

Elżbieta Kraśnianin

Zawód położnej w świetle rozporządzeń obowiązujących w Republice Federalnej Niemiec

Z Oddziału Ginekologiczno-Położniczego Szpitala w Gross-Gerau,
Frankfurt a/Main-Bezirk, RFN
(Gynäkologisch-Geburtshilfliche Abteilung am Kreiskrankenhaus Gross-Gerau,
Frankfurt a/Main-Bezirk, BRD)

Wejście Polski do Unii Europejskiej stworzyło możliwość zatrudnienia polskich położnych w innych krajach. W Niemczech około 3,7% średniego personelu medycznego stanowią obcokrajowcy. Wynika to z danych prezentowanych w Berufe im Spiegel Statistik – Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. W ostatnich latach w Polsce nastąpiła reorganizacja systemu kształcenia położnych. Powstają również organizacje zrzeszające położne oraz akty prawne regulujące ich pracę. Z powyższych względów w pracy przedstawiono przegląd takich dokumentów obowiązujących aktualnie w Republice Federalnej Niemiec. Na podstawie dokonanej analizy czterech zasadniczych przepisów można zauważyć:

- *stabilność regulacji prawnych, które obowiązują tam przez dziesiątki lat,*
- *wysoką pozycję zawodową położnej,*
- *ściśle regulacje wynagrodzeń,*
- *udział Związku Położnych Niemieckich (BDH) w opiniowaniu projektu ustawy o zawodzie,*
- *tendencje do ujednolicenia przepisów niemieckich z wytycznymi Unii Europejskiej,*
- *wysoki poziom szkolenia przyszłej kadry położniczej, który obejmuje 4600 godzin zajęć teoretycznych i praktycznych oraz jest comiesięcznie wynagradzana pieniądze.*

Obowiązujące w Niemczech przepisy dotyczące pracy położnych mogą być dobrym przykładem dla tworzonego nowoczesnego systemu ochrony zdrowia.

Słowa kluczowe: ustawodawstwo, kształcenie zawodowe położnych, analiza.

Midwife's profession in the light of the regulations binding in Germany

The entry of Poland to European Union created the possibility of Polish midwives' employment in different countries. In Germany nearly 3,7% of the hospital staff is made by foreigners. This results from data presented in Berufe im Spiegel Statistik-Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In recent years, the reorganization concerning educational system for midwives has taken place in Poland. Organizations, opened to midwives come into being as well as regulations of midwives' job. For these particular reasons the review of such documents binding at present in Germany is presented in the work. On the ground of analysis of the fragments of four main documents, it is easily to notice:

- *the stability of regulations, that have been in effect for a dozen years,*
- *the high midwives' professional position, the accurate regulations of rewards,*
- *the part of the BDH in giving some opinion about the occupation bill,*
- *the tendencies to unify German's regulations with the EU Directives,*
- *the high level of the professional education of the future hospital staff, including 4600 hours of the theoretical and practical classes that is monthly payable.*

Binding regulations in Germany may be a good example of a modern care model in health protection system in Poland.

Key words: legislation, professional education of midwives, analysis:

WPROWADZENIE

W okresie powojennym nastąpił szybki rozwój medycyny ogólnej oraz postęp w położnictwie i ginekologii w Niemczech i na świecie. Wzrost zachorowalności na pewne choroby spowodował skierowanie większej uwagi na profilaktykę zdrowotną oraz wzrost zapotrzebowania na usługi medyczne. Orientacja na pacjenta i jego rodzinę stała się nowym wyzwaniem stojącym przed pracownikami służby zdrowia. Zwiększyło się także zapotrzebowanie na opiekę świadczoną przez średni personel medyczny, które pociągnęło za sobą rozwój szkół medycznych. Pozycja położnej w społeczeństwie niemieckim była i jest nadal bardzo wysoka [1]. Osoby wykonujące ten zawód zapewniają ciągłość opieki nad kobietą w okresie prokreacji, poczynając od opieki przedkoncepcyjnej z planowaniem rodziny, poprzez opiekę podczas ciąży, porodu i w okresie połogu nad położnicą i noworodkiem. Ciągłość świadczenia usług, ustalone i przestrzegane standardy postępowania, spójne zasady komunikowania się z podopieczną są podstawą dobrej jakości tej opieki. Ilość zadań, jakie ma do spełnienia położna oraz odpowiedzialność za ich właściwy przebieg wymaga właściwego uwarunkowania prawnego. Kształcenie i pracę zawodową położnych w RFN regulują cztery zasadnicze dokumenty:

