

Skiptir kyn virkilega svona miklu máli?

Nýverið gaf forsætisráðuneytið út skýrsluna Verðmætamat kvennastarfa, tillögur starfshóps forsætisráðherra um endurmat á virði kvennastarfa en skv. yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá því í mars 2020 átti leggja fram tillögur fyrir lok árs 2021 að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði. Leiðarljós aðgerðanna í skýrslunni voru að leiðrétta kerfisbundið vanmat á störfum þar sem konur eru í meirihluta en rannsóknir hafa sýnt að kynskiptur vinnumarkaður er meginorsök kynbyndins launamunar. Þetta eru stórar fréttir og fagnar ég útkomu skýrslunnar en eins og flestir vita eru konur 97% félagsmanna og jafnframt fjölmennasta heilbrigðisstéttin.

Ekki þarf að tíunda fyrir hjúkrunarfræðingum skortinn á þeim til starfa en hann er mikill og mun að óbreyttu aukast á næstu árum, m.a. vegna hækkandi starfsaldurs. Nú er svo komið að 4.-5. hver hjúkrunarfræðingur er hættur störfum innan fimm ára frá útskrift og því brýnt að snúa þessari þróun við. Ein af ástæðunum fyrir brottfalli þeirra úr starfi er sú að hjúkrunarfræðingar eru vanmetin kvennastétt hvað varðar laun, með tilliti til ábyrgðar og eru störf þeirra ekki metin til jafns við aðrar stéttir eins og t.d. karlastéttir. Þetta kom m.a. fram í gerðardómi í kjaradeilu Fih og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. september 2020. Jafnframt kemur fram í dómnum að samkvæmt launagreiningu innan Landspítala sem 60% hjúkrunarfræðinga starfa hjá, eru vísbendingar um að starfshópar í stéttarfélögum þar sem karlar eru fjölmennari, séu með að jafnaði hærri laun en hjúkrunarfræðingar, án þess að störf þeirra væru endilega metin meira virði í starfsmati. Þetta er ótækt og verður eitt helsta baráttumál okkar í kjaraviðræðunum 2023.

Það hefur aðeins dregið úr launamun kynja á undanförunum árum m.a. vegna innleiðingar á starfsmati hjá sveitarfélögum og kröfum um jafnlaunavottun. Þetta hafa þó ekki verið fullnægjandi leiðir til þess að leiðrétta launamun sem stafar af kynbundinni skiptingu vinnumarkaðar og skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar. Samkvæmt nýlegri launarannsókn Hagstofunnar hefur leiðréttur launamunur minnkað úr 6,4% í 4,3% með tilkomu jafnlaunastaðalsins. Það er þó ekki nóg þar sem jafnlaunastaðallinn tekur ekki á því grundvallarmisrétti sem er ennþá til staðar í íslensku samfélagi vegna menningarlegra, sögulegra og kerfisbundinna þátta og hefur því áfram áhrif á mat störf kvennastétta eins og hjúkrunarfræðinga. Baráttan heldur því áfram þó ýmislegt hafi áunnist í gegnum áratugina.

Í þessu samhengi finnst mér gífurlega mikilvægt að við horfum á stéttina okkar og veltum fyrir okkur hvort í dag hafi okkar skjólstæðingar aðgang að sem fjölbreyttustum hópi hjúkrunarfræðinga til að mæta sínum þörfum. Skjólstæðingar okkar hjúkrunarfræðinga eru ólíkir og eru jafnframt með ólíkar þarfir, rétt eins og annarra fagstétta. Eigum við ekki að endurspegla okkar skjólstæðingahóp? Þurfum við ekki að huga að öllum kynjum og vera meðvitaðri um hinsegin heilbrigði svo eitthvað sé nefnt?



„Eigum við ekki að endurspegla okkar skjólstæðingahóp? Þurfum við ekki að huga að öllum kynjum og vera meðvitaðri um hinsegin heilbrigði svo eitthvað sé nefnt?“

Viða erlendis er hlutfall karlmanna mun hærra innan stéttarinnar en á Íslandi og þykir ekkert tiltökumál að hjúkrunarfræðingar séu karlmenn. Ég tel að hér á landi þurfum við hjúkrunarfræðingar að leggjast á eitt með að uppræta kynbundið náms- og starfsval hjá fólki framtíðarinnar og í raun þarf eyða gömlum staðalímyndum og fordómum og kynna betur hjúkrunarfræði fyrir öllum kynjum og þá sérstaklega karlmönnum. Það getum við gert með því að vera frekari fyrirmyndir fyrir öll kyn og hvetja fólk til að fara í hjúkrun, því rannsóknir hafa sýnt fram á að þegar kemur t.d. að vali íslenskra karlmanna á hjúkrun sem starfsvettvangi, þá er það oft út af því að þeir hafa haft góða fyrirmynd hjúkrunarfræðings í sínu nærumhverfi. Við hjúkrunarfræðingar getum því sjálfir tekið þátt í að hafa áhrif á kynjahlutfallið hjá hjúkrunarfræðingum framtíðarinnar hér á landi en eins og fram kom hér í byrjun hefur kynjahlutfallið einnig haft áhrif á okkar kjör fram að þessu og því enn ein leiðin fyrir okkur til að berjast fyrir bættum kjörum.