

SYLF:s politik

Lön

SYLF tycker:

- Löneutvecklingen under anställning ska reflektera ökad kompetens, erfarenhet och ansvar utöver att följa med löneutvecklingen i samhället.
- Lönesättning vid nyanställning ska följa med samhällets löneutveckling.
- Nyanställd underläkare ska som norm gå in på minst medellönen för karriärsteget på enheten.
- Alla läkare ska omfattas av den årliga löneöversynen.
- Fackligt-, forsknings-, utbildnings- eller ledarskapsuppdrag ska anses meriterande och innebära signifikant lönepåslag.
- Läkare med utbildningstjänst som förlängs på grund av fackligt-, forsknings-, utbildnings- eller ledarskapsuppdrag eller när arbetsgivaren inte fullföljer sina åtaganden för att möjliggöra en specialisttjänstgöring ska få lön motsvarande legitimerad läkare eller specialistlön när individen annars skulle ha uppnått tidskravet.
- Legitimerade läkare ska lönesättas i nivå med ST, och icke legitimerad i nivå med AT, oavsett anställningsform.



Inledning

Lön är en avgörande del av arbetsvillkoren för läkare och spelar en central roll för att attrahera och behålla kompetent personal inom svensk sjukvård. Sedan lång tid har läkare innan specialistbevis fått se sina reallöner sjunka. Både lönesättning vid nyanställning och löneutveckling under progressionen genom läkaryrket har halkat efter. En modern och rättvis lönepolitik tar hänsyn till både individens och det reella arbetsmarknadsbehovet. Så ser det tyvärr inte ut idag.

Bakgrund

Lön - En professionsfråga

En rättvis och konkurrenskraftig lön är en förutsättning för att behålla och utveckla en högkvalitativ sjukvård. Arbetsgivarna behöver fokusera på transparens, jämlikhet och utveckling vid lönesättning. Det skapar en hållbar grund för framtidens sjukvård. Alla läkare, oavsett utbildningsnivå eller karriärsteg, ska ha en lön som är skäligen i förhållande till deras arbetsinsats och ansvar.

Koppling mellan lön och kompetensutveckling

Lönen ska reflektera läkarens ansvar och kompetens. Lönekriterier ska vara transparenta. Utfallet av den årliga revisionen ska vara tydligt, förutsägbart samt kopplade till verksamhetens och utbildningstjänstens mål.

Lönetrappor som ligger utanför den årliga löneöversynen, kan vara ett verktyg för att belöna progression under pågående utbildningstjänst. Det är i så fall viktigt att de inte leder till lägre lön vid nyanställning, att det finns tydlighet kring förväntade kompetenssteg och förhandlas mellan lokala parter som ett lokalt kollektivavtal.

Ekonomiskt skydd vid förlängda utbildningstjänster och sidouppdrag

Läkare som tar fackligt-, forsknings eller ledarskapsuppdrag ska kompenseras monetärt för sitt arbete. Uppdrag utöver ordinarie ansvar bör ersättas utifrån omfattning snarare än generella schabloner med lönesättningstak.

Utbildningstjänster med särskild inriktning såsom ledarskaps-ST eller forsknings-AT ska inte vara till ekonomisk nackdel för individen. Underläkaren ska inte heller förlora livslön på grund av fackligt-, forsknings-, eller ledarskapsuppdrag eller när arbetsgivaren inte fullföljer sina åtaganden för att möjliggöra en specialisttjänstgöring.

När det finns risk för att tiden till specialistbevis fördröjs på grund av ovan nämnda orsaker ska utbildningsläkaren få lön motsvarande legitimerad läkare eller specialistlön när individen skulle ha uppnått tidskravet för utbildningstjänsten i fråga

Fokus på jämställdhet och jämlikhet i lön

SYLF arbetar för att motverka systematiska löneskillnader baserade på etnisk tillhörighet, funktionsvariation, kön, ålder, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck samt religion eller trosuppfattning. Lön ska vara individuell och differentierad samtidigt som den ska sättas rättvist och vara jämlik för alla läkare i likvärdiga roller och arbetsuppgifter.

Lönesättning vid tidsbegränsade anställningar ska motsvara lönesättning vid utbildningstjänster

Läkare innan specialistbevis ska som norm inneha en utbildningstjänst för att snabbast möjligt erhålla specialistbevis. Legitimerade läkare ska inte användas som billig arbetskraft utan möjlighet till karriärutveckling. Om annan tjänst ändå förekommer innan formell utbildningstjänst erbjudits ska dessa lönesättas i nivå med aktuell utbildningstjänst.

Medellön ska vara norm vid nyanställning

Läkare innan specialistbevis har haft en betydligt sämre löneutveckling än samhället i stort. Orsaken är multifaktoriell men en stark bidragande faktor är lönesättningen vid nyanställning. Lönespridning har skapats gratis genom att lönen vid nyanställning inte justerats i samma takt som övrig löneutveckling. Det är självklart att lönen vid nyanställning ska revideras upp årligen och på gruppnivå följa med övriga samhället löneutveckling. Nyanställda inom utbildningstjänster ska inte ha lägst lön som norm utan lönesättas mot median- eller medellön. För att kompensera för låga löner vid nyanställning över tid, kräver SYLF en löneåterställning av underläkarlönerna.

Lönerevision ska inte användas för korrigering av felaktigt satta löner

Felaktigt satta löner vid nyanställning leder vanligtvis till större korrigeringar under kommande revisioner. Det missgynnar övriga läkare som är beroende av samma revisionspott. Sådant förfarande främjar inte god prestation. Lönerevisioner ska inte användas för att justera felaktigt satta löner vid nyanställning.

Centrala avtal ger säkerhet

Under flera år har läkare som inte ingår i den årliga löneöversynen i hög grad missgynnats. Regionerna har inte reviderat lönerna för tidsbegränsat anställda i samma grad som tillsvidareanställda. Detta ser vi som mycket problematiskt. Visstidsanställning är i sig en osäkerhetsfaktor och att få följa med i löneutvecklingen i nivå med övriga läkarkåren ska vara en självklarhet. Vi anser därför att alla läkare oavsett anställningsform ska ingå i de årliga revisionerna.

Skapad 2025-04-08
Reviderad 2026-02-19
Fastställd 2026-02-19