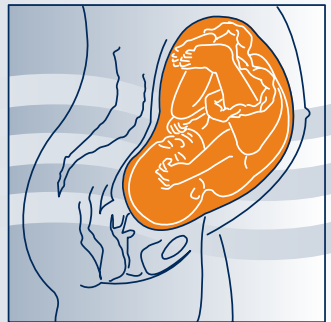
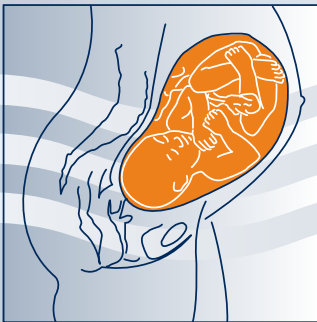
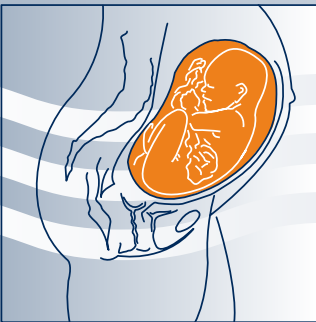
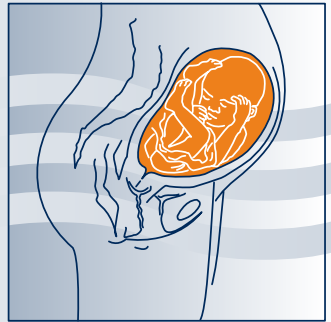
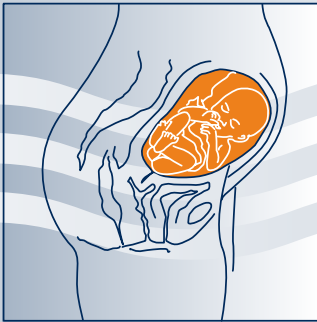
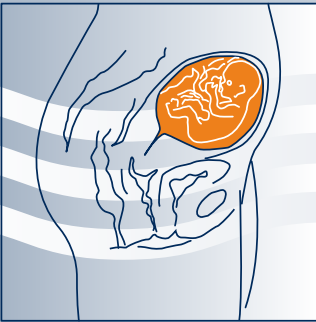
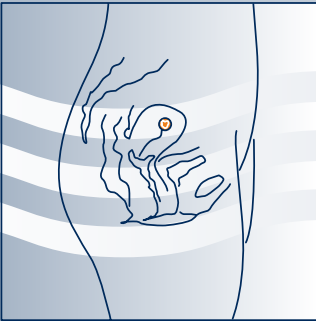


Alles over Werk en Zwangerschap



Alles over Werk en Zwangerschap

Je hebt een baan, je bent zwanger, of wilt dat binnenkort worden. Waar krijg je allemaal mee te maken in je werk? En waar loop je tegenaan als je eenmaal moeder bent? Deze brochure geeft in alfabetische volgorde per onderwerp aan wat er kan gaan spelen, waar je mee te maken kunt krijgen en wat je rechten en plichten zijn. Op die manier wordt dieper ingegaan op de informatie die beknopt is aangesneden in de folder *Werk & Zwangerschap*. Wil je weten waar je per maand mee te maken krijgt? Ook dat kan. We hebben een inhoudsopgave gemaakt met onderwerpen per maand.

FNV Bondgenoten helpt bij het opkomen voor je belangen in relatie tot je werk, ook als je zwanger bent. Dat doen we op verschillende manieren. Neem eens een kijkje op www.fnvbondgenoten.nl.

Inhoudsopgave per maand

pagina

Voor je zwanger bent

- FNV 10
- FNV Bondgenoten 11
- Gevaarlijke Stoffen 12
- Pesticiden 24
- Reprotoxische stoffen 24

1^e maand

- Arbeidsomstandigheden 6
- Etiketten lezen 10
- Handreiking Arbomaatregelen zwangerschap en arbeid 13
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) 26
- Straling 28
- Virussen en bacteriën 29

2^e maand

- Arbo-dienst 6
- Cao 9
- Lichamelijk zwaar werk 18
- Melden zwangerschap en verlof 19
- Staan 28
- Solliciteren 27
- Tillen 6

3^e maand

- Ploegendienst 24
- Nachtdienst 21
- Miskraam 21
- Trilling 28
- Zwangerschapsverklaring 35

4^e maand

- Stress en werkdruk 28
- Geluid 11
- Werktijden 29
- Zwangerschapsonderzoeken 34

5^e maand

- Ontslag 22
- Pauze 24
- Ziek tijdens zwangerschap 32

6^e maand

- Beeldschermtachograaf 7
- RSI-achtige klachten 27
- Zwangerschaps- en bevallingsverlof 35

7^e maand

- Arbeidscontract 6
- Tijdelijk contract 28

8^e maand

- Financiële consequenties 10
- Zelfstandigen zonder personeel 31

9^e maand

- Geboorte 11
- Ziek tijdens verlof 32

Maand 1 na bevalling

- Kraamverlof 18
- Partner 24

Maand 2 na bevalling

- Deeltijdwerk 10
- Minder werken 20
- Ouderschapsverlof 22
- Wet aanpassing arbeidsduur 29

Maand 3 na bevalling

- Borstvoeding 8
- Kinderopvang 13
- Kolven op de werkplek 16
- Ziek na de bevalling 32

Maand 4 na bevalling

- Calamiteitenverlof 8
- Zorgverlof kortdurend 33
- Zorgverlof langdurend 34

Nuttige adressen

38

A

Arbeidscontract

Als je zwanger bent en een arbeidsovereenkomst hebt, kun je aanspraak maken op wettelijke bepalingen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit geldt ook voor vrouwen die werken als alfahulp, huishoudelijke hulp, als thuiswerker of als u ondernemer bent of meewerkend echtgenote.

De rechten gelden ook als je een 0-uren contract hebt of een contract voor een beperkt aantal uur.

Het is goed om te weten dat je zwangerschapsverlofuitkering gebaseerd wordt op het inkomen in het kalenderjaar voordat je de uitkering krijgt.

En dus niet op basis van het aantal uren waarvoor je een contract hebt!

Voor meer informatie: www.uvw.nl

Arbeidsomstandigheden

Tijdens je zwangerschap zijn goede arbeidsomstandigheden van groot belang. Let daarom op als je moet werken met gevaarlijke stoffen, reprotoxische stoffen (stoffen die van invloed zijn op de voortplanting), pesticiden, virussen en bacteriën. Let ook op met werk waarbij je te maken krijgt met tillen, geluid, trillingen, straling, werken in ploegendienst, nachtdienst, RSI-klachten, maar ook stress en werkdruk. Voor elk van deze onderwerpen vind je in deze brochure een toelichting.

Als je zwanger bent, is het belangrijk dat je dit meldt bij je werkgever. Je werkgever moet jou dan voorlichten over de mogelijke (extra) risico's die zich kunnen voordoen op je werk gedurende de zwangerschap. In de RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie, zie RI&E) moet aandacht besteed worden aan de veiligheid en gezondheid van werkneemster tijdens de zwangerschap na de bevalling en tijdens de periode van borstvoeding.

Arbo-dienst/ bedrijfsarts

Je kunt bij de Arbo-dienst van je bedrijf of de bedrijfsarts terecht voor meer informatie over de risico's die je loopt als zwangere tijdens je werk. Je werkgever moet je voorlichten, maar als je daarna nog vragen hebt of twijfelt, kan je dus bij de Arbo-dienst of bedrijfsarts terecht.

Ook als je tijdens je werk gezondheidsklachten krijgt of in discussie raakt met je werkgever omdat je als gevolg van je klachten je werk niet meer goed kunt doen, kan je een beroep doen op de Arbo-dienst of bedrijfsarts. Kom je daar niet verder mee of krijg je een onbevredigend antwoord, weet dan dat je altijd recht hebt op een second opinion, bij het UWV.

Voor leden van FNV Bondgenoten is er ook de Arbo-telefoon: 030-2738738.

B

Babyproofbox

FNV Bondgenoten heeft samen met FNV Bouw voor verschillende sectoren babyproofboxen ontwikkeld om zo te waarschuwen voor stoffen die gevaarlijk zijn voor de voortplanting. De boxen zijn ontwikkeld voor de metaal, chemie, farmacie, meubel- en houtindustrie en de schildersbranche. De box is gevuld met praktische informatie over welke stoffen gevaarlijk zijn, hoe de stoffen te herkennen zijn en welke risico's werknemers lopen. Ook bevat de box informatie wat werknemers zelf kunnen doen om de wijze van gebruik van de gevaarlijke stoffen te verbeteren. De babyproofbox is aan te vragen bij de arbotelefoon van FNV Bondgenoten 030-2738738.

Kijk ook op www.arbobondgenoten.nl/babyproofbox.

