

Västra Götalands läkarförening (VGLF) Sektion Sahlgrenska Universitetssjukhusets (SU) yrkanden inför lönerrevision 2024

Sahlgrenska Universitetssjukhusets läkare arbetar hårt och lojalt med kliniskt arbete, forskning och utbildning. Under årets alla timmar utgör de navet, och har det yttersta medicinska ansvaret, i en högspecialiserad vård som ofta utgör den sista utposten, såväl regionalt som nationellt. Läkare leder vården! Det ingår i vår yrkesroll, oavsett position. Det gör oss oundgängliga för Sveriges största universitetssjukhus.

Under många års tid har den relativa löneutvecklingen för SU:s läkare försämrats avsevärt vilket har lett till att SU har regionens och Sveriges lägsta läkarlöner.

VGLF:s upprepade yrkanden om en fördjupad jämställdhetsanalys av läkarlöner har inte beaktats.

Inför lönerrevision 2024 yrkar VGLF Sektion SU följande:

- **Att SU satsar på att minska gapet mot VGR och betalar ut konkurrenskraftiga löner.**
- **Att lönepositionen för SU:s läkare markant förbättras för att nå riksnivå för läkarlöner.** Det är välkänt att VGR har landets lägsta löner för läkare och SU:s läkare har de lägsta inom VGR. Med de regionala lönesatsningarna som läkarna får ta del av under 2023 och 2024 kommer snittet för VGR:s läkarlöner att närma sig rikssnittet. Men SU ligger fortsatt långt efter övriga förvaltningar i regionen. Sveriges största sjukhus ska inte ha Sveriges lägsta löner. Inte heller ska den arbetsgivare som har som mål att vara landets bästa offentliga arbetsgivare samt Europas ledande universitetssjukhus ha landets lägsta löner.
- **Att budgeterad lönesumma för läkarna vid SU redovisas** inför lönerrevision 2024 med uppdelning per område och verksamhet. Transparens ska råda avseende pott, bordspengar samt för särskilda lönesatsningar 2024 (det vill säga eventuella extrasatsningar samt den regionala lönesatsningen).
- **Att se till att det finns pengar att fördela vid förhandlingsbordet.** Möjligheten att fördela pengar vid sittande förhandling ser olika ut vid de olika områdena. Vid löneförhandling 2023 hanterades det olika från område till område. För att underlätta förhandling ska finansiella medel finnas kvar att fördela vid förhandlingsprocessen.
- **Att särskilda lönesatsningar, såsom verksamhetsbärandepengen, ska utformas partsgemensamt.** VGLF påtalar vikten av tydlighet och transparens i beslut kring extrasatsningar, vars kriterier ska vara kända för medarbetarna. VGLF vill även betona att, inte heller här, får missgynnande ske på grund av exempelvis föräldraledighet, sjukskrivning eller förtroendeuppdrag.

- **Att ingångslönerna räknas upp i enlighet med revisionen och den regionala satsningen.** Läkargruppen ingår 2024 för andra gången i den regionala satsningen med målsättningen att minska skillnaden mellan lönerna i VGR och nationellt. För att inte skapa en situation där en ansenlig del av framtida revisioner används till att justera löner för nyanställda medarbetare som inte ingår i revisionen, är det av största vikt att justera ingångslönerna i enlighet med ett skäligt förväntat utfall från revisionen.
- **Att ST-läkarnas ingångslöner justeras för att nå minst rikssnittet för ST-läkarlöner. Att ST-trappa implementeras i sin helhet efter partsgemensamt arbete.** Löneutvecklingen på SU för läkare under specialisttjänstgöring (ST-läkare) har tidigare skett genom ingångslön vid anställningens början, samt den årliga löneöversynen. Specialisttjänstgöring är målstyrd och det tar i regel fem år innan läkaren kan ansöka om specialistbevis. Inlärningskurvan under dessa år är brant och skillnaden i kompetens, erfarenhet och beslutsfattande mellan en ST-läkare som har arbetat i flera år jämfört med en förstaårs-ST är mycket stor. I nuläget speglar inte löneläget för ST-läkare på SU denna skillnad, där seniora ST-läkare har liknande eller ibland lägre löner än sina nyanställda kollegor.

En ST-lönetrappa, skild från den årliga lönerevisionen, kan bidra till att mer korrekt spegla den skillnad i kompetens och erfarenhet en senior ST-läkare har gentemot en junior kollega. En lönetrappa kan också hjälpa till att skilja ST-läkarens formella kompetens mot prestation, där den senare är menad att avspeglas i lönerevisionen. Att införa en lönetrappa skulle också ha positiv inverkan på kompetensförsörjningen, då en bättre löneutveckling för ST-läkare skulle motivera dem till att stanna i verksamheten som specialistläkare. Vid övergång från ST-läkarförordnande till specialisttjänstgöring ska sedan varje läkare erbjudas en individuell löneförhandling.

- **Att höja befintliga lönetillägg så att de räknas upp i linje med lönerevisionen samt står i paritet med ansvar och arbetsmängd.** Detta gäller just nu särskilt schemaläggare som får dra ett stort och tungt lass i schemaläggning förenlig med nya ATL-regler.
- **Att införa påslag på grundlön för följande uppdrag:**
 - bakjournskompetens: ett sådant tillägg kommer stimulera till att fler tar sig an uppdragen, att kompetens tillvaratas och att en successionsordning säkras. SU:s bakjourer är ofta sista utposten, regionalt och nationellt, men ligger lönemässigt betydligt lägre jämfört med andra läkare regionalt och nationellt.
 - dubbelspecialist.
 - processägarskap.

VGLF/Sektion SU förbehåller sig rätten att inkomma med ytterligare yrkanden.

Styrelsen för VGLF/Sektion SU
genom **Karin Nagy**, vice ordförande