

Overlegene drøftet total lønnsmodeller

Overlegeforeningen hadde samlet sine fremste tillitsvalgte til tariffkurs hvor total lønnsmodeller og erfaringer med slike modeller var blant temaene.

Det var en erfaren gruppe overleger som drøftet ulike modeller.

Olaug Villanger, hovedtillitsvalgt ved Rikshospitalet, spurte hvorfor foretakene ønsker total lønn? – Ofte er det foretaket som ønsker dette ved at det gir forutsigbarhet og på en måte er det en vinn-vinn situasjon for begge parter, sa hun. Hun trakk frem at total lønnsmodeller definerer oppgaver og lønn, men ikke arbeidstid. – Vi som jobber på gulvet har en arbeidstid som er regulert. Vår arbeidsplan viser vår tilstedeværelse. Poenget er at vi har gått bort fra overtidslister, vi har avtalt individuell lønn og vaktklasser. Det er fordeler og ulemper i vårt system, sa hun.

Ifølge Villanger er enkelthet en stor fordel; det er oversiktlig for begge parter. Det eneste som er uforutsett er vaktansvar. Det er lett å forstå på lønnslippen hva som er lønn. Det er et demokratisk system. Alle på vekten har samme lønn for selve vekten, men ulik total lønn, mente hun. Hun trakk frem at arbeidstakerne ser at det ikke er noe poeng å jobbe mest mulig, og at det er et skjæringspunkt når det kan bli for mye. Legene har lett for å jobbe for mye.

Som ulemper trakk hun frem at det er arbeidskrevende for tillitsvalgte å forhandle vaktklasser på klinikknivå. – Det blir mange oppgaver på få tillitsvalgte. Dette krever skolerte tillitsvalgte, sa Villanger, og la til at det også er utfordrende for tillitsvalgte dersom det ikke er vilje i lokale forhandlinger til å overholde det som partene er blitt enige om. En annen utfordring er at når legen går ut av vaktssystemet, beholder man den individuelle lønnen og mister vaktlønnen. Hun konkluderte med at de har tapt lønsmessig i forhold til A2 i sentrale oppgjør. – Modellen forutsetter en annen holdning fra arbeidsgiver. Den krever nye oppfølging fra ledelsen, sa hun.

Mange fordeler med total lønn

– Flere arbeidsgiverne sier at total lønnsmodeller gir økt stabilitet, er lette å administrere og forutsigbare, sa Spekters Anne-Kari Bratten. Hun benyttet anledningen til å takke for gode prosesser under hovedavtaleforhandlingene. Innledningsvis fastslo hun at Spekter vil at de sosiale bestemmelser skal være like for alle ansatte i foretakene. – Lønnsystemer må være transparente, lette å forstå, oppfattes som rettferdige, enkle å administrere og tilpasset den enkelte arbeidstakergruppe. Når det gjelder total lønnsmodeller, må også slike være gjenstand for jevnlig justeringer begge



Olaug Villanger og Øyvind Watne snakket om total lønnsmodeller. Foto Ellen Juul Andersen

veier, avhengig av om det har skjedd endringer i arbeidstakeren situasjon, sa hun. Bratten fremholdt at disse avtalene må være juridisk helt korrekte, slik at begge parter har trygghet for at det ikke er ulovlig eller tariffstridig. De sosiale bestemmelser må likeledes garanteres også i en total lønnsmodell.

Bratten problematiserte hva som er en total lønnsmodell. – I dag har noen en total lønnsmodell, noen har enkelte elementer i tillegg, andre har andre kombinasjonsløsninger. Hvordan skal lønnen i total lønnsmodell reguleres? I dag er det 11 helseforetak hvor det er avtaler om total lønn, og totalt 817 individuelle avtaler, hvorav Rikshospitalet alene har 670 avtaler, sa hun.

Delte erfaringer

Psykiater Øyvind Watne fra Førde fortalte om sine erfaringer med innføring av total lønn, både sett fra tillitsvalgsiden og fra avdelingsoverlegesiden.

– Noen forutsetninger må gjelde for total lønn, sa han. – Vi har avtalt et fast antall vakter i året, og vi dekker også inn vakter for hverandre. Vi har ikke definert arbeidstid, men har kjernetid på hverdager, og vi dekker vakter ved sykdom og ferier og kurs. Vi har en kollektivavtale mellom overleger på psykiatrisk poliklinikk. Alle har samme lønn, og vi har ikke plass til unnasluntnere, sa han og la til det ikke er noe problem der, men at en slik avtale krever at alle yter sin skjerv. Han oppsummerte utbyttet ved at de ikke har hatt innleide vikarer. – Vi opplever en kø av personer som ønsker å jobbe hos oss. Vi fyller

ikke ut timelister og masse registeropplysninger, og vi opplever ingen klager på lønn, sa han. Et spørsmål som har vært reist er om det er for dyrt? – Nepe, mente Watne. – Hadde vi kjørt et vanlig opplegg, ville det kanskje ha kostet mer. Jeg vil hevde at vi har en genuin fast lønnsavtale og at den fungerer godt for ansatte og arbeidsgiver, sa han.

Bred og god kunnskap

Kursets annen del var viet interne forhold i overlegegruppen hva angår det fremtidige lønnsoppgjør. Bård Lilleeng, visepresident i Legeforeningen og nestleder i Overlegeforeningen, innledet til en strategidebatt om vårens forhandlinger foran en rutiner gruppe tillitsvalgte. Arne Refsum, leder i Overlegeforeningen, tok bl.a. opp vaktbelastning og vernebestemmelser, arbeidsmiljølovens bestemmelser, vernebestemmelsene i A2 og adgang til lokal avtalefrihet. Han ga et tydelig signal om at foreningen har erfaringer med tillitsvalgte som er godt skodd til de forhandlingene som skal finne sted.

– Diskusjonen her har ikke gitt så klare føringer, men sterke signaler på enkelte, viktige områder sa han.

– Mange av oss har vært med siden 2002 og fulgt disse prosessene. Vi har nå bred og god kunnskap om sterke og svake sider ved forhandlingene som står foran oss, og dette er en fordel, fremholdt en av deltakerne.

Ellen Juul Andersen

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