

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)

C

### VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIES VOOR FINANCIËN EN VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID<sup>1</sup>

Vastgesteld 25 januari 2005

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissies aanleiding gegeven tot het stellen van de navolgende vragen en het maken van de navolgende opmerkingen.

#### 1. Algemeen

De leden van de **CDA**-fractie waren verheugd dat zo snel na het «Kazerne-akkoord» dit wetsvoorstel de Eerste Kamer had bereikt. Ter voorbereiding van de plenaire behandeling stellen zij prijs op beantwoording van de volgende vragen.

Zoals de Raad van State in zijn advies heeft aangegeven is er sprake van een meervoudige heffing over de VUT-uitkeringen en het omslag-gefinancierde deel van de prepensioenen. Alhoewel de staatssecretaris in zijn beantwoording aangeeft dat er geen sprake is van dubbele heffing omdat hij uitgaat van het subject, hadden de leden van de CDA fractie grote moeite met dit standpunt. De hoofdregel is dat zodra de aanspraak belast is onder de Wet LB 1964 deze de loonsfeer verlaat en in de privé sfeer terecht komt. In de regel zal dat betekenen dat uitkeringen in dat geval ook niet meer belast kunnen worden. Bij toepassing van de omkeerregel (de aanspraak is vrijgesteld, de uitkeringen belast) verlaat het voordeel de loonsfeer pas als de uitkering onder de Wet LB 1964 wordt belast. Deze methodiek bewerkstelligt dus ook dat eventuele waarde-aangroei sinds de toekenning van de aanspraak onderworpen is aan de Wet LB 1964. De achtergrond van de toepassing van de omkeerregel als inbreuk op de hoofdregel is in essentie dat de heffingen ter zake van inkomen (pas) aan de orde komen zodra de beschikkingsmacht over dat inkomen daadwerkelijk bij de belastingplichtige terecht komt.

Toepassing van de omkeerregel sluit nauw aan bij het daadwerkelijk genoten inkomen hetgeen in het kader van draagkrachtheffingen als de loon- en inkomstenbelasting een groot goed is.

Waarom wil de staatssecretaris nu een ander beleid gaan voeren ten aanzien van VUT-regelingen en op omslagbasis gefinancierde prepensioenen, dan ten aanzien van op kapitaalbasis gefinancierde pensioenen?

<sup>1</sup> Samenstelling:

**Financiën:**

Schuyer (D66), Ketting (VVD), Terpstra (CDA), Van Driel (PvdA), Doek (CDA), Van Middelkoop (CU), Biermans (VVD) (*plv. voorzitter*), Essers (CDA) (*voorzitter*), Kox (SP), Leijnse (PvdA) en Thissen (GL).

**Sociale Zaken en Werkgelegenheid:**

Van den Berg (SGP), Van Leeuwen (CDA) (*plv. voorzitter*), Swenker (VVD), De Wolff (GL), Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije (VVD), Meulenbelt (SP), Ten Hoeve (OSF), Van Driel (PvdA) (*voorzitter*), Vedder-Wubben (CDA), V. Dalen-Schiphorst (CDA), Schouw (D66) en Leijnse (PvdA).

De wijze van financiering is voor de fiscale behandeling niet relevant en heeft in het verleden ook nooit een rol gespeeld.

Als duidelijk is dat betaalde VUT-premies (ook door 55-minners) alleen aangewend worden voor VUT-pensioen voor deelnemers die op 31-12-2004 55-plus zijn, blijft dan de huidige situatie, te weten: premie aftrekbaar, uitkering belast gehandhaafd?

De leden van de CDA-fractie vroegen of de staatssecretaris ook kan meedelen wat de internationale consequenties van dit wetsvoorstel zijn, in het bijzonder de gevolgen voor de Mededeling van de Europese Commissie inzake pensioenen. De Europese Commissie neemt in deze Mededeling het standpunt in dat pensioensystemen een eenduidige fiscale behandeling moeten kennen op het niveau van de lidstaten. Het lijkt dat het door Nederland voorgestelde beleid haaks staat op het beleid en de visie van de Europese Commissie. Graag zouden deze leden een uitgebreide reactie van de staatssecretaris ontvangen.

De leden van de **PvdA**-fractie hadden met gemengde gevoelens kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij stelden vast dat op een aantal belangrijke onderdelen de kritiek op dit voorstel zo breed gedragen is dat de vraag kan rijzen of de door de regering getoonde vasthoudendheid nog kan worden opgevat als een teken van grote wijsheid.

In ieder geval komt het deze leden voor dat het door de Raad van State gegeven advies in zodanige termen is gesteld dat dit tot een nadere overweging zou hebben moeten leiden. Zij waren deze mening te meer toegedaan omdat de kanttekeningen van de Raad van State een breed terrein bestrijken en op het belangrijke punt van de 'dubbele heffing' ook een meer principiële karakter hebben: wordt hier niet een meer fundamenteel rechtsbeginsel geschaad? Deze leden stelden de vraag hoe krachtig de bewoordingen van de Raad van State moeten zijn vooraleer deze regering, respectievelijk een regering zou moeten besluiten het betreffende wetsvoorstel ingrijpend te wijzigen. Anders gezegd, bij deze leden was twijfel gerezen aan de visie van de regering op de staatsrechtelijke positie van de Raad van State.

Ook echter op kritiek van andere zijde is naar het oordeel van de leden der PvdA-fractie door de regering te laconiek gereageerd. Zo heeft het Centraal Plan Bureau in een tweetal notities ernstige kanttekeningen gemaakt bij de wijze waarop de afschaffing van de fiscale faciliteit voor VUT/Prepensioen is vormgegeven. Met name geeft het CPB aan dat de regering zich ten onrechte concentreert op de omslagfinanciering, terwijl uit een oogpunt van arbeidsdeelname van ouderen veeleer de starheid van de VUT-regelingen en het niet kunnen behouden van VUT-rechten bij langer doorwerken, de springende punten zijn. Op dit laatste punt is het heel wel denkbaar dat met de sociale partners afspraken gemaakt hadden kunnen worden in het kader van de verdere uitwerking van het Pensioenconvenant 1997, bijvoorbeeld gericht op de omzetting naar Spaar-VUT, de introductie van deeltijdpensioening en de versnelling van de uitfasering van de VUT-regelingen. Dergelijke afspraken zouden waarschijnlijk een eerdere overgang naar flexibel ouderdomspensioen, een minder abrupte en meer geleidelijke uittreding uit het arbeidsproces en per saldo een langere actieve loopbaan van veel werknemers hebben mogelijk gemaakt, dan wat nu voorligt.

In dit kader vroegen de leden van de PvdA-fractie de regering hen de meest recente gegevens te verschaffen over de **feitelijke** uittredingsleeftijd van Nederlandse werknemers die gebruikmaken van VUT, prépensioen of ouderdomspensioen, alsmede van de ontwikkeling van die

leeftijd in de afgelopen vijftien jaar. Ook vroegen deze leden dezelfde cijfers voor een aantal vergelijkbare Europese landen, het EU-gemiddelde en de ontwikkeling daarin. Graag zagen deze leden de gevraagde cijfers ook uitgesplitst naar mannen en vrouwen. Sprekende over de groeiende arbeidsdeelname van 55–64-jarigen, waarvan deze leden overigens ook graag de meest recente cijfers ontvingen alsmede de ontwikkeling van de laatste vijftien jaar, toonden de leden van de PvdA-fractie zich niet geheel overtuigd door de stelling van de regering dat deze groei de komende jaren «niet vanzelf door zal zetten». Deze leden meenden immers dat in de huidige deelnamecijfers voor 55–64-jarigen nog altijd een sterk neerwaarts generatie-effect zit bij de vrouwen. Het betreft hier een generatie vrouwen die indertijd nog grotendeels uittrad bij huwelijk of de geboorte van het eerste kind. Met het voortschrijden van de tijd wordt deze generatie afgelost door generaties vrouwen voor wie dit patroon niet gold, en die dus gedurende hun gehele leven een hogere participatiegraad hebben vertoond. Dit zal zeker voor Nederland nog resulteren in een verdere stijging van de arbeidsdeelname van 55–64-jarigen in de komende tien jaren. Deze leden vroegen hierop de reactie van de regering. De leden van de fractie van de **SP** sloten zich bij bovenstaande vragen aan.

Sprekende over de feitelijke uitkomsten van het voorliggende wetsvoorstel hadden de leden van de **PvdA**-fractie met enige verbazing kennisgenomen van de voorbeelden die de regering uitwerkt in de bijlage van stuk nr. 29 760, nr. 37 (pg 19–20). Zij lezen hieruit dat door de combinatie van flexibel ouderdomspensioen en enige mate van levensloopsparen in de toekomst een verpleegster rond de leeftijd van 62,1 jaar zou kunnen uittreden en een bouwvakker rond de leeftijd van 62,4 jaar. Zij vroegen de regering deze cijfers te vergelijken met de huidige feitelijke uittredingsleeftijden met VUT en Prépensioen. In dit verband vroegen deze leden welke bijdrage de regering verwacht van de voorliggende wetsvoorstellen aan de feitelijke arbeidsdeelname van 60–65-jarigen in 2010, en welk deel daarvan ook zonder deze wetsvoorstellen zou zijn gerealiseerd. Deze leden hadden namelijk het vermoeden dat per saldo de additionele bijdrage van de voorliggende ingrijpende maatregelen aan langer doorwerken en een hogere arbeidsdeelname van ouderen zeer gering is.

In dit verband vroegen de leden van de PvdA-fractie de regering tevens aan te geven hoeveel rijksambtenaren inmiddels gebruik hebben gemaakt van de zogeheten Remkes-regeling die het mogelijk maakt om op de leeftijd van **57 (zevenenvijftig)** jaar het arbeidsproces geheel te verlaten met behoud van 70% van het laatste loon. Tevens zou de regering, zo vroegen deze leden, op dit punt wellicht iets kunnen zeggen over de geloofwaardigheid van een pleidooi voor langer doorwerken van verpleegsters en bouwvakkers terwijl rijksambtenaren inmiddels dringend verzocht wordt gefaciliteerd veel korter door te werken. Ook zagen de leden van de PvdA-fractie graag recente cijfers over het gebruik van VUT- en prépensioenregelingen in 2004, in vergelijking met voorgaande jaren, om enig zicht te krijgen op het hier en daar gesignaleerde uitlokkings-effect van de voorliggende maatregelen. Zij vroegen de regering deze effecten in mindering te brengen op het veronderstelde positieve participatie-effect van de voorgestelde maatregelen.

Het spreekt vanzelf dat de leden van de PvdA-fractie zich in dit stadium van de gedachtewisseling nog wensten te onthouden van een oordeel over de kwaliteit en effectiviteit van het optreden van de regering in dit dossier gedurende het afgelopen jaar.

De leden van de **VVD** onderschreven de noodzaak van het nemen van ingrijpende maatregelen om de gevolgen van de vergrijzing van de Nederlandse bevolking op te vangen.

De vergrijzing betekent immers minder arbeidsparticipatie, hetgeen tot een minder economisch draagvlak en dus een uitholling van de collectieve voorzieningen leidt. De vergrijzing brengt ook méér uitgaven voor de AOW en zorg met zich mee. Het afschaffen van de fiscale facilitering van VUT en prepensioenregelingen om de arbeidsparticipatie te bevorderen wordt om die redenen dan ook onderschreven.

De leden van de VVD-fractie onderkennen eveneens dat de levensloop van mensen is veranderd. Opleiding, gezinsvorming en zorg variëren meer en zijn minder voorspelbaar geworden dan in het verleden. Er bestaat een toenemende behoefte om werk met andere doelen te combineren. De levensloopregeling (hierna: LLR) heeft enerzijds als doel de toegankelijkheid van langer durend verlof te verbeteren, waarbij de individuele behoeften en verantwoordelijkheden centraal staan. De LLR kan door het individu ook gebruikt worden als middel om de gevolgen van het wegvallen van VUT en prepensioen enigszins op te vangen.

