

## **Borstvoedingsrechten geschonden op de werkvloer**

**Op de werkvloer worden vaak niet alle rechten nageleefd die een werkneemster heeft die borstvoeding geeft. Zo heeft 2 op de 10 vrouwen geen kolfr ruimte tot haar beschikking. Ook krijgen vrouwen te maken met onbegrip van hun werkgever en collega's en voelen zij zich bezwaard om tijd te besteden aan kolven en/of voeden op het werk. Dat blijkt uit onderzoek van [24Baby.nl](http://24Baby.nl) naar de mogelijkheden voor moeders om het geven van borstvoeding met hun baan te combineren.**

### **Kolfr ruimte**

De 1.667 moeders in loondienst die mee hebben gedaan aan het onderzoek geven hun kolfr ruimte een magere 5.6 als gemiddeld cijfer. Naast het gegeven dat 20% van de vrouwen geen kolfr ruimte tot haar beschikking heeft, voldoet 84% van de kolfr ruimtes niet aan alle eisen.

#### **Wat zijn de wettelijke eisen waar een kolfr ruimte aan moet voldoen?**

- Het moet een rustige ruimte zijn.
- De ruimte moet van binnen uit afsluitbaar zijn.
- Er moet een stoel of bank staan waar je lekker op kunt zitten.
- Er moet een koelkast zijn om de afgekolfde melk in te zetten.
- Er moet voldoende verse lucht en voldoende voorzieningen voor klimaatbeheersing zijn.
- Er mogen geen risico's zoals gevaarlijke stoffen en verontreinigingen zijn.

### **Rechten**

Het recht dat doorgaans wel wordt nageleefd, is het recht om gedurende de eerste negen levensmaanden van de baby te kolven en/of te voeden op het werk. In iets mindere mate wordt het recht nageleefd om naast de

normale pauzes een kwart van de werktijd te besteden aan kolven en/of voeden.

Daarnaast hebben vrouwen het recht om tussentijds naar huis te gaan om te kolven en/of te voeden, maar in de praktijk hebben vrouwen deze mogelijkheid zelden.

Het recht om doorbetaald te worden voor de tijd die een werkneemster aan kolven en/of voeden besteedt, wordt niet altijd nageleefd: 12.5% van de vrouwen wordt niet (volledig) uitbetaald.

## **Bezwaard**

45% van de respondenten voelt zich bezwaard om werktijd te besteden aan borstvoeding.

Het bezwaard voelen is de belangrijkste reden voor vrouwen om te minderen met het geven van borstvoeding na hun zwangerschapsverlof. Ook speelt het een grote rol bij het stoppen met borstvoeding, naast het gebrek aan mogelijkheden om borstvoeding te combineren met een baan.

## **Onbegrip werkgevers**

Over het algemeen hebben vrouwen het idee dat hun werkgever rekening houdt met het feit dat zij borstvoeding geven: de werkgever krijgt gemiddeld een 6.8 als cijfer.

Desondanks wordt het geven van borstvoeding niet volledig geaccepteerd op de werkvloer. Naast het feit dat niet (altijd) alle rechten worden nageleefd, ervaren sommige vrouwen onbegrip van hun werkgever en/of collega's.

16% van de respondenten geeft aan dat collega's er geen begrip voor hebben dat er werktijd wordt besteed aan borstvoeding.

Ook onbegrip van de werkgever wordt regelmatig genoemd: 'Mijn werkgever beschouwt me als verminderd inzetbaar', 'Mijn baas laat het merken dat hij het verplicht is, maar het niet leuk vindt', 'Mijn werkgever vraagt vaak: ben je nog van plan om lang borstvoeding te geven?'.

In enkele gevallen leidt het zelfs tot een arbeidsconflict. Zo geeft een respondent aan: 'Mijn werkgever wil geen vergoeding betalen en zegt dat ik in mijn eigen tijd moet kolven. We hebben hier een conflict over.' Bij een andere respondent ging het 'onderhandelen' over haar rechten zo ver, dat communicatie met de werkgever niet meer mogelijk was en het eindigde in een arbeidsconflict met verstoorde verstandhoudingen.

Een ander probleem heeft te maken met de hogere werkdruk: er blijft werk liggen omdat er tijd wordt besteed aan borstvoeding. Ook vrezen sommigen voor hun functie of zelfs hun baan: 'Ik wil niet te veeleisend zijn, want ik zit nog in mijn proeftijd', 'Kolven op het werk ging zo moeizaam dat ik mijn baan ben verloren' en 'Ik ben bang om mijn functie te verliezen', geven enkele respondenten aan.

## **Overheid**

### **Wat zijn de wettelijke rechten omtrent borstvoeding & werk?**

- Tijdens de eerste negen levensmaanden van het kindje mag een vrouw kolven en/of voeden op het werk (kolfrecht).
- Tot een kwart van de werktijd mag een vrouw gebruiken om te kolven en/of voeden. In deze tijd mag een vrouw ook naar huis om te kolven en/of voeden.
- De werkgever is verplicht om deze tijd uit te betalen.
- De werkgever moet zorgen voor een geschikte kolfruimte.

Wat betreft het naleven van de wettelijke rechten, heeft de overheid het iets beter geregeld: vrouwen die werkzaam zijn bij de overheid, hebben vaker de mogelijkheid om een kwart van hun werktijd te besteden aan borstvoeding en hebben iets vaker de mogelijkheid om tussentijds naar huis te gaan.

