

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	24. august 2023

Sak 092-2023

Lønnsregulering 2023

Forslag til vedtak:

(Legges frem i møtet)

Hamar, 17. august 2023

Svein I. Gjedrem
styreleder

1. Hva saken gjelder

Styret behandlet oppdaterte retningslinjer for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF i sak 048-2023. De oppdaterte retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF ble godkjent i foretaksmøte i Helse Sør-Øst RHF 13. juni 2023.

Denne saken gir bakgrunn for regulering av lederlønn i Helse Sør-Øst RHF og vil følges opp i møtet med konkret forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2023, i tråd med oppdaterte retningslinjer.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Helse Sør-Øst RHF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

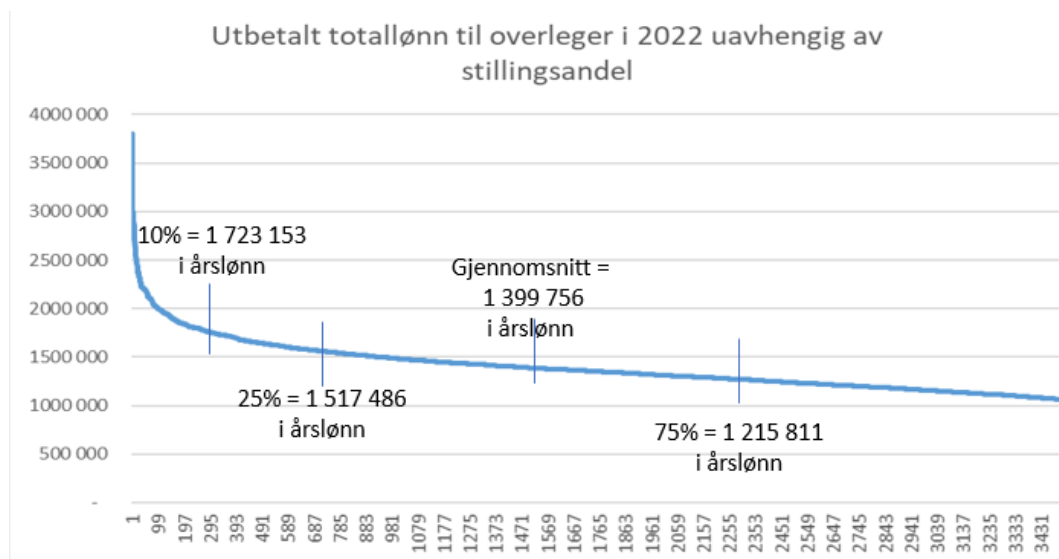
Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og daglig leder skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også se hen til den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får en høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport.

Konkurransedyktige vilkår tilsier at betingelsene for ledende ansatte må stå i forhold til lønnsnivåene og utviklingen som de en leder med rimelighet kan forventes å få. Samtidig bør lønnsforskjellene mellom ledere med noenlunde like ansvarsområder utvikle seg sammenlignbart over tid. Vi har et hierarkisk lederlønnssystem. I utgangspunktet har en leder høyere lønn enn de hun leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Utgangspunktet for fastsettelse av lønnsnivået til ledende ansatte i både det regionale helseforetaket og helseforetakene er inntektsnivået i den gruppen de fleste ledende ansatte rekrutteres fra, som er legegruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper fastsettes lønn i forhold til inntekt til legegruppen.

Leger i helseforetakene tjener med sine tillegg godt. Figur 1 viser utbetalt totallønn til 3 500 overleger i helseforetakene i Helse Sør-Øst i 2022. For å sikre rekruttering og beholde ledere bør lederlønningene i de to øverste sjiktene i helseforetakene og ledere i det regionale helseforetaket hvor tilsvarende kompetanse kreves, være høyere enn den inntekten en leder med legebakgrunn vil oppnå som overlege. Det relevante målet for inntekt er samlet lønn inklusive de ulike tillegg som følger med arbeidet ved sykehus. Et konkurransedyktig nivå for lønnsfastsettelse til ledende ansatte i helseforetakene og det regionale helseforetaket kan derfor være et lønnsnivå som ligger over totallønnen til overlegene på 10-prosentdesilen, dvs. lønnsnivået der 10 % av overlegene tjener mer og 90 % av overlegene tjener mindre. Vi har da tatt høyde for at de aller høyeste inntektene kan være et resultat av legers ekstraordinære arbeidsinntekt for et enkelt år. Vi kan også ha i mente at overleger og

