

Graviditet & barsel

Hvad du bør vide, når du venter barn

JULI 2010

Forord

Socialpædagogernes Landsforbundets formål med denne pjece er at beskrive rettigheder og pligter i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Pjecen omtaler også de særlige arbejdsmiljømæssige forhold, du skal være opmærksom på under graviditeten. Du kan altid kontakte din tillidsrepræsentant, sikkerhedsrepræsentant eller dit kredskontor, hvis der opstår problemer, eller du i øvrigt er i tvivl om noget.

Socialpædagogernes Landsforbund

Juli 2010

INDHOLD

3	Indledning
4	Dagpenge under barselsorlov
8	Løn under orlov
11	Arbejde under orlov
12	Besked til arbejdsgiveren om orlov og omsorgsdage
13	Sygdom og andet fravær under graviditeten
13	Ufrivilligt barnløst
14	Barnets indlæggelse på sygehus i forlængelse af fødsel
14	Hvis barnet dør eller bliver bortadopteret
15	Anciennitet
15	Pension
15	Afskedigelse
16	Ferie
16	Privatansatte
17	Familieplejere
17	Omsorgsdage
18	Orlov til børnepasning
19	Graviditet og arbejdsmiljø
21	Fysiske risikofaktorer
22	Psykiske risikofaktorer
22	Kemiske risikofaktorer
23	Biologiske risikofaktorer
24	Oplysninger fra læge og jordemoder
25	Anmeldelse af arbejdsbetingede fosterskader
25	Andre kontakter og undersøgelser
26	Fraværsmelding under graviditet på grund af arbejdsmiljøet

Indledning

Der findes flere bestemmelser om kvinders og mænds forhold under barsel og adoption. Det drejer sig om lovgivningen og om særlige aftaler om barsel og adoption.

Retten til fravær og barseldagpenge i forbindelse med graviditet, barsel og adoptioner er fastlagt i "Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven)."

Retten til løn under barselsorlov reguleres af de to enslydende KTO aftaler "Aftale om fravær af familiemæssige årsager" som er indgået på det kom-

munale og regionale område. Aftalen omfatter alle kommunalt og regionale ansatte lønmodtagere, der har ret til løn under sygdom. Langt de fleste af Socialpædagogernes Landsforbundets medlemmer er omfattet af denne aftale, der giver ret til løn under dele af barselsorloven. Timelønsansatte vikarer og arbejdsløse medlemmer er ikke omfattet af aftalen. De er derfor udelukkende henvist til bestemmelserne i den ovennævnte lov.

Aftaler, der stiller medlemmer ringere end lovgivningen, er ikke gyldige.

Dagpenge under barselsorlov

Personer, herunder fastansatte, deltidsansatte, timelønsansatte, arbejdsløse, nyuddannede og studerende under lønnet praktik, har ret til barseldagpenge fra kommunen efter “Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven)”, hvis de opfylder følgende betingelser om at:

- have været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før orlovens påbegyndelse og i denne periode have haft mindst 120 timers arbejde (beskæftigelseskravet)
- være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller ydelser, der træder i stedet for
- have afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse på mindst 18 måneder indenfor den seneste måned før orlovens påbegyndelse eller
- være studerende i lønnet praktik.

Som udgangspunkt skal betingelserne være opfyldt ved påbegyndelse af fraværet. Personer, der først efter fraværets påbegyndelse opfylder betingelsen om at være dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, får dog ret til barseldagpenge fra dette tidspunkt.

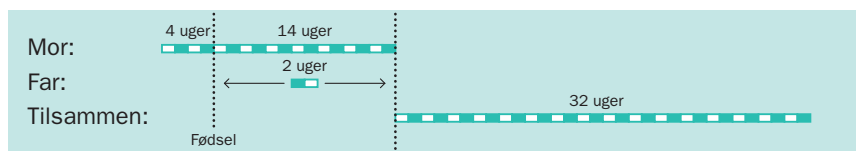
For ansatte på det regionale og kommunale område, der er omfattet af

“Aftale om fravær af familiemæssige årsager”, modtager arbejdsgiveren barseldagpengene i refusion for de perioder, hvor der udbetales løn under barsel. Perioder med løn under barsel følger dog ikke helt perioder med dagpenge under barsel. Se afsnit om “Løn under barsel”.

I dette afsnit behandles retten til barseldagpenge, dvs. til forældre uden et ansættelsesforhold, til ansattes orlov ud over lønperioder og som refusion til arbejdsgivere, der betaler løn under barsel.

Eksempel 1

Uger med ret til dagpenge under barselsorlov



Eksempel 1 illustrerer det samlede antal ugers barselsorlov med ret til dagpenge. Faderens 2 uger kan placeres inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden mulighed for at påbegynde 32 ugers perioden inden for de første 14 uger efter fødslen. Reglerne, herunder mulighederne for forlængelse og udskydelse af orlovsperioderne, er nærmere beskrevet efterfølgende.

Dagpengeperioden

Forældre har tilsammen dagpenge ret i 52 uger. Hvis der er tale om flerbørnsfødsel, er der ret til dagpenge som for et barn.

Dagpengeret i 52 uger:

Før fødselen, til mor	4
Efter fødselen, til far	2
Efter fødselen, til mor	14
Tilsammen	32
I alt	52

Før fødslen

Moderen har ret til fravær med barselsdagpenge 4 uger før fødslen. Som udgangspunkt for, hvordan 4-ugers perioden fastlægges, anvendes den praktiserende læges vurdering af det forventede tidspunkt for fødslen. Hvis det fremgår af kvindens vandrejournal, at der ved en ultralydsscanning foretaget mellem uge 12 og uge 20 er fastsat et andet tidspunkt for forventet fødsel, anvendes dette tidspunkt i stedet, hvis det ikke af vandrejournalen fremgår, at en samlet lægelig vurdering peger på et andet tidspunkt, som i så fald skal anvendes. Senere justeringer via scanning eller andre undersøgelser kan normalt ikke tilsidesætte lægens notering om forventet fødselstidspunkt, med mindre det drejer sig om forudbestemt kejsersnit. Der er tale om en ret og ikke en pligt til at holde orlov før fødslen. Moderen kan vælge et senere tidspunkt for orlovens start. Hvis fødslen sker før det forventede fødselstidspunkt, forlænges retten til barselorlov ikke tilsvarende. Hvis moderen føder efter tidspunktet for forventet fødsel, påvirker det heller ikke længden af orlovsperioden efter fødslen.

Se i øvrigt afsnit om "Sygdom og andet fravær under graviditeten" og afsnit om "Fraværsmedling under graviditeten på grund af arbejdsmiljøet".

De første 14 uger efter fødslen

Moderen har pligt til fravær i de to første uger efter fødslen. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Moderen har i disse 14 uger ret til barselsdagpenge. I ganske særlige tilfælde kan faderen indtræde i moderens ret til barselsdagpenge. For eksempel hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, kan faderen overtage moderens ret til dagpenge. Hvis moderen er syg, kan hun få udbetalt sygedagpenge i stedet, hvis betingelserne er opfyldt.

