



de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

Tweede Kamer der Staten Generaal
T.a.v. de Vaste commissie voor Financiën
Per e-mail: cie.fin@tweedekamer.nl

Amsterdam, 1 september 2017

**Betreft: Reactie van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs op de “Evaluatie 30%-regeling”
(uw kenmerk: 2017D21250)**

Geachte dames en heren,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de Orde) heeft met belangstelling kennisgenomen van het rapport “Evaluatie 30%-regeling” dat op 13 juni 2017 aan de Tweede Kamer is aangeboden en bedankt uw commissie voor de uitnodiging aan de Orde om te reageren op dit rapport. De Orde reageert bij monde van de Kerngroep Nederland Investeringsland.

1. Samenvatting en conclusie

In deze reactie geeft de Orde enerzijds commentaar op enkele inhoudelijke aspecten die in het evaluatierapport worden genoemd en anderzijds ingaan op een aantal elementen die niet in het rapport worden behandeld, maar die naar de mening van de Orde mogelijk wel van belang zijn bij het evalueren van de 30%-regeling. De Orde concludeert in dit commentaar dat er geen noodzaak is tot versobering van de 30%-regeling en dat het ongewijzigd laten van de regeling de sterke voorkeur geniet. Indien zou worden overgegaan tot versobering van de regeling, dan geeft de Orde in overweging nader onderzoek te doen naar een versoberingsmaatregel die niet in het evaluatierapport wordt genoemd, namelijk het schrappen van alle fiscale aftrekposten voor de gebruikers van de 30%-regeling. Dit is waarschijnlijk een meer doelmatige wijziging dan de suggesties die in het evaluatierapport worden gedaan. Omdat hoog gekwalificeerde werknemers uit het buitenland een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de kwaliteit van ons onderwijs en de Nederlandse economie, zou overwogen moeten worden om het aantrekken van deze groep werknemers juist verder te stimuleren. De budgettaire opbrengst van een eventuele beperking van bepaalde onderdelen van de regeling, zou daarom juist moeten worden aangewend voor verbetering van de regeling op andere onderdelen. De Orde meent verder dat voor een goede besluitvorming op een aantal punten nadere analyse gewenst is, die slechts door het Ministerie van Financiën kan worden gedaan. Het gaat hier vooral om de vraag in hoeverre gebruikers van de 30%-regeling minder gebruik (kunnen) maken van fiscale aftrekposten en publieke voorzieningen. Dienaangaande beveelt de Orde de Tweede Kamer aan hierover vragen te stellen aan de staatssecretaris (deze vragen zijn opgenomen in bijlage 2).

2. Inleiding

In het evaluatierapport wordt geconcludeerd dat de regeling doelmatig is, niet leidt tot verdringing en per saldo waarschijnlijk geen geld kost maar juist oplevert. Echter, voor de hogere inkomens lijkt er sprake te zijn van een mogelijke overcompensatie (het forfait is ruimer dan de extraterritoriale kosten; hierna: ETK) en er is sprake van significant minder ETK na meer dan vijf jaar verblijf in Nederland. Ten aanzien van deze punten wordt in het rapport een aantal suggesties gedaan om de regeling aan te passen. De Orde zal op deze suggesties ook haar commentaar geven en mede een – niet in het rapport genoemd – alternatief tot aanpassing van de regeling benoemen. Dit alternatief is mogelijk meer doelmatig en kan bijdragen aan de kwaliteit van de regeling zonder dat dit tot wezenlijke aantasting leidt van het Nederlandse vestigingsklimaat. De Orde denkt hierbij aan het afschaffen van alle fiscale aftrekposten voor werknemers met de 30%-regeling en bespreekt de voor- en nadelen van dit alternatief in deze reactie. Het is vanzelfsprekend aan de beleidsmakers om hier een keuze te maken.

Ten slotte acht de Orde het wenselijk een aantal vragen nader te laten onderzoeken via een data-analyse door het Ministerie van Financiën, omdat nadere duidelijkheid op deze punten bijdraagt aan het vereiste inzicht om tot weloverwogen besluitvorming te komen.

Hierbij gaat het om de vragen of:

- werknemers met de 30%-regeling minder – en zo ja in welke mate – gebruik kunnen maken van fiscale aftrekposten, en
- werknemers met de 30%-regeling minder gebruik maken van publieke voorzieningen.

3. De historie en achtergrond van de 30%-regeling

De oorsprong van de 30%-regeling voert terug naar de jaren van wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog. In dat kader is voor de vele hoogopgeleide buitenlanders – waaronder Amerikanen die in de jaren zestig van de vorige eeuw binnen concernverband tijdelijk in Nederland werden tewerkgesteld – een fiscale faciliteit in het leven geroepen. Deze regeling voorzag in een forfaitaire aftrek van aanvankelijk 40% en later 35% van het loon. Pas in 1986 is dit beleid gepubliceerd in een resolutie (beleidsbesluit) van het Ministerie van Financiën. Bij de belastingherziening van de inkomstenbelasting in 2001 is de 35%-regeling verankerd in de wetgeving. Daarbij is het percentage verlaagd van 35% naar 30%, hetgeen te maken had met de verlaging van het toptarief van destijds 60% naar 52%. Op dat moment is ook een onderbouwing gegeven voor deze aftrek (vanaf 1995 een onbelaste fiscale vergoeding in plaats van een aftrekpost) door de ETK. Dat zijn de kosten die werknemers maken als zij naar Nederland worden uitgezonden (expats), maar deze niet zouden hebben gemaakt als zij in het land van herkomst zouden zijn gebleven. Het gaat dus om de extra kosten die samenhangen met de tewerkstelling in Nederland. Het is niet duidelijk uit de parlementaire geschiedenis hoe deze onderbouwing (met name de keuze voor ETK en niet kijkend naar eventuele andere nadelen en ongemakken die gepaard gaan met een tijdelijke tewerkstelling in een ander land) tot stand is gekomen. Hierbij kan worden gedacht aan de (praktische) onmogelijkheid om gebruik te maken van aftrekposten die in een bepaald land worden geboden.

4. Maakt een buitenlandse expat in gelijke mate gebruik van de aftrekposten in Nederland?

Nederland is een land met een relatief hoog marginaal belastingtarief van 52% dat bovendien al snel aanvangt (vanaf ongeveer € 67.000). Daar staat tegenover dat Nederland vele mogelijkheden biedt om de belastingdruk te verlagen door middel van fiscale aftrekposten. Hierbij kan worden gedacht aan hypotheekrenteaftrek (veruit de belangrijkste) en een aantal

persoonsgebonden aftrekposten zoals banksparen, alimentatie, giften, zorgkosten etc. Dit is van belang omdat iedere euro aftrekpost die de 'gewone' inwoner van Nederland geniet gelijk is in waarde aan iedere euro aan onbelaste vergoeding ingevolge de 30%-regeling. Een belangrijke vraag is daarom of een buitenlandse werknemer die tijdelijk in Nederland verblijft in gelijke mate profiteert van het fiscale voordeel van de aftrekposten die Nederland biedt. Indien er sprake is van een structureel en significant verschil, dan lijkt het op zijn plaats het gemiddelde verschil in fiscale aftrekposten tussen beide groepen als onderbouwing van het 30%-forfait mede in beschouwing te nemen. Dus als bijvoorbeeld zou blijken dat de groep met 30%-regeling gemiddeld gesproken 2% van het loon aan fiscale aftrekpost geniet, terwijl dit voor de groep zonder 30%-regeling 10% bedraagt, dan zou 8 procentpunten van de 30 hiermee kunnen worden gerechtvaardigd, omdat deze dezelfde waarde vertegenwoordigen (hierbij moet overigens ook rekening worden gehouden met het voordeel van de partiële belastingplicht). Uit een analyse in het aangiftebestand van een tweetal bij de Orde aangesloten kantoren blijkt dat er inderdaad aanzienlijke verschillen bestaan in de mate waarin beide groepen profiteren van fiscale aftrekposten. Echter, om een juist en volledig beeld hiervan te krijgen, is een analyse door het Ministerie van Financiën noodzakelijk.

