

Vejledning om forhandling af vilkår for jordemødre med overbygningsuddannelse

Indhold

Overenskomsternes dækningsområde ift. kandidater og andre overbygninger	2
Kandidatuddannelser	2
Master og ph.d.-uddannelser.....	2
Særligt om forståelsen af "hvornår faget har betydning for beskæftigelsen"	3
Stillingen forudsætter akademisk uddannelse.....	3
Løn.....	4
Overenskomsternes bestemmelser om løn og pension.....	4
Særligt for master og ph.d.-uddannede:	4
Anciennitet	5
Særligt om rådighedstillæg.....	5
Atypiske stillinger	5
Uddannelsesansvarlige.....	6
Kort om AC'ernes løn/stillingsstruktur.....	6
Sammenligning af lønniveauer:	6
Overgangsordninger for allerede ansattes overgang til A-skala.....	7
Arbejdstid	8

Overenskomsternes dækningsområde ift. kandidater og andre overbygninger

Kandidatuddannelser

Ved overenskomstfornyelsen i 2013 fik vi præciseret dækningsområdet i den regionale overenskomst således, at overenskomsten dækker jordemødre med overbygningsuddannelse på kandidatniveau.

Dækningen er dynamisk, idet det er aftalt, at overenskomsten dækker når følgende kriterier er opfyldt:

- Grunduddannelsen (uddannelsen som jordemoder) har været adgangsgivende til kandidatuddannelsen.
- At faget har betydning for beskæftigelsen, og
- At stillingen forudsætter akademisk uddannelse

Ved indgåelsen af overenskomsten, var det parternes forudsætning, at uddannelsen ikke allerede er dækket af anden (Akademiker-) overenskomst (det er f.eks. tilfældet med cand.pæd.).

Master og ph.d.-uddannelser

Master eller ph.d. uddannelser, er ikke i sig selv dækket af overenskomsten. Disse uddannelser er heller ikke i sig selv dækket af akademikeroverenskomsterne.

Master eller ph.d. uddannede er dækket af den overenskomst, som den adgangsgivende/grundlæggende uddannelse er dækket af.

Hvis den adgangsgivende/grundlæggende uddannelse er jordemoder, vil den pågældende være dækket af Jordemoderforeningens overenskomst, og de vilkår (lønskala for jordemødre, lokalløn, pension, feriegodtgørelse) der gælder for jordemødre.

Den masteruddannede kan ved individuel forhandling ansættes i henhold til de vilkår, der gælder for kandidater, men der er ikke ret hertil.

Hvis den adgangsgivende uddannelse til master-eller ph.d. uddannelsen imidlertid er en kandidatgrad, som er dækket af Jordemoderforeningens overenskomst, og stillingen forudsætter akademisk uddannelse, vil den pågældende være omfattet af Jordemoderforeningens overenskomst, og af de vilkår (A-skala, pension og feriegodtgørelse), der er fastsat for kandidater.

Særligt om forståelsen af "hvornår faget har betydning for beskæftigelsen".

Baggrunden for, at det i overenskomsten er et krav, at "faget skal have betydning for beskæftigelsen" er, at det er aftalt i en grænseaftale mellem Sundhedskartellet og Akademikerne.

Kriteriet har givet anledning til et par sager på det regionale område, hvor arbejdsgiver har været i tvivl om, hvorvidt "faget havde betydning for beskæftigelsen". For at afklare denne tvivl blev Sundhedskartellet og Akademikerne op til OK15 enige om en nærmere forståelse af, hvornår faget har betydning for beskæftigelsen.

Sundhedskartellet og Akademikerne er enige om, at der er en formodning for at "faget har betydning for beskæftigelsen" når

- Stillingen har sundhedsfagligt indhold eller arbejdsfeltet er sundhed. Stillingen kan:
 - have enten klinisk eller administrativt indhold, eller både og, og
 - organisatorisk være placeret på sundhedsområdet eller et andet område, f.eks. socialområdet eller i en driftsenhed.
 - "Sundhed/sundhedsfagligt" skal forstås bredt, og ikke snævert som = "jordemoderfaglig"

Hvis ovenstående er opfyldt, dækker Jordemoderforeningens overenskomst uanset om der er tale om en "specialist"- eller "generalist"-stilling.