Fædreorlov

Faderen har ret til fravær med barselsdagpenge i 2 uger efter fødslen eller fra tidspunktet for barnets modtagelse i hjemmet. De 2 uger skal afholdes sammenhængende og kan efter aftale med arbejdsgiveren placeres frit inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter den 14. uge

Hver af forældrene har efter de første 14 uger efter fødslen jævnfør Barselloven ret til fravær i 32 uger. Sammenlagt har de således ret til fravær i 64 uger ud over moderens første 14 uger. Barselloven giver dog kun ret til barselsdagpenge i 32 uger i alt til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at holde orlov samtidig og dermed dele de 32 ugers barselsdagpenge, holde orlov på skift i de 32 uger eller vælge, at den ene af forældrene holder orlov i 32 uger. Faderen kan også afholde hele eller dele af 32 ugers perioden inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forlængelse af orlov: Efter Barselloven kan hver af forældrene vælge at forlænge deres ret til 32 ugers fravær til 40 ugers fravær. Ansatte har dog ret til at forlænge fraværet til enten 40 eller 46 uger.

Efter Barselloven har forældrene tilsammen dog kun ret til dagpenge svarende til 32 uger. Dagpengeperioden kan dog forlænges til 40 uger, mod at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt. Ansatte har ret til at forlænge til enten 40 eller 46 uger.

Forlængelse af 32 ugers perioden kan dog få indflydelse på lønnen, hvis refusionen til arbejdsgiveren er nedsat på grund af forlængelse. Forlængelsen udelukker desuden retten til udskudt orlov og til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet. Se under afsnittet om "Løn under orlov".

Udskudt orlov: Fastansatte har ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af den 32 ugers dagpengeperiode til afholdelse på et senere tidspunkt i en sammenhængende periode (retsbase-rede udskudte perioder). Kun den ene af forældrene kan benytte denne ret. Denne retsbaserede udskudte orlov bibeholdes ved arbejdsskift.

Efter aftale med arbejdsgiveren har forældrene tilsammen dog mulighed for at udskyde helt op til 32 uger af dagpengeperioden til senere afholdelse enten i en sammenhængende periode eller opdelt i flere kortere perioder (aftalebaserede udskudte perioder). Ved arbejdsskift er denne mulighed for at afholde aftalebaseret udskudt orlov dog betinget af en aftale med den nye arbejdsgiver.

Udskudt orlov skal afholdes inden barnet fylder 9 år.

Adoptanter

Adoptivforældre har ret til fravær med barselsdagpenge tilsammen i 48 uger efter modtagelse af barnet, hvoraf de 2 uger skal holdes samtidig. Derimod har adoptivforældre ikke ret til fravær med barselsdagpenge før modtagelsen af barnet. Det er en betingelse, at de adoptionssøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. En af ægtefællerne ad gangen kan modtage barselsdagpenge i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Efter udløbet af den 14. uge efter modtagelsen af barnet har de adopti-onssøgende ægtefæller tilsammen ret til fravær med barselsdagpenge i 32 uger. Den forælder, der ikke afholder fravær i de første 14 uger, har dog mulighed for at påbegynde 32 ugers perioden inden for de første 14 uger.

Adoptivforældre har tilsvarende de biologiske forældre ret til forlængelse og udskydelse af dagpengeperiode, som omtalt ovenfor.

Timelønsansatte

Barselsdagpenge fra kommunen svarer til den løn, man ville have fået, dog fratrukket arbejdsmarkedsbidrag. Dagpenge kan pr. 1. januar 2008 dog højst udgøre kr. 95,- pr. time. Beløbet reguleres 1. gang årligt pr. 1. januar.

Hvis timelønnen ikke er egnet som beregningsgrundlag, bruges den gennemsnitlige timeløn i de sidste fire uger før orlovens indtræden.

Hvis timetallet ikke er egnet som beregningsgrundlag, bruges det gennemsnitlige timetal i de sidste fire eller 13 uger før orlovens indtræden.

Arbejdsløse

Barselsdagpenge udbetales med samme sats, som den ledige fik i arbejdsløshedsdagpenge fra a-kassen. Dette gælder også, hvis man har et deltidsarbejde og modtager supplerende dagpenge. Hvis man har været arbejdsløs i mindre end 4 uger, beregnes dagpengene på grundlag af det gennemsnitlige antal arbejdsløshedstimer i den tid, man har været arbejdsløs. Løn fra arbejdsgiver og supplerende barselsdagpenge fra kommunen kan pr. 1. januar 2008 tilsammen udgøre højst kr. 3.515,- pr. uge.

Beløbet reguleres 1. gang årligt pr. 1. januar. Hvis lønnen er lig med eller over de kr. 3.515,- om ugen, er der derfor ikke mulighed for supplerende barselsdagpenge fra kommunen.

Arbejdsløse skal henvende sig til Jobcenter, a-kasse og socialforvaltningen, når de skal påbegynde deres orlov. A-kassen udfylder et dagpengekema, som den arbejdsløse udfylder og videresender til sygedagpengekontoret.

Nyuddannede

Som udgangspunkt skal beskæftigelseskravet være opfyldt ved påbegyndelse af fraværet. Personer, der efter fraværets påbegyndelse opfylder kravet om at være dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, får dog ret til barselsdagpenge fra dette tidspunkt.

Derfor kan nyuddannede, der afslutter en uddannelse af mindst 18 måneders varighed efter fødselstidspunktet, opnå ret til barselsdagpenge. Betingelsen er, at de senest 2 uger efter uddannelsens afslutning melder sig ind i en arbejdsløshedskasse som dimittend. Til nyuddannede beregnes barselsdagpengene på grundlag af

dimittendsatsen på 82% af højeste arbejdsløshedsdagpenge.

Studerende i lønnet praktik

Studerende, der er i lønnet praktik, er ikke omfattet af "Aftale om fravær af familiemæssige årsager". De har dog ret til omsorgsdage. De studerende har ret til barselsdagpenge i orlovsperioden og vil få barselsdagpenge svarende til den timeløn, de kunne have fået i praktikken ganget med antallet af arbejdstimer.

Studerende skal henvende sig i socialforvaltningen før orlovens påbegyndelse. Praktiksted og seminarium skal have besked.

Klageregler

Der kan klages over barselsdagpenge, herunder beregning, udbetaling og øvrige afgørelser. Klagen sendes til bopælskommunen inden fire uger efter modtagelsen af afgørelsen. Bopælskommunen vurderer afgørelsen igen. Hvis afgørelsen fastholdes, sendes klagen videre til Det sociale Nævn.

Løn under orlov

8

Ansatte i kommuner, regioner og staten, der har ret til løn under sygdom har også ret til sædvanlig løn under en del af orloven. De følgende afsnit omhandler de regler der er gældende, såfremt begge forældre er omfattet af enten den kommunale eller den regionale barselsaftale.

Lønnen svarer til den løn, vedkommende ville have fået ved sygdom, det vil sige sædvanlig løn inklusiv fastpårægnelige tillæg.

Arbejdsgiveren modtager barselsdagpenge i refusion fra bopælskommunen, hvis medarbejderen opfylder betingelserne herfor. Refusionen udbetales for de perioder, hvor der udbetales løn under barsel, bortset fra perioden fra 8 til 4 uger før forventet fødsel, hvor der efter loven ikke kan udbetales barselsdagpenge.