- Ustawa o zawodzie położnej (Rechtliche Regelungen Gesetz z 4 czerwca 1985 r.),
- Regulamin egzaminów i przebiegu kształcenia dla położnych (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Hebammen und Entbindungspfleger z 16 marca 1987 r.),
- Wytyczne Rady Unii Europejskiej (EU – Richtlinien 80/154/EWG, 80/155/EWG z 21 stycznia 1980 r.),
- Regulamin wynagrodzeń i ubezpieczeń (Hebammengebührenverordnung z 27 lipca 1994 r.) [8–11].

CEL PRACY

Celem pracy jest analiza wybranych fragmentów dokumentacji regulującej kształcenie i wykonywanie zawodu położnej obowiązujących na terenie Republiki Federalnej Niemiec. Pomimo dużego zainteresowania, istnieje bowiem niewiele dostępnych publikacji w języku polskim opisujących te zagadnienia. Otwierający się rynek pracy w Niemczech dla polskich położnych jest dostateczną podstawą, aby stworzyć podwaliny integralnego rozwoju położnictwa na zasadach wymiany doświadczeń i jednocześnie pobudzić do

twórczych refleksji, które przyczynią się do lepszego przygotowania zawodowego personelu medycznego.

ANALIZA

Pracę położnych na terenie RFN do 1985 roku normowała ustawa z 1938 roku (21.12.1938 Reichshebammengesetz) i regulamin wykonywania zawodu z 1943 roku (16.02.1943 Hebammendienstordnung) oraz inne rozporządzenia wydane na mocy tych dokumentów. Związki zawodowe oraz sekcje zrzeszające położne w odpowiedzi na potrzeby zawodowe reprezentowanych osób podjęły starania o uchwalenie nowych przepisów regulujących ich działalność zawodową. Poprzednia ustawa określała zawód położnej adekwatnie do sytuacji lat trzydziestych i czterdziestych. Treści ustawy były po części nieaktualne, a po części nie odpowiadały nowym wymaganiom stawianym służbie zdrowia przez społeczeństwo [1, 2].

Postulując o wprowadzenie nowej ustawy chciano głównie rozszerzyć kompetencje położnej, zdobyć prawo do udzielania nowych świadczeń zdrowotno-rehabilitacyjnych i unormować stosunki wśród personelu.

Ponad 10 lat trwały prace nad przygotowaniem przepisów nowej ustawy o zawodzie. Szczególny wkład w tę pracę wniosły położne zrzeszone w Związku Położnych Niemieckich – BDH (Bund Deutscher Hebammen). Nadzorując wprowadzenie nowych przepisów związek BDH skutecznie zabiegał o nowe uregulowania prawne, które zmieniły jakość pracy oraz realnie wpłynęły na poprawę poziomu świadczeń zdrowotnych. Formułując i uzupełniając projekt ustawy odwołano się również do innych znaczących dokumentów międzynarodowych, takich jak Wytyczne Unii Europejskiej, Kodeks Etyki ICM (International Confederation of Midwives) i inne [3].

4 czerwca 1985 roku ogłoszono długo oczekiwaną ustawę o zawodzie położnej (Rechtliche Regelungen Gesetz), której przepisy obowiązują do dziś. Nowa ustawa, podobnie jak poprzednie, określa zasady i warunki wykonywania zawodu zarówno położnych pracujących w szpitalach jak i prowadzących własną działalność prywatną. Nowością jest uwzględnienie pojęcia „pielęgniarski położniczy” (Entbindungspfleger), gdyż również mężczyźni, w ramach równouprawnienia i wolności zawodowej, od czerwca 1985 roku mogą wykonywać ten zawód [9].