► Zie ook: *Gevaarlijke stoffen*

Beeldschermtachograaf

Als je door je zwangerschap RSI-achtige klachten hebt gekregen, kan de Beeldschermtachograaf je helpen. De Beeldschermtachograaf bewaakt intensiteit en duur van beeldschermwerk en geeft suggesties voor (herstel) oefeningen. Als een persoonlijke coach helpt het programma je om gezonder te werken en nek-, schouder- en armklachten (RSI of CANS) te voorkomen. Het programma past de nieuwste inzichten uit ergonomisch onderzoek toe en toetst bovendien je computergebruik aan de Nederlandse Arbo-wet. De Beeldschermtachograaf kan je gratis testen gedurende 120 werkuren. Hij helpt je meer inzicht te krijgen in jouw werkgewoonten en geeft je persoonlijke ondersteuning bij het ontwikkelen van een gezonde werkwijze. De demonstratieversie is volledig functioneel, waardoor je een reëel beeld krijgt van alle mogelijkheden en het gebruiksgemak van de Beeldschermtachograaf! Kijk op www.beeldschermtachograaf.nl

► Zie ook: *RSI-achtige klachten*

Bestrijdingsmiddelen

In de agrarische sector wordt veel gewerkt met bestrijdingsmiddelen, ook wel pesticiden/gewasbeschermingsmiddelen genoemd. Uit onderzoek blijkt dat een aantal van die stoffen nadelige effecten hebben op de vruchtbaarheid, de zwangerschap en het ongeboren kind. Voorbeelden van geconstateerde invloeden: het duurt langer om zwanger te worden, een kortere zwangerschap en daarmee samenhangend: meer vroeggeboortes en een lager geboortegewicht van de kinderen. Het is zaak om waar mogelijk het werken met deze stoffen te vermijden. Mocht je toch met deze middelen moeten werken,

gebruik dan de juiste persoonlijke beschermmiddelen. Wees gedurende de zwangerschap extra alert op de herbetredingstijd.

► *Zie ook: Gevaarlijke stoffen en Reprotoxische stoffen*

Borstvoeding

Je hebt recht om moedermelk af te kolven als je borstvoeding geeft en werkt. Verderop in deze folder lees je er meer over. Het is wel belangrijk om te weten of je in deze periode met gevaarlijke stoffen werkt, want die kunnen via de moedermelk bij je kindje terechtkomen.

► *Zie: Kolven op de werkplek en gevaarlijke stoffen*

Calamiteitenverlof

Dit is het recht op kort verlof wanneer zich een calamiteit voordoet. Het is kort verlof voor werknemers die vanwege plotselinge onvoorziene problemen moeten verzuimen om een probleem op te lossen. Denk dan bijvoorbeeld aan een ziek kind, ziekenhuisopname van een partner, enzovoort.

Er is een verschil tussen enerzijds calamiteitenverlof en anderzijds zorgverlof. Calamiteitenverlof is het recht om in onvoorziene situaties kort verlof op te nemen om zaken te regelen. Zorgverlof is het recht om zelf in onvoorziene situaties voor een ziek kind of zieke naaste te zorgen.

De werknemer heeft recht op (calamiteiten)verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (waaronder de bevalling van de partner);
- b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden (hieronder valt bijvoorbeeld de aangifte van het kind bij de burgerlijke stand);
- c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

De wet Arbeid en Zorg regelt ook nog andere zaken omtrent calamiteitenverlof:

- Meldingsverplichting: de werknemer meldt vooraf, of zo spoedig mogelijk, dat hij aanspraak maakt op calamiteitenverlof, onder opgave van reden.
- Informatieverplichting: de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten.

- Loon: om te weten of je loon wordt doorbetaald moet je in je cao kijken en nagaan wat er is geregeld door de werkgever en de ondernemingsraad. Is er niets afgesproken, dan wordt je loon gewoon doorbetaald.
- Vakantiedagen: het kan zijn dat de uren of de dag die je nodig hebt voor het calamiteitenverlof wordt ingehouden van je vakantiesaldo. Dit mag alleen als dit in de cao of in een personeelsregeling is afgesproken. Ook kan de werkgever hiervoor van jou instemming gevraagd hebben om deze verlofdagen aan te merken als vakantiedagen. Is dat allemaal niet het geval, dan geldt dat het calamiteitenverlof niet ten laste komt van de vakantiedagen.
- De werknemer houdt ten minste recht op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen. De werknemer die slechts recht heeft op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen, zal dus geen vakantiedagen kunnen “inleveren” als hij aanspraak maakt op het calamiteitenverlof!

Bestaat er in jouw organisatie recht op kortdurend zorgverlof?

Als er in jouw organisatie afspraken zijn gemaakt over kortdurend zorgverlof dan eindigt calamiteitenverlof na één dag en gaat over in recht op kortdurend zorgverlof.

Voorwaarde is dat de wettelijke regeling Kortdurend Zorgverlof in de betreffende organisatie van kracht is, en aan de voorwaarden gesteld in deze regeling wordt voldaan.

► *Zie ook: Zorgverlof Kortdurend*

Cao

De afkorting cao staat voor Collectieve Arbeids Overeenkomst. Een cao wordt afgesproken door sociale partners: de werkgevers- en de werknemersorganisaties (de vakbonden) en geldt voor werknemers in een bepaalde sector of bedrijf. In een cao staan afspraken over de algemene arbeidsvoorwaarden die gelden voor de werknemers in de sector of het bedrijf. Je kunt denken aan lonen, functiebenamingen, overwerkvergoedingen, vakantie rechten, verlof rechten, werktijden, kinderopvangmogelijkheden, beschermende maatregelen voor de (zwangere) medewerkers op de werkplek en andere zaken. De afspraken die in een cao gemaakt zijn, gaan boven de wet. Dat betekent bijvoorbeeld dat als er afspraken zijn gemaakt over een langere verlofperiode, je werkgever zich daaraan moet houden.

Wanneer je niet zeker weet of een cao voor jou van toepassing is kun je contact opnemen met de vakbond.

Mocht je meer over de vakbond willen lezen, kijk dan ook eens op www.fnv.bondgenoten.nl. Wil je lid worden bel dan met de klantenservice van FNV Bondgenoten (0900- 9690, lokaal tarief).

► Zie ook: *FNV en FNV Bondgenoten*

Deeltijdwerk

► Zie: *Minder werken en Wet Aanpassing Arbeidsduur*

Etiketten lezen

► Zie: *Gevaarlijke stoffen, Reprotoxische stoffen en Pesticiden*

Financiële consequenties

Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt je salaris gewoon doorbetaald. Toch is het goed na te gaan of er geen andere financiële consequenties zijn. Denk bijvoorbeeld aan extra inkomsten uit overwerk of onregelmatigheidstoeslag die tijdens je verlof mogelijk wegvallen. Je kunt ook de cao raadplegen om te kijken of er aanvullende afspraken zijn gemaakt.

FNV

De FNV is met 1,2 miljoen leden de grootste vakcentrale van Nederland. De aangesloten vakbonden dekken samen nagenoeg alle sectoren van onze maatschappij. De FNV is er voor iedereen: jong en oud, werknemers, zelfstandigen, mensen met een uitkering en gepensioneerden. Dus ook voor zwangeren!

Van alle vormen van verlof is zwangerschaps- en bevallingsverlof de alleroudste. De FNV heeft er mede voor gezorgd dat de vrouw een stevige bescherming van de wet kreeg. Vrouwen mogen bijvoorbeeld niet worden ontslagen omdat zij zwanger zijn en ook niet tot een maand na het bevallingsverlof. Bij veranderingen van uitkeringen is het ook altijd nodig dat de FNV de politiek op consequenties wijst voor zwangere vrouwen. Informatie blijft nodig om werkgevers te herinneren aan wettelijke verplichtingen. De wettelijke basis wordt door FNV-bonden in cao's vaak nogmaals vastgelegd. Maar er zijn meer cao-regelingen nodig voor vrouwen die na de wettelijke periode van bevallings- en zwangerschapsverlof toch meer tijd aan hun kind willen besteden.

De FNV spreekt werkgevers verder tijdens onderhandelingen aan op het zorgen voor vervanging van zwangere werkneemsters. Het is vervelend

wanneer andere collega's al het werk moeten overnemen, zeker wanneer de werkdruk toch al hoog is.

FNV Bondgenoten

FNV Bondgenoten is met zijn 476.000 leden de grootste FNV-bond. De bond is er voor iedereen in de detailhandel, dienstverlening, industrie, metaal en vervoer. Zij kunnen bij FNV Bondgenoten terecht met al hun vragen op het gebied van werk en inkomen. Onze cao-onderhandelaars, loopbaanadviseurs, belastingconsulenten, juristen en vele andere deskundigen zetten zich dagelijks in voor de leden. Zodat die sterker staan in hun werk.

Word lid!

Met het lidmaatschap van FNV Bondgenoten sta je persoonlijk én samen met de andere leden sterker. Word daarom lid. Voor meer informatie over FNV Bondgenoten en het lidmaatschap: kijk op www.fnvbondgenoten.nl. Lid worden kan ook via telefoonnummer 0900-9690 (lokaal tarief).

Geboorte

Zodra je kind geboren is moet je dat bij een aantal instanties melden:

- bij je werkgever en bij die van je partner
- bij de gemeente waar het kind geboren is
- bij de ziektekostenverzekering waar het kind verzekerd wordt

Je partner heeft tijdens de bevalling en voor het aanmelden van het kind bij de burgerlijke stand recht op calamiteitenverlof. Daarnaast bestaat er na de bevalling kraamverlof voor de partner. Dat kan per cao verschillen, maar twee dagen is op dit moment bij wet geregeld. De wens van de FNV is om dit verlof uit te breiden.

