

Med streik og forhandlinger på dagsordenen

– Dette var en nødvendig og viktig streik, og vi fikk bred støtte fra overlegene som har stilt fantastisk godt opp.



Torunn Janbu

Det sa Torunn Janbu, Legeforeningens president under åpningen av Overlegeforeningens årlige tariffkurs. Hun viste til at lange, uryddige forhandlingsforløp siden 2002, flere tidligere meklinger,

arbeidsrettssak, og mange sentrale og lokale tvister har vært med på å skape et utfordrende forhandlingsklima med betydelig slitasje på tilliten mellom partene.

Tariffkurset fant sted fra 1.–3. februar. Det knyttet seg store forventninger til innleggene fra de forhandlingsparter som har vært gjennom en alvorlig konflikt.

Fra Jordmorforeningen innledet forhandlingssjef Hege-Merethe Bengtsson. Hun snakket om NAVO som forhandlingsmotpart til SAN. – Det er åpenbart store systemforskjeller når det gjelder NAVOs forhandlingsmodell overfor Akademikerne og SAN. Vi har valgt en lokal forhandlingsmodell nettopp fordi vi er små. Dermed blir vi mer konkurransedyktige lokalt, sa hun.

– Det er ganske små grupper i SAN både samlet og totalt. Vi har 1500 jordmødre i område 10 som gjelder helse, og det er en mye mindre båt å vende. Ved at vi er konkurransedyktige lokalt har vi større mulighet til å få gjennomslag. Enn så lenge er det ikke store lønnsprisk lokalt mellom ulike foretak, det er mye større sprik i kommunesektoren, sa hun.

Lovlig streik med lovlige virkemidler

– Streiken endte med en frivillig løsning, nå ser vi fremover, sa Anne-Kari Bratten, arbeidslivsdirektør i NAVO. Hun innledet om NAVOs forventninger til Legeforeningen som forhandlingsmotpart.

– Det er svært alvorlig når legene streiker, men det var en lovlig streik som ble gjennomført med helt lovlige virkemidler. Jeg er glad for at samarbeidet mellom Akademikerne helse og NAVO fungerte smertefritt når det gjaldt dispensasjonssøknadene. – Det ble profesjonelt håndtert, sa Bratten.

– Forhandlinger dreier seg om at interesser brytes, og vi bruker veldig mye tid på å forstå vår motpart. Hvor mye bruker dere på å forstå arbeidsgivers rasjonale? spurte Bratten. – Vi trenger å forstå hverandre, men vi trenger ikke å være enige, sa hun.

Tar overlegene først

– For NAVO er og blir Akademikerne helse legene, og uansett kommer vi til å begynne med legene, sa hun. – NAVOs mandat er at vi skal begynne med overlegene og få det til med overlegene først. Dere er kjernen i driften av helseforetakene, dere representerer den aller viktigste kompetansen, og dere er premissgivere. NAVO og helseforetakene venter spent på overlegenes strategi for å bli partnere med ledelsen, sa Bratten. Hun sa at NAVO håper å få til enda mer lokalt, men sa samtidig av dersom leger under spesialisering vil ha sentraliserte løsninger så skal NAVO ikke ta konflikt på det.

– NAVO har fått sitt mandat av helseforetakene, og vi handler ut fra den fullmakten som er etablert av sykehusene. Alle i NAVO er samlet og NAVO mener det sykehusene mener, sa Bratten.

– Jeg hører at dere har en opplevelse av at det er vanskelig å forhandle lokalt, men det er viktig at man forstår motpartens interesser og jobber for å gjøre relasjonene bedre. Når vi har gode og solide relasjoner tåler vi konfrontasjonene bedre, både sentralt og lokalt. Jeg er her for å bygge bro med dere inn i fremtiden og for å gjøre relasjonene bedre, sa hun.

– Nå må vi finne ut hvordan legeavtalene skal se ut fremover. Vi må vise vei gjennom ny handling, og den første prøvesteinen er gruppen som er satt ned for å se på arbeidstiden, sa Bratten.

– Hvis det blir en ny konflikt, så må vi gjøre det bedre. Tillit kan ikke vedtas, det må bygges over tid. NAVO er kommet for å bli, og vi kommer fortsatt til å jobbe for det mandatet og den strategien som helseforetakene vedtar, sa Anne-Kari Bratten.

En utstrakt hånd?

