

# ARBETSRÄTT

Dina rättigheter och skyldigheter  
i Region Norrbotten

**2024**

# ARBETSRÄTT I REGION NORRBOTTEN

*Som en facklig introduktion till arbetslivet har SYLF Norrbotten sammanställt ett urval av de lagar och avtal som styr dina rättigheter och skyldigheter på arbetet, där fokus ligger på vad din arbetstid och lediga tid regleras av.*

Arbetsrätt regleras i olika nivåer och här berörs främst tre utav dem. **Svensk lagstiftning** återfinns på riksdagens hemsida. Utöver lagen så har du som arbetstagare även kollektivavtal som reglerar din anställning. **Kollektivavtal** gäller ovan lagen och är ett resultat av förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. För regionanställda läkare är de viktigaste: Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilagorna Allmänna bestämmelser (AB) och Specialbestämmelser för läkare (SB). Avtalen finns på Svenska Läkarförbundets hemsida under fliken Kollektivavtal. Utöver det finns även **lokala kollektivavtal**. Tänk på att lagar och avtal är färskvaror som kan omförhandlas. Var säker på att det inte finns någon senare version av avtalen än det som anges i häftet. Slutligen, har du frågor, förbättringsförslag, engagemang eller något annat du vill dela med dig av? Hör gärna av dig till oss! Välkommen till SYLF Norrbotten!

## KONTAKT

Instagram: <https://www.instagram.com/sylfnorrbotten/>

Facebook: <https://www.facebook.com/people/SYLF-Norrbotten/100064518769527/>

Mail: [norrbotten@sylf.se](mailto:norrbotten@sylf.se)

Hemsida: <https://slf.se/sylfnorrbotten/>

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

### ORDINARIE ARBETSTID4

Arbetsstidslagen (ATL)4

Arbetstider (Kollektivavtal)4

Ersättning4

Flexibel arbetstid (lokalt avtal)4

Förskjuten arbetstid (AB §23)5

### JOUR OCH BEREDSKAP5

Generellt5

Kontant ersättning6

Ersättning i tid6

### ÖVERTID6

### VILA OCH RAST6

### SEMESTER7

Semesterlagen7

Kollektivavtal (AB)7

Nationaldagen8

### FÖRÄLDRALEDIGHET8

Föräldraledighetslagen och socialförsäkringsbalken, SFB8

Föräldrapenning från Försäkringskassan8

Extra ersättning från kollektivavtal (AB §29)8

### GRAVIDITET9

### SJUKDOM9

Lagen om sjuklön och socialförsäkringsbalken (SFB)9

Sjukdom i kollektivavtal (AB §28)9

### ENSKILD ANGELÄGENHET10

### RÄTTIGHETER FÖR DIG FÖRHANDLADE AV FACKET11

## ORDINARIE ARBETSTID

Läkare har oftast inte skiftarbete utan arbetar ordinarie arbetstid plus ev. jourer/beredskap. Ordinarie arbetstid kan förläggas helgfri **måndag - fredag kl 07 - 21**.

### ARBETSTIDSLAGEN (ATL)

- **Ordinarie arbetstid** omfattar **max 40 h/v** (beräknas som genomsnitt under en 4 v period).
- **Jourtid** får vara **max 48 h under 4v alternativt 50 h under en kalendermånad**.
- **Övertid** får vara **max 48 h/4v alt. 50 h/mån**. Dock högst 200h/år för allmän övertid ("ATL-taket") respektive 150h/år för extra övertid.
  - o Efter AT har vi ett lokalt avtal som tillåter för upp till 300 timmar/år, men också ger mer ersättning om man jobbat för mycket.

### ARBETSTIDER (KOLLEKTIVAVTAL)

- Schema ska meddelas senast 14 dagar före det börjar gälla (AB §13 mom 5).
- Jourpass bör inte schemaläggas i genomsnittligt oftare än vart sjunde dygn under en beräkningsperiod. Det samma gäller beredskapspass med då gäller var femte dygn (SB §13).
- Vid arbete på fridagar skall motsvarande kompensationsledighet för arbetet läggas i så nära anslutning till detta som möjligt (SB §13).