Geluid

Hard geluid kan schadelijk zijn voor het kind in je buik. Zorg daarom dat je niet wordt blootgesteld aan geluid dat harder is dan 80 dB (A). Om te weten of geluid te hard is, kan je de volgende regel hanteren: moet je je stem verheffen tegen iemand die tegenover je staat om je verstaanbaar te maken? Dan is wat betreft omgevingsgeluid de grens overschreden. Een popconcert of disco levert dus ook te veel lawaai op.

Werknemers in de (metaal)industrie, kinderopvang, zwembaden en in de varkenshouderij krijgen al snel te maken met een geluidsoverschrijding.



Gevaarlijke stoffen

Als je werkt met gevaarlijke stoffen moet je natuurlijk altijd voorzichtig zijn. Er zijn bepaalde stoffen, zoals kankerverwekkende en zogenaamde reprotoxische stoffen, die zowel bij mannen als vrouwen extra risico's met zich meebrengen voor de vruchtbaarheid of het ongeboren kind. En ook als je borstvoeding geeft en werkt, kunnen gevaarlijke stoffen via de melk bij je kindje terechtkomen.

In verschillende beroepen kan je hiermee in aanraking komen. Bijvoorbeeld als je werkt in de schoonmaak, in een laboratorium, maar ook wanneer je werkt in de metaal, als schilder, verpleegkundige, apothekersassistente of als je in de tuinbouw werkt met bepaalde bestrijdingsmiddelen. Iedere werkgever hoort een inventarisatie te maken van de risico's die werknemers lopen, ook als het gaat om deze gevaarlijke stoffen. Vraag je werkgever er naar en lees door waar de risico's zitten. Bij twijfel kun je ook naar het spreekuur van de Arbo-dienst en advies vragen aan de bedrijfsarts. Voor leden is er de Arbo-telefoon van FNV Bondgenoten: 030 - 273 87 38.

Er zijn drie hoofdcategorieën van 'gevaar':

1. acute veiligheidsbedreiging. Bijvoorbeeld brandbare stoffen of stoffen die een explosie kunnen veroorzaken..
2. acuut toxische stoffen. Bijvoorbeeld stoffen die bedwelmend of verstikkend zijn.
3. chronisch toxische stoffen. Bijvoorbeeld stoffen die op lange termijn schade aan de luchtwegen, zenuwstelsel of de voortplantingsorganen veroorzaken. Ook stoffen die huid en luchtwegallergieën en kanker kunnen veroorzaken, vallen hieronder.

De Arbo-wet verplicht de werkgever om de gevaren en risico's van gevaarlijke stoffen voor de veiligheid of gezondheid van de werknemer zoveel mogelijk bij de bron te voorkomen of beperken. Het is goed om te weten dat de werkgever verplicht is je binnen twee weken nadat je je zwangerschap hebt gemeld, voor te lichten over de risico's die je loopt tijdens je werk.

In het kader van het Arbobeleid is de werkgever daarnaast verplicht om maatregelen te nemen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen door gevaarlijke stoffen en om de gevolgen daarvan voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

Van elke nieuw stof die hij levert, moet de leverancier een (Nederlandstalig) Veiligheids Informatie Blad (VIB)meesturen. In het Engels: Material Safety Data Sheet ofwel MSDS. Werknemers moeten inzage kunnen hebben in die bladen, liefst dicht bij de werkplek.

Is een Veiligheids Informatie Blad niet aanwezig? Dan kan je:

- je leidinggevende er om vragen;
 - de leverancier opbellen en vragen het op te sturen;
 - informeren bij de Arbo-dienst op het arbeidsomstandighedenspreekuur;
 - zelf informatie opzoeken op internet;
 - de Arbo-telefoon van FNV Bondgenoten bellen: 030 – 273 87 38
- Zie ook: *Babyproofbox, Geluid, Pesticiden, Reprotoxische stoffen, Straling, Trillingen, Virussen en bacteriën*

Gewasbeschermingsmiddelen:

► Zie: *Bestrijdingsmiddelen.*



Handreiking arbomaatregelen zwangerschap & arbeid

Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben gezamenlijk een handreiking arbomaatregelen zwangerschap & arbeid ontwikkeld. In dit boekje staat helder weergegeven hoe je om moet gaan met een zwangere werknemster. Je kunt de handreiking gebruiken als handig naslagwerk. Kijk ook op www.arbobondgenoten.nl/zwangerschap.



Kinderopvang

In Nederland bestaan drie vormen van kinderopvang voor kinderen van 0-4 jaar.

1. *Dagopvang*
Dagopvang is bedoeld voor kinderen van 0 tot 4 jaar van ouders die werken of studeren. Een standaard kinderdagverblijf is van maandag tot en met vrijdag open van 8.00 tot 18.00 uur.
2. *Kinderopvang bij een gastouder*
Deze vorm van kinderopvang komt tot stand door tussenkomst van een gastouderbureau en wordt verzorgd door een ander dan de ouder/verzorger en behelst ten hoogste vier niet-eigen kinderen (gastouderopvang).
3. *Kinderopvang in een ouderparticipatiecrèche*
Dit zijn kinderdagverblijven, waar de ouders de opvang van de kinderen zelf doen, onbezoldigd.

Voor schoolgaande kinderen bestaat er de buitenschoolse opvang of naschoolse opvang. Die is bestemd voor kinderen die naar de basisschool gaan, dus van 4 jaar tot en met de leeftijd waarop zij de basisschool verlaten, meestal 12 jaar. De opvang vindt na schooltijd plaats en in de schoolvakanties de hele dag.

Naast deze vormen bestaat er ook nog opvang voor kinderen met een handicap, opvang buiten de standaard werktijden van 9- 5 uur (bijvoorbeeld opvang in de nacht) etc. Echter deze vormen van opvang zijn niet overal in Nederland beschikbaar.

Hoe vind je een geschikt kinderdagverblijf?

In de telefoongids van je gemeente kan je vast een aantal kinderdagverblijven vinden. Bel gewoon een kinderdagverblijf op dat in de buurt is en vraag om een rondleiding. Informeer ook bij vrienden, vriendinnen, burens etc. naar hun ervaringen. En meld vooral je kind snel aan, bij voorkeur bij meerdere kinderdagverblijven. Want helaas, er zijn soms wachtlijsten.

Wat kost kinderopvang?

De kosten voor kinderopvang variëren per kinderdagverblijf, de meeste kinderdagverblijven hanteren een uurtarief dat ligt rond het maximumuurtarief dat de overheid heeft vastgesteld. In 2009 is het maximumuurtarief vastgesteld op 6,10 euro per uur.

Een deel van de kosten voor de kinderopvang kunnen ouders terugkrijgen via de Belastingdienst/Toeslagen.

De hoogte van de kinderopvangtoeslag is afhankelijk van

- het aantal kinderen dat gebruik maakt van de kinderopvang;
- de prijs van de kinderopvang;
- het aantal uren opvang per kind;
- het door de Belastingdienst vastgestelde verzamelinkomen van de ouders.
- of ouders werken of een bijdrage kinderopvang krijgen via het UWV of de gemeente.

De hoogte van de kinderopvangtoeslag die ouders ontvangen bestaat uit twee delen:

- de vaste toeslag: 1/3 van de totale kosten van de kinderopvang.
- de inkomensafhankelijke toeslag: een percentage van de opvangkosten die worden gemaakt afhankelijk van het verzamelinkomen van de ouders.

Voorbeeld 1:

Een gezin, beide ouders werken, toetsingsinkomen van 45.000 euro voor het gezin per jaar.

	Eerste kind	Tweede en volgende kind
Kosten kinderopvang	715 euro	715 euro
Toeslag Rijk (vaste en inkomensafhankelijke toeslag)	$715 \times 81,4\% = 582,01$	$715 \times 94,9\% = 678,54$
Totale kosten voor de ouders	132,99	36,46

Voorbeeld 2:

Een gezin, beide ouders werken, toetsingsinkomen van 80.000 euro voor het gezin per jaar.

	Eerste kind	Tweede en volgende kind
Kosten kinderopvang	715 euro	715 euro
Toeslag Rijk (vaste en inkomensafhankelijke toeslag)	$715 \times 57,3\% = 409,70$	$715 \times 92,5\% = 661,38$
Totale kosten voor de ouders	305,3	53,62

Op de website van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, www.minocw.nl en www.belastingdienst.nl, kun je tabellen en rekenvoorbeelden vinden die je gebruikt om te berekenen wat de kosten zullen zijn voor jou als ouder voor de opvang van je kind, op grond van het belastbaar gezinsinkomen.

Vraag altijd bij de aanbieder van de kinderopvang of zij kinderopvang aanbieden in de zin van de Wet Kinderopvang. Is dat namelijk niet zo, dan kom je als ouder niet in aanmerking voor de gedeeltelijke vergoeding van de opvangkosten. Eén van de criteria van de Wet Kinderopvang is dat de vorm van kinderopvang erkend moet zijn door de GGD.

