

Läkarförbundet vill veta medlemmars inställning till lönepolitik

En tredjedel av de landstingsanställda sjuksköterskorna förhandlar numera själva direkt med sin chef. Nu undersöker Läkarförbundet om också deras medlemmar vill gå mot en sådan helt individuell förhandlingsordning eller om förhandlingar via det lokala facket är en lagom decentraliseringsnivå för läkarna.

■ I förra veckan skickade Läkarförbundet ut en enkät till drygt 1 700 slumpmässigt utvalda medlemmar. Syftet är att i god tid inför avtalsrörelsen 2005 få medlemmarnas synpunkter på förbundets lönepolitik. Initiativet till medlemsundersökningen kommer från förbundets förhandlingsdelegation där Eva Nilsson Bågenholm är ordförande.

– På senare år har det gått från centralt till lokalt och individuellt i lönebildningen, nu vill vi veta om vi ska fortsätta åt det hållet, eller om vi har hamnat lagom i decentraliseringen.

Hon säger att medlemmarnas åsikter har stor tyngd och att de ska vägas samman med de fackliga företrädarnas syn på lönebildningen.

Vårdförbundet har så att säga börjat i andra änden. Först förändrade de lönebildningssystemet i avtalen med arbetsgivarna från år 2000, sedan gjorde de en

medlemsundersökning. Avtalet med Kommunförbundet innebär att löneförhandlingar direkt mellan arbetstagaren och närmsta chef är huvudspåret, medan systemet är mer frivilligt för de landstingsanställda. Hittills har häften av medlemmarna i kommunerna och en tredjedel av de landstingsanställda anammat den helt individuella förhandlingsordningen.

Enligt den undersökning som Vårdförbundet gjort bland såväl »vanliga» medlemmar, förtroendevalda och chefer ställde samtliga tillfrågade sig positiva till den nya processen, och föredrar den klart framför att de lokalt förtroendevalda förhandlar för hela kollektiv.

– Ända sedan vi gick över till individuell lönesättning har vi känt att man egentligen inte kan sätta lön på högre nivå än arbetsplatsen, säger Eva Fernvall, ordförande i Vårdförbundet.

Hon säger att det är svårt att se någon direkt effekt på lönenivåerna. Ändå tror hon att medlemmarna är mer nöjda nu eftersom det blir tydligare vad som av Vårdförbundets gör lönenivån och att ordförande Eva den baseras på vad Fernvall. den enskilda bidrar med i verksamheten.

– När de förtroendevalda förhandlar sina kollegers lön med arbetsgivaren blir det lätt facket som får ansvaret för löner-

na och även missnöjet med dem. Det är en omöjlig situation, arbetsgivaren slipper lindrigt undan ansvaret, säger Eva Fernvall.

Vårdförbundet och Landstingsförbundet är överens om att fortsätta driva och utveckla linjen med enskilda lönesamtal som bas för lönebildningen. Men arbetsgivaren måste också vara på det klara med att arbetstagaren får förhandla med en chef som har ett tydligt chefsuppdrag, som har förutsättningar och formellt mandat att sätta lön.

Vårdförbundets undersökning visar att när det nya systemet inte har kommit igång är det ofta just chefens mandat som är otydligt. Och ibland kan det vara så, att arbetsgivarparten sitter och väntar på att Vårdförbundet ska komma med kriterier för vad som ska rendera mer pengar i lönekuvertet.

Läkarförbundets enkät innehåller också frågor om arbetstid och framförallt arbete under akuttid. Förutom den skriftliga enkäten ska 40 slumpvis utvalda medlemmar djupintervjuas i samma ämnen.

Sara Hedbäck

Bättre löneutveckling för sjuksköterskor

■ Sjuksköterskor har haft bättre löneutveckling än såväl läkare som andra yrkesgrupper inom vården och annorstädes de senaste tjugo åren. Men från slutet av 1990-talet har läkarna knappt in på sjuksköterskorna och mellan åren 1999 och 2002 låg distriktsläkarna i topp med en procentuell löneökning på 6,4 procent per år.

Det framkommer i en undersökning som bland annat Lars Calmfors, professor i internationell ekonomi, gjort på uppdrag av Landstingsförbundet.

Författarna förklarar hela periodens löneutveckling för sjuksköterskor bland annat med att utbildningen förlängdes, ökad efterfrågan på mer kvalificerad arbetskraft i vården samt brist på sjuksköterskor. Under lågkonjunkturen i början på 1990-talet syns dock att de vårdanställdas löner utvecklades sämre än för t ex ingenjörer och verkstadsarbetare.

Från och med år 2000 löneförhandlade stora grupper av sjuksköterskorna

själva sina löner (se artikel ovan), men det syns inte i statistiken, utan den årliga löneutvecklingen var 5,4 procent såväl 1996 till 1998 som de följande tre åren.

Ytterligare en förklaring som ges är att individuella löner för såväl sjuksköterskor som läkare infördes 1989. En lönebildning med tyngdpunkt på den lokala nivån medför, enligt författarna, en ökad möjlighet för landstingen att med löner konkurrera om den tillgängliga arbetskraften. Detta stämmer inte helt med

läkarnas förutsättning, eftersom de enligt författarna alltid har varit en så stark grupp att arbetsgivaren inte kunnat utnyttja marknadskrafterna.

Kulmen på löneökningarna inföll just perioden efter det att den individuella lönesystemet infördes, 1989–1991, där efter dök löneutvecklingsnivåerna för samtliga grupper.

Sara Hedbäck

sara.hedback@lakartidningen.se

Genomsnittliga procentuella löneökningar per år

Löntagar-grupp	1981–2002	1989–1991	1992–1995	1999–2002
Överläkare	5,1	7,2	2,3	4,8
Distriktsläkare	5,2	6,2	1,9	6,4
Sjuksköterskor	6,3	8,6	2,0	5,4
Civilingenjörer	5,5	6,9	4,1	4,6

Siffrorna kommer från Lars Calmfors och Katarina Richardsons studie Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner, som ges ut av Landstingsförbundet.