

Graviditet og arbejdsmiljø



Arbejdsmedicinsk Klinik

Regionshospitalet Skive

3. udgave

Pjecen er udgivet med økonomisk støtte fra:

Det Lokale Beskæftigelsesråd i Viborg og

Arbejdsmedicinsk Kliniks Udviklingskonto

Redigering:

Socialrådgiver Hugo Knudsen

Arbejdsmedicinsk Klinik

Regionshospitalet Skive

Reservevej 25

7800 Skive

Pjecen kan rekvireres på:

tlf. nr. 89 27 48 50

fax. nr. 89 27 48 79

E-mail:

arbejdsmedicinsklinik@viborg.rm.dk

Layout:

Informationsafdelingen

Regionshospitalet Viborg, Skive, Kjellerup

Illustrator:

Bjerne Johansen, Mundelstrup

Tryk:

Special-Trykkeriet Viborg a-s

Maj 2008

Internetudgave:

www.sygehusviborg.dk/sw435.asp - Publikationer og pjecer



GRAVIDITET

At vente barn er en begivenhed i livet, som forbindes med stor glæde og forventning.

De fleste gravide kvinder vil gerne fortsætte med at arbejde så længe som muligt under graviditeten. Graviditet er en betydelig fysisk belastning for din krop, og det er nødvendigt med visse hensyn.

De forandringer, der sker i din krop, kræver ekstra energi. Du får brug for mere hvile og at undgå stress og jag. Hormonerne ændrer sig, og du kan som gravid blive mere træt og undertiden få kvalme. Specielt i graviditetens sidste måneder kan der forekomme ledsmerter.

Det er alt sammen naturlige forandringer, der må tages hensyn til både hjemme og på arbejde.

GRAVIDITET OG ARBEJDSMILJØ

Et foster er mere følsomt end en voksen person, og der stilles derfor større krav til gravides arbejdsmiljø, end det ellers er tilfældet.

Du kan derfor have behov for specielle hensyn, så du kan undgå, at dine arbejdsmiljøforhold kan medføre risiko for fosteret eller graviditetens videre forløb.

Der kan bl.a. være tale om:

- tunge løft
- kemiske påvirkninger
- biologiske påvirkninger

Alligevel kan der under din graviditet opstå situationer, hvor:

- du bliver syg af andre grunde end din graviditet, f.eks. et brækket ben eller influenza,
- du bliver syg som følge af graviditeten, f.eks. blødning, underlivssmerter eller alvorlige ledsmerter,
- dit arbejdsmiljø medfører risiko for fosteret, f.eks. tungt løftearbejde, lange arbejdsdage eller udsættelse for fosterskadende stoffer.

SYGDOM

Hvis du bliver syg under din graviditet, må du kontakte din praktiserende læge, der tager stilling til behandlingsmuligheder, og om du har behov for hel eller delvis sygemelding, sygemeldingsperiode m.m.

ARBEJDSMILJØ

Hvis du har mistanke om, at dit arbejdsmiljø kan være til risiko for fosteret eller for graviditeten, bør du henvende dig til din sikkerhedsrepræsentant og din afdelingsleder eller din arbejdsgiver. Du kan drøfte dine skånebehov under graviditeten med dem, så det kan blive undersøgt, om der kan findes en løsningsmulighed på din arbejdsplads.

Når du har fortalt din arbejdsgiver, at du er gravid, er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at dit arbejdsmiljø ikke er til fare for din graviditet.

På nogle arbejdspladser er der vedtaget en såkaldt "Gravidpolitik". Det er en aftale om, hvilke arbejdsfunktioner på arbejdspladsen, du kan varetage som gravid. Hvis der ikke på forhånd er vedtaget en gravidpolitik på arbejdspladsen, kan det undersøges, om du kan blive omplaceret til et arbejde, du kan varetage, uden at arbejdsmiljøet er til fare for graviditeten.

Lykkes det ikke umiddelbart at finde frem til en løsning på arbejdspladsen, må du kontakte din læge. Lægen tager stilling til, om du skal fraværsmedes. Lægen tager også stilling til, om du skal henvises til Arbejdsmedicinsk Klinik. Efter en henvisning vil du hurtigt blive indkaldt til en undersøgelse og vurdering af dit arbejdsmiljø.

