
Sentrale, lokale eller individuelle lønnsforhandlinger?

KORRESPONDANSER

TROND HOLM

Vi er inne i en stemningsbølge som sier at lokale lønnsforhandlinger skal være så givende for sykehusleger. Jeg vil nevne tre blant mange problemstillinger som sier det motsatte:

- – Et sykehus har to overleger i en bestemt fagkrets og skal ansette en tredje pga. stort behov. Denne tredje er eneste søker og forhandler seg frem til 2 – 3 flere lønnstrinn enn kollegene som er der fra før. Disse to er vel etablert med ektefeller i fast jobb, barn i videregående skole og lån på huset. Med hvilke midler kan disse to kjempe for en sannsynlig fortjent lik eller høyere lønn enn den nyansatte?
- – En sykehusledelse vil av ukjent grunn ikke la en overlege være med i det lokale lønnsopprykk, til tross for nødvendig kompetanse og ansiennitet. Hva kan et lite antall kolleger i et lite sykehus gjøre med dette?
- – Det er fire søkere til e...n overlegestilling. Alle er kvalifisert, men det er kvalitetsforskjell på dem. Hvorfor skulle sykehuset velge noen annen enn den som er minst anstrengende for budsjettet? Må søkerne underby hverandre ved lønnsforhandlingen før ansettelse?

Man undres over begrunnelser som skal tale for lokale lønnsforhandlinger, og det er fascinerende lesing når det i Tidsskriftet nr. 9/2000 refereres til konsulentfirmaer og annet om ”lokal lønnsdannelse til samfunnets beste” (1). For oss sykehuslegers del overlates det altså til lokale amatører å agere kontra garvede forhandlere som styres sentralt fra KS, samt å konkurrere med andre yrkesgrupper, begrenset av dårlig fylkeskommunal økonomi. Årsaken til denne stemningsbølge for lokale forhandlinger kan være mangel på klarsyn i begeistringen for noe annet. Og dette annet kan tenkes å være at privat industri for tiden går bra, og IT-virksomheten ekspanderer voldsomt. Fremgangen for hver enkelt bedrift er avhengig av dyktige medarbeidere akkurat der, og mange har såkalt eventyrlige lønninger etter nettopp lokale forhandlinger. Dette er besnærende, men kan ikke overføres til offentlige sykehus med komplekse oppgaver, akutte og elektive, undervisning og annet. Jeg vil ikke gjerne tro at sentrale tillitsvalgte anbefaler lokale forhandlinger for selv å slippe ubehaget.

Det er tvert imot slik at sykehusleger er meget vel egnet for sentrale forhandlinger fordi de er veldefinerte når det gjelder utdanning, kompetanse, ansiennitet, arbeidsoppgaver osv. Det kan ikke være særlig vanskelig å gjennomføre forhandlinger om enhetlige lønssystemer med ”noko attåt” (likeledes sentralt forhandlet) for spesielt vanskelige områder. Nå er vi inne i en situasjon der lønnsforhandlingene som følge av lokaliseringen også er individualisert. Det er ubehagelig, gir dårlig resultat, samfølelsen kan rakne, og man lurer på meningen med medlemskap i en fagforening. Jeg ber om at Legeforeningen bidrar til å avvikle ordningen med lokale lønnsforhandlinger for sykehusleger.

LITTERATUR

1. Nesje SB. Lokal lønnsdannelse til samfunnets beste Tidsskr Nor Lægeforen 2000; 120: 1101.

Publisert: 10. august 2000. Tidsskr Nor Lægeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 5. september 2026.