In het evaluatierapport van de 30%-regeling wordt dit element niet nader onderzocht. Wel wordt op bladzijde 48 van het rapport opgemerkt dat van alle woningen in Nederland iets meer dan 60% een eigen woning is en 40% een huurwoning; bij de groep met 30%-regeling heeft iets meer dan 30% een koopwoning en 70% een huurwoning. Er lijkt in het rapport mogelijk geen rekening te zijn gehouden met een verandering van de 30%-regeling met ingang van 2012. Een vraag is namelijk in hoeverre er sinds 1 januari 2012 een afname is van het aantal gebruikers van de 30%-regeling met een eigen woning, omdat sinds die datum het voor de terugkerende expat naar Nederland (veelal Nederlanders) vrijwel niet meer mogelijk is om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling. Tot die datum was dat veel makkelijker. De groep van terugkerende Nederlanders wijkt af van de reguliere expat in de zin dat de terugkerende Nederlanders vaak permanent in Nederland zullen blijven en daarom sneller geneigd zijn om een woning te kopen. Een 'normale' expat zal dit minder snel doen.

Uit het evaluatierapport (bladzijde 57) blijkt dat werknemers met een hoger inkomen relatief vaker een woning kopen in Nederland dan werknemers met een lager inkomen. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de diverse aftrekposten die Nederland kent en in hoeverre werknemers met een 30%-regeling (de facto) gebruik kunnen maken van deze aftrekposten.

5. Overige aspecten verbonden aan het afschaffen van aftrekposten

Voor werknemers met de 30%-regeling bestaat de mogelijkheid om een vrijstelling te krijgen voor het indienen van een aangifte inkomstenbelasting. Hiervoor geldt als voorwaarde dat de loonheffing, die door de werkgevers is ingehouden, gelijk is aan de inkomstenbelasting. Dit betekent vanzelfsprekend dat de werknemer niet over aftrekposten mag beschikken, omdat dan niet aan de voorwaarden wordt voldaan. Indien zou worden besloten dat werknemers met de 30%-regeling niet langer gebruik mogen maken van aftrekposten, dan zou dit betekenen dat iedereen die de 30%-regeling gebruikt, in principe niet langer een aangifte inkomstenbelasting zou behoeven te doen. Hiermee kan een verdere verlichting van de administratieve lastendruk voor werknemers, werkgevers en de Belastingdienst worden gerealiseerd.

6. Budgettaire aspecten verbonden aan het afschaffen van aftrekposten

Het is voor de Orde moeilijk in te schatten wat de budgettaire opbrengst zou zijn indien wordt overgegaan tot het afschaffen van aftrekposten. Uitgaande van de analyses in het

evaluatie­rapport, waarin wordt aangegeven dat 30% van de gebruikers van de 30%-regeling een eigen woning bezit, zou het budgettaire belang minimaal € 100.000.000 bedragen. Onduidelijk is evenwel of hierbij cijfermatig de Nederlanders zijn geëlimineerd die voor 1 januari 2012 zijn aangekomen. Als zij in het evaluatie­rapport nog niet geëlimineerd zijn, dan bedraagt het budgettaire belang minder. Ook bestaat onvoldoende inzicht in het gebruik van andere aftrekposten door gebruikers van de regeling. Het Ministerie van Financiën zou dit nadere inzicht kunnen verstrekken. Overwogen kan worden om deze opbrengst aan te wenden binnen de regeling zelf, waardoor het aantrekken van buitenlandse hoogopgeleide werknemers wordt gestimuleerd. Hierbij kan worden gedacht aan het geven van extra stimuleringsmaatregelen in sectoren waar een tekort aan personeel is.

7. Aanwending van de budgettaire opbrengst van de afschaffing van aftrekposten

Ingekomen werknemers komen slechts in aanmerking voor de 30%-regeling indien zij aan de salarism­norm voldoen (in 2017 dient het jaarloon minimaal € 37.000 te bedragen). Toepassing van deze norm kan de toegang tot de 30%-regeling binnen bepaalde sectoren beperken vanwege de hoogte van de salarissen in die sectoren. Derhalve is in de regeling al een uitzondering opgenomen voor werknemers in het wetenschappelijk onderwijs en artsen in opleiding tot specialist. Het evaluatie­rapport (zie bladzijde 45) laat zien dat het universitair en hoger onderwijs – waarschijnlijk hierdoor – de grootste gebruiker is van de 30%-regeling. Overwogen kan worden om ook voor andere sectoren een lagere salarism­norm te introduceren, bijvoorbeeld voor werknemers in de zorgsector. Hiermee wordt ook gehoor gegeven aan de oproep van degenen die menen dat de 30%-regeling te veel kost en dat de uitgaven aan de regeling beter kunnen worden aangewend aan de zorg (afschaffing van het eigen risico).

8. Het afschaffen van aftrekposten draagt bij aan een meer evenwichtige regeling

De publieke perceptie over de 30%-regeling kan begrijpelijkerwijs soms negatief zijn. Waarom zou er aan ‘buitenlanders’ een fiscaal voordeel worden toegekend en niet aan Nederlandse inwoners? Indien wordt besloten tot het afschaffen van aftrekposten voor gebruikers van de 30%-regeling, dan ontstaat een meer evenwichtige regeling. Dit omdat:

- makkelijker kan worden uitgelegd waarom dit voordeel wordt gegeven, het is namelijk een compensatie voor extra kosten en het feit dat er geen recht bestaat op aftrekposten;
- er meer evenwicht wordt bereikt binnen de groep van de gebruikers van de 30%-regeling. Thans zijn er werknemers die nog wel gebruik kunnen maken van aftrekposten, maar het overgrote deel niet. Door het schrappen van de aftrekposten, wordt de regeling daarmee evenwichtiger; en
- de regeling met het schrappen van de aftrekposten beter aansluit bij de doelgroep waarvoor zij bedoeld is, namelijk hoogopgeleide werknemers die tijdelijk in Nederland werkzaam zullen zijn. Werknemers die een woning in Nederland kopen zullen, naar mag worden aangenomen, niet de bedoeling hebben om slechts tijdelijk in Nederland te verblijven. Het schrappen van de aftrekposten zal daarom met name een groep raken waarvoor de regeling niet primair bedoeld is.

