

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 9
- FNV Bondgenoten 10
- Gevaarlijke Stoffen 12
- Pesticiden 22
- Reprotoxische stoffen 23

1^e maand

- Arbeidsomstandigheden 6
- Etiketten lezen 9/12
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) 24
- Straling 25
- Virussen en bacteriën 27

2^e maand

- Arbo-dienst 6
- CAO 8
- Melden zwangerschap en verlof 18
- Solliciteren 25
- Tillen 26

3^e maand

- Ploegendienst 23
- Nachtdienst 20
- Miskraam 19
- Trilling 26
- Zwangerschapsverklaring 32

4^e maand

- Stress en werkdruk 26
- Geluid 11
- Werktijden 28
- Zwangerschapsonderzoeken 32

5^e maand

- Ontslag 20
- Pauze 22
- Ziek tijdens zwangerschap 30

6^e maand

- Beeldschermtachograaf 6
- RSI-achtige klachten 25
- Zwangerschaps-en bevallingsverlof 33

7^e maand

- Arbeidscontract 6
- Tijdelijk contract 26

8^e maand

- Financiële consequenties 9
- Zelfstandigen zonder personeel 30

9^e maand

- Geboorte 11
- Ziek tijdens zwangerschapsverlof 30

Maand 1 na bevalling

- Kraamverlof 17
- Partner 22

Maand 2 na bevalling

- Deeltijdwerk 9/28
- Minder werken 18
- Ouderschapsverlof 20
- Wet aanpassing arbeidsduur 28

Maand 3 na bevalling

- Borstvoeding 7
- Kinderopvang 13
- Kolven op de werkplek 16
- Verlengd bevallingsverlof 27
- Ziek na de bevalling 30

Maand 4 na bevalling

- Calamiteitenverlof 7
- Zorgverlof kortdurend 30
- Zorgverlof langdurend 32

Nuttige adressen

35

A

Arbeidscontract

Als je zwanger bent en een arbeidsovereenkomst hebt, kun je aanspraak maken op wettelijke bepalingen met betrekking tot zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit geldt ook voor vrouwen die werken als alfahulp, huishoudelijke hulp of als thuiswerker. Als je een 0-uren contract hebt (of voor een beperkt aantal uur) gelden de rechten ook.

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. Het gaat dan bijvoorbeeld over het werken met gevaarlijke stoffen, reprotoxische stoffen (stoffen die van invloed zijn op de voortplanting), pesticiden, virussen en bacteriën of werk waarbij je te maken krijgt met geluid, tillen, 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.

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, kun je dus bij de Arbo-dienst of bedrijfsarts terecht.

Ook als je tijdens je werk gezondheidsklachten krijgt of in discussie raakt met je werkgever als je als gevolg van je klachten je werk niet meer goed kunt doen, kun 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.

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

B

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 2.1 kun je gratis testen gedurende 120 werkuren. Het 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

► Zie: *Pesticiden*

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*

C

Calamiteitenverlof

Dit is het recht op kort verlof wanneer zich een calamiteit voordoet. Het is kort verlof voor werknemers die vanwege plotselinge onvoorziene problemen (ziek kind, ziekenhuisopname partner, andere calamiteiten) moeten verzuimen om het probleem op te lossen.

Er is een verschil tussen enerzijds calamiteitenverlof (recht om in onvoorziene situaties kort verlof op te nemen om zaken te regelen) en anderzijds zorgverlof (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:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (waaronder de bevalling van de partner);
- een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- 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 hierover is geregeld door de werkgever met 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](#)*

C

CAO

Een CAO is de afkorting voor Collectieve Arbeids Overeenkomst. Een CAO wordt afgesproken door sociale partners: de werkgevers- en 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, verlofrechten, 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.

Een CAO geldt voor alle werknemers, ongeacht of zij lid zijn van een vakbond. Natuurlijk geldt voor een vakbond, hoe meer leden er in een sector of bedrijf werkzaam zijn des te meer mogelijkheden er zijn om goede arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken.

Mocht je meer over de vakbond willen lezen, kijk dan ook eens op www.fnv.bondgenoten.nl. Wil je lid worden bel dan met klantenservice van FNV Bondgenoten (0900- 9690, € 0,10 per minuut).

