



STANOWISKO POLSKIEGO TOWARZYSTWA PIELEŃNIARSKIEGO

w sprawie

Działania organizacji pielęgniarskich na rzecz poprawy sytuacji społeczno-ekonomicznej pielęgniarek

Międzynarodowa Rada Pielęgniarek (ICN) oraz Narodowe Towarzystwa Pielęgniarskie (NNAs) zabiegają o takie środowisko pracy, które jest bezpieczne oraz zachęca do perfekcjonizmu w pielęgniarskiej praktyce. Pielęgniarki mają prawo do praktyki w środowisku, które sprzyja jakości opieki i jednocześnie jest konkurencyjne, co do wynagrodzenia oraz w środowisku przyjaznym rodzinie, które promuje zawodowe bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Międzynarodowa Rada Pielęgniarek popiera prawo pielęgniarek do zrzeszania się: mogą one należeć i działać w związkach, towarzystwach i organizacjach według ich własnego wyboru, bez dyskryminacji oraz wiktymizacji.

Praca personelu pielęgniarskiego oraz jej znaczenie dla życia, osobistego bezpieczeństwa i zdrowia osób pozostających pod jego opieką wymaga środków, które zachęcają do pełnego rozwoju i implementacji mechanizmów negocjacji pomiędzy pracodawcami i pielęgniarkami oraz ich reprezentantami. Pielęgniarki i ich pracodawcy powinni mieć dostęp do procedur formalnego wysłuchania skarg.

Powinny być stosowane zasady równego wynagrodzenia za pracę o porównywalnej wartości i kapitale. Zasady te powinny być wspierane przez neutralne pod względem płci kryteria klasyfikacji pracy i narzędzia ewaluacji wydajności, także poprzez niedyskryminujący dostęp do edukacji oraz możliwości promocji. Różnice w wynagrodzeniu personelu powinny odzwierciedlać wykształcenie, wiedzę, kompetencje, zakres odpowiedzialności, ryzyka i trudności związanych z warunkami pracy, rolę i przypisanych zadań (np. nietypowe godziny pracy, praca zmianowa). Wynagrodzenie pielęgniarek oraz warunki pracy powinny być określone w drodze konsultacji i porozumień zawartych z pielęgniarkami i/lub ich przedstawicielami.

Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie - zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Rady Pielęgniarek - realizuje oraz wspiera następujące działania:

- Tworzenie, promowanie i realizację programów, które pozwolą pielęgniarkom osiągnąć poziom ekonomiczny i społeczny uznany za współmierny do ich wkładu na rzecz społeczeństwa;
- Promocję możliwości zrównoważonego rozwoju i wsparcie możliwości kariery w pielęgniarstwie, włączając w to przedsiębiorczość;
- Definiowanie pracy pielęgniarskiej i uczestniczenie w rozwoju właściwych narzędzi oceny;
- Zagwarantowanie współmiernego uznania i nagrody za rozwój kompetencji i kontynuację edukacji;
- Rzecznictwo w sprawie pozytywnego środowiska praktyki w sektorze zdrowia, które wspiera i nagradza doskonałość;
- Zachęcanie pielęgniarek do uznania, cenięcia i propagowania swojej pracy, artykułowania znaczenia ich profesjonalnego wkładu na rzecz dobrobytu jednostek, rodzin, wspólnot i społeczeństwa;
- Rozwijanie i zachowywanie mechanizmów, które wspierają prawa negocjacyjne pielęgniarek, zapewnienie ochrony przed wyzyskiem oraz równowagę sprawiedliwości i kwestii dotyczących zatrudnienia;
- Wspieranie tworzenia możliwości przywództwa pielęgniarek w systemie opieki zdrowotnej;
- Tworzenie skutecznej sieci współpracy w celu wymiany informacji na temat związku między sprawami zawodowymi i pracowniczymi;

- Opracowywanie programów szkoleniowych, które odpowiednio przygotowują przedstawiciele towarzystwa, kierownictwa w pielęgniarstwie i pielęgniarki-pracowników do praktykowania różnych metod negocjacji dla rozwiązywania problemów związanych z zatrudnieniem;
- Promowanie mechanizmów, które zapewniają pielęgniarkom właściwe wynagrodzenie i realne emerytury biorąc pod uwagę ich warunki pracy i nietypowe godziny pracy;
- Inicjowanie i wspieranie badań w celu wykrycia możliwych rozbieżności płac i promowanie weryfikacji wynagrodzenia;
- Lobowanie na rzecz legislacji i publicznej edukacji wspierającej sprawiedliwość wynagrodzeń;
- Zachęcanie rządu do ratyfikacji odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), ich regularnego przeglądu i nowelizacji oraz monitorowania wdrażania ich zasad do praktyki;

Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie realizuje ww. działania we współpracy z Departamentem Pielęgniarek i Położnych w Ministerstwie Zdrowia, samorządem zawodowym pielęgniarek i położnych, organizacjami pielęgniarskimi, a także szkołami wyższymi kształcącymi pielęgniarki.

