

# Motion A4

Motionär: SYLF Östra Skåne, SYLF Nordvästra Skåne, SYLF Mellersta Skåne och SYLF Malmö

## Hur kan vi stoppa sjunkande ingångslöner?

Löneökningen i våra avtal med arbetsgivaren har generellt sett legat i nivå med märket, men trots detta ser vi sjunkande reallöner och en sämre löneökningstakt än samhället i stort (se diagram). Om detta inte beror på att vi är dåliga i de kollektiva förhandlingarna måste det då bero på den andra delen av lönebildningen: ingångslön vid nyanställning. Som grupp är vi helt enkelt usla på individuell löneförhandling. Sannolikt främst på grund av regionernas ställning som arbetsgivarkartell, där särskilt underläkare i princip inte har några alternativa arbetsgivare. En lösning är kollektivt förhandlade tarifflöner såsom i till exempel Danmark, men denna lösning är oönskad av vissa då den individuella förhandlingen uteblir.

Det finns dock ett tredje alternativ, en slags kompromiss mellan individuell och kollektiv löneförhandling som man kan yrka på i framtida kollektivavtalsförhandling. Vid nyanställning av AT och ST behålls den individuella löneförhandlingen som idag. Årligen görs dock en översyn av ingångslönerna för dessa positioner och man jämför med ingångslönerna året dessförinnan. Har ingångslönerna ökat med mindre än märket/avtalad lönerrevisionstakt noteras mellanskillnaden. Mellanskillnaden läggs sedan i en särskild pott som vid lönerrevisionen ska tillfalla den medlemskategori vars ingångslöner inte hängt med. Potten fördelas utöver den ordinarie lönerrevisionen och kompenserar på så sätt kollektivet för oskäligt sjunkande ingångslöner.

Exempel: I Region A går ST-läkare in på 50 000 kr i snitt 2024. År 2025 ökar detta till 50 500 kr, en ökning med 1%. Under samma period är löneökningstakten i lönerrevisionerna enligt avtal 2%. Det finns alltså en skillnad på 1 procentenhet eller 500 kr per ST-läkare mellan ingångslönernas ökningstakt och ökningstakten i lönerrevisionen. Nästkommande lönerrevision hamnar även den på 2% enligt avtal. ST-läkare som grupp får utöver de 2% även 500 kr extra per nyanställd ST-läkare till lönepotten som kompensation.

Ovanstående upplägg gör alltså att kollektivet inte kan få lägre löneutveckling än märket. Samtidigt bibehålls individuell löneförhandling, lönespridning och en liten chans att man faktiskt lyckas höja ingångslönerna snabbare än märket. Det utgör alltså inget tak utan enbart ett golv. Historiskt hade underläkarkollektivet varit starkt gynnat av ett liknande upplägg, sannolikt även specialistkollegor på flera håll.

SYLF Östra Skåne, SYLF Nordvästra Skåne, SYLF Mellersta Skåne och SYLF Malmö yrkar därför:

- Att SYLF undersöker hur ingångslönernas utveckling bäst kan regleras i kollektivavtal
- Att SYLF verkar för att ingångslönernas utveckling för AT- och ST-läkare regleras i kollektivavtal

### Centralstyrelsens svar:

Att ingångslönerna för underläkare inte hänger med övriga löner är ett tydligt och viktigt problem att komma till rätta med. Detta är en av de allra viktigaste frågorna att arbeta med för att våra medlemmars löner inte ska fortsätta halka efter utan snarare få möjlighet att komma i kapp. Anledningen till att ingångslönen är så viktig är att den ligger till grund för all löneökning fram till nästa löneförhandling, vilket nästan alltid sker vid en ny tjänst. Att få in ett sätt att undvika fortsatt sjunkande realingångslöner i det centrala avtalet skulle vara en väldigt bra åtgärd. Det finns dock problem med denna lösning. Det gäller att se till att lösningen inte blir en del av problemet. Det kan leda till tarifflöner. Om det är bra eller inte för Sveriges underläkare har SYLF i nuläget ingen uppfattning om. Vi vet att det ofta inte sker någon löneförhandling men med tarifflöner försvinner den möjligheten helt. Det kanske är bättre än det är nu men det kan även låsa den möjligheten för framtiden.

Självklart så instämmer centralstyrelsen i att vi ska undersöka på hur man skulle kunna få in en sådan reglering i det centrala avtalet. Hittar vi ett bra förslag på hur detta kan göras så går vi så klart vidare med att försöka få in det i avtalet. Det finns som tidigare beskrivet en del risker som man måste väga in och det är inte säkert att det framkommer någon bra lösning som överväger riskerna. Att då låsa sig vid att man måste gå vidare och verka för att få in det i det centrala kollektivavtalet skulle vara problematiskt.

#### CENTRALSTYRELSEN FÖRESLÅR DÄRFÖR:

- Att bifalla första att-satsen
- Att avslå andra att-satsen