

**Greinargerð og úrskurður
gerðardóms
í ágreiningsmáli
Ljósmeðrafélags Íslands og
fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs
sbr. miðlunartillögu ríkissáttasemjara
dags. 21. júlí 2018**

30. ágúst 2018

Hér fer á eftir greinargerð og úrskurður gerðardóms, sem skipaður var af ríkissáttasemjara til þess að fjalla um launasetningu ljósmæðra í Ljósmæðrafélagi Íslands. Í kafla eitt til fjögur er málið reifað og farið yfir aðdraganda máls, í þeim fimmta er gerður launasamanburður á ljósmæðrum og viðmiðunarhópum, í sjötta kafla er fjallað um einstaka ágreiningsefni og í sjöunda kafla eru niðurstöður gerðardóms.

1. kafli

Aðdragandi máls og samningar - miðlunartillaga ríkissáttasemjara

Kjarasamningur milli Ljósmæðrafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra rann út 31. ágúst 2017. Sá samningur byggði á gerðardómi frá 14. ágúst 2015 sem úrskurðaði um laun félagsmanna innan Bandalags háskólamanna (BHM), þar á meðal ljósmæðra, og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh).¹

Ljósmæðrafélag Íslands (LMFÍ) ákvað að vera ekki aðili að kjarasamningum sem gerðir voru við þorra félaga innan vébanda BHM í febrúar 2018 og gilda til marsloka 2019. Samninganefnd LMFÍ og samninganefnd ríkisins (SNR) hófu því viðræður um gerð nýs kjarasamnings í september 2017. Frá september 2017 til febrúarbyrjunar 2018 áttu deiluaðilar með sér fimm samningafundi án þess að samningar næðust.

Kjaradeilunni var vísað til ríkissáttasemjara 5. febrúar 2018. Fram til þess að ríkissáttasemjari lagði fram miðlunartillögu í deilunni höfðu verið haldnir 15 formlegir fundir með deiluaðilum.² Á þeim fundum lögðu deiluaðilar fram skrifleg og munnleg gögn og útreikninga máli sínu til stuðnings.

Þann 29. maí sl. gengu samninganefndir aðila frá nýjum kjarasamningi. Samningnum var hafnað í atkvæðagreiðslu af félagsmönnum LMFÍ.

Með bréfi dags. 2. júlí 2018 tilkynnti formaður Ljósmæðrafélags Íslands ríkissáttasemjara að félagsmenn hefðu ákveðið á fundi sínum 20. júní að efna til allsherjar leynilegrar atkvæðagreiðslu um yfirvinnubann meðal félagsmanna sem starfa hjá ríkinu. Atkvæðagreiðslan fór fram dagana 27. júní til 1. júlí 2018. Niðurstaðan var afgerandi því 90% þeirra sem atkvæði greiddu studdu tillöguna. Yfirvinnubannið tók gildi á miðnætti miðvikudaginn 18. júlí 2018 enda höfðu samningar þá ekki náðst milli deiluaðila þrátt fyrir umleitanir.

Á fundi ríkissáttasemjara með deiluaðilum 21. júlí 2018 lagði hann fram miðlunartillögu í deilunni sem borin var undir atkvæði skv. reglum þar um. Tillagan er í þremur greinum: Í 1. gr. eru laun ljósmæðra ákvörðuð og vísað í fylgiskjal þar um, í 2. gr. er kveðið á um skipan gerðardóms og í 3. gr. er fjallað um aðstöðu gerðardóms og starfsaðferðir.

Samhliða framlagningu tillögunnar samþykkti LMFÍ að aflýsa yfirvinnubanni sem í gildi var. Tillaga ríkissáttasemjara var borin undir atkvæði félagsmanna LMFÍ og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og var samþykkt af báðum aðilum.

¹ Gerðardómur skv. lögum nr. 31/2015, 14. ágúst 2015. BHM, Fíh og fjármála- og efnahagsráðherra.

² Miðlunartillaga ríkissáttasemjara 21. júlí 2018, fylgiskjal 1.

2. kafli

Miðlunartillaga, gerðardómur og verklag

Alþingi hefur við sérstakar aðstæður ákveðið með lögum að skipa skuli gerðardóm til þess að ákveða kaup og kjör tiltekinna starfsstétta, m.a. með lögum nr. 31/2015 um laun stéttarfélaga innan BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Sá gerðardómur sem hér um ræðir og skipaður er af ríkissáttasemjara er hins vegar sammingsbundinn gerðardómur sem byggir á samþykkt deiluaðila á miðlunartillögu ríkissáttasemjara til lausnar á launaágreiningi. Niðurstaða dómsins er því endanleg.

Miðlunartillaga ríkissáttasemjara hvað 1. gr. varðar, þ.e. um launahækkanir og bókanir, byggir í veigamiklum atriðum á samningi deiluaðila frá 29. maí 2018 sem var hafnað í atkvæðagreiðslu ljósmæðra. Í tillögunni felst m. a. að grunnlaun hækka, yfirvinnuhlutfall sömuleiðis og eldri ljósmæður eru undanþegnar næturvöktum. Nánar er fjallað um efni þessarar greinar tillögunnar í kafla 5.

2. gr. miðlunartillögu ríkissáttasemjara hljóðar svo:

„Djúpstæður ágreiningur er á milli sammingsaðila um það hvort launasetning stéttarinnar sé í samræmi við ábyrgð, álag, menntun og inntak starfs ljósmæðra. Til að leggja mat á það hvort og þá að hvaða leyti þessir þættir eiga að hafa frekari áhrif á launasetningu hópsins en orðið er, mun ríkissáttasemjari tilnefna þrjá einstaklinga í gerðardóm til að leggja mat á þetta. Ríkissáttasemjari ákveður hver hinna þriggja gerðardómsmanna verður formaður dómsins og kallar formaðurinn dóminn saman og stýrir störfum hans.“

3. gr. tillögunnar er í þrem málsgreinum og hljóðar svo:

1. mgr. „Gerðardómurinn er sjálfstæður í störfum sínum og ákvörðunum. Hann setur sér starfsreglur, aflar nauðsynlegra gagna og getur krafist skýrslna, munnlegra og skriflegra af þeim sem hann telur nauðsynlegt. Aðilar skulu eiga rétt á því að gera gerðardómi grein fyrir sjónarmiðum sínum.“

2. mgr. „Ríkissáttasemjari útvegar gerðardómi starfsaðstöðu í húsakynnum ríkissáttasemjara, Borgartúni 21, 105 Reykjavík“.

3. mgr. „Gerðardómur skal við ákvarðanir sínar hafa hliðsjón af kjörum og launaþróun þeirra sem sambærilegir geta talist í menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð og, eftir atvikum, almennri þróun kjaramála hér á landi. Við mat sitt skal hann taka tillit til þeirra launahækkana sem hópurinn myndi fá eftir samþykkt miðlunartillögunnar og eftir atvikum aðgerðum sem heilbrigðisstofnanir kunna að grípa til í kjölfar hans. Skal gerðardómur ljúka störfum eigi síðar en 1. september 2018.“

Með bréfi dags. 30. júlí 2018 skipaði ríkissáttasemjari í dóminn Báru Hildi Jóhannsdóttur, deildarstjóra mönnunar- og starfsumhverfisdeildar á Landspítala, Guðbjörgu Andreu Jónsdóttur, forstöðumann Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands og Magnús Pétursson, fyrrverandi ríkissáttasemjara, sem jafnframt er formaður.

Í upphafi starfs síns setti dómurinn sér starfsreglur og afmarkaði viðfangsefnið (fylgiskjal 2). Í starfsreglunum er lögð áhersla á að fulls jafnræðis sé gætt í samskiptum við deiluaðila og þeir hvattir til að leggja fram viðbótarupplýsingar og skýra sjónarmið sín. Auk viðtala við deiluaðila hefur dómurinn kallað til sín fulltrúa helstu stofnana þar sem ljósmæður starfa og

leitað eftir álitum á störfum og stöðu þeirra. Þá hefur dómurinn kallað á sinn fund þá sem búa yfir þekkingu á launasamanburði starfshópa, vinnutíma, menntun og ábyrgð í starfi. Ströng tímamörk sem dómnum eru sett til starfa takmarka óhjákvæmilega gagnaöflun, viðtöl og úrvinnslu þeirra.

2. gr. miðlunartillögunnar kveður á um að gerðardómurinn skuli meta hvort ábyrgð, álag, menntun og inntak starfs ljósmæðra eigi að hafa áhrif á laun þeirra umfram það sem fram kemur í 1. gr. tillögunnar.

3. mgr. 3. gr. er öðrum þræði leiðbeining fyrir dómnum í störfum sínum en jafnframt afmörkun viðfangsefnisins. Dómurinn telur eftirfarandi atriði mikilverðust í því efni:

Í fyrsta lagi þarf bæði að skoða þróun launa ljósmæðra yfir lengra tímabil og stöðu þeirra eftir að launum hefur verið breytt samkvæmt niðurstöðu miðlunartillögu sáttasemjara frá 21. júlí sl. Hvað fyrra atriðið varðar hefur dómurinn valið að skoða launaþróun ljósmæðra og tiltekinn viðmiðunarhópa frá árinu 2008 en það ár voru laun ljósmæðra ákveðin samkvæmt miðlunartillögu ríkissáttasemjara en kjarasamningar voru aftur á móti gerðir við þá hópa sem veljast til samanburðar. Hvað laun og kjör ljósmæðra varðar hefur verið valið að skoða laun þeirra og viðmiðunarhópa m.v. júní 2018 að teknu tilliti til miðlunartillögunnar og ákvæða kjarasamninga um launabreytingar hjá viðmiðunarhópum. Þannig er reynt að bera laun ljósmæðra og viðmiðunarhópa saman við sambærileg skilyrði.

Í öðru lagi er ljóst að sérstaða ljósmæðra er nokkur hvað menntunarkröfur, ábyrgð og sjálfstæði í starfi varðar. Augljósir samanburðarhópar við þeirra störf eru því vandfundnir. Eðlilegt sýnist þó að horfa til heilbrigðisstétta í störfum hjá ríkinu og er það gert. Menntun ljósmæðra nýtur sérstöðu borið saman við flesta aðra háskólamenntaða starfsmenn ríkisins því hún spannar sex ár þar sem krafist er fjögurra ára hjúkrunarmenntunar að viðbættu tveggja ára sérnámi í ljósmóðurfræðum.

Inntaki og ábyrgð ljósmæðra í störfum er ekki auðvelt að jafna við störf annarra heilbrigðisstétta en dómurinn hefur kynnt sér hvort störf ljósmæðra hafi gagnert breyst eftir fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda á því tíu ára tímabili sem lagt er til grundvallar.

Í þriðja lagi hefur vinnutími ljósmæðra verið skoðaður. Hafa þarf í huga að stór hópur ljósmæðra vinnur á sjúkrahúsum í vaktavinnu. Annar hópur ljósmæðra starfar meira eða minna í dagvinnu. Aðstæður ljósmæðra eru því ólíkar eftir því hjá hvaða stofnunum ríkisins þær starfa.

Loks ber dómnum að hafa hliðsjón af aðgerðum heilbrigðisstofnana í kjölfar niðurstöðu miðlunartillögunnar. Dómurinn hefur verið upplýstur um að 120 m.kr. verði ráðstafað til hækkunar launa um einn launaflokk á grundvelli stofnanasamninga.

3. kafli

Kröfur og ágreiningur deiluaðila

Gerðardómurinn hefur kynnt sér gögn málsins eins og þau liggja fyrir hjá ríkissáttasemjara og aflað nýrra gagna eftir því sem kostur hefur verið á og aðstæður hafa leyft. Fundir hafa verið haldnir með deiluaðilum þar sem sjónarmið hafa verið skýrð. Samvinna við þá hefur verið með miklum ágætum og gögn og upplýsingar sem um hefur verið beðið hafa borist

gerðardóminum greiðlega. Gerðardómurinn hefur einnig fundað með og fengið upplýsingar og gögn frá öðrum aðilum.

Meginkrafa LMFÍ er að fá viðurkenningu á hækkun grunnlaunasetningar ljósmæðra sem forsvarsmenn ljósmæðra telja ranga í ljósi þeirrar menntunarkröfu sem gerð er til starfa þeirra og ábyrgðar sem fylgir starfinu. Farið er fram á að launasetning ljósmæðra sé sambærileg og annarra fagstétta þar sem menntunarkröfur og ábyrgð í starfi er áþekkt. Í upphafi viðræðna deiluaðila var farið fram á 25% hækkun launa. Kröfur ljósmæðra um hækkun launa eru m. a. studdar með eftirfarandi hætti: Bent er á að meðaldagvinnulaun ljósmæðra hafi hækkað um 17% á tímabilinu nóvember 2013 til mars 2017 en hjúkrunarfræðinga um 36%, verkfræðinga um 26% og viðskiptafræðinga um 31%. Þá er bent á að svokallað SALEK-viðmið sé 32% og launavísitala Hagstofunnar hafi hækkað um 36% á tímabilinu. Rökstuðninginn fyrir launakröfum ljósmæðra má draga saman þannig:

Í fyrsta lagi er bent á að menntunarkrafa til ljósmæðra, lækna og tannlækna sé meiri en til annarra háskólamenntaðra fagstétta. Þessi staðreynd endurspeglar ekki í grunnlaunasetningu ljósmæðra. Til starfsréttinda þurfi 360 ETCS einingar sem sé hærri krafa en gerð er til nokkurs annars hóps innan BHM utan prófessora. Einnig að launaþróun ljósmæðra á starfsævinni á grunni stofnanasamnings sé lítil, jafnvel þótt sótt sé um framgang á grunni endur- og símenntunar.

Í öðru lagi styðja ljósmæður kröfur sínar með því að benda á að í starfinu felist mikil fagleg ábyrgð því þær vinni sem sjálfstæður meðferðaraðili (frummatsaðili) á sínu sérviði líkt og lækna. Þessa ábyrgð telja ljósmæður vanmetna í starfi og launum.

Í þriðja lagi er bent á að eðli máls samkvæmt vinni allur þorri ljósmæðra á vöktum. Af hálfu ljósmæðra er staðhæft að vinnuskipulag þeirra samrýmist ekki ákvæðum um hvíldartíma sem standi í vegi þess að ljósmæður geti verið í 100% starfi. Talið er að lágt starfshlutfall (u.þ.b. 65%) og aukin langtíma veikindi séu áberandi meðal ljósmæðra.

Í fjórða lagi styðja ljósmæður kröfur sínar með því að benda á að inntak starfsins hafi breyst í veigamiklum atriðum á undanförunum árum. Verkefni hafi verið flutt frá öðrum stéttum til ljósmæðra og að ný verkefni hafi komið til. Hér eru nefnd viðfangsefni eins og skimanir fyrir áhættuþáttum á meðgöngu, geðvandamál, fjölgun gangsetninga, tæknifrjóvganir, hækkandi líkamsþyngd, sykursýki, langtímaveikindi og nú orðið fjölmenningsleg samfélag. Sum þessara atriða eru studd með tölum.

