

Vergaderjaar 2020–2021

32 855

Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 36

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 maart 2021

Voor veel werkende ouders betekende de sluiting van de kinderopvang en basisscholen dat zij hun werk hebben moeten combineren met de zorg voor en begeleiding van hun kinderen die thuis waren. Dat was voor zowel ouders als kinderen een zware periode. En hoewel het basisonderwijs en de kinderopvang inmiddels gelukkig weer open zijn, betekent de aanhoudende sluiting van de buitenschoolse opvang dat sommige ouders nog steeds voor een uitdaging staan.

In veel gevallen gingen en gaan werknemers en werkgevers flexibel met deze situatie om en komen zij samen tot een oplossing met de middelen die ze daarvoor hebben: benutten van flexibele werkroosters, gebruiken van vakantie- en compensatiedagen, inzetten van speciaal verlof (op grond van de Wet arbeid en zorg), tijd-voor-tijd regelingen etc. Het kabinet spreekt zijn grote waardering uit voor de enorme flexibiliteit en inzet die zowel werkenden als werkgevers tentoon hebben gespreid om het beste te maken van de situatie. Maar er zijn ook situaties waarin dergelijke middelen geen of slechts in beperkte mate een oplossing kunnen bieden. Het kabinet beseft zich dat er hoe dan ook veel van werkgevers en werknemers is en wordt gevraagd en dat een lastige thuissituatie of spanningen op het werk niet altijd voorkomen konden worden.

In de brief van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 20 januari jl. bent u er reeds over geïnformeerd dat een regeling voor extra coronaverlof voor ouders met compensatie voor werkgevers vanuit de overheid helaas geen begaanbare route is gebleken.¹ Daarbij heeft het kabinet tevens aangegeven de ernst van de problematiek te erkennen en te blijven zoeken naar mogelijkheden om werkende ouders en hun werkgevers hierin tegemoet te komen. Tijdens die zoektocht is ook meermaals met sociale partners over deze problematiek gesproken. Met deze brief informeer ik u nader over de uitkomsten van de gevoerde

¹ Kamerstuk 25 295, nr. 912.

verkenning, daarmee uitvoering gevend aan de motie van de leden Smeulders en Van Weyenberg.²

Over de verkende opties in het algemeen

Alvorens tot de bespreking van de verkende opties over te gaan, ga ik in op de sterke inhoudelijke bedenkingen met betrekking tot doelmatigheid en effectiviteit die het kabinet heeft bij alle verkende opties. Daarbij wil ik allereerst nogmaals benadrukken dat signalen die mij vanuit de praktijk bereiken aangeven dat werkgevers en werknemers er in de meeste gevallen samen in een goed gesprek uitkomen. Een aanvullende regeling, – of dit nu is om ouders te ondersteunen met een bedrag of om werkgevers te compenseren voor extra kosten – zou dat gesprek makkelijker kunnen maken omdat het extra ruimte biedt. Anderzijds heb ik ook zorgen dat een dergelijke regeling vanuit de overheid dat gesprek en die flexibiliteit juist kan verstoren.

Daarnaast geldt voor elke optie dat deze niet goed te richten is op de groep waarvoor de ondersteuning bedoeld is. Er is bijvoorbeeld geen centrale of controleerbare administratie van verlof of kosten van afwezigheid in verband met zorg voor kinderen. Ook is het niet mogelijk om te controleren of ouders gebruik maken van noodopvang; en in een regeling is hier dus ook geen onderscheid naar te maken. Dat betekent enerzijds dat zo'n regeling niet de juiste mensen bereikt: ook in gevallen waar geen ondersteuning nodig is, zal ondersteuning worden geboden, en waar ondersteuning nodig is zal deze juist te weinig zijn. Anderzijds zorgt dit voor grote misbruik en oneigenlijk gebruik risico's.

De potentiële doelgroep waar het om gaat is fors. Ter indicatie: het CBS geeft aan dat er in 2020 2,6 miljoen huishoudens waren met kinderen, waarvan de helft met kinderen onder de 12 jaar. In combinatie met genoemde ongerichtheid leidt dit ertoe dat het bij deze regelingen al snel om veel geld gaat. Wanneer sprake zou zijn van een enigszins substantieel (forfaitair) bedrag per ouder loopt zelfs bij de meest gerichte variant het bedrag al snel op tot ruim een miljard euro, en tot een veelvoud daarvan bij varianten waar een gangbaar percentage van loondoorbetaling (70% of 100%) het uitgangspunt is. Het is de vraag of een dergelijk budgettair beslag wel proportioneel is.