► *Zie ook: [FNV en FNV Bondgenoten](#)*

D

Deeltijdwerk

► *Zie: [Minder werken en Wet Aanpassing Arbeidsduur](#)*

E

Etiketten lezen

► *Zie: [Gevaarlijke stoffen, Reprotoxische stoffen en Pesticiden](#)*

F

Financiële consequenties

Tijdens je bevallings- en kraamverlof 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 de grootste vakbond van Nederland. Zij behartigt de belangen van werknemers in alle sectoren van Nederland. 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. Ook op het gebied van sociale zekerheid heeft de FNV door lobby voor een vangnet gezorgd. Vrouwen mogen bijvoorbeeld niet worden ontslagen als zij zwanger zijn en ook niet tijdens de eerste zestien weken na de bevalling. Alleen in speciale gevallen is ontslag mogelijk. Dit is het geval bij bijvoorbeeld ontslag op staande voet.

De FNV voert tal van processen om de positie van zwangere werknemers 'goed' te houden. 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 FNV merkt dat dit vooral nodig is voor vrouwen die werken met gevaarlijke stoffen of zwaar werk doen. Werkgevers vinden de aanvullende risico-inventarisatie vaak niet nodig. En vergeten ook nogal eens 'per ongeluk' dat een vrouw die moet kolven recht heeft op een afsluitbare kamer en een koelkast. De wettelijke basis wordt door FNV-bonden in CAO's vaak nogmaals vastgelegd. Vooral partners profiteren hiervan, vaak wordt door de werkgever vergeten dat er kraamverlof moet worden gegeven. En dat dit iets anders is dan het bijwonen van de bevalling, want dat valt onder calamiteitenverlof.

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

Van de bij de FNV aangesloten bonden is FNV Bondgenoten de grootste. Daarnaast behoren tot de FNV onder andere ook de ABVAKABO, AOB (de bond voor onderwijzend personeel), Kappersbond FNV/FNV Schoonheidsverzorging en FNV Bouw.

FNV Bondgenoten staat niet alleen voor mooie idealen, maar ook voor concrete zaken. We zijn dé bond voor werknemers in het vervoer, de industrie, de groot- en kleinmetaal, de handel, de vervoerssector, de dienstensector, de agrarische sector en de facilitaire dienstverlening met ruim 465.000 leden. We sluiten zo'n 700 CAO's af.

FNV Bondgenoten is de grootste vakbond van Nederland. We zetten ons in voor de belangen van werkenden en niet-werkenden. FNV Bondgenoten

beantwoordt al je vragen over je CAO, salaris of uitkering. Met het lidmaatschap krijg je ook juridische hulp wanneer je problemen hebt met je werkgever en wanneer je een beroepsziekte of letselschade hebt opgelopen. Daarnaast ontvang je praktische tips zoals sollicitatietips. Als lid van FNV Bondgenoten hoef je bovendien niet zelf je belastingpapieren in te vullen! In steeds meer CAO's spreekt FNV Bondgenoten een fiscale regeling rondom de vakbondscontributie af. Dat houdt in dat betaalde contributie eenmalig wordt ingehouden op je bruto maandsalaris. Je betaalt hierdoor minder belasting en sociale premies. Je voordeel kan dan al snel oplopen tot 40 procent korting op het betaalde contributiebedrag, ofwel ruim € 70 op jaarbasis! Wanneer je een CAO hebt, lees deze dan hier op na!

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 (€ 0,10 per minuut).

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 recht op calamiteitenverlof. Daarnaast bestaat er na de bevalling kraamverlof voor de partner. Dat kan per CAO verschillen, maar twee dagen is gebruikelijk.

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, kun je de volgende regel hanteren: als je je stem moet verheffen tegen iemand die tegenover je staat omdat er omgevingsgeluid is, dan betekent dat dat de grens is overschreden. Een popconcert of disco levert dus ook teveel 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 - en veel mensen weten dat niet - moet je 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 kun 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 pesticiden. 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 2 weken nadat je je zwangerschap hebt gemeld voor te lichten over de risico's die je loopt tijdens je werk. Daarnaast is de werkgever verplicht om in het kader van het Arbo-beleid maatregelen te nemen die nodig zijn ter voorkoming en beperking van zware ongevallen, waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en 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 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 kun 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: *Geluid, Pesticiden, Reprotoxische stoffen, Straling, Trilling en Virussen en bacteriën*



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, 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:

deze 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 van opvang, is er ook 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 etcetera naar hun ervaringen. En meld vooral je kind snel aan, bij voorkeur bij meerdere kinderdagverblijven. Want helaas zijn er soms wachtlijsten.

Wat kost kinderopvang?

