



Position Paper FNV

30%-regeling voor expats: afschaffen

Aanleiding

Op 13 juni heeft staatssecretaris Wiebes het Evaluatieonderzoek 30%-regeling naar de Tweede Kamer verzonden. Met dit onderzoek geeft de staatssecretaris uitvoering aan één van de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer, om de effecten en doelmatigheid van de 30% regeling periodiek te onderzoeken. De aangenomen motie Grashof Merkies (31 mei 2016) waarin de regering gevraagd werd de noodzaak van de 30% regeling te heroverwegen, is eveneens aanleiding voor het evaluatieonderzoek. Het is echter aan een nieuw kabinet om een standpunt in te nemen, aldus de staatssecretaris.

De vaste commissie voor Financiën heeft, ter voorbereiding op verdere bespreking, aan 20 organisaties en deskundigen, waaronder de FNV, gevraagd om een schriftelijke reactie op het evaluatieonderzoek aan te leveren uiterlijk op 7 september. In de procedurevergadering van 13 september zal de vaste commissie besluiten over de verdere behandeling van de evaluatie van de 30% regeling.

Standpunt

De FNV is van mening dat de 30%-regeling moet worden afgeschaft. De regeling is een verkwisting van belastingmiddelen en werkt onnodig verstorend uit op de arbeidsmarkt. Uitgangspunt bij FNV is dat op de arbeidsmarkt sprake moet zijn van een gelijk speelveld tussen alle werkenden. De 30%-regeling verstoort dat gelijke speelveld. Voor FNV zijn werkenden geen concurrenten, maar collega's. De FNV ziet de belastingmiddelen liever direct besteed worden aan onderwijs, onderzoek, zorg en/of lagere belastingtarieven voor alle burgers.

Een groot bezwaar tegen de huidige regeling is dat deze leidt tot een wel erg excessieve fiscale compensatie van gemaakte kosten voor met name de hogere inkomens. De fiscale compensatie heeft nauwelijks meer een relatie met de gemaakte kosten, waardoor een fors deel van de budgettaire middelen toevalt aan een kleine groep personen met hoge inkomens. De regeling mag maximaal acht jaar toegepast worden. Dit is een bijzonder lange periode, waarbij dan het toptarief uitkomt op 36,4% in plaats van 52%. Deze fiscale excessiviteit stuit velen tegen de borst, zo ook de FNV.

Het financiële belang van de regeling is met 900 miljoen euro in 2017 zeer hoog te noemen en neemt met gemiddeld 7% per jaar snel in omvang toe. Bovendien is de regeling met gemiddeld ruim 14 duizend euro per gebruiker als erg kostbaar te bestempelen. Behalve buitengewoon kostbaar is de regeling ook excessief omdat deze ongelimiteerd is. De regeling kent geen maximale vergoeding in euro's.

Via door werkgevers opgezette verdienmodellen weten werkgevers een belangrijk deel van deze belastingvoordelen naar zich toe te trekken en zien werknemers nog maar een beperkt deel terug op hun loonstrook. Hierbij moet ook worden bedacht dat mensen die tijdelijk in Nederland werken in Nederland belasting afdragen, maar de sociale zekerheidspremies in het oorspronkelijke woonland afdragen. In de belastingadvieswereld wordt dit naar zich toetrekken van belasting en premievoordelen aangeduid met de verhullende term 'tax-equalisation'. Hiermee is de 30%-regeling vooral een leuke loonkostensubsidie voor werkgevers maar geen economisch voordeel voor Nederland.

De 30%-regeling werkt via *tax-equalisation* versturend op de arbeidsmarkt. Zo heeft FNV Handhaving & Naleving kunnen constateren dat in de inkomensgroep van circa 37 tot 60 duizend euro in Amsterdam relatief grote groepen tijdelijke jonge werknemers werkzaam zijn uit onder meer India. Deze zijn veelal actief op bachelor-niveau met ICT-vaardigheden, waarvan Nederlandse banken graag gebruik maken. De 30% regeling maakt dat het voor Nederlandse banken nog aantrekkelijker wordt om mensen van buiten halen in plaats van eigen (door reorganisatie mogelijk overbodig geworden) personeel om te scholen.