Tot slot vind ik het belangrijk hier te onderstrepen dat zelfs de meest eenvoudig vormgegeven regeling veel vraagt van de reeds zwaarbelaste uitvoeringsorganisaties. In algemene zin geldt dat het toevoegen van nog een regeling de continuïteit van de uitvoeringsorganisaties in gevaar kan brengen, met alle risico's van dien.

Ik zal hieronder allereerst nader ingaan op opties voor coronaverlof die in het verlengde liggen van bestaande verlofregelingen waarbij de werkgever wordt gecompenseerd voor de loondoorbetaling. Daarna behandel ik de opties die een financiële compensatie aan ouders bieden waarmee zij bijvoorbeeld verlofdagen kunnen «kopen».

1. Opties voor verlof in combinatie met compensatie van werkgevers

Het kabinet heeft gekeken of extra betaald verlof aan werknemers kan worden geboden zodat zij zonder – of met beperkt – verlies van inkomen de noodzakelijke zorg voor de kinderen op zich kunnen nemen. Voor een werkgever betekent extra verlof echter dat hij of zij een tijdelijk niet of minder productieve werknemer (een deel van) het loon moet doorbetalen. Het is de vraag of het gepast is die kosten volledig bij de werkgever te leggen. Bovendien zijn er veel werkgevers die ondanks dat zij daartoe niet verplicht waren toch werknemers die dergelijke problemen hebben

² Kamerstuk 35 669, nr. 9.

ervaren het loon hebben doorbetaald. Het kabinet heeft daarom ook gekeken naar de mogelijkheden om werkgevers voor die extra kosten te compenseren.

Zoals reeds eerder aan uw Kamer gemeld, acht het kabinet de route van het bieden van extra verlof aan werknemers *mét* daartegenover compensatie voor werkgevers niet begaanbaar. Hoewel het in principe mogelijk is coronaverlof tripartite af te spreken (met bijbehorende voor- en nadelen) is het niet mogelijk te komen tot een gerichte en uitvoerbare regeling om werkgevers daarvoor te compenseren.

Regelmatig wordt er in deze context gewezen op regelingen voor betaald verlof in ons omringende landen. In Nederland hebben wij, in tegenstelling tot deze landen, echter geen bestaande regeling die snel toepasbaar gemaakt kan worden om verlof toe te kennen aan de specifieke groep werkende ouders van wie de kinderen niet naar de kinderopvang, de basisschool of de BSO kunnen en waarbij de overheid de kosten draagt.

De verkende opties worden hieronder nader toegelicht, waarbij eerst wordt ingegaan op de mogelijkheden om werknemers een wettelijk verlofrecht te geven, en vervolgens op de mogelijkheden voor financiële compensatie van werkgevers.

a. Verlofrechten voor werknemers met thuiszittende kinderen

Op dit moment geldt dat geen van de bestaande verlofsoorten voor een langere periode recht geeft op verlof wanneer een werknemer niet kan werken vanwege kinderen die door sluiting van de scholen thuiszitten. Dat betekent dat om werknemers in een dergelijke situatie wel extra verlof te bieden de werkingssfeer van een bestaande verlofsoort zou moeten worden uitgebreid. Dat zou op twee manieren kunnen:

1. SZW en sociale partners kunnen tripartite afspreken en publiekelijk kenbaar maken dat zij voor deze problematiek een bestaande verlofvorm binnen het bestaande wettelijk kader breder interpreteren zodat werknemers die ook in deze situatie kunnen genieten.
2. Een verbreding van een bestaande verlofvorm kan bij wet worden vastgelegd.