Kröfur og áherslur SNR voru í upphafi viðræðna í meginatriðum þær að laun ljósmæðra breyttust með sama hætti og hjá flestum félögum innan BHM, þ.e. að samið yrði um launahækkun er næmi 4,21% og að samningur gildi til loka mars 2019. Áhersluatriði ríkisins við kjarasamningsgerðina 2017/2018 var að fylgja bæri hagstjórnarlegum markmiðum og viðmiðum um launabreytingar sem ákveðin voru með svokölluðu SALEK-samkomulagi. Þá kom fram að vilji ríkisins væri að laga samninga að þörfum stofnana og að laun ákvarðist í ríkara mæli en áður af árangri og frammistöðu í stofnanasamningum.

Í rás kjaraviðræðnanna lögðu deiluaðilar sig fram um að leita samninga og breyttu kröfum sínum og áherslum. Ljósmæður endurskoðuðu launakröfur sínar og SNR féllst á að semja um nýja launatöflu, hækka tímakaup í yfirvinnu og undanþiggja eldri starfsmenn næturvöktum. Samningur sem undirritaður var 29. maí 2018 var felldur í atkvæðagreiðslu félagsmanna LMFÍ eins og fram er komið. Að mati SNR fól samningurinn í sér um 12% hækkun launa hjá

ljósmæðrum, breytilegt þó eftir störfum og stofnunum og er þá meðtalin hækkun vegna stofnanasamninga.

Miðlunartillaga ríkissáttasemjara var lögð fram í deilunni þann 21. júlí. Var hún samþykkt af báðum samningsaðilum. Miðlunartillagan felur í sér nýja launatöflu og færir ljósmæðrum tvo launaflokka og nýja röðun sem metin er á 6,9%. Þá hækkar reiknað yfirvinnukaup úr 0,95% af dagvinnulaunum í 1,0385% og loks eru ljósmæður sem náð hafa 55 ára aldri undanþegnar næturvaktaskyldu. Að auki liggur fyrir að stofnanir með ljósmæður í starfi munu hækka laun ljósmæðra um einn launaflokk. Gerðardómur hefur metið hver hækkun launa ljósmæðra er skv. framangreindu og upplýsingum um heildarvinnu ljósmæðra frá janúar til júní 2018. Launútgjöld ríkisins og þar með tekjur ljósmæðra í heild hækka samkvæmt því um 14,2% en breytilega eftir störfum og stofnunum.

4. kafli

Ákvarðanir um laun ljósmæðra

Kjarasamningar allra aðildarféлага BHM og fjármála- og efnahagsmálaráðherra eru tvískiptir hvað laun og launaröðun varðar. Annars vegar er miðlægur kjarasamningur um hækkanir á launatöflum, bókanir og fleiri atriði. Jafnframt eru í miðlægum samningum ákvæði um umgjörð stofnanasamninga en það er í höndum sérhverrar stofnunar að fara með þá. Hina miðlægu samninga gerir SNR fyrir hönd ríkisins og einstök stéttarfélag fyrir hönd sinna félagsmanna.

Hins vegar eru stofnanasamningar þar sem sérhver stofnun ríkisins í samráði við hlutaðeigandi stéttarfélag semur um röðun starfa í launaflokka út frá menntun og ábyrgð sem í starfinu felst og þeirri umgjörð sem sett er í hinum miðlæga samningi. Upplýsingar um dagvinnulaun starfsmanna á hverjum tíma lýsa þannig hvoru tveggja launum samkvæmt hinum miðlæga samningi og ákvörðunum stofnana um röðun starfsmanna á grundvelli stofnanasamninga. Gerðardómurinn hefur rannsakað hvernig launasetningu ljósmæðra hefur verið háttáð yfir athugunartímabilið, þ.e. frá árinu 2008 til miðs árs 2018. Athugunin lítur jafnt að ákvörðunum um miðlægar launabreytingar og launabreytingar sem ákveðnar eru í stofnanasamningum.

Miðlægir kjarasamningar

Laun ljósmæðra í miðlægum kjarasamningum á árunum 2008 til 30. júní 2018 hafa verið ákveðin með mismunandi hætti. Í stuttu máli er það þannig:

- a. Velflest stéttarfélag innan vébanda BHM gerðu kjarasamninga við ríkið 28. júní 2008 sem gildi til 31. mars 2009. - Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga gerði kjarasamning 9. júlí 2008. - Samningar náðust ekki milli LMFÍ og SNR. Það leiddi til þess að ríkissáttasemjari lagði fram miðlunartillögu 16. september 2008 sem var samþykkt. Í tillögunni fólst að gildandi kjarasamningur, með breytingum, var framlengdur til 31. mars 2009. Í henni fólst tiltekin hækkun launa vegna sérstöðu ljósmæðra og tvöfalds starfsleyfis. Hækkun vegna þessara þátta var metinn 16% á grunnlaun. Að auki kom til almenn 6% hækkun samsvarandi og samið var um við BHM félögin. Aðrir liðir samnings voru endurskoðaðir á sama tíma og sumir til lækkunar.

- b. Ljósmeður ásamt þorra félaga inn BHM gerðu kjarasamning við ríkið undir sameiginlegum hatti 6. júní 2011 með gildistíma til 31. mars 2014. Sérstök launatafla gildi fyrir ljósmeður eins og áður.
- c. Í apríl 2014 var gerður samningur við BHM félögin sem fól í sér 2,8% launatöfluhækkun frá 1. apríl 2014 og gildi til 28. febrúar 2015. Samningurinn var í heild metinn á 3,6% þar sem leiðrétting var gerð samhliða á flokkum og þrepum í launatöflu. Sérstök launatafla gildi fyrir ljósmeður eins og áður.
- d. Samningar á sameiginlegum grundvelli BHM og ríkis náðust ekki þegar samningarnir runnu út í marsmánuði 2015. Lög um gerðardóm nr. 31/2015 voru sett og skyldi hann ákveða laun þeirra BHM félaga sem ekki næðu að semja um kaup og kjör sín. LMFÍ var í þeim hópi. Niðurstaða gerðardóms var kveðin upp 14. ágúst 2015 og gildi ákvörðunin frá 1. mars 2015 til 31. mars 2017. Sérstök launatafla gildi fyrir ljósmeður sem fyrr.
- e. Loks er þess að geta að í febrúar 2018 gerðu 14 aðildarfélög BHM nýjan kjarasamning við ríkið sem gildir til 31. mars 2019 þar sem m.a. laun hækka um 4,21% á samningstímanum. Nokkur félög stóðu utan hópsins þ.á m. LMFÍ sem vísaði máli sínu til ríkissáttasemjara, eins og fram er komið.

Stofnanasamningar

Efni gerðardómsins frá 2015 verður ekki rakið hér að öðru leyti en því sem snertir efni og framkvæmd stofnanasamninga. Í greinargerð og úrskurði dómsins frá 2015 segir:³

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka (skv. 11.3.3.1) og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

Röðun starfs. Röðun miðist við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

³ Samanber úrskurð gerðardóms 14. ágúst 2015. Sjá fylgiskjal 3.

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunn nám skal metið með sambærilegum hætti.

Persónubundnir þættir. Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreyksla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miðað skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna.

Þættir skv. 11.3.3.2 og 11.3.3.3 þ.e. **Persónubundnir** eða **Tímabundnir** eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Í greinargerð gerðardómsins frá 2015 segir orðrétt um stofnanasamninga:⁴

„Viðkomandi stofnun og stéttarfélag skulu hafa með sér samstarfsnefnd sem hefur m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningunum. Eins skal nefndin fjalla um röðun starfa skv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, og gera eða endurskoða stofnanasamninga.

Stofnanasamningar, séu þeir rétt notaðir, eru mikilvægt stjórn tæki fyrir forstöðumenn stofnanna og góður vettvangur fyrir samráð og samvinnu starfsmanna og stjórnenda. Hins vegar er nauðsynlegt, til að virkja þetta stjórn tæki, að stofnanir hafi úr einhverju fé að móða til að fylgja eftir þeim möguleikum sem í því felast og beiti því síðan í samræmi við tilgang stofnanasamninga.“

Það var ótvírætt ætlan gerðardómsins 2015 að allar stofnanir ríkisins útfærðu og framkvæmdu það sem í úrskurðinum felst. Fjármunir voru sérstaklega ætlaðir til þessa, þ.e. 1,65% af heildarlaunum sérhvers stéttarfélags. Fjárhæðin átti að nýtast starfsmönnum þess félags sem í hlut átti og óheimilt var að flytja upphæðina, að hluta eða öllu leyti, milli stéttarfélaga eða verja fénu til annarra verkefna. Athugun og álit þeirra sem best þekkja til bendir til þess að stofnanasamningar ljósmæðra hafi ekki verið endurskoðaðir og þróaðir með sambærilegum hætti og hjá samanburðarhópunum og skýri að nokkru marki aðra þróun dagvinnulauna ljósmæðra en viðmiðunarhópanna.

Framkvæmd stofnanasamninga

Framangreind umfjöllun á við allar stofnanir ríkisins þar sem ljósmæður starfa. Ljósmæður eru starfandi á níu stofnunum. Heildarfjöldi þeirra var 268 á fyrstu þremur mánuðum ársins 2018. Fjöldi stöðugilda var öllu færri eða 174. Meðalstarfshlutfall ljósmæðra var á þessum

⁴ Úrskurður gerðardóms 2015, bls. 12.

tíma 65%. Í töflu 1 má sjá yfirlit yfir stofnanir ríkisins þar sem ljósmæður starfa og fjölda stöðugilda og ljósmæðra á hverri stofnun.

Tafla 1. Stofnanir ríkisins þar sem ljósmæður starfa, stöðugildi þeirra og heildarfjöldi

Heiti stofnunar	Heildarfjöldi stöðugilda	Fjöldi ljósmæðra
Heilbrigðisstofnun Austurlands	4,2	6
Heilbrigðisstofnun Norðurlands	7,4	13
Heilbrigðisstofnun Suðurlands	12,7	19
Heilbrigðisstofnun Suðurnesja	8,2	11
Heilbrigðisstofnun Vestfjarða	0,8	1
Heilbrigðisstofnun Vesturlands	8,8	19
Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins	20,9	31
Landspítali	99,1	151
Sjúkrahúsið á Akureyri	12,0	17
Heildarfjöldi	174,0	268

Á þremur af stærstu vinnustöðum ljósmæðra, þ.e.a.s. Landspítala (LSH), Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins (HH) og Sjúkrahúsinu á Akureyri (SAK), var ákvæði gerðardóms 2015 um stofnanasamninga ljósmæðra fyrst frágengið og undirritað í desember 2016 á SAK, í apríl 2017 á HH og í ágúst 2017 á LSH. Ef rýnt er í innihald stofnanasamninga ljósmæðra og annarra stéttarféлага á framangreindum stofnunum má sjá misræmi í þeim þáttum sem metnir eru meðal einstakra stéttarféлага þ. á m. í mati á menntun. Ljóst er því að ákvæði gerðardómsins frá 2015 hefur ekki verið framkvæmt með samræmdum hætti innan og milli stofnana og stéttarféлага. Á LSH og HH er til að mynda misræmi í mati á menntun ljósmæðra og hjúkrunarfræðinga. Á LSH og SAK var menntun hjúkrunarfræðinga frá 2013 metin hærri en menntun ljósmæðra fram til þess tíma sem gerður var stofnanasamningur og menntun formfest 2016-2017.

Ljósmæður hafa máli sínu til stuðnings bent sérstaklega á að meðaldagvinnulaun þeirra hafi hækkað minna en hjúkrunarfræðinga á árabílinu nóvember 2013 til mars 2017. Í ljósi þessa var gerð sérstök greining og samanburður á stofnanasamningum milli þessara tveggja stétta á Landspítala, Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og Sjúkrahúsinu á Akureyri.

Landspítali (LSH): Á LSH hafa ljósmæður gert fjóra stofnanasamninga síðan miðlunartillagan 2008 var samþykkt. Stærsta breytingin á stofnanasamningum árið 2008 og 2013 fólst í breyttri launaröðun ljósmæðra. Í ágústmánuði árið 2017 var gerður nýr stofnanasamningur og fól hann í sér breytingar á launaröðun ásamt því að menntunarákvæði var formgert, sbr. gerðardóm 2015. Þar var einnig bókun um starfsþróun ljósmæðra sem gildi frá 1. janúar 2018 og stofnun námsmatsnefndar sem er ætlað að gera tillögu að mati á námskeiðum og öðru námi sem nýtist í starfi. Nýr stofnanasamningur milli LSH og LMFÍ var undirritaður 17. ágúst síðastliðinn. Felur hann í sér breytingu á launaröðun samanber miðlunartillögu ríkissáttasemjara frá 21. júlí. Auk þess var launaröðun hækkuð um einn viðbótarlaunaflokk sem útfærsla á þeim 60 m.kr. sem spítalinn lagði til lausnar kjaradeilunni.

Hjúkrunarfræðingar á Landspítala hafa frá árinu 2008 gert þrjá stofnanasamninga. Árið 2013 fólust breytingar á stofnanasamningi hjúkrunarfræðinga í breyttri launaröðun, ákvæði og bókun tengdri starfsþróun og breytingum á mati á menntun sem nýtist í starfi og eru umfram

grunnkröfur starfs. Menntunarákvæði hjúkrunarfræðinga breyttist þannig að viðbótarmenntun (30 ECTS) hækkaði hjúkrunarfræðing um 1 launaflokk og varð 1 launaflokkur og 1 álagsþrep (áður 1 þrep), hjúkrunarfræðingur með meistaraþróf hækkaði um 1 launaflokk og varð 1 launaflokkur og 2 álagsþrep (áður 2 þrep) og hjúkrunarfræðingur með doktorsþróf hækkaði sem nemur 2 launaflokkum og 1 álagsþrepi (áður 4 þrep). Núgildandi stofnanasamningur hjúkrunarfræðinga og LSH var undirritaður árið 2016 og fól í sér nýtt ákvæði er varðar frammistöðumat hjúkrunarfræðinga, sbr. dómssátt við gerð gerðardóms 2015⁵.

Samkvæmt upplýsingum frá LSH hefur verið í gangi tilraunaverkefni, annars vegar vaktaálagssauki og hins vegar Hekluverkefni. Bæði verkefni fela í sér ákveðna launaviðbót fyrir umfangsmikið starf og starf sem unnið er í vaktavinnu. Hekluverkefnið felur einnig í sér viðurkenningu á undirbúnings- og frágangstíma sem nemur að jafnaði 4,2% af virkum vinnustundum á mánuði. Vaktaálagssaukinn felur í sér 5% hækkun heildarlauna ef hjúkrunarfræðingur/ljós móðir skilar meira en 13 klst. að meðaltali utan dagvinnutíma á viku. Gildistími tilraunaverkefnanna er mismunandi milli hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra. Hjúkrunarfræðingar hafa fengið vaktaálagssauka frá 1. mars 2017 en ljósmæður frá 1. maí 2018. Hekluverkefnið tók gildi fyrir hjúkrunarfræðinga 1. janúar 2018 en stóð ljósmæðrum fyrst til boða frá 1. maí 2018.

Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins (HH): Ljósmæður hafa gert tvo stofnanasamninga við HH frá 2008, annan í kjölfar miðlunartillögu ríkissáttasemjara 2008 og hinn 1. júní 2016. Helstu breytingar sem orðið hafa á stofnanasamningum ljósmæðra eru hækkun á launaröðun, sett var inn starfsreynsluþrep svo og ákvæði um tímabundið álag m.t.t. sérstakra verkefna. Menntunarákvæði komu inn í núgildandi stofnanasamning 1. júní 2016 en þau voru ekki útfærð eins og til var ætlast í gerðardómi 2015.