Det kom flere reaksjoner på innlegget. Noen opplevde det slik at NAVO nå kom med en utstrakt hånd, og ønsket å endre seg for å bidra til å løse problemene. – I så fall må man ta i mot denne hånden, ble det sagt. Samtidig ble det også gitt uttrykk for at det er forskjell på ord og handling. NAVOs tidligere forsøk på å skape splittelse både innen Akademikerne helse og innen Legeforeningen ble trukket frem. Slike splittelsesforsøk kan ikke på noen måte aksepteres, mente noen. Invitasjonen til overlegene kunne leses som om NAVO vil fortsette denne taktikken. Bratten ga ikke svar på hvorfor alle forhandlingsforløp trekkes ut i langdrag eller bakgrunnen for at NAVO ikke tok hensyn til Riksmeklingsmannens fremdriftsplan fra juni 2006.

– Forhandlingene skyves ut i tid, tidspunkter flyttes og virker inkonsistent, men vi ønsker ikke mer konflikter enn det som er nødvendig. Det blir derfor en prøvesten for systemet når overlegene skal forhandle lokalt i september i år, var budskapet fra salen.

Forståelse for NAVO

Vi bruker mye tid på å forstå våre forhandlingsmotparter, også NAVO, sa Rune Frøylund, leder for Akademikerne helse. Han tilføyde at dette er en nødvendig del av forhandlingsarbeidet. – Vi ble derfor svært overrasket over at NAVO foreslo og krevde



– Det var god stemning og stort engasjement under tariffkurset. Foto Lise B. Johannessen

endringer av systemet som ville føre til splittelse av Akademikerne. NAVO måtte skjønne at dette bare hadde negativ effekt på å oppnå et godt forhandlingsforløp, sa han. Frøyland har i en årrekke vært forhandlingsleder overfor en rekke forhandlingsmotparter, men ikke opplevd liknende utfordringer som innenfor NAVO-området.

Da NAVO etter at vi skulle vært ferdige med de sentrale forhandlingene utfordret legene ved omlegging av arbeidstid og stilte krav om at alle lokale tvister måtte løses, var det igjen en umulig forhandlingssituasjon, sa Frøyland.

– Vi opplevde at NAVO hadde som mål å utsette forhandlingene i høst og å skape splittelse under forhandlingene, men oppnådde det motsatte: et styrket fellesskap og samhold vedtok å bryte med NAVO 20.12. 2006. Enheten er blitt mye mer sammen-sveiset sa han.

– Det kommer nye utfordringer i 2007, når vi skal forhandle en ny hovedavtale. Det kan bli komplisert med denne holdningen fra NAVO, sa Frøyland og stilte spørsmålet: Hvorfor stopper NAVO forhandlingene og skifter forhandlingsledelse en måned etter at Akademikerne har levert første krav. Hvorfor presenterer NAVO et tilbud som de i dialoger med oss har fått klar melding om at vi vil avvise og som det dermed er uklokt å komme med i et forhandlingsløp dersom dette skal gå bra? NAVO sier de lytter på oss og vil forstå hvor vårt ståsted er, men deres tilbud reflekterer ikke dette og er ikke løsningsorienterte. Og hvorfor går NAVO ut i media etter en mekling som er taushetsbelagt, med påstander om hva legen krevde i lønnsstillegg – påstander som er helt ukjent for oss?

– Legeforeningens politikk er i samsvar med Akademikernes vedtatte lønnspolitikk, sa Frøyland. Allikevel er det en opposisjon som ikke skal overses, og som hele tiden utfordrer graden av sentral lønnsdannelse. Akademikerne helse posisjonerer seg slik at et bud kommer tidlig og med flest mulig fellesinteresser.

– Akademikerne og Legeforeningen tok denne gang ansvar for å holde progresjonen oppe og for å rydde av veien forhold som ikke hører hjemme i forhandlinger. Det var nødvendig å sette ned foten, sa han.



Anne-Kari Bratten og Rune Frøyland hadde mye å snakke om. Foto Lise B. Johannessen



Anne Kjersti Befring

streiken og støtten og kraften fra folk som var ute i streik.

Stø kurs og ryddighet

Legeforeningens varemerke i forhandlinger skal være ryddighet, kvalitet og løsningsorientering, sa forhandlingsdirektøren i Legeforeningen, Anne Kjersti Befring. Innenfor NAVO-området har vi utfordringer av en annen karakter enn det vi opplever innenfor alle andre forhandlingsarenaer. Vi har brukt mye tid på å analysere situasjonen og utfordringene mellom NAVO og Legeforeningen/Akademikerne helse fra 2004. Vi ser et mønster som skjer under forhandlingene. De utsettes, stanses og det trekkes inn andre elementer enn det som hører hjemme i forhandlingene. Er det virkelig helseforetakene som ber om at disse skal brukes? Begge parter bør stille spørsmål ved om denne formen for forhandlinger tjener helseforetakenes og helse-tjenestens interesser, sa Befring.