Herefter kan du og din arbejdsgiver få rådgivning om eventuelle arbejdsmiljøforbedringer, der skal opfyldes, før du kan genoptage dit arbejde.

ANSVARSFORDELING

Her kan du se, hvem der har ansvaret for de forskellige opgaver i forbindelse med graviditet og arbejdsmiljøproblemer.

Hvem har ansvaret for hvad?

Den gravide har ansvaret for:

- I egen interesse hurtigst muligt at orientere arbejdsgiveren om graviditeten
- At orientere arbejdsgiver ved sygemelding eller fraværsmelding fra læge
- At orientere arbejdsgiver om graviditeten og tidspunktet for forventet fødsel senest 3 måneder før fødselstidspunktet
- At orientere arbejdsgiver om længden af fraværet/tidspunkt for start på arbejde, evt. forældreorlov, senest 8 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren har ansvaret for:

- At vurdere, om den ansatte har arbejdsfunktioner, hvor hun er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditeten eller amningen. Sådanne arbejdsfunktioner kan være beskrevet i en APV for gravide
- At vurdere, om den gravide kan omplaceres til andet arbejde, eller at sørge for, at påpegede arbejdsmiljøproblemer bliver løst, så den fraværsmeldte gravide kan genindtræde i arbejde
- At hjemsende den gravide, hvis arbejdsmiljøproblemerne ikke kan løses, og den gravide ikke kan omplaceres til andet arbejde
- At tage initiativ til, at der bliver lavet en gravidpolitik

Den praktiserende læge har ansvaret for:

- At beslutte sygemelding ved sygdom i forbindelse med graviditet
- At beslutte fraværsmelding ved risiko for fosterskade i arbejdsmiljøet
- At henvise den gravide til Arbejdsmedicinsk Klinik ved behov
- At udfylde lægeattest om sygdom i forbindelse med graviditet eller risiko for fosterskade, når den gravide har fået attesten fra kommunen

Arbejdsmedicinsk Klinik har ansvaret for:

- At undersøge og vurdere den henviste gravides arbejdsmiljø
- At rådgive den gravide om arbejdsmiljøforbedringer, der skal opfyldes, før hun kan genoptage sit arbejde
- At rådgive arbejdsgiveren efter aftale med den gravide
- At give tilbagemelding til henvisende læge
- At bidrage med løsningsmuligheder, hvis der opstår problemer med at finde en løsning på arbejdspladsen

Kommunens sygedagpengeafdeling har ansvaret for:

- At modtage anmodning om dagpenge fra arbejdsgiver/den gravide
- Eventuelt at henvise den gravide til Arbejdsmedicinsk Klinik ved behov
- At anmode den gravide om at få udfyldt attest vedrørende sygdom eller risiko for fosterskade hos sin læge
- At vurdere berettigelse til udbetaling af barselsdagpenge til den gravide eller refusion til arbejdsgiver
- At iværksætte udbetaling til den gravide eller refusion til arbejdsgiver

Fagforening/ Arbejdsgiverforening:

Benyttes til konfliktløsning ved uenighed:

- om berettigelse til løn eller barselsdagpenge under sygemelding og fraværsmelding
- om begrundelse for afskedigelse af en gravid

SYGEDAGPENGE ELLER BARSELSDAGPENGE

Her kan du se i hvilke situationer, du som gravid har ret til sygedagpenge eller barselsdagpenge fra din kommune i forbindelse med fravær.

Barselsdagpenge giver dig den samme udbetaling som sygedagpenge, men for arbejdsgiveren medfører det en økonomisk forskel, fordi der ikke er nogen arbejdsgiverperiode i forbindelse med barselsdagpenge.

DEN GRAVIDES FRAVÆR FRA ARBEJDET OG BERETTIGELSE TIL SYGEDAGPENGE ELLER BARSELSDAGPENGE

Sygedagpenge ved fravær som følge af:

- Forebyggende graviditetsundersøgelser
- Sygdom uden forbindelse med graviditet
- Graviditet udenfor livmoderen

Barseldagpenge ved fravær som følge af:

- Særligt begrundede undersøgelser
- Abort
- At anden sygdom forværres af graviditeten
- Sygdom i forbindelse med graviditet
- Offentligt fastsatte bestemmelser for ansatte i skibsfart og luftfart
- Arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten



DAGPENGE ELLER LØN

Om du har ret til løn under sygemelding og fraværsmelding i stedet for dagpenge afhænger af dit ansættelsesforhold, om du er funktionæransat eller timelønsansat, og hvad der står i din overenskomst.