Nýr stofnanasamningur var gerður við hjúkrunarfræðinga á HH 18. júní 2018. Sá samningur gildir frá og með 1. janúar síðastliðnum og eru breytingar frá fyrri stofnanasamningi þær helstar að búið er að hækka launaröðun hjúkrunarfræðinga, formfesta menntun, sbr. gerðardóm 2015, auk þess sem sett hafa verið inn ný ákvæði tengd starfsreynslu og/eða fagreyfslu.

Sjúkrahúsið á Akureyri (SAk): Núgildandi stofnanasamningur milli ljósmæðra og Sjúkrahússins á Akureyri var undirritaður 8. desember 2016. Í honum felst breyting á launaröðun ljósmæðra, mat á menntun, sbr. gerðardóm 2015, ákvæði vegna sérverkefna, ákvæði vegna aukinnar reynslu eftir 10, 15 og 20 ár í starfi sem ljósmóðir og ákvæði tengt aukinni hæfni í vinnubrögðum (hæst hægt að fá 3 þrep).

Hjúkrunarfræðingar á SAk skrifuðu undir núgildandi stofnanasamning 16. apríl 2013. Breytingar voru þær helstar að sett voru inn ákvæði um herra mat á menntun hjúkrunarfræðinga, sbr. mat á menntun hjúkrunarfræðinga á Landspítala frá árinu 2013. Að auki var sett inn ákvæði vegna starfsreynslu eftir 10 ár og 20 ár og ákvæði tengd aukinni hæfni í starfi (hæst hægt að fá 3 þrep).

⁵ Bókun 3 í gerðardómi 14. ágúst 2015. Breytingar á stofnanasamningum með áherslu á frammistöðu.

Í fylgiskjali 4 er röðun ljósmæðra og hjúkrunarfræðinga lýst með samræmdum hætti hjá stofnunum þremur út frá grunnröðun, menntun, starfsreynslu, vaktaálagi, frammistöðu, o.fl. á grunni ákvæða um stofnanasamninga.

Athugun gerðardómsins og viðræður við stjórnendur framantalinna þriggja stofnana benda til þess að einstakir þættir stofnanasamninga sem ætlaðir eru til hækkunar á grunnröðun ljósmæðra (dagvinnulaun) hafi ekki verið nýttir nema að hluta og með mismunandi hætti hjá þessum þrem stofnunum. Hvernig þessu er háttað hjá öðrum heilbrigðisstofnunum þar sem ljósmæður eru í starfi er ekki ljóst en athugasemdir og ábendingar sem settar eru hér fram eiga jafnt við þær eins og stofnanirnar þrjár sem sérstaklega voru skoðaðar.

Frá sjónarhóli stjórnenda hlutaðeigandi heilbrigðisstofnana standa einnig rök fyrir hægagangi við gerð stofnanasamninga s.s. fjárskortur og mismunandi framboð af starfsfólki. Hitt er jafn ljóst að það er skylda stofnana að framkvæma þau ákvæði kjarasamninga sem snúa að stofnanasamningum. Hafa þarf einnig í huga að þótt skylda vinnuveitenda sé rík bera fulltrúar stéttarfélaga einnig ábyrgð á gerð, útfærslu og framkvæmd stofnanasamninganna. Þegar öllu er á botninn hvolt bendir margt til þess að stofnanasamningar við ljósmæður hafi fært ljósmæðrum í heild minni launahækkanir heldur en sambærilegir samningar við hjúkrunarfræðinga hafa gert þótt það sé mismundi eftir stofnunum. Í næsta kafla er þetta álit gerðardómsins stutt talnalega.

5. kafli

Launasamanburður

Hér er gerð grein fyrir launaþróun ljósmæðra og viðmiðunarhópa frá árinu 2008 en það ár voru ljósmæðrum ákvörðuð laun með miðlunartillögu. Með þeirri miðlunartillögu fengu ljósmæður nokkuð meiri launahækkun en önnur BHM félag. Litið var á þessa hækkun sem viðurkenningu á löngu háskólanámi ljósmæðra og kröfu um tvöfalt starfsleyfi. Því var ákveðið að skoða launaþróun frá þessum tíma.

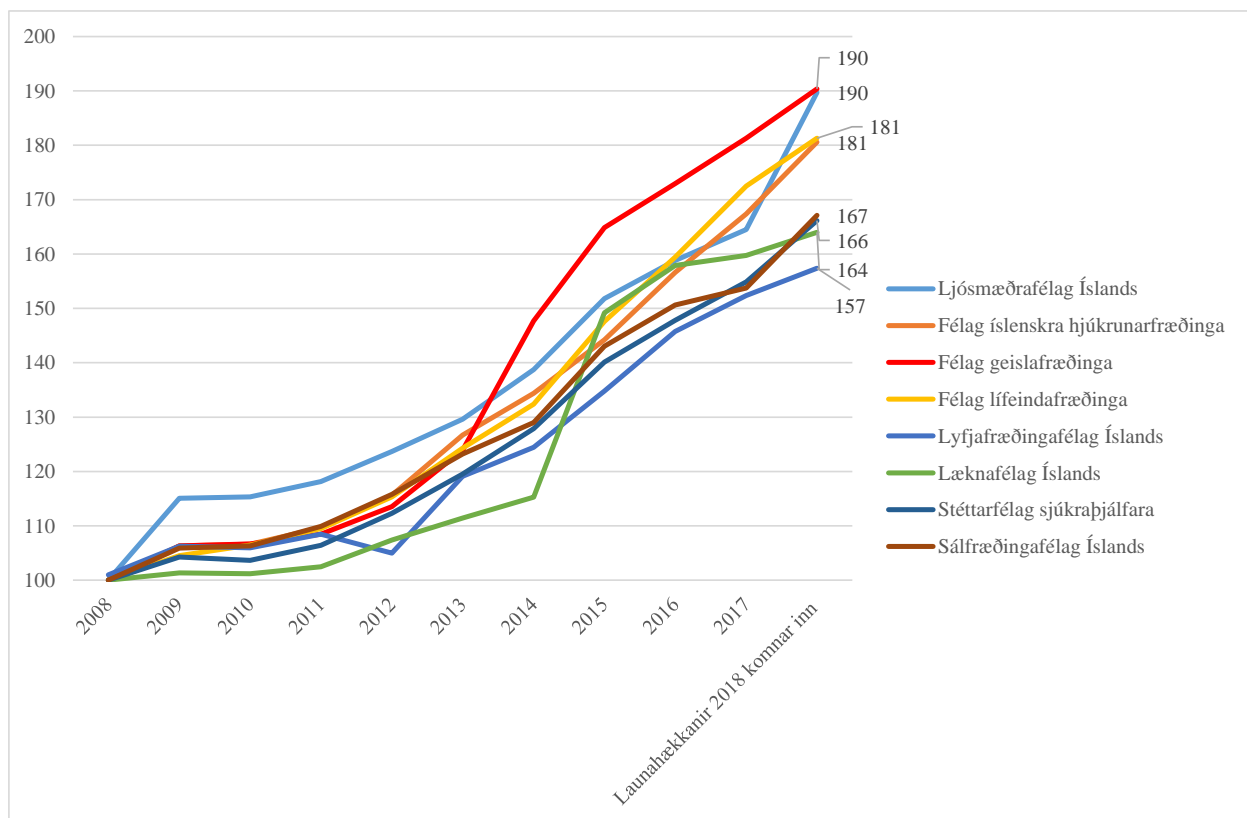
Eins og fyrr hefur verið vikið að er ekki hlaupið að því að finna viðmiðunarhópa sem hafa sambærilega menntun, verkefni, ábyrgð og vinnutíma og ljósmæður. Liggur beinast við að horfa til annarra stétta innan heilbrigðiskerfisins, svo sem hjúkrunarfræðinga sem hafa að grunni til sömu menntun og annarra háskólamenntaðra hópa með álíka langt háskólanám að baki eins og geislafræðinga, lífeindafræðinga, lyfjafræðinga, lækna, sjúkraþjálfara og sálfræðinga.

Í launasamanburði á milli hópa er stuðst við upplýsingar sem fjármála- og efnahagsráðuneytið birtir í samvinnu við stéttarfélög um meðallaun (dagvinnu- og heildarlaun) starfsmanna ríkisins eftir stéttarfélögum⁶. Í þeim tölum sem fjármála- og efnahagsráðuneytið birtir eru sýnd uppreiknuð laun, þ.e. dagvinnulaun fyrir 100% stöðugildi (samanlögð dagvinnulaun allra starfsmanna deilt með fjölda stöðugilda) og uppreiknuð heildarlaun sem reiknuð eru á sama hátt, þ.e. samanlögð heildarlaun allra starfsmanna deilt með fjölda stöðugilda. Þessi aðferð er almennt viðurkennd og notuð til að sýna dagvinnulaun eða grunnlaun fyrir fullt starf en hún getur gefið villandi mynd af heildarlaunum. Sérstaklega

⁶ <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannaudsmal-rikisins/tolfraedi-og-utgefid-efni/>. Sótt 15. ágúst 2018.

er hætt við að þessi aðferð ofmeti heildarlaun stétta þar sem vinnutímafyrirkomulag er þannig að starfsfólk er í lágu starfshlutfalli með umtalsverðan fjölda yfirvinnutíma. Þegar uppreiknað er yfir í fullt starf út frá fjölda stöðugilda er gert ráð fyrir því að yfirvinnutímum fjölgi í samræmi við breytingar á starfshlutfalli. Meðalstarfshlutfall ljósmæðra er um 65% og meðalfjöldi yfirvinnutíma þeirra um 10 stundir á mánuði. Heildarvinnustundafjöldi þeirra á mánuði er því að jafnaði um 123 (tæpar 113 stundir í dagvinnu og 10 í yfirvinnu). Við uppreikning út frá fjölda stöðugilda er gert ráð fyrir 173,3 vinnustundum í dagvinnu og rúmum 15 stundum í yfirvinnu (uppreiknað út frá 100/65), þ.e. 188 vinnustundum á mánuði að baki þeim meðalheildarlaunum sem birt eru fyrir ljósmæður.

Erfitt er að koma því við að skipuleggja þrískipta vaktavinnu í fullu starfi eins og ítrekað hefur komið fram í máli ljósmæðra og forsvarsmanna heilbrigðisstofnana. Því er óraunhæft að gera ráð fyrir að hægt sé að skipuleggja þrískipta vaktavinnu með um 15 stundum í yfirvinnu að auki. Æskilegra væri að birta upplýsingar og bera laun hópa saman á grundvelli tímakaups reglulegra launa eins og launavísitala Hagstofu Íslands byggir á. Regluleg laun eru skilgreind sem „greidd mánaðarlaun fyrir umsaminn vinnutíma hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Í þessum launum eru hvers konar álags-, bónus- og kostnaðargreiðslur, svo sem föst yfirvinna, sem gerðar eru upp á hverju útborgunartímabili“⁷.



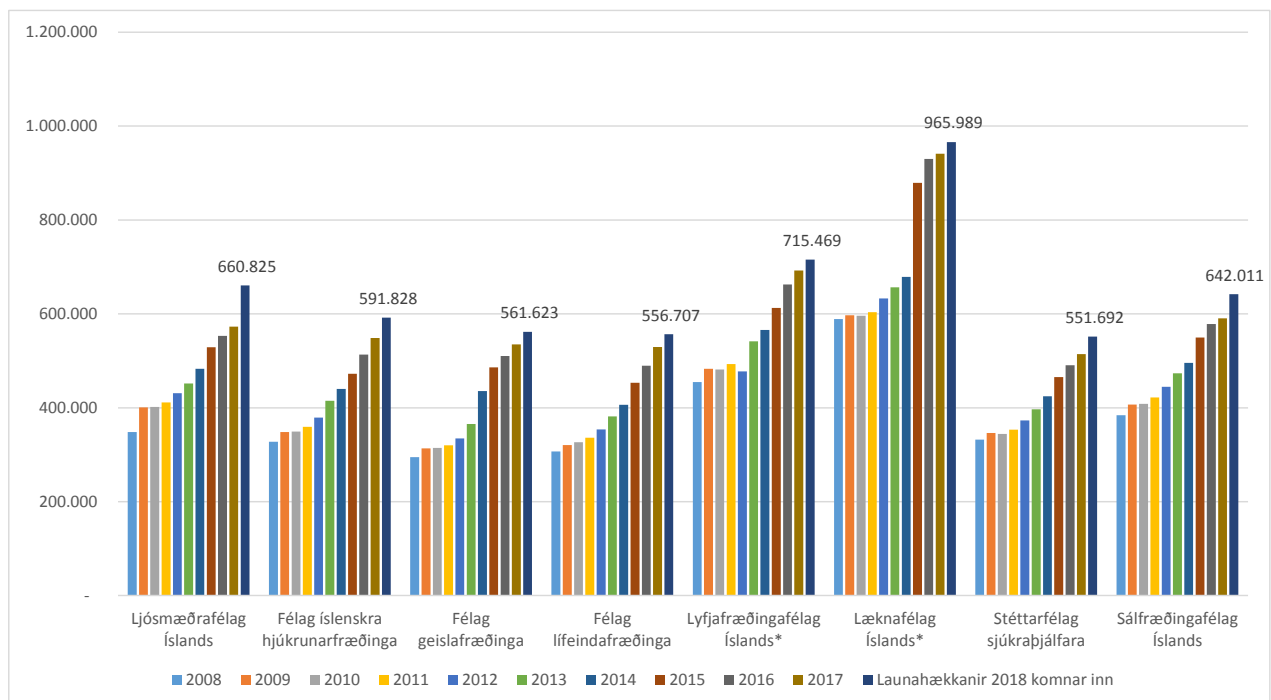
Mynd 1 Þróun dagvinnulauna valinna félaga frá árinu 2008 til júní 2018 þegar tekið hefur verið tillit til áhrifa miðlunartillögu og kjarasamningsbundinna hækkana annarra félaga

Mynd 1 sýnir að ljósmæður hækkuðu umtalsvert í launum í kjölfar miðlunartillögunnar 2008. Launahækkarnir voru litlar á árunum 2010 og 2011 en strax árið 2013 hafði dregið verulega

⁷ <https://hagstofa.is/utgafur/utgafa/laun-og-tekjur/greinargerd-um-adferdafraedi-launavisitolu/>

