

Tweede Kamer der Staten-Generaal

**POSTADRES**  
Postbus 2475  
3500 GL Utrecht  
**BEZOEKADRES**  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht  
**TELEFOON**  
030 - 751 1100  
**FAX**  
030 - 751 1109  
**INTERNET**  
[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

Vaste commissie voor Financiën  
Verzonden per email aan [cie.fin@tweedekamer.nl](mailto:cie.fin@tweedekamer.nl)

**CONTACTPERSOON**

Michel Nijlant

**DOORKIESNUMMER**

030 751 1358

**E-MAIL**

[m.nijlant@cnv.nl](mailto:m.nijlant@cnv.nl)

**PLAATS**

Utrecht

**DATUM**

7 september 2017

**ONS KENMERK**

17-013/ML/ja

**UW KENMERK**

**BETREFT**

CNV visie op 30%-regeling en de evaluatie van deze regeling

Geachte leden van de vaste Commissie Financiën van de Tweede Kamer,

Hartelijk dank voor uw uitnodiging om namens het CNV mijn visie te geven op 30%-regeling en de evaluatie van deze regeling. Ik maak graag van deze mogelijkheid gebruik. De kern van mijn inbreng is dat de huidige 30%-regeling haar doel voorbij schiet. De regeling maakt het mogelijk om in het buitenland aangetrokken werknemers, vanaf een inkomen van € 37.000, zonder voorwaarden 30% van het salaris belastingvrij uit te keren met het oog op mogelijk gemaakte extra kosten. De regeling ondermijnt inspanningen in scholing en ontwikkeling, leidt tot verdringing en oneerlijke concurrentie en daarnaast is de regeling een onnodige bonus voor hoge inkomens.

Onze maatschappij heeft behoefte aan goed opgeleide vakmensen. Het is daarom essentieel dat bedrijven en organisaties, mbo's, hbo's en universiteiten ervoor zorgen dat er een aansluiting is tussen wat werkgevers nodig hebben en wat toetreders tot de arbeidsmarkt kunnen. Met het oog op de vergrijzing en robotisering van de samenleving is het daarnaast van steeds groter belang dat er meer geïnvesteerd wordt in de bij-, om- en opscholing van mensen die nu al aan het werk zijn.

Investerings in onderwijs van onze jongeren en ontwikkeling van iedereen op de arbeidsmarkt zijn van cruciaal belang om de Nederlandse maatschappij innovatief en krachtig te houden. Een maatschappij waarvan alle Nederlanders een eerlijke kans krijgt.

Als de aansluiting tussen wat bedrijven en organisaties nodig hebben en mensen kunnen onvoldoende is, kan het van nodig zijn om medewerkers uit het buitenland aan te trekken om vacatures tijdelijk in te vullen. Het bestaan van regelingen met dit doel is vanuit dat oogpunt te billijken. De 30% regeling is echter zodanig ingericht dat deze bijdraagt aan een oneerlijke arbeidsmarkt doordat deze verdringing en de concurrentie op de kosten van arbeid aanwakkert.

De 30%-regeling heeft als doel om werkgevers te faciliteren werknemers aan te trekken wiens expertise schaars is en op dit moment niet beschikbaar in Nederland. De regeling kent echter geen goede toets om deze schaarste ook vast te stellen. De lage inkomensgrens in de regeling van € 37.000 die als toets bedoeld is, is volstrekt onhoudbaar. Dit is een modaal salaris. Deze lage grens laat de mogelijkheid open om hele reguliere banen in het middensegment in te vullen met werknemers uit het buitenland zonder dat daadwerkelijk is vastgesteld of er sprake is van schaarste. Dat dit gebeurt, blijkt ook uit de cijfers van de evaluatie. Van de gebruikers van de regeling had 18,3% een inkomen tussen de € 30.000 en € 40.000.

Door het gebrek aan een goede toets op schaarste, zorgt de regeling voor verdringing van een Nederlandse werknemer door iemand uit het buitenland. Het evaluatierapport stelt dat in de managementsamenvatting dat deze verdringing niet is aangetoond. Wat mij betreft maakt het rapport deze juist wel aannemelijk, immers stellen onderzoekers op pagina 11 van de evaluatie dat 'verdringing typisch zal komen van werknemers uit landen met een lage koopkracht (India, China, etc)' en op pagina 39 dat de grootste groep gebruikers van de regeling uit India komt.

Het onderstaande rekenvoorbeeld illustreert hoe de regeling zorgt voor een kostenvoordeel voor werkgevers wanneer zij buitenlandse werknemers aannemen ten nadele van Nederlandse werknemers. Een buitenlandse medewerker (+/- €32.000) kan netto hetzelfde verdienen als zijn Nederlandse collega, maar tegen beduidend lagere kosten dan zijn Nederlandse collega (€ 68.000 tegen € 60.000). Hiermee wordt de positie van de Nederlandse werknemer ondermijnt.

Rekenvoorbeeld:

	NL-medewerker	Buitenlandse medewerker
Bruto salaris	52858,00	46250,00
30%-vergoeding	0,00	9250,00
Belastbaar salaris	52858,00	37000,00
Af: belasting/sociale zekerheid	20697,00	14060,00
Bij: 30%-vergoeding	0,00	9250,00
Netto salaris	32161,00	32190,00
Werkgeverslasten bovenop brutoloon (+/- 30%)	15857,40	13875,00
Totale loonsom (bruto+werkgeverslasten)	68715,40	60125,00

De 30%-regeling draagt daarnaast bij aan een rem op scholingsinspanningen van werkgevers. Zoals aangegeven in de inleiding van deze brief is het de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om te ontwikkelen. Aan werkgevers, onderwijsorganisaties, overheid en werknemers is de taak om de aansluiting tussen vraag en aanbod van arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Door de 30%-regeling krijgen werkgevers een goedkope uitweg om onder deze verantwoordelijkheid uit te komen. Waarom immers investeren in de aansluiting van vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt, als het goedkoper is om een buitenlandse werknemer te rekruteren? De 30%-regeling is daarmee contrair aan de inspanningen omtrent een leven lang leren.

Mijn laatste bezwaar tegen de huidige invulling van is het dat de regeling een onnodige bonus is voor buitenlandse werknemers met een hoog inkomen. De forfaitaire vergoeding van 30% is in veel gevallen veel te ruim. Dit blijkt ook uit de evaluatie. Voor hoge inkomens is deze regeling daarmee een fiscaal presentje. Bij een inkomen van € 100.000, kan met behulp van de 30%-regeling € 30.000 belastingvrij extra worden verstrekt aan een werknemer. Terwijl uit de evaluatie blijkt dat €20.000 gemiddeld genomen al toereikend is om de extra kosten van een buitenlandse werknemer te dekken.

Mijn conclusie is dat wat mij betreft de 30% regeling moet worden afgeschaft. Deze leidt tot het ondermijnen van scholings- en ontwikkelingsinspanningen, zorgt voor verdringing en oneerlijke concurrentie en is een onnodige bonus voor buitenlandse werknemers met een hoog inkomen. De specifieke vrijstelling waarbij de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed, aangevuld met een serieuze inhoudelijke toets of

er daadwerkelijk sprake is van, is ruim voldoende om de doelstelling om tijdelijke tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt op te vangen te bereiken.

Met vriendelijke groet,  
CNV Vakcentrale

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ML', written over a horizontal line.

Maurice Limmen  
Voorzitter CNV Vakcentrale