



## **Casus: zwangerschap en gewasbeschermingmiddelen**

### **STIGAS Preventiespreekuur**

Preventiespreekuur bedrijfsarts: Een 28-jarige vrouw is 15 weken zwanger.  
Betrokkene heeft vragen ten aanzien van gebruik gewasbeschermingsmiddelen binnen het bedrijf.

### **Bedrijfsgegevens**

Het betreft een gerberakwekerij. Binnen het bedrijf zijn 8 medewerkers vast werkzaam.

### **Functiegegevens**

Betrokkene verricht als productiemedewerker taken ten aanzien van:

plukken gerbera's : 90%

gewaswerkzaamheden : 10 %

(o.a. onkruid weghalen)

Betrokkene werkte gemiddeld 35,5 uur per week.

### **Overleg werkgever**

Werkgever heeft nog niet eerder te maken gehad met vragen rondom zwangerschap en begrijpt de aanwezige vragen. Werkgever wil graag handvatten hebben ten aanzien van zwangerschap en arbeid en gebruik gewasbeschermingsmiddelen.

### **Werkplekonderzoek veiligheidskundige Stigas**

#### **Chemische belasting**

Werkgever gebruikt biologische bestrijding binnen de teelt.

Tijdens bedrijfsbezoek is een inventarisatie gemaakt van de gebruikte gewasbeschermingsmiddelen ten behoeve van correctie met eventuele bijbehorende blootstellingseffecten.

Gebruikte middelen: Collis, Plenum, Rocket en Trigard.

### **Vraagstelling**

Welke werkzaamheden kan betrokkene verrichten binnen het bedrijf in relatie tot zwangerschap?

## **Uitwerking**

Verpakkingen en veiligheidsbladen geraadpleegd en beoordeling cfm Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid (Stichting van de Arbeid) en ten aanzien van blootstellingseffecten en zwangerschap.

[https://www.fnv.nl/site/brochures\\_en\\_folders/Handreiking\\_zwangerschap\\_arbeid\\_-\\_Stiva.pdf](https://www.fnv.nl/site/brochures_en_folders/Handreiking_zwangerschap_arbeid_-_Stiva.pdf)

## **Chemische belasting**

### Algemeen

Voor verwerking gewasbeschermingsmiddelen geldt dat medewerkers niet in de kas mogen werken tijdens spuitwerkzaamheden.

### Middelspecifiek

Voor Collis geldt: Na een gewas- of ruimtebehandeling uitsluitend herbetreden nadat de spuitvloeistof is opgedroogd en er in kassen gedurende 2 uur geventileerd is; werkzaamheden kunnen vervolgens worden uitgevoerd zonder gebruik van beschermende maatregelen.

De praktijk is dat gewerkt wordt met vloeistofdichte handschoenen.

Overzicht van producten met Re-entry zinnen (wordt actueel gehouden).

<http://www.fytostat.nl/Download.aspx>

Arboinformatieblad AI-12

### 2.2.2: Gevaren en risico's in kaart brengen

Welke gevaren, risico's en risicobeperkende maatregelen zijn in je bedrijf aanwezig? Dit moet iedere werkgever in kaart hebben in zijn risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

Voor zwangerschap gelden er drie specifieke verplichtingen voor de risico-inventarisatie en -evaluatie.

De RI&E moet:

1. aandacht besteden aan zwangerschap en borstvoeding (Arbobesluit, artikel 5 lid 1);
2. ingaan op voor de voortplanting giftige stoffen (Arbobesluit, artikel 4.2a);
3. ingaan op mutagene stoffen, kankerverwekkende stoffen en stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen (Arbobesluit, artikel 4.13).

## **Uitkering arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling: Ziektewet**

Voor werkneemsters met een arbeidsovereenkomst moet de werkgever bij ziekte het loon gedurende minimaal twee jaar doorbetalen (Burgerlijk wetboek, artikel 6.29). Hierop bestaat een uitzondering, namelijk bij ziekte van de werkneemster wegens zwangerschap of bevalling. De werkneemster heeft dan recht op een ziekteuitkering (Ziektewet, artikel 19).

### **Ziek wegens zwangerschap of bevalling?**

Om te beoordelen of arbeidsongeschiktheid het gevolg is van zwangerschap of bevalling is de standaard 'Zwangerschap en bevalling als oorzaak van ongeschiktheid voor haar arbeid' van het UWV beschikbaar. Een bedrijfsarts kan vaststellen of sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap of bevalling. Als de ziekte niet door de zwangerschap of de bevalling wordt veroorzaakt, gelden de gebruikelijke voorschriften voor loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever moet in dit geval het loon doorbetalen.