### ERSÄTTNING

Ordinarie arbetstid utbetalas i månadslön för heltidsanställda med tillägg för arbete under obekvämt arbetstid enligt nedan. V.g. se AB §21 för förtydligande om vilka dagar som räknas som *storhelg* respektive *mindre helgdagar*. Observera att OB-tillägg inte fås vid jourarbete, då gäller istället avtal för jourersättning.

#### OB-tillägg

Följande ersättning gäller fr.o.m. 2022-04-01:

<b>A Storhelg</b> (kl 18 dag före storhelg till 07 vardagen efter)	<b>114,10 kr</b>
<b>B Mindre helgdagar</b> (kl 16 före helgdag till 07 efter)	<b>59,50 kr</b>
<b>D Vardagskväll</b> (kl 19-21)	<b>23,10 kr</b>

### FLEXIBEL ARBETSTID (LOKALT AVTAL)

- Din tid som **du bestämmer över**, ex. på flextid "jag gör hellre epikrisen idag än imorgon. Flexsystemet skall ej innebära att totala arbetsbördan ökar. Den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår skall bibehållas. ATL-tid påverkas inte.
- Flexramen är den tid som du får lov att börja och sluta arbeta. Flexramen är en timme före och efter arbetspassets start och två timmar före och efter arbetspassets slut, samt en halvtimme före och efter lunch (max 90 minuter).
- Avstämning görs kvartalsvis. Mer än 40 h minus i flex ger avdrag på 1/165 av månadslönen per timme. Om man har över 40 h plus i flex dras detta bort utan ersättning om man inte bestämmer med sin chef om en annan lösning. Prata alltid med din chef i förväg om du ligger i riskzonen!
- Chefen kan bevilja del- eller heldags flexledighet om det fungerar för verksamheten.

### FÖRSKJUTEN ARBETSTID (AB §23)

Då ordinarie arbetstid kan förläggas till måndag-fredag 07-21 så delar flera verksamheter upp arbetspassen till dag- och kvällspass. Om du får frågan om **schemaändring med mindre än 10 dagars framförhållning** så har du rätt till ersättning för förskjuten arbetstid för de timmar som du skulle ha varit ledig. Förskjuten arbetstid omfattar bara ordinarie arbetstid. Vid byte från t.ex. dag- till kvällspass så fås 32,3 % i lönetillägg eller 19 min ledig tid per arbetad timme, som skulle ha varit fritid. De första två kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

## JOUR OCH BEREDSKAP

Mellan vardagar 21-07 och helger räknas läkares arbetstid som jourtid. Varje arbetad eller bunden timme motsvarar en tid som kan tas ut i ledighet eller i pengar. Ersättningen regleras i kollektivavtalet (SB §22).

**Arbetad tid**, varje påbörjad halvtimme räknas som hel heltimme:

A = vardagar kl 00-07, fredag kl 17 till söndag kl 00	2,0
B = mån - tors kl 21-24, dag före sön-/helgdag 07-13	1,5
C = övrig tid	1,0

### Kort varsel

Ersättning för kort varsel, 24 timmar eller mindre x2,0

### Storhelg

Jul, nyår, påsk, pingst och midsommar. 3,0  
Kort varsel stor helg 5,0

### Bunden tid:

	Högre (07 dag före sön-/helgdag-07 dag efter sön-/helgdag)	Lägre (övrig tid)
Jour	0,5	0,25
Beredskap	0,27 (0,22)	0,16 (0,11)

*Jour* innebär att du måste vara på sjukhuset under hela arbetspasset medan *beredskap* innebär en inställetid till arbetsplatsen. Ersättningen för beredskap är lokalt förhandlat, den angivna siffran är den lokala ersättningen och inom parentes den centralt förhandlade ersättningen.

