



ODOTUKSEN EDUNVALVONTAA

Maassamme syntyy enemmän lapsia kuin aikoihin, joten myös anestesialääkärkollegat kohtaavat odotus- ja vauva-ajan haasteet ja autuuden.

► Odotusaikaan ja vanhempainvaiheeseen liittyy oikeuksia ja velvollisuuksia, joihin harva perehtyy, ennen kuin ensimmäinen lapsi ilmoittaa tulostaan. Anestesialääkärin työnkuva tuo oman erityisvivahteensa odotusaikaan. Äitiysneuvolan henkilökunnalla ei välttämättä ole selkeää kuvaa anestesialääkärin työstä ja mitä se merkitsee raskauden kannalta. Työmme on kuitenkin merkittävästi erilaista kuin esimerkiksi terveyskeskuslääkärin työ. Raskaus ei ole sairaus ja suurin osa odottavista äideistä pystyy ja haluaa tehdä

työtään loppuraskauteen saakka. On kuitenkin asioita, jotka työntekijän ja työnantajan on huomioitava odotusaikana.

Eräät työaltisteet saattavat vaikuttaa haitallisesti sikiön kehitykseen, raskauden kulkuun ja miehen tai naisen lisääntymisterveyteen. Anestesialääkärin kohtaamia työaltisteita ovat mm. anestesiakäsit, tarttuvat taudit ja säderasitus. Työterveyslaitos ohjeistaa seuraavaa: ”Jos raskaana olevan naisen työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä

oleva vaaratekijää voida poistaa, raskaana oleva nainen, jonka työhön tai työolosuhteisiin liittyvän kemiallisen aineen, säteilyn tai tarttuvan taudin arvioidaan aiheuttavan vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaudelle, on pyrittävä siirtämään muihin sopiviin tehtäviin. Jos hänelle ei voida järjestää muuta työtä, voidaan harkita erityisäitiysvapaata.” Erityisäitiysrahaa säädetään sairausvakuutuslaissa. Siihen liittyvän valtioneuvoston asetuksen perusteella raskaana olevalla naisella on oikeus erityisäitiysrahaan, jos hänen työtehtäviinsä

tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on, että raskaana oleva työkykyinen nainen joutuu olemaan pois työstä, koska työnantaja ei pysty järjestämään hänelle korvaavaa turvallista työtä.

Useimmissa työpaikoissa on raskaana olevan työntekijän mahdollista työpaikan sisäisillä henkilöstöjärjestelyillä välttää nämä altisteet. Tämä tosin edellyttää omaa aktiivisuutta ja tarkkuutta. Lisäksi monet haluaisivat alkuraskaudessa pitää tilansa vielä salassa. Useimmiten nämä asiat ovat kuitenkin niin tuttuja anestesia-lääkäreiden työpaikoilla, ettei asiaa tarvitse rautalangasta väentää, vaan esimerkiksi leikkaussalin vaihdon läpivalaisua käyttävästä salista toiseen saa sovittua kollegoiden iloisesti myhällässä taustalla. Ilokseni olen havainnut myös ortopedien huolehtivan raskaana olevien anestesia-lääkäreiden lisääntymisterveydestä komentamalla kollegan pois salista sementöinnin ajaksi. Yhteisapelillä homma siis sujuu!

Myös päivystystyö voidaan katsoa eräänlaiseksi altisteeksi. Vuorotyöhön liittyy tutkitusti selkeä lisääntymisterveyden huonontuminen. Keskenmenoja ja ennenaikaisia synnytyksiä esiintyy useammin ja vastasyntyneiden pienipainoisuus on yleisempää, jos raskausaikana tehdään vuorotyötä. Jos vuorotyö aiheuttaa nämä riskit raskaudelle, niin oletettavasti vähintään samat riskit liittyvät päivystykseen, joissa työrupeamat ovat vielä vuorotyötä pidempiä. Lääkärisopimuksessa todetaan seuraavaa: ”Lääkärin niin halutessa otetaan tarvittaessa raskaudesta mahdollisesti aiheutuva työnteon vaikeutuminen kolmen viimeisen raskauskuukauden aikana huomioon päivystysvuoroja järjestettäessä siten, että lääkäri vapautetaan päivystysvelvollisuudesta, mikäli päivystysjärjestelyt voidaan toteuttaa edellä sanottua päivystyksen enimmäismäärää muilla

lääkäreillä ylittämättä.” Päivystysten enimmäismäärästä todetaan: ”Lääkäriä ei tulisi ilman suostumustaan velvoittaa päivystämään yli kuutta tai, jos päivystys on yksinomaan aktiivipäivystystä, yli viittä päivystysvuorokautta kuukaudessa, ellei tähän ole toimintojen edellyttämää välttämätöntä syytä.”

