

AH 1741
2020Z25443

Antwoord van minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
(ontvangen 17 februari 2021)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020-2021, nr. 1409

Vraag 1:

Bent u bekend met het bericht "Thuiswerken met peuter of baby? Dat is een illusie"?¹

Antwoord 1:

Ja.

Vraag 2:

Deelt u de mening dat het combineren van (thuis)werk, onderwijs en zorg, als gevolg van de tijdelijke sluiting van scholen en kinderopvang in het kader van de lockdown, voor (werkende) ouders een grote opgave is?

Vraag 3:

Ontvangt u ook signalen van ouders voor wie dit knellende situaties oplevert, omdat niet tot goede afspraken tussen werkgevers en werknemers kan worden gekomen, dat ouders met een cruciaal beroep desondanks niet terecht kunnen voor noodopvang bij school of kinderopvang (vanwege te weinig plek of te weinig medewerkers), of dat om een werkgeversverklaring wordt gevraagd terwijl dat niet nodig is? Van welke aard

en in welke mate ontvangt u deze signalen?

Antwoorden 2 en 3:

Ik deel de mening dat het combineren van (thuis)werk, onderwijs en zorg, als gevolg van de tijdelijke sluiting van scholen en kinderopvang, een zware last heeft gelegd op ouders. Dit heeft veel flexibiliteit en inspanning gevraagd van ouders en het is goed om te kunnen constateren dat veel werkgevers hier begrip voor (hebben) kunnen opbrengen voor hun werknemers.

Nu de dagopvang, gastouderopvang en het basisonderwijs per 8 februari weer geopend zijn, is de situatie in veel gezinnen in belangrijke mate verbeterd. Het niet heropenen van de buitenschoolse opvang zal er nog steeds voor zorgen dat ouders (thuis)werk en zorg moeten combineren. Dit is een vervelende situatie voor die ouders. Echter omdat dagopvang,

¹ RTL Nieuws, <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5203486/schoolsluiting-werken-kinderen-stichting-werkende-ouders>, 16 december 2020.

gastouderopvang en basisonderwijs wel open zijn, gaat het om een kleiner aantal ouders en om een gedeelte van de dag.

De buitenschoolse opvang biedt nog steeds noodopvang aan kinderen van (een) ouder(s) met een cruciaal beroep en kinderen in een kwetsbare positie. Vanuit de overheid geldt (en gold) echter geen verplichting voor een ouder met een cruciaal beroep om een werkgeversverklaring te overleggen. Tot nu toe heb ik geen signalen ontvangen waaruit blijkt dat kinderen van (een) ouder(s) met een cruciaal beroep geweigerd worden voor noodopvang in de buitenschoolse opvang, omdat hierop een te groot beroep wordt gedaan

Vraag 4:

Hoezeer bieden de afspraken die sociale partners in cao's over (calamiteiten)verlof maken volgens u voldoende oplossing voor in een lockdownsituatie als de huidige?

Vraag 5:

Hoe zou u kunnen bevorderen dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek gaan om knellende situaties te voorkomen of op te lossen? Welke ondersteuning is er voor ouders en werkgevers om er samen goed uit te komen? In welke mate wordt deze ondersteuning gevonden en wordt er gebruik van gemaakt?

Antwoorden 4 en 5

De huidige situatie waarin ons land verkeert heeft een grote impact op het leven en werken van velen. De gevolgen van de coronacrisis en de maatregelen die zijn genomen om deze crisis aan te pakken hebben voor iedereen andere (praktische) consequenties. De behoefte aan ondersteuning en de regelmogelijkheden van werknemers en werkgevers zijn sterk afhankelijk van hun individuele situatie. Daarom zijn maatwerkafspraken tussen werkgevers en werknemers met oog voor de wederzijdse beperkingen en mogelijkheden van groot belang. Cao-afspraken over het toekennen van verlof kunnen daarbij behulpzaam zijn. De verlofwetgeving biedt daarbij de basis. In cao-verband kunnen voorts aanvullende afspraken te maken ten gunste van de werknemer. In mijn overleggen met sociale partners komt deze thematiek uiteraard aan de orde. Bij de beantwoording van de vragen 9 en 10 wordt hierop nader ingegaan.

Vraag 6:

Bent u bekend met de voorstellen van onder meer FNV en de Stichting Voor Werkende Ouders over verlof voor ouders tijdens de lockdown, zolang scholen en kinderopvang gesloten zijn? Wilt u hier inhoudelijk op reageren?

Vraag 7:

Bent u bekend met de (tijdelijke) corona verlofregelingen in België (coronaverlof), Duitsland (collectieve afspraken over extra verlofdagen), Oostenrijk (bijzonder zorgverlof) en

Noorwegen (extra care benefitdagen)? Waarom heeft Nederland geen (tijdelijke) corona verlofregeling?

Vraag 8:

Klopt het dat in Nederland op dit moment een wettelijke basis en uitvoeringsstructuur ontbreken om, naar buitenlands voorbeeld, een snelle uitvoering van een tijdelijke corona verlofregeling mogelijk te maken?

Antwoord 6, 7 en 8:

De FNV heeft op 14 december werkgevers opgeroepen om coulance te betrachten ten aanzien van werknemers die extra verlof willen opnemen. Aan de overheid wordt gevraagd om meer te doen om werkende ouders te ondersteunen met daarbij een verwijzing naar het feit dat in veel andere landen, waaronder België, verlofregelingen bestaan. Ook de Stichting Voor werkende ouders bepleit een verlofregeling.

Ik hecht eraan op te merken dat in veel bedrijven werkgevers en werknemers onderling tot werkafspraken komen om zo goed mogelijk recht te doen aan de verplichtingen van het werk en de zorgtaken thuis. Desondanks vergt de huidige situatie veel van iedereen. Een verlofregeling zou daarbij een welkome ondersteuning kunnen zijn voor ouders van wie de kinderen niet naar school of kinderopvang kunnen.

In de vier genoemde landen, België, Duitsland, Oostenrijk en Noorwegen, kunnen ouders die werknemer zijn extra betaald verlof opnemen in verband met de coronamaatregelen en de sluiting van scholen waar ook ouders in deze landen mee te maken hebben (gehad). Hoewel de regelingen per land verschillen, kan in al deze landen gebruik gemaakt worden van bestaande regelingen voor betaald verlof. Zo is in België de regeling voor betaald ouderschapsverlof in het najaar van 2020 tijdelijk uitgebreid met extra verlofdagen tegen een forfaitair bedrag. De regeling geldt voor werknemers die een baan voor tenminste 75% procent hebben. Verlof is mogelijk voor 20% of 50% van de werktijd. De uitkering bij 50% verlof bedraagt circa € 440 per maand. In Duitsland wordt – afhankelijk van de regeling die men gebruikt – 67% of 90% van het loon doorbetaald. In Oostenrijk kunnen ouders maximaal 4 weken extra verlof opnemen met behoud van loon. De werkgever krijgt de loonkosten per werknemer vergoed via het ministerie van Financiën. Ook in Noorwegen betaalt de overheid het volledige loon over enkele weken extra verlof. Voor bepaalde doelgroepen bestaan in de diverse landen aanvullende voorzieningen.

In tegenstelling tot de genoemde landen heeft Nederland op dit moment geen voorziening voor (ouderschaps)verlof waarbij de overheid de loonkosten vergoedt of een uitkering verstrekt en waarbij eenvoudig kan worden aangesloten om een corona verlofregeling uit te voeren. Onze uitgangspositie is dus anders dan in de genoemde landen.

Vraag 9:

In hoeverre zou een tijdelijke verruiming van het bestaande calamiteitenverlof een oplossing kunnen bieden voor ouders en werkgevers, al dan niet in combinatie met een quarantaineregeling? Hoezeer biedt de aangenomen motie-Palland c.s. over het tegemoetkomen van werkgevers en werknemers bij knellende situaties die ontstaan door quarantainemaatregelen (Kamerstuk [35420, nr. 174](#)) hiervoor mogelijkheden?

Vraag 10:

Zou u het wenselijk vinden dat er in de toekomst een flexibele crisisverlofregeling komt die ouders bij langdurige crises in staat stelt het (thuis)werken met zorg- en onderwijstaken te combineren? Zo ja, waarom en zo nee, waarom niet?

Antwoord 9 en 10

Het calamiteitenverlof is bedoeld voor korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen. Het loon wordt volledig doorbetaald. Het staat werkgevers en werknemers vrij om al dan niet in cao-verband voor werknemers af te wijken van de wettelijke bepaling. Maar de aard van het calamiteitenverlof als zijnde bedoeld voor een 'korte, naar billijkheid te berekenen tijd' staat op gespannen voet met een aanzienlijke verlenging van de duur van dit verlof.

In de brief van het kabinet van 9 december 2020 over de aanpassingen in het economische steun- en herstellepakket als gevolg van de ontwikkeling in de bestrijding van het coronavirus is onder meer ingegaan op de motie Palland c.s. Met de regeling Tijdelijke ondersteuning noodzakelijke kosten (TONK), gericht op huishoudens die door omstandigheden in ernstige financiële problemen dreigen te komen, is invulling gegeven aan deze motie.

Voor het overige verwijs ik u naar de brief van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport d.d. 20 januari 2021 over de corona noodmaatregelen.² In deze brief wordt ook ingegaan op de mogelijkheden voor extra coronaverlof. Uiteengezet is dat extra coronaverlof voor ouders met compensatie vanuit de overheid helaas geen begaanbare route is gebleken. Los van de vraag over de wenselijkheid, is een uitvoerbare oplossing voor de invoering van een flexibele regeling voor crisisverlof niet gevonden tijdens overleggen met sociale partners. Ik zal u hierover nader informeren als reactie op de motie Smeulders / Van Weyenberg van 28 januari 2021, waarin de regering wordt verzocht om de Kamer te informeren over reeds verkende opties met betrekking tot coronaverlof en in geval van verlengde sluiting van de basisscholen samen met sociale partners een ultieme poging te doen om tot een coronaverlofregeling te komen.³

² Kamerstuk 25 295, nr. 912.

³ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020-2021, nr. 9.