Ook is er vaker een kolfruimte aanwezig. Enkel 1 op de 10 vrouwen die werkzaam is bij de overheid, heeft geen kolfruimte tot haar beschikking, tegenover 2 op de 10 vrouwen die niet werkzaam is bij de overheid.

## **Groote bedrijf**

Het aantal werknemers bij een bedrijf heeft invloed op de mogelijkheden voor werkende en borstvoedende vrouwen. Hoe groter het bedrijf, hoe beter de kolfruimte beoordeeld wordt en hoe vaker vrouwen de mogelijkheid hebben om een kwart van hun werktijd te besteden aan borstvoeding.

## Melden

Een derde van de 1.667 vrouwen meldt het niet wanneer er rechten worden geschonden. De helft daarvan meldt het niet omdat ze denkt dat er toch niks verandert. Een derde van de vrouwen die het niet meldt, vindt het niet erg dat er mogelijkheden ontbreken. Zo geeft een respondent aan: 'Mijn werkgever doet wat hij kan, dan ga ik er niet moeilijk over doen dat de kolfruimte niet helemaal geschikt is.'

21% van de vrouwen geeft aan dat ze het niet durft te melden en 12% weet niet waar ze het kan melden.

De vrouwen die het wel melden, doen dat bijna allemaal (90%) bij hun werkgever. In totaal stapt een magere 3% van de vrouwen die het wel melden naar een vakbond of belangenvereniging.

Vrouwen van 25 jaar of jonger melden het minder vaak dan vrouwen boven de 25 jaar.

Van de vrouwen met een vast contract meldt 31% het gebrek aan mogelijkheden, tegenover 5% van de vrouwen met een tijdelijk contract.

## Controle

De Inspectie SZW is de toezichthouder op het terrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Inspectie houdt toezicht op de naleving van wet- en regelgeving en handhaaft de wet waar nodig.

Er is echter geen (structurele) controle op het naleven van de wetten omtrent borstvoeding en werk.

De Inspectie SZW gaat namelijk pas aan de slag zodra zij een signaal ontvangen dat er iets mis is op de werkvloer. Krijgen zij geen signalen, dan is er geen inspectie.

Wanneer je er niet uitkomt met je werkgever, is het daarom belangrijk om aan te geven dat je rechten niet worden nageleefd. Werkneemsters kunnen een melding maken bij de Inspectie SZW en vakbonden. Elke melding heeft zin: 'Wij nemen elke klacht serieus', aldus een woordvoerder van de Inspectie. 'Ook bij een enkele melding wordt actie ondernomen.'

## Reacties

Volgens de **FNV** geldt voor veel werkgevers (en ook werkneemsters) dat zij onvoldoende kennis hebben over de rechten en plichten rondom zwangerschap en daarna. Een kwalijke zaak, want: 'We vinden het belangrijk dat vrouwen werk en moederschap kunnen combineren. Met

name voor de eerste negen levensmaanden van de baby is het belangrijk dat vrouwen gebruik kunnen maken van een goede kolfruimte en voldoende tijd om te kolven dan wel te voeden', aldus de FNV.

Volgens de **CNV** is het combineren van borstvoeding en werk een belangrijk onderwerp. Zelf krijgen ze echter weinig klachten van werkneemsters over rechten die niet nageleefd worden. 'Juist daarom is het zo belangrijk dat vrouwen het aankaarten wanneer ze er met hun werknemer niet uitkomen, bijvoorbeeld via hun vakbond.'

Ook kunnen vrouwen een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Dat is belangrijk, want: 'In Nederland is het nu eenmaal zo geregeld dat vrouwen economisch zelfstandig kunnen zijn. Daarbij horen ook de wetten rondom borstvoeding en werk. Vrouwen zijn de enige die kinderen kunnen krijgen, daar verander je niks aan. Dus ze horen niet gediscrimineerd te worden op de werkvloer', vindt het College. 'Helaas blijft het probleem onzichtbaar zolang vrouwen geen klachten indienen', laat het College weten: 'Alleen door de problemen onder de aandacht te brengen en door te laten zien dat het een groot probleem is, kunnen we ervoor zorgen dat de rechten beter worden nageleefd en/of gecontroleerd.'

[Kenniscentrum Borstvoeding](#) noemt de resultaten 'schokkend'. 'Een oplossing kan zijn dat moeders zich binnen een bedrijf verenigen. Dan is het geen 1-op-1 conflict meer en sta je sterker', zegt Stefan Kleintjes, lactatiekundige bij Kenniscentrum Borstvoeding. 'Maar het is natuurlijk een kwalijke zaak dat moeders dit moeten oplossen. De Inspectie SZW moet de ernst van dit probleem inzien', aldus Kleintjes.

Bijzonder hoogleraar **Sociale zekerheidsrecht** Willemijn Roozendaal vindt het goed dat er aandacht wordt gevraagd voor dit onderwerp. 'Hoewel vrouwen in Nederland sinds de jaren zeventig volop zijn gaan meedraaien op de werkvloer is er helaas nog steeds weinig begrip voor zwangerschap en bevalling.

Vrouwen in Nederland hebben het op zichzelf goed voor elkaar omdat zij anders dan veel collega-moeders in het buitenland in deeltijd kunnen werken in kwalitatief relatief goede banen. Maar de perikelen rondom bevalling en voeding geven nog steeds problemen, terwijl hier het belang van de gezondheid van moeder en kind toch wel zwaar mag wegen.' Om dit probleem op te lossen oppert Roozendaal om de vergoeding voor de kolftijd collectief te betalen: 'Bijvoorbeeld via de Wazo of de Ziektewet.'