Efter fødslen er der mulighed for at få barselsdagpenge i flere uger end den periode, hvor der udbetales løn efter "Aftale om fravær af familiemæssige årsager". Når perioden med løn ophører, kan medarbejderen derfor modtage barselsdagpenge.

Før fødsel

Der ydes løn under orlov fra 8 uger før forventet fødsel. Arbejdsgiveren modtager barselsdagpenge i refusion fra 4 uger før fødslen. Det er lægens udsagn i vandrejournal eller attest om forventet fødselstidspunkt, der er gældende. Senere justeringer via scanning eller andre undersøgelser kan normalt ikke tilsidesætte lægens notering om forventet fødselstidspunkt, medmindre det drejer sig om forudbestemt kejsersnit. Der er tale om en ret og ikke en pligt til at holde orlov før fødslen. Moderen kan vælge et senere tidspunkt for orlovens start.

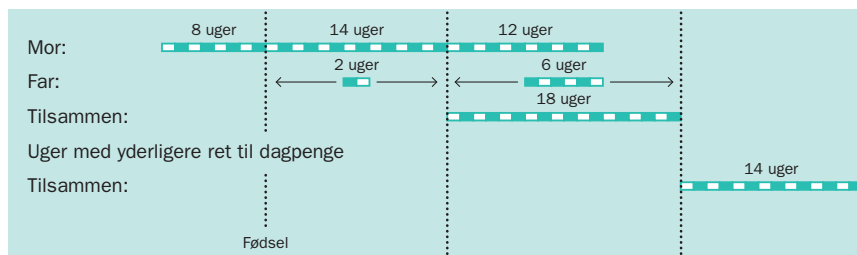
Ikke-anvendt orlov kan ikke overføres til tiden efter fødslen. Hvis moderen føder efter tidspunktet for forventet fødsel, påvirker det ikke længden af orlovsperioden efter fødslen.

Se i øvrigt afsnit om "Sygdom og andet fravær under graviditeten" og afsnit om "Fraværsmelding under graviditeten på grund af arbejdsmiljøet".

Adoptionssøgende har ret til fravær med løn i op til 8 uger før modtagelse af barnet i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptions-

Eksempel 2

Uger med løn under barselorlov



Eksempel 2 illustrerer det samlede antal ugers barselorlov med ret til løn samt yderligere uger med barselsdagpenge. Faren kan placere de første 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger. Efter barnets 14. uge har forældrene tilsammen i alt 18 ugers orlov med løn. I det viste eksempel tager faren 6 ugers orlov med løn og moren afholder 12 uger.

søgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet.

De første 14 uger efter fødslen

Moderen har pligt til fravær i de to første uger efter fødslen. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær. Moderen har i de 14 uger ret til fravær med løn. I ganske særlige tilfælde kan faderen indtræde i moderens ret til barselsdagpenge. For eksempel hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan passe barnet, kan faderen overtage moderens ret til dagpenge. Hvis moderen er syg, kan hun i stedet for få udbetalt sygedagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Faderen har ret til fravær med løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen.

Efter den 14. uge

Hver af forældrene har efter de første 14 uger efter fødslen ret til fravær i 32 uger jævnt før barselloven. Sammenlagt har de således ret til fravær i 64 uger. Barselloven giver dog kun ret til barselsdagpenge i 32 uger i alt til forældrene tilsammen.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2008 blev der aftalt en såkaldt 6+6+6 model, som betyder, at moren og faren efter barnets 14. uge hver i sær har ret til 6 ugers fravær med løn herudover har faren og moren tilsammen yderligere ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Retten til løn falder bort, hvis den reservede orlov ikke anvendes. De nye regler er gældende for børn der er født/modtaget efter den 31. marts 2008.

Fælles ret til barselorlov med løn:

Det betyder at forældrene har en samlet ret til at holde 18 ugers orlov med løn efter barnets 14. uge, idet der er reseveret 6 uger med løn til moren, 6 uger med løn til faren og 6 uger med løn til fælles fordeling. Dvs. at begge forældre eksempelvis kan afholde 9 uger med løn samtidig eller på skift i 18 uger.

Farens ret til barselorlov med løn:

Efter den 14. uge har faren jfr. ovenstående ret til 6 ugers orlov med løn. Orloven er øremærket faren og bortfalder, såfremt den ikke afholdes. Herudover kan faren gøre brug af de 6 ugers orlov med løn der er aftalt til

fælles fordeling mellem forældrene. Dvs at faren kan holde dele af eller alle 6 uger af den fælles 6 ugers orlov.

Faren kan også vælge at holde sine 6 uger med løn og/ eller de fælles 6 uger samtidig med moren under hendes 14 ugers barselorlov.

Morens ret til barselorlov med løn:

Efter den 14. uge har moren ret til 6 ugers orlov med løn. Herudover kan moren gøre brug af de 6 ugers orlov med løn der er aftalt til fælles fordeling mellem forældrene. Dvs at moren kan afholde dele af eller alle 6 uger af den fælles 6 ugers orlov.

Moren og faren kan frit dele de 32 ugers orlov med dagpenge, heraf de 18 uger med løn mellem sig. Forældrene kan dermed frit vælge at holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Fraværet fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage og lønnet orlov skal for den enkelte være afholdt før anden orlov.

Forlængelse af orlov: Fastansatte kan vælge at forlænge den 32 ugers dagpengeperiode til enten 40 eller 46 uger mod, at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt.

Fuld løn under 18 ugers perioden er dog betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte ville have ret til efter dagpengeloven. Hvis den ansatte søger om at få forlænget 32 ugers perioden, nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, hvilket har den konsekvens, at lønnen reduceres tilsvarende. Medarbejderen kan derfor vælge enten:

- at forlænge orloven i hele 32 ugers perioden med den konsekvens, at arbejdsgiveren nedsætter lønnen i 18 ugers perioden med et beløb, der svarer til nedsættelsen af dagpengene.
- eller at vente med at forlænge orloven indtil 18 ugers perioden med løn er ophørt. Dette indebærer, at barselsdagpengene i perioden uden løn bliver endnu lavere.

Hvis den ansatte forlænger 32 ugers perioden, udelukkes muligheden for at udskyde dele af orloven og retten til forlængelse af orloven ved delvis genoptagelse af arbejdet. Derimod er der

Samspillet mellem dagpenge, løn og fravæi

	8 uger før fødsel	14 uger efter fødsel	18 uger efter 14. uge	Resterende 14 uger
	mor	Mor / Far		Tilsammen
Løn	8 uger	14 uger/2 uger	6 uger til far 6 uger til mor 6 uger til deling	
Dagpenge	4 uger	14 uger/2 uger	18 uger	14 uger
Fravær	8 uger	14 uger/2 uger	Begge har ret til fravær	Begge har ret til fravær

mulighed for efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet, dog uden at det forlænger orlovsperioden. Se under "Arbejde under orlov".

Udskudt orlov: Fastansatte har desuden ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af 32 ugers perioden til afholdelse på et senere tidspunkt i en sammenhængende periode (retsbase-rede udskudte perioder). Denne ret til at afholde en udskudt orlov bibeholdes ved arbejdsskift. Kun den ene af forældrene kan benytte denne ret.

