

Jordemødres løn og status: Udfordringer og strategier

v/ Thomas Nørby Dahl

Jordemoderforeningen,
Nyborg Strand 2007

Jordemødre i dag

(Kilde: Casa Oktober 2006)

- Stærkt utilfredse med de arbejdsbetingelser I bydes
- Sygefraværet er stigende
- Tre ud af ti overvejer at sige op
- I synes at I får for lidt i løn

Hvordan?

- Hvordan opnår en faggruppe en forbedring af deres **relative** placering i det offentlige løn- og statushierarki?
- Hvordan kan jordmødrene bruge erfaringer fra lærerne og sygeplejerskerne?

Hvordan i dag?

- **Via overenskomstforhandlinger:** Indtil 1. juni krav fra medlemmer,....., 18. juni krav behandles af hovedbestyrelsen,...., 1. aug. krav sendes til sundhedskartellet,....., 10. okt. til arbejdsgiverne.... osv., osv...og så en demonstration
- Resultatet af processen:

Hovedbestyrelsen var den 18. juni enig om at prioritere følgende væsentlige økonomiske krav:

1. Et væsentlig lønløft og reallønsforbedring til alle – også ledere samt særlig prioritering af trin 6
2. En væsentlig forbedring af honoreringen af det natarbejde med høj intensitet, som jordemødre varetager.
3. Pension af ulempeydelse
4. Progressiv overarbejdsbetaling efter 1. overarbejdstime
5. Seniorordninger som central rettighed
6. Forbedret weekendbetaling: fredag kl. 16 – mandag kl. 08

I dag = fagforeningsstrategi

- Fagforeningsstrategi fx fokus på løn, kvantificering, arbejdstid, demonstrationer, strejker m.m.

Problem:

- Det gør de andre faggrupper også
- Irritation hos befolkningen og politikere
- Ens fag/erhverv viser sig "undværligt"
- Kan undværes
- Bryder ikke med parallelforskydningen!

Effekten af en fagforeningsstrategi

- Parallelle ændringer med små justeringer

Hvorfor:

- Tjenestemandsreformen i 1969
- Faggrupper indplaceret i et lønhieraki
- Løn givet efter status

Resultat

- Løn på det offentlige arbejdsmarkedet er som udgangspunkt uretfærdigt...
- Hæves lønnen for en faggruppe => hæves løn tilsvarende for de andre faggrupper
- Mange => Minus store ændringer
- Konklusion: **Relativt** kun små ændringer mellem faggrupper

Erfaringer fra andre organisationer: Danmarks Lærerforening (DLF) og Dansk Sygeplejeråd (DSR)

	Løn/ skalatin	Lærere	Sygeplejersker	Forskel i skalatin
1969	Start	18	12	6
	Slut	35	16	19
1996	Start	21	18	3
	Slut	38	28	10

Professionsstrategi

Hvad kendetegner en **ideal** profession:

- Egen vidensbase
 - Kontrol med viden.
 - Monopol på produktion af ny viden.
- Monopolstilling
 - Monopol på udøvelsen af en afgrænset ydelse
 - Kontrol om høje adgangskriterier
- Autonomi
 - Kontrol over eget arbejde. Prioritering, tilrettelæggelse.
 - Ingen ekstern kontrol og test af arbejdet
- Professionelle normer
 - Høje normer, der regulerer medlemmernes adfærd.
 - Garanti for omverden - fx "et kald"

Fagforening vs. Profession

- Lønarbejdermentalitet
- Arbejdstidsminimering
- Solidarisk fagforening
- Strejker
- Kortsigtet

- Egen vidensbase
- Monopolstilling
- Autonomi
- Professionelle normer
- Langsigtet



Vidensbase

- **DLF**
 - *Udgangspunkt:* Generel men høj viden fx overlæreren
 - Folkeskolens Forsøgsråd
 - Vidensudvikling ude hos den enkelte lærer/klasse
 - Praksis -> minus ingen egen vidensbase
- **DSR**
 - *Udgangspunkt:* Praksis baseret på andres viden
 - Udvikling af specifik sygepleje vidensbase
 - Finansiering fx Ph.d.
 - Ny evidensbaseret vidensbase

Monopolstilling

- DLF
 - *Udgangspunkt:* Undervisningsmonopol (delvist)
 - Accept af ikke læreruddannede vikarer, meritlærer mv.
- DSR
 - *Udgangspunkt:* Statsautoriseret
 - Afgrænsning ifht. SOSU

Autonomi

- DLF
 - Den lukkede dørs politik - Metodefrihed
 - U, F, og Ø-tid
 - Lederne ud af DLF
 - Modstand mod evaluering - PISA undersøgelser
 - Ingen forskel på lærer!
- DSR
 - *Udgangspunkt.* Underlagt lægers ledelse
 - Trojkaledelserne med afdelingsledelse
 - Ledelsesmæssige kvalifikationer -> Sygepleje chef for læger
 - Lægerne meget imod!
 - Differentiering ifht. kvalifikationer og kompetencer

Professionelle normer

- DLF
 - Fralagde sig ansvaret for folkeskolen
 - 1.kl. arbejde kræver 1. kl. løn
 - Ingen egentligt professionsideal
 - Kun ideen om den gode lærer
 - Konsensus
- DSR
 - "Nightingale-kaldsløftet"
 - Sygeplejeetiske Råd
 - Egen overvågning og kontrol

DLF's og DSR's strategier

- DLF: Fagforeningsstrategi

- Dog officielt en "To-bens-strategi"...
- Kvantificerede deres arbejdstid U, F, og Ø-tid og minus fleksibilitet
- Den lukkede dørs politik – den enkelte lærers vurdering frem for baseret på professionelle normer eller evidens
- Skoleledere udskilt fra DLF
- Praksis

DSR: Professionsstrategi

- fx viden, finansiering af en Ph.d.
- Ledelse af afdelinger, sygehusene
- Kvalitetssikring og faglig egenkontrol
- Evidensbaseret

Befolkningens vurdering

(Kilde: Jyllands-Posten 22.febr 2007)

- Generelt tjener offentligt ansatte for lidt, men:
- Lærerne får **for meget** i løn
- Folk tror lærerne for **mere** i løn, end de gør
- Sygeplejersker tjener alt **for lidt**
- Burde tjene mere.
- Hvad med jordemødrene?....

Jordmødrenes mulige professionsstrategi og udfordringer

Vidensbase

- Forskning, dokumentation og specialisering fx egen masteruddannelse/Ph.d.
- Samarbejd med Universiteter – sikre forskning
- Kampen om CVUernes forskningsaftaler
- *Udfordring*: Bl.a. krav om tværfaglighed i professionshøjskoler

Monopolstillingen og autonomi

- Kæmp mod lægerne og sygeplejerskerne
- Fokus på ledes - bl.a. af fødeafdelingerne
- *Udfordring*: Bl.a. match nye krav til uddannelse ifht. globalisering/EU, professionshøjskoler og Sundhedskartellet. Ikke "bare" videreuddannede sygeplejersker

Professionelle normer

- Tydeliggør professionelle normer
- Kvalitetssikring med udgangspunkt i egne normer
- *Udfordring*: Bl.a. sikre synlighed og bevidsthed om egne normer

Konklusion

En entydig professionsstrategi:

⇒ højere status generelt

⇒ accept hos befolkningen og politikere

⇒ bedre arbejdsvilkår

⇒ højere løn

⇒ på **langt** sigt