

Lönebildning och avtal i Sverige

Lars Calmfors

Anförande för förtroendevalda i Sveriges Yngre Läkares Förening 16/10-2024

Tack först för inbjudan! Det är en form av återbesök eftersom jag deltog i ett panelsamtal om liknade frågor för något drygt år sedan.

Jag ska kanske börja med att presentera mig själv så ni vet om ni bör lyssna eller inte. Jag är professor emeritus i nationalekonomi från Stockholms universitet och forskar numer främst vid Institutet för Näringslivsforskning.

Jag har sysslat med både det ena och det andra inom mitt ämne och inte minst då med arbetsmarknadsekonomi. Jag är för närvarande ledamot i arbetsmarknadsministerns arbetsmarknadspolitiska råd och i Arbetsförmedlingens vetenskapliga råd.

För några år sedan var jag ordförande i Arbetsmarknadsekonomiska rådet, en expertgrupp som tillsattes av Svenskt Näringsliv, alltså de privata arbetsgivarnas topporganisation, för att göra oberoende analyser av den svenska arbetsmarknaden, särskilt lönebildningen. Det här gjorde vi på ett så oberoende sätt att Svenskt Näringsliv efter tre år lade ner verksamheten. De gillade inte att vi kom till andra slutsatser än dem om hur lönebildningen borde fungera.

Jag har uppfattat det som att jag ska tala om lönebildning och avtal i Sverige som en allmän bakgrund till den situation som ni och era medlemmar befinner sig i.

Jag ska ägna mesta tiden åt det jag kan, nämligen hur avtalssystemet i stort fungerar. Avslutningsvis ska jag också försöka säga något om det jag inte kan så mycket om, alltså er situation.

Kollektivavtalstäckning

Om jag börjar med den allmänna bilden, så bygger lönebildningen i Sverige i huvudsak på kollektivavtal. 88 procent av alla anställda täcks av kollektivavtal. Det är internationellt sett väldigt högt. I offentlig sektor täcks i princip alla anställda av kollektivavtal.

Facklig organisationsgrad

Kollektivavtalstäckningen har i stort sett legat konstant över tid. Det står i kontrast till den fackliga organisationsgraden som minskat över tid från tidigare över 80 procent till idag 68 procent.

Minskningen har skett främst bland arbetare, medan andelen fackligt anslutna bland tjänstemän hållit sig i stort sett konstant efter en nedgång 2006–08. Det betyder att –

tvärtemot vad många kanske tror – så är den fackliga organisationsgraden idag betydligt högre bland tjänstemän än arbetare.

Två synsätt på kollektivavtal

Är det bra med kollektivavtal? Bland ekonomer finns det två diametralt motsatta synsätt. Enligt den ena är fackföreningar ett slags monopol som i kollektivavtal driver upp lönerna för högt på ett sätt som skapar arbetslöshet. Enligt ett motsatt synsätt behövs i stället fack och kollektivavtal för att motverka den marknadsstyrda löneökningen som arbetsgivare annars skulle utnyttja för att hålla tillbaka lönerna.

Sanningen är nog att det ligger något i båda de här synsätten. På vissa delarbetsmarknader och under vissa tidsperioder kan fackliga organisationer driva upp lönerna alltför högt. Till exempel tyder mycket på att höga minimilöner för LO-anslutna inom branscher som hotell och restaurang, detaljhandel och städ minskar sysselsättningen där, vilket är negativt i första hand för många med låg utbildning.

Samtidigt är det troligt att arbetsgivarna lyckats hålla nere lönerna på andra områden som för lärare, undersköterskor, sjuksköterskor och yngre läkare (jag kommer tillbaka till det) så mycket att det går ut över både personalförsörjning och arbetsmotivation.

Ett annat synsätt som man kan ha på kollektivavtal är att de utgör en effektiv metod för att minska transaktionskostnaderna när förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska regleras. Avtalen tillhandahåller så att säga standardiserade paketlösningar för lön, arbetstid, pensioner, uppsägningar och så vidare.

Utan kollektivavtal skulle det här behöva förhandlas fram individuellt och för att skydda löntagarna skulle det då behövas mycket lagstiftning som kanske inte passar enskilda branscher. Då kan det vara en stor fördel att i stället reglera lön och andra arbetsvillkor branschvis. Samtidigt kan kollektivavtal ibland försvåra för enskilda företag eller organisationer att utforma just de lösningar som passar dem bäst.

Industrins märkessättning

Hur fungerar då löneavtalen? Sedan 1997 har vi ett system där industrin sätter det så kallade märket för de avtalade löneökningarna i hela ekonomin. Det betyder att parterna i industrin – i första hand Teknikföretagen och Industriarbetsgivarna på arbetsgiversidan och Unionen

(Sveriges största fackförbund), IF Metall och Sveriges Ingenjörer på löntagarsidan – sluter de första avtalen.

Det spelar stor roll i sammanhanget att de tre ledande facken tillhör olika huvudorganisationer: TCO, LO och Saco.

Industrins avtal ger ett riktmärke som sedan alla andra avtalsområden förutsätts följa i sina avtal. Systemet är inte unikt för Sverige utan också till exempel Danmark och Norge har mycket likartade system och Finland försöker nu införa det.

Utvecklingen mot industrins märkessättning

Varför kom det här systemet till? Det enkla svaret är därför att lönebildningen tidigare fungerade väldigt dåligt. På 1950- och 1960-talen bedrevs avtalsförhandlingarna i Sverige väldigt centraliserat. Då bestämdes löneökningarna i centraliserade förhandlingar mellan huvudorganisationerna LO och SAF (Svenska arbetsgivareföreningen, föregångaren till dagens Svenskt Näringsliv).

Så länge det var fallet låg löneökningarna på en nivå som var förenlig med makroekonomisk stabilitet. Men så var det inte på 1970- och 1980-talen. Då bröt det centraliserade avtalssystemet samman. Privatanställda tjänstemän, offentliganställda och LO-kollektivet i privat sektor började konkurrera med varandra om höga löneökningar. Det blev ett slags allmän huggsexa och ekonomin fastnade i en spiral av prisökningar, löneökningar och devalveringar.

Avtalsförhandlingarna började så småningom att föras allt mer på förbunds- eller branschnivå utan någon form av samordning. I början av 1990-talet drabbades Sverige av en djup ekonomisk kris med väldigt hög arbetslöshet. I kombination med stort tryck från en särskild kriskommission ledde arbetslösheten till att löneökningarna blev mer återhållsamma.

Men så fort arbetslösheten visade en tendens till att falla i mitten av 1990-talet sköt löneökningarna fart igen. Det fick politikerna att börja tala om att inskränka fackets konflikträtt.

Som ett svar på det här slöt parterna i industrin 1997 det som brukar kallas för Industrins samarbetsavtal som just innebar att det var industrin som skulle bestämma ett märke, en norm för de avtalade löneökningarna i hela ekonomin. Det är det system som vi haft sedan dess.

Huvudtankarna bakom industrins märkessättning

Det fanns två huvudtankar bakom det här. Den ena var att industrin är mycket internationellt konkurrensutsatt. Det utgör en begränsning av hur mycket branschen kan höja sina priser och därmed av hur mycket lönerna kan öka. Därmed skulle man få en broms på inflationen.

Det har också fungerat: sedan Industriavtalet slöts har också löneökningarna legat på en mycket lägre nivå än tidigare och därmed också – fram till 2022/23 – inflationen.

Industrimärket

Så här har märket sett ut under olika avtalsperioder: alltså den genomsnittliga årliga avtalade lönekostnadsökningen i industrin. Märket gäller egentligen inte bara löneökningarna utan alla avtalade lönekostnadsökningar; en del kan avse kostnadsökningar till exempel för avsättning till pensioner eller för förkortad arbetstid eller något annat.