Der er nu gennemført en ligestilling, således at hvis du har ret til løn under almindelig sygdom, så har du også ret til løn i stedet for dagpenge ved sygefravær som følge af din graviditet og ved fravær i den periode, hvor din arbejdsgiver har hjemsendt dig på grund af arbejdsmiljøet.

Hvis du får løn under dit fravær, så får din arbejdsgiver de dagpenge, du ellers skulle have haft fra din kommune. Arbejdsgiveren får på den måde en delvis dækning af lønudgiften.

FUNKTIONÆRER

For funktionæransatte er situationen enkel. Funktionærloven giver dem ret til løn under sygemelding og fraværsmelding uanset, om fraværet skyldes almindeligt sygefravær, sygdom i forbindelse med graviditet eller fravær på grund af arbejdsmiljøet.



TIMELØNNEDE

Hvis du er overenskomstdækket.

For timelønsansatte er situationen mere kompliceret, fordi der ikke er nogen lov for timelønnede. Her kan du finde dine rettigheder i din overenskomst, og der kan være forskel mellem forskellige overenskomster. Der kan i overenskomsten for eksempel være regler om, at du er berettiget til løn under sygdom i de første 5 uger, hvis du har været ansat på virksomheden i mindst 9 måneder.

Hvis du opfylder dette krav, er du berettiget til løn i de første 5 ugers sygdom, uanset om sygdommen skyldes almindeligt sygefravær eller sygdom i forbindelse med graviditeten, og hvis arbejdsgiveren har hjemsendt dig på grund af arbejdsmiljøet, har du ret til fuld løn i den periode, hvor du er hjemsendt. Hvis der opstår tvivl om, hvad du har ret til, må du rette henvendelse til din faglige organisation for at få hjælp.

Hvis du ikke er overenskomstdækket

Hvis du ikke er overenskomstdækket eller hvis du ikke opfylder overenskomstens forudsætninger for ret til løn under sygefravær, har du alene ret til dagpenge fra din kommune.



Timelønsansatte
Løn eller sygedagpenge/barselsdagpenge

Almindeligt sygefravær.	Graviditetsbetinget sygdom.	Arbejdets særlige karakter.
<p>Sygedagpengelovens § 7,1.</p> <p>”Retten til sygedagpenge er betinget af, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom. Afgørelsen af, om en person anses for uarbejdsdygtig, sker på grundlag af en samlet vurdering af sygdommen og dens indvirkning på den sygemeldtes arbejdsevne.”</p>	<p>Barselslovens § 6, stk.2, nr. 1</p> <p>”En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis det efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret.”</p>	<p>Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2</p> <p>”En gravid kvinde er berettiget til fravær inden 4-ugers-perioden før fødslen, hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret eller graviditeten på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage sit arbejde og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.”</p>
<p>Løn under sygemelding i den periode, der fremgår af overenskomsten, derefter sygedagpenge. (Gældende overenskomst)</p>	<p>Løn under sygemelding i den periode, der fremgår af overenskomsten, derefter barselsdagpenge. (Faglig voldgift 23.04.1999)</p>	<p>Løn eller barselsdagpenge under midlertidig fraværsmelding og i hele fraværsperioden indtil barselsorlov, hvis arbejdsgiveren har hjemsendt den gravide. (Faglig voldgift 21.10.1999)</p>

Sagsgang i forbindelse med fraværsmelding på grund af arbejdsmiljøet

Hvis du efter en undersøgelse på Arbejdsmedicinsk Klinik bliver midlertidigt fraværsmeldt på grund af dit arbejdsmiljø, bliver der en sagsgang omkring fraværsmeldingen, som du kan se i nedenstående skema.