Każda położna ma możliwość zatrudnienia w publicznych (państwowych lub prywatnych) placówkach służby zdrowia (Krankenhaus, Klinik) lub utworzenia własnej praktyki zawodowej (He-

bammenpraxis). Położne mogą również zakładać i prowadzić tzw. Domy Porodowe (Geburtshäuser). W takich placówkach, działających na zasadach spółki zrzeszającej kilka położnych, sprawowana jest opieka od momentu wystąpienia akcji skurczowej u ciężarnej kobiety do wczesnych godzin po porodzie. Dalsza opieka nad matką i dzieckiem odbywa się już w domu podopiecznej. Położne mogą również połączyć działalność prywatną z pracą w publicznej jednostce służby zdrowia. Nazywa się to „Belegsysteem”. Praca w tym systemie polega na tym, że za każdą wykonaną czynność podczas sprawowania opieki nad kobietą położna wystawia rachunki i na ich podstawie jest wyliczane miesięczne wynagrodzenie.

Według definicji zawartej w piątym paragrafie ustawy (Hebammengesetz §5), wykonywanie zawodu położnej polega na sprawowaniu opieki nad kobietą w okresie ciąży, podczas porodu i w połogu, służeniu zawsze radą i opinią, przeprowadzeniu fizjologicznych porodów, rozpoznawaniu ewentualnych komplikacji i zagrożeń w trakcie trwania porodu, sprawowaniu opieki nad noworodkami w pierwszych godzinach po porodzie, nadzorowaniu przebiegu połogu oraz tworzeniu dokumentacji z przebiegu wykonywania czynności zawodowych.

Jest to również główny cel kształcenia zawodowego położnych [4, 9].

Do kompetencji położnej należy także nauczanie zawodu, prowadzenie prac naukowo-badawczych, organizacja i kierowanie pracą zawodową powierzonego personelu [4, 9].

Kandydatka ubiegająca się o miejsce w szkole musi spełniać pewne kryteria. Warunki rekrutacji, przebieg kształcenia i regulamin egzaminów reguluje dokument Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Hebammen und Entbindungspfleger (HebAPrV) z 16 marca 1987 r. (Regulamin egzaminów i przebiegu kształcenia dla położnych) oraz dodatkowo wytyczne Rady Unii Europejskiej 80/154/EWG i 80/155/EWG z 21 stycznia 1980 roku (EU – Richtlinien 80/154/EWG, 80/155/EWG). Wytyczne Rady Unii Europejskiej 80/154/EWG dotyczą wzajemnego uznawania dyplomów, świadectw, ocen egzaminacyjnych i innych dowodów kwalifikacji położnych oraz zawierają postanowienia ułatwiające rzeczywiste realizowanie prawa osiedlania, zakładania przedsiębiorstw i swobodnego świadczenia usług. Wytyczne Rady UE 80/155/EWG mówią o koordynacji postanowień ustawowych i przepisów administracyjnych dotyczących wykonywania zawodu położnej. Dodatkowo

Rada UE wydała Postanowienie 80/156/EWG o ustanowieniu Komisji Doradczej Kształcenia Położnych, aby kształcenia przebiegało według określonego programu [8, 11].