Ersättningen lördagar, storhelg och kort varsel är lokalt förhandlad.

### GENERELLT

- Arbetad tid under jour och beredskap är övertid i lagens bemärkelse. Sådan arbetad tid och annat övertidsarbete kan dock beräkningsmässigt kvittas mot jourkompensations-ledighet under begränsningsperioden. Uttag av jourkompensationsledighet måste således ske löpande inom begränsningsperioderna för att lagens gränser inte ska överskridas, d.v.s. "ATL-taket" på högst 300 timmar allmän övertid per år (200 timmar för AT-läkare).

### KONTANT ERSÄTTNING

Önskar du kontant *jourkomp* (kompensation för jour och beredskap) gäller följande:

- Varje intjänad jourkomptimme (aktiv och bunden tid) ersätts med **1/137 del av månadslönen**.
- Utöver det ger varje **bundenhetstimme 1/440 av månadslönen**, den kan enbart fås kontant.

### ERSÄTTNING I TID

- Man får spara jourkomp i 12 månader därefter utbetalas den kontant.

## ÖVERTID

- Tid som arbetsgivaren beordrar dig att jobba. Ex "du måste stanna kvar för vi har otillräckligt med personal på akuten". Tiden måste ha beordrats i förväg, annars krävs godkännande av behörig överordnad efteråt. **Chefen bestämmer över övertiden** (till skillnad från flexitid). Övertid får inte planeras in. (AB §20)
- "Allt utöver den ordinarie arbetstidens 40h/v", men maximalt 48 h per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 h under en kalendermånad (ATL). Andra viktiga beräkningsperioder: allmän övertid 200h/år, extra övertid 150 h/år. EU-spärr 416 timmar/år.
- **Enkel övertid:** De första 2 h närmast före och/eller efter ordinarie arbetstid (OBS! Ej efter flexitid). Varje timme ger då 1,5 h ledighet alt. 180% av månadslönen/165. (AB §20)
- **Kvalificerad övertid:** Övrig övertid ger varje övertidstimme 2 h ledighet alt. 240% av månadslönen /165. (AB §20)
- Förskjuten arbetstid eller byte av schema är inte mer- eller övertid. (AB §20)
- Rätt till övertid bestäms individuellt och står med på ditt anställningskontrakt. Det får inte tas bort utan att du har förhandlat om det. (AB §20)
- Krav på registrering av arbetstid enligt ATL11§ (och AFS 1982:17), det gäller även obetald övertid.
- Ofta är det någon annan (bakjour) som i kliniska vardagen beslutar kring övertid, men behöver komma chef till kännedom utifrån skyldighet att planera och leda arbetet.

## VILA OCH RAST

- **Veckovila:** minst **36h sammanhängande ledighet** under varje period om sju dagar. Undantag: minst 24 h vid tillfällig avvikelse. Veckovilan ska om möjligt förläggas till veckoslut. Beredskap är inte veckovila. (AB §13 mom 7)
- **Rast:** avbrott då läkaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen, dvs ingen lön eller arbetstid under måltiden.
- **Måltidsuppehåll:** avbrott då läkaren är skyldig att vara kvar på arbetsplatsen, dvs betald arbetstid. Raster kan bytas mot måltidsuppehåll om raster ej är möjligt under jour/beredskap (SB §13).
- **Paus** (betalt) utöver raster, i dagligt tal ca 5 min per timme.
  