Tłó

Zdrowie narodu zależy od zdrowia jego obywateli, a w szczególności pracowników. Prawo dostępu do opieki zdrowotnej zostało uznane na arenie międzynarodowej i jest w znacznym stopniu uzależnione od dostępności odpowiedniej liczby wystarczająco wykształconego personelu medycznego oraz efektywnych strategii zatrzymania go w miejscu pracy.

Wolność zrzeszania się oraz prawo do negocjowania warunków zatrudnienia i pracy są uznane na arenie międzynarodowej przez Międzynarodową Organizację Pracy w dokumentach tj.: Deklaracja filadelfijska, konwencje MOP (np. 100, 111), a w szczególności Konwencja 149 dotycząca personelu pielęgniarskiego.

Obecne procedury odszkodowawcze opierają się często na czynnikach związanych z płcią, a nie na wartości pracy na rzecz społeczeństwa. Niedocenianie kluczowej roli pielęgniarek w dostarczaniu opieki zdrowotnej, połączone z ogólną dyskryminacją kobiet doprowadziło do nieadekwatnie niskich społeczno-ekonomicznych warunków życia wielu pielęgniarek. Istnieje coraz więcej doniesień o nieuzasadnionej dyskryminacji w ramach samego pielęgniarstwa. Pielęgniarski jednak, zakładając, że pełnią kluczowe role na arenie politycznej, poszerzają zakres zawodowego oddziaływania. Wraz ze wzrostem dostępności danych i świadomości, zaczyna być wprowadzana polityka równych szans i praktyk.

Badania MOP wskazują, że 75% wszystkich klasyfikacji jest opartych na kryterium płci. Około połowa pracowników na świecie jest stereotypowo określana w zależności od dominacji w danej grupie zawodowej jednej płci - jako męska lub żeńska (jeśli dana płć dominuje w grupie zawodowej przynajmniej w 80%) [International Labour Office. Geneva, 1997]. Mężczyźni (np. pielęgniarze) w zawodach zdominowanych przez kobiety mogą czuć się poszkodowani z powodu dyskryminacji związanej z płcią w taki sam sposób, jak ich koleżanki w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.

„Nawet kraje z dobrymi osiągnięciami w zakresie promowania równości płci nadal borykają się z wysokim stopniem segregacji zawodowej. Dodatkowo, zawodom tzw. kobiecym przypisuje się często niższą wartość rynkową. Nawet w obszarach zdominowanych przez kobiety, jak edukacja czy ochrona zdrowia mężczyźni zwykle zajmują „bardziej wykwalifikowane”, „odpowiedzialne” i lepiej płatne stanowiska. Chociaż na skutek rozwoju metod ewaluacji stanowisk pracy wykazano, że wiele miejsc pracy zajmowanych przez kobiety w rzeczywistości wymaga poziomu umiejętności, odpowiedzialności i kompleksowości zbliżonego do stanowisk znacznie lepiej płatnych, zajmowanych przez mężczyzn” [International Labour Office. Geneva, 2002]. W Polsce, według danych GUS z 2008 roku średnia pensja

pielęgniarsza wynosi 3064,39 PLN brutto, natomiast pielęgniarki 2898, 72 PLN brutto [Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008, GUS 2010].

MOP przyznała, że względna wartość pracy i wynagrodzenia przypisana do określonego zawodu wciąż wydaje się być związana z przewagą kobiet w tym zawodzie. Badania pokazały, że stanowiska, na których dominują kobiety są wynagradzane średnio o 15% gorzej niż te, na których dominują mężczyźni, mimo iż wymagają porównywalnego poziomu umiejętności, wysiłku i odpowiedzialności [MOP, 1992].

Ostatnie działania związane z ustaleniami dotyczącymi płac w zależności od stanowiska pracy przyniosły niewiele zmian. Historyczne nierówności ciągle istnieją i są bardzo powoli zmieniane. Różnice w wynagrodzeniu utrzymują się we wszystkich krajach od 10 do 30% [International Labour Office. Geneva, 2002].

Wiele systemów ewaluacji pracy jest opartych na kryteriach związanych z płcią i przegrywa w wycenie wartości pracy pielęgniarek i innych pracowników płci żeńskiej, utrwalając w ten sposób istniejące nierówności w płacach. Analizy potwierdzają, że wiele pielęgniarek jest nadal niedostatecznie wynagradzanych, ponieważ umiejętności i kompetencje w praktyce pielęgniarskiej nie były traktowane jako umiejętności czy kompetencje związane z wykonywaniem pracy, ale jako cechy nierozzerwalnie związane z płcią. Dlatego tak istotne jest kontynuowanie badań związanych z definiowaniem natury pracy pielęgniarskiej oraz współpraca nad wypracowaniem odpowiednich narzędzi ewaluacji tej pracy.

Stanowisko ICN w sprawie: *Socio-economic welfare of nurses* (2009)

Warszawa, 28 marca 2011 r.

**Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie Zarząd Główny www.ptp.na1.pl
Al. Reymonta 8 lok. 12 tel. +48 22 663 63 45; fax: + 48 22 398 18 51; email:
zgptpiel@gmail.com;**

OPP 17/ KRS 0000065610