Efter aftale med arbejdsgiveren har forældrene dog mulighed for at udskyde helt op til 32 uger af orloven til senere afholdelse enten i en sammenhængende periode eller opdelt i flere

kortere perioder (aftalebaserede udskudte perioder). Ved arbejdsskift er denne mulighed for at afholde udskudt orlov dog betinget af en aftale med den nye arbejdsgiver.

Udskyder den ansatte hele eller dele af de 18 uger, hvor der udbetales løn, udskydes tilsvarende retten til løn, såfremt vedkommende bliver hos samme arbejdsgiver.

Hvis orloven udskydes, er der ikke mulighed for at forlænge fraværet. Derimod kan arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren genoptages i udskudte perioder. Se under afsnit om "Arbejde under orlov".

Udskudt orlov skal afholdes, inden barnet fylder 9 år.

Arbejde under orlov

Ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren delvis genoptage arbejdet i barselsperioden, således at retten til fravær, dagpenge og perioder med sædvanlig løn forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Ved delvis genoptagelse af arbejdet, forstås en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Undtaget herfra er perioder, hvor den ansatte har valgt at forlænge 32 ugers perioden til 40 eller 46 uger samt retsbaserede udskudte perioder på 8 til 13 uger. I de perioder kan ansatte efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet op til 29 ½ time af en egentlig arbejdstid på 37 timer, men genoptagelsen giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden.

Moderen kan dog ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen.

Forældrene har ubegrænset adgang til at deltage i fagpolitisk arbejde eller undervisning under barselorloven. Det giver dog kun ret til at forlænge

fravær, dagpenge og perioder med løn, hvis der indgås en aftale med arbejdsgiveren om, at arbejdet er delvist genoptaget ved deltagelse i disse aktiviteter.

Ansøgningsfrist for dagpenge

Orlovstagere, der ikke modtager løn under orloven skal søge om dagpenge senest 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet. Hvis fraværperioden påbegyndes senere, skal der søges senest 8 uger efter 1. fraværsdag. Hvis der først anmodes om dagpenge efter denne frist, er der kun ret til dagpenge for den periode, der ligger efter anmodningen.

Arbejdsgiveren skal søge kommunen om dagpengerefusion for perioder, hvor en ansat modtager løn under orlov. Arbejdsgiveren skal søge kommunen om refusion senest 8 uger efter en orlovsperiodes udløb.

Såfremt den ansatte holder orlov ud over perioden med løn, skal den ansatte anmode kommunen om barseldagpenge senest 8 uger efter den dag, hvor arbejdsgiveren ophører med at udbetale løn.

Besked til arbejdsgiveren om orlov og omsorgsdage

12

Der er regler for, hvornår moderen og faderen skal give arbejdsgiveren besked om, hvornår orloven og omsorgsdage placeres, og hvordan de fordeles mellem forældrene.

Hvis varslerne ikke overholdes, kan det betyde, at retten til orlov udskydes, og i sin yderste konsekvens kan det indebære, at ansættelsesforholdet betragtes som misligholdt. For adoptivforældre gælder de samme regler om varsel overfor arbejdsgiveren. Det kan imidlertid være svært at give præcise oplysninger om, hvornår man modtager adoptivbarnet og derved kan man ikke altid overholde fristen. Man må i stedet sørge for at give arbejdsgiveren besked så hurtigt som muligt.

Hvem	Besked om	Hvornår
Moderen	Forventet fødselstidspunkt og hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov	3 måneder før forventet fødsel
Moderen	Tidspunkt for genoptagelse af arbejdet	Senest 8 uger efter fødslen
Faderen	Tidspunkt for 2 ugers fravær inden for de første 14 uger	Med 4 ugers varsel
Faderen	Tidspunkt for anvendelse af dele af 32 ugers perioden inden for de første 14 uger efter fødslen	Med 4 ugers varsel
Begge	Tidspunkt for fraværets begyndelse, længden af orlov og udnyttelse af retten til at udskyde orlov efter den 14. uge efter fødslen	Inden 8 uger efter fødslen
Begge	Tidspunkt for udnyttelse af retten til udskudt fravær i mindst 8 og højst 13 uger og længden heraf	Med 16 ugers varsel
Begge	Tidspunkt for udskudt fravær i op til 32 uger efter aftale med arbejdsgiver og længden heraf	Med 8 ugers varsel
Begge	At barnet er indlagt inden for 46 uger efter fødslen eller modtagelse i hjemmet	Uden ugrundet ophold
Begge	At barnet er modtaget i hjemmet efter indlæggelse	Uden ugrundet ophold
Begge	Omsorgsdage	Tidligst muligt

Sygdom og andet fravær under graviditeten

Hvis man er uarbejdsdygtig som følge af sin graviditet eller hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fostret, betragtes dette i henhold til overenskomsten som sygdom (Se afsnittet om "Fraværsmeddelelse under graviditeten på grund af arbejdsmiljøet"). Der udbetales løn under sygdom, og arbejdsgiveren er berettiget til at kræve dokumentation for, at kvinden er uarbejdsdygtig på samme måde som ved anden sygdom. Arbejdsløse og timelønsansatte modtager barselsdagpenge, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Dokumentationen for risiko for fosterskade tager udgangspunkt i kvindens egen beskrivelse af belastningerne i arbejdet og på lægens anbefalinger. Kvindeligt ansatte har desuden ret til fuld løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, forudsat at fraværet er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Ifølge Barselloven har man ret til fravær med barselsdagpenge under sygeligt forløbende graviditet, som for eksempel ved:

- truende abort
- tvillinge-, trillingegraviditet etc., der øger risikoen for abort eller for tidlig fødsel
- svangerskabsforgiftning med forhøjet blodtryk, æggehvite i urinen og/eller vand i kroppen
- særlige tilfælde med voldsomme og/eller hyppige opkastninger, som påvirker almentilstanden (for eksempel med vægttab) og medfører uarbejdsdygtighed
- blødninger
- for tidlig løsning af moderkagen
- bækkenløsning
- alvorlige psykiske lidelser i forbindelse med graviditeten
- forværring af sygdom (for eksempel ryglidelse, der i øvrigt ikke har forbindelse til graviditeten).

Ved fravær på grund af almindelige graviditetsgener, er der ret til barselsdagpenge, når generne i det enkelte tilfælde medfører en tilstand, der gør kvinden uarbejdsdygtig i sit erhverv.

Uarbejdsdygtighed på grund af spontan eller provokeret abort giver ligeledes ret til barselsdagpenge.

Ufrivilligt barnløst

Såfremt man går til undersøgelser og behandling for ufrivilligt barnløshed, betragtes fravær i den anledning som sygdom. Der kan eventuelt indgås en § 28-aftale med kommunen om, at arbejdsgiveren friholdes for at udbetale sygedagpenge ved fravær af denne karakter.

Barnets indlæggelse på sygehus i forlængelse af fødsel

14

Hvis barnet indlægges på sygehus i forlængelse af fødslen eller på et senere tidspunkt på grund af sygdom, for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, kan den periode, hvor der er ret til fravær forlænges eller udsættes.

Fraværet forlænges med en periode, der svarer til indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. Fraværet kan dog højst forlænges i 3 måneder. Denne mulighed for forlængelse af fravær gælder ikke faderens ret til dagpenge i 2 uger.