Een plaats in het kinderdagverblijf kost voor 1 dag rond € 255 per maand. De kosten daarvan worden door de ouders, de overheid, en indien de werkgever een kinderopvangregeling kent, door de werkgever betaald. De wenselijke situatie is dat jouw werkgever en die van je partner gezamenlijk 1/3^{de} van de kosten kinderopvang vergoeden. De resterende 2/3^e wordt dan gedeeltelijk vergoed door de overheid, echter de hoogte van de overheidsbijdrage is afhankelijk van het gezinsinkomen. Overigens geldt bij de vergoedingen kinderopvang dat als er meerdere kinderen binnen het gezin gebruik maken van de opvang, de kosten wel minder worden. De verrekening vindt plaats via de belasting, en dus niet via de kinderopvangaanbieder.

Voorbeeld 1:

Een gezin, beide ouders werken, en beide werkgevers dragen voor 1/6de bij aan de totale kosten kinderopvang. Eén kind in de kinderopvang (kinderdagverblijf) voor 2 dagen per week. Het gezinsinkomen is 45.000 bruto.

Totale kosten kinderopvang	€	510,00
Bijdrage van werkgever 1	€	85,00
Bijdrage van werkgever 2	€	85,00
Rijksbijdrage (afhankelijk van gezinsinkomen, 1 ^e kind 42,5%)	€	216,75
Kosten voor de ouders	€	123,25

Voorbeeld 2:

Een gezin, beide ouders werken, en beide werkgevers dragen voor 1/6de bij aan de totale kosten kinderopvang. Twee kinderen in de kinderopvang (kinderdagverblijf) voor 2 dagen per week. Het gezinsinkomen is 45.000 bruto.

Voor de kinderopvangkosten voor het tweede kind, geldt dat de overheidsbijdrage een stuk hoger is!

Totale kosten kinderopvang	€	510,00
Bijdrage van werkgever 1	€	85,00
Bijdrage van werkgever 2	€	85,00
Rijksbijdrage (afhankelijk van gezinsinkomen, 2de kind; 61,4%)	€	313,14
Kosten voor de ouders	€	26,86

Om na te gaan of jouw werkgever en die van je partner een bijdrage vergoeden, neem je contact op met je werkgever en die van je partner. Op de website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.minszw.nl en www.belastingdienst.nl, kun je tabellen en rekenvoorbeelden vinden die je gebruikt om te berekenen, op grond van het belastbaar gezinsinkomen, wat de kosten zullen zijn voor jou als ouder voor de opvang van je kind.

Vraag altijd bij de aanbieder van de kinderopvang of zij kinderopvang aanbieden in de zin van de Wet Kinderopvang. Is de kinderopvang namelijk niet volgens de Wet Kinderopvang, dan kom je als ouder niet in aanmerking voor de gedeeltelijke vergoeding van de opvangkosten. Eén van de criteria voor 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. Bij je werkgever vraag je naar de mogelijkheden voor een tegemoetkoming in de kosten. Kijk ook in de CAO en de personeelsregeling naar de afspraken die daarin staat. Het komt zeker in kleine bedrijven nogal eens voor dat de werkgever onvoldoende op de hoogte is van de bestaande afspraken. Zorg dat je weet waar je recht op hebt. Bij problemen of vragen neem je contact op met de vakbond die de afspraak in de CAO heeft vastgelegd.
5. 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 e.d. Ook worden er afspraken gemaakt voor het wennen in de crèche. Vaak begint het wennen in de periode dat je nog bevallingsverlof hebt.
6. De kinderopvang is geregeld. Je kunt weer aan het werk. Dit betekent ook: thuis 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 de 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.

5. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig.

Kortdurend zorgverlof

► *Zie Zorgverlof Kortdurend*

Kraamverlof

Kraamverlof is recht op verlof dat je als partner hebt na de geboorte van je kind. Dat wil zeggen het aantal dagen dat je vrij bent van je werk. Ook wanneer de partners niet samenwonen, maar de partner 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 recht op heeft. Is er in de CAO niets of niet alles vastgesteld, dan kan je bij de werkgever nog navragen of er een afspraak is gemaakt tussen de werkgever en 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 en die regelt:

- Kraamverlof geldt voor de partner (ook als die niet op hetzelfde adres woont, maar de partner wel het kind erkend heeft), twee werkdagen gedurende een tijdvak van vier weken op te nemen, met behoud van loon (exclusief onkostenvergoedingen).
- Recht op verlof vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- De werkgever mag het kraamverlof niet van het vakantietoeged afrekken.
- Het bijwonen van de bevalling 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*



Melden zwangerschap en verlof

Je hebt wettelijk de plicht om uiterlijk drie *maanden* voor de bevalling aan je werkgever te melden dat je zwanger bent. Hij heeft dan nog tijd om een uitkering aan te vragen en vervanging te regelen. Soms is vroegtijdig melden verstandig. Werkgevers zijn verplicht je binnen twee weken na melding voor te lichten over de risico's voor jou tijdens je werk.