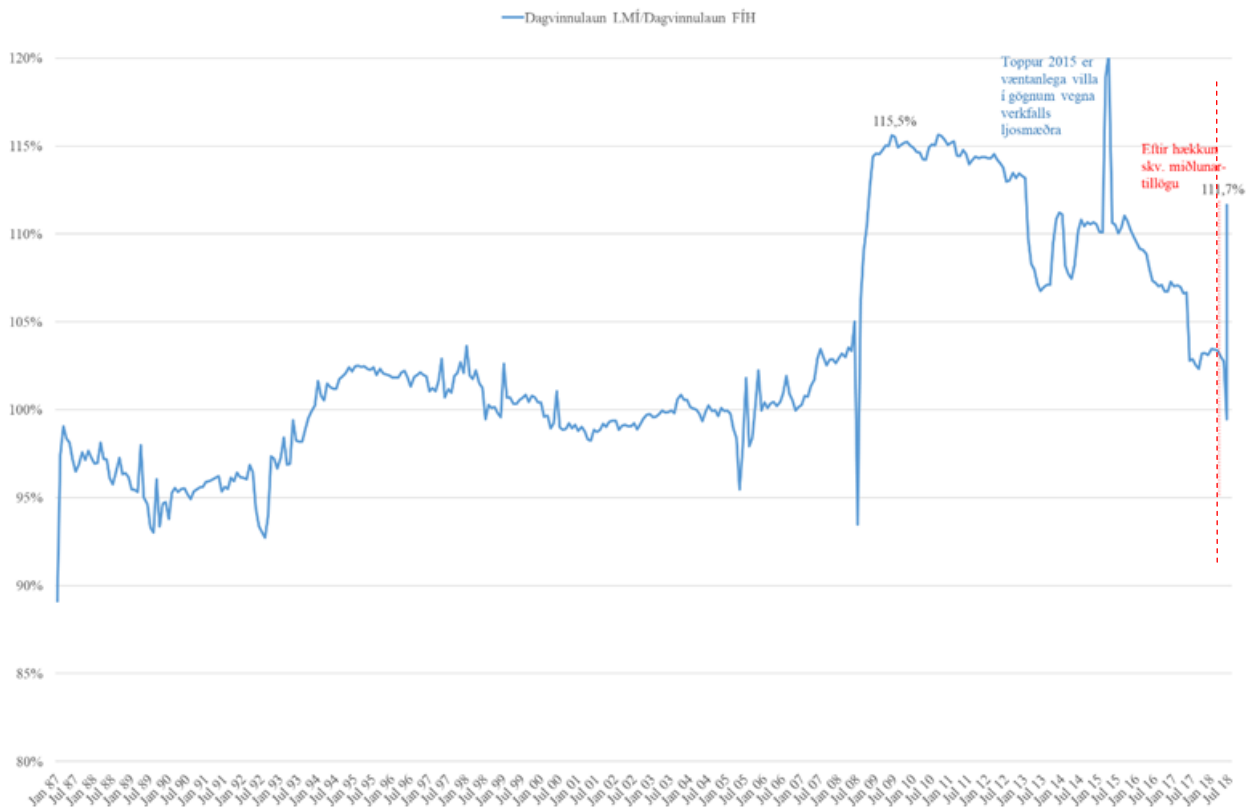
saman með ljósmæðrum og hjúkrunarfræðingum. Þegar komið var fram á árið 2017 höfðu þrír af viðmiðunarhópunum fengið nokkuð meiri launahækkanir en ljósmæður frá árinu 2008 þrátt fyrir sambærilegar hækkanir í miðlægum kjarasamningum, þ.e. Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Félag geislafræðinga og Félag lífeindafræðinga. Það má því segja að ljósmæður hafi þar með verið búnar að tapa því niður sem þær fengu með miðlunartillögum 2008. Eftir að búið er að taka tillit til þeirrar hækkunar sem felst í nýrri miðlunartillögu hafa Ljósmæðrafélag Íslands og Félag geislafræðinga frá árinu 2008 fengið sambærilegar hækkanir, 90%, en aðrir nokkru minna.

Ekki er þó nóg að horfa á breytingar á launum heldur er einnig mikilvægt að skoða hver laun þessara stétta eru. Mynd 2 sýnir meðaldagvinnulaun Ljósmæðrafélags Íslands og viðmiðunarhópa eftir að búið er að taka tillit til hækkunar sem felst í miðlunartillögu og umsaminnna launahækkana annarra félaga sem komu til framkvæmda í júní 2018. Eins og sjá má hækka laun ljósmæðra nokkuð meira en viðmiðunarhópa og má gera ráð fyrir að dagvinnulaun séu að jafnaði rúmlega 660 þús. kr. Einungis tveir af viðmiðunarhópunum eru með hærri meðaldagvinnulaun en ljósmæður eftir að launahækkanir hafa komið til framkvæmda, þ.e. lyfjafræðingar og læknar. Samanburður við Læknafélag Íslands er erfiður, bæði vegna þess að í félaginu eru margir læknar með langt sérfræðinám að baki og vegna þess að læknanemar eru í félaginu en það hefur í för með sér miklar sveiflur í bæði meðaltali dagvinnu- og heildarlauna eftir því hvenær árs læknanemar eru að vinna. Þegar stór hópur þeirra kemur til starfa í júní ár hvert lækka meðaldagvinnulaun í félaginu umtalsvert frá fyrri mánuðum ársins. Vegna þessa er stuðst við meðaldagvinnulaun fyrstu 6 mánaða ársins hjá því félagi og laun hækkuð um 2% á mynd 2.



* Stuðst er við meðaldagvinnulaun fyrstu 6 mánuði ársins fyrir Lyfjafræðingafélag Íslands og Læknafélag Íslands og laun hækkuð sbr. miðlægar hækkanir þann 1. júní.

Mynd 2 Meðaldagvinnulauna valinna félaga frá árinu 2008 til júní 2018 þegar tekið hefur verið tillit til áhrifa miðlunartillögu og kjarasamningsbundinna hækkana annarra félaga



Mynd 3 Hlutfall dagvinnulauna Ljósmæðrafélags Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga⁸

Mynd 3 sýnir samanburð á dagvinnulaunum hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra allt frá árinu 1987 til dagsins í dag. Árið 1996 var nám ljósmæðra lengt í 6 ár og gerð krafa um að þær hefðu lokið hjúkrunarfræðinámi áður en hægt væri að hefja nám í ljósmóðurfræðum. Þróun á hlutfalli dagvinnulauna ljósmæðra og hjúkrunarfræðinga á mynd 3 sýnir að sú lenging á námi skilaði sér ekki í hækkun launa og voru laun ljósmæðra og hjúkrunarfræðinga mjög svipuð ($\pm 2\%$) frá 1993 til ársins 2008. Með miðlunartillögu 2008 fengu ljósmæður viðurkenningu á menntun sinni og tvöföldu starfsleyfi og voru meðaldagvinnulaun ljósmæðra 15,5% hærrí en meðaldagvinnulaun hjúkrunarfræðinga um mitt ár 2009. Smátt og smátt dró saman með stéttunum á ný, sérstaklega frá og með 2013 og í byrjun árs 2018 er munur á meðaldagvinnulaunum þessara félaga orðinn hverfandi.

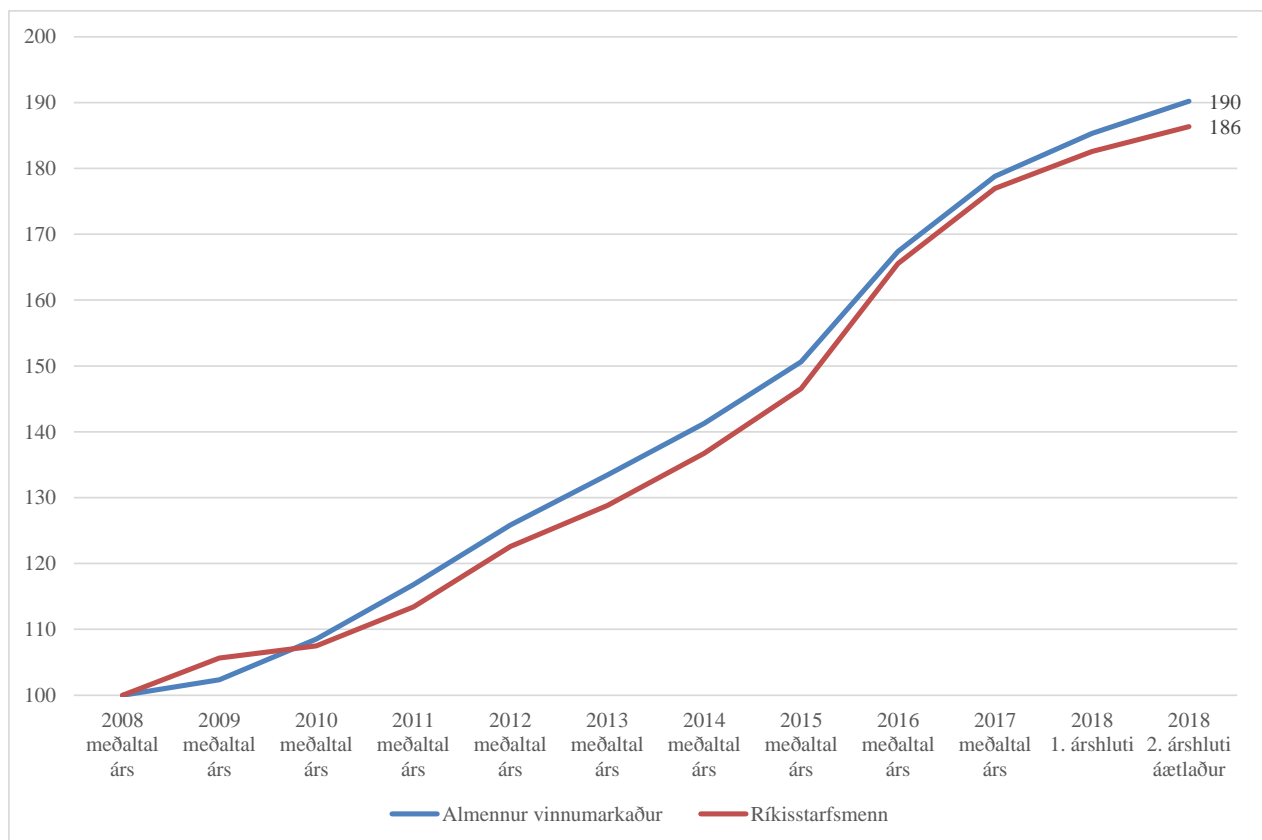
Miðlunartillaga ríkissáttasemjara nú felur í sér að ný launatafla leysir eldri töflu af hólmi og færir ljósmæðrum 6,9% hækkun. Ofan á hana bætist eins launaflokks hækkun (5%) sem greidd er af velferðarráðuneyti (60 milljónir) og Landspítala (60 milljónir). Hækkun dagvinnulauna er því metin 12,25% (6,9% og 5% hækkun, þ.e. $1,069 \cdot 1,05 = 1,12245$).

⁸ Upplýsingar um meðaldagvinnulaun byggja á upplýsingum úr fréttariti KOS frá 1987-2005 og frá fjármála- og efnahagsráðuneyti 2006-2018. Upplýsingar teknar saman af Katrínu Þöll Ingólfssdóttur fram til mars 2018. Myndin sýnir hlutfall dagvinnulauna ljósmæðra og hjúkrunarfræðinga. Ef línan liggur við 100% eru meðaldagvinnulaun stéttanna þau sömu, ef hún liggur fyrir ofan 100% má sjá hversu mörgum prósentum laun ljósmæðra eru hærrí launum hjúkrunarfræðinga og sé hún fyrir neðan má sjá hversu hátt hlutfall af launum hjúkrunarfræðinga laun ljósmæðra eru.

Pá hækkar reiknað yfirvinnukaup úr 0,95% af dagvinnulaunum í 1,0385%. Þegar allt er metið hækka laun ljósmæðra um 14,2% m.v. þá vinnutilhögun, vaktir og yfirvinnu sem gilt hefur á fyrri helmingi ársins 2018. Að auki eru ljósmæður sem náð hafa 55 ára aldri undanþegnar næturvöktum.

Eftir að tekið hefur verið tillit til þess sem felst í miðlunartillögu ljósmæðra annars vegar og hækkana í kjarasamningum Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hins vegar út gildistíma samninga til 31. mars 2019 má gera ráð fyrir að dagvinnulaun ljósmæðra séu að jafnaði 11,7% hærri en hjúkrunarfræðinga (sjá mynd 3). Gerðardómur hefur ekki vitneskju um hvort einhverjar stofnanir eigi eftir að ráðstafa 1,65% sem ætluð voru í gerðardómi frá 2015 til að greiða fyrir viðbótarmenntun. Einhverjar launahækkanir gætu átt eftir að koma fram vegna þessa.

Eins og fram kom á mynd 1 hafa dagvinnulaun ljósmæðra hækkað um 90% frá árinu 2008. Þetta er í góðu samræmi við almenna launaþróun í landinu frá árinu 2008 til júníloka 2018. Samkvæmt launavísitölu Hagstofu Íslands fyrir helstu launþegahópa hafa regluleg laun á almennum vinnumarkaði hækkað um 90% en laun ríkisstarfsmanna um 86% (sjá mynd 4).



Mynd 4 Þróun launavísitölu á Íslandi frá 2008 til annars árshluta 2018⁹

⁹ Hagstofa Íslands. Sótt 28. ágúst 2018 af:

http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_launogtekjur_2_launavisitala_1_launavisitala/VIS04000.px/table/tableViewLayout1/?rxid=8c6fe5f6-cd30-470e-b59e-057d390c948c

Vísitala 2. árshluta ársins 2018 er óbirt bráðabirgðagildi.

Umræða um heildarlaun ljósmæðra hefur verið fyrirferðarmikil og mismunandi útreikningsaðferðir hafa áhrif á mat á heildarlaunum og getur það flækt umræðuna. Því var lýst hér að framan að meðalheildarlaun ljósmæðra séu ofmetin þegar þau eru uppreiknuð út frá stöðugildafjölda. Vissulega má þó segja að sú staðreynd að ljósmæður eru í lágu starfshlutfalli með umtalsverðar yfirvinnugreiðslur hafi það í för með sér að þær fái hærri laun fyrir unna klukkustund en ef þær væru í herra starfshlutfalli án yfirvinnugreiðslna. Uppreiknuð meðalheildarlaun ljósmæðra fyrstu sex mánuði ársins 2018 eru 875.329¹⁰ kr. séu þau uppreiknuð með aðferð fjármála- og efnahagsráðuneytisins sem felst í að leggja saman heildarlaun allra ljósmæðra og deila í með fjölda stöðugilda. Sé hins vegar tekið tillit til þess hve lágu starfshlutfalli ljósmæður eru í að jafnaði og heildarlaun uppreiknuð með því að leggja saman dagvinnulaun hópsins að viðbættu vaktaálagi, deila í þau með fjölda stöðugilda og leggja síðan við þau önnur laun deilt með fjölda einstaklinga þá eru uppreiknuð heildarlaun þeirra fyrstu sex mánuði ársins að jafnaði 811.298¹¹kr. á mánuði. Þessar ólíku aðferðir við uppreikning á heildarlaunum sýna að gæta þarf varfærni við mat á launum og samanburð eftir því hvert meðalstarfshlutfall og vinnufyrirkomulag starfsstétta er.

Athugun gerðardóms á launum ljósmæðra sýnir að launapróun þeirra, þ.e. dagvinnulaun, er ótvírætt frábrugðin þróun launa hjá viðmiðunarhópnum. Fyrirliggjandi miðlunartillaga sáttasemjara hækkar þau og kemur til móts við meginkröfu þeirra.

6. kafli

Afstaða gerðardóms til krafna og áherslna deiluaðila

Gerðardómurinn hefur leitast við að meta kröfur og áherslur deiluaðila og út frá því taka afstöðu til þeirra eins og mælt er fyrir um í verklýsingu í miðlunartillögu ríkissáttasemjara. Dómurinn byggir afstöðu sína og niðurstöður til einstakra liða á fyrirliggjandi gögnum, eigin athugunum og sjónarmiðum þeirra sem rætt hefur verið við. Hér að neðan eru settar fram rökstuddar **ábendingar** og **úrskurðir** um einstök athugunarefni. Niðurstöður eru settar fram í hnitmiðuðu máli í kafla 7.