"Faget" har ikke betydning, hvis stillingsindholdet eller arbejdsfeltet ikke er sundhed, f.eks. beskæftigelse i en central HR-afdeling på regionskontoret, medmindre arbejdsfeltet f.eks. er udviklingsopgaver/kompetenceudvikling af medarbejdere på regionenes sundhedsområde.

Stillingen forudsætter akademisk uddannelse

Det er endvidere et krav, for at blive omfattet af de særlige lønvilkår for kandidater i overenskomsterne, at stillingen forudsætter akademisk uddannelse.

Det er utvivlsomt, at dette er tilfældet, hvis det fremgår af stillingsopslaget, at akademisk uddannelse er en betingelse/forventning i ansættelsen, men det er også tilfældet, hvis det fremgår af stillingsopslaget, at stillingen kan besættes af en ansøger med akademisk uddannelse.

Hvis det ikke fremgår af stillingsopslaget, at der (evt.) søges efter en medarbejder med akademisk uddannelse, men arbejdsgiver vælger i et vist omfang at lægge vægt på, at ansøger har en akademisk uddannelse, er formodningen for, at arbejdsgiver vil benytte ansøgerens kvalifikationer, og at stillingen derfor forudsætter akademisk uddannelse.

Denne formodning vil ofte underbygges af, at der på ansættelsesområdet er ansat andre medarbejdere med akademisk uddannelse i lignede stillinger/funktioner, eller at ansøgeren

ansættes i en særlig og måske nyoprettet funktion, som f.eks. klinisk ekspert, kvalitetsmedarbejder, udviklings- eller projektmedarbejder eller lign.

Det kan være svært at argumentere for, at jordemødre, der undervejs i deres ansættelsesforhold tager en kandidatoverbygning, automatisk skal omfattes af overenskomstens vilkår for kandidater. Hvis det imidlertid kan dokumenteres, at opgaverne/funktionen ændrer sig som følge af de ændrede kvalifikationer, er det en indikation for, at stillingen nu forudsætter akademisk uddannelse.

Hvis stillingen ikke forudsætter akademisk uddannelse, vil jordemoderen ikke have krav på at blive omfattet af de særlige vilkår, der gælder for kandidater (A-lønskala, pension og særlige feriegodtgørelse) men være dækket af overenskomstens vilkår for jordemødre, herunder evt. de særlige muligheder, der fremgår af overenskomsten for at ansætte og aflønne som atypisk stilling.

Løn

Jordemoderforeningen anbefaler ligesom de øvrige organisationer i Sundhedskartellet, at der i de lokale lønforhandlinger arbejdes for at:

- Lønnen afspejle kandidatens kompetencer/erfaring og opgaver/funktioner
- Den samlede løn og pension mindst er på niveau med tilsvarende AC-kandidater
- Erfaring forud for erhvervelsen af kandidatgraden så vidt muligt tages i betragtning ved indplacering på A-skalaen og i aftaler om tillæg.

Overenskomsternes bestemmelser om løn og pension

Ved OK15, blev der aftalt forbedringer for jordemødre med kandidateksamen i form af en særlig lønskala (A-skala) og forhøjet pensionsprocent. A-skalaen og pensionsprocenten er svarende til lønskalaen og pensionsniveauet i Akademikernes overenskomster.

Det er en forudsætning for at blive omfattet af A-skalaen og den højere pensionsprocent, at der er erhvervet en overbygningsuddannelse på kandidatniveau og at stillingen forudsætter akademisk uddannelse.

Aftalen om lokal løndannelse gælder også for kandidater.

Særligt for master og ph.d.-uddannede:

Master eller ph.d. uddannelse giver ikke i sig selv ret til de vilkår, der er fastsat for kandidater (A-skala og pension).

Det kan ved lokal forhandling forsøges at få mastere og ph.d.'ere som ikke også har en kandidateksamen, indplaceret på kandidatvilkår.

Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået kandidateksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse.

Hvor forholdene taler for det, kan det lokalt aftales, at ancienniteten fastsættes efter andre regler.

Forudgående beskæftigelse som professionsbachelor i henhold til overenskomsten for jordemødre kan således indgå i beregning af ancienniteten.

Anciennitetsbestemmelsen for indplacering på A-skalaen er ligeledes identisk med Akademikernes.

Særligt om rådighedstillæg

For kandidater, som efter ledelsens beslutning omfattes af en rådighedsforpligtigelse, kan der lokalt aftales vilkår herfor.

Når der lokalt forhandles vilkår for rådighedsforpligtigelse, bør der aftales samme vilkår, som der er fastsat i Akademikernes overenskomst. Akademikernes rådighedstillæg er pensionsgivende og anciennitetsbestemt og udgør pr. 1. april 2016:

	Grundbeløb 31.3.2000	Nettoløn		Tillæg inklusive pension	
		pr. år	pr. md.	pr. år	pr. md.
1. år	26.300	34.594,07	2.882,84	40.980,14	3.415,01
2.- 3. år	30.200	39.723,99	3.310,33	47.057,04	3.921,42
4.- 5. år	34.600	45.511,59	3.792,63	53.913,03	4.492,75
6.- 7. år	39.500	51.956,88	4.329,74	61.548,12	5.129,01
8. år og flg.	49.500	65.110,52	5.425,88	77.129,92	6.427,49

Rådighedstillægget ydes til alle akademikere i administrative stillinger, der påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr kvartal. Ved nedsat tid reduceres tillægget og merarbejdsforpligtelsen forholdsmæssigt.

Atypiske stillinger

Jordemødre med kandidatuddannelse, som er ansat i en stilling, der forudsætter akademisk uddannelse og hvor faget har betydning for beskæftigelsen, har ret til at blive omfattet af de

vilkår (løn og pension), der er aftalt for kandidater. Vælges ansættelse i atypisk stilling, skal der som minimum aftales vilkår svarende hertil.

Er der tale om atypiske stillinger, der ikke forudsætter akademisk uddannelse, kan jordemødre med akademisk overbygningsuddannelse, som hidtil ansættes og indplaceres i denne stillingstype, og dermed omfattes af de vilkår, der gælder for disse stillinger.

Uddannelsesansvarlige

Uddannelsesansvarlige jordemødre er indplaceret på trin 8 – uanset anciennitet. Tillægget på 11.900 ydes også til uddannelsesansvarlige med 8 års jordemoderanciennitet.

En del af de uddannelsesansvarlige har også master eller kandidatuddannelser. Den enkelte uddannelsesansvarligstilling kan godt aflønnes på A-skalaen, hvis der fra arbejdsgivers side stilles krav om akademisk uddannelse i stillingen. I så fald skal man være opmærksom på, at indplaceringen på A-skalaen tager udgangspunkt i akademikerancienniteten. Først ved 4 fulde års akademikeranciennitet er grundlønnen på A-skalaen højere end trin 8 + 11.900. Der bør derfor lokalt forhandles en indplacering, som tager højde herfor, hvis akademikerancienniteten er lavere end 4 år.

Kort om AC'ernes løn/stillingsstruktur

Stillings- og lønstrukturen i akademikernes overenskomst er således:

- Basisløn (+ evt. F- og K-løn)
- Rådighedstillæg (til kandidater i administrative stillinger ("generaliststillinger") der påtager sig en rådighedsforpligtigelse på indtil 35 timer pr. kvartal)
- Specialkonsulent (uden højeste tjenestetid)
- Chefkonsulent (uden højeste tjenestetid)

Sammenligning af lønniveauer:

Når lønniveauerne i AC-overenskomsten sammenlignes med Sundhedskartellet's overenskomster er der vigtigt at være opmærksom på følgende:

- AC-overenskomsterne indeholder grundbeløb for løntrin og tillæg i 31.3.2000-niveau, som reguleres med KTO's reguleringsfaktor for henholdsvis det kommunale og det regionale område.
- Sundhedskartellet's lønskala og tillæg aftales i 1.1.2006-niveau og reguleres med Sundhedskartellet's reguleringsfaktor for henholdsvis det kommunale og det regionale område. Sundhedskartellet's faktor er lavere end KTO's reguleringsfaktor fordi aftaleniveauet er forskelligt.