klinikkledere kan ha, og oppfordres til å ta, tilleggsoppdrag ved universiteter. Vår administrerende direktør var klinikkleder ved OUS og professor 2 ved Universitetet i Oslo. Inntekt fra universitetsoppdrag/professor-2 stillinger er ikke en del av lønnsstatistikken som legges frem i denne saken.



Figur 1

Samtidig er en stor andel av landets leger ansatt i helseforetakene. Helseforetakene har derfor mulighet for gjennom forhandlinger å bidra til en balansert utvikling i inntektene til denne gruppen ansatte i forhold til den generelle lønns- og inntektsutviklingen i landet. Inntektsutviklingen for leger i helseforetakene er derfor et egnet ankerfeste for fastsettelsen av lønn til ledende ansatte i helseforetakene og i det regionale helseforetaket.

Det er også viktig å ta hensyn til at lønnsforskjellene mellom de best betalte overlegene, klinikksefene, de administrerende direktørene ved helseforetakene og vår administrerende direktør i utgangspunktet ikke er så høy, jf. oversikt i tabell 1. Det gir mindre mulighet for å legge vekt på kronetillegg på toppen.

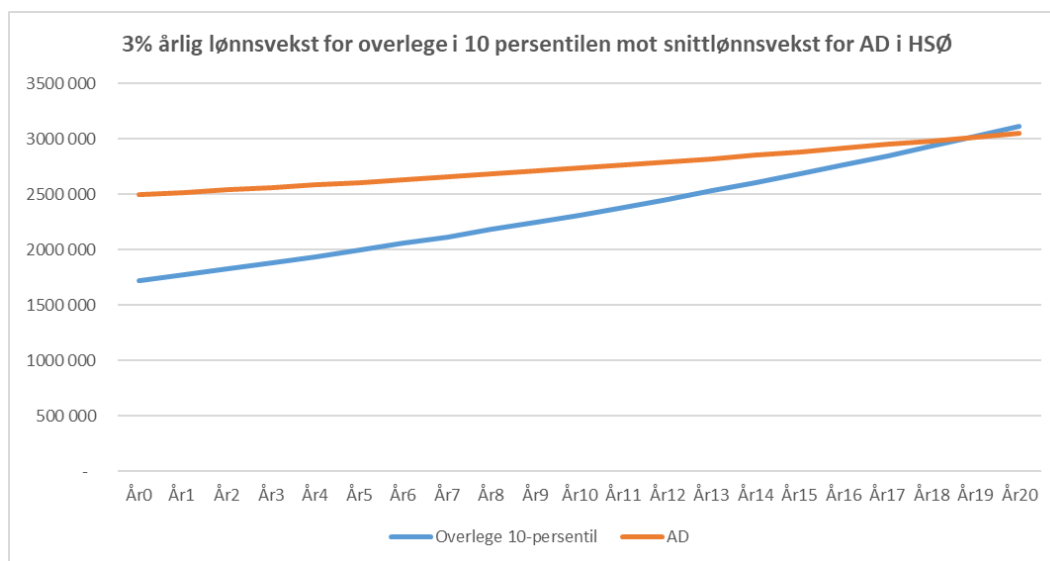
Stilling	Lønn
AD HSØ RHF	2 562 000
AD HF (høyest lønn)	2 293 525
AD HF (lavest lønn)	1 921 185
AD HF (gj.snitt lønn)	2 063 992
Klinikksef OUS (gj.snitt fem best betalte)	2 181 802