In algemene zin geldt dat voor de tweede route meer tijd nodig is, zowel voor het wetgevingstraject als voor de implementatie bij werkgevers. De eerste route kan sneller kan worden gerealiseerd en kan dus ook sneller uitkomst bieden bij een urgente situatie. Daar staat tegenover dat een publiekelijk kenbaar gemaakte tripartite afspraak behulpzaam is, maar niet leidt tot een (afdwingbaar) recht voor de werknemer. Juist in situaties waarin werkgever en werknemer niet gezamenlijk tot een werkbare afspraak komen, biedt deze optie dan geen oplossing. Indien in een specifieke casus onenigheid bestaat over die bredere interpretatie van een bestaande verlofvorm, is een rechtelijke toets zeker niet uit te sluiten. Om een werknemer in een dergelijke situatie een *recht* op extra verlof te bieden dat een werkgever alleen bij zwaarwegend dienst- of bedrijfsbelang kan weigeren zou een, dus op korte termijn lastiger te realiseren, wetswijziging nodig zijn.

Calamiteitenverlof

Inhoudelijk het meest voor de hand liggend zou zijn om voor extra verlof aan te sluiten bij het *calamiteitenverlof*: verlof bij onvoorziene omstandigheden met behoud van 100% van het loon gedurende korte naar billijkheid te berekenen tijd. Het gaat daarbij om een interpretatie van het

begrip billijkheid, dat niet wettelijk is omschreven. Voorbeelden zijn een bevalling van de partner, niet buiten werktijd te plannen spoedeisend doktersbezoek, de eerste ziektedag van een kind of een lekkage in huis: allemaal kortdurende gebeurtenissen van in principe een enkele dag. Gezien de impact van de langdurige sluiting van scholen kan het billijk gevonden worden om in zo'n uitzonderlijke situatie de duur niet te beperken tot een of enkele dagen. Zoals hierboven reeds is toegelicht is een dergelijke bredere uitleg echter niet afdwingbaar en biedt dus geen oplossing.

Kortdurend zorgverlof

Als alternatief is bekeken of gebruikmaken van het *kortdurend zorgverlof* een oplossing biedt. Bij het kortdurend zorgverlof zijn het doel en de duur van het verlof concreet bepaald in de Wet arbeid en zorg: het gaat om twee weken verlof per twaalf maanden met 70% loondoorbetaling voor noodzakelijke verzorging bij ziekte, waaronder ook verkoudheidsklachten bij kinderen worden verstaan. Net als bij het calamiteitenverlof zouden SZW en sociale partners een bredere uitleg van dit verlof via een tripartite afspraak kunnen bekrachtigen nu het niet gaat om noodzakelijke zorg i.v.m. een individueel ziektegeval. Indien de wens zou zijn het recht afdwingbaar te maken, het loon volledig door te betalen, of de periode van 2 weken uit te breiden, zou de wet gewijzigd moeten worden. Bovendien zou dit vergelijkbare, in de ogen van dit kabinet onwenselijke, consequenties hebben voor reeds bestaande redenen voor kortdurende zorgverlof.

Vakantiedagen

Wettelijke vakantiedagen zijn er voor alle werknemers met het oog op hun veiligheid en gezondheid en om uit te rusten van de verplichtingen van het werk. Een uitbreiding van het wettelijk minimum aan vakantiedagen kan niet alleen voor een bepaalde groep werknemers (in dit geval ouders) gelden. Alle werknemers krijgen dus extra dagen en dat schiet zijn doel voorbij. Bovendien vergt uitbreiding van het aantal wettelijke vakantiedagen eveneens een wetswijziging (van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek).

b. Compensatie werkgevers

Het doorbetalen van een tijdelijk vanwege de sluiting van de scholen, kinderopvang en BSO's niet of minder productieve werknemer betekent dat de werkgever loon betaalt waar geen prestatie tegenover staat. Het kabinet heeft, ook vanwege met het pleidooi van CNV om een Calamiteitenfonds op te richten, de mogelijkheden verkend om werkgevers voor deze loonkosten te compenseren.

Compensatieregeling

Gezocht is naar een zo eenvoudig mogelijke regeling, om de werklust voor de uitvoering zo beperkt mogelijk te houden: een bedrag per werknemer met een kind onder de 13 jaar die bij de aanvragende werkgever in dienst is. Aanvraag en uitbetaling zouden pas later dit jaar plaats kunnen vinden in verband met de tijd die nodig is voor het opstellen en implementeren van een dergelijke regeling.

