

Hvilket lønssystem gagner leger?

Overlegeforeningen hadde en drøfting av lønnsmodeller i NAVO, fremtidige lønnsoppgjør, vaktens lengder og vernebestemmelser på tariffkurset i februar.

Er legenes lønnsmodeller uegnet for dagens virkelighet i sykehusene? Lars Haukaas, administrerende direktør i NAVO, gav en evaluering av den nye overenskomsten fra 2003 i helseforetakene. Han fikk forsamlingen til å spise ørene da han startet med å fastslå at overenskomsten er ganske uegnet. – Denne formen kan ikke være det langsiktige punktet for legene, sa han og utdypet uttalelsen ved å reise spørsmålet om det er hensiktsmessig at legegruppen som en høykompetent gruppe, har en industriavtalestruktur på sitt avtaleverk? Han gav uttrykk for at legeavtalen var preget av en sterk kollektiv forankring med små muligheter til lokal tilpasning. Det forenkler ikke situasjonen at Legeforeningens to yrkesorganisasjoner forhandler med ulike prioriteringer; nemlig at Yngre legers for- ening ofte vil ha de sentrale, kollektive elementene på plass, mens overlegegruppen også ønsker å ivareta lokale prioriteringer for sine grupper, sa han.

NAVO er ikke så opptatt av hva legene tjener, men at et fremtidig lønssystem må være mer transparent. – Det må være lov å tjene godt for leger med høy kompetanse og høy arbeidsbelastning. Slike summer bør ikke skjules av lange og tildels misvisende arbeidsplaner for å sikre en avtalt lønn, mente han. Haukaas bad legene tenke gjennom hvordan vakter og varslingsfrister kan løses mer konstruktivt i fremtiden enn i dag. – Arbeidsgiverne ønsker i større grad å kjøpe bolker av tid fra legene, blant annet gjennom totallønsmodeller, sa han.

Lønnsoppgjør under kontroll

– De som har hevdet at lønnsoppgjørene på sykehusene har vært ute av kontroll, har ikke rett, sa Haukaas. I perioden 2003–04 ligger legene under lærerne i lønnsvekst (16%). Legene fikk som gruppe 15,8%, sykepleierne fikk 15,3% og andre grupper ligger like under. Tallene som ligger til grunn for lønnsutviklingen, viser at det er store forskjeller i gjennomsnittslønn blant overleger og mellom individer i overlegegruppen.

Haukaas mente det ikke er grunnlag for å røre noen økonomiske variabler i den sentrale avtalen, til det er forskjellene mellom helseforetakene for store.

– Lønnsnivået til legene kan ikke begrunne nye generelle tiltak. Legene har gjennom den nye NAVO-avtalen tatt skritt ut av den industrielle, kollektive logikk, sa Haukaas. – Men det er først nå den alvorlige konfrontasjonen kommer. Det er tvilsomt om effektiviseringspotensialet som lå

som en forutsetning i mange av de lokale avtalene er hentet ut, sa han, og mente derfor at nye lønnsstillegg for legene utelukkende kan hentes lokalt og individuelt.

Høstet engasjement

Per Haavik stilte seg spørrende til Haukaas uttalelse om at det ikke skulle være reelle tjenesteplaner. – Jeg kjenner ikke til slike, sa han. Marius Conradi etterlyste at arbeidsavtalene må være mer presise og at det må være mulig å få avklart sakene. – Vi ønsker forutsigbarhet i hverdagen. Det får man ikke når vakter varsles med 14 dagers frister i praksis, sa han.

Tor Tønnesen etterlyste signaler fra NAVO på hvordan kompetanse skal tolkes og hvordan den skal prises, mens Espen Huldt-Nystrøm mente at når sykehusenes finansieringssystemer endres meget raskt, settes foretakene i budsjettpanikk. Dette har to konsekvenser; fagligheten ved sykehusene svekkes og arbeidsgiver vil lese teksten ut fra hva som er best for regnskapene. Lars Eikvar fremholdt at legene bidrar i helseforetakenes styrer, og at det er viktig at det ikke fremstilles slik at det ikke har vært aktivitetssøkning ved sykehusene. – Legenes innsats for å få til helseforetaksreformen, har vært formidabel, sa Lars Eikvar.

B-avtaler som virkemiddel

Erik Kreyberg Normann, direktør ved sykehuset Buskerud HF, sa at i forbindelse med B-avtalen § 2 om tjenesteplikt så bør de tillitsvalgte og arbeidsgiver se hvordan vi i fellesskap kan drifte ambulerende tjeneste,



Erik Kreyberg Normann, Lars Eikvar og Lars Haukaas innledet om legenes lønssystem. Foto Ellen Juul Andersen

rotasjonsordninger og kombinasjonsstillinger på en måte som er hensiktsmessig, og uten å la kommunene, fylkesgrenser og nedslagsområde fungere som Berlinmuren. Han trakk frem som eksempel at sykehuset Buskerud HF har etablert en helsebuss som transporterer pasienter i Hallingdal til og fra sykehuset. Denne kjører hver dag. – En drosjetur koster 3 500–4 000 kr, mens bussen som frakter mange passasjerer, koster 11 500 kr for én tur. Dette tiltaket har gitt en stor besparing i transportkostnadene, sa han som et eksempel på at nytenkning må til. – Vår interesse er å behandle pasienter, sa Kreyberg Normann.

Ellen Juul Andersen

ellen.juul.andersen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Tillitsvalgtes rolle og vernebestemmelsene

Leger må få forsvarelig hvile uten trekk i lønn dersom arbeidsbelastningen/ uttrykkningen på vakt har vært større enn forutsatt.

– Det bør komme krav om reforhandling av tjenesteplanen hvis det aktive vaktarbeidet regelmessig overskrider forventet eller avtalt mengde, sa Lars Eikvar, Overlegeforeningens leder, da han innledet til debatt om vernebestemmelser og arbeidsmiljølovens kapittel X. – Flere yrkesgrupper er unntatt fra ver-

nebestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og legene har hatt egne bestemmelser i særavtalene. Fra 2003 er vernebestemmelsene i A2-avtalen samlet i § 3.5.3. Disse er felles for alle sykehusleger. Partene i B-deloverenskomsten kan avtale andre ordninger. – Omfanget av UTA (legenes faste utvidede arbeidstid) kan avtales med den enkelte lege, men ikke avvike fra vernebestemmelsene, slo Lars Eikvar fast.