Gelet op de beleidsmatige en budgettaire samenhang van het afschaffen van de fiscale faciliteiten van de VUT en prepensioen en het introduceren van de LLR kunnen de leden van de VVD-fractie de samenvoeging van deze twee onderwerpen in een wetsvoorstel in tegenstelling tot de Raad van State wel billijken.

Het vorenstaande laat onverlet, dat de leden van de VVD-fractie bij het wetsvoorstel een aantal vragen en kritische kanttekeningen plaatsten, waarop zij van regeringszijde graag een reactie ontvangen.

In het onderhavige wetsvoorstel worden ingrijpende maatregelen voorgesteld, die op korte maar zeker op de langere termijn grote maatschappelijke gevolgen kunnen hebben. De leden van de VVD-fractie maakten zich bij dit wetsvoorstel meer dan anders zorgen over de kwaliteit van wetgeving. Die extra-zorgen zijn allereerst veroorzaakt door de heftige wijze, waarop het wetsvoorstel door een aantal maatschappelijke groeperingen is ontvangen en bekritiseerd. Het verheugde genoemde leden overigens dat het draagvlak voor het wetsvoorstel uiteindelijk door toevoeging van een aantal aanpassingen en aanvullingen aanzienlijk is vergroot. Verder constateren de leden, dat er van regeringszijde erg veel druk gelegd is op een snelle parlementaire behandeling door de Tweede Kamer. Op zich is een snelle behandeling een loffelijk streven, mits de kwaliteit van behandeling maar voldoende gewaarborgd is en blijft. In dat licht zijn er bij de behandeling van dit wetsvoorstel een aantal zaken niet goed gegaan. Als duidelijke voorbeelden worden genoemd het indienen van een nota van wijziging als de plenaire behandeling in de Tweede Kamer al aan de gang is en het formuleren en aannemen van het op een wezenlijk punt fout geredigeerde amendement nummer 30. Een dergelijke snelle behandeling heeft ook als belangrijk nadeel, dat degenen die in de praktijk met de nieuwe wet moeten werken, weinig reflectietijd hebben om hun toegevoegde waarde aan de kwaliteit van een wetsvoorstel te leveren. Bij dit wetsvoorstel komt dit nadeel duidelijk naar voren. Vanuit de praktijk komen nog steeds terechte opmerkingen en interessante vragen terzake van dit wetsvoorstel. Tevens waren de leden van de VVD-fractie van mening, dat een aantal belangrijke instanties zoals De Nederlandse Bank en de Pensioen en Verzekerings Kamer ten onrechte -zeker gelet op de onlangs door de Eerste Kamer met algemene stemmen aangenomen motie-Van Thijn- door de regering niet in de gelegenheid zijn gesteld hun visie op de onderhavige maatregelen te geven. Als laatste punt noemden deze leden in dit kader het ontbreken van de delegatiebepalingen. In die bepalingen moeten nog een aantal zeer belangrijke zaken voor de praktijk geregeld worden. De leden van de VVD-fractie

gingen ervan uit, dat de bij de uitvoering van die regels betrokken partijen bij het tot stand komen daarvan – conform hun verzoek – uitvoerig worden geconsulteerd en betrokken. Overigens dringt de tijd zeer. De delegatiebepalingen zullen immers volgens toezegging van de regering voor 1 april 2005 openbaar zijn.

Gelet op de omvangrijke wijzigingen, die het wetsvoorstel met zich meebrengt plaatsen de leden van de VVD-fractie vraagtekens bij de door de regering aangegeven omvang van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven. Vanuit het bedrijfsleven worden veelvouden van die geschatte lasten genoemd. Waar maakt het bedrijfsleven volgens de regering inschattingfouten?

In amendement 41 van de Tweede Kamer is een evaluatie van het onderhavige wetsvoorstel voorzien binnen 4 jaar na 1 januari 2005. Om te evalueren dienen de doelstellingen die geëvalueerd gaan worden SMART te zijn. De leden van de VVD-fractie hadden behoefte om die doelstellingen van regeringszijde in onderlinge samenhang beschreven te zien. Deze vraag wordt mede opgeroepen door de inschatting van de regering, dat dit wetsvoorstel samen met andere maatregelen, zoals het beleid ten aanzien van WW- en WAO-regelingen tot 275 000 à 700 000 méér werkende ouderen zal leiden. Een dergelijke ruime marge en dan ook nog in samenhang met andere maatregelen achtten de leden van de VVD-fractie niet SMART. Bij de gevraagde beschrijving kan de regering wellicht ook nog ingaan op de door haar gepresenteerde aantallen deelnemers en inlegbedragen van de spaarloonregeling en de LLR van voor en na het sociale akkoord. De leden van de VVD-fractie vroegen tevens waarom het aantal deelnemers aan de spaarloonregeling van 870 000 tot 1 500 000 toeneemt en het inlegbedrag van de LLR afneemt van € 1 106 tot € 1 066 door het sociale akkoord?

Het wetsvoorstel kent vele leeftijdgebonden regelingen. Voorziet de regering in dezen geen problemen terzake van de wetgeving ter voorkoming van leeftijdsgebonden discriminatie? Zou een advies van de Commissie gelijke behandeling niet wenselijk zijn?

De leden van de fractie van de **SP** stelden de vraag of deze wet niet nadelig zal uitvallen voor vrouwen die vooral gebruik zullen maken van de verlofregeling aangezien zij in het huidige tijdsgewricht degenen zijn die nog steeds vaker voor de kinderen zorgen, waarmee ze minder kunnen sparen voor pensioen, en dat terwijl ze vanwege vaker part-time banen ook al minder aan voldoende pensioenopbouw toe zullen komen.

De leden, behorende tot de fractie van **D66** vroegen of de regering wil meedelen hoe de invoering van dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de eerdere afspraken tussen sociale partners en overheid (Pensioenconvenant 1997) m.b.t. het omzetten van prepensioen en VUT in geïntegreerde pensioenregelingen.

De leden van de fracties van de **ChristenUnie** (CU) en de **SGP** waren van oordeel dat het kabinet met dit wetsvoorstel een structuurwijziging beoogt aan te brengen in het stelsel van sociale zekerheid. De afschaffing van de fiscale faciëring van VUT en prepensioen en de introductie van een levensloopregeling zijn elementen van een herschikking van de verantwoordelijkheidsverdeling van overheid, sociale partners en de individuele werknemers en die tussen generaties.

Deze leden meenden dat er goede gronden zijn voor een dergelijke structuurwijziging. De legitimatie ervan is gelegen in de komende vergrijzing, de lage arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder en het risico van overvragen van de financiële solidariteit van jongere generaties. Dat over de inhoud van het voorstel aanvankelijk ernstige verschillen van mening tussen kabinet en sociale partners

moesten worden overbrugd verbaasde deze leden dan ook niet. Er stond en staat veel op het spel en het was van belang dat deze structuurwijziging tenslotte gedragen kon worden door alle betrokken partijen.

De leden van de fracties van de CU en de SGP constateerden vervolgens dat de centrale inhoud van het voorstel na de afspraken met sociale partners en na de behandeling in de Tweede Kamer niet onbelangrijk gewijzigd is. Dat roept de vraag op of het nu voorliggende voorstel nog in voldoende mate antwoord geeft op de in de considerans vermelde hoofddoelstellingen. De eerste doelstelling is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen. De tweede het bevorderen van de combinatie van arbeid en andere activiteiten. Deze leden hadden de indruk dat de levensloopregeling eerst en vooral zal blijken te functioneren als een mogelijkheid om voor de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. In die zin is het dus een substituut voor het de facto verdwijnen van VUT en prepensioen, zal het nog slechts in bescheiden mate bijdragen aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van ouderen en ook weinig bijdragen aan het vergroten van de al bestaande wettelijke verlofmogelijkheden. Kan de regering op overtuigende manier uiteenzetten dat deze vrees onvoldoende gerechtvaardigd is?

## **2. Het invoeringstraject**

De leden, behorende tot de **CDA**-fractie wezen erop dat het wetsvoorstel moet ingaan op 1 januari 2006. Met betrekking tot de invoering van de levensloopregeling verheugde deze snelle invoeringsdatum hen. Voor wat betreft de wijzigingen in de VUT en prepensioenregelingen leek deze leden een periode van 1 jaar zeer krap. Omdat er in de meeste bedrijven al bestaande pensioenregelingen en dus bepaalde toezeggingen zijn, moeten er onderhandelingen starten over de wijziging van deze toezegging(en). Het totale onderhandelingstraject, inclusief de verschillende berekeningen beslaat al gauw een periode van een jaar. Dan dienen alle administratieve processen nog te worden aangepast. Bovendien mag niet vergeten worden dat waarschijnlijk alle regelingen nu tegelijkertijd aangepast moeten worden en allemaal aan het eind van de betreffende periode. Wat is de mening van de regering hierover en over hoeveel regelingen, die aangepast zouden moeten worden praten we eigenlijk? Onder verwijzing naar de motie-Van Thijn, aangenomen op 28 september 2004 in de Eerste Kamer, vroegen de leden van de CDA-fractie de minister of de direct betrokkenen bij de uitvoering reeds gehoord zijn en wat hun bevindingen zijn en wat de reactie van de minister hierop was.

De leden van de **PvdA**-fractie hadden vastgesteld dat de termijn van invoering van de voorliggende voorstellen bijzonder krap is. Om de realiteitswaarde van de voorstellen in dit opzicht te kunnen beoordelen hadden deze leden behoefte aan nadere informatie. Zij meenden dat in ieder geval terzake van het 40-deelnemersjarenpensioen, de omzetting van opgebouwde prepensioenrechten en de uitvoering van de Levensloopregeling door de regering nog nadere regelingen getroffen moeten worden. Deze leden vroegen de regering een precies en volledig overzicht te geven van alle toegezegde en noodzakelijke uitvoeringsregelingen, ministeriële besluiten en algemene maatregelen van bestuur die uit het wetsvoorstel voortvloeien, alsmede van de tijdstippen waarop deze beschikbaar zullen zijn. In dit verband vroegen de leden van de PvdA-fractie tevens of het meergenoemde amendement-Vendrik op stuk nr 30 nog tot nadere uitvoeringsbepalingen zal leiden; graag zagen zij zeker gesteld dat gewijzigde pensioenregelingen die zich baseren op dit amendement niet zullen worden getroffen door het formele bezwaar dat zij niet voor 1 januari 2005 zijn ingesteld.

Vervolgens vroegen de leden van de PvdA-fractie de regering een oordeel te geven op het «tijdschema» dat de vereniging van bedrijfstakpensioenfondsen (VB) eerder heeft gepresenteerd. Deze leden waren in dit verband tevens geïnteresseerd in de tijd die DNB/PVK nodig zal hebben voor de toetsing van de gewijzigde pensioenreglementen, alsmede de tijd die de Belastingdienst zal moeten nemen voor het afgeven van een gefundeerde 'fiscale zuiverheidsverklaring' op de nieuwe regelingen. Zij vroegen of de regering met deze leden van mening was dat een dergelijke toets onontbeerlijk, maar zeker ook dat een zuiverheidsverklaring van de Belastingdienst absoluut noodzakelijk is om te voorkomen dat deelnemers grote financiële risico's lopen en de betrouwbaarheid van het pensioensysteem in de kern wordt aangetast. De leden van de PvdA-fractie vroegen tevens of de regering kon begrijpen dat de vergroting van het aantal keuzemogelijkheden in zowel pensioenals levensloopregelingen een grote wissel trekt op goede voorlichting aan de werknemer alvorens hij zijn keuzen bepaalt, en dat ook hiervoor enige tijd moet worden ingeruimd.

In dit verband wezen de leden van de PvdA-fractie tenslotte op de door de Eerste Kamer aangenomen motie-Van Thijn c.s. die het belang benadrukt van een realistische beoordeling van de uitvoeringsmogelijkheden van wetgeving. Dit klemt te meer omdat naar het oordeel van deze leden de risico's van haastige en onzorgvuldige uitvoering in dit geval niet bij de regering, maar bij de werknemers liggen. Kan geen adequate vervangende regeling tot stand worden gebracht voor 1 januari 2006 dan worden bestaande VUT- en prépensioenregelingen getroffen door een dubbele heffing; komt er wel een regeling tot stand, maar is deze fiscaal of anderszins niet zorgvuldig dan loopt de werknemer grote financiële risico's. Deze leden waarschuwden de regering de zeer reële vraagstukken van een zorgvuldige uitvoering niet in een vlag van vermeende politieke daadkracht over het hoofd te zien.