6.1 Menntun ljósmæðra

Árið 1994 voru lög um Ljósmæðraskóla Íslands felld úr gildi og nám í ljósmóðurfræðum hófst 1996 við Háskóla Íslands. Fyrstu ljósmæðurnar sem útskrifuðust með háskólapróf og réttindi til tveggja starfsleyfa, þ.e. í hjúkrunar- og ljósmóðurfræði, útskrifuðust 1998. Samkvæmt upplýsingum frá Háskóla Íslands var ákveðið að ljósmæður útskrifuðust frá þeim tíma með embættispróf (kandídatpróf) þar sem sú gráða var þá notuð fyrir lengra nám til starfsréttinda s.s. lögfræðinga og endurskoðenda. Á árunum 2014-2015 var námskrá í ljósmóðurfræðum endurskoðuð til samræmis við stefnu hjúkrunarfræðideildar Háskóla Íslands. Til álita kom að taka nemendur í ljósmóðurnám beint eftir stúdentspróf og að námi lyki með meistaragráðu. Horfið var frá þeirri stefnu þar sem heilbrigðisyfirvöld voru sammála um mikilvægi þess fyrir fagstétt ljósmæðra hér á landi að nemendur hefðu lokið námi í hjúkrunarfræði áður en ljósmóðurnám hæfist. Í desember árið 2015 var samþykkt ný

¹⁰ Byggt á upplýsingum af vef stjórnarráðsins. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannaudsmal-rikisins/tolfraedi-og-utgefing-efni/>. Sótt 15. ágúst 2018.

¹¹ Byggt á upplýsingum af vef stjórnarráðsins og upplýsingum úr launakerfi ríkisins (Orra)

námskrá í ljósmóðurfræði sem felur í sér 120 ECTS eininga meistaranám í ljósmóðurfræði til starfsréttinda. Inntökuskilyrði voru eftir sem áður BS gráða í hjúkrunarfræði (240 ECTS) og hjúkrunarleyfi á Íslandi. 30 einingar af fjórða námsári í hjúkrunarfræði skyldu metnar inn í meistaranám í ljósmóðurfræði. Nú þegar er farið að kenna samkvæmt nýrri námskrá og mun nýtt nám til meistaraáráðu og starfsréttinda í ljósmóðurfræði hefjast með inntöku ljósmæðranema 2019. Af því sem að framan segir fer tæpast milli mála að ljósmæður sem útskrifast samkvæmt hinni nýju námskrá 2021 munu raðast skv. stofnanasamningi til launa m.v. meistaraáráðu.

Sérstaða ljósmæðra hér á landi er krafa um háskólamenntun sem veitir tvöfalt starfsleyfi. Einungis þrjár fagstéttir ljúka 6 ára háskólanámi hér á landi (þ.e. 360 ECTS) og hljóta með því embættispróf (eða kandidateisgráðu) en það eru auk ljósmæðra lækna og tannlækna.

Samkvæmt auglýsingu nr. 530, 16. maí 2011, um útgáfu viðmiða um æðri menntun og prófgráður er í grein 2.1 lýsing á prófgráðum. Viðbótarpróf á meistarastigi er þar sérstaklega tilgreint og þess getið að prófgráður sem falla undir þessa skilgreiningu geti verið mismunandi að lengd og inntaki. Þar er sérstaklega tilgreint að kandidateisgráður séu skilgreindar sem framhaldsgráða á meistarastigi.

Í neðangreindri töflu má sjá yfirlit yfir námsleiðir helstu heilbrigðisstétta þar sem krafist er klínískrar starfsþjálfunar í framhaldsnámi (umfram 240 ECTS einingar). Þar er einnig að sjá yfirlit yfir einingafjölda í framhaldsnámi, prófgráðu, lengd starfsnáms, einingar í starfsnámi samkvæmt námskrá og kjör á námstíma.

Tafla 2. Námsleiðir helstu starfsstétta í framhaldsnámi þar sem krafist er klínískrar starfsþjálfunar

Námsleið	Einingar	Gráða	Lengd starfsnáms	Einingar í starfsnámi	Kjör á námstíma
Ljósmóðurfræði	120	Kandidateis	1600 stundir	48	Ólaunað
Skurðhjúkrun	80	Diplóma	1608 stundir	30	60% starf í 2 ár – sömu laun og viðkomandi hafði fyrir námið
Svæfingahjúkrun	80	Diplóma	1700 stundir (-100 ef >1 ár starfsreynsla á gjörgæslu)	30	60% starf í 2 ár – sömu laun og viðkomandi hafði fyrir námið
Klínískur lyfjafræðingur	90	MS	3 ár í 50% starfi		Raðað í stofnanasamning eftir reynslu sem lyfjafræðingur. Starf í 3 ár á 50% launum
Sjúkraþjálfun	120	MS	4 kúrsar á 2 árum (1 kúrs á önn)	42	Ólaunað – fer fram á dagvinnutíma.
Talmeinafræði	120	MS	1 kúrs í 4 vikur	2	Ólaunað í 4 vikur. Handleiðslutímabil 6 mán. eftir útskrift til að fá útgefið stafsleyfi. Sá tími launaður.
Geislafræði	60	Diplóma			EKKI formlegt starfsnám
Geislafræði	120	MS			EKKI formlegt starfsnám
Lífeindafræði	120	MS			EKKI formlegt starfsnám
Sérnámsstaða í heilsugæsluhjúkrun	60	Diplóma	Klínísk vinna er að jafnaði 50%		80% starf í 1 ár - sömu laun og viðkomandi hafði fyrir námið
Kandidateis í læknafræði	Skilyrði fyrir starfsleyfi	Kandidateis	Klínísk vinna í 12 mánuði í 100% starfi		Laun samkvæmt kjarasamningi LÍ fyrir kandidateis

Í ljósi framangreinds og m.t.t. álits og ætlanar gerðardómsins frá 2015 telur dómurinn að meta eigi kandídatgráðu ljósmæðra frá Háskóla Íslands (HÍ) til jafns við nám hjúkrunarfræðings með 2 ára sérnám sem lýkur með 120 ECTS einingum. Menntun hefur nú þegar verið metin með þessum hætti á öllum stofnunum þar sem ljósmæður starfa nema Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, Heilbrigðisstofnun Suðurnesja og Heilbrigðisstofnun Austurlands. Hér er því um formfestingu á mati á menntun ljósmæðra frá HÍ um að ræða.

6.2. Laun á námstíma

Til margra ára voru ljósmæðranemum greidd laun á námstíma. Launin voru samkvæmt grunnlaunum nýútskrifaðs hjúkrunarfræðings og var ákveðinn fjöldi vikna greiddur á síðasta námsári (6. árið í háskólanámi). Samkvæmt upplýsingum gerðardóms hafði greiddum vikum farið fækkandi a.m.k. frá árinu 2006 og voru launagreiðslur alveg lagðar af árið 2014. Gerðardómur aflaði gagna frá Landspítala, Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og Sjúkrahúsinu á Akureyri um greiðslur til annarra fagstétta í framhaldsnámi í klínískri starfsþjálfun, bæði er varðar diplómanám og meistaranám. Launagreiðslur til handa fagstéttum í framhaldsnámi í klínískri starfsþjálfun eru mismunandi, samanber töflu 2 hér að framan. Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins greiðir hjúkrunarfræðingum í diplómanámi í heilsugæsluhjúkrun laun og Sjúkrahúsið á Akureyri greiðir hjúkrunarfræðingum sem eru í diplómanámi í skurð- og svæfingarhjúkrun laun meðan á starfsþjálfun stendur. Á Landspítala er hjúkrunarfræðingum í svæfingar- og skurðhjúkrun einnig greidd laun. Eitthvað er um að öðrum nemum séu greidd laun í klínísku námi, t.d. lyfjafræðingum á Landspítala.

Diplómanám í svæfingar- og skurðhjúkrun auk ljósmóðurfraeði hefur að mati gerðardóms sérstöðu í ljósi þess að verknám fer að mestu fram á Landspítala og krafist er í öllum tilfellum 1600-1700 klst. starfsnáms. Auk þess er undanfari allra þessara námsleiða íslenskt hjúkrunarleyfi.

Mat gerðardóms er að ljósmóðurnemar hafi ekki setið við sama borð og aðrir nemar í klínískri starfsþjálfun hvað laun varðar allt frá árinu 2014 þótt þeir hafi sambærilega menntun. Afstaða gerðardóms er að nemum í ljósmóðurfraeði skuli greiða nemalaun. Það er undir hverjum og einum nema komið að gera ráðningarsamning við hlutaðeigandi stofnun og axla skyldur og njóta réttinda sem í því felst.

6.3 Starfsþróun

Álagsþrep í launatöflum skal nota fyrir persónubundna þætti og skal skv. 11. kafla kjarasamninga ljósmæðra við ríkið umbuna fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Starfsþróunarkerfi er þekkt meðal sumra fagstétta. Gagnsæ starfsþróun sem felur í sér mat á hæfni og færni sem starfsmaður þarf að uppfylla til að þróast í starfi er eitt þeirra verkfæra sem notað hefur verið, m.a. hjá hjúkrunarfræðingum Síðastliðin 10 ár hefur, samkvæmt upplýsingum gerðardóms, engin stofnun utan Landspítala verið með skilgreint starfsþróunarkerfi fyrir ljósmæður. Samkvæmt upplýsingum frá Landspítala var sameiginlegt starfsþróunarkerfi hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra við líði fram til ársins 2014. Frá 2014 hefur starfsþróun hjúkrunarfræðinga eflst en starfsþróun ljósmæðra ekki með sama hætti m.t.t. launa. Starfsþróunarkerfi var við líði hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins fyrir hjúkrunarfræðinga og ljósmæður til ársins 2006.

Gerðardómur leggur áherslu á að ljósmæður njóti starfsþróunar til jafns á við aðrar starfsstéttir. Hann telur því að stofnanir eigi að koma sér upp starfsþróunarkerfi fyrir

Ljósmaður sem byggt er upp samkvæmt gagnsæju skilgreindu matsformi þar sem tekið er tillit til hæfni, færni og reynslu í starfi hjúkrunarfræðings og ljósmóður, ábyrgðar, og/eða frammistöðu. Til þess að tryggja að starfsþróun ljósmæðra nái fram að ganga telur dómurinn það best gert með því að stofna stýrihóp um að efla starfsþróun.

6.4 Starfsreynsla

Mikilvægi tvöfalds starfsleyfis ljósmæðra er viðurkennt á meðal mennta- og heilbrigðisyfirvalda. Í ljósi þess var ákveðið 2015 að eftir sem áður verði inntökuskilyrði í ljósmóðurfræði BS próf í hjúkrunarfræði auk íslensks hjúkrunarleyfis. Krafa ljósmæðra er að starfsreynsla þeirra sem hjúkrunarfræðingar sé metin til launa og að eðlilegt sé að starfsreynsla í starfi hjúkrunarfræðings og ljósmóður sé metin við grunnlaunaröðun. Bent hefur verið á það í þessu sambandi að nýútskrifuð ljósmóðir eigi á hættu að lækka í launum hverfi hún úr starfi hjúkrunarfræðings og í starf ljósmóður. Með sama hætti geti ljósmóðir lækkað í launum við að fara í starf hjúkrunarfræðings.

Álit dómsins er að eðlilegt sé að horfa til hæfni og færni nýútskrifaðrar ljósmóður sem hún hefur öðlast á starfstíma sínum sem hjúkrunarfræðingur við upphaf starfs ljósmóður. Að sama skapi skal horfa til hæfni og færni ljósmóður í hjúkrunarfræðingsstarfi. Er það álit og úrskurður dómsins að við grunnlaunasetningu nýútskrifaðrar ljósmóður skuli tekið mið af hæfni, færni og reynslu á starfstíma í klínísku starfi.

6.5 Vinnutími

Vinnutími ljósmæðra, sérstaklega þeirra sem vinna vaktavinnu, er eitt þeirra atriða sem ítrekað hefur verið nefnt í samtölum deiluaðila og annarra viðmælenda við gerðardóminn.

Ljósmaður í fullu starfi, eins og aðrir ríkisstarfsmenn, eiga skv. kjarasamningi að skila að jafnaði 173,3 klukkustundum í vinnu á mánuði, hvort sem um er að ræða dagvinnu eða vaktavinnu. Að jafnaði þurfa ljósmæður að skila 21-22 dögum í vinnu eða 21-22 vöktum á mánuði miðað við 100% starf. Ljósmaður eru ekki frábrugðnar öðrum starfsstéttum innan heilbrigðisþjónustunnar hvað varðar skilgreindan fjölda vinnustunda og vinnudaga/vakta á mánuði.

Rannsóknir hafa sýnt að vaktavinna og lengd vakta hefur áhrif á heilsu, líðan og öryggi starfsmanna. Til að mynda rýra vaktir með stuttu millibili (minna en 11 klst. milli vakta) gæði svefnis, auka þreytu og hækka jafnvel dánartíðni vegna bílslysa. Auk þessa hafa fjölmargar rannsóknir sýnt fram á aðrar neikvæðar afleiðingar vaktavinnu.

Ef skoðuð eru fordæmi um styttri vinnuskylda vaktavinnufólks en 40 klst. á viku kemur í ljós að þau er bæði að finna annars staðar á Norðurlöndum (Danmörk, Noregur, Svíþjóð) og hér á landi. Hjá frændþjóðunum er vinnuskylda vaktavinnufólks almennt styttri en dagvinnumanna. Þau dæmi sem gerðardómur hefur aflað frá nágrannaþjóðunum eru meðal annars frá Akershus og Östfold sjúkrahúsunum í Noregi, sænsku sjúkrahúsunum Karolinska universitetssjukhuset, Akademiska sjukhuset í Uppsala og Skånes universitetssjukhus í Lundi og frá Rigshospitalet í Danmörku. Í Noregi er vikuleg vinnuskylda vaktavinnufólks 35,5 klst. (matartími innifalinn í vinnuskyldunni á kvöld-, helgar- og næturvöktum) en dagvinnumanna 37,5 klst. og í Danmörku er vikuleg vinnuskylda 37 klst. meðal vaktavinnumanna og dagvinnumanna. Á sænsku sjúkrahúsunum er vikuleg vinnuskylda vaktavinnufólks mismunandi eftir því hvenær sólahringsins vaktir eru unnar en vinnuskylda dagvinnumanna

40 klst. Ef unnið er á þrískiptum vöktum er vinnuskyldan á viku 38,25 til 32,2 klst. eftir því hvenær sólarhrings unnið er.

Fordæmi hér á landi eru meðal annars tengd tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar og tilraunaverkefni BSRB hjá ríkinu um styttingu vinnuviku og svokallað Hekluverkefni á Landspítala. Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar og BSRB felur í sér fækkun á virkum vinnustundum sem nemur 3-5 klst. á viku. Hekluverkefnið á Landspítala felur hins vegar í sér viðurkenningu á undirbúnings- og frágangstíma sem nemur að jafnaði 4,2% af virkum vinnustundum hjúkrunarfræðinga á mánuði.

