

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2231

Vragen van de leden **Karabulut** en **Langkamp** (beiden SP) aan de ministers voor Jeugd en Gezin en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *pleegzorgverlof bij crisisplaatsing* (ingezonden 19 maart 2010).

Antwoord van minister **Rouvoet** (Jeugd en Gezin), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 14 april 2010)

Vraag 1, 2, 3 en 4

Wat is uw oordeel over het feit dat mensen die pleegkinderen via een crisisplaatsing in huis nemen op geen enkele wijze worden gecompenseerd in verlofuren?<sup>1</sup>

Deelt u de mening dat het opnemen van vakantiedagen geen goede oplossing is om de opvang van een pleegkind bij crisisplaatsing in goede banen te leiden? Zo ja, hoe verklaart u dat dit in de praktijk toch voorkomt? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat het belangrijk is om pleegouders de ruimte en tijd te geven om het pleegkind vanuit de crisisopvang te begeleiden, gesprekken te voeren met pleegzorgbegeleiding, ouderbezoek etc.? Zo ja, deelt u de constatering dat de huidige verloffregelingen hier onvoldoende ruimte voor geven? Zo nee, waarom niet?

Delt u de mening dat een wettelijke regeling wenselijk is zodat mensen zich kunnen beroepen op het pleegzorgverlof bij crisisplaatsing? Zo ja, bent u bereid dit voorstel mee te nemen in de uitwerking van de modernisering van de verloffregelingen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 1, 2, 3 en 4

Het kabinet vindt het van groot belang dat mensen zich inzetten als pleegouder. Pleegouders ontvangen een pleegvergoeding en bij crisispleegzorg ontvangen de pleegouders een toeslag.

Het creëren van een apart verlofrecht voor deze groep acht het kabinet echter niet te verenigen met het karakter van het verlofstelsel. Verlof is een arbeidsvoorwaarde en dient in beginsel te worden geregeld tussen werkgever en werknemer. Het ligt in de rede dat een werknemer die ervoor kiest zich aan te melden als pleegouder voor de crisisopvang zich bewust is van de consequenties hiervan en deze bespreekt met de werkgever. Vanuit de in het Burgerlijk Wetboek geformuleerde uitgangspunten van goed werkgeverschap

<sup>1</sup> Melding (twee e-mails) van pleegouders aan de SP Tweede Kamerfractie, onderhands aan bewindspersoon verstrekt.

en goed werknemerschap is het aan werkgever en werknemer om in onderling overleg tot een oplossing te komen via bijvoorbeeld inzet van vakantiedagen, flexibiliteit in het arbeidspatroon of een ander arrangement. Wanneer alle zaken die als vanzelfsprekend behoren tot goed werkgeverschap en goed werknemerschap in wetgeving worden vastgelegd wordt dit begrip uiteindelijk inhoudsloos. Slechts voor uitzonderlijke situaties, waarin opname van verlof te allen tijde moet worden gewaarborgd, biedt de wet arbeid en zorg een wettelijk recht op (betaald) verlof. Deze situaties zijn scherp omschreven, omdat het gevolg hiervan is dat de kosten van het verlof verplicht door derden worden gedragen.

#### Vraag 5 en 6

Vindt u het rechtvaardig dat, wanneer kinderen voor lange tijd in een pleeggezin opgenomen worden, de pleegouders ter gewenning wel vier aaneengesloten weken verlof kunnen opnemen, terwijl dat bij een pleegkind vanuit de crisisopvang niet het geval is?

Bent u bereid per pleegzorgcrisisplaatsing (meestal zes weken) bijvoorbeeld twintig uur verlof toe te kennen, dat naar eigen inzicht van de pleegouders (in overleg met de werkgever) kan worden opgenomen? Zo ja, hoe gaat u hiervoor zorgen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 5 en 6

Wanneer kinderen duurzaam in een pleeggezin worden opgenomen biedt de Wet arbeid en zorg de mogelijkheid voor een verlof van vier weken voor beide pleegouders. Zoals de indieners terecht stellen betreft het hier verlof dat bedoeld is voor gewenning van het kind in het gezin. Die gewenningsnoodzaak ontbreekt wanneer het kind slechts voor korte tijd in het gezin verblijft.

Dit laat onverlet dat een crisisplaatsing uiteindelijk kan uitmonden in een duurzame plaatsing, waarna alsnog recht ontstaat op pleegzorgverlof indien aan de voorwaarden is voldaan. Volgens de huidige wet kan pleegzorgverlof worden opgenomen vanaf twee weken voorafgaand aan het formele moment van plaatsing. Omdat het proces van gewenning, zeker in gevallen als deze, soms al eerder aanvangt, onderzoekt het kabinet in het kader van het wetsvoorstel modernisering verlof en arbeidstijden de mogelijkheden om het verlof flexibeler te kunnen opnemen. Een apart verlofrecht voor crisisplaatsing acht het kabinet zoals gezegd niet wenselijk.