Uiterlijk drie *weken* van tevoren ben je verplicht om aan te geven wanneer je je zwangerschapsverlof in wilt laten gaan. Dat is heel kort om nog goede vervanging te regelen. Als je al eerder weet wanneer je wilt stoppen, meld dat dan zo snel mogelijk.

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, dan heb je wel recht op een werkloosheidsuitkering. Daarnaast geldt voor het gezinsinkomen ook dat het je behoorlijk wat gaat schelen. Juist om geen definitieve keus te maken op dit moment, 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, als je een tijdje niet gewerkt hebt, lastiger is om weer een leuke baan te vinden.

- **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. Een periode van verlof wordt er als het ware tussenuit geknipt en telt niet mee voor het vaststellen van een recht.
- **Levenslooptegeling**
De levenslooptegeling 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 levenslooptegeling is fiscaal vriendelijk sparen voor verlof. De levenslooptegeling 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 levenslooptegeling 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 o.a. 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!
▶ *Zie ook: Ontslag*

Miskraam

Hoe vervelend ook, 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, heb je toch recht op tenminste tien weken bevallingsverlof. Als het nog niet lukt om daarna aan de slag te gaan, dan kun je je ziek melden in het kader van de regeling *Verlengd Bevallingsverlof*.

▶ *Zie ook: Verlengd bevallingsverlof*

N

Nachtdienst

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

► *Zie ook: Ploegendienst*

O

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. Maar als je wel in aanmerking wilt komen voor de uitkering in het kader van zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan moet je ervoor zorgen dat dat minder dan tien weken voor de uitgerekende 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.

► *Zie ook: Tijdelijk contract*

Ouderschapsverlof

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

- minstens 1 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 dertien maal de wekelijkse arbeidsduur. Er bestaat een recht het verlof gedurende een half jaar op te nemen; dat komt dus neer op een half 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.

- *Inkomen tijdens ouderschapsverlof*

Wettelijk is het niet geregeld dat ouderschapsverlof betaald is. Wél kan er een afspraak in de CAO staan waarin geregeld is dat je recht hebt op een gedeeltelijke betaling van het verlof. Of dit is in het personeelsreglement geregeld. 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.

- *Het aanvragen van ouderschapsverlof*

Als werknemer vraag je schriftelijk aan om gebruik te maken van ouderschapsverlof. Deze aanvraag doe je minstens twee maanden voor de ingangsdatum. Daarnaast geef je aan wat de periode van verlof zal zijn, het aantal uren per week, 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 zal worden. Een specifieke datum noemen in de aanvraag is niet raadzaam, 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. Daarnaast geldt dat je ziektekostenverzekering blijft zoals voor en na het ouderschapsverlof. Mocht je onverhoopt tijdens je verlof in een

uitkeringssituatie terechtkomen, dan geldt dat een eventuele WW of WAO op basis van het normale (in de arbeidsovereenkomst vastgelegde) aantal uren wordt vastgesteld.

Partner

In de wet- en regelgeving worden op verschillende onderwerpen de rechten van de partner omschreven. Onder partner wordt verstaan: echtgenoot, echtgenote, geregistreerde 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 (max. zes maanden geleden), dan geldt dat je indien gewenst meer pauzes zou kunnen genieten dan in je dienst zijn ingeroosterd. Je hebt minimaal recht op 45 minuten pauze per dag (als je tenminste tussen de acht en tien uur per dag werkt). Van die pauze moet minstens een half uur aaneengesloten pauze zijn. Overigens zegt dit nog niet dat de pauze die je geniet betaald moet zijn. Als je zwanger bent of net bevallen, heb je recht op meer pauze van minimaal vijftien minuten extra tot ten hoogste 1/8ste van je arbeidsduur. Dit betekent dus, als je acht uur werkt, dat je maximaal één uur extra pauze mag hebben. Overigens geldt deze extra pauze voor de werknemer niet als een verplichting, maar geldt wel voor de werkgever dat als jij verzoekt om extra pauze dat hij daarvoor de mogelijkheden moet geven. 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 (dat is de verklaring die je kan krijgen bij je verloskundige). Voor de werkgever geldt dat hij binnen een redelijke termijn aan je verzoek moet voldoen.

