

Kan jag verkligen begära högre lön än mina mer erfarna ST-kollegor?

När man förhandlar sin ST-lön är det viktigt att förstå att det är just vid anställningstillfället man har chansen att påverka hur lönen kommer se ut under hela ST-perioden. Det är alltså en enda förhandling som avgör ekonomin de närmaste 5 åren, ofta mer än så med bl a föräldraledighet inräknat. Halkar man efter redan från start är chansen att få upp sin lön tyvärr liten. Skälet är att man efter anställning får löneförhöjningar enbart vid de årliga lönerevisionerna. Löneökningstakten via lönerevisionerna är liten och är snarare ett måste för att hänga med i samhällets kostnadsökningar (inflation) och generella löneökningstakt. Under normala tider ökar priserna med runt 2% årligen och lönerna måste öka i minst samma takt för att man inte ska få en lönesänkning i praktiken (räknat i s k reallön). Historiskt har lönerevisionerna gett enbart marginellt mer än inflationen. De årliga lönerevisionerna belönar alltså inte ökande kompetens och erfarenhet, utan bibehåller i princip lönen på samma nivå justerat för inflation. Du hade sannolikt fått samma procentuella löneökning i ett annat jobb där du avstannat i din kompetensutveckling, trots att du som ST-läkare blir markant mer värdefull för din arbetsgivare varje år som går. Vi anser därför att det är rimligt att ha en lönetrappa för ST-läkare, men har än så länge inte fått gehör för detta.

Höjningsutrymmet i lönerevisionerna sätts främst på nationell nivå, på lokal nivå är makten att påverka ringa om inte arbetsgivaren är välvillig. Historiskt är sådan välvilja sällsynt i vår region, vilket speglas i lönestatistiken där enbart 3 av 21 regioner har lägre medianlön för ST-läkare än Region Skåne (partsgemensam lönestatistik 2023).

Då lönerevisionerna knappt påverkar din lön när man tar hänsyn till inflation, är det alltså ingångslönen som är viktigast, både för dig personligen och för kollektivet som helhet. Man ska inte luras att tro att ST-läkare som kommit längre i sin karriär borde ha en högre lön än du som nyanställd, så som arbetsgivaren format systemet finns ingen sådan mekanism. Likväl anförs detta ofta som argument från arbetsgivaren i förhandlingar, förhoppningsvis är du nu klok nog att inte gå i denna fälla. Snarare belönas kliniken och dina kollegor om du som nyanställd får en hög ingångslön då detta kommer leda till en större lönepott att fördela i kommande lönerevisioner.

Det viktigaste inför förhandling är att du tar med dig följande:

- **Går du in på en lön under medellönen för redan anställda ST-läkare så är du underbetald och du kommer sänka lönenivån för ST-läkare som grupp**
- **Om lönerevisionen för det år du anställs inte syns i statistiken än måste du räkna upp lönenivån med förväntat lönepåslag**
- **Kontakta oss i SYLF så hjälper vi dig med ovanstående**

Räkneexempel (överkurs)

För att illustrera vikten av en rimlig ingångslön kommer här några räkneexempel.

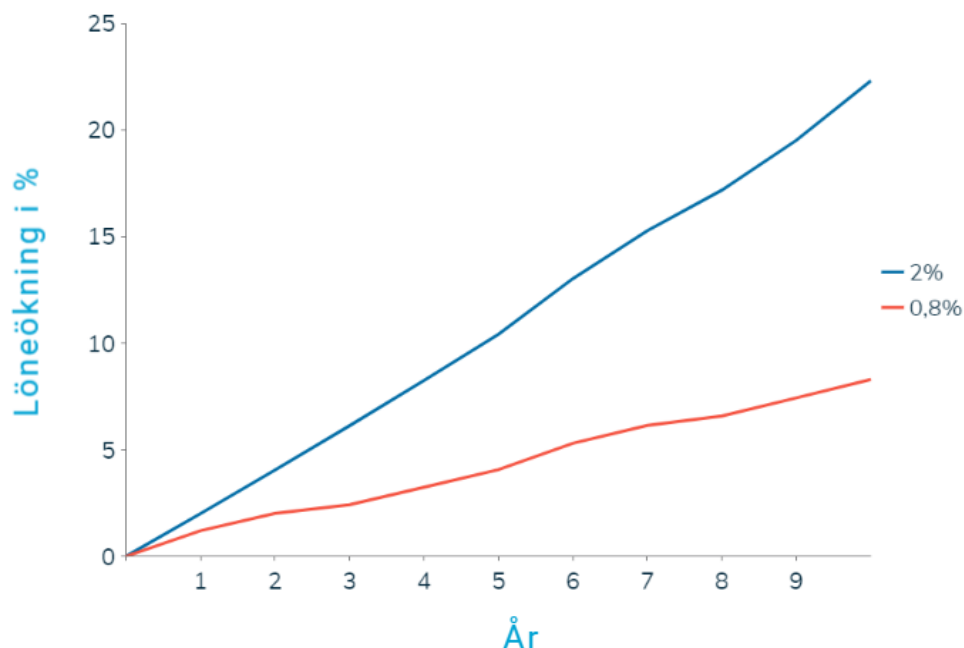
Nedanstående förutsätter att man inte har någon lönetrappa på kliniken, utan att ST-läkares

löner enbart justeras med lönerevisionen årligen. I alla räkneexempel räknas med en lönerevision på 2% årligen för samtliga. I verkligheten skiljer sig procentsatsen från år till år och individ till individ, men på gruppnivå gäller nedanstående principiellt oavsett detta.