De vereiste eenvoud leidt er onvermijdelijk toe dat de regeling niet specifiek te richten is op de groep die met deze problematiek te maken heeft: huishoudens met jonge kinderen (<13) die door de sluiting van kinderopvang en basisscholen thuis zijn en waar alle ouders binnen het huishouden werken. Het dienstverband bij de aanvragende werkgever en

de aanwezigheid van kinderen zijn te controleren. Er kan echter niet vastgesteld worden of de werknemer het extra verlof daadwerkelijk heeft genoten. Met andere woorden: ongeacht de vraag of werknemers verlof hebben genoten, kan de werkgever compensatie aanvragen. Evenmin kan vastgesteld worden of de werknemer bijvoorbeeld een niet werkende partner (al dan niet vanwege de crisis) of recht op noodopvang heeft waardoor de noodzaak voor extra verlof niet aan de orde is. Dat maakt het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik bij een dusdanig eenvoudig vormgegeven regeling groot; er is immers geen link te maken met het doel van de regeling (extra verlof).

De vereiste eenvoud betekent eveneens dat moet worden gewerkt met een forfaitair bedrag: het is niet mogelijk om te kijken naar de specifieke situatie van de werkgever, hetgeen ook betekent dat er in die zin geen relatie is tussen het gedrag van de werkgever en de compensatie, noch tussen de compensatie en de individuele situatie van de werkgever. Daardoor zullen bij een dergelijke eenvoudige regeling veel werkgevers (substantieel) te weinig en andere juist te ruim worden gecompenseerd.

Met UWV is gesproken over de mogelijkheden om een dergelijke regeling uit te voeren. UWV heeft de extra inzet die nodig is om een regeling vast te stellen die voldoende zekerheid biedt aan werkgevers en werknemers en ook uitvoerbaar is, niet beschikbaar. De continuïteit van processen van uitkeringsverstrekking aan honderd duizenden mensen wordt in gevaar gebracht als er nog weer nieuwe opdrachten bij komen. De verandercapaciteit binnen UWV is zeer beperkt als gevolg van de NOW en diverse grote IT-projecten. Hierdoor zit er geen rek in de uitvoeringsorganisatie om nieuwe projecten uit te voeren.

Compensatie middels de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA)

Het kabinet heeft eveneens verkend of het mogelijk is compensatie te bieden aan werkgevers middels een afdrachtsvermindering. Compensatie van de werkgever voor het doorbetalen van een vanwege de sluiting van de scholen, KO en BSO's, minder of niet productieve werknemer via een afdrachtsvermindering zou betekenen dat een werkgever wanneer hij of zij met deze problematiek te maken krijgt een bepaalde korting mag toepassen op de loonbelasting en premies die hij voor een thuiszittende werknemer afdraagt.

Quarantaine

Met betrekking tot werknemers die op advies van het RIVM in quarantaine moeten blijven, speelt een vergelijkbaar vraagstuk als wanneer de scholen of opvang gesloten zijn. Immers, in beide gevallen kan een werknemer als gevolg van de coronamaatregelen in sommige gevallen niet werken. Het kabinet heeft eerder de opties verkend om werkgevers te compenseren voor het moeten doorbetalen van werknemers die tijdelijk niet of minder productief zijn omdat ze in quarantaine moeten. Daarbij is onder andere gekeken naar de mogelijkheid van een verlaging van de werkgeverspremies en naar een uitbreiding van de doelgroep van de Ziektewet. Bij die verkenning was de conclusie dat het niet mogelijk is te komen tot een zowel gerichte als uitvoerbare regeling om werkgevers te compenseren (Kamerstuk 35 420, nr. 237).

Zo'n afdrachtsvermindering (vergelijk bijvoorbeeld de WBSO en de BIK) is eigenlijk een fiscale subsidieregeling waarbij een uitvoerder toetst of de aanvraag van een werkgever aan de voorwaarden van de betreffende