Hvis moderen eller faderen fortsætter eller genoptager arbejdet ved indlæggelsen, udsættes retten til dagpenge for den resterende periode. Arbejdet skal dog afbrydes igen ved udskrivelsen, og udskrivelsen skal finde sted inden 60 uger fra fødslen eller modtagelsen.

Moderen skal straks give arbejdsgiveren besked om indlæggelsen, og at

hun ønsker den almindelige barselsorlov suspenderet og afløst af den ekstraordinære ret til fravær. Der udbetales løn i denne periode. Faderen skal samtidig give sin arbejdsgiver besked om udskydning af orloven. Når barnet er modtaget i hjemmet efter udskrivelse fra sygehus, skal såvel moderen som faderen straks give arbejdsgiveren besked om, at barnet er modtaget i hjemmet og dermed besked om, hvornår den almindelige barselsorlov er påbegyndt. Hvis faderen har udskudt sin ret til to ugers fravær i forbindelse med barnets fødsel til barnets hjemkomst fra sygehus, skal han give arbejdsgiveren besked om, hvornår han vil udnytte denne to ugers ret inden barnets forventede hjemkomst.

Arbejdsløse og timelønsansatte skal hurtigst muligt orientere kommunen om barnets indlæggelse. Moderen har også pligt til at give besked hurtigst muligt, når barnet udskrives, og den almindelige barselorlov genoptages.

Hvis barnet dør eller bliver bortadopteret

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær i 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Er barnet dødfødt, har faderen ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

Fastansatte har ret til løn under fraværet. Timelønsansatte og arbejdsløse kan få udbetalt barselsdagpenge, hvis betingelserne for sygedagpenge er opfyldt.

Anciennitet

Den tid, lønmodtagere har været fraværende i henhold til bestemmelserne om graviditet og barsel efter lov om ligebehandling medregnes ved beregning af anciennitet i ansættelsesforholdet.

Pension under den ulønnede barselorlov og under børnepasningsorlov

Der skal indbetales til pension i de ulønnede dagpengeperioder under barsels- og adoptionsorlov i op til 20 uger. Pensionsbidraget er det bidrag, der blev indbetalt, før orloven blev påbegyndt, tillagt diverse reguleringer og eventuelle overenskomstmæssige ændringer. Tilsvarende gælder ved børnepasningsorlov.

Afskedigelse

Det er ifølge ligebehandlingsloven ikke tilladt at afskedige på grund af graviditet eller barsel. Selv om arbejdet er delvist genoptaget er den, der har orlov, fortsat omfattet af beskyttelsen, idet vedkommende i princippet fortsat er på barselorlov.

At man er gravid eller på barselorlov beskytter dog ikke mod en hvilken som helst opsigelse. Gravide og ansatte på barselorlov kan i øvrigt – som alle andre – afskediges med en rimelig begrundelse og med sædvanligt opsigelsesvarsel. Det vil dog være vanskeligt for arbejdsgiveren at gennemføre en afskedigelse, medmindre der er tale om at arbejdspladsen nedlægges, eller at der er tale om grov uhæderlighed eller anden grov forsømmelse.

Det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at årsagen til afskedigelsen er andre forhold end graviditet og barsel. Hvis arbejdsgiveren ikke kan bevise, at årsagen til afskedigelsen er en anden end graviditet og barsel, har man ret til erstatning.

Ferie

Man kan ikke holde ferie, mens man er på barselsorlov. Udelukker barselsorlovens placering muligheden for at holde ferie, har en ansat ret til få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie. Er det ikke muligt at holde ferie inden hovedferiens udløb den 30. september, har man ret til 15 dages feriepenge. Hvis den resterende del af ferien ikke kan holdes inden ferieårets udløb, kan resten udbetales. Desuden kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiveren overføre ferien til det efterfølgende ferieår.

Den del af barselperioden, der ligger efter de første 14 uger efter fødslen, kan dog afbrydes, så man kan holde ferie med løn for derefter at vende tilbage til barselsorloven. For eksempel er det muligt efter aftale med arbejdsgiveren at holde ferie med løn efter de 24 uger med løn, så perioden med løn forlænges.

Ved eventuelt arbejdsskift skal man dog være opmærksom på, at en aftalebaseret udskydelse af barselsorloven til efter ferien er betinget af en ny aftale med den nye arbejdsgiver (se under udskudt orlov).

I perioder, hvor der udbetales løn under barselsorloven samt i de perioder i den ulønnede del af orloven, hvor arbejdsgiveren indbetaler pensionsbidrag, optjenes der almindelig ret til at holde ferie med løn. Hvis den ansatte er medlem af en a-kasse, kan der dog optjenes feriedagpenge på baggrund af de udbetalte barselsdagpenge. Timelønsansatte og arbejdsløse, der modtager barselsdagpenge fra kommunen, og er medlem af en a-kasse, kan ligeledes optjene feriedagpenge, som kan komme til udbetaling fra a-kassen.

Privatansatte

Medlemmer, der er ansat på private opholdssteder eller i anden privat beskæftigelse og som har indgået overenskomst med Socialpædagogerne Landsforbund er omfattet af "Aftale om fravær af familiemæssige årsager". Hvis der ikke er indgået overenskomst, kan der være indgået individuelle aftaler.

Privatansatte medlemmer er omfattet af loven om ligebehandling og barselslovens bestemmelser om graviditet og barsel.

For medlemmer, der udfører funktionærarbejde, for eksempel ledelse, eller i følge ansættelsesaftalen er omfattet af funktionærlovens regler generelt, gælder funktionærlovens bestemmelser. I følge funktionærloven har den ansatte ret til fuld løn under sygdom på grund af graviditet fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, samt ret til halv løn fra barselsorlovens påbegyndelse til 14 uger efter fødslen.

Familieplejere

De konkrete forhold ved orlov bør aftales ved plejekontraktens indgåelse. Er der ikke aftalt noget om orlov i kontrakten, gælder kun reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v og Barselloven, da der endnu ikke er overenskomst på familieplejeområdet.

Medmindre det fremgår af kontrakten, har familieplejere derfor ikke ret til løn under barsel, men derimod barselsdagpenge. Da plejeforældre ikke har en fast arbejdstid, beregnes dagpengene ud fra indtægterne. Indtægterne omregnes på baggrund af en fastsat timefortjeneste til et antal timer, som der kan udbetales dagpenge for.

Plejeforældre har ret til fravær under orlov efter Barselloven. Problemerne opstår, når retten til barselsdagpenge kommer på tale. Af loven fremgår det, at moderen er forpligtet til at holde orlov de to første uger efter fødslen og at dagpengene bortfalder for de timer, hvor hun eventuelt genoptager arbejdet herefter.

Plejeforældrene skal kunne dokumentere, at de ikke udfører arbejde. Normalt overfører man plejetilladelsen og dermed kontrakten til en anden, for eksempel ægtefællen. Det skal konkret fremgå, at vedkommende faktisk har overtaget arbejdet. Det kan betyde, at vedkommende tager orlov fra sit almindelige lønarbejde eller går ned i tid. Kravet til dokumentation behandles forskelligt fra kommune til kommune.

Det er derfor vigtigt, at plejeforældrene i god tid inden orloven retter henvendelse til kommunen, således at de nødvendige aftaler kan udarbejdes.