Í lögum nr. 46/1980 er kveðið á um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Í 53. gr. laganna kemur fram að haga skuli vinnutíma þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Þar er einnig kveðið á um að með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins sé heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að 8 klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg. Í 2. kafla kjarasamnings Ljósmeðrafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra er gefin heimild til að víkja frá 53. gr. laganna þannig að heimilt sé á skipulegum vaktaskiptum að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klukkustundir. Fráviksheimildin gildir hins vegar ekki þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt. Enn fremur er gerð krafa, þar sem um frávik frá 11 klst. meginreglu er að ræða, um að gætt sé að því að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávikið oftast en einu sinni í viku.

Samkvæmt 54. gr. laganna um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og gr. 2.4.4 í kjarasamningi Ljósmeðrafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra segir að á hverju 7 daga tímabili fái ljósmóðir a.m.k. einn vikulegan hvíldardag og samfellda 35 klst. hvíld

Vinni ljósmóðir 100% vaktavinnu á þrískiptum vöktum er erfitt að koma í veg fyrir að frávikið um 8 klst. hvíld, frá meginreglu um 11 klst. hvíld á sólarhring, sé notað a.m.k. einu sinni til þrisvar sinnum á mánuði. Enn fremur er ekki hjá því komist að frídagur ljósmóður sem vinnur þrískiptar vaktir sé nýttur í hvíld eftir næturvakt ef horft er á vaktaskipulag á einum mánuði. Hefur þetta í för með sér skort á sveigjanleika á vinnutíma og lífsgæðum. Ljósmæður benda á að erfitt sé, ef ekki ógerlegt, að vera í 100% starfi á sjúkrahúsum þar sem gengnar eru vaktir. Meðalstarfshlutfall ljósmæðra hjá stofnunum ríkisins er aðeins um 65% og hefur lítið breyst á 10 ára tímabili. Til samanburðar má líta til þess að meðalstarfshlutfall hjúkrunarfræðinga er um 75%.

Ljósmæður hafa haldið því fram að álag tengt vaktavinnu skýri lágt starfshlutfall og leiði til aukinna veikinda. Gerðardómur hefur leitað eftir upplýsingum er varða veikindatíðni ljósmæðra á stofnunum. Samkvæmt þeim gögnum sem dómurinn hefur er veikindatíðni ljósmæðra um 7,6% að jafnaði ef horft er á árin 2008 til og með 2017. Til samanburðar er veikindatíðni hjúkrunarfræðinga að jafnaði um 6,7% fyrir sama tímabil. Gögnin sýna ekki merki um aukningu á veikindatíðni. Aðrir þættir sem geta haft áhrif eru stjórnun, yfirvinna og önnur störf ljósmæðra. Fjöldi unninna yfirvinnustunda fyrir ljósmóður í 61-80% starfshlutfalli er um 10 klst. á mánuði eða sem samsvarar að jafnaði 1,2 vöktum eða 6% starfshlutfalli. Þetta er dregið fram því á vaktavinnustofnunum getur verið beint samband milli vinnu og vinnuálags og starfshlutfalls. Lágt starfshlutfall getur bent til þess að álag sé meira en hæfir. Á hitt ber þó einnig að líta að leiði lágt eða lægra starfshlutfall til þess að sömu starfsmenn vinna meiri yfirvinnu þá felur það í sér að heildarlaun viðkomandi aukast.

Ábending gerðardómsins er að huga þurfi að breytingum á fjölda virkra vinnustunda ljósmæðra og annarra heilbrigðisstarfsstétta í vaktavinnu. Sérstaklega þarf að meta þau störf þar sem krafist er mikillar vaktabyrðar af starfsmönnum, nákvæmra vinnubragða og viðbragðsflýtis. Gerðardómi er mjög vel ljóst að vinnutími og vinnutímabreytingar snerta ekki eina starfsstétt sérstaklega en bendir á að í núgildandi kjarasamningum LMFÍ, annarra stéttarfélaganna innan BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga er bókun 4 og meðal félaganna í BSRB bókun 5 þar sem áformað er að þetta málefni sé skoðað sérstaklega. Dómurinn hvetur sammingsaðila til að nýta tímann fram til næstu kjarasamninga til að gaumgæfa málið og mögulega leiða það til niðurstöðu við þá kjarasamningagerð sem í vændum er.

6.6 Tilraunaverkefni um vinnutíma á Landspítala

Gerðardómur hefur verið upplýstur um tilraunaverkefni hjúkrunarfræðinga á Landspítala, svokallað Hekluverkefni, sem hófst 1. janúar 2018. Í stuttu máli gengur verkefnið út á að auka öryggi sjúklinga og starfsmanna og bregðast við tímabundnu álagi á starfseiningum, truflun í frítíma starfsmanna og draga úr veikindum vegna álags. Í því felst að hjúkrunarfræðingum og ljósmæðrum sem eru í 80% eða hærra starfshlutfalli er umbunað fyrir umfangsmikið starf og sameiginlegar viðbragðsvaktir deilda. Um er að ræða 5-10% hækkun grunnlauna fólks í starfshlutfalli umfram 80%. Að auki er greitt fyrir undirbúnings- og frágangstíma sem nemur 20 mínútum á hverja vakt óháð lengd vaktar.

Ljósmæðrum var boðin þátttaka í tilrauninni á vormánuðum 2018 sem þær ekki þáðu. Nú hefur orðið að samkomulagi að ljósmæður verði þátttakendur í verkefninu frá og með 1. október. Gerðardómur bendir á mikilvægi þátttöku annarra starfsstétta sem ganga vaktir, þ.á.m. ljósmæðra í tilraunaverkefni Landspítala og að horft verði til reynslunnar af verkefninu, auk tilraunaverkefna Reykjavíkurborgar og BSRB um styttingu vinnuvikunnar.

6.7 Störf og ábyrgð

Ljósmæður hafa bent á að ábyrgð og inntak starfs hafi tekið breytingum. Dómurinn telur að ábyrgð ljósmæðra megi á aðra höndina skoða út frá almennum reglum um ábyrgð starfsfólks í heilbrigðisþjónustu og á hina höndina þurfi að líta til ábyrgðar ljósmæðra sem skilgreind er í lögum, reglum og þess sem felst í embættisskyldum þeirra.

Fullvíst er að ábyrgð heilbrigðisstarfsfólks og álag í starfi hefur breyst á liðnum árum. Sjúklingar eru betur upplýstir um rétt sinn og af því leiðir að ríkari krafa er t.d. gerð til starfsfólks um að það virði þann rétt. Í því einu felst aukin ábyrgð. Ljósmæður benda á máli sínu til stuðnings að viðfangsefni þeirra hafi tekið breytingum vegna fjölmenningsarsamfélagsins, lífsstílsjúkdóma og fleiri slíkra þátta. Enginn efi er að þessar breytingar á samfélagsgerðinni hafa áhrif á störf ljósmæðra rétt eins og annarra stétta.

Dómurinn hefur kannað sérstaklega hvort ábyrgð ljósmæðra í starfi hafi verið breytt með formlegum hætti, einkum í ljósi þess að ljósmæður eru það sem má kalla frummatsaðili og hafa ríkt úrskurðarvald um meðgöngu, fæðingu og sængurlegu og annað sem lýtur að barnshafandi konum og nýburum. Þetta mál hefur verið rætt við landlækni og forsvarsmenn helstu heilbrigðisstofnana. Það er almennt álit þessara aðila að ábyrgð ljósmæðra sé mikil og að inntak starfa þeirra hafi á vissan hátt breyst. Má þar nefna áhrif lífsstíls á líðan þungaðra kvenna, ný og breytt viðhorf fólks til fæðingar barna og fleira sem vikið er að hér að framan um kröfugerð ljósmæðra.

Gerðardómurinn hefur hvergi fundið neitt staðfast sem gefur honum tilefni til að úrskurða um að kjörum ljósmæðra skuli breytt vegna þessa. Við innleiðingu á jafnlaunastaðli samkvæmt lögum er stofnunum skylt að gera starfsmat sem tekur á framangreindum þáttum og meta störf og starfaflokka, m.a. hæfni, færni, ábyrgð, álag og aðra þætti með skilgreindu og samræmdu matskerfi óháð starfsstétt. Gerðardómur bendir á að líklegt er að jafnlaunavottun og starfsmat komi til með að formfesta kröfur sem gerðar eru til ljósmæðra er varðar ábyrgð þeirra í starfi, hæfni og álag sem í starfinu felst. Jafnframt leggur dómurinn fram þá ábendingu til landlæknis að þarft sé að embættið endurmeti þær starfsreglur sem gilda um ábyrgð ljósmæðra.

7. kafli

Niðurstöður

Í starfslýsingu gerðardóms þessa segir "*... að hann skuli leggja mat á hvort launasetning stéttarinnar sé í samræmi við ábyrgð, álag, menntun og inntak starfs ljósmæðra og hvort og þá að hvaða leyti þessir þættir eiga að hafa frekari áhrif á launasetningu hópsins en orðið er.*"

Í 5. kafla er lýst athugun á launum ljósmæðra eins og þau eru á miðju ári 2018 og horfir með fram til loka fyrsta ársfjórðungs 2019. Niðurstaða dómsins er að með miðlunartillögu ríkissáttasemjara og að auki einum launaflokki til allra ljósmæðra hafi verið komið til móts við meginkröfu ljósmæðra um hækkun grunnlauna. Í úrskurði þessum er því ekki um að ræða frekari hækkanir á launatöflum.

Í 6. kafla kemur fram að dómurinn hefur lagt mat á þau atriði sem hæst bera í kjaraviðræðum aðila. Sum þeirra atriða sem sett eru fram til stuðnings launakröfum eru þess eðlis að af þeim getur síðar leitt breyting á launaröðun, vinnuskyldu eða ýmsu öðru sem varðar kjör ljósmæðra. Því hefur dómurinn valið að setja niðurstöður sínar fram annars vegar í formi ábendinga og hins vegar úrskurðar. Ábendingarnar eru tilmæli til hlutaðeigandi um frekari úrvinnslu máls en úrskurðir aftur á móti fyrir mæli um aðgerðir.

Dómurinn setur fram eftirfarandi ábendingar og úrskurði sem rökstuddir eru í kafla 6:

7.1 Menntun ljósmæðra

Í ljósi menntunarkröfu til ljósmæðra og með vísan í álit og ætlan gerðardómsins frá 2015 telur dómurinn og formfestir með úrskurði sínum að meta eigi kandídatsgráðu ljósmæðra til jafns við nám hjúkrunarfræðings með 2 ára sérnám sem lýkur með 120 ECTS einingum. Ljósómóðir í klínísku starfi skal grunnraðast 2 launaflokkum ofar en hjúkrunarfræðingur sem ekki er með sérmenntun. Í störf þar sem ekki er gerð krafa um ljósmóðurmenntun en hún nýtist í starfi skal greiða sbr. ákvæði 11.3.3.2. í gerðardómi 2015.

Menntun hefur nú þegar verið metin með þessum hætti hjá öllum stofnunum að undanskildum Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, Heilbrigðisstofnun Suðurnesja og Heilbrigðisstofnun Austurlands. Úrskurður dómsins er að menntunarákvæði skuli formfesta í stofnanasamningi hjá þessum stofnunum fyrir 1. október næstkomandi.

7.2 Laun á námstíma

Það er mat dómsins að nemar í ljósmóðurfræði hafi ekki frá árinu 2014 setið við sama borð og ýmsir aðrir nemar í klínískri starfsþjálfun hvað laun varðar. Úrskurður dómsins er að taka skuli upp laun til ljósmóðurnema frá og með 1. september 2018. Greiða skal ljósmóðurnemum á 2. námsári 25 vikur skv. launaflokki 053 í launatöflu Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga. Greiðslum skal skipt samkvæmt gildandi námskrá um klíníska starfsþjálfun þannig að 3 vikur séu greiddar í starfsþjálfun á heilsugæslustöð, 3 vikur á göngudeild mæðraverndar og fósturgreiningar, 12 vikur á fæðingarvakt, 4 vikur á meðgöngu- og sængurlegudeild og 3 vikur á landsbyggðinni. Launagreiðsla fer fram hjá þeirri stofnun þar sem ljósmóðurneminn er í starfsþjálfun. Það er undir hverjum og einum nema komið að gera ráðningarsamning við hlutaðeigandi stofnun.

7.3 og 7.4 Starfsþróun og starfsreynsla

Gerðardómurinn úrskurðar að stofnanir sem ekki hafa starfsþróunarkerfi fyrir ljósmæður komi því á. Það skal byggja á gagnsæju skilgreindu matsformi. Sérstaklega þarf við upphaf ráðningar að horfa til hæfni, færni og reynslu nýútskrifaðrar ljósmóður, sem hjúkrunarfræðings í klínísku starfi. Meta skal 5 ára klíníska reynslu í starfi hjúkrunarfræðings að lágmarki til tveggja álagsþrepa í starfsþróun. Ábending dómsins er að starfsþróunarkerfi taki tillit til færni og reynslu einstakra ljósmæðra hvort heldur er í starfi hjúkrunarfræðings eða ljósmóður.

Stofna skal stýrihóp til að efla starfsþróun. Hann skal skipa fyrir 1. nóvember næstkomandi og í honum sitji fulltrúi ríkis sem skipar hópinn, fulltrúi Ljósmæðrafélags Íslands og fulltrúi frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana. Til þessa verkefnis verður ráðstafað 15 milljónum króna árið 2019. Stýrihópurinn ákveður skiptingu fjárhæðarinnar milli stofnana. Starfsþróunarkerfi taki gildi á öllum stofnunum þar sem ljósmæður starfa í síðasta lagi 1. mars 2019.

7.5 Vinnutími

Að mati dómsins þarf að huga að breytingum á fjölda virkra vinnustunda ljósmæðra og annarra heilbrigðisstétta í vaktavinnu einkum þar sem vaktabyrði er mikil og krafist er nákvæmra vinnubragða og viðbragðsflýttis. Gerðardómi er ljóst að breytingar á vinnutíma snerta margar starfsstéttir. Dómurinn hvetur samningsaðila til að nýta vel tímann fram til næstu kjarasamninga í ljósi bókunar 4 hjá BHM félögum og Fíh og bókunar 5 hjá BSRB, til að gaumgæfa efnið og leggja fram tillögur þess efnis að vinnustundum starfsstétta í vaktavinnu verði fækkað. Enn fremur er mikilvægt að skoðaðar verði útfærslur á breyttu vægi vaktaálags og umbunar í formi frítíma.

7.6 Tilraunaverkefni um vinnutíma á Landspítala

Dómurinn tekur eftir mismunandi tímasetningum á þátttöku hjúkrunarfræðinga og ljósmæðra í tilraunaverkefnum á Landspítala. Annars vegar svokölluðu Hekluverkefni og hins vegar notkun vaktaálagsauka. Dómurinn telur mikilvægt að starfsstéttum sem sinna sömu störfum sé ekki mismunað í formi álagsgreiðslna og að tilraunaverkefni um breyttan vinnutíma taki mið af starfsemi og starfseiningum í stað stéttarféлага. Gerðardómur bendir á mikilvægi þátttöku annarra starfsstétta en hjúkrunarfræðinga í tilraunaverkefni Landspítala um

vinnutíma og að horft verði til reynslunnar af verkefnum, auk tilraunaverkefna Reykjavíkurborgar og BSRB um styttingu vinnuviku.