regeling voldoet. Als dat het geval is geeft een uitvoerder een beschikking af waarin wordt vastgelegd wat het bedrag is dat als afdrachtvermindering in dat specifieke geval in aanmerking kan worden genomen. Vervolgens kunnen de bedrijven het bedrag van de afdrachtvermindering bij de loonaangifte in mindering brengen op de verschuldigde loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. De Belastingdienst toetst vervolgens steekproefsgewijs of de in de loonaangifte toegepaste afdrachtvermindering in overeenstemming is met de beschikking. De WVA voorziet niet in een afdrachtvermindering voor dit specifieke doel. Dat betekent dat er een nieuwe fiscale regeling moet worden gecreëerd waarin voorwaarden, condities, afbakening en (aanvraag)procedures moeten worden geregeld in de WVA, hetgeen niet eenvoudig is. De eerste vraag die bijvoorbeeld beantwoord zou moeten worden is op welke wijze productiviteitsverlies kan worden vertaald in een korting op de loonheffing, mede gegeven het feit dat de individuele omstandigheden van de werknemer van geval tot geval zullen verschillen. Hiervoor geldt dezelfde problematiek als hierboven beschreven. Er dient verder wetgeving te worden voorbereid die vervolgens het normale wetstraject, met bijbehorende doorlooptijd, moet doorlopen. Ook zal voor deze regeling een uitvoerder gevonden moeten worden die – net als RVO dat bijvoorbeeld doet bij de WBSO en de BIK – het recht op en de hoogte van de afdrachtvermindering kan vaststellen en controleren en de beschikkingen kan afgeven op basis waarvan een afdrachtvermindering kan worden geclaimd. Voor de voor de hand liggende uitvoerders, UWV in combinatie met de Belastingdienst, geldt echter dat zij niet de capaciteit hebben om een dergelijke complexe regeling uit te voeren. Tot slot zou een dergelijke regeling in de WVA grote risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik kennen.

2. Opties met financiële compensatie aan ouders

Het kabinet concludeert dus dat het niet mogelijk is te komen tot een regeling die werknemers extra verlof biedt en werkgevers voor de daardoor extra opgelopen kosten compenseert. Tegen die achtergrond heeft het kabinet ook gekeken naar de mogelijkheden om ouders die niet (volledig) konden of kunnen werken omdat hun kinderen thuis waren, direct financieel te ondersteunen. Deze ondersteuning kan ouders extra ruimte bieden om bijvoorbeeld onbetaald verlof op te kunnen nemen, extra vrije dagen te kopen of een oppas te betalen.

Het kabinet heeft, naast de algemene in de inleiding reeds opgenomen bedenkingen, sterke twijfels bij de doelmatigheid en effectiviteit van het direct financieel steunen van werkende ouders. Deze ouders hebben in de eerste plaats behoefte aan tijd om hun kinderen te ondersteunen, niet aan geld. Daarnaast is het niet vanzelfsprekend dat ouders de mogelijkheid en het recht hebben om onbetaald verlof op te nemen of extra vrije dagen te kopen. Een werkgever mag dat op bepaalde gronden weigeren. De werknemer is daarmee afhankelijk van de welwillendheid maar ook van de mogelijkheden van de werkgever. Zelfs een welwillende werkgever kan immers niet zomaar een (groot) deel van zijn personeelsbestand met onbetaald verlof laten gaan.

Vier opties zijn nader bekeken.

a. Eenmalige verhoging van de kinderbijslag voor kinderen t/m met 17 jaar

Het is mogelijk om per algemene maatregel van bestuur (AMvB) het basiskindbedrag in de Algemene Kinderbijslag wet (AKW) te verhogen voor kinderen tot en met 17 jaar. Als gevolg van de systematiek in de wet

is het juridisch niet mogelijk om alleen voor de doelgroep 0–11 jaar per AMvB een verhoging te regelen. Volgens de AKW-systematiek betekent een eenmalige verhoging van het basiskindbedrag met € 100 euro dat ouders voor 0–5 jarigen € 70 extra ontvangen, voor 6–11 jarigen € 85 extra en voor 12–17 jarigen € 100 extra.

Juridisch is deze optie complex. De grondslag in de wet om per AMvB de AKW te verhogen, biedt onvoldoende grondslag om dat eenmalig te doen. Hoewel het mogelijk is om per AMvB het kindbedrag in de AKW structureel te verhogen, zal de structurele verhoging vervolgens via wetswijziging ongedaan gemaakt moeten worden om de verhoging eenmalig te laten zijn: het is niet mogelijk het kindbedrag middels AMvB te verlagen. Normaliter duurt een wetstraject circa 18 maanden. Eventueel kan worden overwogen om de verhoging over zes kwartalen te verdelen, zodat in de tussentijd met een wetswijziging de verlaging naar het huidige niveau gerealiseerd kan worden. Dit vraagt uitvoeringstechnisch echter veel meer dan een eenmalige betaling.³

b. Eenmalig bedrag bovenop het basiskindbedrag

Het kabinet heeft ook de optie verkend van het uitkeren van een eenmalig bedrag bovenop het basiskindbedrag per kind. Omdat het hierbij niet gaat om een verhoging van het basiskindbedrag, hoeft het bedrag dat ouders ontvangen niet afhankelijk te zijn van de leeftijd van het kind.