Pesticiden

In de agrarische sector wordt veel gewerkt met pesticiden, ook wel pesticiden genoemd. Uit onderzoek blijkt dat een aantal van deze 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 gebruik te maken van de beschikbare beschermmiddelen en waar mogelijk het werken met deze stoffen te vermijden.

► Zie ook: *Gevaarlijke stoffen en Reprotoxische stoffen*

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. Dit betekent dat indien de ploegendienst voor de zwangere werknemer te zwaar wordt, met name omdat daarin vaak ook een nachtdienst plaats heeft, zij voorlopig niet hoeft te werken in 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, pesticiden, 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 naar schatting zo'n 300 baby's per jaar geboren met een afwijking als gevolg van het werken met deze gevaarlijke stoffen (Bron: Nederlands centrum voor beroepsziekten).

Volgens het 'Besluit verpakking en aanduiding milieugevaarlijke stoffen', behorende bij de Wet Milieugevaarlijke Stoffen, dienen op de gebruiksetiketten van een stof de bijbehorende symbolen en Risk- en Safety-zinnen te 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 Arbo-site van FNV Bondgenoten staat vermeld welke stoffen reprotoxisch zijn (zie www.arbobondgenoten.nl, onder het dossier gevaarlijke 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 dient zorgvuldig te worden geregistreerd wie aan welke stoffen worden 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 deze iconen op het etiket.



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. inventariseren en een evaluatie op schrift stellen;
4. inventarisatie en evaluatie laten beoordelen door de Arbo-dienst;
5. op basis hiervan een plan van aanpak maken wat hij aan deze risico's gaat doen en wanneer, ook weer op schrift te stellen;
6. elk jaar schriftelijk te 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 (actualiseren) als daar aanleiding toe is;
9. ervoor zorgen dat elke werknemer inzage kan hebben in de RI&E.

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 plannen voor 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. De wet stelt dat dit alleen is toegestaan 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 en niet om te bepalen of de aanstaande werknemster zwanger is.

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 deze straling 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 stressvolle situaties 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*

Tillen

Naarmate de zwangerschap vordert, wordt lichamelijk werk steeds zwaarder. In de eerste maanden van je zwangerschap moet je ervoor waken dat je minder dan 10 kg per keer tilt. Vanaf week 30 van je zwangerschap is het niet verstandig om meer dan vijf maal per dag een gewicht van vijf kilo (of meer) te tillen.

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 WWV aanvragen. Als de werkgever je in een eerder stadium een contractverlenging heeft toegezegd (schriftelijk of mondeling), 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 dit soort

bronnen (zoals 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, kun je je werkgever vragen om aangepast werk.

Verlengd bevallingsverlof

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 vanwege jouw afwezigheid.

De opbouw van je vakantiedagen loopt dan door tot en met zes maanden van het verlengd bevallingsverlof. De verzekeringsarts van de uitkeringsinstantie moet ook beoordelen of je arbeids(on)geschikt bent. Soms leidt dat tot verschil van mening. Ga niet 'even proberen of het lukt', want dan ben je gelijk je recht op verlengd bevallingsverlof kwijt. Het bevallingsverlof geldt alleen aansluitend aan het normale bevallingsverlof. Bij verschil van mening en een (dreigend) conflict is het altijd verstandig om de bond in te schakelen.

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 en andere sectoren 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 kunnen bevatten. Wasserijpersoneel kan zo in contact komen met deze bacteriën en vormen van ontlasting. Dit worden ook wel biologische agentia genoemd.



Werktijden

Als je zwanger bent (of tot zes maanden geleden bent bevallen), geldt dat de werkgever je niet kan verplichten tot meer uren werken dan negen uur per dienst, 45 uur per week en gemiddeld 40 uur per week (arbeidstijdenwet, art. 4:5).