Här tänker vi oss att det redan finns en lönespridning sedan tidigare där mer erfarna kollegor tjänar mer, varje år blir en ST-läkare specialist och en annan nyanställs. Man beslutar att nyanställda får ingångslön på 500 kr under den med lägst lön för att "erfarenhet ska löna sig":

	År 1	År 2	År 3	År 4	År 5
ST-läkare 1	43 000 kr				
ST-läkare 2	42 500 kr	43 350 kr			
ST-läkare 3	42 000 kr	42 840 kr	43 697 kr		
ST-läkare 4	41 500 kr	42 330 kr	43 177 kr	44 040 kr	
ST-läkare 5	41 000 kr	41 820 kr	42 656 kr	43 510 kr	44 380 kr
ST-läkare 6		41 320 kr	42 146 kr	42 989 kr	43 849 kr
ST-läkare 7			41 646 kr	42 479 kr	43 329 kr
ST-läkare 8				41 979 kr	42 819 kr
ST-läkare 9					42 319 kr
Medel	42 000 kr	42 332 kr	42 665 kr	43 000 kr	43 339 kr
Årlig ökning gruppnivå		0,79%	0,79%	0,79%	0,79%

Trots att den allmänna löneökningen i samhället och för redan anställda individer ligger på 2% blir här löneökningen för ST-läkarna som grupp ca 0,8%. Man halkar alltså efter i lön på kliniken och över tio år blir skillnaden mellan förväntat och faktiskt utfall stor:



Justerat för inflation hade en sådan struktur inneburit en markant årlig lönesänkning för gruppen.

Här har vi samma initiala lönespridning men nyanställda får i stället klinikens medellön som ingångslön:

	År 1	År 2	År 3	År 4	År 5
ST-läkare 1	43 000 kr				
ST-läkare 2	42 500 kr	43 350 kr			
ST-läkare 3	42 000 kr	42 840 kr	43 697 kr		
ST-läkare 4	41 500 kr	42 330 kr	43 177 kr	44 040 kr	
ST-läkare 5	41 000 kr	41 820 kr	42 656 kr	43 510 kr	44 380 kr
ST-läkare 6		42 585 kr	43 437 kr	44 305 kr	45 192 kr
ST-läkare 7			43 242 kr	44 106 kr	44 989 kr
ST-läkare 8				43 990 kr	44 870 kr
ST-läkare 9					44 858 kr
Medel	42 000 kr	42 585 kr	43 242 kr	43 990 kr	44 858 kr
Årlig ökning gruppnivå		1,39%	1,54%	1,73%	1,97%

Inte heller här kommer ST-kollegiet på kliniken upp till 2% årligen initialt, men det närmar sig över tid. Justerat för inflation går man alltså från lönesänkningar till avstannad löneutveckling, om vi antar att lönerevisionerna matchar inflationstakten.

I nästa exempel försöker man höja lönerna på kliniken och ger 500 kr över medellön som ingångslön (motsvarar 80:e percentilen):

	År 1	År 2	År 3	År 4	År 5
ST-läkare 1	43 000 kr				
ST-läkare 2	42 500 kr	43 350 kr			
ST-läkare 3	42 000 kr	42 840 kr	43 697 kr		
ST-läkare 4	41 500 kr	42 330 kr	43 177 kr	44 040 kr	
ST-läkare 5	41 000 kr	41 820 kr	42 656 kr	43 510 kr	44 380 kr
ST-läkare 6		43 085 kr	43 947 kr	44 826 kr	45 722 kr
ST-läkare 7			43 869 kr	44 747 kr	45 641 kr
ST-läkare 8				44 780 kr	45 676 kr
ST-läkare 9					45 855 kr
Medel	42 000 kr	42 685 kr	43 469 kr	44 380 kr	45 455 kr
Årlig ökning gruppnivå		1,63%	1,84%	2,10%	2,42%

Trots initiativet tar det flera år innan ST-läkarnas lön faktiskt ökar mer än den generella löneökningstakten i samhället, detta på grund av den initiala lönespridningen där man artificiellt "belönat" erfarenhet genom att hålla nyanställdas löner nere.

Slutsatsen blir alltså att det inte finns någon rimlig anledning att ingångslöner för ST-läkare ska vara lägre än lönerna för de som redan arbetar på kliniken, så vida man inte har en lönetrappa med löneökningar utöver revisionen. Går man in på en lön som ligger under

medel motsvarar detta alltså en lönesänkning både för sig själv och kollektivet som helhet. På sikt kommer detta leda till en dålig löneutveckling jämfört med resten av samhället och sannolikt reallönesänkningar.