2026-06-16

Olika arbetsgivare – olika avtal – olika villkor

I den här artikeln från Moderna Läkare fokuserar vi på kollegor som har valt en annan arbetsgivare än regionerna, vilket vi tycker är positivt, men det finns en del saker att tänka igenom.

När det blir stora rubriker kring att “Det nya läkaravtalet är klart!” menar man oftast det avtal som Läkarförbundet förhandlar med SKR. Därefter sker även en förhandling av villkor lokalt, alltså mellan de enskilda regionerna och Läkarförbundets lokalföreningar. De villkor som förhandlas i det avtalet gäller för de som jobbar i region- eller kommun.

Många tror att det avtalet gäller dig som läkare oavsett var du arbetar, men om du väljer en annan arbetsgivare gäller andra villkor! Vilka villkor det rör sig om beror på arbetsgivaren och förhandlas inte alltid av Läkarförbundet. Det finns specifika statliga avtal om du väljer en statlig tjänst. Väljer du en privat arbetsgivare kompliceras det hela av att det finns olika avtal beroende på vilken arbetsgivarorganisation din arbetsgivare valt att tillhöra. Kolla upp detta innan du skriver på ditt anställningskontrakt, eftersom villkoren skiljer sig åt.

Kollektivavtal

Det allra viktigaste är att du kontrollerar att din arbetsgivare har ett kollektivavtal, vilket inte är självklart att alla har. Små arbetsgivare, som privata vårdcentraler, finns bland de som kanske valt bort att teckna kollektivavtal. De kollektivavtal som gäller i privatsektor är tillsvidareavtal och omförhandlas inte regelbundet. De är även sifferlösa och därmed bestäms inte nivån på lönerevisionen i kollektivavtalet.

Finns ett kollektivt avtal är många av dina villkor redan förhandlade, så som extra lön vid föräldraledighet, övertids- och OB-ersättningar, eventuell jourkomp, pension etc. Avtalen förhandlas regelbundet om, villkoren förändras och då förhandlas även nivån på din årliga lönerevision. Välj därför inte en arbetsgivare utan kollektivavtal!

Sveriges yngre läkares förening

www.sylf.se
kansli@sylf.se
08-790 33 66

Villagatan 5

Eftersom det finns så många olika avtal beroende på arbetsgivare finns inte utrymme för att gå igenom exakt vad som gäller för de olika avtalen, utan vi går översiktligt igenom vad som är bra att kolla upp innan du tar anställningen.

Föräldraledighet

I flera kollektivavtal finns bestämmelser som ger dig rätt till ersättning för en del av den inkomstförlust som uppstår mellan din vanliga lön och din föräldrapenning vid föräldraledighet. Avtalen har oftast en bestämmelse om hur länge man ska ha varit anställd för att få del av förmånen, vilket också skiljer sig åt mellan avtalen. Planerar du att skaffa barn under din anställning kan det innebära stora belopp, så kolla upp att arbetsgivaren ersätter detta i så fall.

Jourkomp

Många ser det som självklart att man som läkare kan ta ut sin arbetade tid som jourkompensation. Exempelvis att varje arbetad timme per helg motsvarar två timmar ledighet som du kan ta ut framöver, eller monetär kompensation för tiden. Flera avtal med privata arbetsgivare har andra ersättningsbestämmelser och flera saknar rätten att ta ut arbetad tid som ledighet. Istället får man kanske 50 % extra på sin grundlön per timme om man arbetar under det som i regionen räknas som jourtid, exempelvis helger och sena kvällar. Vilka tidsperioder som räknas som utanför den ordinarie arbetstiden och genererar extra ersättning skiljer sig också åt. Arbetar du inte jourtid kanske detta inte är så viktigt men har du mycket jourtid kan det skilja sig avsevärt i ersättningsnivåer och eventuell rätt till att ta ut jourkomp.

Övertid

Rätten till övertid förhandlas i kollektivavtalen. I vissa avtal finns även en rätt till ersättning om du förhandlar bort din övertid, exempelvis extra semesterdagar. Flex- och övertid är olika saker. Det är dock extra viktigt att du kontrollerar att du har rätt till övertid om din arbetsgivare saknar flexavtal. Annars riskerar du att varken få ersättning i pengar eller ledighet för de timmar du arbetar utöver din ordinarie arbetstid.

Semester

Den grundläggande rätten till semester finns i semesterlagen och anger minimitid och villkor för din semester. Specifika regler kring exempelvis hur många dagar du har rätt till regleras dock i kollektivavtalen och ger i många fall rätt till fler semesterdagar än i semesterlagen. Det kan också finnas specifika regler kring hur långt innan semestern din arbetsgivare måste godkänna den, så att du exempelvis hinner boka en resa i tid.

Flex

Möjligheten till flextid justeras också i kollektivavtalen. Det finns för- och nackdelar med flextid och den diskussionen omfattar en helt egen artikel, men det är viktigt att du kollar upp vad som passar för dig och vad som gäller för din arbetsplats innan du tar anställning.

Pension

Olika avtalsområden så som statliga och privata har olika tjänstepensionsavtal. Där skiljer det sig åt kring avsatt belopp varje månad, om det även betalas in vid långvarig sjukdom samt hur din anställningstid påverkar din ersättning. De privata arbetsgivarna har oftast tjänstepension via ITP-systemet. Det betyder att du kan byta arbetsgivare inom den privata sektorn och behålla samma tjänstepensionsavtal vilket kan vara fördelaktigt jämfört med en egen pensionslösning som vissa arbetsgivare erbjuder.

Hos vissa privata arbetsgivare utan kollektivavtal sker inga avsättningar till tjänstepension utan du ansvarar själv för att spara till din pension privat med din nettolön. Så även om din lön ser hög ut på pappret kan den ersättning arbetsgivaren betalar för dig vara lägre än motsvarande summa med lön plus pensionsavsättningar.

Kolla upp detta och jämför med villkoren där du jobbar nu innan du byter arbetsgivare.

Sammanfattningsvis finns det en del att hålla koll på när du byter arbetsgivare. Det betyder absolut inte att det är sämre villkor, men det är viktigt för dig att kolla upp vad som kommer att gälla för dig, och vad som passar din livssituation, innan du bestämmer dig för ditt nya arbete.

Text: Erica Lorentzon, tidigare ledamot i SYLF

Moderna Läkare nr 1 - 2025