

Göran Edbom, förhandlingsdelegationens ordförande:

## AT-satsningen en viktig framgång

– I år har vi fått en annan typ av avtal än vi är vana vid. Tidigare har vi varit bundna av procentsatsen i avtalen. Nu kommer vi att vara mer styrda av skrivningarna i avtalet.

**Det säger Göran Edbom, ordförande i Läkarförbundets förhandlingsdelegation, som anser att satsningen på AT-läkarnas ingångslöner är en viktig framgång som kommer att gynna rekryteringen och verksamheten.**

Det viktiga i avtalet är att insatser för produktivitet, effektivitet och kvalitet ska styra löneutvecklingen.

– Detta är en klar framgång för oss. Det ligger i linje med vårt yrkande. Lönebildningen ska gagna patienten, verksamheten och läkarlönerna. Det viktiga är kopplingen till patientnyttan. Målet är att lönen ska utnyttjas så att patienterna får bättre sjukvård, säger Göran Edbom.

Han menar att dessa tankegångar snabbt får ett bra genomslag på vissa håll medan det kommer att ta mer tid på andra.

– Där avtalet används för att stimulera verksamhetsutvecklingen kommer det att bli bra resultat och därmed bra exempel. Det kan också skapa ett rekryteringstryck.

Arbetsgivarna har aldrig ifrågasatt vem det är som ska operera. Däremot har arbetsgivarna varit mer njuuga i fråga om att erkänna läkarkårens betydelse i förändringsarbetet.



– Detta är en klar framgång för oss. Det ligger i linje med vårt yrkande, säger Göran Edbom.

– Ibland verkar de glömma bort att sjukvård är en kunskapsintensiv verksamhet som ständigt kräver omprövning, säger Göran Edbom. I det arbetet är läkaren mycket viktig. Om läkaren inte medverkar i det arbetet händer inget.

I den här frågan, läkarkårens betydelse för verksamheten, menar Göran Edbom att man nu möter en annan attityd än tidigare från arbetsgivarens sida.

Till detta kommer frågan om läkar-tillgång, bristen på läkare börjar bli allt tydligare. Båda dessa faktorer kan på ett tydligt sätt kopplas till skrivningarna i årets avtal och som ett resultat ge ett bättre löneutfall.

Göran Edbom menar att ett ökat professionellt inflytande kommer att gynna sjukvården, som i alltför hög grad styrs av sjukvårdsamatörism.

– När man själv får ta ansvar blir man mer benägen att finna nya lösningar, anser Göran Edbom. Det finns redan ett ökat intresse att diskutera vårdens innehåll och utveckling.

### AT-satsningen viktig

En viktig del i årets avtal är satsningen på AT-läkarnas ingångslöner. Det är en satsning som förbundet enhälligt ställt sig bakom och drivit hårt i förhandlingarna med arbetsgivarna.

– Satsningen på ingångslönen behövs för rekryteringen av unga individer till läkaryrket. Vill man att unga människor ska satsa på ett akademiskt yrke måste det också betala sig, säger Eva Nilsson Bågenholm, ordförande för yngreläkarföreningen, Sylf.

Hon anser att årets avtal är ett tydligt skifte i synen på lönebildningen. Man lämnar nu definitivt tiden då de centrala påslagen var de viktigaste för att istället tillämpa lokal lönebildning med individuell lönesättning. Kvar i tariff finns nu bara AT- och en mindre grupp ST-läkare.

– På sikt blir det bra att slippa central styrning. Problemet är övergången när medlemmarna fortfarande förväntar sig att få centrala garantier. Men nu får var och en större inflytande över den egna lönen. Det kommer att innebära bättre löneutveckling för hela kåren.

– Om det visar sig att detta avtal inte får genomslag på de individuellt lönesatta underläkarna finns det stor risk att många väljer andra vägar än den än den traditionella läkarkarriären, anser Eva Nilsson Bågenholm.

– Det är rätt att satsa på AT-läkarnas

ingångslöner, säger överläkarföreningens ordförande Bernhard Grewin. Det ställde ÖF upp på från början, eftersom det är viktigt för rekryteringen. Det är viktigt att AT-läkarnas lön är i paritet med deras arbetsinsats, ansvar och kompetens. Storleken på AT-satsningen är också rätt och i god relation med det utfall som kan förväntas för specialistläkarkollektivet.

### Fungerande lönebildning

– Men det viktigaste är ett väl fungerande löneavtal. Den stora avtalsframgången är att vi tagit ett stort steg mot ett bättre fungerande löneavtal. Det är en förutsättning för bättre fungerande lokal lönebildning.

– Jag har förståelse för den som tycker att det garanterade utfallet inte är tillräckligt högt, men jag ser möjligheterna i avtalet – inte minst för sjukhusspecialisterna.

Bernhard Grewin påpekar att arbetsgivaren kan använda lönebildningsinstrumentet som ett incitament att få med läkarna i arbetet med att förändra och förbättra verksamheten.

– Eftersom vi nu tar ytterligare ett stort steg mot en utvecklad lokal lönebildning så behövs det naturligtvis både information och utbildning, säger Bernhard Grewin.

Det är centralstyrelsen väl medveten om. Samtidigt som centralstyrelsen beslutade att skriva på det nya avtalet beslutade man också om en utbildnings-satsning med syfte att få det nya avtalet att fungera optimalt på det lokala planet.

Bernhard Grewin påpekar att det kompetensavtal som slöts samtidigt med löneavtalet även kan få betydelse för löneutvecklingen. I detta avtal pekas på sambandet mellan verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och löneutveckling.

– Rätt använt lokalt kan det vara ett betydelsefullt komplement, eftersom det talar för att högre kompetens ger bättre verksamhet och därför måste ge bättre lön.

Han är också nöjd med det nya pensionsavtalet, som han anser kommer att fungera bra och har en god utvecklingspotential.

– Pensionsavtalet innehåller möjligheter att i kommande avtalsrörelser se till att landstingsanställdas pensioner kommer i paritet med privatanställdas pensioner, säger Bernhard Grewin.

Kristina Johnson