- **Dygnsvila:** under **varje period av 24 timmar** ska **minst 11 timmar** vara sammanhängande vila. Kan dock i undantagsfall kortas till 9 timmar men kompensation ska då ske på nästa vila. (AB §13 mom 8)
  - Undantag från dygnsvilan kan göras så att ett **ordinarie arbetspass och jourpass** kan ligga efter varandra men får då högst uppgå till **totalt 20 timmar**. (SB §13 mom 5)
  - Beredskap räknas inte som arbetad tid och kan därför ligga både före och efter ett ordinarie arbetspass. Aktivt arbetad tid under beredskap räknas om oförutsedd händelse. Kompenserande vila för den aktivt arbetade tiden ska förläggas så snart som möjligt dock inom 14 dagar. Först efter den kompenserande vilan får ytterligare arbete vid oförutsedd händelse ske. Vid beredskap flera dygn i sträck ska den kompenserande vilan ske direkt efter sista beredskapspasset. Inget löneavdrag ska göras för den kompenserande vilan.
- Dygns- och veckoviloregler och dess tolkningar är fortfarande i förändring, inklusive under förhandlingarna 2025. Kolla gärna Läkarförbundets eller fråga fackliga ombud eller medlemmar i SYLF eller SLF om du funderar på vad som gäller just nu.

## SEMESTER

### SEMESTERLAGEN

- Alla helårsanställda har rätt till 25 semesterdagar per år. Minst 4 veckor ska förläggas under en ledighetsperiod under juni-augusti. Minst 2 månader innan ledighetens start skall arbetstagaren informeras.
- Om du blir sjuk under semestern så räknas inte sådana dagar som semesterdagar, om arbetstagaren begär det utan dröjsmål.
- Upp till 30 semesterdagar kan följa med till nästa år. Om ett nytt kontrakt skrivs med arbetsgivaren inom två veckor ska semesterdagarna räknas som under en och samma anställning.

### KOLLEKTIVAVTAL (AB)

- Fr.o.m. året man fyller 40 år har man rätt till 31 semesterdagar och 32 dagar vid 50 års ålder.
- Det ska eftersträvas att arbetstagaren får minst 4 v semester under juni-augusti men denna semesterledighet får efter förhandlingar förläggas även till maj-september.
- Om arbetstagaren som önskat mer sommarledigt ej får mer än 14 dagar ledigt under juni-augusti har arbetstagaren rätt till 2 extra semesterdagar och 5 000 kr i ersättning. Om arbetstagaren endast fått 15-19 dagar under juni-augusti har personen rätt till 1 extra dag och 3 000 kr.
- Det ska eftersträvas att ha en fridag (lördag, söndag eller helgdag) före och efter semesterdagar.
- Arbetstagaren är skyldig att avbryta sin semester om synnerliga skäl finns. Om arbetstagaren är på annan ort ges rimlig ersättning för de extrakostnader som detta kan medföra.

### NATIONALDAGEN

- Om en arbetstagar har fullgjort arbetstid på annandag pingst och 6/6 infaller på en lördag eller söndag ges som kompensation en valfri ledig arbetsdag. Ledigheten kan tas ut efter annandag pingst. (AB §13)

## FÖRÄLDRALEDIGHET

### FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN OCH SOCIALFÖRSÄKRINGSBALKEN, SFB

- Den gravida har rätt till ledighet: minst 7 v ledighet inför och 7 v efter förlossningen.
- Den gravida har rätt till ersättning: föräldrapenning 60 dagar innan beräknad födsel och 29 dagar efter.
- De andre föräldern har rätt till **tio dagars ledighet** i samband med förlossningen. (Tillfällig föräldrapenning, §8)
- Föräldrarna får gemensamt **480 dagar i föräldrapenning**. Maximalt 96 dagar får sparas efter 4 års ålder och inga dagar efter att barnet fyllt 12 år alt. avslutat det femte skolåret.
- Föräldrapenning utgörs av 77,6% av din lön per kalenderdag med ett tak på 10 prisbasbelopp per år. 2024 är 10 prisbasbelopp 525 000 kr. Maxbeloppet blir 77,6% av det, d.v.s. 1209kr/dag.
- De första 120 dagarna av föräldraledigheten är semesterlönegrundande (Semesterlag §17)
- **Hel ledighet:** En förälder har rätt att vara helt ledig tills barnet blir 18 månader. Ledigheten kan tas ut fram till att barnet fyllt 8 år alt. då barnet slutat första skolåret.
  - Arbetstagaren får ta ut hel ledighet de dagar som arbetstagaren begär vid varsel mer än **tre månader i förväg**.
- Föräldrar har rätt till **förkortning av en normal arbetstid** med 12,5%, 25%, 50%, 75% med föräldrapenning för resterande procent.
- Föräldrar har även rätt till **förkortning av en normal arbetstid** med upp till 25% fram till att barnet fyllt 8 år.
- Arbetstiden vid förkortning av normal arbetstid ska förläggas enligt arbetstagarens önskemål så länge det inte orsakar påtaglig störning i verksamheten.

#### FÖRÄLDRAPENNING FRÅN FÖRSÄKRINGSKASSAN

Beräkna din föräldrapenning via Försäkringskassans hemsida "Kassakollen". Utbetalningarna bygger på inkomstuppgifter från din arbetsgivare. Dessa uppgifter innefattar: månadslön, OB-ersättning, jourkomp utbetald i pengar och återkommande mertid/övertid.

#### EXTRA ERSÄTTNING FRÅN KOLLEKTIVAVTAL (AB §29)

Regionen utbetalar två ersättningar utöver Försäkringskassans föräldrapenning. Exempelen nedan är före skatt.

- **Föräldrapenningstillägg:** om du har varit anställd mer än 180 dagar före föräldraledighetens början får du ett tillägg motsvarande 10 % av lönebortfallet. Utbetalas under max 180 dagar per födsel och per förälder, som längst till att barnet är 24 månader.
  1. *Om din månadslön är 54 580 kr blir ditt föräldrapenningstillägg 10 % av det, d.v.s. 5 458 kr.*
- **Föräldralön/utfyllnadslön:** om du varit anställd mer än 180 dagar före föräldraledighetens början och din lön överstiger 83,33 % av prisbasbeloppet (SFB) kan du få föräldralön. Föräldralönen ges max 270 dagar per födsel (ej per förälder) och motsvarar skillnaden mellan högsta beloppet för föräldrapenningen (SFB) och 77,6 % av lönebortfallet, beräknat per kalenderdag. OBS! Om båda föräldrarna arbetar inom regionen kontrollera att ni inte får mer än 270 dagar gemensamt, annars riskerar ni att bli återbetalningsskyldiga.
  2. *Om din lön är 54 580 kr blir 77,6 % av lönebortfallet 42 354 kr*
  3. *Om månaden har 30 dagar motsvara det 1 411,80 kr/kalenderdag*
  4. *Differensen mellan denna 77,6 % av lönebortfallet och maxbeloppet per dag, som är 1 116 kr, är 295,80 kr*
  5. *Föräldralönen blir då 295,80 x 30 = 8 874 kr om månaden har 30 dagar.*

## GRAVIDITET

- **Risicanpassning:** När en arbetstagare tillkännager sin graviditet ska en individuell bedömning genomföras och risker ska åtgärdas. Prata med din chef i första hand. Kontakta oss om ni inte kommer överens.
- Enligt HÖK, bilaga 5 bör arbetsgivaren beakta möjligheten till **jourbefrielse** om den gravida önskar. SKR och Läkarförbundet har kommit överens om att läkare kan få jour- och beredskapsbefrielse de sista 60 dagarna av graviditeten. Läkare kan befrias från nattarbete under hela graviditeten vid läkarintyg som intygar att det är skadligt för säkerhet eller hälsa. Mer information finns hos i AFS 2007:5 och på dina inloggade sidor på slf.se.
- Blivande föräldrar har rätt till **två MVC-besök** om nödvändigt under arbetstid med full lön. (AB §29)