Heb je besloten je kind op te laten vangen in een kinderdagverblijf, dan neem je de volgende stappen:

1. Bepaal eerst hoeveel dagen en welke dagen je bij voorkeur opvang voor je kind zou willen.
2. Schrijf je (nog niet geboren) kind in bij een kinderdagverblijf. Vaak is het zinvol om een kind op meerdere kinderdagverblijven in te schrijven.
3. Bij de keus van het kinderdagverblijf moet je er rekening mee houden dat je - al dan niet samen met je partner - het kind moeten kunnen brengen en halen voor en na het werk. Een kinderdagverblijf in de buurt ligt dan het meest voor de hand.
4. Zodra het kinderdagverblijf plek heeft, nemen zij contact met je op. Je ontvangt een contract van het kinderdagverblijf. Hierin worden de afspraken voor de opvang vastgelegd: het aantal dagen, de kosten, de ingangsdatum, de wijze van opzegging enzovoort. Ook kan je afspreken dat je kind kan wennen in de crèche.
5. De kinderopvang is geregeld. Je kunt weer aan het werk. Dat betekent ook: met je partner afspraken maken over het halen en brengen van je kind.

Kolven op de werkplek

In de Arbeidstijdenwet is geregeld dat je als werknemer recht hebt op het zogen van je kind of het kolven van moedermelk.

De wettekst luidt als volgt (Arbeidstijdenwet, voedingsrecht, art 4:8).

1. Een vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar

nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen, bedoeld in dit artikel, gelden voor de toepassing van deze wet en de daarop berustende bepalingen als arbeidstijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon behoudt.
4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

Tips voor kolven op het werk:

- Breng je leidinggevende zo vroeg mogelijk op de hoogte dat je wilt gaan kolven op het werk. Het liefst al tijdens je zwangerschap. Als er namelijk op je werk geen voorzieningen zijn, dan is er ruim de tijd om de zaken te regelen.
- Begin thuis al met oefenen met het kolven en laat je baby op tijd wennen aan de fles. Zo voorkom je dat je op je werk in de stress schiet als het niet goed lukt.
- Leg thuis een kleine voorraad moedermelk aan in de vriezer voor dagen dat de productie wat minder is.
- Als je net begonnen bent met werken, dan kan de productie wat lager zijn.
- Vertel je collega's/leidinggevende dat je even bent kolven, zodat ze weten dat je even niet bereikbaar bent.
- Zet je telefoon uit als je aan het kolven bent.

Kolf ruimte

Waarom moet een kolfruimte voldoen?

- Een rustige ruimte
- Afsluitbare ruimte
- Er moet een stoel/bank zijn waar je lekker op kan zitten
- Behaaglijk klimaat (dus niet te warm en niet te koud) en tochtvrij
- Een koelkast om de afgekolfde melk in te plaatsen
- Daarnaast is het erg prettig als er in de ruimte (of directe omgeving) warm en koud water voorhanden is.

Het toilet of achter de kapstok is geen optimale kolfruimte!

Kortdurend zorgverlof

► Zie: *Zorgverlof Kortdurend*

Kraamverlof

Kraamverlof is recht op verlof dat je als partner hebt na de geboorte van je kind. Het aantal dagen dat je vrij bent van je werk dus. Ook wanneer de ouders niet samenwonen, maar de vader het kind wel heeft erkend, bestaat het recht op kraamverlof. De partner vindt in de cao die op hem of haar van toepassing is, het aantal dagen kraamverlof waar hij of zij recht op heeft. Is in de cao niets of niet alles vastgesteld? Vraag bij je werkgever na of er een afspraak is gemaakt tussen de werkgever en de ondernemingsraad over het kraamverlof.

Is er noch in de cao, noch in een personeelsregeling een afspraak gemaakt over het aantal dagen kraamverlof, dan geldt de Wet Arbeid en Zorg. Daarin is het volgende geregeld:

- Voor de partner (ook als die niet op hetzelfde adres woont, maar de partner wel het kind erkend heeft) geldt een kraamverlof van twee werkdagen die gedurende een tijdvak van vier weken zijn op te nemen, met behoud van loon (exclusief onkostenvergoedingen).
- Het recht op verlof geldt vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- De werkgever mag het kraamverlof niet van het vakantietegoed aftrekken.
- Het bijwonen van de bevalling en de aangifte van het kind bij de burgerlijke stand valt onder calamiteitenverlof.

Pas op: Het kan zijn dat in de cao of in de afspraak tussen de ondernemingsraad en de werkgever afwijkingen zijn ten opzichte van de wet. De afwijking (negatief of positief) geldt. Dat wil zeggen: eerst geldt de cao of personeelsregeling en daarna pas de wet!

► Zie ook: *Partner*

Langdurend zorgverlof

► Zie: *Zorgverlof Langdurend*

Lichamelijk zwaar werk, waaronder tillen

Lichamelijk zwaar werk is werk waarbij je moet tillen, dragen, duwen, trekken, werken in een ongemakkelijke houding, repeterende bewegingen en bijv. ook traplopen. Als je zwanger bent dient je werkgever het werk dusdanig aan te passen, dat het geen extra risico met zich meebrengt voor moeder en kind.

Het is belangrijk dat lichamelijk zwaar werk zoveel mogelijk wordt vermeden gedurende de zwangerschap. Hanteer daarbij de volgende grenswaarden:

Periode van de zwangerschap	"Grenswaarden"
Gedurende de hele zwangerschap	<ul style="list-style-type: none">• Bukken, hurken en knielen zoveel mogelijk voorkomen.• Zo min mogelijk tillen.• Het te tillen gewicht mag niet zwaarder dan 10 kg zijn.
Vanaf de 20e week van de zwangerschap	<ul style="list-style-type: none">• Gewichten van 5 kg mogen niet meer dan 10 keer per dag worden getild.
Vanaf de 30e week van de zwangerschap	<ul style="list-style-type: none">• Gewichten van 5 kg mogen niet meer dan 5 keer per dag worden getild• Niet meer dan 1 keer per uur bukken, hurken, en knielen of staande een voetpedaal bedienen.
Gedurende de hele zwangerschap	<ul style="list-style-type: none">• Staan dient zo veel mogelijk te worden voorkomen vooral in het derde trimester van de zwangerschap.

Bron: Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid

Melden zwangerschap en verlof

Uiterlijk twee weken voor aanvang van je zwangerschapsverlof kan je via de werkgever zwangerschaps- en bevallingsuitkering aanvragen bij het UWV WERKbedrijf. Je werkgever dient dit verzoek uiterlijk twee weken voor aanvang van je verlof in te dienen bij het UWV WERKbedrijf. Om de werkgever wat tijd te gunnen doe je er verstandig aan drie weken voordat je met verlof gaat dit bij de werkgever te melden. Daarbij dien je een zwangerschapsverklaring van verloskundige of arts te overleggen en dien je aan te geven welke datum het zwangerschapsverlof ingaat. Het is verstandig je zwangerschap tijdig te melden aangezien je dan ook valt onder de wet- en regelgeving die er voor zwangere vrouwen is geregeld

(waaronder Arbowet en Arbeidstijdenwet). Zeker als je werkt met bepaalde gevaarlijke stoffen, lichamelijk zwaar werk doet of bijvoorbeeld erg moe bent door de zwangerschap is het verstandig je zwangerschap tijdig te melden. Als je de zwangerschap eerder meldt heeft de werkgever ook meer tijd om mogelijke vervanging te regelen.

Minder werken

Er zijn meerdere manieren om minder te gaan werken:

- **Aanpassing arbeidsduur**
Op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur, in de volksmond heet deze wet ook wel de Deeltijdwet, kan je een verzoek indienen bij je werkgever om minder uren te gaan werken.
▶ *Zie ook: Wet Aanpassing Arbeidsduur*
- **Ouderschapsverlof;**
Mensen met kinderen kunnen aanspraak maken op ouderschapsverlof. Dat is een wettelijk recht. Dit betekent dat, ook al is er niets in de cao geregeld, de werknemer recht heeft op ouderschapsverlof.
▶ *Zie ook: Ouderschapsverlof*
- **Stoppen met werken;**
Stoppen met werken is ook een optie als je een kind krijgt. Een aantal zaken zijn hierbij wel van belang om te weten. Namelijk op het moment dat je zelf besluit te stoppen met werken, heb je geen recht op inkomen uit een uitkering. Dit in tegenstelling tot de situatie waarin je door de werkgever wordt ontslagen. Stoppen met werken betekent natuurlijk een achteruitgang van het gezinsinkomen. Als je geen definitieve keus wil maken, zou je kunnen overleggen met je werkgever of er mogelijkheden zijn om een periode van onbetaald verlof te krijgen. Of bespreek de mogelijkheden om minder te werken. Kies je er toch voor om je dienstverband te beëindigen, realiseer je dan wel dat het lastiger is om weer een leuke baan te vinden als je een tijdje niet gewerkt hebt.
▶ *Zie ook: Ontslag*
- **Onbetaald verlof**
Een periode van verlof zonder loon kan voor werknemers zeer aantrekkelijk zijn. Het is echter geen recht om aanspraak te maken op deze vorm van verlof. In overleg met de werkgever kan je proberen om een afspraak te maken om onbetaald verlof te genieten.
Als de verlofperiode niet langer dan 18 maanden duurt, dan zijn er geen gevolgen voor de Ziektewet (ZW), de Wet op de arbeidsongeschiktheid

(WAO) of de Werkloosheidswet (WW). Je normaal geldende arbeidspatroon blijft uitgangspunt voor de vaststelling van het recht op een uitkering. Pas als je verlof langer dan 18 maanden duurt, gaat het gevolgen hebben voor bijvoorbeeld je opbouw van WW. Houd daar dus rekening mee.