Märket har normalt legat under 3 procent i genomsnitt per år. Det blev lite högre under innevarande avtalsperiod, 3,7 procent i genomsnitt per år, som en följd av att löntagarna ville ha någon liten kompensation för förlorad köpkraft till följd av den högre inflationen och därför att det var stora vinstökningar i många exportföretag när de tack vare den internationella inflationen kunde höja sina exportpriser och därför ha råd att betala mer.

Löneökningarna i den svenska ekonomin

De totala löneökningarna har också följt märket väl. Det ser man på den här bilden där de skuggade staplarna visar de centralt avtalade löneökningarna – som ansluter sig väl till märket – och kurvan de totala löneökningarna. De ligger lite högre eftersom det förekommer viss löneglidning eftersom det kan adderas lite extra löneökningar i lokala förhandlingar.

Dessutom är en del centrala avtal sifferlösa, alltså de anger inga siffror för löneökningarna utan lämnar det till lokala förhandlingar. Men skillnaden mellan totala löneökningar och de centralt avtalade är ändå anmärkningsvärt liten.

Att löneökningarna efter 1997 kommit ner på mer ansvarsfulla nivåer beror inte enbart på Industriavtalet. Sverige övergav också de tidigare försöken att upprätthålla en fast växelkurs för kronan och införde ett inflationsmål som Riksbanken fick i uppgift att upprätthålla genom sin

räntepolitik och som uppenbarligen av både arbetsmarknadsparter och hushåll betraktats som trovärdigt, i varje fall på några års sikt.

Huvudtankarna bakom industrins märkessättning (igen)

Den andra huvudtanken bakom industrins märkessättning var att löneökningarna skulle hålla sig på en så låg nivå att industrin och andra utlandskonkurrerande branscher förblir konkurrenskraftiga, alltså att den för internationell konkurrens utsatta sektorn av ekonomin ska vara så stor att vi utan problem kan betala för den import som vi vill ha.

Också det här har lyckats: för bra skulle jag vilja säga. Sedan första hälften av 1990-talet har Sverige haft stora bytesbalansöverskott. Det betyder lite grovt att vi exporterar mycket mer än vi importerar. I år väntas ett överskott på nästan 7 procent av BNP. Det innebär att vi ackumulerar finansiella fordringar på utlandet i den storleksordningen.

Anpassningen till industrimärket

Det är viktigt att påpeka att det här med att alla avtalsområden ska följa industrins märke inte baserar sig på någon lagstiftning. Det har i stället blivit ett slags social norm för avtalsparters beteende där försök till avvikelser så att säga skambeläggs.

Och så är det verkligen. Jag har träffat garvade löneförhandlare som mer eller mindre fallit i gråt när de beskrivit hur de blivit mobbade av sina kollegor i andra fackförbund när de ifrågasatt att industrin ska bestämma märket eller velat avvika från det. Och jag minns hur ordföranden i Handelsns arbetsgivarorganisation för ett antal år sedan blev helt utfrusen av sina arbetsgivarkollegor sedan han slutit ett avtal med Handelsanställdas förbund som låg över märket.

Mekanismer för att upprätthålla industrimärket

Men det finns också ett antal mekanismer som upprätthåller systemet:

- När parterna i industrin sluter avtal också med parter utanför industrin följer de alltid märket.
- Inom offentlig sektor finns olika förhandlingsordningsavtal mellan fack och arbetsgivarorganisationer som stipulerar att man i sina avtal ska följa industrins märke.

- Det finns en intern samordning inom LO där fackförbunden i industrin i stor utsträckning – men inte alltid – lyckats få andra förbund att följa märket.
- Samordningen är ännu hårdare inom Svenskt Näringsliv. Där måste ett särskilt beredningsutskott godkänna alla medlemsförbunds avtal och man tillåter inga avvikelser från märket.
- Slutligen finns det statliga Medlingsinstitutet som ska medla om det uppstår konflikter på arbetsmarknaden. Medlingsinstitutet har inskrivet i sin instruktion att de ska hjälpa till att upprätthålla industrins normerande roll. I praktiken betyder det att institutets medlare aldrig medverkar till avtal över märket.