De leden, behorende tot de fractie van de **VVD** merkten op dat de Eerste Kamer het tot haar primaire taak rekent om de uitvoerbaarheid van een wetsvoorstel te toetsen. De uitvoerbaarheid begint met de haalbaarheid van de invoeringstermijnen. Van vele kanten is kritiek op de termijn van invoering gekomen. Sommigen, zoals de vakcentrales betwijfelen zeer ernstig of invoering per 1 januari 2006 wel op verantwoorde wijze mogelijk is. Onder andere het Verbond van Verzekeraars, de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen hebben bij de Eerste Kamer indringend aandacht gevraagd voor de in hun visie veel te krappe implementatietermijn. Gepleit wordt voor een termijn die loopt tot 1 januari 2007 of zelfs tot 1 januari 2008. Van regeringszijde is steeds betoogd, dat de invoeringstermijn weliswaar kort maar niet te kort is en «de druk op de ketel moet blijven». Gelet op het belang van een ordentelijke implementatie verzochten de leden van de VVD-fractie de regering op de aangevoerde kritiek, dat de invoeringstermijn te kort is gefundeerd in te gaan. Worden alle bij de implementatie betrokken partijen in de ogen van de regering in voldoende mate in staat gesteld om hun werkzaamheden overwogen en in voldoende mate van overleg met elkaar te verrichten? Ook gelet op de fiscale gevolgen, waaronder het vervallen van de omkeerregeling voor de gehele pensioenregeling als de regeling niet zuiver is, klemt dit thema zeer.

De leden van de fractie van de **SP** sloten zich aan bij bovenvermelde opmerkingen en vragen omtrent de invoeringsdatum. Naar hun mening is het ondoenlijk vóór 1 januari 2006 alles wat met die invoering te maken heeft zorgvuldig te regelen.

Het meest knellend leek de leden van de **D66**-fractie en van de **OSF** de vraag of de wijziging in fiscale behandeling van VUT en prepensioen niet op te korte termijn, nl. per 1-1-2006 wordt doorgevoerd. De wijziging moet er immers, naar zijn bedoeling, toe leiden dat de VUT en prepensioenssystemen worden aangepast, c.q. omgezet in pensioen dan wel levensloop-systemen, wat betekent dat in CAO overeenkomsten daarvoor regelingen moeten worden getroffen. Is de tijd niet te kort om tot overeenstemming te komen en dan ook nog sluitende regelingen te formuleren? Wijst het feit dat van veel kanten dit bezwaar wordt genoemd er niet op dat de regering hier te gemakkelijk overheen is gestapt? Is de staatssecretaris met D66/OSF van mening dat de overgangstermijn van dit wetsvoorstel te kort is? Zo ja, welke actie neemt hij daarop?

Deze leden vroegen vervolgens waarom de in september 2004 door de Eerste Kamer aangenomen motie Van Thijn bij dit wetsvoorstel niet is uitgevoerd, m.a.w. waarom is niet vooraf getoetst of dit wetsvoorstel goed uitgevoerd kan worden?

Kan de regering melden waarom er geen uitvoeringstoets bij de DNB is aangevraagd voor dit zeer ingrijpende wetsvoorstel, terwijl dit wel gebruikelijk is?

De leden van de fracties van de **CU** en de **SGP** wezen erop dat van veel kanten de vraag is gesteld, een vraag die ook weerklank vond in de debatten in de Tweede Kamer, naar de redelijkheid en aanvaardbaarheid van het tempo van invoering. Het is evident dat de voorbereiding voor een goede uitvoering veel tijd en energie van veel betrokkenen zal vergen. Daarvoor is nu een jaar beschikbaar en de vraag is daarom legitiem of met die korte voorbereidingstijd niet onaanvaardbare risico's worden gelopen. Nu kan het nemen van uitvoeringsrisico's soms onvermijdelijk zijn. Deze leden vermochten evenwel niet in te zien waarom dat in dit geval door de regering voor lief zou moeten worden genomen. Het mag toch duidelijk zijn dat alle betrokkenen, in het bijzonder ook de sociale partners, zich ervan bewust zijn dat het hier om verstrekkende wetgeving gaat die vermoedelijk voor vele decennia van toepassing zal zijn. Het is daarom toch niet te verwachten dat de politieke en maatschappelijke steun na alles wat er rond dit voorstel in 2004 is gebeurd plotseling weer zal vervluchtigen.

Het had deze leden dan ook verbaasd dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens het wetgevingsoverleg in de Tweede Kamer op 19 november 2004 als argument voor de snelle invoering verwees naar de sociale spanningen eerder dat jaar, het daarna verwezenlijkte draagvlak en «het momentum». Dat was dan ook nog eens het enige argument. Naar het oordeel van deze leden getuigt deze argumentatie niet van veel vertrouwen in de handtekening van sociale partners onder het bereikte akkoord. Erkent de regering dit? En als dit al een reëel argument mag worden genoemd, hetgeen deze leden ernstig betwijfelden, dan geldt dit hoogstens het tempo van wetgeving, maar veel minder het moment van invoering. Het is toch geen gegronde verwachting dat bij een latere invoering een aanwijsbaar risico ontstaat dat sociale partners alsnog op hun gegeven instemming zouden terugkomen? De eis van zorgvuldigheid bij de introductie en eerste uitvoering had dan ook voorop kunnen en moeten staan. Deze leden betreurden het dat dit is nagelaten. Zij vroegen of, wanneer halverwege dit jaar terzake reële problemen ontstaan, de regering bereid en in staat is alsnog een later tijdstip van invoering voor te stellen. Daarvoor zou dan een uiterste beperkte wetswijziging geëntameerd moeten worden.



### 3. Vut/prepensioen

De leden, behorende tot de fractie van het **CDA** merkten op dat aan werknemers die 40 jaar hebben gewerkt en hebben deelgenomen aan een pensioenregeling de mogelijkheid wordt geboden om eerder dan 65 jaar met pensioen te gaan. Deze sympathiek ogende maatregel riep bij deze leden toch nog een aantal vragen op. Van de meeste werknemers zal het tijdstip van indiensttreden niet meer bekend zijn (bij de werkgever of het pensioenfonds). Mag voor de bepaling van het aantal dienstjaren de periode genomen worden die de werknemer aannemelijk maakt?

Als een werknemer waardeoverdracht pleegt van een pensioenregeling met een lage (hoge) franchise naar een pensioenregeling met een hoge (lage) franchise dan levert dit voor de pensioenberekening in de nieuwe regeling meer (minder) dienstjaren op dan in de oude regeling. Over welke periode mag er pensioen worden opgebouwd? Als de werknemer later naar een andere werkgever overstapt, waarbij door waardeoverdracht het aantal dienstjaren dat voor de berekening wordt meegeteld weer wijzigt, wijzigt dan de periode van in dienst treden tot de opnamedatum?

Hoe ziet de minister de terugwerkende kracht bij een middelloon regeling? En hoe ziet de minister de opbouw met terugwerkende kracht indien de regeling een beschikbare premiereregeling is? Krijgt de deelnemer met terugwerkende kracht de rendementen van die periode of kan hij met terugwerkende kracht de meest gunstige optie kiezen?

In artikel 18e lid c staat dat het pensioen niet eerder wordt opgebouwd dan nadat de 40 dienstjaren bereikt zijn. Tijdens het overleg heeft de minister aangegeven dat voor de opbouw van het 40 deelnemingsjarenpensioen er een omslagpremie in rekening gebracht moet worden. Als er geen pensioen wordt opgebouwd, hoe ziet de minister dan de reservering van dit 40 deelnemingsjarenpensioen in verhouding tot de omslagfinanciering? Zowel in de nationale verslaglegging als in de internationale verslaglegging (o.a. IFRS en RJ 271).

Naar de leden van de CDA-fractie aannamen worden perioden waarin een deelnemer part-time heeft gewerkt voor de bepaling van het 40 deelnemingsjarenpensioen volledig meegenomen, evenals de jaren waarin voor jonge kinderen is gezorgd. Toch vroegen deze leden of deze regeling niet voornamelijk aan mannen ten goede komt. Hoe zien de bewindslieden dit in het kader van de gelijke behandeling? De leden van de fractie van de **SP** sloten zich bij deze vraag aan.

Het kan voorkomen dat deelnemers in hun beginperiode geen pensioen hebben opgebouwd maar wel in dienst zijn geweest, zij missen dan deelnemingsjaren voor hun 40-deelnemingsjaren pensioen, zo vervolgden de leden van de **CDA**-fractie. De inkoop van de in het verleden niet benutte ruimte kan worden vorm gegeven als een arbeidsvoorwaardelijke toezegging en mag dan in een periode van maximaal 15 jaar, al dan niet tijdsevenredig worden afgefinancierd. Hoe ziet de minister deze toezegging in het kader van artikel 7a PSW?

Kan de 15-jaren regeling ook gehanteerd worden als deelnemers op basis van de op 31-12-2004 bestaande pensioenregeling een pensioentekort hebben, omdat het fonds of de werkgever op het moment van wijziging van de regeling niet voldoende middelen hadden om de backservice volledig te financieren en bijvoorbeeld een VUT-achtige toezegging hebben gedaan?

Is over deze 15-jaren regeling en de 40 deelnemingsjaren regeling overleg geweest met DNB? Hoe ziet DNB deze regelingen in het licht van de PSW en de gewenste verslaglegging (zowel nationaal als internationaal)?

In de tekst van artikel 10a.1 het overgangsrecht in verband met afschaffing per 1 januari 2006 van premieaftrek voor overbruggingslijfrenten konden de leden van de CDA-fractie geen uitzondering vinden voor personen die op 31 december 2004 ten minste 55 jaar oud zijn. Waarom kan deze leeftijdsgroep wel nog een pensioenoverbrugging opbouwen, maar het tekort dat via de lijfrenteoverbrugging werd opgebouwd niet verder opbouwen? Hoe ziet de staatssecretaris de toepassing van artikel 3.133 als er geen premies van het inkomen zijn afgetrokken om de eventueel hogere aanspraak te bereiken? Als de waarde in het economisch verkeer daalt ten opzichte van de waarde per 31 december 2005 – er kan dus een lagere lijfrente van worden aangekocht dan eerder verondersteld – kunnen er dan tussentijds nog fiscaal aftrekbare premies worden gestort?

Het voorgestelde artikel 10, lid 4 Wet op de loonbelasting 1964 regelt een onbeperkte naheffingsbevoegdheid ten aanzien van onzuivere pensioen-aanspraken. Tot nu toe geldt een termijn van 5 jaar. Kan de regering deze terugwerkende kracht (nogmaals) motiveren? Geldt deze naheffings-mogelijkheid ook als in het verleden al over de wettelijke termijn is nageheven en het «pensioentegoed» sindsdien fiscaal als box III vermogen is behandeld?

De polisredactie van lijfrentepolissen is vaak ruim gesteld. Moet de polisredactie worden aangepast of is voldoende als op het moment van aanwending uitgegaan wordt van de opgerente waarde. Moeten alle lijfrentepolissen gesplitst worden in een polis opgebouwd tot 31-12-2005 en een polis opgebouwd vanaf 01-01-2006?

De minister heeft bij brief van 21 december 2004 gemeld dat in de tekst van het amendement van de heer Vendrik c.s. met betrekking tot het wetsvoorstel een fout geslopen is. Dit is (wordt) gecorrigeerd bij het wetsvoorstel Langdurend Zorgverlof. Ook het sparen in tijd is met dit wetsvoorstel geschrapt.