## SJUKDOM

#### LÄGEN OM SJUKLÖN OCH SOCIALFÖRSÄKRINGSBALKEN (SFB)

- Sjuklönen baseras på din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Du får 80 % av din SGI i sjukpenning, om din SGI inte överstiger maxersättningen. Hur din SGI beräknas kan läsas på [forsakringskassan.se](http://forsakringskassan.se).
- **Karensavdrag:** Första sjukdagen dras ett karensavdrag från sjuklönen. Avdraget motsvarar 20% av den genomsnittliga sjuklönen under en vecka. Om man arbetar lika många timmar varje dag blir karensavdraget lika mycket som första dagens sjuklön. Om veckan innehåller olika långa arbetsdagar och man blir sjuk en av dagarna med fler arbetstimmar så kommer karensavdraget att bli mindre än första dagens sjuklön.

#### SJUKDOM I KOLLEKTIVAVTAL (AB §28)

- **Ob-tillägg och jour/beredskapsersättning** som man skulle fått ingår i beräkningen av sjuklön.
- Vid akut sjukdom eller olycksfall har arbetstagaren, om nödvändigt, rätt till ett första läkarbesök under arbetstid med lön.

- Arbetsgivare som kräver intyg på sjukdom ska få det, men ska betala för det läkar-/tandläkarbesök som krävs för intyget.

**För AT-läkare:** Enstaka sjukdoms- eller VAB-dagar ger ej förlängd AT. Men vid en längre oplanerad frånvaro (sjukdom eller VAB) görs en individuell bedömning om det finns behov av att förlänga tjänsten, den beror bl.a. på aktuell placering och dess AT-mål. (Socialstyrelsen)

## ENSKILD ANGELÄGENHET

Arbetstagaren kan få behålla lönen under ledighet för enskilda angelägenheter så som nära anhörigs (familj, svärföräldrar, mor- och farföräldrar mfl.) svåra sjukdom, bortgång, begravning eller bouppteckning. En ledig arbetsdag per ledighetsgrund (AB §32). Vid behov kan även ledighet för upp till två resdagar beviljas.

## RÖRLIGHETSERSÄTTNING

Det finns ett ensidigt arbetsgivarbeslut kring ersättning om man arbetar på en annan ort än ens anställningsort. ST-läkare kan omfattas av rörlighetsersättning endast då ST-läkaren på grund av tydliga verksamhets-/produktionsmässiga skäl bedöms kunna ersätta specialistläkare/överläkare alternativt distriktsläkare.

Om du funderar på vad det innebär för dig, kontakta oss eller din chef.

*Jag är emot fackföreningar.*

*Därför är jag också emot alla förbättringar som har uppnåtts av fackföreningar under gångna år. Jag vill inte ha någon betald semester, ingen sjukledighet, ingen reglerad arbetstid, inga löneförhöjningar, ingen pension, ingen sjukförsäkring, ingen annan social trygghet, ingen övertidsersättning eller skydd mot godtycklig uppsägning. Dessutom avstår jag från alla förbättringar som i framtiden uppnås i fackliga förhandlingar med arbetsgivaren.*

*Källa: okänd*

## RÄTTIGHETER FÖR DIG FÖRHANDLADE AV FACKET

Dina rättigheter är en följd av fackliga förhandlingar. Ett fackförbund är en organisation där anställda inom ett eller inom ett eller flera yrken går ihop för att arbeta för sina rättigheter på jobbet. Lagar är inte anpassade efter verksamhetens eller arbetstagarens förutsättningar utan är lika för alla medborgare. Den svenska modellen består därför av kollektivavtal som kompletterar lagen. Den fördelen och flexibiliteten har bidragit till att fackförbunden är starka i Sverige.