- **Levensloopregeling**
De levensloopregeling is een mogelijkheid om uit je brutoloon te sparen om perioden van (deels) onbetaald verlof te financieren. Per jaar mag je maximaal 12% van je brutoloon sparen en in totaal mag het gespaarde bedrag niet meer zijn dan 210% van je totale jaarsalaris. Het sparen voor een levensloopregeling is fiscaal vriendelijk sparen voor verlof. De levensloopregeling is een regeling die door de werkgever aangeboden kan worden, maar als werknemer kan je ook zelf via een bank of een verzekeraar aan een levensloopregeling deelnemen.
- **Cao à la carte**
In overleg met de FNV is in een aantal cao's een afspraak gemaakt over een cao à la carte systeem. Een dergelijk systeem biedt werknemers onder andere de mogelijkheid om per kalenderjaar vrije dagen te kopen van de werkgever. Ook is het mogelijk om vrije dagen te verkopen. Om tijdelijk iets minder uren te werken zou het kopen van dagen een optie kunnen zijn.
Voor informatie over een regeling in jouw bedrijf, kijk in het cao-boekje!

Miskraam

Je wilt er natuurlijk liever niet aan denken, maar toch zijn er zaken die je moet weten als je zwangerschap eindigt met een miskraam. Als je zwangerschap tijdens de eerste 24 weken vroegtijdig eindigt, dan kun je je via de gebruikelijke kanalen ziek melden. Je hebt dan recht op een uitkering in het kader van de Ziektewet. Als je na 24 weken een miskraam of een doodgeboren kindje krijgt, dan krijg je wel een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. De uitkering duurt zestien weken. Als het nog niet lukt om daarna aan de slag te gaan, dan kun je je ziek melden in het kader van de ziekwet.

▶ *Zie ook: Ziek als gevolg van zwangerschap of bevalling*

Nachtdienst

Een zwangere werknemster kan niet verplicht worden tot het werken in de nachtdienst. Dat geldt tot zes maanden na de bevalling. Dit mag alleen als de werkgever aannemelijk kan maken dat dit redelijkerwijs niet van hem verwacht kan worden (Arbeidstijdenwet art.4.5). Een nachtdienst wordt in de



Arbeidstijdenwet omschreven als een dienst waarbij meer dan één uur gewerkt wordt tussen 0.00 's nachts en 6.00 's ochtends.

► *Zie ook: Ploegendienst*

Ontslag

Krijgen

Tijdens je zwangerschap mag je niet worden ontslagen, ook niet in de eerste zestien weken na de bevalling. Alleen in uitzonderlijke situaties mag daarvan worden afgeweken, bijvoorbeeld bij ontslag op staande voet. Het verbod is wel van kracht bij ontslagen als gevolg van reorganisatie of economische noodzaak. Een andere uitzondering is een faillissement. Dan komt de ontslagbescherming automatisch te vervallen.

Nemen

Je kunt altijd zelf ontslag nemen. Als je wel in aanmerking wilt komen voor de uitkering in het kader van zwangerschaps- en bevallingsverlof, moet je ervoor zorgen dat je ontslag uiterlijk tien weken voor je uitgerkende bevallingsdatum ingaat. Reken dus goed uit wanneer je je ontslag wilt laten ingaan en denk aan je opzeggingstermijn. Meld je ontslag zo snel mogelijk bij het UWV en informeer naar de voorwaarden. Let op, als je zelf ontslag neemt, heb je geen recht op een WW-uitkering!

► *Zie ook: Stoppen met werken, Tijdelijk contract*

Ouderschapsverlof

Als ouders heb je allebei recht op ouderschapsverlof, als je:

- minstens één jaar in dienst bent bij de werkgever;
 - een familierechtelijke betrekking hebt tot het kind óf;
 - een blijvende verzorgende rol hebt en op hetzelfde adres woont als het kind.
- *Leeftijd van het kind*

Voor elk kind tot acht jaar kan je één keer ouderschapsverlof opnemen.

Controleer wel even de afspraak in de cao waar jij onder valt, het kan zijn dat er is afgesproken dat de leeftijd van het kind anders is, bijvoorbeeld opname voor ieder kind tot 4 jaar in plaats van 8 jaar.

- *Meerlingen*

Voor meerlingen is er voor ieder kind apart recht op ouderschapsverlof.

- *Duur van het verlof*

Het verlof bedraagt zesentwintig maal de wekelijkse arbeidsduur, tot 1 januari 2009 was de duur van het verlof 13 maal de wekelijkse arbeidsduur. Er bestaat een recht het verlof gedurende een half jaar op te nemen; dat komt dus neer op een jaar werken op basis van 50%. Dit is de standaardinvulling. Die mag door de werkgever niet geweigerd worden. Het is ook mogelijk het verlof uit te smeren over een langere periode of in te dikken tot een kortere periode. De werkgever heeft in dit geval wel de mogelijkheid, op grond van zwaarwegende bezwaren, hier niet mee in te stemmen. Ook kan je natuurlijk kiezen om het verlof niet volledig te gebruiken, bijvoorbeeld kan je kiezen om gedurende een halfjaar halftijds te werken.

- *Inkomen tijdens ouderschapsverlof*

Wettelijk is het niet geregeld dat ouderschapsverlof betaald is. Wél kan er een afspraak in de CAO of in het personeelsreglement staan waarin geregeld is dat je recht hebt op een gedeeltelijke betaling van het verlof. Kijk het in ieder geval goed na. Met geld uit de levensloopregeling - als je daaraan hebt deelgenomen - kan je zorgen voor een aanvulling op je inkomen. Bij opname van ouderschapsverlof kan je via een heffingskorting een fiscaal voordeel krijgen. Bij voltijdsverlof is de ouderschapsverlofkorting ongeveer 650 euro per maand.

- *Het aanvragen van ouderschapsverlof*

Als je gebruik wilt maken van ouderschapsverlof, moet je dat schriftelijk bij je werkgever aanvragen. Doe aanvraag minstens twee maanden voor de ingangsdatum. Geef in je aanvraag aan wat de periode van verlof zal zijn, het aantal uren per week en de gewenste spreiding van de verlofuren over de week. Veel aanstaande moeders nemen aansluitend aan hun zwangerschaps- en bevallingsverlof het ouderschapsverlof op. Het is raadzaam om bij het vermelden van de startdatum van het verlof aan te geven dat het aansluitend aan het zwangerschapsverlof opgenomen wordt. Een specifieke datum noemen in de aanvraag is niet handig, omdat je nog niet weet op welke datum je kind geboren wordt. Je kunt dan ook niet met zekerheid aangeven wat de laatste dag van het zwangerschapsverlof zal zijn. En er is nog het risico dat je ziek wordt, waardoor je niet aan de slag kunt.

- *Ouderschapsverlof en je dienstverband*

Bij de opname van het ouderschapsverlof blijft je dienstverband ongewijzigd.

De opname van ouderschapsverlof is een tijdelijke periode van onbetaald of gedeeltelijk verlof. Ook geldt dat tijdens het ouderschapsverlof je ziekte-kostenverzekering blijft zoals die voor en na het ouderschapsverlof. Mocht je onverhoopt tijdens je verlof in een uitkeringssituatie terechtkomen, dan geldt dat een eventuele WW- of WAO-uitkering op basis van het normale, in de arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren wordt vastgesteld.

P

Partner

In de wet- en regelgeving worden op verschillende onderwerpen de rechten van de partner omschreven. Onder partner wordt verstaan: echtgenoot, echtgenote, geregistreeerde partner, degene met wie de werknemer samenwoont of degene die in de hoedanigheid als vader het kind erkent.

Pauze

Als je zwanger bent of net bevallen (maximaal zes maanden geleden), dan geldt dat je, als je dat wilt, meer pauzes mag nemen dan in je dienst zijn ingeroosterd. Je hebt recht op extra pauze, in duur variërend van minimaal vijftien minuten extra tot maximaal eenachtste van je arbeidsduur. Als je bijvoorbeeld dus acht uur werkt, dan mag je maximaal één uur extra pauze hebben. Overigens geldt deze extra pauze voor de werknemer niet als een verplichting, maar de werkgever is wel verplicht om jou de mogelijkheid te geven extra pauze te nemen als jij daar om vraagt.

De gewone pauze wordt niet altijd betaald, dat is afhankelijk van de in jouw bedrijf geldende afspraken, kijk daarvoor in je cao, personeelsreglement of arbeidsovereenkomst. De extra pauze(s) die je krijgt omdat je zwanger bent, moeten trouwens wel gewoon doorbetaald worden door de werkgever.

Als je een verzoek indient voor meer pauze, kan de werkgever je vragen om de zwangerschapsverklaring. Die kan je krijgen bij je verloskundige. Voor de werkgever geldt dat hij binnen een redelijke termijn aan je verzoek moet voldoen.

► Zie ook: *Zwangerschapsverklaring*



Pesticiden

► Zie *Bestrijdingsmiddelen*.

Ploegendienst

De zwangere werknemer (en tot zes maanden na de bevalling) heeft recht om arbeid te verrichten in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.

R

Dit betekent dat als de ploegendienst voor jou te zwaar wordt, je daar geen deel aan hoeft te nemen. Met name omdat vaak ook een nachtdienst onderdeel is van de ploegendienst.

► Zie ook: *Nachtdienst*

Reprotoxische stoffen

Reprotoxische stoffen zijn stoffen die invloed hebben op de vruchtbaarheid en/of de zwangerschap. Daaronder vallen onder andere bepaalde oplosmiddelen, lood, bestrijdingsmiddelen, farmaceutica, hormonen, kwikdampen, weekmakers, lijmen en lakken. Uit recent onderzoek van FNV Bondgenoten blijkt dat maar weinig mensen zich bewust zijn van de gevaren die deze stoffen met zich meebrengen. Ze kunnen bijvoorbeeld leiden tot verminderde vruchtbaarheid en afwijkingen bij het ongeboren kind. Er worden volgens het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten naar schatting zo'n 300 baby's per jaar geboren met een afwijking als gevolg van het werken met deze gevaarlijke stoffen.

Het 'Besluit verpakking en aanduiding milieugevaarlijke stoffen', dat hoort bij de Wet Milieugevaarlijke Stoffen, stelt dat op de gebruiksetiketten van een stof de bijbehorende symbolen en Risk- en Safety-zinnen moeten zijn aangebracht. Deze verplichting geldt ook bij overheveling in kleinere verpakkingen. R-zinnen geven bijzondere gevaren (Risks) aan. S-zinnen geven veiligheidsaanbevelingen (Safety) aan.

Reprotoxische stoffen zijn te herkennen aan de volgende R-zinnen:

- R60** Kan de vruchtbaarheid schaden
- R61** Kan het ongeboren kind schaden
- R62** Mogelijk gevaar voor verminderde vruchtbaarheid
- R63** Mogelijk voor beschadiging van het ongeboren kind
- R64** Kan schadelijk zijn via de borstvoeding

Op de Arbosite van FNV Bondgenoten staat vermeld welke stoffen schadelijk zijn voor de voortplanting zijn. Kijk op www.arbobondgenoten.nl, onder het dossier gevaarlijke stoffen vind je voor de voortplanting giftige stoffen.

Kankerverwekkende en/of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen

In het algemeen is het zo dat voor kankerverwekkende stoffen en/of mutagene stoffen en kankerverwekkende processen een vervangingsplicht geldt, dus ook voor niet-zwangere werknemers. Dat wil zeggen dat de werkgever alles in het werk moet stellen om het werken met kankerverwekkende stoffen en processen te voorkomen. Daarnaast moet zorgvuldig worden geregistreerd wie aan welke stoffen wordt blootgesteld. Kijk voor een overzicht van kankerverwekkende stoffen en mutagene stoffen op www.arbobondgenoten.nl in het dossier gevaarlijke stoffen. Voor zwangere werknemers geldt een algemeen verbod op het werken met loodwit, metallisch lood en ionverbindingen.

Stoffen die schadelijk kunnen zijn voor zwangere vrouwen zijn ook herkenbaar aan de volgende iconen op het etiket.

► Zie ook: *Babyproofbox*



Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Elke werkgever in Nederland moet:

1. in kaart brengen met welke risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn al zijn werknemers te maken krijgen;
2. beoordelen hoe ernstig deze risico's zijn;
3. inventarisatie en een evaluatie op schrift stellen;
4. inventarisatie en evaluatie laten beoordelen door de Arbo-dienst;
5. op basis van de inventarisatie en evaluatie een plan van aanpak maken over wat hij aan deze risico's gaat doen en wanneer, en dat ook weer op schrift stellen;
6. elk jaar schriftelijk rapporteren over de voortgang van het plan van aanpak;
7. sterk rekening houden met ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging; die hebben instemmingsrecht over zowel de RI&E als het plan van aanpak. Hij moet bovendien de jaarlijkse rapportage met hen doorspreken én samen met hen nagaan of de RI&E nog wel 'klopt';
8. de RI&E aanpassen of actualiseren als daar aanleiding toe is;
9. ervoor zorgen dat elke werknemer inzage kan hebben in de RI&E.

De werkgever heeft een extra verplichting als het gaat om bijzondere groepen, waaronder zwangere werknemers en vrouwen die borstvoeding geven. In de RI&E moeten de risico's en maatregelen van deze vrouwen zijn opgenomen. In de *Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap en Arbeid* wordt gesproken over het RAAK-principe.

- R:** Risico's wegnemen binnen de eigen functie en de eigen werkplek
- A:** Aanpassing van het werk en/of aanpassing van de werk- en rusttijden
- A:** Ander werk
- K:** Keerpunt in de benadering, namelijk het vrijstellen van het verrichten van arbeid.

De werkgever kan op basis van de Ziektewet een uitkering krijgen van het UWV als de medewerkster gedurende de zwangerschap geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is wegens de zwangerschap of bevalling. Je bent dan zelf geheel of gedeeltelijk ziek gemeld.

Je loopt stapsgewijs het RAAK-principe door. Dus eerst kijken of de risico's binnen het werk kunnen worden weggenomen. Is dat niet mogelijk, dan moet het werk worden aangepast. Kan dat ook niet, dan kan gekeken worden of je tijdelijk ander werk kunt uitvoeren. Lukt ook dat niet, dan blijft er niet veel over dan je geheel of gedeeltelijk ziek te melden. Doe dit altijd wel in overleg met de bedrijfsarts/arboarts en de leidinggevende.

RSI-achtige klachten (oftewel CANS)

Doordat je tijdens je zwangerschap vocht vast kunt houden, kun je RSI-achtige verschijnselen krijgen zoals pijn, stijfheid en tintelingen in nek, schouders, armen en/of vingers. Vooral bij sterk repeterende arbeid zoals achter de kassa, bij inpakwerk, assemblage en bij beeldschermwerk kunnen dit soort klachten ontstaan. Praat in die gevallen met je leidinggevende over de mogelijkheid je werk aan te passen. Blijf in ieder geval niet te lang in dezelfde houding aan het werk. Regelmatig bewegen en pauzes houden is verstandig. Neem bij ernstige klachten altijd contact op met de bedrijfsarts.

NB: RSI staat voor Repetitive Strain Injury en CANS, de nieuwe benaming voor RSI, betekent Complaints of Arm, Neck and/or Shoulder.

► Zie ook: *Beeldschermtachograaf*.

Solliciteren

Je bent bij een sollicitatie niet verplicht te melden dat je zwanger bent. Je toekomstige werkgever mag er zelfs niet eens naar vragen. Ook hoeft je geen antwoord te geven op vragen naar je toekomstplannen als het gaat om gezinsuitbreiding. Soms zal een aanstaande werkgever verlangen dat nieuwe medewerkers een medische keuring ondergaan. Goed om te weten dat dit slechts in enkele gevallen is toegestaan. Het mag van de wet alleen maar om vast te stellen of de functie kan worden uitgeoefend zonder de gezondheid



van de werknemer of anderen in gevaar te brengen. Dat geldt dus voor enkele gespecialiseerde beroepen. De wet is dus zeker niet bedoeld om te bepalen of de aanstaande werkneemster zwanger is.

Staan

► Zie ook: *lichamelijk zwaar werk*

Straling

Ioniserende straling kan schade veroorzaken aan het ongeboren kind. Deze straling komt voor in röntgenkamers, ziekenhuizen, laboratoria en kerncentrales. Een zwangere vrouw kan wel blijven werken met de ioniserende straling. Het is echter wel zo dat de dosis zo laag mogelijk moet zijn en dat de dosis gedurende de zwangerschap niet meer dan 1mSv bedraagt. Het werken met computers levert minder bezwaren op. Uit onderzoek is tot nu toe nog steeds niet gebleken dat straling van computers schadelijk zou zijn voor moeder en/of kind.

Stress en werkdruk

Langdurig werken onder (tijds)druk, ook wel werkdruk genoemd, is nooit gezond. Als je zwanger bent, moet je jezelf extra in acht nemen. In situaties die je stress opleveren, produceert je lijf allerlei extra hormonen die invloed kunnen hebben op jou en je ongeboren kind. Bespreek in zo'n geval met je leidinggevende de situatie en kijk of het werk anders georganiseerd kan worden, of dat werk- en rusttijden aangepast kunnen worden, bijvoorbeeld in de vorm van een extra pauze.

► Zie ook: *Pauze*

Tijdelijk contract

Als je zwangerschap doorloopt tot in de periode van het bevallings- en zwangerschapsverlof, dan loopt het contract gewoon af. Je krijgt wel doorbetaald over de hele 16 weken verlof. Volgt er geen verlenging van het contract, dan kun je WW aanvragen. Als de werkgever je in een eerder stadium - schriftelijk of mondeling - een contractverlenging heeft toegezegd, dan mag hij daar niet zo maar op terugkomen. Gebeurt dat toch, dan kun je altijd de bond inschakelen voor juridisch advies.

Trilling

In bepaalde beroepen kun je te maken krijgen met trillingen. Wees daar

voorzichtig mee, net als met schokken. Ze kunnen er toe leiden dat je last krijgt van rugklachten. Daarnaast zijn ze slecht voor het kind in je buik. Wees er bedacht op dat er ook zoiets bestaat als een ultrasonore trillingsbron. In verschillende medische apparatuur vind je ultrasonore trillingsbronnen zoals in ultrasonore laserapparaten en boren (tandarts). Het vervelende van bronnen als ultrageluid is dat je het niet hoort, maar dat blootstelling wel tot schade kan leiden. Als je het idee hebt dat jij of je kind schade ervaren van de trillingen, kan je je werkgever vragen om aangepast werk.

Virussen en bacteriën

Als je zwanger bent moet je zoveel mogelijk voorkomen dat je in aanraking komt met virussen en/of bacteriën. Sommige voorbeelden zijn meer bekend dan andere. Zo is er het gevaar op Toxoplasmose, dat kan ontstaan bij het werken met katten en proefdieren. Een ander bekend voorbeeld van een virus dat leidt tot ziekte en dat schadelijk is voor het ongeboren kind is Rubellavirus, of wel Rode Hond. Met name werknemers in de agrarische sectoren, verzorging en verpleging, schoonmakers en wasserijmedewerkers kunnen in contact komen met bacteriën, schimmels, gisten en virussen. Denk maar eens aan het wasgoed van bijvoorbeeld ziekenhuizen en hotels dat bacteriën, bloed of uitwerpselen van mensen kan bevatten. Wasserijpersoneel kan zo in contact komen met deze bacteriën en vormen van ontlasting. Dit worden ook wel biologische agentia genoemd. Kijk voor meer info over biologische agentia ook in de *Handreiking arbomaatregelen zwangerschap en arbeid*.

Werktijden

Als je zwanger bent (of tot zes maanden geleden bent bevallen), geldt dat de werkgever je niet kan verplichten om meer uren te werken dan tien uur per dienst, gemiddeld 50 uren per vier weken en gemiddeld 45 uren per 16 weken (arbeidstijdenwet, art. 4:5).

► Zie ook: *Ploegendienst en Nachtdienst*

Wet Aanpassing Arbeidsduur

De wet Aanpassing Arbeidsduur wordt ook wel de deeltijdwet genoemd. Deze wet maakt het voor mensen die minder of meer uren willen gaan werken, mogelijk om daarvoor een verzoek in te dienen bij de werkgever. De mogelijkheid om een dergelijk verzoek in te dienen bestond natuurlijk altijd al, maar voor werkgevers was er voordat deze wet bestond geen reden om serieus op zo'n verzoek in te gaan. Door de komst van de wet Aanpassing

Arbeidsduur zijn de werkgever en de werknemer aan een aantal spelregels gebonden. De spelregels zijn als volgt:

1. De wet geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers in dienst. Werk je in een bedrijf met minder dan tien werknemers, ga dan na of er in je cao of in een bedrijfsregeling een regeling getroffen is.
2. De werknemer, die tenminste één jaar bij een werkgever werkt, heeft recht om korter of langer te gaan werken.
3. Een verzoek om minder of meer te gaan werken moet tenminste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum bij de werkgever worden ingediend. Een dergelijk verzoek dien je bij voorkeur schriftelijk in. Er kan dan geen discussie ontstaan over of er wel of niet een verzoek is ingediend. Een vermindering of vermeerdering vindt plaats binnen de eigen functie. Gaat het om een andere functie, dan geldt de normale sollicitatieprocedure.
4. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen. Vervolgens moet de werkgever overleg voeren met de werknemer over het verzoek.
5. Als de werkgever niet één maand voor de beoogde ingangsdatum een besluit over het verzoek neemt, dan wordt het verzoek automatisch ingevoerd.
6. De werkgever heeft een beperkte mogelijkheid om een verzoek te weigeren. Hij mag dat alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In de wet wordt al een aantal zwaarwegende bedrijfsbelangen met naam en toenaam genoemd, maar dat wil niet zeggen dat dat de enige mogelijke redenen zijn.
7. Een weigering van een vermindering van het aantal uren is mogelijk als de vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van veiligheid;
 - c. van roostertechnische aard.
8. Een weigering van een vermeerdering van het aantal uren is mogelijk als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte op de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

9. De werkgever heeft binnen redelijke grenzen een beperkte mogelijkheid om het verzoek te wijzigen. In principe stelt de werkgever de spreiding van de uren overeenkomstig de wens van de werknemer vast. Maar hij kan die spreiding wijzigen, als hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer redelijkerwijs moet wijken.
10. Alleen op het recht van vermeerdering kan via cao-afspraken ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Of, bij het ontbreken van een cao, via een afspraak met de or of personeelsvertegenwoordiging.
11. De beslissing wordt door de werkgever schriftelijk meegedeeld. Een weigering of wijziging moet met opgave van redenen omkleed zijn. Als een werknemer het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek, dan kan hij in beroep gaan bij de rechter.
12. Als je ondanks het bovenstaande er toch niet uitkomt met je werkgever en je besluit te stoppen met werken, dan is het van belang dat je in je ontslagbrief meldt dat je ontslag neemt omdat de werkgever niet akkoord gaat met de door jou voorgestelde vorm van korter werken. Dat is belangrijk, omdat het UWV op die grond een WW-uitkering verstrekt over het aantal dagen dat je bereid was te blijven werken. Neem sowieso nooit zo maar ontslag, overleg altijd eerst met de vakbond.



Zelfstandigen zonder personeel

Vrouwen die zwanger zijn en werken als alfhulp, particuliere huishoudelijke hulp of als zelfstandig ondernemer/beroepsbeoefenaar of meewerkend echtgenoten kunnen een uitkering van het UWV krijgen. In juni 2008 is de regeling Zelfstandig en Zwanger (ZEZ) ingevoerd. Hierin is geregeld dat zelfstandigen recht hebben op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Voor zwangerschap en bevalling samen is de duur van de uitkering 16 weken. Elke week is de uitkering voor vijf werkdagen, maar niet voor de zaterdag en zondag. De zwangere geeft zelf aan vanaf wanneer zij de uitkering wil laten ingaan. De uitkering kan ingaan tussen vier en zes weken voor de vermoedelijke geboortedatum. De resterende weken worden dan bevallingsverlof. Bij een vroegere geboorte van het kind houdt de moeder aanspraak op in totaal 16 weken verlof. Bij een latere geboorte zal het bevallingsverlof even lang duren als bij de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof was verondersteld. Het totale aantal weken verlof wordt dan dus langer dan 16 weken.

► Zie ook: *Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor voorbeelden van de berekening en de duur van verlof*

De hoogte van de uitkering hangt af van het inkomen in het kalenderjaar voordat je de uitkering krijgt. Je uitkering is nooit hoger dan het minimumloon. Werkte je als zelfstandige minimaal 1.225 uur per jaar in de onderneming? Dan is de hoogte van de uitkering de hoogte van het minimumloon, ongeacht wat je inkomsten waren in het voorgaande jaar. Over de ZEZ uitkering krijg je ook 8% vakantietoeslag. Die wordt uitgekeerd als de uitkering is gestopt.

Ziek tijdens de zwangerschap

Mocht je tijdens je zwangerschap ziek worden, dan kun je dat op de gebruikelijke wijze melden. Houdt je ziekte verband met je zwangerschap, bijvoorbeeld een te hoge bloeddruk of bekkeninstabiliteit, dan hoor je dat te melden bij je werkgever. Hij kan dan een Ziektewetuitkering aanvragen bij het UWV om vervanging te bekostigen. Jij behoudt dan gewoon je salaris. Ontvang je een WW- of WAO-uitkering dan moet je je ziek melden bij het UWV.

Ziek als gevolg van zwangerschap of bevalling

Ben je ziek voor of direct na je verlof? En komt de ziekte door je zwangerschap of bevalling? Dan kan je werkgever een Ziektewetuitkering voor je krijgen. Je merkt daar weinig van: je ontvangt tijdens je ziekte meestal gewoon je salaris. Je werkgever vraagt deze uitkering aan bij het UWV. Dat doet hij uiterlijk drie dagen na je eerste ziektedag. Je werkgever kan er ook voor kiezen om het UWV de uitkering aan jou te laten overmaken.

Ziek tijdens zwangerschap

Als je minder dan zes weken zwangerschapsverlof wilt opnemen voor de bevalling, maar door ziekte niet kan werken, dan gaan vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ziektedagen tellen als zwangerschapsverlofdagen. Dat geldt ook als je ziekte niets met je zwangerschap te maken heeft.