Voor deze optie moet de wet aangepast worden, omdat het gaat om een eenmalige uitkering naast de reguliere betaling per kwartaal. Dat vergt een wetstraject waar normaliter circa 18 maanden voor staat.

c. Eenmalige verhoging van de kinderbijslag voor maximaal één kind per huishouden

Een algemene eenmalige verhoging van het basiskindbedrag betekent dat een huishouden met drie kinderen drie keer dat extra bedrag ontvangt en een huishouden met één kind één keer dat bedrag. Dat lijkt niet redelijk gegeven dat de behoefte aan vrije tijd om te zorgen voor beide ouders niet per sé zoveel uiteenloopt.

Een eenmalige verhoging voor maximaal één kind per huishouden past niet binnen de AKW-systematiek en zou een nieuwe regeling vergen. Dat vraagt om een systeemaanpassing en herprioritering van zaken die de SVB, die al een zware extra belasting ondervindt van de compensatieregelingen voor de kosten van de kinderopvang, niet op korte termijn kan realiseren. Zo'n aanpassing zou onder voorbehoud begin oktober gereed kunnen zijn, mits de opdracht tijdig wordt verstrekt. Dat betekent dat de betaling mee kan in het 4^e kwartaal met uitbetaling begin januari 2022. Ook deze optie vergt daarnaast een aanpassing van de wet, waar normaliter circa 18 maanden voor staat.

³ De kinderbijslag kent een kwartaalsystematiek met een betaling achteraf aan het begin van het volgende kwartaal. Wijzigingen kan je dus niet gedurende een kwartaal doorvoeren, maar voor de start van een nieuw kwartaal. Om goede dienstverlening te leveren voor alle burgers is het uitbetalen van een eenmalige verhoging op zijn vroegst haalbaar in Q3. Overigens zorgt dit wel voor extra druk op de uitvoering.

d. Een eenmalige uitkering aan huishoudens die de inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK) krijgen

De inkomensafhankelijke combinatiekorting is een heffingskorting voor de minstverdienende ouder met een kind jonger dan 12 en wordt uitgekeerd door de Belastingdienst. De groep die IACK ontvangt betreft dus vooral die huishoudens waar alle ouders werken en de problematiek rond het combineren van werk en de zorg voor thuisblijvende kinderen zich zou kunnen voordoen. Aansluiten bij deze doelgroep zou dus betekenen dat huishoudens waar een of beide ouders niet werken (en dus in veel gevallen voor de kinderen gezorgd kan worden) uitgesloten zijn. Het kabinet heeft gekeken of een regeling te maken is waar huishoudens die IACK ontvangen een eenmalige uitkering ontvangen.

Ook dit is echter geen sluitende afbakening. Immers geldt ook voor aansluiten bij deze doelgroep dat geen onderscheid gemaakt kan worden tussen ouders die wel en ouders die geen gebruik hebben gemaakt van de noodopvang. Eveneens kunnen huishoudens waar de ouders in deeltijd werken (en dus een deel van de week thuis zijn om voor de kinderen te zorgen) of huishoudens waar ouders zonder werk (maar met arbeidsinkomen) thuis zitten als gevolg van coronabeperkingen niet worden uitgesloten. Daarnaast kunnen ook ouders waarvoor de werkgever zorgt voor opvang niet worden uitgesloten. Anderzijds kan het in situaties voorkomen dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden van de IACK terwijl er in die situatie wel sprake kan zijn van een ouder die moet zorgdragen voor zijn of haar kind. Dat geldt bijvoorbeeld voor situaties van co-ouderschap (geen gelijkelijke verdeling van de zorg) of situaties waar een van beide ouders niet werkt maar ook niet voor de kinderen kan zorgen, bijvoorbeeld vanwege ziekte.