9. Is het schrappen van aftrekposten strijdig met het EU-recht?

Doordat de 30%-regeling een keuzeregeling is, kan er van de strijdigheid met het EU-recht geen sprake zijn. De 30%-regeling kan slechts worden toegepast als deze (tijdig) is aangevraagd in een gezamenlijk verzoek van zowel de werknemer als de werkgever. De werknemer heeft dus de mogelijkheid om af te zien van toepassing van de 30%-regeling. In dat geval heeft hij/zij wel recht op alle aftrekposten en de mogelijkheid dat de werkgever de ETK aan hem/haar vergoedt. Daarnaast – indien de aftrekposten in het forfait worden opgenomen – kan worden

gesteld dat het forfait tevens voorziet in een compensatie van gemiste aftrekposten, welk nadeel zich juist bij migrerende werknemers voordoet. In die zin stimuleert het juist het grensoverschrijdend verkeer binnen de Europese interne markt in plaats van dat het een belemmering opwerpt.

10. Suggesties voor wijziging van de regeling genoemd in het evaluatierapport

In het evaluatierapport worden de volgende suggesties gedaan die overwogen zouden kunnen worden om de 30%-regeling aan te passen (bladzijde 110 en 111 van het rapport).

- *Verkorting van de looptijd naar vijf of zes jaar*
Voor deze suggestie valt iets te zeggen, zeker gelet op het verloop van de ETK gedurende de tijd van iemands verblijf in Nederland. De Orde meent dat deze aanpassing (in vergelijking tot de andere twee) tot de minste schade leidt voor het vestigingsklimaat. Daarnaast is het zo dat de 30%-regeling in Nederland zich op dit punt positief onderscheidt van vergelijkbare faciliteiten in andere West-Europese landen.
- *Vergroten van de 150 km grens*
Deze suggestie is vooral ingegeven door het ETK-onderzoek en zoals hierboven al vermeld zal eerst uit nader onderzoek moeten blijken of er reden bestaat de onderbouwing van het 30%-forfait uit te breiden met een aantal andere elementen (mogelijk minder gebruik van aftrekposten en publieke voorzieningen). De Orde verwacht dat uit dit onderzoek ook zal blijken dat werknemers uit de ons omringende landen ook minder gebruik maken van aftrekposten in Nederland. Daarmee zou de aanleiding voor het vergroten van de 150 km grens mogelijk wegvallen. Het vergroten van de 150 km grens zal overigens leiden tot een ernstige verslechtering van het vestigingsklimaat, omdat het voor werkgever lastiger wordt om hoog opgeleide werknemers aan te trekken.
- *Verlaging van het forfait bij zeer hoge inkomens*
Het rapport behandelt suggesties die vooral de hogere inkomens zullen treffen, te weten maximering/aftoppen en ten tweede beperking van de 30%-regeling tot het vaste loon.

De Orde voorziet behoorlijke uitvoeringstechnische bezwaren aan aftopping van de 30%-regeling. Anders dan bij de normering van topinkomens, die administratief gemakkelijk uitvoerbaar is, ligt het bij het doorvoeren van een aftopping in fiscale wetgeving geheel anders. Dit kan het beste worden geïllustreerd aan de hand van een voorbeeld.

Stel iemand verdient € 500.000 per jaar, komt op 1 januari aan in Nederland en blijft 2 jaar. Dan is het gemakkelijk als je de aftopping op kalenderbasis doorvoert. Maar nu komt een andere persoon, die ook € 500.000 per jaar verdient, op 1 juli aan in Nederland en blijft ook 2 jaar. Dus verdient diegene in Nederland € 250.000 in jaar 1, vervolgens € 500.000 in jaar 2 en tenslotte € 250.000 in jaar 3. De tweede persoon – die net zoveel verdient als de eerste persoon – wordt veel minder hard getroffen dan persoon 1. Dat is ten eerste niet rechtvaardig (immers hun ETK zijn gelijk) en ten tweede leidt het tot ontwijkingsgedrag (spelen met aankomst en vertrekdatum). Daarmee verstoort het ook het economische verkeer.

Dan lijkt de oplossing voor de hand te liggen. Bepaal de aftopping op maandbasis in de payroll. Dat is nu het vigerende systeem. Ook dit lijkt simpel, maar ook hier zijn er problemen. Stel iemand heeft € 300.000 basissalaris en € 200.000 bonus. De bonus wordt

uitbetaald in de maand mei van jaar 2. De bonus ziet op jaar 1 maar wordt dus uitbetaald in jaar 2. Moet je nu kijken naar het loon van jaar 1 of van jaar 2?

En wat te doen bij een wisseling van werkgever in Nederland gedurende het kalenderjaar? Hoe kan de nieuwe werkgever rekening houden met de 30%-vergoeding die al door de vorige werkgever is uitbetaald?

Aftopping zal leiden tot een hoge mate van complexiteit in de uitvoering en tast hiermee de administratieve eenvoud aan die de regeling nu juist kenmerkt.

De vraag is wat de doelstelling is van deze aftopping? Indien de drijfveer voor de wijziging is dat het niet rechtvaardig is dat werknemers met een hoog loon een zekere mate van overcompensatie kennen, dan dient het volgende te worden bedacht.

1. Hoogbetaalde werknemers kijken primair naar het netto loon als ze een aanbod ontvangen om in Nederland te gaan werken. Achteruitgang in hun netto loon zullen ze veelal verhalen op de werkgever. Daar waar mogelijk de zittende groep topinkomens met een 30%-regeling dit niet geheel kunnen verhalen door het vragen van een compensatie aan de werkgever, zullen nieuwkomers die direct met de nieuwe wetgeving te maken krijgen, een netto loon als uitgangspunt bij de onderhandelingen als uitgangspunt nemen. Daarmee zal op termijn de kosten van de belastingverhoging in belangrijke mate zijn verlegd naar de werkgever hetgeen ook zijn weerslag kan hebben bij de keuze van de werkgever om in Nederland gevestigd te blijven.
2. Daar waar hoog betaalde werknemers niet in staat zijn de belastingverhoging te verleggen naar de werkgever, kan dit leiden tot aantasting van het vestigingsklimaat omdat de hogere inkomens vaak tot de 'decision makers' behoren als het gaat om het vraagstuk van de vestigingsplaatskeuze. Dit komt met enige regelmaat voor in de praktijk en het kan hier gaan om grote belangen voor de Nederlandse economie.
3. Het rapport geeft aan dat de 30%-vergoeding juist aan de lage kant is voor de lage inkomens. Indien op grond van de bevindingen van dit rapport zou worden besloten tot beperking van het 30%-forfait voor de hoge inkomens, dan zal bij een consistente benadering ook moeten worden besloten tot verhoging van het 30%-forfait voor de lage inkomens (48% van de gebruikers van de 30%-regeling heeft meer dan 40% aan ETK volgens het evaluatierapport). Hierdoor ontstaat, zoals hierboven al is aangetoond, een hele complexe regeling. Het is inherent aan een forfaitaire benadering dat er groepen zullen zijn die minder kosten hebben dan het forfait en er groepen zijn die wat meer hebben. Omdat er relatief veel werknemers zijn met een laag inkomen en weinig met een hoog inkomen, zou dit per saldo kunnen leiden tot een daling van de belastingopbrengsten in plaats van een stijging. Dit laatste punt zou redelijk nauwkeurig kunnen worden doorgerekend door het Ministerie van Financiën.
4. Bepaalde sectoren, waar relatief veel hoog betaalde buitenlandse werknemers werkzaam zijn (bijvoorbeeld betaaldvoetbalorganisaties), zullen onevenredig getroffen worden bij een aftopping.
5. Andere landen – bijvoorbeeld België, Frankrijk en Italië – kennen de mogelijkheid om een zogenoemde buitenlandse dagenaftrek toe te passen. Het effect hiervan is dat iemand die bijvoorbeeld 20% van zijn tijd in het buitenland werkt, over deze 20% niet