Harvassa työpaikassa päivystystiheys on niin suuri, ettei loppuraskautettua voisi vapauttaa päivystysvelvollisuudesta. Jos asiasta tulee kuitenkin ongelma, tai esimiesten puolelta tulee paineita jatkaa päivystämistä, kannattaa kääntyä neuvola-lääkärin puoleen. Sama pätee myös, jos työssä jaksamisesta ison mahan kanssa tulee ongelma. Olisi kuitenkin toivottavaa, ettei kenenkään tarvitsisi jäädä turhaan sairauslomalle jäykkien työjärjestelyjen vuoksi, vaan työnkuvaa voitaisiin muokata niin, että odottava äiti jaksaisi olla töissä äitiysvapaan alkuun asti. Tämä toki edellyttää myös ymmärrystä kollegoilta.

Moni erikoistuva (ja erikoislääkärikin) tekee työuraansa aluksi usean vuoden ajan erilaisilla sijaisuuksilla ja lyhyillä määräyskirjoilla. Raskaus saattaa herättää huolen työsuhteen jatkumisesta raskauden jälkeen. On hyvä muistaa, että lain mukaan määräyskirjaa ei voi katkaista tai jättää jatkamatta pelkästään sillä perusteella, että henkilö käyttää oikeuttaan perhevapaisiin. Jos virkasuhde katkaistaan raskauden tai vanhempainvapaan aikana, on työnantaja velvollinen osoittamaan, ettei työsuhteen katkaiseminen johdu raskaudesta tai äitiydestä. Määräyskirjojen jatkuminen koko vanhempainvapaan (ja hoitovapaan) ajan kerryttää työkokemuksiin oikeuttavaa aikaa, jonka perusteella määräytyy myös vuosiloma (vuosiloma pitenee 5, 10 ja 15 vuoden palvelussuhteen jälkeen). Ja vaikuttavathan työkokemuksisät myös peruspalkkaan ja sen kautta päivystyskorvauksiin. Kyseessä ei ole siis mikään pikkujuttu. Valitettavasti vääryyttä edelleen tapahtuu ja valitettavan usein nuori työntekijä

hyväksyy tilanteen, koska ”näinhän on aina tehty”, eikä uudessa, muutenkin jännittävässä elämäntilanteessa ole voimia alkaa taistelemaan asiasta. On tärkeää, että jokainen puolustaa oikeuksiaan ja samalla muiden samassa tilanteessa olevien oikeuksia. Ongelmatilanteissa apua kannattaa pyytää esimerkiksi luottamusmiehiltä tai Lääkäriliiton lakimiehiltä.

Perhevapaiden viidakkoon kokonaan oman juttunsa arvoisen. Tietoa löytyy Kelan nettisivuilta tai Kelan lapsiperheiden palvelevasta puhelimesta. Tärkeimpänä asiana mainittakoon, että perhevapaita pitää hakea kaksi kuukautta ennen aiottua vapaan aloittamista. Usein unohtuu myös se, että perhevapaat ovat myös isien oikeus. Eli myös isällä on lakisääteinen oikeus jäädä hoitovapaalle haluamaksensa ajaksi työsuhteen katkeamatta. Ja kun töihin paluu alkaa hämmöttää, on hyvä muistaa oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ja lyhennettyyn työaikaan (30 tuntia viikossa eli 120 tuntia neljän viikon jakson aikana). Onneksi löytyy vaihtoehtoja, joista jokainen voi löytää omaan työ- ja elämäntilanteeseen parhaiten sopivan ratkaisun. Lapset kun ovat pieniä niin lyhyen aikaa, ja töitä me ehdimme tekemään hamaan eläkeikään asti! ■

Johanna Söderström

LL, erikoislääkäri, Keski-Suomen keskussairaala
Suomen Anestesiologit -alaosaston johtokunnan jäsen
johanna.soderstrom[at]fimnet.fi

Lähteet

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160610131702TK>
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyoolot_raskauden_aikana/Sivut/default.aspx
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/011_tyosopimus/06_perhevapaat/index.jsp

Äitiysneuvolan henkilökunnalla ei välttämättä ole selkeää kuvaa anestesia-lääkärin työstä ja mitä se merkitsee raskauden kannalta.