

Tillitsvalgte overleger på tariffkurs

Evaluering av lønnsoppgjøret 2008 og visjoner for lønnsoppgjøret for 2009 var blant temaene under Overlegeforeningens tariffkonferanse i januar.

– Samling gir innflytelse, og mitt mål har vært å samle Legeforeningen og Akademi-kerne om felles mål, sa president i Legeforeningen, Torunn Janbu til overlegene. Hun roste de tillitsvalgte for deres innsats i lønnsoppgjørene, og understreket at det at man har klart å stå samlet, har avverget «angrep» på viktige saker og bidratt til å sette politisk dagsorden. F.eks. har man fått et eget forhandlingssystem for sykehusene. Hun understreket at årets mellomoppgjør også ville bli påvirket av andre prosesser, som bl.a. samhandlingsreformen. – Dette vil være med på å påvirke situasjonen i sykehusene, sa hun. – Oppgjøret har økonomiske aspekter, men det gjennomføres også i en helsepolitisk setting som vil påvirke oppgjøret, påpekte presidenten.



Deltakerne fikk også et kurs i retorikk og deltok i gruppearbeid om temaet. Foto Edith Stenberg

Dialog er fremtiden

– Jeg er glad for at det er et godt klima mellom overlegene og de yngre legene, at vi har gode relasjoner og at det er stor takhøyde i foreningen, sa Hege Gjessing, leder for Yngre legers forening. Hun understreket betydningen av god dialog, både internt og mot myndighetene. – Det er spesielle tider i sykehusene og 2009 kommer til å være et år preget av omstillinger, sa hun. – Det strammes inn, samtidig som det bygges opp, og det er flere slitne og litt frustrerte leger. Samtidig kan vi få til mer, rent faglig sett, sa hun. – Vi har ett felles mål, nemlig å skape bedre sykehus for pasienter og ansatte, understreket hun.

Tilfreds med forhandlingsresultatet

– Vi er tilfredse med oppgjøret, og syntes vi kom frem til et fornuftig resultat, sa Tom Guldhav, foretakstillitsvalgt ved Helse Førde. Han ga et innblikk i de lokale forhandlingene ved helseforetaket. – Vi var en liten samkjørt delegasjon bestående av foretakstillitsvalgte for Overlegeforeningen og Yngre legers forening, og vi har jobbet med å bygge gode relasjoner til motparten gjennom årene. Det fører til et godt forhandlingsklima og bedre resultater, sa han.

Olaug Villanger, foretakstillitsvalgt for overlegene ved Rikshospitalet, sa at de ved årets lønnsoppgjør valgte å prioritere vaktlønn siden den har vært uforandret fra 2002. Hennes inntrykk er at foretaket ønsker lokale forhandlinger samt å bruke en stor andel av oppgjøret til individuell fordeling. Klinikkviss fordeling av lønnsmidlene skjer på foretaksnivå, men den videre fordeling til hver enkelt skjer med drøfting mellom

lokal tillitsvalgt og klinikkjef. Problemer med fordeling av lokal fremforhandlet pott er derfor at en del av oppgjøret flyttes fra forhandling til videre drøfting i klinikken, noe som fordrer at man strekker seg langt for å oppnå enighet, ikke at arbeidsgiver bruker styringsrett ved uenighet. Hun fortalte at prosessene tar for lang tid og er svært ressurskrevende for begge parter. Fordelen med systemet er at det gir mulighet for å redusere ubegrunnede forskjeller forutsatt at partene er enige om det. Hun konkluderte med at modellen forutsetter en samarbeidende holdning fra arbeidsgiver, og at den krever nøye oppfølging både fra ledelsen og foretakstillitsvalgte.

Krevende streik

– Det er vanskelig å vurdere langtidseffekten av streiken, men det er et greit klima ved sykehuset i dag, sa Per Drottning, hovedtillitsvalgt for overlegene ved Lovisenberg Diakonale Sykehus. Drottning som også var streikeleder under streiken ved sykehuset høsten 2008, orienterte om bakgrunnen for streiken og trakk frem noen viktige erfaringer. – Streiken ble langvarig, og det var store utfordringer i å holde motivasjonen oppe blant de streikende som også ble stengt ute fra selve sykehuset, sa han. – Medlemmene hadde et stort informasjonsbehov, og vi burde nok ha latt noen ressurspersoner blitt igjen i sykehuset, mente han.

Streiken, som var en Akademikerstreik, rammet først og fremst ortopedisk avdeling, som er elektiv. – Ortopedene følte nok at de ble brukt som en spydspiss, og flere av de

streikende ortopedene var også over 60 år. Men det var nødvendig å unngå tvungen lønnsnemnd, og streiken rammet derfor i all hovedsak elektiv virksomhet, sa han. Drottning fortalte at de fikk mye støtte fra forbi-passerende, pasienter og kolleger. – Samtidig opplevde vi etter hvert stor slitasje på de streikende, og samhold og solidaritet ble stadig vanskeligere å få til, sa han.

Omstillinger

Hanne Gillebo-Blom i Forhandlings- og helsevernsavdelingen i Legeforeningen orienterte om problemstillinger som oppstår ved omorganisering og hvilken betydning omorganiseringer har for tillitsvalgtarbeidet fremover. – Det har vært betydelige omstillinger i sykehusene de siste ti år. Mest aktuelt nå er sammenslåing av sykehus som gir nye utfordringer for de tillitsvalgte, sa Gillebo-Blom. Hun viste til veilederen *Deltakelse i omstillingsprosesser* som er gitt ut av Legeforeningen, og sa at denne vil være et godt verktøy til bruk i det videre arbeidet (1). Veilederen gir bl.a. informasjon om formelle rammer, rettigheter og hvordan man som tillitsvalgt kan oppnå innflytelse i dialog med arbeidsgiver.

Lise B. Johannessen

lise.berit.johannessen@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Litteratur

1. Deltakelse i omstillingsprosesser. Oslo: Den norske legeforening, 2008.