wordt belast. De hogere inkomens profiteren hier relatief veel van omdat zij veel werkdagen in het buitenland hebben. In België is er geen limiet op deze aftrek. In Frankrijk en Italië wel (maximaal 50%).

6. Gelet op de ontwikkelingen in het kader van Brexit, versoepelt een aantal met Nederland concurrerende landen het fiscale regime voor expats (bijvoorbeeld Italië en Frankrijk). De Orde kan geen voorbeelden noemen van landen waarbij de fiscale faciliteiten worden – of recentelijk zijn – versoerd.

- *Beperking van de regeling tot het vaste loon*

Al op 12 november 2001 heeft Staatssecretaris Bos schriftelijke Kamervragen beantwoord (van de Kamerleden Giskes en De Vries) waarbij werd teruggenomen dat slechts ‘regelmatig genoten loon’ tot de grondslag van de 30%-regeling zou horen. Onder andere werd het feit dat de koppeling van de 30%-grondslag aan het ‘regelmatig genoten loon’ een obstakel kan vormen voor de flexibilisering van beloningen, van belang geacht. Dit is sindsdien niet veranderd. De 30%-regeling beperken tot het vaste loon heeft dus nog steeds een aantal belangrijke nadelen en kan ontwijkingsgedrag uitlokken. Ten eerste is het zo dat bedrijfstakken worden bevoordeeld waarbij een hoger vast salaris en relatief minder variabele beloning wordt betaald. In welke bedrijfstak iemand werkt heeft echter geen enkele relatie tot de extra kosten die iemand maakt in het kader van zijn tijdelijk verblijf in Nederland. Ontwijkingsgedrag kan ook worden verwacht door afspraken te maken om het vaste loon te maximaliseren. Verder zullen vooral start-ups nadeel ondervinden van deze maatregel, omdat zij relatief veel met variabele beloningen werken. Het beloningsniveau bij starts-up is daarentegen laag, waardoor lage inkomens getroffen worden en starts-up hinder zullen ondervinden bij het aantrekken van talentvolle werknemers. Om die redenen verwacht de Orde een behoorlijke negatieve impact op het vestigingsklimaat.

De vraag is ook wat de doelstelling is van aftopping of beperking van de 30%-regeling tot het vaste loon? Indien de doelstelling is om de hogere inkomens minder voordeel te laten hebben, dan is mogelijk het afschaffen van alle aftrekposten een meer doelmatige oplossing, met name indien zou blijken dat vooral de hogere inkomens hiervan profiteren. Deze oplossing leidt ook niet tot ontwijkingsgedrag en is gemakkelijk uitvoerbaar (en leidt zelfs tot een significante administratieve lastenverlichting). Verder spelen de aftrekposten geen rol op het moment dat een buitenlandse werknemer staat voor de keuze om in Nederland te gaan werken. Netto loon, onderwijs voor de kinderen en huisvesting zijn hier beslissend. Inzicht in de aftrekposten volgt veelal later en speelt geen rol bij de beslissing om in Nederland te gaan werken. Nadere analyse door het Ministerie van Financiën kan hier inzicht in geven.

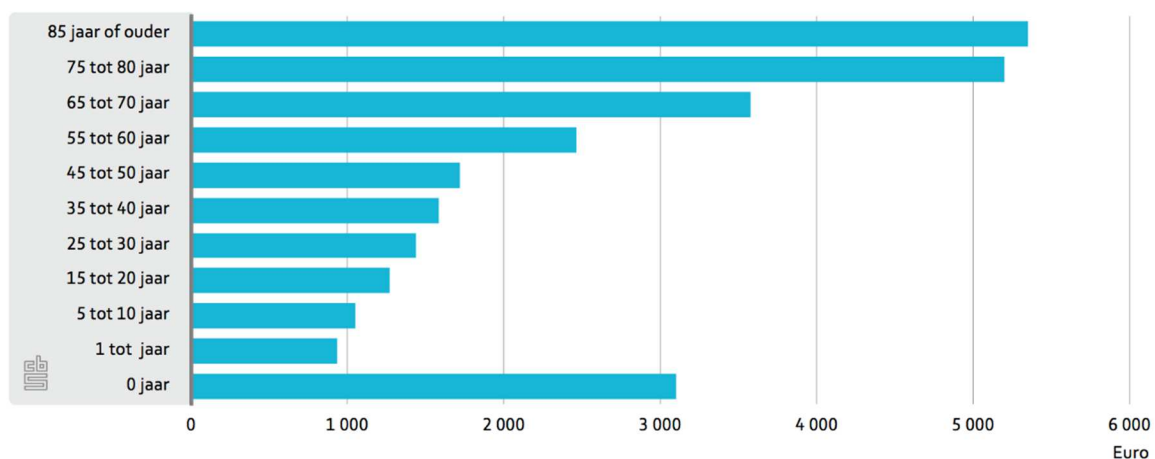
De verschillende suggesties tot aanpassing van de regeling kunnen samenvattend als volgt worden weergegeven:

	Doelmatig	Vestigings-klimaat	Evenwichtig	Uitvoerbaarheid	Ontwijkings-gedrag	Verstoring
Verkorting looptijd	Ja	Licht negatief	Ja	Gemakkelijk	Nee	Nee
Vergroten 150 km grens	Nee	Negatief	Nee	Gemakkelijk	Nee	Ja
Aftopping	Nee	Negatief	Neutraal	Complex	Ja	Ja
Beperking tot vaste loon	Nee	Negatief	Nee	Gemakkelijk	Ja	Ja
Schrappen aftrekposten	Ja	Geen impact	Ja	Gemakkelijk	Nee	Nee