Het is de vraag of één van de meest concurrerende economieën van de wereld (Nederland staat op de vierde plaats) zich wel met scherpe kostenvoordelen moet willen onderscheiden door de meest royale fiscale tegemoetkoming binnen Europa voor tijdelijke werknemers te bieden. Lagere belastingen voor alle burgers of betere zorg, daar heeft iedereen wat aan in plaats van een klein clubje bedrijven.

Exorbitant dure regeling

Het financiële belang van de regeling is in 2015 uitgekomen op ruim 800 miljoen en stijgt in 2017 vermoedelijk uit boven de 900 miljoen euro. Met een groei van 7% neemt het financiële belang snel toe. Uit het evaluatierapport blijkt dat er in 2015 in totaal 56 duizend gebruikers van de regeling waren. De regeling heeft volgens het evaluatierapport geleid tot tussen de 1700 en 5600 additionele werknemers. Gerelateerd aan de kosten van 900 miljoen, komt dit neer op bijna een half miljoen tot 1,5 ton in euro's per additionele werknemer. Dat is exorbitant duur en heeft weinig te maken met doelmatig omgaan met belastingmiddelen.

Het is zeer ongebruikelijk hoe ver het evaluatierapport gaat in het zich rijk rekenen met het in beschouwing nemen van gunstige financiële effecten van de 30%-regeling. Zo wordt in het rapport rekening gehouden met tweede orde effecten zoals derving van vennootschapsbelasting als werkgevers hogere bruto lonen moeten betalen bij het ontbreken van de 30%-regeling.

Doelgroep van de 30%-regeling

De doelgroep van deze regeling zijn werknemers met een specifieke in Nederland schaars aanwezige deskundigheid. Het blijkt echter moeilijk vast te stellen in welke gevallen sprake is van schaars aanwezige deskundigheid, daarom heeft het kabinet er in 2012 voor gekozen een salarishnorm te hanteren. Hierbij is gekozen voor een lage norm van 37 duizend euro. Bij een inkomen boven deze grens wordt schaars aanwezige deskundigheid verondersteld. Een overtuigende onderbouwing van een zo lage grens ontbreekt. FNV Handhaving & Naleving heeft aangetoond dat boven deze grens verdringing op de arbeidsmarkt optreedt in met name de minder hoogwaardige delen van de ICT-dienstverlening bij onder meer Nederlandse banken.

Relatie ETK-regeling

Er is een nauwe relatie tussen de 30%-regeling en de ETK-regeling (Extra Territoriale kosten). Hierbij is de 30%-regeling een forfaitaire regeling, terwijl de ETK-regeling een belastingvrije vergoeding biedt voor de werkelijke kosten. De ETK-regeling is bedoeld voor mensen die tijdelijk in Nederland werken, maar meer verdienen dan het wettelijk minimumloon en wordt vooral toegepast bij lagere inkomens. De ETK-regeling maakt het mogelijk dat een deel van het brutoloon uitgeruild mag worden tegen een belastingvrije vergoeding voor onder meer dubbele woonkosten en extra reiskosten die verband houden met het tijdelijk werken in Nederland. Alleen het loon dat boven het wettelijk minimumloon uitkomt, kan onder de ETK-regeling vallen. De vergoeding mag niet meer zijn dan 30% van het brutoloon. Een belangrijk bezwaar tegen de ETK-regeling is de uitruiling van belastingvrije vergoeding tegen het brutoloon. Een lager brutoloon leidt tot een lagere afdracht van werkgeverslasten.

Dit bezwaar geldt ten dele ook voor de 30%-regeling voor zover de mensen die in de inkomenscategorie tussen 36 duizend euro en ruim 50 duizend euro zitten.

Relatie met sociale zekerheid

Mensen die tijdelijk in Nederland werken dragen in Nederland belasting af maar dragen premies sociale zekerheid af in het oorspronkelijke woonland. Zo hoeven zij in Nederland geen AOW-premie, ANW-premie en WLZ-premie te betalen. Dat levert een afdrachtnadeel op voor de Nederlandse overheid van maximaal ruim 9300 euro. Veelal is het nog af te dragen bedrag aan sociale premies in het oorspronkelijke woonland aanzienlijk lager. Dit komt mede doordat in veel landen vergelijkbare voorzieningen rechtstreeks uit belastingopbrengsten betaald worden.