De leden van de CDA-fractie wilden over de tekst, zoals die nu zal gaan luiden, de volgende vragen stellen. Als de regeling voor vervroegde uittreden niet wordt aangepast of zodanig wordt aangepast dat ook eerdere ingang of deeltijd vroegpensioen mogelijk wordt, komt dan de overgangsregeling voor 55-plussers te vervallen?

Volgens artikel 38d (prepensioen) geldt de overgangsregeling voor 55-plussers mits de uitkeringen actuariëel worden herrekend bij latere ingang **en** de prepensioenregeling de mogelijkheid van deeltijdpensioen biedt. Er wordt alleen gesproken over herrekening bij later ingaan, als de mogelijkheid van deeltijdpensioen bestaat dan zouden de uitkeringen ook eerder kunnen ingaan. Geldt hiervoor niet de actuariële herrekening? Zowel de regeling van vroegpensioen als van prepensioen moet worden aangepast. Als de regeling wordt aangepast bestond deze regeling niet op 31-12-2004, blijft dan toch de overgangsregeling gelden? Als er binnen een dergelijke regeling een aanpassing plaats vindt voor bijvoorbeeld 55-minners, blijft dan het overgangsregime voor 55-plussers gelden? Aanvullend kan de vraag gesteld worden wat actuariëel aanvaarde grondslagen voor herrekening zijn bij uitkeringen op basis van een regeling voor vervroegd uittreden als bij het bepalen van de voorziening rekening is gehouden met deelname- en blijf-kansen. Kan/mag bij de herrekening rekening gehouden worden met deze kansen? Als de vervroegde uittredenregeling of de prepensioenregeling na 31-12-2004 wordt gewijzigd op andere ondergeschikte onderdelen, wordt

deze regeling dan nog beschouwd als een bestaande regeling op 31-12-2004? Wordt dit door de belastingdienst bepaald? Zo ja, kan de belastingdienst dan nu al aangeven wat als ondergeschikt wordt beschouwd?

Opgebouwde aanspraken op prepensioen mogen premievrij blijven voortbestaan. Als deze leden de wettekst juist interpreterden zou de aanspraak op een overbruggingspensioen moeten worden omgezet in een (extra) ouderdomspensioen. Kan de regering meedelen of dit waar is en zo ja, waarom het overbruggingspensioen niet als premievrij pensioen kan voortbestaan?

Als pensioen geheel of gedeeltelijk premievrij wordt opgebouwd in verband met arbeidsongeschiktheid kan dit dan op basis van het huidige pensioenreglement blijven gebeuren, zo vroegen deze leden vervolgens.

Hoe kijken de bewindslieden aan tegen de mogelijkheid om binnen bepaalde bedrijfstakken een arbeidsongeschiktheidspensioen te introduceren voor werknemers van 60 jaar en ouder, conform door professor Lutjes voorgesteld in zijn artikel in het Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken?

De werkgever kan aan oudere werknemers een extra werkgeversbijdrage geven. Hoe ziet de regering deze bijdrage in het kader van de Wet gelijke behandeling bij leeftijd?

Sprekende over de voorgestelde 'dubbele heffing' kwam het de leden van de PvdA-fractie voor dat de regering er te zeer van uit gaat dat de heffing van belasting over de premies op de werkgever drukt, terwijl de heffing van belasting over de uitkering op de werknemer drukt, zodat er in feite geen sprake is van dubbele heffing. Deze redenering gaat, naar het oordeel van deze leden, op twee punten mank. In de eerste plaats betreft het natuurlijk in beide gevallen 'hetzelfde geld' om het zo te zeggen: wat de werkgever inlegt aan premie resulteert uiteindelijk voor de werknemer in een uitkering. Het gaat dus steeds om een bestanddeel van het loon, zij het in dit geval uitgesteld loon. In dit verband vroegen de leden van de PvdA-fractie waarom de regering voorbijgaat aan de principiële opvatting van de Raad van State dat een loonbestanddeel waarover eenmaal loonbelasting is geheven, de loonbelasting 'verlaat' en vervolgens niet nog eens onder de loonbelasting kan worden gebracht. In deze opvatting had het dus meer voor de hand gelegen, indien de premies belast worden, de aanspraken vervolgens wel onder de vermogensrendementsheffing in box 3 te brengen (spaargeld), maar de uitkeringen als opname uit het spaargeld vrij van belasting te laten. De aan het woord zijnde leden vroegen de regering nader in te gaan op de ingewikkeldheid en fraudegevoeligheid van een regeling voor dubbele heffing zoals voorgesteld. De leden van de PvdA-fractie vroegen van de regering ten principale een opstelling in dezen, omdat zij vreesden dat de weg die de regering nu inslaat die van de willekeurige belastingheffing-als-het-zo-uitkomt is, een weg die wij niet zouden moeten willen gaan.

Tevens vroegen de leden van de PvdA-fractie nadere uitleg over het verschil in behandeling tussen omslaggefinancierde- en door kapitaaldekking afgefinancierde VUT-regelingen. Is het juist dat werknemers die toevallig in een nog deels omslaggefinancierde VUT-regeling zitten (bijv. de FPU van ABP) wel een eindheffing over de uitkering krijgen en werknemers waarvoor de VUT eerder is afgefinancierd (bijv. de OBU van PGGM) niet? En indien dit zo is, kan dan worden aangegeven of het vaker voorkomt dat dit onderscheid een belangrijk verschil in behandeling van werknemers gaat opleveren, anders gezegd: zijn er meer op kapitaal-

dekking afgefinancierde VUT-regelingen? Het kwam de leden van de PvdA-fractie voor dat hierdoor majeure ongelijkheden in behandeling ontstaan tussen werknemers die soms, zoals verpleegkundigen in academische ziekenhuizen, in dezelfde sector werkzaam zijn. Meer in algemene zin vroegen de leden van de PvdA-fractie de regering hoe dit valt te rijmen met de overtuigende analyse van het CPB dat niet de wijze van financiering, maar de rigiditeit en mate van «meeneembaarheid» van VUT-rechten, de ware oorzaak zijn van te vroeg uittreden (notitie van 5 oktober 2004)?

Wat betreft de ouderdomspensioenen toonden de leden van de PvdA-fractie zich benieuwd naar de ruimte die het nieuwe Witteveen-kader biedt voor de opbouw, en de mate waarin bestaande ouderdomspensioenregelingen daarvan nu reeds gebruik maken. Zij vroegen de regering een globale schatting te geven van de ongebruikte ruimte voor fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw binnen het nieuwe Witteveen-kader, de mate waarin flexibel pensioen kan ontstaan door het gebruik van deze ruimte (dat is dus herrekend pensioen dat eerder ingaat dan het 65 levensjaar), de omvang van de daarmee gemoeide extra pensioenpremies en de belastingderving die het gevolg zal zijn van dit maximale gebruik van de ruimte in het Witteveen-kader. Deze leden stelden deze vragen mede omdat zij verwachten dat sociale partners zo verstandig zullen zijn om deze weg van flexibilisering van het ouderdomspensioen op te gaan (een uit maatschappelijk oogpunt zeer wenselijke weg) om aldus het verlies van prépensioen enigszins te verzachten. Omdat hierbij financiële overwegingen, met name terzake van de premiehoogte uiteraard een rol zullen spelen, toonden de leden van de PvdA zich ook geïnteresseerd in de omvang van de geleidelijk vrijvallende VUT- en prépensioenpremies als deze regelingen worden uitgefaseerd. Is, zo vroegen zij de regering in dit verband, een zeer globale benadering juist, die zegt dat met de optimalisatie van het ouderdomspensioen mogelijk ongeveer € 2,5 miljard extra premie is gemoeid, welke indien 50% (1,25 mln) daarvan door de werknemers wordt opgebracht een belastingderving van mogelijk bijna € 500 miljoen (40% tarief) zou opleveren. En, zo gingen deze leden voort, klopt de benadering die in vakbondskringen wel wordt vernomen, dat deze premielast grosso modo in dezelfde orde van grootte ligt als, dan wel wat geringer is dan de huidige premielast van de geleidelijk wegvallende VUT- en prepensioenregelingen? Blijft de regering, zo vroegen de leden van de PvdA-fractie, in het licht van de groeiende bereidheid van sociale partners om vroegpensioen te 'verslepen' naar flexibel ouderdomspensioen, bij haar eerdere ramingen of is inmiddels het besef doorgebroken dat het Centraal Plan Bureau met zijn 'raming met uitwijkgedrag' (CPB-notitie van 8 november 2004, p. 5) mogelijk veel dichterbij de werkelijkheid zit?

Het was de leden van de PvdA-fractie opgevallen dat de regering de mogelijkheid van de zogeheten «actuariële herrekening» van het 65+-pensioen naar een lagere startleeftijd (en dus en lager uitkeringspercentage) uitsluitend presenteert in het kader van de discussie over personen die een volledige 40 jaren pensioenopbouw hebben. Maar ziende op het wetsvoorstel kwam het deze leden voor dat de actuariële herrekening een faciliteit is die voor alle pensioengerechtigden openstaat, ook degenen die geen volledige opbouw realiseren, dat wil zeggen vrijwel iedereen. Dat leek deze leden ook redelijk en rechtvaardig, en zij meenden dat dit ook sprak uit de eerder geciteerde voorbeelden in de bijlage van stuk 29 760, nr 37. Niettemin zagen zij door de regering graag bevestigd dat iedere pensioendeelnemer zijn op 65-jarige leeftijd opgebouwde pensioen actuariëel kan laten herrekenen naar een eerder ingangsstadium van het pensioen en een navenant lager uitkeringspercentage.

Wat betreft de overgangstermijn toonden de leden van de PvdA-fractie zich tevreden dat in ieder geval de rechten van de boven 55-jarigen integraal geëerbiedigd worden. Zij zagen echter ook dat hiermee, zoals het CPB laat zien een goede kans gemist wordt om ook in deze categorie werknemers nog een substantiële inzet op langer doorwerken te krijgen: door paardenmiddelen toe te passen schept de regering een klimaat waarin wie gespaard wordt vervolgens opgelucht achterover gaat leunen en zijn (gespaarde) recht op vervroegd uittreden ook maximaal zal incasseren. Nu constateerden deze leden dat het amendement Vendrik c.s. op stuk nr 30 er toe strekt juist voor de categorie boven 55-jarigen toch een versnelde flexibilisering van het uittreden mogelijk te maken door actuariële herrekening van bestaande prépensioenaanspraken. Dit zou ertoe kunnen leiden dat ook in deze categorie meer mensen langer doorwerken om aldus een hoger pensioen te verwerven, een soortgelijke prikkel als het CPB met de voorgestelde «Spaar-VUT» voor ogen heeft. De Tweede Kamer heeft dit amendement dan ook in zijn wijsheid aangenomen. Graag ontvingen de leden van de PvdA-fractie van de regering een nadere toelichting op de mogelijke uitwerking van dit amendement voor de arbeidsdeelname van de categorie nu boven 55-jarigen, en een indicatie van hoe sociale partners met de hier geboden mogelijkheid zullen omgaan. Zeer in het bijzonder toonden deze leden zich hierbij geïnteresseerd in de mogelijkheden van deeltijdpensioen, dat is het geleidelijk terugbrengen van de werktijd in de jaren tussen het 55e en 65e levensjaar, omdat deze geleidelijk «uitfasering» hun een veel betere oplossing lijkt voor het productiviteitsprobleem dan geforceerde vormen van collectief langer doorwerken («old soldiers never die, they just fade away»).

De leden, behorende tot de fractie van de **VVD** merkten op, dat de fiscale behandeling van VUT- en omslaggefinancierde prepensioenregelingen door dit wetsvoorstel geheel anders wordt dan die van kapitaalgedekte prepensioenen. Is het onderscheid tussen die regelingen naar het oordeel van de regering voldoende duidelijk, zodat helder is welke gevolgen aan een regeling verbonden moeten worden? Is tevens de afbakening van niet onder het wetsvoorstel vallende regelingen helder? Gedacht kan worden aan sociale plannen en stamrechten terzake van bedrijfsreorganisaties. Geldt dat ook voor de met die regelingen gelijkgestelde regelingen, zoals die kunnen gelden voor de directeur-grotaandeelhouder?