Warunkiem rozpoczęcia nauki w szkole dla położnych jest ukończenie Realschule lub Hauptschule, odpowiedniki polskich szkół na poziomie kształcenia zawodowego. Nie jest wymagane ukończenie liceum potwierdzone pozytywnie zdaniem egzaminem dojrzałości. Kandydatka musi mieć ukończony 17 rok życia i odpowiednie predyspozycje zdrowotne. Dodatkowo można przedstawić listy polecające z miejsc odbycia praktyk zawodowych lub szpitalnych oraz list motywacyjny z uzasadnieniem wyboru kierunku. Aby osiągnąć główny cel kształcenia zawarty w definicji zawodu uczennice w ciągu trzech lat nauki odbywają 1600 godzin zajęć teoretycznych i 3000 godzin zajęć praktycznych. Za pracę wykonywaną w ramach praktyk zawodowych praktykantki otrzymują comiesięczne wynagrodzenie. Cele kształcenia zawarte w programie kształcenia określają, do jakich zadań przygotowana jest osoba kończąca szkołę. Otrzymanie dyplomu ukończenia nauki stwierdza, że absolwentki są przygotowane do prowadzenia opieki pre- i postnatalnej, prowadzenia porodu fizjologicznego, rozpoznawania i oceny stanów patologicznych, postawienia diagnozy i podjęcia właściwych działań w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia matki i dziecka, pełnienia roli edukacyjnej wobec jednostki i rodziny. Ponadto posiada ona niezbędną wiedzę z zakresu położnictwa i ginekologii oraz dziedzin pokrewnych, wraz z wymaganym doświadczeniem klinicznym nabytym podczas kształcenia praktycznego [1].

Egzamin jest zdany pozytywnie wtedy, gdy wszystkie trzy egzaminy częściowe zostały zaliczone na ocenę przynajmniej dostateczną.

Do egzaminu powtórkowego można przystąpić tylko jeden raz. Powtórzenie wszystkich trzech części egzaminu powinno nastąpić najpóźniej do roku czasu od ukończenia szkoły, natomiast egzamin częściowy powinien być przeprowadzony do 6 miesięcy. Po pomyślnym złożeniu egzaminu państwowego absolwentka szkoły położnych otrzymuje świadectwo upoważniające do wykonywania zawodu położnej na terenie Niemiec. Dyplom uznawany jest również przez inne kraje należące do Unii Europejskiej (Richtlinie 80/154/EWG), jednak wymagane jest przepracowanie dwóch lat w zawodzie, dobra znajomość języka urzędowego danego kraju i zaświadczenie o niekaralności [1, 8, 11].

TABELA 1. Egzamin końcowy dla położnych zgodnie z §6 HebAPrV.
TABLE 1. A final exam for midwives in accordance with §6 HebAPrV.

Egzamin pisemny	Egzamin ustny	Egzamin praktyczny w szpitalu
• Położnictwo i ginekologia (120 min) • Anatomia i fizjologia człowieka (90 min) • Nauka o chorobach ogólnych (60 min) • Pediatria (60 min) • Ustawodawstwo i prawo zawodowe (60 min)	• Położnictwo (fantom) • Pediatria • Pielęgniarstwo ogólne • Nauka o zdrowiu • Higiena	• Przyjęcie ciężarnej do szpitala • Przeprowadzenie porodu fizjologicznego • Praktyczna demonstracja pielęgnacji noworodka w pierwszych godzinach życia • Opieka poporodowa na sali porodowej • Prowadzenie dokumentacji porodowej
Egzamin nadzorowany jest przez komisję, może być rozłożony na dwa dni.	Egzamin powinien trwać maksymalnie 20 minut na przedmiot.	Egzamin praktyczny powinien trwać najwyżej 8 godzin, może być rozłożony na dwa dni.