## SVERIGES LÄKARFÖRBUND OCH SYLF

Sveriges läkarförbund (SLF) är en del av Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). Läkarförbundet arbetar med fackliga frågor (anställningsvillkor, arbetsmiljö, löner m.m.) men även professionsfrågor (utbildning, forskning, etik, ledarskap, företagande) och opinionsbildning. Läkarförbundet företräder arbetstagarna vid förhandlingar mot arbetsgivaren på nationell nivå, t.ex. för kollektivavtalen AB, SB och HÖK. Läkarförbundet är uppdelade i flertalet underföreningar.

Under Läkarförbundets paraply finns över 80 föreningar: 25 lokalföreningar, åtta yrkesföreningar och ett sextiototal specialist- och intresseföreningar. Under din läkarkarriär förflyttas medlemskapet mellan Läkarförbundets olika föreningar beroende på var i karriären du befinner dig.

SLF's lokalföreningar är indelade utifrån geografisk placering, t.ex. Norrbottens läkarförening. Det är Norrbottens läkarförenings styrelsemedlemmar som företräder arbetstagarna vid lokala förhandlingar och har slutit de lokala kollektivavtal som finns i detta häfte. Norrbottens läkarförening har även fackligt förtroendevalda som driver frågor och medlemsärenden på klinikerna. **På årsmötet utses kollegiala rådgivare som medlemmar kan kontakta vid behov.**

Vidare är SLF uppdelade i yrkesföreningar, där Sveriges yngre läkares förening (SYLF) och Sjukhusläkarna är två exempel. SYLF är den näst största yrkesföreningen och omfattar läkare från läkarexamen till specialistbevis.

SYLF är alltså en del av Läkarförbundet. För att kunna vara medlem i SYLF måste du vara medlem i Läkarförbundet. Läkarförbundet är alltså själva fackförbundet och paraplyorganisationen som samlar alla läkare oavsett var i karriären man befinner sig.

SYLF är en av yrkesföreningarna och hos oss är du medlem från att du tar läkarexamen tills du är färdig specialist. Vi arbetar för dina rättigheter och påverkar beslutsfattare nationellt och lokalt. Vi finns vid din sida under tiden du vikarierar innan AT, när du är AT-läkare, jobbar som legitimerad läkare, ST- och BT- läkare. SYLF är indelat i 27



lokalföreningar där SYLF Norrbotten driver underläkarnas frågor i vår region, vi finns representerade lokalt för dig oavsett var din arbetsplats är stationerad. Det innebär att vi deltar i samverkansgrupper, arbetsgrupper, rekryteringsprocesser (t.ex. Schysst rekrytering) och förbereder förhandlingsunderlag till Norrbottens läkarförening.

Du är viktig, och vi jobbar konstant med att förbättra förutsättningarna för dig. Trygga läkare ger trygg vård

Andra delföreningar inom SLF är specialitetsföreningar, intresseföreningar och Sveriges läkarförbund student.

## DITT MEDLEMSKAP

Utöver att du som medlem bidrar till att Läkarförbundet får större förhandlingskraft, genom ett stort medlemsantal, så innebär ett medlemskap även möjlighet att kunna påverka den verksamhet vi bedriver. Ditt medlemskap ger dig möjlighet att delta på årsmöte, i styrelsearbete eller som fackligt förtroendevald.

Som medlem får du verktyg som stärker dig i ditt yrkesliv, du får tillgång till såväl juridisk- och arbetsrättslig- som kollegial hjälp (nya medlemmar har sex månaders karens innan rätt till kostnadsfri juridisk hjälp). Som fack- och professionsförbund bevakar vi dina intressen, ger dig stöd när du behöver och förhandlar för dig. Genom ditt medlemskap omfattas du automatiskt av den årliga löneöversynen som Norrbottens läkarförening förhandlar åt sina medlemmar. Utöver det erbjuds även många olika medlemsaktiviteter och medlemsförmåner både på lokal och central nivå.

Tveka inte på att kontakta oss oavsett om det gäller diskrimineringsärenden, kollektivavtal, generella frågor, förbättringsförslag eller en vilja att engagera dig. Vi finns här för varandra!