Hvis forældrene ud over at være plejeforældre også har pædagogarbejde, vil de få udbetalt løn under orloven i henhold til barselsaftalen. Har vedkommende arbejde som pædagog i 37 timer pr. uge, vil der alene blive udbetalt løn. Er arbejdet som pædagog mindre end 37 timer, som for eksempel 30 timer pr. uge, vil der kunne ydes supplerende dagpenge ved siden af lønnen. Der vil dog højst kunne ydes dagpenge for differencen mellem refusion til arbejdsgiveren og dagpengenes ugentlige maksimum.

Omsorgsdage

Ansatte har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år svarende til i alt 16 omsorgsdage. Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb dog kan ikke afholdte omsorgsdage hvor barnet er født overføres til det næstfølgende kalenderår. Også ikke afholdte omsorgsdage, hvor den ansatte pga. barselorlov er afskåret fra at holde omsorgsdage kan overføres til det kalenderår, hvor den pgl ophører med orlov. Retten til at overfører ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage den ansatte har ret til dvs også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Omsorgsdagene kan afholdes som hele eller halve dage.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage, men barnet skal have ophold hos den ansatte.

Orlov til børnepasning

Kun forældre til børn, der er født før den 27. marts 2002, kan få børnepasningsorlov. Orlov til børnepasning giver mulighed for, at medlemmer af en a-kasse kan få orlov til at passe deres egne børn. Barnet skal være under 9 år i hele orlovsperioden. Ved egne børn forstås:

- børn, som man har forældremyndigheden over
- børn, som man har plejetilladelse til med henblik på adoption
- børn, som man har anerkendt faderskab til, og hvor barnet har fast ophold i hjemmet.

Hvis barnet er fra 3 til 8 år, må barnet benytte halvdagsplads. Hvis barnet er over 1 år, har man ret til 13 ugers orlov. Beskæftigede skal ansøge om minimum 8 ugers orlov og ledige skal ansøge om minimum 13 ugers orlov.

Uanset om man er i arbejde eller er ledig, er der mulighed for, udover den retmæssige orlov på henholdsvis 13 eller 26 uger, at aftale orlov til børnepasning i op til 52 uger. Beskæftigede skal indgå aftalen med arbejdsgiveren og ledige skal indgå aftalen med Arbejdsformidlingen.

Indtægter i orlovsperioden fratrækkes i orlovsydelsen krone for krone. Nogle kommuner yder tilskud til forældre på orlov til børnepasning. Disse tilskud fradrages ikke i orlovsydelsen.

Ansøgning om orlov afleveres i a-kassen, der sender papirerne videre til godkendelse i Arbejdsformidlingen. Det er Arbejdsformidlingen, der godkender orloven, og det er a-kassen, der udbetaler orlovsydelsen.

Beskæftigede

Ansatte skal opfylde betingelserne for at kunne få sygedagpenge ved orlovens start. Se afsnittet om "Dagpenge under barselorlov". Man skal have været ansat i 3 måneder, før man kan varsle over for arbejdsgiveren, at retten til orlov til børnepasning ønskes udnyttet. Arbejdsgiveren skal have et varsel på mindst 4 uger. Der kan på arbejdspladsen være aftalt et længere varsel. Hvis man ønsker orlov til børnepasning i forlængelse af barselorlov, kan varslet dog højst være 16 uger.

Fuldtidsforsikrede med mere end 24 timers arbejde om ugen, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb.

Fuldtidsforsikrede med mindre end 24 ugers arbejde om ugen og som ikke modtager supplerende dagpenge, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede.

Timetallet opgøres på baggrund af de sidste 10 uger før orlovens start.

Fuldtidsforsikrede, som arbejder på nedsat tid med supplerende dagpenge, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb, mens deltidsforsikrede i arbejde, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede.

Ledige

Ledige skal have ret til dagpenge fra a-kassen ved orlovens start.

Arbejdsløse, der er fuldtidsforsikrede, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb.

Arbejdsløse, der er deltidsforsikrede, kan få 60 procent af dagpengenes højeste beløb for deltidsforsikrede.

Graviditet og arbejdsmiljø

Alle råd til den gravide går ud på at leve så normalt som muligt. Alligevel kan den gravide føle, at arbejdet er for belastende. Som gravid har man andre grænser end normalt. Skiftende arbejdstider, tungt løftarbejde, vold og trusler herom er eksempler på belastninger, man som gravid skal beskyttes imod. Det er vigtigt at diskutere arbejdspladsens holdning til gravidens arbejdsmiljø og få udarbejdet en personalepolitik herom, som træder i kraft ved graviditet. Fjernelse af belastninger fra den gravides arbejde er den bedste løsning, og den næstbedste er, at man som gravid overføres til andet, ikke-belastende arbejde. Den sidste løsning er, at den gravide fraværsmelder sig.

Af hensyn til den gravide, men også af hensyn til arbejdspladsen, finder Socialpædagogernes Landsforbund det vigtigt, at der skabes mulighed for, at den gravide kan forblive i arbejde, til den normale barselsorlov begynder. Dette forudsætter, at arbejdspladsen gøres til en sikker arbejdsplads for den gravide.

Arbejdsgiverens ansvar

Det er arbejdsgiverens ansvar, at arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er i

orden. Det gælder både med hensyn til "arbejdets indretning og arbejdets udførelse". Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at arbejdsmiljøet ikke påvirker mænds og kvinders evne til at få sunde børn. Heri ligger også, at det er arbejdsgiverens ansvar at sikre et sundt arbejdsmiljø for gravide. Arbejdstilsynets anvisning "Gravide og ammenes arbejdsmiljø" giver yderligere oplysninger.

Arbejdspladsens risikofaktorer

Der skal foretages en risikovurdering af arbejdspladsen. Denne skal følges af foranstaltninger, som helst skal fjerne risikoen helt.

I risikovurderingen kortlægges de belastninger, der kan være for den gravide. Disse er:

- fysiske risikofaktorer
- psykiske risikofaktorer
- kemiske risikofaktorer
- biologiske risikofaktorer

Risikofaktorerne beskrives efterfølgende i denne pjece, men det er vigtigt ikke at se belastningerne isoleret, men at se på helheden og samspillet disse indgår i og lave en samlet indsats.

Fysiske risikofaktorer

- Tunge løft
- Langvarigt stående eller gående arbejde
- Uventede belastninger og akavede arbejdsstillinger
- Støj

Psykiske risikofaktorer

- Psykiske belastninger på arbejdet
- Beboervold
- Skiftende arbejdstider
- Fast natarbejde
- Alenearbejde

Kemiske risikofaktorer

- Fosterskadende kemiske stoffer, for eksempel visse lægemidler
- Rygning
- Passiv rygning

Biologiske risikofaktorer

- Røde hunde
- Hepatitis B
- Cytomegalovirus, CMV
- Toxoplasmose
- Parvovirus B 19
- Skoldkopper (varicella-zoster).

Fysiske risikofaktorer

Tunge løft

Tunge løft øger risikoen for blødninger i midterste tredjedel af graviditeten.

Hermed øges risikoen for væksthæmning af fosteret, for tidlig fødsel, som igen øger risikoen for fosterdød inden, under eller lige efter fødslen.

Desuden øges risikoen for bækkenløsning (symfyseløsning), smerter i leddene mellem korsbenet og bækkenet og for smerter i lænderyggen.