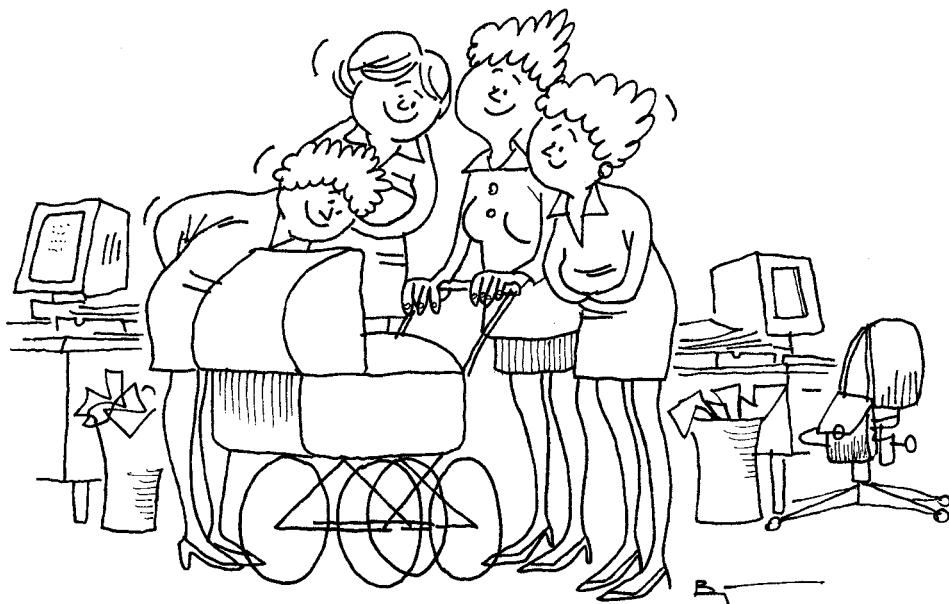
Sagsgang i forbindelse med fraværsmelding pga. arbejdsmiljøet	Ret til løn eller til barselsdagpenge under fraværsmelding	
	Løn fra arbejdsgiver	Barselsdagpenge fra kommunen
Vurdering og beskrivelse af aktuelt grundlag for fraværsmelding	<p><u>Arbejdsmedicinsk Klinik</u> beskriver:</p> <ol style="list-style-type: none">1. hvilke arbejdsmiljøforhold, der er problematiske2. hvilke forholdsregler, der skal tages for at den gravide kan fortsætte i sit arbejde3. anbefaling af delvis eller fuld midlertidig fraværsmelding <p>Beskrivelsen sendes til den gravide, til den praktiserende læge og til arbejdsgiveren, hvis den gravide ønsker det.</p>	<p><u>Arbejdsmedicinsk Klinik</u> beskriver:</p> <ol style="list-style-type: none">1. hvilke arbejdsmiljøforhold, der er problematiske2. hvilke forholdsregler, der skal tages for at den gravide kan fortsætte i sit arbejde3. anbefaling af delvis eller fuld midlertidig fraværsmelding <p>Beskrivelsen sendes til den gravide, til den praktiserende læge og til arbejdsgiveren, hvis den gravide ønsker det.</p>
Fraværsmelding til arbejdsgiver	<p><u>Den gravide</u> kontakter arbejdsgiveren og orienterer om, at Arbejdsmedicinsk Klinik har tilrådet</p> <ol style="list-style-type: none">1. omplacering til andet arbejde2. midlertidig fraværsmelding indtil der er fundet en løsning	<p><u>Den gravide</u> kontakter arbejdsgiveren og orienterer om, at Arbejdsmedicinsk Klinik har tilrådet</p> <ol style="list-style-type: none">1. omplacering til andet arbejde2. midlertidig fraværsmelding indtil der er fundet en løsning

Vurdering af mulighed for at løse de påpegede arbejdsmiljøproblemer	<p><u>Arbejdsgiveren</u> har pligt til at vurdere, om arbejdsmiljøproblemerne kan løses, eller om den gravide kan tilbydes anden passende beskæftigelse.</p> <p>Hvis der ikke kan findes en løsning, så bliver fraværmeldingen varig, og arbejdsgiveren må så hjemsende den gravide med fuld løn.</p>	<p><u>Arbejdsgiveren</u> har pligt til at vurdere, om arbejdsmiljøproblemerne kan løses, eller om den gravide kan tilbydes anden passende beskæftigelse.</p> <p>Hvis der ikke kan findes en løsning, så bliver fraværmeldingen varig, og arbejdsgiveren må så hjemsende den gravide, der herefter får barselsdagpenge fra kommunen.</p>
Anmeldelse af fraværmelding til kommunen	<p><u>Arbejdsgiveren</u> sender anmeldelse til kommunen (blanket DP 401)</p>	<p><u>Arbejdsgiveren</u> sender anmeldelse til kommunen (blanket 400 A)</p>
Anmodning om refusion	<p><u>Arbejdsgiveren</u> sender anmodning om refusion til kommunen (blanket DP 402)</p>	
Anmodning om helbredsoplysninger	<p><u>Kommunen</u> sender brev til den gravide med anmodning om, at hun henvender sig til sin praktiserende læge og får udfyldt den vedlagte attest vedr. sygdom i forbindelse med graviditet eller risiko for fosterskade (LÆ 235). Attesten sendes til kommunen.</p>	<p><u>Kommunen</u> sender brev til den gravide med anmodning om, at hun henvender sig til sin praktiserende læge og får udfyldt den vedlagte attest vedr. sygdom i forbindelse med graviditet eller risiko for fosterskade (LÆ 235). Attesten sendes til kommunen.</p>