7.7 Störf og ábyrgð

Gerðardómurinn hefur ekkert staðfast sem gefur honum tilefni til að úrskurða um að kjörum ljósmæðra skuli breytt vegna aukinnar ábyrgðar og breytts inntaks starfs. Hins vegar bendir dómurinn á að við innleiðingu á jafnlaunastaðli er stofnunum skylt að gera starfsmat sem tekur á framangreindum þáttum og meta störf og starfaflokka, m.a. hæfni, færni, ábyrgð og álag, með skilgreindu og samræmdu matskerfi óháð starfsstétt. Gerðardómur bendir á að líklegt er að jafnlaunavottun komi til með að formfesta kröfur sem gerðar eru til ljósmæðra um ábyrgð þeirra í starfi. Jafnframt leggur dómurinn fram þá ábendingu til landlæknis að þarft sé að embættið endurmeti þau ákvæði sem gilda um ábyrgð ljósmæðra.

Reykjavík

30. ágúst 2018

Magnús Pétursson formaður

Guðbjörg Andrea Jónsdóttir

Bára Hildur Jóhannsdóttir

Miðlunartillaga ríkissáttasemjara

**í
kjaradeilu**

**Ljósmæðrafélags Íslands
annars vegar
og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs
hins vegar**

lögð fram 21. júlí 2018

Samkomulag er um að Ljósmeðrafélag Íslands sjái um atkvæðagreiðslu félagsmanna sinna undir eftirliti ríkissáttasemjara.

Miðlunartillaga verður send til félagsmanna á rafrænu formi og atkvæði verða greidd rafrænt. Atkvæðagreiðsla hefst kl. 12.00, mánudaginn 23. júlí 2018 og lýkur kl. 12.00 miðvikudaginn 25. júlí 2018. Stefnt er að því að niðurstaða talningar liggi fyrir kl. 14.00, 25. júlí 2018.

Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs skal skila atkvæði sínu til ríkissáttasemjara fyrir kl. 12.00, miðvikudaginn 25. júlí 2018.

Miðlunartillagan verður ekki birt öðrum en þeim sem hlut eiga að máli fyrir en atkvæði hafa verið greidd um hana, sbr. lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Samhliða framlagningu þessarar miðlunartillögu samþykkir Ljósmeðrafélag Íslands að aflýsa því verkfalli sem hófst á miðnætti 18. júlí sl.

1. gr. Laun ljósmeðra

Laun ljósmeðra ákvarðist í samræmi við fylgiskjal 1.

2. gr. Skipan gerðardóms

Djúpstaður ágreiningur er á milli sammingsaðila um það hvort launasetning stéttarinnar sé í samræmi við ábyrgð, álag, menntun og inntak starfs ljósmeðra. Til að leggja mat á það hvort og þá að hvaða leyti þessir þættir eigi að hafa frekari áhrif á launasetningu hópsins en orðið er, mun ríkissáttasemjari tilnefna þrjá einstaklinga í gerðardóm til að leggja mat á þetta. Ríkissáttasemjari ákveður hver hinna þriggja gerðardómsmanna verður formaður dómsins og kallar formaðurinn dóminn saman og stýrir störfum hans.

3. gr. Aðstaða gerðardóms og starfsaðferðir

Gerðardómurinn er sjálfstaður í störfum sínum og ákvörðunum. Hann setur sér starfsreglur, aflar nauðsynlegra gagna og getur krafist skýrslna, munnlegra og skriflegra af þeim sem hann telur nauðsynlegt. Aðilar skulu eiga rétt á því að gera gerðardómi grein fyrir sjónarmiðum sínum. Ríkissáttasemjari útvegar gerðardómi starfsaðstöðu í húsakynnum ríkissáttasemjara, Borgartúni 21, 105 Reykjavík.

Gerðardómur skal við ákvarðanir sínar hafa hliðsjón af kjörum og launaþróun þeirra sem sambærilegir geta talist í menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð og, eftir atvikum, almennri þróun kjaramála hér á landi. Við mat sitt skal hann taka tillit til þeirra launahækkana sem hópurinn myndi fá eftir samþykkt miðlunartillögunnar og eftir atvikum aðgerða sem heilbrigðisstofnanir kunna að grípa til í kjölfar hans. Skal gerðardómur ljúka störfum eigi síðar en 1. september 2018.

Fylgiskjal I.- Miðlunartillaga ríkissáttasemjara í kjaradeilu fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmaðrafélags Íslands, mál 2/2018.

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá þeim degi er miðlunartillaga ríkissáttasemjara í kjaradeilu fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmaðrafélags Íslands er samþykkt og til 31. mars 2019, með þeim breytingum og fyrirvörum sem í miðlunartillögunni felast, og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkunir**

Laun samkvæmt grein 1.1.1 hækki sem hér segir:

- | | |
|------------|--|
| 1.8. 2018 | Sjá launatöflu í fylgiskjali 2. |
| 1.10. 2018 | Verði miðlunartillaga ríkissáttasemjara samþykkt greiðist sérstök eingreiðsla, 245.000 kr., miðað við fullt starf, hverjum starfsmanni sem er við störf 1. september 2018. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall. |
| 1.02. 2019 | Sérstök eingreiðsla, 70.000 kr. greiðist hverjum starfsmanni miðað við fullt starf og sem er við störf í desember 2018 og er enn í starfi í janúar 2019. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall í desember. |

**3. gr.
Tímakaup í yfirvinnu**

Grein 1.5.1 um tímakaup í yfirvinnu breytist og verður sem hér segir frá og með 1. ágúst 2018:

1.5.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 sbr. gr. 1.2.1 og 1.2.2.

**4. gr.
Vaktavinna**

Ný grein 2.6.13, tekur gildi frá og með 1. október 2018:

2.6.13 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

5. gr.

Persónuuppbót og orlofsuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2018 89.000 kr.

Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2018 48.000 kr.

6. gr.

Ný grein:

10.5 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag til BHM er nemi 0,1% af heildarlaunum félagsmanna. Fjármunum þeim skal verja til eflingar hagfræðilegrar greiningar, fræðslu til trúnaðarmanna og námskeiðshalds í þágu félagsmanna aðildarfélaga BHM.

7. gr.

Stofnanapáttur

Ný grein tekur gildi þegar fyrir liggur staðlað form samþykkt af samningsaðilum:

11.5 Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í hlutlaust staðlað form stofnanasamnings.

Bókanir með fylgiskjali I. með miðlunartillögu ríkissáttasemjara í kjaradeilu fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Ljósmeðrafélags Íslands.

Bókun 1

BHM á ekki aðild að rammasamkomulagi aðila vinnumarkaðarins er undirritað var þann 27. október 2015, ásamt síðari breytingum. Komi til þess á gildistíma kjarasamnings þessa að BHM undirgangist skilyrði og skuldbindingar þær er rammasamkomulag aðila vinnumarkaðarins felur í sér mun kjarasamningur þessi taka breytingum í samræmi við fyrrgreint samkomulag og forsendur þess. Það felur m.a. í sér að aðilar undirgangast sameiginlega launastefnu til ársloka 2018 og þá framtíðarsýn um meginstoðir nýs íslensks samningalíkans er þar næst samkomulag um.

Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að leita eftir samstarfi við þá aðila sem undirrituðu þann 24. október 2000, samkomulag um tiltekin réttindi starfsmanna, þar á meðal vegna veikinda og slysa. Náist samkomulag um slíkt samstarf fyrir 30. mars 2018 skal komið á fót nefnd sem falið verður að endurskoða í heild kafla 12 í kjarasamningum aðila þar sem horft verður m.a. til eftirfarandi atriða:

Endurskoðun á framkvæmd talningar veikindadaga.

Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með samræmdum og fyrirsjáanlegum hætti.

Að tryggja að starfsmaður geti komið til starfa/aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi.

Að tryggja rétt starfsmanns sem er í ráðningarsambandi og í starfsendurhæfingu hjá Virk til að snúa aftur til starfa.

Skoða samband iðgjalds í fjölskyldu- og styrktarsjóð og lengdar veikindaréttar.

Stefnt skal að því að tillögur liggi fyrir eigi síðar en 31. desember 2018.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skipa stýrihóp með tveimur fulltrúum ríkis, þremur fulltrúum aðildarféлага BHM og einum fulltrúa frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana, í því augnamiði að setja á laggirnar *ráðgjafamiðstöð/stuðningsteymi* um stofnanasamningsgerð. Eigi síðar en fjórum vikum eftir samþykkt samninga skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í stýrihópinn og skulu fulltrúar BHM boða til fyrsta fundar.

Markmiðið er að auka gæði stofnanasamningsgerðar, efla þátt stofnanasamninga og virkni í starfi stofnana og samstarfsnefnda með það að leiðarljósi að auka gæði opinberrar þjónustu. Í því felst t.d. að bæta verklag við flokkun starfa, gerð starfslýsinga og virka starfsþróun.

Stýrihópnum er heimilt að leita eftir samstarfi við fleiri bandalög/stéttarfélög auk þess að sækja um styrki til sjóða á vegum samningsaðila.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að leita samstarfs við fleiri bandalög/stéttarfélög um endurskoðun á helstu atriðum 2. kafla kjarasamninga um vinnutíma. Náist samkomulag um slíkt samstarf fyrir 30. mars 2018 skal komið á fót nefnd sem falið verður að endurskoða kaflann heildstætt. Meginmarkmið endurskoðunarinnar er að stuðla að bættu skipulagi vinnutíma og auka sveigjanleika á vinnustöðum ríkisins sem þjóni bæði hagsmunum ríkisins sem atvinnurekanda og starfsfólki þess.

Endurskoðun leiði ekki til kjararýrnunar að öðru jöfnu.

Þegar tillögur liggja fyrir verður tekin ákvörðun um hvort breytingar á kaflanum séu þess eðlis að greiða skuli atkvæði um þær.

Bókun 5

Samningsaðilar telja nauðsyn á framþróun í vinnutímakerfum hjá ríkisstofnunum og skv. tímanna tákni þurfi að skoða þau í ljósi bestu aðferða sem þekktar eru innan opinbera geirans hjá nágrannaþjóðum. Í þeim tilgangi eru aðilar ásáttir um að fá sérfræðing á þessu sviði til að vinna að rannsókn eða samantekt til að draga fram nýjungar og þekkingu á þessu sviði fyrir samningsaðila.

Til þessa verks verði ráðinn sérfræðingur sem hafi frjálssar hendur til að vinna að slíkri skoðun og setja fram hvernig nýjungar á þessu sviði hafa áhrif á lífsgæði starfsmanna og heilbrigði vinnustaða.

Þessi skoðun verði kostuð af ríkinu og kostnaðarramminn verði 5 milljónir. Verkið verði unnið á samningstímabilinu og að einhverju leyti tengt bókun 4.

Bókun 6

Lagðar verða til allt að 200 milljónir kr. í þeim tilgangi að draga úr mönnunar- og nýliðunarfunda stofnana og lagfæra lægstu laun í stofnanasamningum. Aðilar eru ásáttir um eftirfarandi útfærslur:

Frá 1. janúar 2018 skulu mánaðarlaun starfsmanna skv. gr. 1.1.1 ekki vera lægri en kr. 417.409-. Þeim starfsmönnum sem fá greidd mánaðarlaun undir þeirri fjárhæð skal raðað í sérstakan launaflokk (launatölu) utan eiginlegrar launatöflu, sem er 417.409- og breytist skv. launahækkun 1. júní 2018. Sama gildir um þá sem ráðnir verða eftir 1. febrúar 2018.

Þessi aðgerð skal ganga framár ákvæðum stofnanasamninga um lægri launasetningu, en einungis gilda þar til launasetning skv. stofnanasamningi verður hærri fyrir viðkomandi starfsmann en nemur þessari upphæð.

Launasetning skv. ofangreindu hefur ekki áhrif á röðun annarra starfsmanna.

Þessi bókun tekur ekki til þeirra sem starfa að rannsóknum og starf þeirra er fyrst og fremst metið sem nám til háskólagráðu.

Bókun 7

Aðilar eru sammála um að fram að næstu samningsgerð verði unnið að endurskoðun á 1. og 11. kafla kjarasamningsins. Sú endurskoðun skal unnin af vinnuhópi skipuðum fulltrúum ríkis og fulltrúum aðildarféлага BHM. Eigi síðar en fjórum vikum eftir samþykkt samninga skulu aðilar hafa skipað fulltrúa sína í vinnuhópinn og skulu fulltrúar BHM boða til fyrsta fundar. Vinnuhópurinn skilgreinir nánar viðfangsefnið og verklag.

Bókun 8

Í ljósi þess að störfum ljósmæðra þarf að sinna hvenær sem er sólarhringsins eru aðilar sammála um að brýnt sé að sjónarmið þeirra komi fram í vinnu við endurskoðun á kafla 2 í kjarasamningi um vinnutíma sem gert er ráð fyrir í bókun 4.

Aðilum er kunnugt um tilraunaverkefni sem er í burðarliðnum á Landspítala um skipulag vakta þar sem ljósmæður fá möguleika á lækun á vinnuskyldu sína gegn því að sinna útköllum í stað samfelldrar viðveruskyldu á vinnustað. Þegar reynsla verður fengin af verkefni þessu komi til skoðunar hvort og þá hvernig þau sjónarmið sem þar eru lögð til grundvallar geti nýst til þess að auka sveigjanleika og til þess að bjóða upp á fleiri möguleika á skipulagningu vinnutíma umfram það sem núgildandi kjarasamningar bjóða upp á.

Bókun 9

Yfirfærsla í nýja launatöflu hefur ekki áhrif á núgildandi forsendur röðunar samkvæmt gildandi stofnanasamningum nema til þess að samræmast númeraröðun nýrrar launatöflu. Við vörpun í nýja launatöflu, sbr. fylgiskjal 2, skal tryggt að enginn lækki í mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Launatafla tekur gildi frá 1. ágúst 2018:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	317.707	325.650	333.593	341.535	349.478	357.421	365.363	373.306	381.249
2	333.593	341.932	350.272	358.612	366.951	375.292	383.631	391.971	400.311
3	350.272	359.029	367.786	376.542	385.300	394.056	402.813	411.570	420.326
4	367.786	376.980	386.175	395.370	404.564	413.759	422.954	432.148	441.343
5	386.175	395.830	405.484	415.138	424.793	434.447	444.101	453.756	463.410
6	405.484	415.621	425.758	435.895	446.032	456.169	466.306	476.444	486.581
7	425.758	436.402	447.046	457.689	468.334	478.978	489.621	500.266	510.909
8	447.046	458.222	469.399	480.575	491.751	502.926	514.102	525.279	536.455
9	469.399	481.133	492.868	504.603	516.338	528.073	539.808	551.543	563.278
10	492.868	505.190	517.512	529.833	542.155	554.477	566.799	579.120	591.442
11	517.512	530.449	543.387	556.325	569.263	582.200	595.138	608.076	621.014
12	543.387	556.971	570.556	584.141	597.726	611.311	624.896	638.480	652.065
13	570.556	584.820	599.085	613.348	627.612	641.876	656.140	670.404	684.668
14	599.085	614.062	629.039	644.016	658.993	673.970	688.947	703.924	718.901
15	629.039	644.765	660.490	676.216	691.942	707.668	723.394	739.121	754.847
16	660.490	677.003	693.515	710.028	726.539	743.052	759.564	776.077	792.588
17	693.515	710.853	728.191	745.528	762.866	780.204	797.542	814.880	832.218
18	728.191	746.395	764.600	782.805	801.010	819.215	837.419	855.624	873.829
19	764.600	783.715	802.830	821.945	841.060	860.176	879.291	898.405	917.520
20	802.830	822.901	842.971	863.042	883.114	903.184	923.255	943.326	963.396
21	842.971	864.046	885.120	906.195	927.269	948.343	969.417	990.492	1.011.566
22	885.120	907.249	929.376	951.504	973.632	995.760	1.017.889	1.040.016	1.062.145

Fylgiskjal 2 - Starfsreglur gerðardóms

Starfsreglur gerðardóms

Eftirfarandi starfsreglur gilda um meðferð ágreinings fyrir gerðardómi í máli Ljósmeðrafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, samanber miðlunartillögu ríkissáttasemjara dags. 21. júlí 2018.