Årlig löneökning

Som jag visade så har industrins märkessättning varit framgångsrik i att hålla de totala löneökningarna i ekonomin på en sådan nivå att de inte som på 1970- och 1980-talen bidragit till att hålla igång inflationen. Det har varit särskilt tydligt just de senaste åren.

Trots de stora prisökningarna – som berodde på en obalans mellan uppdämd efterfrågan efter pandemin och diverse utbudsproblem när ekonomierna återstartade och förstås i hög grad på energi- och livsmedelsprisökningarna i samband med Ukrainakriget – så blev det bara en liten uppgång i löneökningstakten.

Årlig reallöneökning

Löntagarna accepterade kraftiga reallönesänkningar.

För- och nackdelar med märkessättningen

Det är en väldig kontrast till 1970-talet. Då utsattes vi för liknande inflationsstörningar – till följd av för hög efterfrågan i världsekonomin och sedan stora oljeprisökningar. Men den gången drog de igång stora löneökningar som blev inledningen till nästan två decennier av pris-löne-spiral. Att det inte blev så nu, kan vi nog till stor del tacka industrins märkessättning för.

Men det finns också allvarliga problem med märkessättningen. Det främst är att den låser relativlönerna mellan olika grupper. De centrala avtal som anger siffror för löneökningarna landar i princip alla på samma decimal. Det här innebär att man gör det väldigt svårt för lönebildningen att anpassa sig till att arbetsmarknadsläget kan se väldigt olika ut för olika grupper eller till att man av andra skäl kan vilja ändra lönerelationer, till exempel höja

relativlönerna för yrkesgrupper som traditionellt legat lågt därför att de varit kvinnodominerade.

Om förändringar av relativlönerna inte kan göras i de centrala avtalen, så måste de ske i lokala förhandlingar. De kan avse extra löneökningar utöver de centrala avtalen – det som vi kallar löneglidning – eller alla löneökningar om de centrala avtalen är sifferlösa.

Olika avtalskonstruktioner

Den här bilden visar olika avtalskonstruktioner enligt Medlingsinstitutet. Den vertikala axeln illustrerar hur det totala löneutrymmet – den totala löneökningen som sedan ska fördelas på individer – bestäms på ett lokalt avtalsområde.

Det kan fastställas i det centrala avtalet. Det kan finnas en så kallad stupstock som betyder att det bestäms lokalt om de lokala parterna kommer överens, annars gäller en centralt bestämd siffra. Eller så kan utrymmet bestämmas helt lokalt.

Den horisontella axeln anger hur utrymmet på ett område fördelas mellan individer. Det kan vara fråga om generella påslag för alla i de centrala avtalen, det kan finnas garantier för att alla ska få en viss individuell löneökning i de centrala avtalen eller så kan lönesättningen vara helt individuell.

Avtalskategori 1 är den mest decentraliserade varianten, den som brukar benämnas sifferlösa avtal och förekommer framför allt för tjänstemän i offentlig sektor. Då bestäms löneutrymmet lokalt och lönesättningen är helt individuell. Så är fallet för drygt 25 procent av alla anställda.

Men för cirka 60 procent av de anställda bestäms löneutrymmet i de centrala avtalen: det är avtalskonstruktionerna 4, 5, 6 och 7.

Samtidigt är lönesättningen för de allra flesta individuell – också drygt 60 procent: avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4.

Kronisk arbetskraftsbrist i delar av offentlig sektor

Jag ska gå tillbaka till relativlönerna mellan olika grupper. Det är ju så att det har varit kronisk arbetskraftsbrist i vissa delar av offentlig sektor. Samma situation ser vi också framöver.

Vi talar då om grupper som lärare, sjuksköterskor, undersköterskor, socialarbetare, poliser, försvarsanställda. För de här grupperna skulle det behövas relativlönehöjningar för att trygga personalförsörjningen där de jobbar.

Men det har varit och är väldigt svårt att få till stånd med den märkessättning som vi har.

Privat och offentlig sektor

Det kan vara instruktivt att jämföra löneutvecklingen mellan privat och offentlig sektor. Den ser ut så här. Givet den arbetskraftsbrist som varit i stora delar av offentlig sektor skulle det ha varit rimligt med större löneökningar där än i privat sektor. Men det har det inte varit om man ser till hela perioden från 2015 fram till nu.

2015–20, och särskilt 2016–18, ökade faktiskt lönerna mer i offentlig än i privat sektor. Det var en utveckling som drevs främst av högre löneökningar för sjuksköterskor och lärare. De satsade på just sifferlösa avtal och det verkar som de – i det arbetsmarknadsläge som då rådde – hjälpte till att dra upp löneökningarna. För lärare tillkom också särskilda statliga satsningar.

Det finns inte mycket som tyder på att sifferlösa avtal i sig – allt annat lika – behöver ge högre löneökningar än centrala avtal även om det finns visst stöd för att det kan ha bidragit till arbetstidsförkortningar (som även om månadslönen inte påverkas ökar timlönen). Det finns lite mer stöd för att sifferlösa avtal ger högre löneökningar än centrala avtal i situationer med stark arbetskraftsefterfrågan, alltså när en grupp har marknadskrafterna i ryggen.

2020–22 ökade lönerna i offentlig och privat sektor i ungefär samma takt, men från 2022 har lönerna ökat betydligt långsammare i offentlig än i privat sektor. Det beror på att framför allt den utlandskonkurrerande industrins lönebetalningsförmåga gynnats av stora exportprisstegringar drivna av den internationella inflationen (och av att kronan devalverats så att man kunnat höja priserna i kronor även när man inte gjort det i utländsk valuta), samtidigt som lågkonjunkturen inneburit en mycket ansträngd ekonomisk situation för kommunsektorn och då särskilt regionerna.

Regionernas resultat 2023

De flesta regioner gick back 2023. Man kan mäta resultatet på olika sätt men de behöver vi inte gå in på här. Antingen man tittar på de orangea staplarna eller på punkterna så ser man

minus på de flesta håll och då är det klart att man blir mindre benägen till lönehöjningar än med ett bättre resultat.

För att gå tillbaka till de sifferlösa avtalen, så är klart att kommuners och regioners situation de senaste åren inte varit sådan att sådana avtal gjort det lättare att åstadkomma relativlönehöjningar. I en svag ekonomisk situation på ett avtalsområde så tenderar lönehöjningarna där att styras av märket även om de centrala avtalen är sifferlösa.

Svårt ändra relativlöner utan mer flexibilitet i märkessättningen

Fackförbundet Kommunal har på senare år lyckats få acceptans från andra fack inom LO för något högre avtalade löneökningar för vissa av sina medlemsgrupper – undersköterskor och dem med lite mer kvalificerade uppgifter – än andra grupper i sina centrala avtal men skillnaderna har ändå varit ganska marginella.

Jag tror att om det ska gå att åstadkomma mer betydande förändringar av lönerelationerna mellan olika löntagarkollektiv, så måste man göra märkessättningen mer flexibel. Jag skulle vilja införa en tydlig princip om att löneökningarna i de centrala avtalen på olika delarbetsmarknader vid stora obalanser på dem ska kunna avvika från industrins märke: uppåt vid stora arbetskraftsbrister och nedåt vid hög arbetslöshet.

Eventuellt skulle man kunna tänka sig att arbetsmarknadens parter utser en oberoende expertnämnd som olika parter kunde vända sig till för att få – icke-bindande men ändå – rekommendationer om när avvikelser från industrimärket skulle kunna vara motiverade. Medlingsinstitutet skulle kunna beakta dem i eventuellt medlingsarbete.

Det var när Arbetsmarknadsekonomiska rådet – under mitt ordförandeskap – föreslog det här som Svenskt Näringsliv tappade tålamodet med oss. De vill till varje pris upprätthålla nuvarande system där alla strikt ska följa industrinormen.

Så långt har jag talat allmänt om lönebildningen och märkessättningen som är ämnen jag kan ganska bra. Nu kommer jag till det jag inte vet lika mycket om: er situation. Jag har försökt sätta mig in i den så gott jag kunnat genom att tala med er ordförande, genom att plåga kansliet med önskemål om statistik på läkarlöner och genom att googla mig fram. Det är ganska främmande materia för mig så jag har säkert fått en del detaljer fel men förhoppningsvis ändå den grova bilden rätt.

Så om jag förstått det hela korrekt så är lönesituationen för underläkare, alltså läkare mellan examen och specialistbevis – på AT-, ST- och BT-tjänster – inte bra. Det är alltid svårt att tolka lönestatistik, inte minst därför att den kan påverkas av sammansättningsförändringar av olika kollektiv och omläggningar av sätt att mäta. Men det verkar finnas fog för att lönerna för yngre läkare ökat betydligt långsammare än för specialist-, över- och distriktsläkare och även något långsammare än för industrianställda under det senaste decenniet

Som jag förstår det finns det ett stort missnöje med det och många tycker inte att Läkarförbundet gjort tillräckligt för yngre läkare. Och det är därför som jag har inbjudits hit.

Jag har också förstått det som att en bidragande orsak är att det finns väldigt många yngre läkare och antalet ökat under senare år främst därför att staten ökat antalet utbildningsplatser och kanske också att fler utbildar sig utomlands. Samtidigt har regionerna inte hängt med och ökat antalet utbildningstjänster i motsvarande mån så att de utgör en flaskhals i systemet.

Eftersom det finns ett stort söktryck på de utbildningstjänster som finns – man måste få dem för att komma vidare i karriären – så ger det här en obalans när enskilda ska förhandla om lön och regionerna kan hålla tillbaka lönerna för yngre läkare.

Förhoppningsvis är det här ungefär rätt. Det verkar vara en väldigt oförmånlig arbetsmarknadssituation för yngre läkare som skulle kunna undanröjas genom att skapa fler utbildningstjänster. Det behöver man inte vara professor i nationalekonomi för att förstå.

Monopsonteorin

Men jag tänker också på något annat: en teori som ekonomer har för att förklara lönebildningen på vissa arbetsmarknader. Det är den så kallade monopsonteorin. Alla vet vad ett monopol är, alltså när ett enda företag dominerar en marknad och därför kan ta ut alldeles för höga priser, monopolpriser. Alternativt kanske det bara finns några få företag på en produktmarknad som tillsammans kan agera på ett likartat sätt. Då talar vi om oligopol.

Motsvarigheten till monopol på köparsidan är det som kallas monopson. Då finns det bara en arbetsgivare på en delarbetsmarknad. Eller om det bara är några få så talar man om oligopson.

Det klassiska exemplet på en monopsonmarknad är en typisk bruksort med ett enda dominerande företag, bruket. Med arbetstagare som då har få alternativa

anställningsmöjligheter på orten och som ogärna flyttar därifrån är det möjligt för bruket att öka sin vinst genom att hålla nere lönerna.

Det innebär visserligen att tillgången på arbetskraft blir lite lägre än annars och att företagets produktion därför hämmas. Företaget kommer att uppleva brist på arbetskraft – vid den lön som man sätter skulle man vilja anställa fler – men arbetsutbudet finns inte där eftersom man betalar för lite. Det är en nackdel för företaget att man inte kan producera så mycket som man vill, men lönebesparingen är större, så företaget maximerar sin vinst genom att hålla tillbaka lönerna på det här sättet.

Det här en klassisk analys som man brukar lära ut på kurser i nationalekonomi. Men man brukar också dra paralleller just till sjukvården. Den karakteriseras också av monopsonförhållanden eftersom det är regionerna som är de dominerande arbetsgivarna i sitt geografiska område.

Tillsammans med en kollega skrev jag en rapport för tjugo år sedan om att sjuksköterskornas löner historiskt inte hållits nere bara genom lönediskriminering av kvinnor utan också av att dåvarande landstingen agerade på ett monopsonliknande sätt. Vi gjorde också troligt att lönerna för sjuksköterskor börjat öka snabbare först när konkurrensen om dem ökade i takt med att det blev allt fler privata anställningsalternativ.