11. Maken werknemers met een 30%-regeling evenveel gebruik van de publieke voorzieningen?

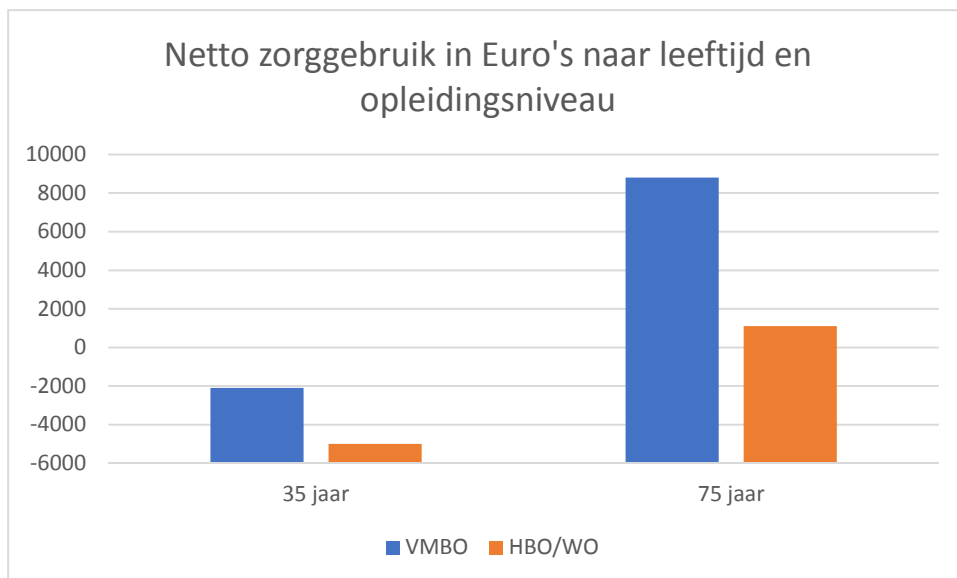
Het evaluatierapport beschouwt het gebruik van de publieke voorzieningen door werknemers met de 30%-regeling als een ‘negatief effect’ (zie bladzijde 107). Ontegengesteld is het zo dat zij gebruik maken van de publieke voorzieningen. De Orde neemt echter waar in de praktijk, dat expats aanzienlijk minder gebruik maken van publieke voorzieningen dan de gemiddelde Nederlander en dat dit element juist als een positief effect van expats moet worden gezien.

Voorbeelden van grote posten op de overheidsbegroting zijn onderwijs, ouderenzorg en sociale huisvesting. Een economiestudie aan de universiteit bijvoorbeeld kost de Nederlandse overheid ongeveer € 18.000 per jaar. Kinderen van expats studeren vrijwel allemaal in hun land van herkomst en niet in Nederland. Voor basisonderwijs bedragen de kosten per schooljaar ongeveer € 5.000 en voor de middelbare school € 7.000. Kinderen van expats gaan echter veelal naar particuliere internationale scholen, die niet uit de publieke middelen worden gefinancierd. Zo ook met ouderenzorg. De kosten voor de overheid voor een dag verzorging in een verpleegtehuis bedragen ongeveer € 210 per persoon (€ 75.000 per jaar). Een expat blijft – zo blijkt uit het evaluatierapport dat aangeeft dat al 80% na 5 jaar weer is vertrokken – meestal niet in Nederland en zal dus geen gebruik maken van de ouderenzorg. Gemiddeld zijn de zorgkosten laag voor mensen in hun jeugd en volwassenheid. Vanaf 75-jarige leeftijd stijgen de uitgaven sterk. Bovendien zijn de zorgkosten in de periode voordat iemand sterft hoog.



Bron: CBS, Zorgrekeningen.

De grootste premiebetaling doet men in de werkzame periode, terwijl het zorggebruik geconcentreerd is in de laatste levensjaren. Deze ongelijke fasering geldt voor iedereen, ongeacht opleiding. Mensen met een hoger inkomen dragen het meest bij aan de collectieve kosten van zorg, terwijl het zorggebruik door mensen met een lage opleiding anno 2011 groter is dan het zorggebruik door mensen met een hogere opleiding.



(bron: Solidariteit onder druk? Zorg op maat heeft toekomst. CPB Policy Brief | 2013/01)

Een expat maakt waarschijnlijk ook nagenoeg geen gebruik van bijstands- en werkloosheidsuitkeringen en komt ook vrijwel nooit in aanraking met justitie (kosten van een gevangene: € 210 per dag). En expats maken vooral gebruik van huurwoningen die niet van een woningcorporatie zijn (zie blz. 48 van het evaluatierapport).

De expat lijkt dus een aantrekkelijke belastingbetaler. Hij/zij draagt meer bij, maar legt veel minder beslag op de publieke middelen en krijgt dus minder terug dan wordt bijgedragen.

12. Het aantal kenniswerkers in Nederland

Uit een op verzoek van Nederland door de OECD verricht onderzoek in 2016 blijkt dat Nederland in vergelijking met andere landen weinig kenniswerkers weet aan te trekken van met name buiten de EU (OECD 2014 - Recruiting Immigrant Workers - The Netherlands).

Wat verder opvalt in het evaluatierapport is dat onderwijs de sector is die de ranglijst aanvoert van sectoren die het grootste aantal werknemers met de 30%-regeling in dienst heeft. Ook de zorgsector (academische ziekenhuizen) staat in de top-tien. Bijna 10% van de werknemers met 30%-regeling werkt in deze twee sectoren.

13. Een expat kijkt naar het netto loon

Een ander punt dat de Orde in het evaluatierapport mist is, dat een expat niet zo zeer kijkt naar het bruto salarispakket dat hem wordt geboden, maar primair naar het netto loon en de belangrijke uitgaven zoals huisvesting en scholing voor kinderen. Op dit punt scoort Nederland niet goed, omdat ons toptarief van 52% al van toepassing is bij een inkomen van € 67.000. In concurrerende landen is het toptarief veelal lager en vangt aan bij een hoger inkomen. De 30%-regeling zorgt ervoor dat Nederland op dit punt niet slecht meer scoort. In de volgende tabel is het netto loon na aftrek van inkomstenbelasting en sociale verzekeringspremies weergegeven, waaruit dit blijkt¹:

¹ Bij deze berekeningen is geen rekening gehouden met expatfaciliteiten en ziet dus op het bruto-netto traject van een reguliere belastingplichtige.

Bruto inkomen	Nederland	Frankrijk	Duitsland	Italië	Japan	UK	USA
€ 75.000	€ 44.812	€ 53.803	€ 48.856	€ 44.593	€ 56.043	€ 52.548	€ 61.635
€ 100.000	€ 55.912	€ 68.173	€ 64.536	€ 57.007	€ 72.364	€ 67.049	€ 79.614
€ 150.000	€ 79.121	€ 96.871	€ 92.810	€ 84.874	€ 100.149	€ 90.696	€ 115.541
€ 200.000	€ 103.121	€ 124.010	€ 120.655	€ 112.759	€ 126.832	€ 118.424	€ 150.979
€ 500.000	€ 247.121	€ 270.602	€ 287.725	€ 280.069	€ 266.504	€ 277.423	€ 338.661

