

Bra med individuell lön!

Förbättrade lönevillkor är en av de viktigaste frågorna för ett fackförbund, så även för Läkarförbundet. Fram till mitten av 1980-talet omfattades alla läkare av centralt reglerade lönenivåer, beroende på befattning och ålder. Därefter har lönebildningen blivit alltmer individualiserad. ST-läkarnas tariffer togs bort för sju år sedan, och i år har de sista tarifferna för



Eva Nilsson Bågenholm
1:e vice ordförande
Läkarförbundet

AT-läkarna avvecklats. Även i övriga samhället har trenden gått mot individuella löner.

I dagarna har Läkarförbundet presenterat lönestatistik för 2003, och vi har också sammanställt löneutvecklingen för läkare de senaste tio åren.

Man noterar en gynnsam utveckling för läkarkåren, vilket till viss del kan tillskrivas ett lönebildningssystem som är rätt i tiden. Nästa år kommer en ny avtalsrörelse för Läkarförbundet, och vi har redan startat diskussionen om hur vi vill att avtalet då ska se ut.

Lön är en viktig fråga för medlemmarna, och för att efterhöra deras åsikter gjorde vi en medlemsundersökning i vintras. Tydligt var att medlemmarna gärna vill delge sina synpunkter, svarsfrekvensen var hög och många intressanta synpunkter kom fram. Det individuella lönesystemet har starkt stöd i kåren – mer än 80 procent stödjer det.

Man kan dock notera skillnader inom kåren, starkast stöd ger yngre läkare och chefer medan de mest tveksamma är distriktsläkarna.

För att det individuella lönesystemet ska fungera bra krävs att parterna känner till den lönepolitik och de kriterier som ligger till grund för löneökningar.

De faktorer som ska premieras måste vara väl förankrade, och det är viktigt att arbetsgivarna kommunicerar lönepolitiken med sina anställda. Annars riskerar baksidan med individuell lönebildning att bli framträdande, dvs avundsjukan, vilket innebär att ingen blir nöjd.

Läkarförbundet och lokala läkarföreningen har en fortsatt viktig funktion för att höja läkarnas löner. Arbetet med att utveckla lönebildningen är på god väg, men det finns mycket kvar att göra avseende implementering.

Saco har nyligen presenterat en undersökning om livslöner för akademiker. Ur den kan mycket intressanta uppgifter hämtas, bl a visar det sig att läkarutbildningen är den akademiska utbildning som lönar sig bäst i Sverige, och läkarna har högst nettolivslön jämfört med andra akademiker.

Lönestatistiken visar att ST-läkarna varit de stora vinnarna under de senaste tio åren. Om man bryter ned till de senaste tre åren så är distriktsläkarna vinnare. I ett dynamiskt individuellt lönesystem är det viktigt med ganska stor lönespridning där grupperna ska fungera som draghjälp åt varandra.

Men då krävs att olika grupper är vinnare olika år. En oroväckande tendens är att överläkare och specialister haft en förhållandevis dålig löneutveckling under hela den senaste tioårsperioden. Det krävs nu krafttag för att lyfta de grupper som innehar den största medicinska kompetensen!

Man kan i lönestatistiken notera ganska små löneskillnader inom en specialitet men desto större mellan specialiteterna. Det är på sikt bra om det finns skillnader mellan specialiteterna, men det är definitivt ett problem om det alltid är kvinnodominerade specialiteter som hamnar i botten. Vi ska aldrig acceptera lönediskriminering.

Läkarförbundet kommer under hösten att påbörja arbetet med att ta fram ett yrkande till nästa års avtal. Vi kommer att använda oss av de synpunkter vi fått in från medlemsenkäten tillsammans med den kunskap som finns i våra delöreningar för att vi ska få ett så bra centralt avtal som möjligt.

Avtalet från 2001 säger att lönen ska premiera bidrag till verksamheten samt stimulera till förbättringar i produktivitet och kvalitet. Läkarkåren bidrar i allra högsta grad till att utveckla sjukvården, och det ska naturligtvis synas i lönekuvertet!

eva.nb@swipnet.se

Så långt näsan räcker

|| Huvudledaren denna vecka tydliggör hur principen om individuella och lokalt förhandlade löner slagit igenom på bred front. Både arbetsgivare och löntagare har insett att en lönebildning som tar hänsyn till både individuella förutsättningar och lokala förhållanden bidrar till såväl en effektiv produktion som mer nöjda medarbetare.

Det är bakgrunden till att Läkarför-



Uno Käärik
politisk redaktör
Läkartidningen

bundet i förhandlingarna med Landstingsförbundet successivt byggt ut det individuella lönesystemet, baserat på en någorlunda gemensam grundsyn om fördelarna. Det sista steget togs när AT-tarifferna försvann vid årsskiftet.

Lite förvånad blir man därför onekligen när landets största huvudman – Stockholmslandstinget – tycks ha helt egna tankar om detta och föreslår en ny AT-tariff för periodens första 18 månader. Man anser tydligen – till skillnad från sin egen paraplyorganisation – att tariffer alltså är den bästa lönesättningsprincipen.

Eller också handlar det – som tyvärr alltför ofta i sådana sammanhang – om snålhetens (nedskärningsprogrammets) tillgrumlade perspektiv som gör att man inte ser längre än näsan räcker. Läs mer på nyhetsplats, sidan 1256!

uno.kaarik@lakartidningen.se

Men vi i kåren måste vara noggranna med att det är inte status det handlar om, utan andra faktorer.

Eva Nilsson Bågenholm, som anser att det kan vara motiverat med löneskillnader mellan specialiteterna.

Läs mer om löner på sidan 1256.