Tabell 1 Lønnsnivå AD RHF, AD HF (inkl. ikke Sunnaas sykehus HF, Sykehusapotekene HF og Sykehuspartner HF) og klinikksefer OUS

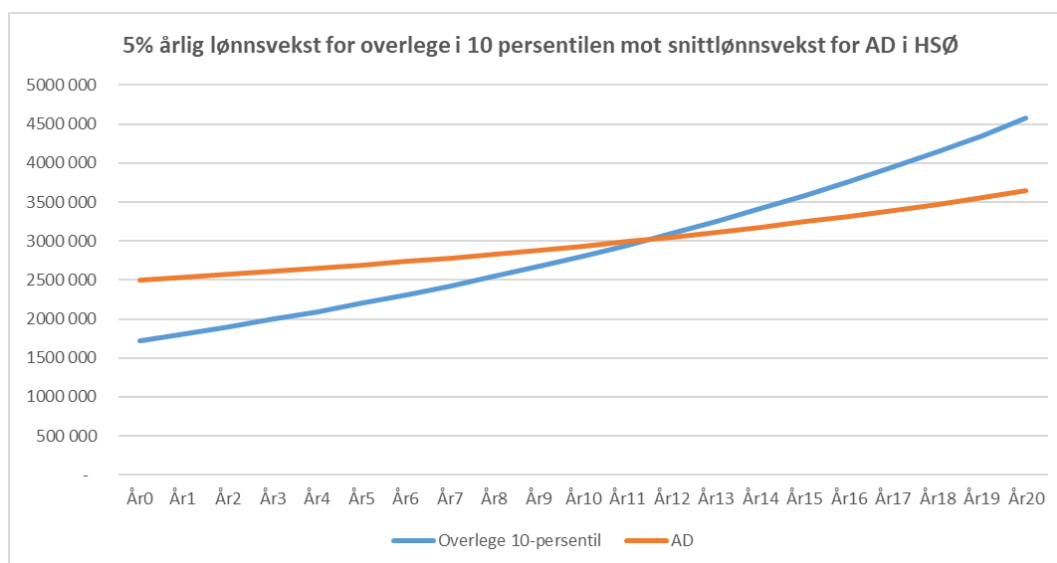
Praksis i Helse Sør-Østs lønnspolitikk har vært prosentvis vekst i lønninger i tråd med den samlede utviklingen i spekterområdet og i tråd med normen fra frontfagene. Like kronetillegg for alle vil asymptotisk føre mot lik lønn for ulikt arbeid.

Legges det til grunn gjennomsnittlig kronetillegg bare for ledende ansatte, vil andre ansatte etter hvert passere ledere i lønn. Figur 2 og 3 viser lønnsutvikling for overleger på 10-prosentdesilen med hhv. 3 % og 5 % årlig lønnsvekst, sammenlignet med lønnsutviklingen for administrerende direktør basert på et gjennomsnittlig årlig kronetillegg i det regionale helseforetaket. Jo høyere inflasjon, desto raskere vil overlegenes lønnsnivå passere administrerende direktør.

Dersom ledende ansatte får et lavere lønnsnivå og begrenset lønnsutvikling sammenlignet med den gruppen mange ledende ansatte rekrutteres fra, vil det ta bort økonomiske insentiver og medføre en risiko for at ledere vil kreve høyere inngangslønn.



Figur 2



Figur 3

3. Styreleders anbefaling

Det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør. Styreleder vil i møtet presentere evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2023.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet knapt kompensere for prisstigningen. Forskjellen i lønn vil derfor ikke øke målt i faste priser (2022-kroner) ved like prosentvise tillegg. Reguleringen begrunnes særskilt i lønnsrapporten for 2023 med utgangspunkt i ovennevnte vurderinger.

Styret legger til grunn at tilsvarende vurderinger gjøres gjeldende ved administrerende direktørs lønnsjusteringer av sin ledergruppe.

Trykte vedlegg:

- Ingen

Utrykte vedlegg:

- Ingen