Bij de VUT- en omslaggedekte prepensioenregelingen vindt (economisch) dubbele heffing plaats. Deze dubbele heffing en instrumentalisering van het belastingrecht is en wordt zeer bekritiseerd, omdat deze niet zou passen in het Nederlandse systeem van belastingheffing. Voor de Raad van State was de dubbele heffing, die kan oplopen tot 104% en in extreme gevallen vanaf 2011 tot zelfs meer dan 150% reden om te adviseren het wetsvoorstel niet naar de Tweede Kamer te zenden. Graag ontvangen de leden van de VVD-fractie een overzicht van alle argumenten waarom deze wijze van heffing in casu acceptabel is en hoe de dubbele heffing in ons belastingsysteem en de beginselen die daar aan ten grondslag liggen, ingepast kan worden. Tevens vroegen die leden de regering aan te geven welke alternatieven zij voor de dubbele heffing overwogen heeft en waarom deze alternatieven zijn afgefallen.

Een van de voorwaarden voor het overgangsregime voor VUT- en prepensioenaanspraken van werknemers, die op 1 januari de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt is dat hun aanspraken in een afzonderlijk reglement zijn ondergebracht. Kan de regering bevestigen dat deze wijziging ook ná 1 januari 2005 maar vóór 1 januari 2006 tot stand kan worden gebracht zonder gevolgen voor het overgangsrecht?

Per 31 december 2004 bestaande VUT- en prepensioenregelingen moeten naar de leden van de VVD-fractie aannemen uiterlijk per 31 december 2005 aangepast zijn aan de nieuwe wetgeving. Vallen toetreders van na

1 januari 2005 maar van voor 31 december 2005 ongeclausuleerd onder de regeling, zoals die per 31 december 2004 bestond?

De overgangsregeling voor de pensioenregelingen met een levenslang ouderdomspensioen met een spilleeftijd beneden de 65 jaar gaat minder ver dan voor de pensioenregelingen met een afzonderlijke VUT- of prepensioenaanspraak. Is deze ongelijke behandeling beoogd en zo ja waarom? Het kan bij de eerste categorie wellicht om belastingplichtigen gaan, die in het recente verleden de door de regering versmade VUT-en/of prepensioenregeling al eerder hebben afgeschaft door deze om te zetten in een pensioenregeling.

Het wetsvoorstel is inmiddels voorzien van een 40-deelnemingsjarenpensioen. De leden van de VVD-fractie vroegen zich af hoe adequaat deze regeling in de praktijk zal zijn. Het kan goed zijn, dat een werknemer hierop eerst na 47 arbeidzame jaren recht op heeft. Dit komt door de gekozen ingangsdatum van 63 jaar. Verder lezen deze leden de regeling zo dat vanaf die leeftijd een pensioen mag worden toegekend van 70% met inbegrip van het ouderdomspensioen. Houdt dit in dat het pensioen na het bereiken van de 65-jarige leeftijd nooit hoger mag zijn dan genoemde 70%? Als deze vraag bevestigend wordt beantwoord wat is daarvan dan de reden, temeer daar het ouderdomspensioen normaliter 100% mag bedragen van het laatstgenoten pensioengevende salaris? Is inkoop van dienstjaren een reële (lees: betaalbare) optie? Mag voor het 40-deelnemingsjarenpensioen een uitkering uit de LLR meegeteld worden? Wat is de visie van de regering op het 40deelnemingsjarenpensioen voor vrije beroepers? Deze zullen door lange opleidingen niet vaak aan het criterium kunnen voldoen. Hoe zal overigens het door de regering toegezegde «sub-Witteveenkader» voor vrije beroepers er uit zien?

Een apart thema vormt de financiering van het 40-deelnemingsjarenpensioen. Er zal volgens de PSW sprake moeten zijn van een kapitaalgedekt pensioen. Hoe en wanneer moet het pensioen gefinancierd worden. Past die wijze van financiering binnen het nationale jaarrekeningenrecht en de IFRS-regelgeving?

Het voorgestelde artikel 10, lid 4 Wet op de loonbelasting 1964 regelt een onbeperkte naheffingsbevoegdheid ten aanzien van onzuivere pensioenaanspraken. Kan de regering deze terugwerkende kracht (nogmaals) motiveren? Geldt deze naheffingsmogelijkheid ook als in het verleden al over de wettelijke termijn is nageheven en het «pensioentegoed» sindsdien fiscaal als box III vermogen is behandeld?

Voor overbruggingslijfrenten gelden in tegenstelling tot de VUT-en prepensioenregelingen geen overgangsbepalingen voor 55-plussers. Een tegoed van de LLR kan wel besteed worden aan het verbeteren van het ouderdomspensioen, maar niet gestort worden in een (overbruggings-)lijfrente. Kan de regering deze verschillen in behandeling motiveren? Is het verschil in behandeling niet vreemd nu tot 31 december 2005 ouderdomspensioenaanspraken omgezet kunnen worden in lijfrente-aanspraken, terwijl vervolgens het ouderdomspensioen door het tegoed van de LLR in de toekomst weer kan worden aangevuld? Vallen er (categorieën van) belastingplichtigen door het ontbreken van een overgangsregeling of de onmogelijkheid van de overboeking van het tegoed van de LLR naar een (overbruggings-)lijfrente uit de boot? Te denken valt wellicht aan vrije beroepers?

Blijft de PSW op de ouderdomspensioenen, die voor de leeftijd van 65 jaar ingaan, van toepassing?

De uitwerking van de nieuwe regelgeving gaat plaatsvinden bij de CAO-onderhandelingen. Er wordt door vakorganisaties – onder het respecteren van de geest van de nieuwe wetgeving –, gepleit voor en gestreefd naar het «verslepen» van VUT- en prepensioenrechten naar het ouderdomspensioen. Het verslepen moet ertoe leiden dat het ouderdomspensioen volloopt tot aan de fiscaal toelaatbare grenzen: AOW-franchise minimaliseren, opbouwpercentage maximaliseren, pensioengevend

salaris optimaliseren, drempelleeftijden bij opbouw afschaffen, nabestaandenpensioen opbouwen op kapitaaldekkingsbasis. Vervolgens kan het ouderdompensioen herrekend worden naar een lagere ingangsdatum. Het ouderdompensioen kan vervolgens weer gevuld worden met het tegoed uit de LLR. Verwacht wordt dat met deze aanpak 80% van de rechten van VUT- en prepensioenregelingen «veilig» worden gesteld. Hoe kijkt de regering hiertegen aan? De werkgeversorganisaties gaan – en dat sprak de leden van de VVD-fractie meer aan – voor kostenbeheersing, flexibiliteit op de arbeidsmarkt en binnen de onderneming, het verhogen van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemers en het verhogen van de arbeidsparticipatie.

De leden van de fractie van **D66** vroegen of het wel billijk is om enerzijds aan werknemers boven de 55 jaar de mogelijkheid te geven om op de oude voet hun VUT en prepensioenrechten verder op te bouwen en vervolgens te genieten, en anderzijds zelfstandigen die, om hetzelfde te bereiken, een overbruggingslijfrente sloten, wel te confronteren met een verslechtering in het fiscaal regiem.

Levert een dergelijke knip in de opbouw en dus ook in de uitkering niet ook onevenredig veel administratieve lasten op? En geldt hetzelfde niet voor het voorgenomen verschil in behandeling tussen VUT en prepensioen, voorzover die, door welke oorzaak dan ook (bijv. te kort tijd om tot bijstelling te komen), na 1-1-2006 nog gecombineerd worden toegepast?

Resulteert het introduceren van het «40 deelnemingsjarenpensioen» er inderdaad in dat, samen met inzet van een maximaal gebruikte levensloopregeling, een werknemer die op jonge leeftijd is begonnen met 60 jaar kan uittreden? Of kunnen een te late start met de opbouw van pensioen (nl met 25 jaar zoals gebruikelijk was), en extra verplichtingen in de periode van 60 tot 65 jaar in de vorm van AOW premie, dat toch onmogelijk maken doordat een overbruggingsinkomen van 70% niet gehaald wordt? Licht hier ook een goede reden om te gaan nadenken over een snelle fiscalisering van de AOW? Kan de staatssecretaris bovendien duidelijkheid scheppen omtrent de mogelijke discriminerende gevolgen voor vrouwen van het 40 deelnemingsjarenpensioen?

Mogen incidentele individuele loonsverhogingen die na 2006 nog plaatsvinden, nog worden meegenomen in de eindloonregeling zoals die tot 2006 gold, dus nog rekening houdend met een pensioendatum van 60 jaar?

Kan bij een geïntegreerde pensioenregeling van ouderdompensioen en prepensioen gebruik worden gemaakt van art 18, derde lid, Wet Loonbelasting 1964 op basis waarvan de pensioenregeling wordt opgesplitst in een zuiver (=levenslang) en een onzuiver deel (=prepensioen)?

Gaat de in de loonbelasting gebruikelijke wijze dat de waarde van een aanspraak wordt gesteld op de premie die ervoor betaald is, ook op voor een (niet fiscaal gefacilieerde) prepensioenregeling? Hoe wordt daarbij omgegaan met een bedrijfstakpensioenfonds waarin het gebruikelijk is dat er een (leeftijdsonafhankelijke) premie gehanteerd wordt waarin veel solidariteitselementen zijn verwerkt?

De leden van de fracties van de **CU** en de **SGP** constateerden dat met dit wetsvoorstel de facto een einde wordt gemaakt aan VUT-regelingen. Daarvoor heeft de regering goede argumenten. Toch wordt op diverse plaatsen in de stukken de indruk gevestigd dat de VUT als collectieve regeling ook in de toekomst nog zal voortbestaan. Kan duidelijk gemaakt worden waarop deze kennelijke verwachting berust? Wat zal dan nog de

inhoud van een dergelijke regeling kunnen zijn? Zijn terzake ook opvattingen van sociale partners bekend? Waarom zouden zij zich nog wagen aan een VUT-regeling nu de regering met zoveel woorden heeft kenbaar gemaakt dat deze regelingen niet langer meer algemeen verbindend zullen worden verklaard? Is over dit laatste ook het standpunt van sociale partners bekend?

De leden van de fracties van de CU en de SGP waren eveneens van mening dat prepensioenregelingen tot het verleden zullen kunnen gaan behoren en dat een deel van de oorspronkelijke ratio van deze regelingen een plaats krijgt in de nieuwe loopbaanregeling. Om een goede overgang naar de toekomstige situatie te bevorderen komt terecht het afkoopverbod voor opgebouwde aanspraken te vervallen. De bedoeling is, zo wordt vermeld in de toelichting op blz. 12, dat de deelnemer in staat wordt gesteld de waarde van de opgebouwde rechten over te dragen naar zijn levensloopregeling. Deze leden wilden meer duidelijkheid krijgen over de precieze rechten van de deelnemer. Is hij afhankelijk van de introductie van een afkooprecht in een regeling en is er mitsdien niet sprake van een individueel afdwingbaar wettelijk recht op afkoop? En als er een recht op afkoop ontstaat kan dat dan alleen tot gelding worden gebracht als de aanspraken vervolgens worden ingezet in een levensloopregeling? Anders gevraagd: kan ook afgekocht worden voor andere doeleinden bijv. consumptieve? En wie is terzake bevoegd?

#### **4. Levensloopregeling**

De leden van de **CDA**-fractie vroegen of de regering denkt dat de levensloopregeling, naast gebruik voor eerdere pensioeningang, met de heffingskorting aantrekkelijk genoeg is om werknemers in het spitsuur van het leven te ontlasten? Zo ja, waarop baseert zij deze inschatting? Als mocht blijken dat het beoogde effect uitblijft, overweegt de regering dan extra maatregelen en zo ja, welke? Hoe ziet de regering de deelname van zowel mannen als vrouwen aan de regeling? Hoe schatten de bewindslieden de extra administratieve lasten in, zowel voor het bedrijfsleven als de belastingdienst? Graag zouden deze leden een uitgebreide reactie ontvangen.