Ustawa o zawodzie nie ingeruje w struktury funkcjonowania szkół medycznych. Zasady ich działania, regulaminy ustalane są indywidualnie przez poszczególne szkoły. System kształcenia położnych w Niemczech nie jest zintegrowany z Prawem Kształcenia Zawodowego (Berufsbildungsgesetz), ani nie jest jeszcze podporządkowany akademickiemu systemowi nauczania. Szczególny status szkół położniczych ma również swoje ujemne strony. Przekształcenia i restrukturyzacja w niemieckiej służbie zdrowia, a szczególnie w szpitalnictwie, takie jak: prywatyzacje, fuzje, redukcja etatów, prowadzą do ograniczeń w realizacji ramowego planu praktyk zawodowych. Te negatywne tendencje zmusiły Zawodową Radę Pedagogiczną BDH (Pädagogische Fachbeirat des Bundes Deutscher Hebammen) do opracowania katalogu kryteriów (Kriterienkatalog) dla klinicznego kształcenia tej grupy zawodowej. Katalog ten ma służyć zapewnieniu jakości szkolenia zawodowego w aktualnie zmieniających się warunkach. Obecnie trwają nadal dyskusje nad ostateczną formą tego dokumentu [5, 6].

Każda położna ma prawo i obowiązek ciągłego doskonalenia zawodowego w różnych formach kształcenia oraz stałego aktualizowania swojej wiedzy teoretycznej i praktycznej. Zawarte jest to w ustawie o zawodzie (Hebammengesetz 04.06.1986 r.) [10]. W środowisku położniczym zrozumiała jest potrzeba dbania o systematyczne dokonywanie oceny świadczonych usług i wprowadzania działań w celu ciągłej poprawy jakości opieki. W czasach, kiedy na rynku istnieje silna konkurencja, poprawność tylko ze strony technicznej wykonywanych czynności już nie zadowala odbiorców. Dla pacjentów ważniejsze jest subiektywne odczucie, w jakim stopniu ich oczekiwania zostały spełnione. Dbając, aby jakość usług była na wysokim poziomie, położne mogą na drodze podyplomowego kształcenia, seminariów, kursów i szkoleń zakończonych egzaminem pań-

stwowym, uzyskiwać specjalizacje w różnych dziedzinach stosowanych w ochronie zdrowia, np. akupunktura, aromatoterapia, homeoterapia, kursy jogi, masażu i technik relaksacyjnych itp.

Analizując teksty prawne regulujące pracę położnych na terenie RFN nie można pominąć zbiorów dokumentów pod nazwą Hebammen-gebührenverordnung – Regulamin wynagrodzeń i ubezpieczeń (HebV 28.10.1986, nowelizacja 27.07.1994). Znajdują się tam przepisy normujące wynagrodzenie za wykonywaną pracę, zwrot kosztów przejazdów podczas wykonywania wizyt domowych, zwrot kosztów za zużyty materiał lub sprzęt itp. Dokument zawiera również wytyczne dotyczące obowiązkowych i dobrowolnych ubezpieczeń [10].

Sposób wynagradzania położnych pracujących na własny rachunek różni się zasadniczo od wynagrodzenia położnych zatrudnionych w szpitalach na umowę o pracę. W pierwszym przypadku, czyli położnych pracujących na własny rachunek, za świadczone usługi, koszty przejazdów, zużyty materiał lub sprzęt itp. wystawiany jest rachunek firmie ubezpieczeniowej, w której pacjent opłaca składki. W drugim przypadku, czyli gdy położne zatrudnione są w szpitalach na umowę o pracę, wynagrodzenie wypłacane jest zgodnie z umową taryfową (BAT-Bundes-Angestellten-Tarifvertrag, TvöD- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) lub zgodnie z wytycznymi umowy o pracę (AVR- Arbeits-Vertrags- Richtlinien) [1, 7, 10].

Zasady etyki zawodowej, w tym również prawo o przestrzeganiu tajemnicy określa paragraf 203 I Księgi Kodeksu Karnego (Strafgesetzbuch I – StGB). Obowiązkiem położnej jest także informowanie pacjenta o jego prawach, o stanie zdrowia w zakresie koniecznym do sprawowania opieki. Biorąc pod uwagę etykę zawodową, indywidualne poglądy, wyznanie religijne i sumienie położna może odmówić wykonania danego zlecenia lub uczestnictwa w eksperymencie medycznym, po uprzednim powiadomieniu przełożonego [1].