### **De ziekteuitkering**

Werkneemsters met een arbeidsovereenkomst krijgen bij ziekte wegens zwangerschap of bevalling een uitkering op basis van de Ziektewet. Voor de bevalling loopt het recht op uitkering vanaf de eerste ziektedag tot aan het zwangerschapsverlof. Na de geboorte van het kind heeft de werkneemster na afloop van het bevallingsverlof 104 weken recht op een uitkering. De uitkering is het dagloon, maar ten hoogste het wettelijke maximum dagloon. In de praktijk betaalt de werkgever vaak het loon door en vraagt hij een ziekteuitkering aan bij het UWV.

In 2013 is de Ziektewet veranderd. Voor vrouwen die ziek zijn wegens zwangerschap of bevalling die in loondienst zijn, verandert er niets. Voor vrouwen in een uitkerings situatie, zoals de WW, wordt de ziekteuitkering lager.

### **Ziektewet als het werk te riskant blijft**

Als de werkgever tot de conclusie komt dat het redelijkerwijs niet mogelijk is om deze aanvullende maatregelen te treffen en dat het – ter bescherming van de zwangerschap of het ongeboren kind –

noodzakelijk is dat de werknemster het werk staakt, kan een beroep gedaan worden op de Ziektewet.

## VERDIEPING

### **Discussie over het voorzorgbeginsel**

Moet je wel of niet het voorzorgbeginsel hanteren bij zwangerschap? Wat hierbij op de achtergrond speelt, is of je het acceptabel vindt dat werknemers in de zwangerschap en periode van borstvoeding gezondheidsrisico's lopen. Dit is een ethische discussie. In de ene visie moet ieder risico voor de zwangerschap en het ongeborn kind worden uitgesloten (zero risk tolerance). In de andere visie wordt ook in de zwangerschap en periode van borstvoeding een bepaald risico aanvaard, precies zoals dat gebeurt voor alle werknemers die niet zwanger zijn of geen borstvoeding geven. Deze discussie rond het voorzorgbeginsel is niet uniek voor arbeidsrisico's in verband met zwangerschap. De Gezondheidsraad liet in 2003 al zien dat er discussie is over wat de aanleiding mag zijn voor het toepassen van het voorzorgbeginsel: als de schadelijke werking evident is of ook bij wetenschappelijke onzekerheid. Ook juridische binding van het voorzorgbeginsel is onderwerp van discussie. De visies lopen uiteen van 'normatieve waarde' versus 'bindende rechtsnorm'. Overigens moet het voorzorgbeginsel altijd in verhouding tot andere beginselen getroffen worden, zoals het evenredigheidsbeginsel. Zo moeten maatregelen altijd in redelijke verhouding staan tot de dreigende gevaren en risico's.

### *Extra aandacht voor gevaarlijke stoffen in de RI&E*

#### *Een risicoanalyse werkt*

*Het Franse Poison Center and Pharmacovigilance Department in Lyon voert sinds 1996 een prospectieve follow-upstudie uit bij zwangere vrouwen naar de effecten van beroepsmatige blootstelling aan chemicaliën. Zij onderzochten 206 gevallen waarbij de zwangere sinds de conceptie werd blootgesteld aan organische oplosmiddelen en vergeleken die met 206 gematchte controles die blootgesteld waren aan een chemische stof waarvan geen embryotoxische effecten bekend zijn. Na een zorgvuldige risicoanalyse werd in 51% van de gevallen de blootstelling niet als risicovol ingeschat en konden de vrouwen gewoon doorwerken. In 22% van de gevallen werd de zwangere aangeraden om niet verder te werken. In 27% van de gevallen was doorwerken mogelijk, mits er extra maatregelen genomen werden. Het onderzoek laat zien dat deze procedure niet leidt tot een toename van het aantal zwangerschapscomplicaties. De auteurs concluderen dat, op voorwaarde dat er een zorgvuldige inschatting wordt gemaakt van de blootstelling, het in een redelijk aantal gevallen mogelijk moet zijn dat zwangere vrouwen op dezelfde plek doorwerken tijdens hun zwangerschap (Testud et al. 2010).*

*Bron: Beroepsziekten in cijfers 2011, Nederland Centrum voor Beroepsziekten*