In het wetsvoorstel misten de leden van de CDA-fractie de mogelijkheid om bij wisseling van werkgever het levensloop tegoed fiscaal geruisloos over te dragen naar een nieuwe uitvoerder, bijvoorbeeld bij een collectieve levensloopregeling. Bij beëindiging van de dienstbetrekking kan het tegoed wel opgevraagd worden, maar wordt dan in één keer belast. Kunnen de bewindslieden aangeven of dit ook daadwerkelijk de bedoeling is?

Hoe ziet de regering de mogelijkheid voor een werkgever om een ondernemings spaarfonds op te richten waarin de werkgever de individuele levensloopbijdrage stort; de werknemer kan deze bijdrage dan opnemen bij een met de werkgever overeengekomen vorm van verlof?

De commissie Staatsen heeft in verband met conglomeratvorming van pensioenfondsen onlangs advies uitgebracht, zo vervolgden de leden van de CDA-fractie. De uitkomst van dit advies was dat pensioenfondsen geen taken mogen verrichten die niet direct verband houden met hun kerntaak, te weten het beheren en beleggen van pensioengelden en uitkeren van pensioenen. Nevenactiviteiten zijn alleen toegestaan als de toezichthouder van de pensioenfondsen, DNB (voorheen de PVK) daarvoor toestemming geeft. Het is belangrijk om strikte criteria te verbinden aan de nevenactiviteiten van pensioenfondsen om te voorkomen dat de belangen van deelnemers van pensioenfondsen en commerciële bedrijven worden geschaad. Zo mogen nevenactiviteiten van pensioenfondsen niet leiden



tot financiële risico's voor deelnemers en gepensioneerden. Ook mag de bijzondere positie van pensioenfondsen er niet toe leiden dat zij bij nevenactiviteiten een concurrentievoordeel hebben ten opzichte van commerciële aanbieders. De regering heeft in het overleg gezegd dat er strikt zal worden toegezien op de «Chinese Walls». Graag zouden de leden van de CDA-fractie van de regering vernemen of de Toezichthouder gevraagd is of het toegestaan is dat pensioenfondsen dochters oprichten om de levensloopregeling uit te voeren? Met andere woorden: beschouwt de toezichthouder het oprichten van een dochter om de levensloopregeling uit te voeren als een toegelaten nevenactiviteit?

De leden van de **PvdA**-fractie toonden zich zeer geïnteresseerd in de voorgestelde levensloopregeling. Zij meenden dat zowel het maximale opbouwpercentage als de maximaal op te bouwen verlofomvang, waarvoor sociale partners met succes gepleit hebben, het fundamentele vormen voor een werkelijk robuuste levensloopregeling. De werknemer kan in dit kader zowel inkomen bijsparen voor een twee- of drietal substantiële verlofperioden in verband met zorg en scholing, alsook een basis leggen voor een flexibel prépensioen voorafgaande aan het (geflexibiliseerde) ouderdomspensioen.

In het licht van deze positieve beoordeling waren de leden van de PvdA-fractie vanzelfsprekend van oordeel dat alles gedaan zou moeten worden om werknemers te bewegen van de levensloopregeling gebruik te maken. Het is evident dat dit zowel in het belang van de individuele werknemer is, als in het bedrijfsbelang: werkgevers hebben belang bij werknemers die in hun eigen toekomst investeren door zorgtaken en scholing, meer dan in werknemers die alleen in korte-termijnopbrengsten zijn geïnteresseerd.

Tevens wezen de leden van de PvdA-fractie op het maatschappelijke belang van een goede combinatie van arbeid, zorg en scholing, een duidelijke eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn employability en een meer evenwichtige verdeling van de kosten. Dit alles maakte het voor deze leden onbegrijpelijk dat de regering de levensloopregeling presenteert als een voorziening die volstrekt optioneel is en natuurlijk ook geruild mag worden tegen spaarloon of een stukje extra directe beloning. De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering dan ook nadrukkelijk een toelichting te geven op de positieve prikkels die beschikbaar zijn om voor werknemers deelname aan de levensloopregeling aantrekkelijk te maken. Zij maakten zich ook zorgen over de toegankelijkheid van de levensloopregeling in de praktijk, met name voor groepen die niet veel ruimte hebben om substantiële spaartegoeden uit het loon op te bouwen zoals jongere werknemer en laagbetaalden. Ten aanzien van de deelname aan levensloopregelingen door vrouwelijke werknemers memoreerden de leden van de PvdA-fractie een veelgehoorde kritiek die zegt dat vrouwen meer verlof voor zorg zullen opnemen en dus minder verlof voor toevoeging aan het (pré)pensioen zullen overhouden. Zij vroegen de regering of hier mogelijk een onbedoelde vorm van ongelijke behandeling kan ontstaan, en wat zij daaraan denkt te doen. In ieder geval meenden deze leden dat de deelname van vrouwen in de levensloopregeling voor de regering een punt van zorg en voortdurende aandacht zou moeten zijn.

In dit verband wilden deze leden vooral weten hoe kan worden bewerkstelligd dat werknemers met inkomens beneden modaal toch een substantieel deel van hun inkomen sparen in de levensloopregeling. Welke extra stimulansen stelt de regering hier voor, zo vroegen zij? De leden van de PvdA-fractie vroegen voorts of het denkbaar en wenselijk wordt gevonden dat op cao- en individueel niveau een creatieve verbinding wordt gemaakt tussen vermindering van het aantal atv-dagen,

flexibeler inzet van werknemers, langere aaneengesloten werktijden enerzijds en werkgeversbijdragen aan levensloop sparen anderzijds. Ook vroegen deze leden hoe de regering de mogelijkheid beoordeelt dat uitvoerders in de te ontwikkelen levenslooptregelingen een kredietfaciliteit opnemen, die het jonge werknemers mogelijk maakt verlof op te nemen ook indien hun tegoed nog niet geheel toereikend is, en dit dan later uiteraard aan te vullen. Laat een dergelijke kredietfaciliteit de fiscale behandeling van de ingelegde premies onverlet, of wordt deze fiscaal ontmoedigd? Hadden deze leden het goed, zo vroegen zij, dat de regering in een eerder stadium heeft aangegeven dat aflossingen van een krediet evenals stortingen in een tegoed niet zullen worden belast, maar dat rentebetalingen op het krediet wel zal worden belast? Indien dit zo is, zo stelden deze leden, is dit dan niet in tegenspraak met het feit dat renteopbrengsten op een tegoed (rendement) weliswaar eerst worden bijgeschreven, maar vervolgens bij opname in de vorm van uitkering wel degelijk worden belast. Zij meenden dat deze figuur zou moeten leiden tot een aanvankelijke vrijstelling van rente-betalingen op het krediet. Dit te meer omdat het budgettaire beslag van deze vrijstelling relatief gering is en de huidige regeling tot veel administratieve complicaties leidt.

Terugkomend op de mogelijke werkgeversbijdrage in het levensloop sparen spraken de leden van de PvdA-fractie hun verbazing uit over de regel dat een dergelijke bijdrage ook moet worden verstrekt aan werknemers die niet aan de regeling deelnemen. Deze leden vroegen of zij dit goed begrepen hadden, en hoe een dergelijke compenserende bijdrage er dan uit zou kunnen zien: een extra loonsverhoging leek deze leden wel bijzonder onwenselijk. In dit verband merkten deze leden op dat, naar zij menen, de werkgever nu een substantiële bijdrage levert in het belastingvoordeel van de werknemer bij de spaarloonregeling. Zij vroegen de regering te bevestigen dat van de rond 500 miljoen belastingvrijstelling die op het spaarloon wordt gegeven, de werkgevers in feite ruim 100 miljoen bijdragen, zodat het Rijk nog een opbrengstenderving van rond 400 miljoen heeft. En indien dat zo is, zo gingen deze leden voort, hoe moet dan een eventuele werkgeversbijdrage beoordeeld worden voor een werknemer die overstapt van spaarloon naar de levenslooptregeling? Zou alsdan deze werkgeversbijdrage wederom ook moeten worden verstrekt aan de werknemers die niet zijn overgestapt, en die aldus een dubbele bijdrage krijgen? Dat leek de leden van de PvdA-fractie niet erg logisch.

Meer in het algemeen zagen deze leden een ruime casuïstiek ontstaan van werkgeversbijdragen, waarvan de uitbreiding naar niet-deelnemers aan de levenslooptregeling niet voor de hand ligt, onlogisch of ronduit schadelijk is. Wat, zo vroegen deze leden, bijvoorbeeld te doen met een afspraak tussen werkgever en werknemer dat de laatste 5 atv-dagen inlevert en de eerste, deze dagen beoordeeld als overwerk, ter compensatie 3 of 4% bijdraagt aan de levenslooptregeling? Men kan toch moeilijk vinden dat deze bijdrage dan ook moet worden uitgekeerd aan werknemers die geen atv-dagen inleveren. Vervolgens noemden de leden van de PvdA-fractie nog een ander voorbeeld: stel dat een werkgever bereid is zogeheten leeftijdsdagen van werknemers in te ruilen voor een bijdrage in de levenslooptregeling, te meer nu door een recente uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling dergelijke verlofdagen minder vanzelfsprekend zijn geworden. Moet die bijdrage dan ook aan jongere werknemers, die geen leeftijdsdagen hebben, worden uitgekeerd? De leden van de PvdA-fractie verzochten de regering haar licht te laten schijnen over deze vragen, en daarbij meer ten principale in te gaan op de vraag welke werkgeversbijdragen in aanmerking komen om te worden 'veralgemeend' over alle werknemers, en waarom.

De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering nader aan te geven waarom niet op afzienbare termijn deelname aan de Levensloopregeling ook voor zelfstandigen kan worden opengesteld, bijvoorbeeld door in de IB een soortgelijke constructie mogelijk te maken als nu voor werknemers in de Loonbelasting wordt gecreëerd.

Het kwam de leden van de PvdA-fractie voor dat het recht om verlof op te nemen in dit wetsvoorstel aanmerkelijk minder solide is verankerd dan bijvoorbeeld in de Wet Arbeid en Zorg. Zij vroegen of dit zo is, en waarom de regering hier voor een zwakkere formulering heeft gekozen. Het spreekt voor deze leden vanzelf dat verlofopname in goed overleg tussen werkgever en werknemer zal plaatsvinden, en dat daarbij een belangenafweging zal worden gemaakt. Waar echter, zo meenden deze leden, de werknemer onder de regeling zeer substantiële tegoeden kan opbouwen, die hij alleen kan aanspreken wanneer daadwerkelijk verlof wordt opgenomen, rijst de vraag of dit «goede overleg» toereikend is. De leden van de PvdA-fractie vroegen de regering wat er gebeurt ingeval een werknemer na lange jaren sparen een flink verlof wil opnemen ten laste van zijn tegoed en zijn werkgever weigert categorisch dit toe te staan. Zou de werknemer dan ontslag nemen dan heeft hij geen dienstverband meer en kan dus ipso facto geen verlof opnemen waarvoor uit zijn saldo geput mag worden. Zoekt hij een andere werkgever, dan is zijn dienstverband nog zo pril dat een lang verlof al helemaal niet voor de hand ligt. De aan het woord zijnde leden vroegen zich af of in deze gevallen de werknemer niet teveel afhankelijk wordt gemaakt van de redelijkheid van de werkgever in het realiseren van zijn rechten. Meer in het bijzonder stelden deze leden de vraag of de regering niet van oordeel is dat op de beoordeling van een verlofaanvraag 'in goed overleg', een toetsing zou moeten kunnen plaatsvinden door een onafhankelijk derde, mogelijk de rechter? Mogelijk, zo suggereerden deze leden, heeft de regering ook andere gedachten over de wijze waarop redelijkheid en billijkheid van een dergelijke beslissing van de werkgever kunnen worden getoetst.