Daar komt bij dat de Belastingdienst voor 2020 en 2021 nog geen zekerheid heeft over wie recht heeft op de IACK. Voor een regeling die nu zou moeten worden uitgevoerd zou de Belastingdienst dus moeten uitgaan van een eerder jaar waarover de aanslag inkomstenbelasting is vastgesteld. Dit levert een inaccuraat beeld van de beoogde doelgroep op omdat sommige kinderen inmiddels de leeftijd van 12 jaar zullen hebben bereikt, omdat er sinds die tijd kinderen zijn geboren en omdat de huishoudsamenstelling veranderd kan zijn.

Een dergelijke regeling is daarmee dan ook nog steeds in sterke mate ongericht.

Met betrekking tot uitvoering door de SVB geldt dat ook het verstrekken van deze eenmalige uitkering niet past niet binnen de AKW-systematiek en een nieuwe regeling vergt. Dat vraagt om een systeemaanpassing die de SVB, die al een zware extra belasting ondervindt naar aanleiding van de compensatieregelingen voor de kosten van de kinderopvang, niet op korte termijn kan realiseren.

Ook voor de Belastingdienst past een eenmalige uitkering aan ouders met de IACK niet binnen de systemen en is een systeemaanpassing dus vereist die voorlopig niet kan worden doorgevoerd. Daar komt bij dat doordat de doelgroep niet goed kan worden vastgesteld, en de uitkering dus niet altijd bij de beoogde doelgroep terecht zal komen, de kans op bezwaar en beroep groot is. Net als voor andere uitvoerders geldt ook voor de Belastingdienst dat de extra inzet die nodig is voor een dergelijke regeling, nu niet beschikbaar is. Ook de Belastingdienst loopt tegen de grenzen van de uitvoerbaarheid en uitvoeringsmogelijkheden aan.

Geraamd budgettair beslag in (x in miljard euro)

		<i>eenheid</i>	<i>0 t/m 11 jaar</i>	<i>0 t/m 17 jaar</i>
			€ 500	€ 500
Enmalige verhoging basisbedrag	Kind		N.v.t.	1,4

Eenmalig extra bedrag	Kind	1,1	1,7
Eenmalige verhoging voor 1 kind per huishouden	Huishouden	0,7	0,9
Eenmalig bedrag per ouder die IACK ontvangt	Ouder	0,5	0,5

Conclusie

Naast de inhoudelijke bedenkingen die het kabinet bij deze opties voor financiële compensatie aan ouders heeft geldt dat voor elke optie eerst een juridische basis moet worden gecreëerd. Dat betekent dat geen van de opties op korte termijn uitvoerbaar is. Daarnaast betekenen alle opties extra werklast voor de uitvoering. Dat geldt met name voor de opties c en d, omdat voor deze opties een systeemaanpassing nodig is. Die extra uitvoeringslast betekent onvermijdelijk dat de dienstverlening onder druk komt te staan als een van vier genoemde opties geïmplementeerd en uitgevoerd zou moeten worden.

Tot slot

Het kabinet realiseert zich dat zij met de sluiting van basisscholen, kinderopvang en buitenschoolse opvang veel heeft gevraagd van werkende ouders en hun werkgevers. Dat heeft in sommige gevallen geleid tot druk op de thuissituatie en spanningen op de werkvloer. Het kabinet heeft dan ook, zoals in deze brief beschreven, uitgebreid de mogelijkheden verkend om werkgevers en werknemers in deze situatie te ondersteunen. Het is daarbij niet mogelijk gebleken te komen tot een tijdig uitvoerbare en gerichte regeling.

Het kabinet is blij dat scholen en de kinderopvang inmiddels open zijn. Dat is immers de meest directie manier om de ontstane druk op de thuis- en werksituatie te verminderen. Zij beseft echter ook dat er werknemers en werkgevers zullen zijn voor wie de gevolgen van de sluiting met de heropening niet ineens zijn verdwenen. Bijvoorbeeld omdat de kinderen nog niet de volle week naar school kunnen, omdat er vakantiedagen zijn opgenomen of omdat er extra kosten voor vervanging zijn gemaakt. En met de voortgaande sluiting van de BSO's zullen er nog steeds ouders zijn voor wie de combinatie van werk extra ingewikkeld is. Het kabinet hoopt daarom dat werkgevers en werknemers ook de komende tijd bereid zullen zijn flexibiliteit te (blijven) betrachten en er samen in goed overleg uit te komen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees