2026-06-16

Allt du behöver veta om hur din lön sätts

I årets första nummer av Moderna Läkare vill vi fokusera på en het fråga för underläkarna; lön och lönesättning. Hur sätts din lön? Vad innebär revision? När ökar din lön? Dessa frågor ska vi försöka besvara.

En ny tjänst kommer som regel med en ny lön som ska spegla den kompetens tjänsten kräver, de krav som ställs på dig som arbetstagare samt hur löneläget ser ut för tjänsten vid tillsättningen. Hur denna lön sätts kan dock variera.

Tänk på att hålla isär erbjudandet om tjänst från löneförhandlingen. Arbetsgivaren säger först att de vill erbjuda dig tjänsten och därefter ska ni försöka nå en lönenivå som ni båda kan acceptera. Denna förhandling ska vara individuell och baseras på ovanstående faktorer. Före löneförhandlingen är det viktigt att ta reda på lönenivåerna. Vad ligger medianlönen på för den tjänst jag söker? Hur ser det ut på resten av sjukhuset/andra vårdcentraler i närheten? Är lönen satt utifrån årets nivå eller nästa års nivå?

Kom ihåg att löneförhandling inför en ny tjänst är en förhandling som facket inte har någon insyn i alls om medlemmen inte pratar med de förtroendevalda.

Ingångslöner

"Sist in, lägst lön" har många stött på i arbetslivet. Arbetsgivaren motiverar att du ska ha lägst lön på kliniken för att du inte är lika erfaren som de andra och kallar det ingångslön. Problemet med det tanke-sättet blir att nästa år, efter revisionen, kommer din lön i snitt att ha gått upp med det garanterade utfallet, och det kommer alla andra löner också att ha gjort så då ligger du fortsatt sist. Sedan börjar en ny kollega efter dig och får ännu lägre lön, samtidigt som den mest erfarna kollegan blir färdig specialist och därför byter tjänst. Medianlönen för din tjänst har då sjunkit för att arbetsgivaren ständigt tappar personen med högst lön och byter ut mot en med lägre lön, vilket leder till en negativ löneglidning.

Sveriges yngre läkares förening

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

Villagatan 5

Konceptet med ingångslön fungerar enbart när det finns en lönetrappa som inte beror på revisionen, antingen med separata ökningar eller med tariffer. Om arbetsgivaren har en trappa där exempelvis varje- år på ST ger en viss ökning oberoende av revi-sionen, kommer man att kunna ha sist in på lägst lön men annars är det ett mycket effektivt sätt för arbetsgivaren att dra ner lönenivån över tid.

SYLF:s råd och inställning kring lönenivåer är att alla som lägsta nivå ska gå in på median för den tjänst man söker, självklart med målet högre och särskilt med hänvisning till kompetenser såsom forsknings-meriter eller tidigare yrkeserfarenhet. Den individuella lönespridning som SYLF och arbets--givaren eftersträvar ska sedan skapas genom bedömning av prestation i den årliga lönerevisionen, inte genom att alltid omfördela revisionen till exempelvis de som kommit längre i sin ST.

Hur förbereder man sig inför förhandlingen?

Inför förhandlingen gäller det att vara förberedd. Om arbetsgivaren är en offentlig sådan, som faller under offentlighetsprincipen rekommenderas det att begära ut lönelistor från arbetsplatsen du söker. Detta ger de mest korrekta siffrorna. Om det är en privat arbetsgivare rekommenderar vi att du tar kontakt med facklig företrädare på arbetsplatsen, men de har oftast bara tillgång till medlemmars löner. Du kan även jämföra siffror i *SACO Lönesök* via Läkarförbundets hemsida men var vaksam på att den har en viss fördröjning i siffrorna.

Bestäm dig för din målnivå respektive lägsta gräns, vad kan du vara nöjd med samt vilken nivå du kommer att tacka nej till oavsett hur bra tjänsten är i övrigt. Håll dessa nivåer för dig själv!

Nästa steg med löneanspråk kan vara en hel vetenskap, men det vanligaste rådet att om du vet vad lönerna ligger på bör du ge första budet för att sätta ett ankare. Om det däremot är osäkert vad lönenivåerna faktiskt ligger på (exempelvis hos privata arbetsgivare) kan det vara bättre att avvakta ett första bud från arbetsgivaren. När du lägger ett löneanspråk ska det självklart läggas högre än den nivå du är nöjd med, annars har du på förhand gett upp del av ditt förhandlingsutrymme.

Lönerevision

Om din arbetsplats omfattas av ett kollektivavtal reglerar den din rätt till årlig lönerevision. Lönerevisionen är den årliga översyn där arbetsgivaren ska justera lönerna utifrån prestation, kompetens samt de lönekriterier som arbetsplatsen tagit fram. Revisionen är arbetsgivarens möjlighet att styra arbetet i den riktning som man önskar genom att premiera

det arbete som värderas högt och även visa för medarbetare om de inte uppfyller framtagna kriterier. En välfungerande revisionsprocess sträcker sig över hela året och innebär att det arbetsgivaren och medarbetaren diskuterat vid medarbetarsamtalet följs upp vid lönesamtalet och resulterar i budet vid lönerevisionen.

Hur stort revisionsutrymmet ska vara bestäms i de kollektivavtal som tas fram i de centrala och lokala förhandlingarna. Avtalen reglerar den lägsta summan som hela kollektivet ska få, dvs. om årets siffra är 3 % i garanterat utfall ska arbetsgivaren minst lägga ut 3 % i ökningar totalt sett till alla fackligt anslutna medlemmar. Det finns i nuvarande avtal dock ingen individgaranti, men arbetsgivare som vill lägga väldigt låga eller höga ökningar kommer att behöva motivera dessa beslut mycket väl så att misstanke inte väcks om missgynnande.

Revisionen kan ske som en traditionell förhandling där fackliga företrädare förhandlar alla ökningar med arbetsgivaren utifrån de ramar som tagits fram på central nivå. Den kan också ske enligt dialogmodellen, där medarbetaren och chefen förhandlar lönen och facklig företrädare först får se buden när allt är färdigt för att granska eventuella missgynnanden av exempelvis föräldralediga. Viktigt att komma ihåg är att det i slutändan alltid är chefen som sätter lönen och därför också chefen som ska kunna motivera sitt beslut.

Minimilöner

En minimilön är en förhandlad lägsta nivå som lönen för en viss tjänst får läggas på. Det kan vara särskilt fördelaktigt när många personer konkurrerar om tjänster utan att själva ha någon särskild möjlighet att sätta ned foten och säga nej till en arbetsgivare. Då kan det vara bättre att tillsammans som grupp ange var man lägger den lägsta nivån. Nackdelen är att arbetsgivare kan se lägstanivån som ett tak, så det är en avvägning när detta tillför mer än det kostar för gruppen som helhet.

I Sverige finns det just nu väldigt få exempel på minimilöner för läkare, det mest framstående exemplet är AT-trappan i Stockholm, som reglerar lägsta lön för alla examinerade läkare innan legitimation samt hur deras lönenivå justeras både årligen utifrån revisionsförhandlingarna och för den arbetade tiden under varje 12-månadersperiod som personen har genomfört. En minimilön är just en lägstanivå och självklart ska någon som har högre kompetens eller erfarenhet förhandla om en högre lön för att motsvara den kompetensnivån.

Löneökningar utanför revisionen

Det finns specialfall där lönen ökar under pågående tjänst utan att det skett en ny förhandling eller en lönerevision. Flera AT-orter har lönepåslag efter 12 månader och enstaka även efter 18 månader.

På många orter finns dessutom påslag för genomförd halvtidskontroll inom doktorsavhandling samt även vid avklarad disputation. Mycket viktigt här att kontrollera om dessa tillägg följer med vid byte av tjänst, det vanligaste är att påslagen bakas in i lönen och därav riskerar att försvinna i nästa löneförhandling om man inte är vaksam själv.

En korrekt ST-trappa faller också in under det här exemplet. Enstaka arbetsgivare har lönetrappor med fasta löneökningar under pågående ST för antal avklarade år eller avklarade delmål.

Avslutningsvis vill SYLF trycka på följande punkter:

- Håll isär samtalen om tjänst och lön, kontakta och rådfråga lokalfackliga företrädare, dra ut lönelistor inför löneförhandlingen.
- Kom ihåg ditt eget värde och våga stå på dig i förhandlingen.
- Slutligen, när ni är överens, glöm inte att kontrollera lönespecifikation så att det förts in korrekt.

Text: Fredrik Hjärne, ledamot i SYLF

Moderna Läkare nr 1 - 2026