GRAVIDPOLITIK

Det er ikke sikkert, at du er den eneste, der er gravid på din arbejdsplads, og der kommer nok flere efter dig. Derfor kan det være en god ide, hvis arbejdspladsen har en "Gravidpolitik". Det er en forhåndsftale om, hvilket arbejde gravide kan varetage på arbejdspladsen. Når gravidpolitikken er lavet, kan den gravide undgå den ængstelse og usikkerhed, der kan blive om arbejdsmiljøet i forbindelse med graviditeten.

Din sikkerhedsrepræsentant eller din arbejdsgiver kan få inspiration til, hvordan en gravidpolitik kan gennemføres på arbejdspladsen på branchemiljørådenes hjemmeside www.gravidmedjob.dk



HVOR KAN DU LÆSE MERE:

- Branchemiljørådenes hjemmeside om graviditet og arbejde, www.gravid-medjob.dk
- Om arbejdets udførelse.
Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 559 af 17/06/2004
Internetudgave på Justitsministeriets lovdatabase, www.retsinfo.dk
- Gravides og ammendes arbejdsmiljø.
At-vejledning A.1.8, Februar 2002
Internetudgave på Arbejdstilsynets hjemmeside, www.at.dk
- Barselsloven
Lov nr. 566 af 09/06/2006, Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel
Internetudgave på Justitsministeriets lovdatabase, www.retsinfo.dk
- Sygedagpengeloven
Lov nr. 563 af 09/06/2006, Lov om sygedagpenge
Internetudgave på Justitsministeriets lovdatabase, www.retsinfo.dk

Attest vedr. sygdom i forbindelse med graviditet **eller** risiko for fosterskader

Sendes til kommunen	Patientoplysninger
	Personnummer, navn, adresse og evt. telefonnummer

1. Almindelige graviditetsoplysninger

Oplysninger om hvorledes graviditeten hidtil er forløbet, kvindens helbredsstatus, sygdomstilfælde i forbindelse med graviditet/aborter		
Første fraværsdag	Forventet fødselstidspunkt	Dato

2. Sygdom i forbindelse med graviditeten

Diagnose (latin og dansk)			
Er der risiko for kvindens helbred eller for fosteret ved fortsat erhvervsarbejde	Nej	Ja	
Sygdommen medfører fuld eller delvis uarbejdsdygtighed	Fuld	Delvis	
Forventet varighed fra dags dato	Antal dage/uger/mdr.		
Supplerende oplysninger			

3. Risiko for fosterskader p.g.a. arbejdets særlige karakter

Oplysning om arbejdssted		Oplysning om arbejdsfunktioner	
Skønnes der at være risiko for fosteret	Nej	Ja	Hvis ja, opgiv risikoperiodens formodede længde
Formodede/konstaterede risikofaktorens art og styrke m.v.			
Har lægen haft kontakt med (Sæt x hvis ja)	Bedriftssundhedstjenesten	Arbejdsmedicinsk klinik	Arbejdstilsynet

Attestudstedende læge

De lægelige oplysninger og vurderinger, der fremgår af denne attest, har snæver sammenhæng med attestens formål og kan alene lægges til grund for sager, der har udgangspunkt i den kommunale forvaltning.	
Lægens navn, adresse, telefonnr. og SE- eller personnr. (Stempel) For sygehus angives desuden afdeling	Dato og underskrift



Reservevej 25
7800 Skive
tlf. 8927 2727

<http://www.sygehusviborg.dk>