Enkelt løft af byrder, der vejer mere end 10-12 kg, er sundhedsmæssigt uforvarsligt for den gravide.

Byrder på 10-12 kg må kun løftes af den gravide under forudsætning af:

- At løftet foregår tæt ved kroppen.
- At løftet foregår fra midt lår til albuehøjde.
- At arbejdsstillingen/arbejdsbevægelsen er hensigtsmæssig.
- At bæring undgås.

Da maven vokser under graviditeten, skal den forsvarlige byrde reduceres til omkring det halve i begyndelsen af syvende graviditetsmåned.

Risikoen for den gravide med løftearbejde forekommer fra begyndelsen af

fjerde graviditetsmåned og fremefter til fødslen.

Fra fjerde graviditetsmåned bør der for gravide, som skal løfte mere end det her angivne, ske omplacering eller fraværsmelding.

Stående eller gående arbejde

Stående eller gående arbejde flere timer daglig øger risikoen for at moderkagen løsner sig, så kvinden bløder. Desuden øges risikoen for bækkenløsning, svangerskabsforgiftning, for tidlig fødsel og for dødfødte børn.

Den gravide kan få vandansamlinger (ødemer) i benene ved denne type arbejde, hvilket øger risikoen for åreknuder.

Det er Arbejdstilsynets vurdering, at det vil være nødvendigt med afbrydelser i det stående/gående arbejde i omkring 25 procent af den samlede dagtid – ud over de allerede fastlagte spise- og kaffepauser.

Der skal så vidt muligt findes gode siddepladser, som kan anvendes ved afbrydelser i arbejdet.

I sidste halvdel af graviditeten vil det dog ofte være nødvendigt, at den gravide har mulighed for hvilepauser på passende hvileplads – om muligt, således at den gravide kan ligge ned med benene oppe.

Uventede belastninger og akavede arbejdsstillinger

Disse faktorer medfører generelt en øget risiko for lænderygbesvær, specielt hos den gravide, hvor rygsvajet i forvejen er øget under graviditeten.

Blandt de hyppigste uventede belastninger er "tab af beboer", hvor en beboer pludselig glider ud af ens greb. Akavede arbejdsstillinger forekommer ved håndtering af beboere i små og trange lokaler.

Støj

Lyd, som er karakteriseret ved at være ubehagelig eller generende betegnes som støj, uanset lydniveauet. Sådanne lyde virker psykisk trættende og kan være udbredte på visse arbejdspladser for fysisk og psykisk handicappede. Støj af en vis styrke øger risikoen for tidlig fødsel og for væksthæmning af fosteret.

Psykiske risikofaktorer

Svære psykiske belastninger og beboervold

Psykiske belastninger i arbejdet kan skyldes arbejdets organisering, arbejdets indhold eller de sociale forhold på arbejdet. Psykiske belastninger generelt øger antallet af sammentrækninger af livmoderen og dermed risikoen for tidlig fødsel. Endvidere vil et voldeligt arbejdsmiljø generelt være psykisk belastende med indflydelse på fosteret.

Vold eller trusler om vold indgår som en af de væsentligste belastninger for de gravide, og som ofte medfører omplacering eller fraværsmelding.

Skiftende arbejdstider

Øger risikoen for øget antal sammentrækninger af livmoderen sidst i graviditeten, væksthæmning af fosteret, spontan abort og for tidlig fødsel.

Fast natarbejde

Øger risikoen for øget antal sammentrækninger af livmoderen sidst i graviditeten, spontan abort og for tidlig fødsel.

Alenearbejde

Der findes ingen undersøgelser af graviditetsforløb og alenearbejde. Der er imidlertid ingen tvivl om, at alenearbejde på mange arbejdspladser kan øge den psykiske belastning hos den gravide.

Kemiske risikofaktorer

Kemiske stoffer og materialer

På døgninstitutioner er det begrænset, hvor mange kemiske stoffer, de ansatte kommer i kontakt med.

Væsentligst er måske omgang med lægemidler. Hvis lægemidlerne findes i tabletform, er det ikke nogen risiko at åbne glassene og fordele tabletterne.

Rygning og passiv rygning

Rygning i sidste halvdel af graviditeten giver lav fødselsvægt. Desuden øger rygningen risikoen for foransiddende moderkage (giver blødning), for tidlig løsning af moderkagen, og for tidlig fødsel. Passiv rygning kan selvfølgelig give den samme risiko, hvis dosis er stor nok.

Biologiske risikofaktorer

Smitterisiko i forbindelse med særlige sygdomme

Smitsomme sygdomme kan ramme gravide såvel som andre, og de kan øge risikoen for spontan abort. Formentlig er det den feber, som følger med sygdommen, der i sig selv giver den let øgede risiko.

Bakterier, virus, eventuelt svampe, som forekommer i arbejdsmiljøet, kan give større risiko for sygdom hos de ansatte end hos resten af befolkningen.

Både for gravide og ikke-gravide er god hygiejne den vigtigste forebyggelse mod smitsomme sygdomme. God hygiejne er:

- at vaske hænder omhyggeligt før spisning (og rygning), før tilberedning af fødevarer samt efter toiletbesøg,
- at undgå at spise med samme bestik, for eksempel at smage med samme ske og
- at undgå "kyssekontakt" med mange forskellige, for eksempel med børn i daginstitutioner.

For nogle specielle sygdomme gælder særlige forholdsregler og kontakt til læge:

Risiko for smitte med **røde hunde** er øget på arbejdspladser, hvor personalet omgås børn. Røde hunde hos moderen giver stor risiko for et handicappet barn (hørskader og mangelfuld udvikling af hjernen).

Denne risiko nedsættes efterhånden, som børnevaccinationerne mod røde hunde bliver gennemført. Det anbefales, at alle kvinder vaccineres mod røde hunde. Kvinder, der ikke er vaccineret, bør vaccineres straks, når de begynder at arbejde i erhverv med stor børnekontakt. Det anbefales af Arbejdstilsynet at gravide, der ikke er vaccinerede, fraværmeldes i tilfælde af røde hunde i omgivelserne, indtil der foreligger blodprøvesvar (antistofbestemmelse af den gravide).

Hepatitis B er en leverbetændelse, som smitter gennem blodet. Sygdommen findes hyppigere blandt beboere på døgninstitutioner end i befolkningen i øvrigt. En gravid kan smitte sit barn under fødslen. Arbejdstilsynet regulerer, hvem der

skal vaccineres mod Hepatitis B (Bek. om arbejdsmedicinske undersøgelser, 1992).

Gravide som ikke er vaccinerede eller på anden måde har antistof i sig, og som arbejder med HBeAg-positive klienter under husstandslignende forhold, skal omplaceres. Det er altså nødvendigt, at man kender klienternes blodprøvesvar.

Cytomegalovirus (CMV) og toxoplasmose kan begge give hjerneskader hos barnet, hvis det smittes af moderen under fødslen. Moderen har som regel ingen symptomer. Sygdommene er heldigvis sjældne.

Der fødes 5-10 børn med toxoplasmose om året i Danmark. Virus overføres fra pattedyr og fugle, specielt katte og mink. Et barn født med cytomegalovirus er også meget sjældent forekommende. Ved cytomegalovirus udskiller barnet virus det første år, hvorfor plejepersonalet for disse børn er i risiko for smitte.