De leden, behorende tot de fractie van de **VVD** merkten op, dat de LLR naast de mogelijkheid van het opnemen van verlof in combinatie met een dienstbetrekking tevens de mogelijkheid biedt om te voorzien in een vorm van vervroegde pensionering. Dat achtten de leden van de VVD-fractie een goede zaak. Gesteld zou kunnen worden dat de LLR in dat kader gezien kan worden als de natuurlijke opvolger van de VUT-, prepensioen- of TOP-regeling. Belangrijk voordeel van de LLR boven die regelingen is dat de LLR een individuele regeling is. De werknemer, waaronder zo meenden de leden van de VVD-fractie tevens de directeur-grotaandeelhouder wordt begrepen, moet zelf bepalen of en hoeveel (uiteeraard rekening houdend met het maximum) hij spaart om te zijner tijd de mogelijkheid van verlof of vervroegde pensionering te kunnen genieten. Daarnaast moet de werknemer vele andere keuzes maken. Bijvoorbeeld de keuze tussen de spaarloonregeling benutten (=belastingafstel) of gebruik maken van de LLR (= belastinguitstel). Een andere keuze is: het wel of niet afstorten van het tegoed van de LLR in het ouderdomspensioen. Het gebruik maken van het tegoed van de LLR leidt weer tot nieuwe vragen. Bouwt de werknemer wel of geen pensioenrechten op tijdens de verlofperiode? Neemt hij langer of korter verlof op dan 18 maanden? Een verlof van meer dan 18 maanden leidt volgens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen tot verlies van sociale zekerheid. Daarnaast ontstaan problemen in de sfeer van de zorgverzekering. Is beleggen uit het bruto-inkomen via de LLR en progressief belast worden voordeliger dan beleggen uit het netto-inkomen en belast worden via box III? De vraag die bij de leden van de VVD-fractie opkwam luidt: acht de regering de gemiddelde werknemer in staat in dezen afgewogen keuzes te maken? Hoe gaat de regering de werknemers voorlichten om de keuzes te

vergemakkelijken of acht zij hier geen taak voor zichzelf weggelegd? Zo nee, waarom niet?

Andere vragen naar aanleiding van het vorenstaande en de overige bepalingen van de LLR zijn:

- Het tegoed van de LLR mag gebruikt worden om het ouderdomspensioen binnen de wettelijke grenzen te optimaliseren. Dit mag zelfs meerdere malen gebeuren. Volgens de nota (pagina 48) mag de werknemer dit niet meer op de dag voor zijn pensionering. Kan de regering de ratio van deze benadering (nog eens) uitleggen, te meer daar de gevolgen van die benadering eenvoudig zijn te voorkomen door op een eerder moment het ouderdomspensioen te optimaliseren?
- Wie gedurende een periode van maximaal 18 maanden verlof opneemt via de LLR behoudt zoals gezegd zijn opgebouwde rechten in de werknemersverzekeringen. Bij degene die een verlof van meer dan 18 maanden opneemt, vervallen alle opgebouwde rechten. Kan de regering aangeven hoe dit zich verhoudt nu de verlofmogelijkheid in tijdsduur is uitgebreid tot 3 jaar bij een opbouw van 210% en een uitkering van 70% van het salaris? Is de regering van mening, dat hierdoor meer mensen met de ongewenste gevolgen van (het niet hebben van) de sociale verzekeringsstatus te maken kunnen krijgen? Zo ja: is de regering dan voornemens om de termijn uit de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen te verlengen tot de periode van het verlof?
- De levensloopverlofkorting wordt ingevoerd om de LLR aantrekkelijker te maken, ook voor de lagere inkomens. De LLR wordt genoten op het moment van opname van het verlof. Waarom heeft de regering niet gekozen voor een (extra-)faciliteit in de opbouwfase van het tegoed van de LLR? Zou de LLR dan niet voor nog meer werknemers aantrekkelijk zijn?
- De levensloopverlofkorting kan een (onbedoeld?) neveneffect hebben. Veel bedrijven en instellingen kennen de mogelijkheid om extra vrije dagen in te kopen. Wanneer deze mogelijkheid wordt ingebouwd in de LLR kunnen deze dagen – uiteraard afhankelijk van het inkomen – onbelast en zonder premies werknemersverzekeringen worden opgenomen met behulp van de levensloopverlofkorting. Is de regering voornemens dit neveneffect te accepteren?
- Wordt het voor 1 januari 2000 opgebouwde verlof ex artikel 36a, lid 1 Wet op de loonbelasting 1964 in het licht van de LLR gerespecteerd in die zin, dat het of naast de LLR mogelijk blijft dan wel geen invloed heeft op het maximum van 210%? Als het niet gerespecteerd wordt moet het tegoed dan op geld gewaardeerd worden en afgestort worden?
- Accepteert de regering het, dat de inleg van € 1 per jaar de levensloopverlofkorting van € 183 per jaar veiligstelt, mits het totaal tegoed van de LLR uiteindelijk minstens het totaal aan opgebouwde levensloopverlofkortingen belooft?
- De regering acht de rente van een negatief tegoed van de LLR niet aftrekbaar. Betaling van die rente uit het tegoed zou de (kredietregeling van de) LLR aanzienlijk aantrekkelijker maken. Kan de regering aangeven waarom deze handelwijze ongewenst is?
- Kan de regering aangeven hoe de 50 wekenregeling van artikel 11, lid 1, letter r van de Wet op de loonbelasting 1964 zich verhoudt tot de LLR? Als er sprake is dat deze regeling niet kan cumuleren met de LLR, waarop is de anti-cumulatie dan gebaseerd?
- Kan de regering motiveren waarom het ongewenst is, dat iemand met een fictieve dienstbetrekking gebruik maakt van de LLR?
- Kan de regering aangeven hoe de kaders van de LLR voor zelfstandigen (zie motie met nummer 46) er gaat uitzien?
- De werkgever is in principe aansprakelijk voor een juiste toepassing

van de LLR. Dit roept bij de leden van de VVD-fractie de vraag op wat de gevolgen zijn, indien een werknemer zijn verlof voortijdig staakt, terwijl hij het volledige tegoed van de LLR al heeft genoten. Moet de aansprakelijkheid van de werkgever niet beperkt worden c.q. overgaan naar de werknemer als de werknemer de werkgever niet voorziet van de juiste informatie? Gedacht kan worden aan de situatie waarin de werknemer twee werkgevers heeft en bij de ene werkgever gebruik maakt van de spaarloonregeling en bij de andere werkgever van de LLR. Een andere situatie kan zijn dat de werknemer een tweede werkgever heeft, die de levensloopverlofkorting administreert, terwijl de eerste werkgever dat ook al doet. Beide werkgevers keren het tegoed vervolgens uit rekeninghoudend met de dubbele levensloopverlofkorting. Een volgende situatie kan zijn dat de werknemer de opvolgende werkgever onjuist informeert over de samenloop van de spaarloonregeling en de LLR. Disculpeert een (schriftelijke) verklaring van de werknemer over de vorenstaande situaties de werkgever als achteraf blijkt, dat de werknemer valse informatie heeft gegeven in de verklaring?

- Kan de regering aangeven of een gelijktijdige inleg in de spaarloonregeling en de LLR, hetgeen strijdig is met de voorwaarden van de LLR, tot gevolg heeft dat het gehele tegoed van de LLR wordt belast. Het alternatief zou kunnen zijn dat slechts de inleg over dat ene jaar belast wordt. Wat zijn in die situatie de gevolgen als er meerdere al dan niet opvolgende werkgevers zijn?
- Kan de regering reageren op de stelling dat de niet-overdraagbaarheid van het tegoed van de LLR de arbeidsmobiliteit nadelig kan beïnvloeden? Als het antwoord bevestigend luidt is de regering dan voornemens de overdracht mogelijk te maken?
- Het starten door werknemers van een eigen onderneming kan de economie bevorderen. Het tegoed van de LLR kan echter alleen gebruikt worden als er sprake is van verlof. Acht de regering het niet gewenst om opname van het tegoed voor het starten van een onderneming vanuit economisch perspectief ook mogelijk te maken? Zo nee, waarom niet?
- In de visie van de leden van de VVD-fractie besteedt de regering weinig woorden aan de internationale gevolgen voor de belastingheffing en de heffing sociale premies van de LLR. Voorziet de regering in dezen geen problemen, te meer daar niet altijd duidelijk is hoe het tegoed van de LLR in verdragsrechtelijke zin geduid moet worden. Vreest de regering om die reden ook niet dat er ontgaansmogelijkheden ontstaan c.q. onbelaste afkooproutes mogelijk zijn? Zou een conserverende aanslag voor een emigrerende werknemer met een LLR-tegoeduiteraard onder andere rekening houdend met het EU-recht- een optie zijn? Zo nee, waarom niet?
- Vreest de regering niet, dat het stellen van extra voorwaarden aan buitenlandse banken en verzekeraars die de LLR willen uitvoeren, in strijd is met het EU recht. Zo nee, waarom niet?
- De LLR is een open eindregeling. Kan de LLR in de visie van de regering om die reden aan succes ten onder gaan? Zo nee, waarom niet?

De leden, behorende tot de fractie van **D66** stelden de vraag of van de levensloopregeling niet verwacht moet worden dat als werkgevers daaraan gaan bijdragen dat via een eigen geprivilegieerde uitvoerder zal lopen waardoor het moeilijker wordt om van werkgever en dus uitvoerder te veranderen?

Zou inbreng van het spaarloon in de nieuwe levensloopregeling niet tot een aanmerkelijke besparing van administratieve lasten leiden vergeleken met de nu te verwachten situatie met twee spaarsystemen naast elkaar?

Kan bovendien gebruik van de levensloopregeling voor prepensioendoel-einden er toe leiden dat een werknemer bij de aanvang van de consumptie van het «levensloopverlof» ontslag krijgt zodat ook het werkgeversdeel voor de verdere pensioenopbouw en voor de ziektekostenpremie op de werknemer gaan drukken? Kan in zo'n geval de uitvoerder van de levensloopregeling (en dus niet de ex-werkgever) als inhoudingsplichtige fungeren?

Wanneer de levensloop een succes zou worden bestaat het gevaar dat overheid de regeling(snel) weer inperkt, zoals met het spaarloon is gebeurd. Onze vraag aan de staatssecretaris is daarom ook: is de levensloopregeling wel levensvatbaar?

De leden van de fracties van de **CU** en de **SGP** waren van oordeel dat de voorgestelde levensloopregeling conceptueel betrekkelijk eenvoudig was, maar in de wettelijke uitwerking tal van haken en ogen kende. Omdat het allereerst om de introductie van een individueel recht gaat met zeer langjarige consequenties voor betrokkene is de wetgever eens te meer gehouden de grootste zorgvuldigheid in acht te nemen. Deze leden hadden over een aantal onderdelen vragen.

Het gaat om een financieringsregeling, die voor alle vormen van verlof benut kan worden. Het wettelijke recht op deelname aan een levensloopregeling verankert de regering in de wet arbeid en zorg. De vraag is of dit logisch is. Immers, de wet arbeid en zorg is geen financieringswet. De nieuwe artikelen 7:1, 7:2 en 7:3 hebben dan ook met de andere bepalingen van deze wet nauwelijks of geen materiele relatie. Ligt het niet meer voor de hand om het recht op deelname als werknemersrecht te verankeren in het Burgerlijk Wetboek?

De voorziening kan gebruikt worden ten behoeve van elke vorm van verlof. Vindt op enig moment toetsing plaats van de motieven om een verloftegoed op te nemen? Deze leden veronderstelden dat de werkgever hier een stem heeft. Is dit waar? Kan uitgelegd worden wat staatssecretaris Wijn bedoelde in het wetgevingsoverleg (stuk nr. 54, blz. 34) toen hij sprak over de handhaving- en controlecapaciteit van de belastingdienst. Op welk handhaven en controleren doelde hij?

In de Wet arbeid en zorg is een aantal verlofvormen geregeld gekoppeld aan een recht op uitkering (zwangerschapsverlof) of een recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling (calamiteitenverlof; kortdurend zorgverlof). Welke garanties bestaan er dat na verloop van tijd deze verlofrechten niet ook gefinancierd zullen moeten worden uit de levensloopregeling, dus door de werknemer al dan niet met een werkgeversbijdrage? Kan dit onderdeel vormen van een collectieve regeling van sociale partners? Heeft de regering terzake voornemens? Vooralsnog niet, aldus de regering op stuk 10, blz. 18. Wat is de betekenis van dit «vooralsnog»? Bestaat er bijvoorbeeld een voornemen om terzake voorstellen te doen in het voor maart 2005 aangekondigde kabinetsstandpunt over de evaluatie van de wet arbeid en zorg?

