelde maatregel.

De leden van de fractie van de SP vragen mij om samen met de universiteiten een plan te maken waarmee de continuïteit van een opgestart onderzoeksprogramma niet in gevaar wordt gebracht. Het maken van dergelijke plannen ligt niet op de weg van de staatssecretaris van Financiën, maar van de universiteiten zelf. Een fiscale stimulering ligt niet voor de hand. Deze leden vragen voorts of er een mogelijkheid is om een overgangssituatie te maken voor wetenschappers. Dit is vanuit het oogpunt van eenvoud en uitvoerbaarheid van de regeling onwenselijk. Daarnaast dienen de kosten van dergelijk overgangsrecht te worden gedekt. Ik ben daarom geen voorstander van een dergelijke uitzondering.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of onderzoek is gedaan naar 'tax-equalization' bij toepassing van de 30%-regeling en, zo ja, wat de uitkomsten van dit onderzoek zijn. Dialogic heeft op basis van de interviews, de survey onder de gebruikers en de NFIA-survey onder werkgevers drie varianten onderscheiden waarin de 30%-regeling wordt toegepast. De varianten verschillen in de mate waarin het voordeel van de 30%-regeling bij de werkgever, bij de werknemer of bij een combinatie van deze twee partijen neerslaat. Het onderzoeksbureau schat in dat er in circa 90 tot 95% van de gevallen sprake is voordeel voor de werknemer, al dan niet in combinatie met een bepaalde mate van voordeel voor de werkgever. In de andere gevallen, oftewel 5 tot 10% van de gebruikers, ondervindt alleen de werkgever voordeel van het toepassen van de regeling.⁴⁷

De leden van de fractie van de Partij voor de Dieren vragen of de 30%-regeling de facto degressief uitpakt in termen van besteedbaar inkomen exclusief de feitelijke ETK. De 30%-regeling voor ingekomen werknemers is een forfaitaire vergoeding voor de extra kosten die werknemers hebben in verband met tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van hun dienstbetrekking. Indien de forfaitaire vergoeding passend is bij de werkelijke kosten, kan niet worden gezegd of de regeling progressief dan wel degressief uitpakt. Uit het rapport blijkt wel dat voor de hogere inkomens het forfait relatief ruim is ten opzichte van de gemaakte kosten.

De leden van de fractie van de Partij voor de Dieren hebben de indruk dat de voordelen van de 30%-regeling voornamelijk bij bedrijven terechtkomen, en in minder mate bij werknemers. Zij vragen of het klopt dat deze regeling een subsidie is voor het verlagen van de loonkosten van met name multinationals en zo ja of in dat geval de 30%-regeling niet dient te worden afgeschaft. Dialogic constateert in de evaluatie dat de 30%-regeling in de praktijk op verschillende manieren wordt betrokken in salarisonderhandelingen tussen de werkgever en werknemer. Als gevolg hiervan, kan het voordeel van de 30%-regeling (vrijwel) volledig bij de werkgever, (vrijwel) volledig bij de werknemer of bij zowel werkgever als werknemer neerslaan. Zoals hiervoor aangegeven stelt Dialogic vast dat de werknemer in 90 tot 95% van de gevallen een bepaalde mate van voordeel ondervindt door het toepassen van de regeling. In deze gevallen draagt de regeling (ook) bij aan het aantrekken van

⁴⁶ Evaluatierapport Dialogic, p. 72.

⁴⁷ Evaluatierapport Dialogic, p. 64.

schaarse werknemers met een specifieke deskundigheid. In de resterende 5 tot 10% slaat het voordeel exclusief bij de werkgever neer, aldus het evaluatierapport.

De leden van de fractie van de Partij voor de Dieren vragen wat een redelijke overgangstermijn is indien de 30%-regeling wordt afgeschaft. Afschaffing van de 30%-regeling is niet aan de orde en een redelijke overgangstermijn daarvoor dus evenmin.

De leden van de fractie van de SGP vragen naar het risico voor het opteren voor de daadwerkelijk gemaakte kosten voor de groep met een brutoloon exclusief vergoeding vanaf € 100.000. Uit het evaluatieonderzoek blijkt dat de werkelijke ETK voor deze groep gemiddeld 6% bedraagt. Wel geeft het onderzoeksbureau aan in termen van risico dat er forse gedragseffecten te verwachten zijn bij deze groep indien zij alleen de werkelijke kosten vergoed zouden kunnen krijgen. In dat geval zou het vestigingsklimaat verslechteren en is er ook een derving in de inkomstenbelasting van deze gebruikers van de regeling.

De leden van de fractie van de SGP vragen wat het budgettaire belang zou zijn van de aftopping van de 30%-regeling op € 100.000. Aftopping op € 100.000 met ingang van 2019 voor alle gebruikers (dus zonder overgangsrecht) leidt tot een geraamde budgettaire opbrengst van ongeveer € 257 miljoen, rekening houdend met 30% gedragseffecten. Bij deze raming is uitgegaan van de huidige regeling en is dus geen rekening gehouden met de voorgestelde verkorting van de maximale looptijd naar vijf jaar.