14. Overige verbeterpunten

De Orde signaleert een aantal knelpunten in de praktijk waar een aanpassing gewenst is c.q. overwogen zou moeten worden. De introductie van de 150 km grens in 2012 leidt ertoe dat werknemers afkomstig uit Luxemburg, België en grote delen van Duitsland niet langer in aanmerking kunnen komen voor de 30%-regeling. Deze regeling bepaalt dat indien een werknemer in de periode van meer dan twee derde van de periode van 24 maanden voorafgaand aan de aanvang van de tewerkstelling in Nederland woonachtig was op een afstand van minder dan 150 kilometer van de grens met Nederland, niet voor de regeling in aanmerking kan komen. In de praktijk komt het soms voor dat werknemers uit bijvoorbeeld de VS of Azië, eerst bij een concernonderdeel in bijvoorbeeld België worden tewerkgesteld en vervolgens in Nederland. Zij kwalificeren dan niet voor de 30%-regeling indien ze langer dan 16 maanden in België hebben gewerkt voordat ze naar Nederland zijn uitgezonden. Dit onbedoelde effect zou kunnen worden gereduceerd door de referentieperiode te vergroten naar bijvoorbeeld 90 maanden. Bij 90 maanden, zou kunnen worden voldaan aan de 30%-regeling, indien de werknemer minder dan 60 maanden in België zou hebben gewoond en zou de normale inwoner van België nog steeds niet in aanmerking kunnen komen voor de 30%-regeling. Deze aanpassing maakt het 150 km vereist niet minder effectief maar haalt wel de overkill eruit.

Vermindering van de administratieve lastendruk voor werkgevers zou mede kunnen worden gerealiseerd door kosten van tijdelijke huisvesting in afwachting van definitieve huisvesting gedurende de eerste dertig dagen van verblijf in Nederland, naast het 30%-forfait, belastingvrij te kunnen vergoeden. Het komt regelmatig voor dat werknemers eerst in een hotel verblijven en dan pas gaan wonen in passende huisvesting. Het verwerken van de kosten van hotelovernachtingen brengt veel administratie rompslomp met zich mee en levert lang niet altijd extra belastingopbrengsten op indien de werkgever over voldoende vrije ruimte in de werkkosten regeling beschikt.

Vermindering van de kosten voor werkgevers is verder mogelijk op nabetalings na vertrek uit Nederland (denk bijvoorbeeld aan tantièmes). Hier is niet altijd toepassing van de 30%-regeling mogelijk, terwijl dit loon wel ziet op de tewerkstelling in Nederland. Een versoepeling op dit punt zou ook bijdragen aan verbetering van de regeling.

15. BEPS-project – aanpak agressieve tax planning

Vele landen in de wereld hebben hun schouders gezet onder maatregelen die de mogelijkheden beperken van internationale belastingplanning door grote ondernemingen. Een belangrijk onderdeel betreft de aanscherping en verduidelijking van regels dat belasting wordt geheven in het land waar de waarde wordt gecreëerd – zie de publicaties vanuit de OECD/G20 inzake het “Base Erosion and Profit Shifting project”: in Action Item 8 – 10 “Aligning Transfer Pricing Outcomes with Value Creation” op 5 oktober 2015. Deze aanscherping en verduidelijking van de transfer pricing regels hebben geresulteerd in de vernieuwde “Transfer Pricing Guidelines” zoals recent gepubliceerd in juli 2017. Landen volgen deze richtlijnen door middel van (vaak)

een nationale implementatie in hun wetgeving. Hierdoor worden multinationals tot heroriëntatie gedwongen om onder andere een strategisch intern beleid te voeren in welke landen de meest verdienende werknemers van de multinational wonen en werken. Deze regels in nieuwe vorm krijgen hun beslag in de jaren 2016 tot en met 2020 en zullen steeds meer bepalen in welke landen door deze multinationals de winst wordt gerapporteerd.

Het ligt voor de hand dat Nederland juist in deze tijd van heroriëntatie bij multinationals een belastingregime voor deze veel verdienende expats heeft, dat in enige mate competitief is ten opzichte van andere landen. Dit is van groot belang omdat de meest verdienende werknemers in een multinational beslissen vaak ook welke strategie de multinational voert en dus in welke landen zij actief zijn. Een praktisch gevolg is dat als eenmaal een deel van de meest verdienende werknemers van de multinational wonen en werken in Nederland er ook veel werkgelegenheid omheen ontstaat doordat werknemers van vooral het middenkader worden aangetrokken. Naast expats betreft dit ook werkgelegenheid voor Nederlanders.

En let wel op, het gaat hier niet alleen over de aantrekkelijkheid van Nederland voor buitenlandse multinationals. Ook Nederlandse multinationals hebben belangrijke buitenlandse werknemers in hun buitenlandse vestigingen en mogelijk resulteert de heroriëntatie erin dat ook deze groep als expat in Nederland komt werken. We winnen dan niet alleen een doelgroep die geld oplevert door hun uitgaven en belastingafdrachten, we winnen ook nog de vennootschapsbelasting over de winst van de multinational die moet worden toegerekend aan Nederland vanwege de aanwezigheid van belangrijke werknemers.

Uiteraard is de Orde graag bereid het bovenstaande nader toe te lichten. Deze reactie wordt op de NOB-website gepubliceerd en de Orde heeft geen bezwaar tegen verdere publicatie.

Hoogachtend,
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs,
namens de Kerngroep Nederland Investeringsland



mr. B.R. Zoetmulder
voorzitter

Bijlagen:

- Bijlage 1: Aftrekposten waar expats mogelijk geen gebruik van zullen maken
- Bijlage 2: Mogelijke vragen die door leden van de Tweede Kamer aan de Staatssecretaris van Financiën zouden kunnen worden gesteld

Bijlage 1: Aftrekposten waar expats mogelijk geen gebruik van zullen maken**1. Hypotheekrente***Werking*

Wie een eigen woning bezit en voor de aanschaf of verbetering daarvan een lening (in de regel een hypotheek) heeft afgesloten, kan de rente in box 1 (inkomen uit werk en woning) aftrekken. Ook zijn andere kosten voor het afsluiten van de hypotheek aftrekbaar:

- bemiddelingskosten voor het krijgen van de hypotheek of lening, zoals advies- en afsluitkosten;
- notariskosten en kadastrale rechten voor de hypotheekakte;
- taxatiekosten met het oog op het verkrijgen van de lening;
- kosten van de aanvraag van een Nationale Hypotheek Garantie;
- bouwrente over de periode na het sluiten van de voorlopige koop-/aannemingsovereenkomst;
- kosten van nieuwbouwdepot of verbouwingsdepot (onder voorwaarden).

Met ingang van 1 januari 2013 zijn de regels voor de rentaftrek van de eigenwoningschuld veranderd. Nieuwe leningen dienen ten minste annuïtair worden afgelost in maximaal 360 maanden (30 jaar). Voor op 31 december 2012 bestaande eigenwoningschulden bestaat overgangsrecht, daarvoor geldt de aflossingseis niet, ook niet als ze na 31 december 2012 worden overgesloten of geherfinancierd.

Vanaf 2014 wordt het maximale percentage waartegen de rente over de eigenwoningschuld in de hoogste schijf kan worden afgetrokken jaarlijks met een 0,5% verlaagd. De renteaftrek voor de eigenwoningschuld bedraagt in 2017 dus maximaal 50%.

