

Stockholms läns landsting vill diktera läkarlönerna

Varför vill Stockholms läns landsting inte följa det nya läkaravtalet och tillämpa principen om individuell löneförhandling? Intresse finns däremot på den privata sidan och i de bolagiserade sjukhusen. Vilka slutsatser ska vi dra av detta? undrar läkarföreningens företrädare.

THOMAS FLODIN
ordförande

LARS VESTERSKÖLD
1:e vice ordförande

DAGA BYFORS
2:e vice ordförande, samtliga i Stockholms läkarförening

■ När det nya läkaravtalet sjösattes förra året var en av de stora nyheterna att läkarna själva skulle kunna förhandla sin lön i den årliga lönerrevisionen. Detta var visserligen en s k alternativmodell i överenskommelsen, dvs som huvudregel skulle revisionen fortfarande föras på traditionellt sätt som kollektiv förhandling, men den marknadsfördes av både Landstingsförbundet och Läkarförbundet som den ordning som skulle komma att gälla framöver.

Individuella lönesamtal i centrum

Detta framgår t ex mycket tydligt av Läkarförbundets skrift Din Lön (2001). Här kan man under rubriken Lokal löneöversyn läsa att »utvecklingen går nu snabbt i riktning mot att lönen kommer att bestämmas vid individuella samtal, så kallade lönesamtal, mellan den enskilde läkaren och dennes chef«. Dessa samtal definieras som »det viktigaste inslaget i den individuella löneutvecklingen«. Lönesamtalen skall ses som »ett årligt återkommande inslag i din successiva löneutveckling«.

Förbundets ståndpunkt sammanfattas i följande mening, som för säkerhets skull är återgiven i fetstil i skriften så att budskapet inte skall gå förlorat: »Lönediskussionerna mellan den enskilde läkaren och chefen blir därmed det viktigaste inslaget i den individuella löneutvecklingen.«

Lönesättnings teori och praktik

Så var det således tänkt i löneteoriernas idylliska och konfliktfria värld. Hur blev det då i verkligheten? Det blev i många fall naturligtvis annorlunda. Helt annorlunda. Ett utmärkt exempel är Stockholms läns landsting. Där har vi på läkarföreningens initiativ fört förhand-

lingar med en administrativ nivå som kallas Landstingskontoret Personal och som företräder all den verksamhet i landstinget som fortfarande drivs i traditionell förvaltningsform.

Syftet med dessa förhandlingar var att inom några verksamheter på försök införa den alternativa förhandlingsmodellen och således ge den enskilde läkaren reell förhandlingsrätt, motsvarande den som läkarföreningen haft. Syftet från vår sida var att vinna erfarenhet för att sedan kunna gå vidare och kanske mer generellt införa det alternativa, individuella systemet.

Policyprogram till ingen nytta

Inför förhandlingarna hade Stockholms läkarförening tagit fram ett ambitiöst och omfattande policyprogram där vi bl a beskrev på vilket sätt läkarföreningen skulle garantera läkarkollektivet en acceptabel löneutveckling, hur föreningen skulle stödja medlemmarna inför och under deras enskilda förhandling, vilka krav som kunde ställas på arbetsgivarens förhandlare vad gäller utbildning och delegation, på vilket sätt lönesamtalen borde föras, vad som skulle ske om man inte kom överens i den enskilda förhandlingen, hur lönestatistiken skulle användas, på vilket sätt arbetsgivaren skulle presentera sin analys av lönebildden inom sitt område, etc.

Så var det således tänkt i löneteoriernas idylliska och konfliktfria värld. Hur blev det då i verkligheten? Det blev i många fall naturligtvis annorlunda.

Allt detta arbete med att försöka överföra avtalets möjligheter till välfungerande praktik visade sig snabbt vara onödigt. Vi möttes nämligen av förhandlare från landstinget som absolut inte ville ge läkaren någon reell förhandlingsrätt. Tvärtom ville landstinget att läkaren i ett lönesamtal med sin chef skulle låta sig nöja med att chefen helt enkelt ensidigt skulle meddela den nya lönen.

Landstinget ville således ersätta ett system där två jämbördiga parter i en förhandling kommer överens om lönerna med ett system där läkaren skulle infinna sig på chefens rum och med mössan i hand få sig meddelad den nya lönen.

Självklart sa Stockholms läkarförening nej till detta »erbjudande«. Årets förhandlingar för Stockholms läns landstings förvaltningsdrivna verksamheter kommer därför att föras på sedvanligt sätt.

Undantag på privata och bolagssidan

Nu finns det undantag för detta. Även i Stockholm finns det nämligen arbetsgivare med intresse för att låta enskilda läkare realförhandla individuellt i lönerrevisionerna. Sådana förhandlingar kommer redan i år att föras på minst en klinik på Huddinge Universitetssjukhus AB och inom vissa delar av Kvalita-koncernens primärvård. Läkarna på Ersta sjukhus kommer att kunna förhandla individuellt nästa år liksom sannolikt åtminstone en del av kollegerna på Danderyds sjukhus AB och Södersjukhuset AB. Ytterligare fler exempel kan komma, eftersom förhandlingar fortfarande pågår med en del mindre arbetsgivare om övergång till alternativmodellen.

Vilken slutsats skall dras?

Ser ni mönstret? Inom privat verksamhet och inom de bolagiserade sjukhusen finns, liksom hos Stockholms läkarförening, ett intresse för de nya idéerna och man är där beredda att ge läkarna en reell förhandlingsrätt. Företrädarna för den söndervittrande monopolarbetsgivaren står emellertid med tomma händer och tycker att läkarna skall nöja sig med att man får den nya lönen meddelad.

Vilken slutsats skall dras av detta? •

*

Stockholms läns landsting har fått kopia av inlägget med möjlighet att svara i ett kommande nummer.

red ➤