Ziek na de bevalling

Als je na het aflopen van het bevallingsverlof niet in staat bent om te werken, kun je voor een langere periode een uitkering krijgen. In de praktijk blijkt dat maar liefst 25% van de vrouwen daar gebruik van maakt. De uitkering van deze vangnetregeling uit de Ziektewet bedraagt 100% van het loon en kan maximaal een jaar duren. Je geldt dan tijdelijk als arbeidsongeschikt, mits

deze ongeschiktheid wel verband houdt met de zwangerschap. Een verklaring van een arts is daarbij noodzakelijk. Je werkgever is in deze periode ook verzekerd van een vergoeding voor jouw afwezigheid.

De opbouw van je vakantiedagen loopt dan door tot en met zes maanden van de ziekteperiode. De verzekeringsarts van de uitkeringsinstantie moet ook beoordelen of je arbeids(on)geschikt bent. Soms leidt dat tot verschil van mening. De ziektewetuitkering begint aansluitend aan het bevallingsverlof. Bij verschil van mening en een (dreigend) conflict is het altijd verstandig om de bond in te schakelen.

Zorgverlof Kortdurend

- *Duur van het kortdurend zorgverlof*

Om na te gaan of je recht hebt op kortdurend zorgverlof is het raadzaam om je cao hierop na te kijken. Als er in je cao iets geregeld is over het aantal dagen recht op zorgverlof dan geldt die afspraak!

Is er niets geregeld in je cao, dan heb je recht op een verlof van maximaal twee keer de wekelijkse arbeidsduur in elke periode van twaalf maanden. Bij een voltijds dienstverband waarbij je vijf dagen per week werkt, geldt dus dat je tien dagen per twaalf maanden recht hebt op zorgverlof. Het verlof geldt alleen voor een werknemer die in noodzakelijke verzorging van een zieke partner, inwonend (pleeg)kind of ouder voorziet. Indien een niet thuiswonend kind verzorgd moet worden, heb je dus géén recht op zorgverlof.

- *Inkomen tijdens zorgverlof*

Om na te gaan of je recht hebt op inkomen gedurende de periode waarin je verlof opneemt, moet je in je cao en het personeelsreglement nakijken. In de cao staat wat de afspraak is tussen de werkgever en de vakbond. Daarnaast kan er een afspraak bestaan tussen de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging met de werkgever. De doorbetaling van het zorgverlof kan door deze partijen zijn besproken. Bij het ontbreken van een regeling in de cao of afspraak binnen het bedrijf, geldt de wettelijke regeling. Die stelt dat werkgevers minimaal 70% van het loon doorbetalen, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon en een maximum gelijk aan het maximumdagloon, net als de regeling bij ziekte.

- *Beëindiging van het kortdurend zorgverlof*

Je werkgever kan alleen het verlof niet laten doorgaan – of beëindigen – om

reden van zwaarwegend bedrijfsbelang. Hij moet die reden meteen geven als jij je wens om verlof op te nemen kenbaar maakt.

- *Zorgverlof en vakantie*

Als in de cao en de personeelsregeling niets geregeld is over zorgverlofdagen en vakantie, dan geldt zorgverlof niet als vakantiedag.

- *Opname van zorgverlof*

Werknemers die gebruik maken van zorgverlof, hebben een plicht om dat te melden bij de werkgever. Als werknemer meld je zo spoedig mogelijk dat je verlof wilt opnemen met opgave van redenen. Je geeft ook aan wat de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur is. Je hebt daarbij een informatieverplichting: je werkgever kan je achteraf vragen aannemelijk te maken dat het verlof gebruikt is voor de noodzakelijke verzorging.

- *Relatie tot calamiteitenverlof*

Het calamiteitenverlof eindigt na één dag en gaat over in recht op Kortdurend Zorgverlof. Voorwaarde is dat de wettelijke regeling Kortdurend Zorgverlof in jouw organisatie van kracht is en dat aan de voorwaarden in die regeling wordt voldaan.

► *Zie ook: Calamiteitenverlof*

Zorgverlof Langdurend

Sinds 1 juni 2005 hebben werknemers recht op langdurend zorgverlof. Hierdoor heb je het wettelijke recht om onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Het gaat hierbij niet om de zorg voor een schoonouder of een partner die chronisch ziek is. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. In je cao of in het personeelsreglement kan nog een extra afspraak gemaakt zijn over eventuele betaling van het verlof of een mogelijkheid om langer verlof op te nemen. Kijk na wat er in je cao geregeld is. Het recht is overigens wel geclausuleerd: de werkgever kan het vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren.

Zwangerschapsonderzoeken

Je werkgever hoort je de mogelijkheid te geven om een medicus in verband met je zwangerschap, zoals de verloskundige, de gynaecoloog of een

fysiotherapeut, te bezoeken. Dat is in de wet geregeld. Ook is vastgelegd dat de bezoeken je geen loon mogen kosten. Weigert je werkgever je loon door te betalen, of ontstaat er een ander conflict, neem dan contact op met je vakbond.

Zwangerschapsverklaring

Een verklaring dat je zwanger bent met daarop de datum dat je bent uitgerekend, kun je bij je verloskundige of gynaecoloog vragen. Je werkgever heeft die verklaring nodig om je zwangerschap te melden bij het UWV, zodat hij een uitkering krijgt om jou te kunnen vervangen en jij gewoon je salaris houdt.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- Als je zwanger bent, heb je recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
► *Zie ook: Arbeidscontract*
- Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat uit totaal zestien weken, waarvan tussen vier en zes weken voorafgaand aan de bevalling en tien tot twaalf weken na de bevalling.
- Recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijk uitgerekende datum van bevalling, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling in. Je kiest zelf hoelang voor de bevalling je verlof opneemt.

Bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt tien aaneengesloten weken, eventueel vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd. Dat laatste geldt dus als je kind eerder is geboren dan de vermoedelijke bevallingsdatum. Als je voor je bevalling minder dan zes weken verlof hebt gehad, kan je die weken na de bevalling opnemen. Het gaat dan om het verschil tussen je verlof voor de bevalling en zes weken.

Een rekenvoorbeeldje voor wanneer je baby eerder komt.

Je werkt door tot vier weken vóór de uitgerekende bevallingsdatum. Je spaart daarmee twee weken zwangerschapsverlof op. Maar de bevalling komt twee weken eerder dan u verwachtte. Het NIET-genoten zwangerschapsverlof staat hierdoor dus op vier weken: je hebt twee weken langer doorgewerkt en je bent twee weken vroeger bevallen. Deze vier weken worden opgeteld bij de tien weken bevallingsverlof. Dat worden er dus veertien.

Een rekenvoorbeeldje voor wanneer je baby later komt.

In dit geval wordt de wettelijke periode van 16 weken verlengd. Je stopt zes weken voor de uitgerekende datum met werken. Maar de baby komt twee volle weken later. De extra veertien dagen zwangerschap gaan dan niet af van de periode bevallingsverlof. Deze blijft altijd tien weken. Uiteindelijk heb je dus recht op acht weken (6 + 2) doorbetaald zwangerschapsverlof, plus tien weken bevallingsverlof: 18 weken in totaal. Dat zijn dus twee extra vrije weken. Om daar blij mee te zijn? De ervaring leert dat een hele lange zwangerschap heel zwaar kan zijn.

- Je moet je werkgever uiterlijk drie weken van te voren de datum meedelen waarop je het zwangerschapsverlof wil laten ingaan.
- Je moet je werkgever uiterlijk de tweede dag na de bevalling melden dat je bevallen bent.
- Je werkgever vraagt twee weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de uitkering aan.
- Het UWV keert de uitkering uit aan je werkgever (per dag het dagloon) en die betaalt jou je salaris.

De enige "last" die de werkgever heeft, is dat gedurende een korte periode de ervaren werknemer afwezig is en dat hij vervanging moet zoeken.

Het is goed om te weten dat je tijdens je verlof gewoon vakantiedagen opbouwt.

En dat je werkgever verplicht is om jou je oude baan terug te geven na je verlof.

Nuttige adressen

FNV Bondgenoten

Informatie en lid worden:
0900-9690 (lokaal tarief)
www.fnvbondgenoten.nl

Arbo-telefoon van FNV Bondgenoten

Maandag t/m donderdag van 9.00 uur tot 13.00 uur
030-273 87 38
arbotelefoon@bg.fnv.nl
www.arbobondgenoten.nl

UWV:

www.uwv.nl

Arbeidsinspectie:

www.arbeidsinspectie.nl

Kinderopvang:

www.kinderopvang.nl
www.belastingdienst.nl
www.minocw.nl

Verlofregelingen:

www.minszw.nl

Colofon

Dit is een uitgave FNV Bondgenoten.
September 2009
33385

FNV Bondgenoten is de grootste vakbond in de marktsector. De ruim 465.000 leden zijn werkzaam in de industrie, groot- en kleinmetaal, handel, vervoer, in de dienstensector, in de agrarische sector en in de facilitaire dienstverlening. De bond sluit in deze sectoren zo'n 700 cao's af. Vormgeving: RAAK Grafisch Ontwerp
Druk: Verweij Printing



> *Werkt in je voordeel*