Vanuit de expat bekeken

Expats zullen in de regel minder gebruik maken van de hypotheekrenteaftrek omdat ze wegens de beperkte duur van hun verblijf in Nederland meestal geen eigen woning zullen aanschaffen. Tot 1 januari 2012 kon de terugkerende Nederlander wel gemakkelijk in aanmerking komen voor de 30%-regeling. Vanaf 2012 is dat vrijwel onmogelijk geworden door aanscherping van de regels. Omdat de 30%-regeling maximaal 8 jaar van toepassing is op nieuwe tewerkstellingen na 1 januari 2012 en maximaal 10 jaar op tewerkstellingen die zijn aangevangen voor 1 januari 2012, zit er in het huidige bestand van 30%-ers nog een groep Nederlanders die veelal wel een eigen woning hebben in Nederland. Bij een statistische analyse waarbij de aftrekposten in de groep met en zonder 30%-regeling wordt onderzocht, is het daarom van belang alleen die mensen te onderzoeken die na 1 januari 2012 in Nederland zijn aangekomen.

2. Lijfrentepremies/banksparen*Werking*

Premies voor een lijfrente ter aanvulling van een pensioentekort zijn binnen bepaalde marges aftrekbaar in box 1. Hetzelfde geldt voor bedragen die worden overgemaakt naar een

lijfrentespaarrekening (banksparen) of ingelegd op een lijfrentebeleggingsrecht. Een lijfrente(polis) wordt afgesloten bij een verzekeraar, banksparen in de vorm van een lijfrentespaarrekening of - beleggingsrecht gebeurt bij een bank. Hoeveel premie of inleg jaarlijks maximaal aftrekbaar is ter aanvulling van een pensioentekort, wordt bepaald aan de hand van de zogeheten jaarruimte. Dit is een bepaald percentage (2017: 13,8%) van de zogeheten premiegrondslag. De premiegrondslag is in essentie het box 1-inkomen, gemaximeerd op € 103.317 minus AOW-franchise van € 12.032 (bedragen in 2017). De opbouw van pensioenaanspraken in het kader van een kwalificerende pensioenregeling komt nog in mindering op de jaarruimte. In het verleden niet benutte jaarruimte kan zeven jaar lang alsnog in een later jaar worden gebuikt (reserveringsruimte).

Vanuit de expat bekeken

Expats zullen in de regel geen gebruik maken van een lijfrente of banksparen (het wordt zelfs afgeraden). Alleen kwalificerende verzekeraars en banken die in Nederland actief zijn, mogen deze lijfrente- en bankspaarproducten aanbieden. Dit zijn voor een expat meestal onbekende aanbieders. Verder is het in de regel een langdurige financiële verbintenis. Tussentijds de betalingen stopzetten (premievrij maken) is financieel ongunstig, bij voortijdse afkoop kunnen fiscale sancties optreden. Ten slotte dreigt als de voormalige 30%-er weer terug is gekeerd naar het land van oorsprong dubbele heffing. Het land van oorsprong kan het rendement of de rente in de aangroefase van de lijfrente of het bankspaarproduct zien als rente en dit belasten, terwijl in de uitkeringsfase Nederland de uitkeringen nogmaals wil belasten.

3. Giften

Werking

Giften aan goeddoelinstellingen zijn aftrekbaar voor de inkomstenbelasting. Zij maken onderdeel uit van de persoonsgebonden aftrek. Allereerst vermindert de aftrek het box 1-inkomen (het inkomen uit werk en woning). Als er geen box 1-inkomen is, of te weinig om de aftrek volledig te gelde te kunnen maken, komt de aftrek in mindering op het box 3-inkomen (het inkomen uit sparen en beleggen), en daarna het box 2-inkomen (het inkomen uit aanmerkelijk belang). Als er daarna nog een bedrag aan niet benutte aftrek resteert, schuift dit door naar een volgend jaar om dan eventueel in aftrek te brengen. De goeddoelinstellingen moeten voor de giftenaftrek door de Belastingdienst worden aangewezen als algemeen nut beogende instellingen (hierna: ANBI's). Giften worden in aanmerking genomen voor zover zij met schriftelijke bescheiden kunnen worden gestaafd en voor zover zij samen zowel € 60 als 1% van het verzamelinkomen (het gezamenlijke inkomen uit alle boxen) voor toepassing van de persoonsgebonden aftrek te boven gaan, en vervolgens tot ten hoogste 10% van het verzamelinkomen voor toepassing van de persoonsgebonden aftrek. Voor zogeheten periodieke giften gelden geen drempel of maximumbedrag. Deze moeten berusten op een bij notariële of onderhandse akte van schenking aangegane verplichting om de uitkeringen of verstrekkingen gedurende vijf of meer jaren ten minste jaarlijks uit te keren.

Vanuit de expat bekeken

Expats zullen veelal giften blijven doen aan de goeddoelinstellingen die ze kennen uit hun land van oorsprong en deze giften meestal niet kunnen aftrekken omdat deze goeddoelinstellingen niet als ANBI zijn aangewezen. De aftrek geldt alleen voor giften aan door de Belastingdienst

als ANBI aangewezen goedgeelinstellingen. De aanwijzing gebeurt door middel van een voor bezwaar vatbare beschikking. Een ANBI kan gevestigd zijn in een lidstaat van de Europese Unie, Aruba, Curaçao, Sint Maarten, Bonaire, St. Eustatius en Saba (BES-eilanden) of een andere aangewezen mogendheid (mogendheden waarmee Nederland een regeling is overeengekomen die voorziet in de uitwisseling van gegevens, inlichtingen of gegevensdragers). Een buitenlandse instelling die wil worden aangewezen als ANBI, kan dit doen met een formulier van de Belastingdienst (Aanvraag ANBI-beschikking Buitenland). Ondanks deze mogelijkheid zullen de meeste buitenlandse goedgeelinstellingen – anders dan Nederlandse goedgeelinstellingen – niet zijn aangewezen als ANBI.

4. Zorgkosten

Werking

Bepaalde zorgkosten kunnen worden afgetrokken als onderdeel van de persoonsgebonden aftrek (zie hierboven bij Giften). Deze specifieke zorgkosten zijn alleen aftrekbaar als ze boven een inkomensafhankelijke drempel uitkomen. Bij een inkomen (in dit kader: verzamelinkomen voor toepassing van de persoonsgebonden aftrek) van meer dan € 40.296 bedraagt de drempel € 664 + 5,75% van het inkomen boven de € 40.296. Dit is een forse drempel: bij een inkomen van € 100.000 bedraagt de drempel € 4.067. Verder kwalificeren veel zorgkosten niet voor aftrek.

Vanuit de expat bekeken

Expats zullen in de regel geen of te weinig kwalificerende zorgkosten hebben om voor de aftrek in aanmerking te komen en hebben doorgaans een uitgebreide ziektekostenverzekering. Vanwege hun leeftijd zijn hun zorgkosten ook minder dan gemiddeld.

5. Alimentatie

Werking

Alimentatie aan de ex-partner (partneralimentatie) is aftrekbaar in box 1. Het betreft periodieke betalingen van partneralimentatie en losse aanvullingen daarop, maar ook een afkoopsom van partneralimentatie. Kinderalimentatie is niet aftrekbaar.