Overgangsordninger for allerede ansattes overgang til A-skala

Der er aftalt, at lønnen sammensættes efter centrale regler fastsat i overenskomsten

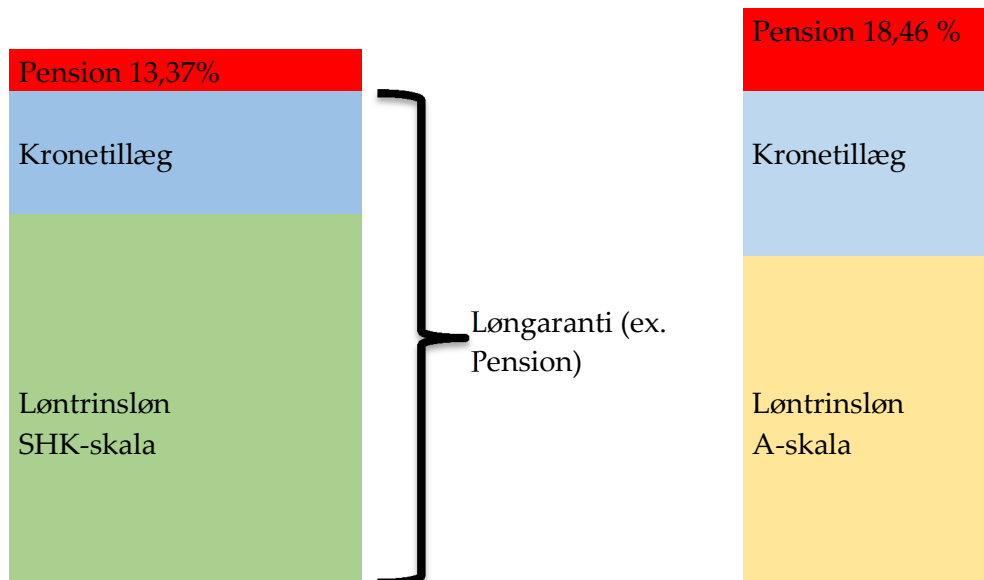
Reglerne i regionerne for overgang til A-skala for allerede ansatte kandidater er:

- Uændret samlet løn
- Anciennitet i forhold til A-skalaen regnes efter det antal år den pågældende efter bestået kandidateksamen har været beskæftiget med akademisk arbejde
- Pensionsforbedringen indgår ikke i beregningen af den nye lønsammensætning

Overgangsordningen i den regionale overenskomst kan illustreres således:

Til og med 31.3.2016

Pr. 1.4.2016



- Indplacering på den særlige lønskala for allerede ansatte kandidater, sker på baggrund af opnået anciennitet efter kandidateksamen.
- Det sikres, at kandidater, når de overgår til ny lønskala, ikke får en lønnedgang
- Hvis hidtidig løn er højere end den særlige lønskala gives et udligningstillæg.
- Udligningstillægget aftrappes ved kommende anciennitetsstigninger på skalaen, medmindre andet aftales lokalt

Arbejdstid

Kandidater, som indgår i vagtplaner, er omfattet af arbejdstidsaftalen.

Til kandidater i administrative stillinger, forskerstillinger, og andre, som ikke indgår i egentlige vagtplaner, gives fridage efter de regler, der gælder for regionens tjenestemænd. Eventuelt medarbejdervederlag ydes efter samme regler, som er gældende for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

For kandidater, som efter ledelses beslutning omfattes af en rådighedsforpligtigelse, kan lokalt aftales vilkår herfor. Vilkårene skal både omfatte rådighedsforpligtigelsens omfang, samt honoreringen.