► Zie ook: *Ploegendienst en nachtdienst*

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 hiertoe 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 zonder deze wet geen reden om hier serieus op 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, hierdoor kan er 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. Indien 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. Er moet dan sprake zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In de wet zijn reeds een aantal zwaarwegende bedrijfsbelangen met naam en toenaam genoemd. Maar de opsomming is niet limitatief.
7. Een weigering van een vermindering van het aantal arbeidsuren 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 arbeidsuren 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, indien de werkgever een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer redelijkerwijs moet wijken.
10. Alleen op het recht van vermeerdering kan via CAO-afspraken (of bij het ontbreken van een CAO door middel van een afspraak met de OR of Personeelsvertegenwoordiging) ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
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 zal verstrekken 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

Voor mensen die werken als zelfstandig ondernemer is er geen algemene regeling van overheidswegen die een inkomen tijdens zwangerschapsverlof biedt. Tot halverwege 2004 was de WAZ van kracht, maar die is inmiddels afgeschaft. Als 'zelfstandige' zul je zelf voor een inkomen moeten zorgen tijdens je zwangerschapsverlof of daarvoor een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. Verzekeringmaatschappijen hanteren echter een "wachtijd" van 2 jaar voordat zij tot uitkering overgaan tijdens je bevallingsverlof. FNV Zelfstandige Bondgenoten biedt haar leden - via twee geselecteerde verzekeringsmaatschappijen - de mogelijkheid om de bevallingsuitkering te regelen via een arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder de 2 jaar wachtijd.

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 uitkering aanvragen bij 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 tijdens zwangerschapsverlof

Als je minder dan zes weken zwangerschapsverlof wilt opnemen voor de bevalling, maar door ziekte niet kan werken, dan gaan die ziektedagen van je zwangerschapsverlof af (ze tellen mee als verlofdagen). Ook als je ziekte niets met je zwangerschap te maken heeft.

Ziek na de bevalling

► Zie ook: *Verlengd bevallingsverlof*

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 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, geldt dat je hier de CAO en het personeelsreglement op na moet kijken. 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: werkgevers betalen minimaal 70% van het loon door, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon en een maximum gelijk aan het maximumdagloon, overeenkomstig de regeling bij ziekte.

- *Beëindiging van het kortdurend zorgverlof*

Het verlof gaat niet in of eindigt indien noodzakelijk vanwege zwaarwegend bedrijfsbelang, mits de werkgever die meteen na de melding van de wens tot verlof door de werknemer aandraagt.

- *Zorgverlof en vakantie*

Als in de CAO en de personeelsregeling niets geregeld is over zorgverlofdagen en vakantie, dan geldt dat zorgverlof niet als vakantiedag kan worden aangemerkt.

- *Opname van zorgverlof*

Werknemers die gebruik maken van zorgverlof, hebben een plicht om dit te melden bij de werkgever. Als werknemer meld je zo spoedig mogelijk dat je verlof wilt opnemen, onder opgave van redenen. Je geeft ook aan wat de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur is. Informatieverplichting: de werkgever kan de werknemer 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 de betreffende organisatie van kracht is, en aan de voorwaarden gesteld in deze regeling wordt voldaan.

Zie verder: 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 (hierbij gaat het 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

Voor een bezoek aan een medicus in verband met je zwangerschap (hierbij kan je denken aan bijvoorbeeld de verloskundige, de gynaecoloog of fysiotherapeut) hoort de werkgever je daarvoor de mogelijkheid te geven. In de wet is namelijk geregeld dat de werkgever de zwangere werkneemster in de gelegenheid stelt om de noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken te ondergaan. "Zij behoudt daarbij haar aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon, indien zij door het bedoelde zwangerschapsonderzoek verhinderd is haar werk te doen". Weigert de werkgever je loon door te betalen, of ontstaat er een ander conflict, neem dan contact op met de vakbond waar je lid van bent.

Zwangerschapsverklaring

Een verklaring dat je zwanger bent met de uitgerekende datum erop, 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

- De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
▶ *Zie ook: Arbeidscontract*
- Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat in totaliteit uit 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 in uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling. De werknemer kiest zelf hoelang voor de bevalling zij verlof opneemt.
- Bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken (of meer als de werkneemster minder dan 6 weken van tevoren verlof had opgenomen), vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd (dit geldt dus als het kind eerder is geboren dan de vermoedelijke bevallingsdatum).

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.

- De werknemer meldt aan de werkgever de datum waarop zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag.
- De werknemer meldt aan de werkgever haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
- De werkgever vraagt vervolgens twee weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de uitkering aan.
- Het UWV keert de uitkering uit aan de werkgever (per dag het dagloon), de werkgever betaalt het salaris aan de werknemer.

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 (€ 0,10 per minuut)
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.minszw.nl

Verlofregelingen:

www.minszw.nl

Dit is een uitgave van FNV Bondgenoten

Januari 2006

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.