Her tilrådes omplacering. Alle andre tilrådes blot god hygiejne.

Skoldkopper (Varizella-zoster). I institutioner med udbrud af skoldkopper fraværsmeldes gravide, indtil deres blodprøvesvar (antistofbestemmelse) foreligger. Gravide, som ikke har positivt blodprøvesvar (gravide uden antistoffer) fraværsmeldes til og med 19. uge, eller så længe der er sygdom på arbejdspladsen.

Parvovirus B 19 fremkalder “den femte børnesygdom” (erythema infectiosum). Smitte af den gravide medfører øget risiko for spontan abort fra fjerde til sjette måned af graviditeten.

Arbejdstilsynet anbefaler fraværsmelding af gravide, som ikke har haft sygdommen ved epidemier i børneinstitutioner. Læs mere om alle disse risikofaktorer i Arbejdstilsynets bog “Arbejds miljø og sunde børn” (1993).

Oplysninger fra læge og jordemoder

Alle gravide anbefales, at de taler med deres læge og jordemoder om deres arbejde og i fællesskab finder ud af, om arbejdet indebærer en risiko for moder eller barn.

Samme anbefaling har Sundhedsstyrelsen givet i deres vejledning til lægerne. Egen læge skal ved graviditetens konstatering vurdere, om det på grund af arbejdsmiljøet er nødvendigt med særlige foranstaltninger for den gravide, herunder omplacering eller fraværsmelding.

Lægen skal gøre opmærksom på, at fraværsmelding betyder inddragelse af arbejdsgiveren.

Hvis den gravide ikke kan anvises ufarligt arbejde, indstiller den praktiserende læge til kommunens socialforvaltning, at hun fraværsmeldes, og at der udbetales dagpenge i den angivne periode. Er lægen i tvivl om påvirkningernes mulige fosterskadende karakter, henvises den gravide til arbejdsmedicinsk afdeling/klinik, som foretager risikovurderingen.

Proceduren ved fraværsmelding er beskrevet på næste side.

Anmeldelse af arbejdsbetingede forsterskader

Den læge, som får mistanke om, at et barn fødes med handicap, der skyldes moderens arbejdsmiljø, har pligt til at anmelde dette til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. I listen over kendte erhvervssygdomme nævnes en række påvirkninger, som kan medføre skade på barnet, blandt andet infektion med cytomegalovirus.

Andre kontakter og undersøgelser

Hvem kan hjælpe?

Arbejdstilsynet: Det lokale arbejdstilsyn skal efter anmodning fra for eksempel praktiserende læge foretage en risikovurdering og sende sin vurdering til den gravide og til arbejdspladsen.

Arbejdsmedicinsk afdeling/klinik:

Inddrages, såfremt den praktiserende læge ikke kan vurdere arbejdsmiljøet for den gravide. Den gravide indkaldes som regel til arbejdsmedicinsk afdeling i løbet af en uge. Telefonisk rådgivning foretages normalt kun i de tilfælde, hvor for eksempel arbejdspladsen tidligere er vurderet eller det drejer sig om velkendte belastninger. Arbejdsmedicinsk afdeling indhenter oplysninger fra den gravide og eventuelt fra arbejdspladsen, sikkerhedsorganisationen, fra Arbejdstilsynet og eventuelt fra BST. Besøg på arbejdspladsen kan være nødvendigt for at vurdere forholdene.

Bedriftssundhedstjenesten: Kan blive bedt om at vurdere konkrete arbejdsmiljøforhold, for eksempel samlet belastning med tunge løft eller beboervold. Rapporten afleveres til sikkerhedsorganisationen.

Fraværsmelding under graviditet på grund af arbejdsmiljøet

Detaljerede oplysninger om rettigheder og pligter i øvrigt i forbindelse med graviditet, barsel, orlov, adoption m.v. findes foran i denne pjece.

Barselloven regulerer både sygemelding på grund af, at graviditeten har et sygeligt forløb og fraværsmelding af gravide, når arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret.

Ved fraværsmelding er det altså en rask gravid, som ikke må gå på arbejde på grund af risiko for fosterskadende forhold i arbejdsmiljøet. Gravide kan endvidere fraværsmeldes, hvis graviditeten forløber unormalt eller kan skade moderen. Fraværsmelding vil altid være på fuld tid.

Mistanke om risiko for fosteret er tilstrækkeligt til, at den gravide af lægen skal fraværsmeldes eller omplaceres midlertidigt, indtil sagen er tilstrækkeligt belyst.

I de tidligere afsnit er beskrevet, hvordan man udfører risikovurdering på arbejdspladsen. Den individuelle vurdering af den gravide kvinde er en lægelig opgave.

Timelønsansatte: Kvinden vil kunne få barselsdagpenge under fraværsmeldingen, hvis hun er berettiget til dagpenge.

Fastansatte: Hvis kvinden er berettiget til løn under sygdom, vil hun ved fraværsmelding få udbetalt almindelig løn. Arbejdsgiveren får refunderet dagpengesatsen fra socialforvaltningen. Ved fraværsmelding er der således ingen arbejdsgiverperiode.

Procedure ved fraværsmelding

- 1 Egen læge vurderer arbejdets farlighed på baggrund af kvindens oplysninger, og rådgiver den gravide om, hvorvidt ændringer eller omplacering er nødvendigt.
- 2 Er egen læge i tvivl om påvirkningernes mulige fosterskadende karakter, henvises den gravide til den lokale arbejdsmedicinske afdeling/klinik, som foretager en konkret, individuel risikovurdering, eventuelt ud fra et arbejdspladsbesøg.
- 3 I denne bedømmelse inddrages Arbejdstilsynet ofte med deres konkrete kendskab til arbejdspladsen. Tilsvarende kan gælde BST, hvis institutionen er tilsluttet en sådan.
- 4 Ud fra den samlede, individuelle bedømmelse af den gravides påvirkninger i arbejdet og en vurdering af den gravides symptomer, som kan stamme fra det belastende arbejde, rådgives den gravide om arbejdet kan betragtes som farligt eller ej. (For eksempel tunge løft vurderes arbejdet hyppigst i forhold til: daglig løftebyrde, enkeltbyrder, u hensigtsmæssige arbejdsstillinger og opskruet arbejdstempo). Såfremt den samlede konklusion bliver, at det er farligt, indstiller lægen til kommunens socialforvaltning, at kvinden fraværsmeldes.
- 5 Herefter træffer kommunen afgørelse om fraværsmelding eller ej.
- 6 Kommunens afgørelse kan ankes til Det sociale Nævn.

Socialpædagogerne

Brolæggerstræde 9
1211 København K

Telefon 7248 6000

E-mail sl@sl.dk

www.sl.dk

Udgivet af: Socialpædagogerne,
juli 2010

Tekst: Steffen Nielsen, faglig konsulent,
Socialpædagogerne

Design: Mark Gry Christiansen

Tryk: PrinfoHolbæk-Hedehusene

Oplag: 3.000

ISBN: 978-87-89992-77-8

Socialpædagogerne

Brolæggerstræde 9
1211 København K

Telefon 7248 6000

E-mail sl@sl.dk

www.sl.dk