Monopson teorin och yngre läkares situation

Men det låter för mig som att en sådan här monopsonförklaring skulle vara väldigt tillämplig på yngre läkares situation. Ni är beroende av regionerna för era utbildningstjänster, så det ger en dålig förhandlingssituation. Den blir också dålig av att om man en gång börjat utbilda sig till läkare, så lämnar man inte gärna karriärvägen för ett annat yrke därför att man är missnöjd med lönen. Det är ett typiskt drag just för monopsonmarknader.

Olika sjukhus kan förstås konkurrera om er men i slutändan är det ändå regionernas politiker som håller i pengarna. Det skulle kunna vara konkurrens mellan olika regioner men viljan att flytta till en annan region kan vara begränsad. Och regionerna kan ha intresse av att fungera som en kartell för att inte bjuda över varandra i konkurrens om er.

Nu skulle man kunna invända mot mitt resonemang att monopson teorin inte borde vara tillämplig därför att den handlar om vinstdrivna företag, vilket ju inte regionerna är.

Men jag tror ändå att modellen är tillämplig. Politiker vinstmaximerar inte men de röstmaximerar. Trots att enkäter tyder på att många medborgare prioriterar bättre sjukvård, så verkar det i praktiken som regionpolitiker prioriterar att hålla nere skattesatserna även om det leder till att man kan erbjuda mindre och sämre sjukvård än som annars skulle vara fallet. Och det verkar som att väljarna när de väl röstar köper den prioriteringen.

Och förmodligen är inte kostnaden i form av utebliven vård särskilt hög i ert fall eftersom ni är så beroende av utbildningstjänsterna så ni tar dem ändå även om ni är missnöjda med lönen.

Möjliga lösningar

Vad skulle kunna förbättra situationen?

- Det som ligger närmast till hands är förstås att det skulle tillskapas fler utbildningstjänster. Om jag förstått det rätt håller situationen på att förbättras något genom öronmärkta statliga tillskott för det. Men sannolikt krävs det betydligt mer.

Det skulle förbättra situationen för yngre läkare men kanske delvis på bekostnad av specialistläkare, eftersom tillgången på dem skulle öka. Men det skulle nog ändå vara en nettovinst för läkarkollektivet som helhet eftersom etablerade läkare har många fler alternativa arbetsgivare än yngre läkare.

- För det andra skulle förmodligen regionernas vilja att betala er mer öka om de hade en bättre ekonomisk situation. Den har varit extremt ansträngd under 2023 och 2024. Det kommer att förbättras när konjunkturen går uppåt, vilket verkar ske nu när inflationen sjunkit, reallönerna i samhället börjar öka och Riksbanken sänker räntorna.

Men det finns också en mer långsiktig fråga om finansieringen för kommuner och regioner. Båda står inför stora investeringsbehov samtidigt som kostnaderna för allt fler äldre ökar. Jag tror det behövs en mer generös attityd framöver från statens sida i form av högre statsbidrag.

- Slutligen är det också en fråga om hur Läkarförbundet förhandlar och vilken vikt man lägger vid olika medlemsgrupper. Det klassiska sättet att hantera en monoposition är ju att under konflikthot förhandla sig till förhållandevis höga minimilöner.

Det har olika låglöneförbund på arbetsidan som Hotell- och restaurangfacket och Handelsanställdas förbund gjort. Problemet där är att man förhandlat fram så höga minimilöner i förhållande till många lågutbildades kompetens att det gått ut över sysselsättningen och skapat arbetslöshet. Men här är sannolikt er situation väldigt annorlunda.

Ja, jag antar att ni inte hade räknat med att jag skulle komma som något slags frälsare av den yngre läkarkåren med några enkla lösningar som ingen redan hade tänkt på. Förhoppningsvis kan det jag sagt ändå hjälpa till att ge något slags perspektiv på situationen för er.

Tack, jag tänkte sluta där.