Vanuit de expat bekeken

Partneralimentatie wordt wel regelmatig door expats in aftrek gebracht. Het is niet de verwachting dat op dit punt een groot verschil bestaat tussen expats en een daarmee vergelijkbare groep zonder de 30%-regeling.

6. Scholingsuitgaven

Werking

Bepaalde scholingsuitgaven kunnen worden afgetrokken als onderdeel van de persoonsgebonden aftrek (zie hierboven bij Giften). Het betreft uitgaven voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning die zijn gedaan voor:

- lesgeld, cursusgeld, collegegeld, examengeld of promotiekosten;
- door de onderwijsinstelling verplicht gestelde leermiddelen en beschermingsmiddelen.

Er bestaat geen recht op aftrek van scholingsuitgaven als men voor de desbetreffende studie of opleiding aanspraak heeft op studiefinanciering of een vergelijkbare tegemoetkoming. Verder geldt voor de aftrek van scholingsuitgaven een drempel van € 250 en, buiten de standaardstudieperiode, een maximum van € 15.000. De standaardstudieperiode in dit kader is:

- een aaneengesloten periode van niet meer dan vijf kalenderjaren;
- voor het bereiken van de leeftijd van 30 jaar;
- waarin de voor werkzaamheden beschikbare tijd grotendeels wordt besteed aan een opleiding met een totale studielast van een zodanige omvang dat daarnaast geen volledige werkkring mogelijk is.

Vanuit de expat bekeken

Expats zullen in de regel geen of weinig aftrekbare scholingsuitgaven hebben omdat ze naar Nederland komen als werknemer, niet om een opleiding of studie te volgen. De zeldzame expat die wel kwalificerende scholingsuitgaven heeft, ziet zijn aftrek beperkt tot maximaal € 15.000 omdat hij/zij waarschijnlijk niet zal voldoen aan alle criteria die gelden voor de standaardstudieperiode.

Bijlage 2: Mogelijke vragen die door de Tweede Kamer aan de Staatssecretaris van Financiën zouden kunnen worden gesteld

1. a. Kunt u een cijfermatige analyse verstrekken van het gebruik van fiscale aftrekposten door enerzijds de groep 'normale' inwoners van Nederland (zij die hun gehele leven in Nederland wonen) en de groep van werknemers aan wie de 30%-regeling is toegekend?

b. kunt u bij deze analyse rekening houden met de volgende factoren:
 - i. De leeftijdscategorie van beide groepen beperken tot de groep van 25-55 jaar. Dit omdat de groep van mensen met de 30%-regeling nagenoeg uitsluitend in deze leeftijdscategorie voorkomen.
 - ii. Om dezelfde reden zal het inkomen van beide groepen moeten gelden vanaf een loonniveau vanaf € 52.000 (inclusief onbelaste vergoeding ingevolge de 30%-regeling).
 - iii. Voor wat betreft de groep met 30%-regeling is het van belang dat slechts werknemers worden meegenomen die na 1 januari 2012 in Nederland zijn aangekomen. Dit omdat vanaf die datum de regeling aangescherpt is, waardoor het voor werknemers die in het verleden in Nederland hebben gewoond (veelal werknemers met de Nederlandse nationaliteit), nagenoeg niet meer mogelijk is om een aanmerking te komen voor de regeling.

2. Kunt u bij deze analyse inzicht geven in:
 - i. het gebruik van de verschillende aftrekposten (zoals bijvoorbeeld hypotheekrente-aftrek, giften, alimentatie, banksparen en overige fiscaal gefacilieerde derde pilaarvoorzieningen, zorgkosten, scholingsuitgaven en uitgaven voor monumentenpanden) voor verschillende inkomensklassen en leeftijdsklasse van de belastingplichtigen?
 - ii. het budgettaire belang dat gemoeid is met deze aftrekposten voor werknemers met en zonder 30%-regeling (waarbij rekening wordt gehouden met het fiscale voordeel van de partiële belastingplicht)?

3. Met betrekking tot de gedachte om de aftrekposten - voor werknemers op 30%-regeling van toepassing is - af te schaffen:
 - i. Kunt u aangeven of het afschaffen van aftrekposten voor werknemers met 30%-regeling bijdraagt aan lastenverlichting voor de betreffende werknemers, werkgevers en de Belastingdienst omdat daarmee in beginsel de noodzaak tot het indienen van een aangifte inkomstenbelasting zal vervallen?
 - ii. Kunt u een inschatting geven van hoeveel deze administratieve lastenverlichting aan besparing oplevert voor de betrokken partijen?
 - iii. Kunt u hierbij aangeven om hoeveel werknemers dit gaat van de groep van 56.000 werknemers op wie momenteel de 30%-regeling van toepassing is?
 - iv. Hoeveel werknemers maken thans reeds gebruik van de vrijstelling van het indienen van de aangifte inkomstenbelasting omdat zij geen gebruik maken van aftrekposten?
 - v. Kunt u aangeven of deze aanpassing van de regeling bijdraagt aan het verder doelmatig maken van de 30%-regeling, omdat meer de nadruk wordt gelegd op het tijdelijk verblijf in Nederland en anderzijds de hoger betaalde werknemers het fiscale voordeel van de aftrekposten mogelijk niet langer genieten?

- vi. Kunt u aangeven welke inkomensklassen van werknemers aan wie de 30%-regeling is toegekend met name het fiscaal nadeel ondervinden van het afschaffen van aftrekposten? Zie ook vraag 2.
 - vii. Kunt u van de genoemde mogelijke aanpassingen aan de 30%-regeling in het evaluatierapport van Dialogic (aftopping, beperking tot het vaste loon, inkorting van de looptijd, en uitbreiding van 150 km grens) alsmede de mogelijkheid om alle aftrekposten voor werknemers met de 30%-regeling af te schaffen, aangeven welke van deze mogelijkheden het minst schade toebrengt aan het vestigingsklimaat?
4. Kunt u inzicht verschaffen in hoeverre werknemers op wie de 30%-regeling van toepassing is meer of minder gebruik maken van de publieke voorzieningen?
Hierbij kan worden gedacht aan:
- i. Onderwijs (basisonderwijs, middelbare school en hogescholen en universiteiten)
 - ii. Zorg, waaronder ouderenzorg
 - iii. Sociale woningbouw
 - iv. Bijstandsuitkeringen en uitkeringen ingevolge werkloosheid
 - v. Toeslagen die door de belastingdienst worden uitgekeerd
 - vi. Kosten van het in aanraking zijn met justitie
5. Aansluitend op vraag vier, kunt u aangeven in hoeverre buitenlandse werknemers die gebruikmaken van de 30%-regeling en tijdelijk in Nederland verblijven een positieve bijdrage leveren aan de Nederlandse samenleving?
6. Gelet op het voorgenomen vertrek van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie (Brexit), hebben diverse landen aangekondigd de fiscale faciliteiten voor expats te verruimen. Kunt u een overzicht geven van de lidstaten van de Europese Unie die voornemens zijn dergelijke wijzigingen door te voeren? Kunt u ook aangeven hoeveel landen er zijn die zijn overgegaan tot versobering van de fiscale faciliteiten voor expats?