– Vi mener det er i helseforetakenes interesser at det gjøres noe med forhandlings-systemet og om hvordan systemet det forvaltes sentralt og lokalt, sa hun.

– Et komplekst avtaleverk stiller store krav til begge parter, både under forhandlinger og i forbindelse med bruken av avtalene. Vi ønsker å gi våre forhandlingsmotparter – også NAVO – nødvendig forut-sigbarhet. De skal gis mulighet til å forut-beregne oss, slik vi forutberegner dem. Vi ønsker ikke å bruke overrumpling og press, noe som virker forstyrrende for mulighe-tene for god dialog. God dialog må baseres på likeverd, gjensidighet og med respekt for hverandres synspunkter og muligheter. Vi har begge våre oppdragsgivere. Profesjonali-tet, ideologi og metoder er viktigere enn personlige relasjoner, sa Anne Kjersti Befring.

– Når forhandlinger dras ut i tid uten dialog blir vi tvunget inn i en posisjon der ett av målene blir å holde prosessen i gang og foreningene samlet. Når partene starter på et urealistisk nivå, tar det tid for å komme til kjernen av utfordringene. Risikoen for fastlåste posisjoner og brudd øker betydelig med slike strategier. Vårt mål er å komme i god dialog og konstruktive dis-kusjoner uten tidlige låsninger

– Forhandlinger dreier seg om brytninger mellom interessenmønstre. Spørsmålet er hvordan partene forholder seg til dette. Gode forhandlinger og utvikling av avtale-

– Resultatet etter meklingen er akseptabelt, men det var riktig å gå i streik. Spilleregler skal følges og tidsfrister skal holdes, fastslo Rune Frøyland. Han takket overlegene for den enorme støtten som ble vist under

verket som styringsinstrument, må baseres på at løfter holdes og at forutsetninger følges, understreker Befring. Partene bør bruke til på å uteske muligheter og dialog. Når det blir behov for sikring på alle kanter, erstattes dialogen av formalisme og statiske løsninger. Gir dette grunnlag for utvikling? God avtaleforvaltning bidrar til at uenighet tåles og kan løses før det oppstår fastlåste konflikter, sier hun.

Medvirkning og fagfølelse

Legeforeningens mål i NAVO-området er gode arbeidsforhold i sykehus, sa Torunn Janbu, Legeforeningens president.

– Ryddige avtaleforhold og arbeidsgivere og arbeidstakere som forholder seg til de avtaler som er inngått og jobber mot samme mål, danner grunnlaget for at vi sammen kan skape en trygg og god spesialisthelsetjeneste, skape merverdi og ivareta gjensidige behov i sykehus. Akademikere er viktige premissleverandører for utviklingen av sykehus. Det betyr at vi må ha en arbeidsgiverpolitikk basert på involvering, reell medvirkning og fagfølelse. Lønnspolitikken er delt slik den har vært fra starten av helseforetaksreformen, sentral og lokal lønnsdannelse. Begge parter må vise at forutsetningene for lokal lønnsutvikling faktisk er tilstede.



Siri Tau Ursin

– Vi har veldig god innsikt i foretakenes virkelighet, sa Siri Tru Ursin, leder for Overlegeforeningen. – Samarbeidet med Ynger legers forening var det aller beste med forhandlingene, og viktig for å kunne

stå sammen som en samlet Legeforening. I tillegg fikk vi et tilfredsstillende resultat. Det at streik også er et våpen for oss og de mange positive tilbakemeldingene gjorde også inntrykk, sa hun.

Legeforeningen er en dyktig og kompetent forhandlingsorganisasjon som jeg er stolt av å være del av, sa Knut Aarbakke, forhandlingskoordinator i Legeforeningen. Det faller på sin egen urimelighet å hevde at Legeforeningen er vanskelig. Legeforeningen får helt andre tilbakemeldinger fra de mange andre forhandlingsmotparter. NAVO skiller seg ut.

– I 2007 starter arbeidet med revisjon av hovedavtalen. Målet må være å lage et robust forhandlingsystem med kjente spilleregler. sa Knut Aarbakke.

Lise B. Johannessen

lise.berit.johannessen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk