

Strategi: Forhandling og lønfastsættelse af ansatte i atypiske stillinger

Forord

Ved overenskomstforhandlingerne 2011 aftalte Sundhedskartellet bestemmelser for atypiske stillinger.

Der er de senere år ansat en del af sundhedskartellet medlemmer i det, som i daglig tale blev kaldt atypiske stillinger. Stillinger, hvor organisationerne har haft forhandlingsadgang, men hvor der ikke i overenskomsten var aftalt rammer for lønfastsættelsen.



Der har derfor været et ønske om at aftale en overenskomstmæssig regulering af dette område – og jo ikke mindst fordi atypiske stillinger kan indebære en udvidelse af fagenes arbejdsområder.

Men atypiske stillinger skal stadig forhandles. Allerførst skal aftales, at den pågældende stilling skal forhandles efter bestemmelserne om atypiske stillinger.

Forud bør bl.a. gå en afvejning af mulighederne indenfor rammerne af atypiske stillinger set i sammenhæng med mulighederne i basisoverenskomsten bl.a. for tilfredsstillende regulering af arbejdstiden o.l.

Sundhedskartellet organisationer i Midtjylland har derfor udarbejdet nærværende strategi for at give Sundhedskartellet organisationer et fælles afsæt for forhandling og lønfastsættelse af disse stillinger.

Forhandling og aftale om atypiske stillinger vil i nogle situationer kunne føre frem til en forhåndsaftale for efterfølgende lignende stillinger.

Indholdsfortegnelse

Forord	side 1
Indholdsfortegnelse.....	side 2
Vejledning og strategi for atypiske stillinger inden for Sundhedskartellet's område i Midtjylland.....	side 3
Atypiske stillinger omfattet af overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område.....	side 3
Det regionale område.....	side 3
Strategien.....	side 4
Det kommunale område.....	side 6
Strategien.....	side 7
Bemærkninger – arbejdstid.....	side 8



Vejledning og strategi for atypiske stillinger indenfor Sundhedskartellets område i Midtjylland

I 2011 er atypiske stillinger som noget nyt kommet ind i overenskomsterne for det kommunale og regionale område. Dette indebærer, at lønnen lokalt skal forhandles og aftales med arbejdsgiver.

Hensigten med dette oplæg er at give organisationernes forhandlere, sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter baggrund for at identificere disse stillinger og grundlag for at forhandle disse. Det vil i sagens natur oftest være tale om enkeltforhandlinger, hvorfor det kan være vanskeligt at lave en strategi, der omfatter præcise beløbsstørrelser.

Sundhedskartellets organisationer i Midtjylland peger i det følgende på elementer i en samlet strategi for forhandling og lønfastsættelse af disse stillinger.

Tanken er naturligvis at skabe den bedst mulige samlede aflønning. Derfor skal anbefalinger i forhold til eksisterende løn- og pensionsforløb på leder- og basisområdet alene ses som en inspirationsmulighed – og må ikke opfattes som en begrænsning.

Atypiske stillinger omfattet af overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område.

Det regionale område

Ved overenskomstforhandlingerne 2011 er aftalt bestemmelser om atypiske stillinger.

Det fremgår af overenskomsten, at: *”betegnelsen ’atypisk stilling’ er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givet sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypiske på et andet sted eller tidspunkt.”*

Hermed har overenskomsternes parter søgt at tage højde for forståelsen af selve begrebet: ”atypisk stilling” – der i hidtil har dækket at den pågældende lavede noget væsens forskelligt end faggruppens kerneopgaver, og hvor basisoverenskomsten ikke blev betragtet som dækkende for funktionen, eller hvor det atypiske snarere drejer sig om de vilkår, hvorunder opgaven udføres.

Det aftalte indebærer ikke en klar løsning på afgrænsningen af ”atypiske stillinger” i forhold til andre stillinger – det skal fortsat aftales mellem parterne, at der faktisk er tale om en ”atypisk stilling” – ligesom lønnen konkret skal aftales ud fra stillingens indhold og stillingsindehavers kvalifikationer.

Når der aftales en aflønning for ”atypiske stillinger” sker det som samlet løn - dvs. at der ikke sker særskilt indplacering af stillingen på et løntrin med aftalte tillæg, afhængig af stillingsindehavers kvalifikationer eller lignende.

I det aftalte nævnes følgende stillinger som eksempler på stillinger, der **kan** være atypiske, men ikke nødvendigvis er det:

- konsulentstillinger,
- uddannelses- og udviklingsstillinger,
- kvalitetssikringsstillinger,
- forskningsstillinger,
- stillinger, der dækker bredt i regionen,
- stillinger med et særligt tværgående ansvarsområde,
- stillinger, hvortil der efterspørges særlige kompetencer i form af formel videreuddannelse, forskningskvalifikationer, typisk ph.d., eller stillinger der kræver anden form for specialistkompetence.

Strategien

1. Den samlede løn skal afspejle stillingens kompleksitet og niveau for de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den, samt stillingsindehaverens kvalifikationer.
2. Den samlede løn skal have et aspekt af "ligeløn" med tilsvarende stillinger besat af anden faggruppe.
3. Den samlede løn skal sammenholdes med fagets lederløn i området.
4. Der skal aftales arbejdstidsbestemmelser.
5. Pensionsvilkår skal overvejes.

1. Den samlede løn skal afspejle stillingens kompleksitet og niveau for de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den samt de kvalifikationer, som stillingsindehaver har.



Den samlede løn skal således have et vist niveau, der søges forhandlet til et niveau, der er større end L 10.

De pågældende sundhedsfaglige ansatte har tit valgt en "specialistfaglig" karrierevej både med hensyn til uddannelse og videreuddannelse og med hensyn til funktionsområde.

Med hensyn til honoreringen bør der i aflønningen være en skelnen mellem de forskellige uddannelsesniveauer i således at de generelt følger uddannelseshierarkiet: Bachelor, Kandidat/Master, Ph.d. Stud, Post doc..

2. Den samlede løn skal have et aspekt af "ligeløn" med tilsvarende stillinger besat af anden faggruppe.

Valget af karrierevej betyder ofte, at de pågældende sundhedsfaglige ansatte sidder som eneste eller med ganske få fagfæller f.eks. i stabsfunktioner, hvor de skal samarbejde med andre faggrupper med tilsvarende ekspertniveau. Her vil ofte være tale om akademisk uddannede kolleger.

Der skal derfor også indgå overvejelser om ligeløn på baggrund af stillingens funktionsindhold og på baggrund af den ansattes særlige kvalifikationer.

3. Den samlede løn skal sammenholdes med fagets lederløn i området.

Erfaringen viser, at disse stillinger skal ses i sammenhæng med lederstillinger.

Der er ofte tale om et vist sammenfald mellem de kvalifikationer og den erfaring, der kræves til lederstillinger og til specialiststillinger – atypiske stillinger.

Det er derfor ikke ualmindeligt med karriereforløb, der både rummer ansættelse i lederstillinger og ansættelse i atypiske stillinger i stab, hvor den ansatte anvender erfaringer og kvalifikationer opnået inden for eksempelvis ledelse til at udfylde den aktuelle funktion i den atypiske stilling.

Det skal derfor indgå i overvejelserne i hvilke udstrækning lønnen skal holdes op overfor fagets lederlønninger i området – om en sammenligning, når henses til stillingsindhold og lederløn i området, giver mening. Lederlønnen i området må således ikke være en begrænsning ved lønfastsættelsen.

4. Der skal aftales arbejdstidsbestemmelser.

Det fremgår ikke af overenskomsten, hvorvidt disse stillinger er omfattet af arbejdstidsaftalen. Det skal derfor aftales, om stillingen er omfattet af arbejdstidsaftalen.

Her er udgangspunktet, at det skal fastholdes, at arbejdstidsaftalen følges, da dette giver den største samlede beskyttelse for den ansatte.

Erfaringen viser, at arbejdsgiver ofte ønsker at kombinere særlig aflønning for atypiske stillinger med ansættelse uden højeste tjenestetid. Denne mulighed er beskrevet i overenskomsten:

”Det kan endvidere aftales, at den atypiske stilling ikke er omfattet af arbejdstidsaftalens sædvanlige regler, men at ansættelse sker efter reglerne om ansættelse uden højeste tjenestetid.”

Hvor dette er tilfældet, så skal det aftales, at de for tjenestemænd gældende regler om merarbejde finder anvendelse, således at den ansatte i det mindste kan sikres honorering ved evt. merarbejde.

Aftalen om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid kan aftales at gælde, uanset om den pågældende er tjenestemand.

Til sammenligning kan henvises til, at det fremgår af lederoverenskomsten, at *”ledere er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse.”*

Aftalen kan findes på Sundhedskartellet's hjemmeside.

5. Pensionsvilkår skal overvejes.

Bestemmelserne om atypiske stillinger indgår i basisoverenskomsterne, så derfor også er bestemmende for pensionssatsen.

For de organisationer, hvor der er forskellige pensionsprocenter, bør det derfor overvejes, om fastsættelse af en anden højere pensionsprocent bør indgå i det aftalte.

I den regionale aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område § 3, stk. 3, indgår, at lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikrings-baserede pensionsordninger.

Det kommunale område

Ved overenskomstforhandlingerne 2011 er aftalt bestemmelser for overenskomsterne for ikke ledende om atypiske stillinger.

Det fremgår af protokollat fra overenskomstforligene 2011, at *"betegnelsen "atypisk stilling" er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givet sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypiske på et andet eller senere sted og tidspunkt."*

Hermed har overenskomsternes parter søgt at tage højde for forståelsen af selve begrebet: "atypisk stilling" – der i hidtil har dækket at den pågældende lavede noget væsens forskelligt end faggruppens kerneopgaver og hvor basisoverenskomsten ikke blev betragtet som dækkende for funktionen, eller hvor det atypiske snarere drejer sig om de vilkår, hvorunder opgaven udføres.



Det aftalte indebærer ikke en klar løsning på afgrænsningen af "atypiske stillinger" i forhold til andre stillinger – det skal fortsat aftales mellem parterne, at der faktisk er tale om en "atypisk stilling" – ligesom lønnen konkret skal aftales ud fra stillingens indhold og stillingsindehavers kompetencer.

Der er der fastsat en grundløn på kr. 359.131 (1.1.2006-niveau) (svarer til L 10), hvor der er mulighed for tillæg.

I det aftalte for kommunerne nævnes følgende stillinger som eksempler på stillinger, der **kan** være atypiske, men ikke nødvendigvis er det:

- specielle uddannelses- og udviklingsstillinger,
- kvalitetssikringsstillinger,
- forskningsstillinger,
- stillinger der dækker bredt og tværgående i kommunen,
- stillinger med særligt ansvarsområde.

Strategien

Sundhedskartellets organisationer i Midtjylland peger på nedenstående som elementer i en samlet strategi for forhandling og lønfastsættelse af disse stillinger.

Tanken er naturligvis at skabe den bedst mulige samlede aflønning. Derfor skal anbefalinger i forhold til eksisterende løn- og pensionsforløb på leder- og basisområdet alene ses som en inspirationsmulighed – ikke som en begrænsning.



- 1. Den samlede løn skal afspejle stillingens kompleksitet og niveau for de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den samt de kvalifikationer, som stillingsindehaver har.**
- 2. Den samlede løn skal have et aspekt af "ligeløn" med tilsvarende stillinger besat af anden faggruppe.**
- 3. Den samlede løn skal sammenholdes med fagets lederløn i området.**
- 4. Pensionsvilkår skal overvejes.**

-
- 1. Den samlede løn skal afspejle stillingens kompleksitet og niveau for de kvalifikationer, der er nødvendige for at varetage den, samt de kvalifikationer som stillingsindehaver har.**

Den samlede løn skal således have et vist niveau, der søges forhandlet til et niveau, der er større end L 10.

De pågældende sundhedsfaglige ansatte har tit valgt en "specialistfaglig" karrierevej både med hensyn til uddannelse og videreuddannelse og med hensyn til funktionsområde.

Med hensyn til honoreringen bør der i aflønningen være en skelnen mellem de forskellige uddannelsesniveauer i således at de generelt følger uddannelseshierarkiet: Bachelor, Kandidat/Master, Ph.d. Stud, Post doc..

2. Den samlede løn skal have et aspekt af "ligeløn" med tilsvarende stillinger besat af anden faggruppe.

Valget af karrierevej betyder ofte, at de pågældende sundhedsfaglige ansatte sidder som eneste eller med ganske få fagfæller f.eks. i stabsfunktioner, hvor de skal samarbejde med andre faggrupper med tilsvarende ekspertniveau. Her vil ofte være tale om akademisk uddannede kolleger.

Der skal derfor også indgå overvejelser om ligeløn på baggrund af stillingens funktionsindhold og på baggrund af den ansattes særlige kvalifikationer.

3. Den samlede løn skal sammenholdes med fagets lederløn i området.

Erfaringen viser, at disse stillinger skal ses i sammenhæng med lederstillinger.

Der er ofte tale om et vist sammenfald mellem de kvalifikationer og den erfaring, der kræves til lederstillinger og til specialist stillinger – atypiske stillinger.

Det er derfor ikke ualmindeligt med karriereforløb, der både rummer ansættelse i lederstillinger og ansættelse i atypiske stillinger i stab, hvor den ansatte anvender erfaringer og kvalifikationer opnået indenfor eksempelvis ledelse til at udfylde den aktuelle funktion i den atypiske stilling.

Det skal derfor indgå i overvejelserne i hvilke udstrækning lønnen skal holdes op overfor fagets lederlønnings i området – om en sammenligning, når henses til stillingsindhold og lederløn i området giver mening. Lederlønnen i området må således ikke være en begrænsning ved lønfastsættelsen.

4. Pensionsvilkår skal overvejes.

Det fremgår af Sundhedskartellet's basisoverenskomst på KL-området, at pensionsprocenten er identisk med pensionsprocenten for den pågældende personalegruppe (§8 stk.3), men det er jf. § 8 stk. 9 også muligt lokalt at aftale pensionsforbedringer ved anvendelse af lokal løndannelse.

For de organisationer, hvor der er forskellige pensionsprocenter, bør det derfor overvejes, om fastsættelse af en anden højere pensionsprocent bør indgå i det aftalte.

Bemærkninger

Arbejdstid

Arbejdstid er ikke medtaget i ovenstående strategi, fordi det af overenskomsten § 11 D fremgår, at *ansatte i atypiske stillinger er ansat uden højeste tjenestetid*, hvortil der er knyttet bemærkning om, at: *Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder.*