TABELA 2. Formy organizacyjne szpitali i potencjalni pracodawcy
TABLE 2. Organization forms of the hospitals and potential employers

Forma organizacyjna szpitala	Szpital publiczny, komunalny	Szpital niezależny użyteczności publicznej	Szpital prywatny
Pracodawca	Miasto, Gmina, Land	Instytucje kościelne, Caritas, Dekanat	Osoba prywatna, Grupa osób

PODSUMOWANIE

Zmiany, jakie nastąpiły w systemie opieki zdrowotnej w latach powojennych w Niemczech, zapoczątkowały starania o uchwalenie nowych przepisów normujących działalność zawodową środowisk medycznych, w tym również położnych. Mimo że poprzednia ustawa o zawodzie położnej uchwalona jeszcze przed II wojną światową zawierała najważniejsze przepisy prawne regulujące zasady wykonywania zawodu położnej, to nie była ona adekwatna do szybko zmieniających się warunków. Nie spełniała też oczekiwań położnych oraz społeczeństwa korzystającego ze świadczonych usług. Długoletnie prace nad przygotowaniem nowych przepisów zakończyły się sukcesem w czerwcu 1985 roku. Warto po raz kolejny podkreślić wkład, jaki wniósł Związek Położnych Niemieckich w opiniowaniu projektu ustawy o zawodzie.

Aktualne rozporządzenia normujące zawód położnej dbają o to, aby usługi były na najwyższym poziomie, by personel medyczny posiadał możliwie najwyższe kwalifikacje, a przede wszystkim miał zagwarantowane prawa, jakich wymaga wykonywanie tego zawodu. Grupa zawodowa położnych w Niemczech jest poważnym partnerem w kreowaniu i realizowaniu polityki zdrowotnej. Obowiązujące przepisy są przykładem dobrze funkcjonującego nowoczesnego modelu opieki położniczej na terenie RFN, które stwarzają szansę wprowadzania pozytywnych zmian w systemie ochrony zdrowia również w innych krajach Unii Europejskiej.

PIŚMIENNICTWO

1. Geist Ch., Harder U., Kriegerowski-Schröteler G., Stiefel A., *Hebammenkunde*. Walter de Gruyter, Berlin – New York 1995, 9, 12, 501.
2. Horschitz H., *Arbeitsrecht für Hebammen*, Staude Verlag. Hannover 1990.
3. Buhl R., *Bewertungsschema für die Praktische Ausbildung*, Hebammenforum. 7/3003, 382.
4. Scherzer R., *Hebammen. Weise Frauen oder Technikerinnen? Zum Wandeln eines Berufsbildes*, Universitätsdruck. Frankfurt/M. 1988.
5. Kheirbach A., *Die Beiratin für den bildungsbereich stellt vor: Zukunftswerkstatt Hebammenausbildung*. Hebammenforum, 1/2002, 37.
6. Braun E., Fischer C., Frerichs L., Hellmers C., *Kriterienkatalog für die Praxisorte in der Hebammenausbildung im klinischen Bereich*, BDH. Karlsruhe 2004 (<http://www.BDH.de>).
7. Krasemann K., *Taschenbuch für Angestellte im öffentlichen Dienst*, ÖTV Courier Verlag 1992.
8. Deutsche Gesetzestexte (Niemieckie Akty Prawne regulujące zawód położnej)
9. Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Hebammen und Entbindungspfleger (HebAPrV), Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt I. 1987, 929.
10. Gesetz über den Beruf der Hebammen und des Entbindungspfleger (Hebammengesetz – HebG) vom 4. Juni 1985. Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt I, 902.
11. Hebammenhilfe – Gebührenverordnung (HebGV) vom 28. October 1986. Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt I, 1662.
12. Richtlinie 80/154/EWG, 80/155/EWG des Rates vom 21. Januar 1980.

Elżbieta Kraśnianin
Am Wildzaun 38
64546 Mörfelden – Walldorf,
Frankfurt a/Main Niemcy
tel. 0049/1742195609,
e-mail: ekrasnianin@wp.pl