Verdienmodel

Uit onderzoek van het team Handhaving & Naleving van FNV is gebleken dat Nederlandse banken een verdienmodel hebben opgezet waarbij een deel van hun ICT-werkzaamheden uitgevoerd wordt door teams van werknemers die voor een groot deel bestaan uit niet-regulier in Nederland woonachtige werknemers. Een groot deel van deze werknemers blijkt in India te werken en een deel van deze werknemers werkt in Nederland. De buitenlandse werknemers die in Nederland werken kunnen hierbij gebruik maken van de 30%-regeling en helpen zo Nederlandse banken een loonkostenvoordeel te behalen.

Het verdienmodel is door de betreffende Nederlandse banken primair opgezet om een (loon)kostenvoordeel te behalen. Dit kostenvoordeel wordt versterkt door het toepassen van de 30%-regeling. FNV Handhaving & Naleving concludeert hierbij dat niet het volledige fiscale voordeel bij de werknemer belandt, maar dat een deel terecht komt bij de werkgever. Dit wordt ook wel *tax-equalization* genoemd. Zonder de term 'verdienmodel' te gebruiken wordt dit fenomeen door de onderzoekers van Dialogic bevestigd. Zij rapporteren hierover dat *'in deze gevallen de regeling primair bijdraagt aan de doelstelling van het aantrekkelijk en competitief houden van het vestigingsklimaat'*. Dat tenminste een deel van het fiscale voordeel bij de werkgever belandt is ook wel erg voor de hand liggend. Veelal zal een werkgever met werknemers een nettoloonafspraken maken. Van de exact hierachter liggende fiscale regelingen zullen de meeste niet-Nederlandse werknemers weinig kennis hebben, waardoor in de praktijk een groot deel van het fiscale voordeel toevloeit aan de werkgever.

Het relatief grote gebruik (15%) door Indiërs lijkt vooral te verklaren door het genoemde verdienmodel van banken. Bezwaarlijk is het verdringingseffect op de arbeidsmarkt. FNV Handhaving & Naleving constateert dat ICT-ers een nettosalaris van circa 2200-2800 euro ontvangen en van buiten de EU worden aangetrokken terwijl er op dat werkniveau ook werkloze ICT-ers beschikbaar zijn. In de inkomenscategorie direct boven de inkomensgrens van 37 duizend euro gaat het onder meer over medewerkers op bachelor niveau. Bovendien bevinden de banken zich in een reorganisatieproces. Hieruit zou ook werknemers beschikbaar kunnen komen die goed om te scholen zijn.

Omvang van het financieel voordeel voor werkenden en werkgevers

Het fiscale voordeel is vooral voor hoge inkomens buitengewoon excessief. Zo ziet een profvoetballer of directeur van een groot bedrijf die een salaris van 2 miljoen krijgt, zijn netto-inkomen met circa 300 duizend euro stijgen. Ook bij een inkomen van 60 duizend kan er al sprake zijn van een fors voordeel. Bij dit inkomen kan een werknemer maximaal 18 duizend belastingvrij ontvangen, maar door *tax-equalization* belandt een deel van dit voordeel bij werkgevers.

Dit voordeel bestaat niet alleen uit voordelen van de 30%-regeling maar ook uit niet in Nederland afgedragen premies voor de volksverzekeringen. Doordat werkgevers veelal een nettoloonafpraak maken met werknemers, kan hierdoor het fiscale voordeel voor werkgevers wel erg fors uitpakken.

Conclusie en FNV advies: 30%-regeling afschaffen

Het evaluatieonderzoek dat de staatsecretaris van Financiën op 13 juni naar de Tweede Kamer heeft gestuurd bevestigt het beeld dat de regeling een wel erg royaal karakter heeft. Ook bevestigt dit het beeld dat de regeling een beduidend fiscaal voordeel oplevert voor werkgevers en is daarmee in overeenstemming met het beeld van FNV dat de regeling onderdeel is van een verdienmodel van werkgevers om een loonkostenvoordeel te behalen.

Dit is een onwenselijke situatie die zo snel mogelijk beëindigd moet worden.

Utrecht, 5 september 2017

Tuur Elzinga
Dagelijks bestuur FNV

voor meer achtergrondinformatie:

Klaas Bangma, beleidsadviseur (klaas.bangma@fnv.nl)

Amrit Sewgobind, team Handhaving & Naleving (amrit.sewgobind@fnv.nl)