De leden van de fracties van de CU en de SGP stelden vervolgens een aantal vragen over de rechtspositie van een werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling. Wat zijn de rechten van een werknemer die bij een andere werkgever in dienst treedt en over een eerder opgebouwd verloftegoed beschikt? Kan een werkgever bij voorbaat en effectief eisen dat dit verloftegoed niet in zijn dienst wordt opgenomen en dus het recht op deelname materieel frustreren? Of dient de werkgever dit tegoed op dezelfde wijze te behandelen als een tegoed dat in zijn dienst wordt opgebouwd? Zijn de kansen op de arbeidsmarkt voor een werknemer van 60 jaar of ouder met een aanzienlijk verloftegoed niet lager dan die van een werknemer zonder tegoed?

De regering heeft er op gewezen (stuk nr. 10, blz. 11) dat de keuze voor een individuele regeling niet uitsluit dat de levensloopregeling onderdeel

kan zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Dat kan zowel gelden voor de wijze van sparen (geld en/of tijd) als voor de mogelijkheden tot opname van verlof. Betekent dit niet dat de individualiteit van het recht in hoge mate kan worden ingeperkt? Is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een collectieve regeling wordt afgesproken dat het verlof uitsluitend kan worden opgenomen aan het eind van de arbeidsloopbaan? Dan blijft er dus niets over van de doelstelling om verlof te kunnen opnemen in het spitsuur van het arbeidzame leven? Kortom, waar ligt de grens van het individuele karakter van de regeling? Ligt het in de rede dat genoemde collectieve regelingen algemeen verbindend zullen worden verklaard? Het verminderen van werktijd kan onder omstandigheden worden gekwalificeerd als opname van verlof (blz. 16). Valt hieronder ook de situatie dat een bedrijf dat kampt met problemen die mogelijkwijs kunnen leiden tot ontslagen van werknemers kan vragen (tijdelijk) korter te werken en dat te financieren uit de levensloopregeling? Is dat dan nog als verlof in de zin der wet aan te merken?

Logisch, maar sociaal weinig bevredigend is dat werknemers met een levenslooptegoed dit opgebouwde vermogen zullen moeten «opeten» in geval ze bijvoorbeeld in de bijstand belanden? Wordt zo nog wel recht gedaan aan het wettelijke oogmerk om dit tegoed op te bouwen en te besteden aan verlof? Is hier geen tussenweg denkbaar en mogelijk, bijvoorbeeld door te bepalen dat dit tegoed pas na 1 jaar bijstand behoeft te worden aangesproken? Zal de wetenschap dat een tegoed wordt opgebouwd dat mogelijkwijs zal worden «opgesoupeerd door de sociale dienst» niet negatief werken op de bereidheid om aan een levensloopregeling te beginnen? Wordt dan geen schade berokkend aan het karakter en het oogmerk van de levensloopregeling?

De verlofspaarregeling wordt per 1 januari 2006 geïntegreerd in de levensloopregeling. Het ligt voor de hand om de tegoeden van de verlofspaarregeling in te brengen als voorziening ingevolge de levensloopregeling. Dat is echter «aan de desbetreffende werknemers en werkgevers» (blz. 31). Wat zijn terzake de bevoegdheden van de werkgever? Kan deze tegenhouden dat de werknemer zijn tegoed in een levensloopregeling inbrengt? Wat is de ratio van een dergelijke bevoegdheid? Staat dit niet op gespannen voet met het individuele recht op deelname in een levensloopregeling dat een werknemer ingevolge deze wet dient te verwerven?

Een belangrijk onderdeel van de voorgestelde regeling betreft de vraag waar de levenslooptegoeden kunnen worden onder gebracht en wie hierin bevoegd is. Het wettelijke kader verplicht de werkgever niet de tegenwaarde van de door een tijdsparende werknemer opgebouwde rechten buiten zijn ondernemingsvermogen te brengen. Naar het oordeel van deze leden is er inderdaad geen grond voor een zodanige wettelijke verplichting. Er zijn echter wel goede argumenten te bedenken om de werknemer het recht te geven van de ondernemer te vragen zijn tegoed buiten het ondernemingsvermogen te laten beheren. Hij kan dan immers vermijden dat zijn tegoed komt te vervallen in geval van faillissement. Ligt het daarom niet voor de hand te verwachten dat een werknemer in alle gevallen zijn tegoed «veilig» door de bank of een verkeringsinstelling wil laten beheren? Sterker nog, moet dat om redenen van het werknemersbelang niet bevorderd worden? Wat zijn op dit punt precies de rechten van een werknemer?

De leden van de fracties van de CU en de SGP vroegen om een uiteenzetting van de sociale rechtspositie die ontstaat wanneer een werknemer van de werkgever geen toestemming krijgt om verlof op te nemen voor vervroegde pensionering. In dat geval kan de werknemer ontslag nemen en rechtens zijn tegoed opeisen. Dat moet dan wel in een keer in de heffing worden betrokken als inkomsten uit vroegere dienstbetrekking, wat voor de werknemer fiscaal geen aantrekkelijke optie is. Het resultaat is dan dat de werkgever toch niet meer over de werknemer kan beschikken,

maar dat de werknemer daarvoor heeft moeten betalen. De vraag is of dit als redelijk kan worden aangemerkt. Is er daarom niet veel voor te zeggen om in geval van een door de werknemer gewenste vervroegde pensionering met inzet van het door hem zelf opgebouwde tegoed deze werknemer dan het recht op verlof/prepensionering te geven? Welke belangen zouden met het verlenen van zulk een recht worden geschaad? En wat is het verschil in sociale rechtspositie tussen een werknemer die met instemming van de werkgever vervroegde pensionering kan krijgen en een werknemer die dat moet verwezenlijken door ontslag te nemen? De leden van de fracties van de CU en de SGP lazen (stuk nr. 10, blz. 43) dat als een werknemer en een werkgever een periode van onbetaald verlof overeenkomen daarop automatisch de sociale zekerheidswetgeving van toepassing is. Dat is alleszins redelijk. Er doen zich hier echter nog vragen voor. Heeft de werkgever het recht om een met verlof zijnde werknemer te ontslaan bijvoorbeeld in het geval dat de afdeling waar de werknemer werkt wordt opgeheven? En andersom: wanneer bij voorspoedige bedrijvigheid de werkgever reden ziet om een bepaalde afdeling een loonsverhoging te geven deelt daarin dan ook de op verlof zijnde werknemer van die afdeling? Of gaat het hier om zaken die niet wettelijk geregeld zijn maar voorwerp zijn van onderlinge afspraken tussen werkgever en werknemer, individueel of via collectieve afspraken? Tenslotte vroegen de leden van de fracties van de CU en de SGP naar de rechtvaardiging van het feit dat het aantal extra verlofweken dat kan worden opgenomen met financiering door middel van een levensloopverlofkorting varieert naar gelang de hoogte van het inkomen. En zien zij het goed dat dit niet geldt voor de levensloopregeling, maar uitsluitend voor de levensloopverlofkorting? Kan overigens worden uitgelegd waarom de verlofkorting kennelijk leidt tot ongelijke behandeling van werknemers?

## 5. Artikelen

De leden van de fractie van het **CDA** deelden mee graag een toelichting te zullen ontvangen op onderstaande, artikelsgewijs geformuleerde opmerkingen en vragen.

Artikel 18 e het 40-deelnemingsjarenpensioen Volgens de kabinetsnotitie van november 2004 (nav Kazerneakkoord) kunnen sociale partners in pensioenreglementen laten opnemen dat werknemers die 40 deelnemingsjaren bij het pensioenfonds hebben opgebouwd en 63 jaar of ouder zijn een ouderdompensioen mogen opnemen van 70% van het laatst verdiende loon, ook als actuariële herrekening van het opgebouwde ouderdompensioen tot een pensioen lager dan 70% eindloon zou leiden vanaf 63 jaar. In artikel 18 e lid 2 is vermeld: «Ingeval het 40-deelnemingsjarenpensioen later ingaat dan bij het bereiken van de 63-jarige leeftijd mag het 40-deelnemingsjarenpensioen na het bereiken van die leeftijd met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden verhoogd.» Dit lijkt te betekenen dat als een deelnemer na leeftijd 63 zijn 40-deelnemingsjaren bereikt hij op deze leeftijd een herrekend ouderdompensioen krijgt, alsof hij op leeftijd 63 70% zou hebben opgebouwd. Hij krijgt dan bij het bereiken van de 40-deelnemingsjaren na leeftijd 63 een hoger pensioen dan 70%. Is deze interpretatie van de wettekst juist?

### *Artikel 19g lid 7 en 8*

In artikel 19g lid 7 staat dat indien de aanspraak van een levensloopregeling wordt omgezet in een pensioenaanspraak het zesde lid (belasten van de aanspraak) niet van toepassing is. In lid 8 staat dat de opgebouwde levensloopvoorziening voorafgaand aan het ingaan van het ouderdoms-



pensioen wordt aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking. Mag het levensloopsaldo dus alleen aangewend worden voor een pensioen dat eerder ingaat dan leeftijd 65 en niet ter verhoging van het ouderdomspensioen ingaande op leeftijd 65, uiteraard voor zover dit pensioen dan nog binnen de grenzen van de wet blijft?

#### *Artikel 8.18a levensloopverlofkorting*

Als er wordt beschikt over de opgebouwde voorziening krijgt de belastingplichtige een levensloopverlofkorting. De levensloopverlofkorting geldt niet als artikel 19g zesde lid van toepassing is. Artikel 19g lid 7 geeft aan dat het zesde lid niet van toepassing is als het levensloopsaldo wordt omgezet in pensioen. Verliest de belastingplichtige zijn levensloopkorting bij omzetting in pensioen? En als naast een verlof een deeltijdpensioen wordt uitgekeerd, wordt de levensloopverlofkorting dan uitgekeerd?

#### *Artikel VIII*

Aan artikel 17 van de PSW worden drie leden toegevoegd. Zowel in lid 6 als in lid 8 is sprake van «.. pensioenfonds, spaarfonds, beroepspensioenfonds ..». Volgens de leden van de CDA-fractie wordt onder «pensioenfonds» zowel een bedrijfstakpensioenfonds als een ondernemingspensioenfonds als een beroepspensioenfonds verstaan. Indien het bij Koninklijke Boodschap van 19 maart 2004 ingediende voorstel van wet houdende een nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (Wet verplichte beroepspensioenregeling, Kamerstukken II, 2003/04, 29 481) tot wet wordt verheven en in werking is getreden vervalt in artikel 17, zesde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet de zinsnede «, beroepspensioenfonds». Als de zinsnede «, beroepspensioenfonds» vervalt dan blijft in de algemene term pensioenfonds, waaronder mede begrepen beroepspensioenfondsen, staan. Zou voor de duidelijkheid bij de eerstvolgende wetsaanpassing in plaats van de algemene term pensioenfonds niet bedrijfstakpensioenfonds en ondernemingspensioenfonds gebruikt kunnen worden. Wellicht is dit ook een aandachtspunt voor de nieuwe pensioenwet.

## **6. Slot**

De leden van de fracties van het **CDA** en de **VVD** merkten tenslotte op dat de leden van de Eerste Kamer vele brieven met commentaar inzake dit wetsvoorstel hebben ontvangen. Daarvoor danken de leden van de VVD-fractie de schrijvers. Van de regering ontvangen die leden daarop graag nog commentaar voor zover dat tenminste nog niet gegeven is naar aanleiding van de vorenstaande geformuleerde vragen en opmerkingen. Zij dankten de regering bij voorbaat voor haar reactie.

De voorzitter van de vaste commissie voor Financiën,  
Essers

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Driel

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Nieuwenhuizen