Samkvæmt miðlunartillögu ríkissáttasemjara sem samþykkt var af deiluaðilum segir í 2. gr. tillögunnar:

„Djúpstæður ágreiningur er á milli samningsaðila um það hvort launasetning stéttarinnar sé í samræmi við ábyrgð, álag, menntn og inntak starfs ljósmæðra. Til að leggja mat á það hvort og þá að hvaða leyti þessir þættir eiga að hafa frekari áhrif á launasetningu hópsins en orðið er, mun ríkissáttasemjari tilnefna þrjá eintaklinga í gerðardóm til að leggja mat á þetta....“

Samkvæmt 1. mgr. 3. gr. tillögunnar segir:

„Gerðardómurinn er sjálfstæður í störfum sínum og ákvörðunum. Hann setur sér starfsreglur, aflar nauðsynlegra gagna og getur krafist skýrslna, munnlegra og skriflegra af þeim sem hann telur nauðsynlegt. Aðilar skulu eiga rétt á því að gera gerðardómi grein fyrir sjónarmiðum sínum.“

Og enn fremur segir í 3. mgr. 3.gr. tillögunnar:

„Gerðardómur skal við ákvarðanir sínar hafa hliðsjón af kjörum og launapróun þeirra sem sambærilegir geta talist í menntun, störfum, vinnutíma og ábyrgð og, eftir atvikum, almennri þróun kjaramála hér á landi. Við mat sitt skal hann taka tillit til þeirra launahækkana sem hópurinn myndi fá eftir samþykkt miðlunartillögunnar og eftir atvikum aðgerðum sem heilbrigðisstofnanir kunna að grípa til í kjölfar hans.“

Með hliðsjón af ofansögðu og í anda góðra starfshátta hefur gerðardómurinn sett sér eftirfarandi starfsreglur:

1. Aðilar máls þessa eru Ljósmeðrafélag Íslands annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra hins vegar og skal jafnræðis gætt í öllu samstarfi við þessa aðila.
2. Þar sem gerðardóminum er ætlaður skammur frestur til úrlausnar á verkefni sínu mun hann kveðja málsaðila til fundar svo skjótt sem auðið er. Verkefni funda er annars vegar að óska eftir að deiluaðilar geri grein fyrir sjónarmiðum sínum og ágreiningsefnum og leggja fram þau gögn sem málið varða. Hins vegar mun gerðardómurinn gera hlutaðeigandi aðilum grein fyrir starfsreglum þessum.
3. Málsaðilum verður gefinn tiltekinn frestur til að leggja fram gögn í deilunni umfram það sem þegar hefur verið gert og eru ýmist aðgengileg hjá ríkissáttasemjara eða koma fram á fyrsta fundi í dóminum. Nýjar upplýsingar verði settar fram sem viðbót/breyting á fyrirbyggjandi gögnum og skulu þær rökstuddar eins og málsaðilar

telja þörf á. Frestur til að leggja fram ný gögn er til og með 12. ágúst. Eftir þann tíma er ekki tekið við nýjum gögnum í deilunni.

4. Gögnum skal skila útprentuðum sem og á rafrænu formi til formanns gerðardómsins eða þess gerðardómsmanns sem ákveðið er.
5. Gerðardómurinn aflar af sjálfsdáðum þeirra gagna og upplýsinga sem hann telur þörf á og getur auk þess krafist aðila málsins um frekari gögn, upplýsingar og/eða munnlegar útskýringar.
6. Gerðardómurinn getur, hvenær sem er innan þess tíma sem honum er afmarkaður til starfans, kvatt aðila máls til fundar við sig, saman eða hvorn í sínu lagi. Aðilar geta sömuleiðis óskað eftir fundi með gerðardómnum telji þeir þörf á að koma nýjum upplýsingum á framfæri.
7. Dómurinn heldur gerðabók yfir störf sín og framlögð skjöl miðað við lög og reglugerðir

Reykjavík 2. ágúst 2018

Fylgiskjal 3 - Kaffli 11 í gerðardómi 14. ágúst 2015 (bls. 12)

<https://www.stett.is/static/files/fif-2015/urskurdur-gerdardoms.pdf>

Fylgiskjal 4 - Samanburður á stofnanasamningum og dæmi um launasetningu

Gerðardómur gerði samanburð á nágildandi stofnanasamningum Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga annars vegar og Ljósmeðrafélags Íslands hins vegar á Landspítala, Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og Sjúkrahúsinu á Akureyri.

Ástæður þessa samanburðar er að launaþróun þessara tveggja fagstétta hefur verið ólíkur síðastliðin 10 ár, báðar hafa íslenskt hjúkrunarleyfi og ljósmeður hafa haldið því fram að þær eigi á hættu að lækka í launum við að fara úr starfi hjúkrunarfræðings í starf ljósmóður, jafnvel innan sömu stofnunar.

Að auki var þess farið á leit við þrjár af stærstu stofnunum að þær launasettu ljósmeður og hjúkrunarfræðinga miðað við dæmi gerðardóms. Forsendur launasetningar voru nágildandi stofnanasamningar auk tveggja launaflokka fyrir ljósmeður skv. miðlunartillögu ríkissáttasemjara og eins launaflokks hækkun vegna fjármagns sem kom frá velferðaráðuneyti og Landspítala. Ástæður þess að stofnanirnar þrjár voru beðnar um að launasetja ljósmóður og hjúkrunarfræðinga var til að ganga úr skugga um að ljósmeður lækkuðu ekki í launum við það að fara úr starfi hjúkrunarfræðings í starf ljósmóður.

Landspítali

Samanburður á stofnanasamningum á Landspítala

	Ljósmeður (LMFÍ)	Hjúkrunarfræðingar (Fíh)
Dags. nágildandi stofnanasamnings	30.ágú.17	15.sep.18
Grunnlaunaröðun - byrjandi í starfi	08-09	022-031 (042 í raun)
Fær í starfi	10-12	041-061
Mjög fær í starfi	13	061-091
Diplóma 30 ECTS eða 180 kennslustundir	1 þrep (2017)	1 flokkur og 1 þrep (2013)
Diplóma 60 ECTS eða 360 kennslustundir	2 þrep (2017)	
Meistarapróf	4 þrep (2017)	1 flokkur og 2 þrep (2013)
Doktorspróf	6 þrep (2017)	2 flokkar og 1 þrep (2013)
Næturvinna 50%	4 þrep	4 þrep
Næturvinna 60%	5 þrep	5 þrep
Starfspróunarkerfi	Bókun (2017)	Virkt frá 2013
Námsmatsnefnd	Bókun (2017)	
Frammistöðumat		Eingreiðslur (2015)
Vaktaálagsauki*	Frá 1. maí 2018	Frá 1. mars 2017
Hekluverkefni*		01.jan.18

Ártal í sviga þegar ákvæði kom inn eða tók gildi

*Tilraunaverkefni sem ekki hafa verið formgerð í stofnanasamningum

Dæmi um launasetningu miðað við nógildandi stofnanasamninga, miðlunartillögu ríkissáttasemjara og eins launaflokks hækkun fyrir ljósmæður:

a. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur áður lokið hjúkrunarfræði og er með starfsleyfi en hefur ekki reynslu sem hjúkrunarfræðingur. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar: Grunnlaunaflokkur 11.0 = 517.512. Eftir 10 ár í starfi er launaröðun 15.2 = 660.490 .

b. Hver er launaröðun nýútskrifaðs hjúkrunarfræðings og hvernig raðast hann/hún miðað við eðlilega starfsþróun eftir 10 ár?

Svar: Grunnlaunaflokkur 4 og 2 þrep. Launaröðun 4.2=436.580. Eftir 10 ár í starfi 8.4=529.462.

c. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur 5 ára starfsreynslu sem hjúkrunarfræðingur. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar:Grunnlaunaflokkur 12.0= 543.387. Eftir 10 ár í starfi er launaröðun 15.2=660.490.

Heilsugæsla höfuðborgarsvæðsins

Samanburður á stofnanasamningum á Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins

	Ljósmæður (LMFÍ)	Hjúkrunarfræðingar (Fíh)
Dags. nógildandi stofnanasamnings	12.apr.17	18.jún.18
Grunnlaunaröðun - byrjandi í starfi	8	7
Fær í starfi	8	8
Starfsreynsla 6 ár á HH	1 flokkur	
Starfsreynsla á fagsviði 3 ár	1 þrep	
Starfsreynsla á fagsviði 9 ár	1 þrep	
Eftir 3 ár í starfi		1 þrep
Eftir 5 ár í starfi		1 þrep
Eftir 9 ár hjá HH		1 þrep
Eftir 15 ár hjá HH		1 þrep
Kvöldvinna í 50% starfi		2 þrep
Næturvinna í 50% starfi		4 þrep
Diplóma 30 ECTS eða 180 kennslustundir	1 þrep (2017)	1 þrep (2013)
Sérnám í heilsugæsluhjúkrun 60 ECTS		2 þrep
Ljósmóðir sem er hjúkrunarfræðingur	3 álagsþrep	3 álagsþrep
Meistarapróf	3 þrep (2017)	4 þrep (2018)
Doktorspróf	5 þrep (2017)	6 þrep (2018)
Tímabundin verkefni og tímabundið álag	2 þrep	
Starfsþróunarkerfi		Bókun - virkni 1. okt. (2018)

Ártal í sviga þegar ákvæði kom inn eða tók gildi

Dæmi um launasetningu miðað við nógildandi stofnanasamninga, miðlunartillögu ríkissáttasemjara og eins launaflokks hækkun fyrir ljósmæður:

a. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem áður hefur lokið hjúkrunarfræði og er með starfsleyfi en hefur ekki reynslu sem hjúkrunarfræðingur. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar: Grunnlaunaflokkur 10.0. Til viðbótar 3 þrep ef viðkomandi er einnig hjúkrunarfræðingur. Launaröðun 10.3 = 529.833. Eftir 10 ár er launaröðun 11.5= 582.200.

b. Hver er launaröðun nýútskrifaðs hjúkrunarfræðings og hvernig radast hann/hún miðað við eðlilega starfsþróun eftir 10 ár.

Svar: Grunnlaunaflokkur 7.1= 469.869. Eftir 10 ár er launaröðun 7.4= 504.250

Starfsþróunarkerfi hefur ekki tekið gildi en verður gilt frá og með 1. október næstkomandi .

c. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur 5 ára starfsreynslu sem hjúkrunarfræðingur innan heilsugæslunnar. Hvernig verður launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar: Grunnlaunaflokkur 10.0. Til viðbótar 3 þrep ef viðkomandi er einnig hjúkrunarfræðingur. Launaröðun 10.3= 529.833. Eftir 10 ár sama starfi er launaröðun 11.5= 582.200

d. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur 5 ára starfsreynslu sem hjúkrunarfræðingur frá LSH eða SAK. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun.

Svar: Grunnlaunaflokkur 10.0. Til viðbótar 3 þrep ef viðkomandi er einnig hjúkrunarfræðingur. Launaröðun 10.3= 529.833. Eftir 10 ár í sama starfi er launaröðun 11.5.= 582.200

Sjúkrahúsið á Akureyri

Samanburður á stofnanasamningum á Sjúkrahúsinu á Akureyri

	Ljósmaður (LMFÍ)	Hjúkrunarfræðingar (Fíh)
Dags. nógildandi stofnanasamnings	01.des.16	01.apr.13
Grunnlaunaröðun - byrjandi í starfi	8	03-04 (hækkun um 1 flokk 2018)*
Fær í starfi	9	04-05
Sérstök verkefni	1 flokkur	1-2 flokkar
10 ára reynsla á fagsviði	1 þrep	1 þrep
15 ára reynsla á fagsviði	1 þrep	
20 ára reynsla á fagsviði	1 þrep	1 þrep
Sjálfstæði	1 þrep	1 þrep
Frumkvæði	1 þrep	1 þrep
Góður árangur	1 þrep	1 þrep
Næturvaktir 50%	3 þrep	3 þrep
Næturvaktir 60%	4 þrep	4 þrep
Námskeið og fagráðstefnur 120 stundir	1 þrep (2017)	
Námskeið og fagráðstefnur 180 stundir	1 þrep (2017)	1 þrep (2013)
Diplóma 30 ECTS sem nýtist í starfi	1 þrep (2017)	1 þrep (2013)
Diplóma 60 ECTS sem nýtist í starfi	2 þrep (2017)	1 flokkur (2013)
Meistarapróf 120 ECTS sem nýtist í starfi	4 þrep (2017)	2 flokkar (2013)
Doktorspróf sem nýtist í starfi	6 þrep (2017)	2 flokkar og 1 þrep (2013)
Staðgenglar - 80-100% starf	10 yfirvinnutímar	10 yfirvinnutímar

Ártal í sviga þegar ákvæði kom inn eða tók gildi

*Hækkun hefur verið framkvæmd á grunnlaunaröðun hjúkrunarfræðinga sem ekki hefur verið formgerð í stofnanasamningi

Dæmi um launasetningu miðað við nógildandi stofnanasamninga, miðlunartillögu ríkissáttasemjara og eins launaflokks hækkun fyrir ljósmaður:

a. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur áður lokið hjúkrunarfræði og er með starfsleyfi en hefur ekki reynslu sem hjúkrunarfræðingur. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar: Grunnlaunaflokkur 11.0 = 517.512. Eftir 10 ár grunnlaunaflokkur 12.4 = 597.726.

b. Hver er launaröðun nýútskrifaðs hjúkrunarfræðings og hvernig raðast hann/hún miðað við eðlilega starfsþróun eftir 10 ár?

Svar: Grunnlaunaflokkur 5.0 = 415.791. Eftir 10 ár grunnlaunaflokkur 7.4.= 504.250

c. Hver er launaröðun nýútskrifaðrar ljósmóður sem hefur 5 ára starfsreynslu sem hjúkrunarfræðingur. Hvernig er launasetning hennar eftir 10 ár miðað við eðlilega starfsþróun?

Svar: Grunnlaunaflokkur 11.0. Að auki 3 álagsþrep vegna reynslu sem hjúkrunarfræðingur. Launaröðun 11.3= 556.325. Eftir 10 ár í starfi grunnlaun 12.4. = 597.726.