



## **SYLFFs ST-enkät 2010**

- Delrapport 1, om lön och underläkares villkor vid föräldraskap

## Innehåll

Inledning.....	1
Urval och begränsningar .....	1
Lön.....	2
Lönesättande chef och mandat vid löneförhandling .....	4
ST-läkarlön efter fem år?.....	4
Grunder för lönen och lönesamtalens frekvens .....	5
Villkor vid föräldraskap.....	6
Löneutveckling vid föräldraledighet .....	7
Sammanfattning .....	9
Bilaga 1.....	10

## Inledning

Sveriges Yngre Läkares Förening (SYLF) arbetar aktivt för att förbättra villkoren för yngre läkare. Att yngre läkare har goda arbetsvillkor är av stor vikt för att kompetensförsörjningen och kvaliteten inom hälso- och sjukvårdsområdet ska upprätthållas.

Syftet med ST-enkäten är att identifiera och finna möjliga lösningar på de problem som ST-läkare runt om i landet möter på sina arbetsplatser. I årets ST-enkät behandlas tre olika områden – lön och underläkares villkor vid föräldraskap, utbildnings-, handlednings- och forskningsfrågor samt frågor som relaterar till vikarierande underläkare. I denna första delrapport kommer enbart resultatet från frågorna rörande lön och underläkares villkor vid föräldraskap att presenteras. De övriga områdena presenteras i separata rapporter.

Under januari och februari 2010 ombads 2 500 legitimerade läkare som är medlemmar i SYLF att besvara SYLFs ST-enkät. Svarefrekvensen uppgick till 55 procent. De frågor som behandlas i denna rapport återfinns i bilaga 1.

SYLFs undersökning visar att drygt en fjärdedel av ST-läkarna inte löneförhandlat innan de påbörjade sin ST-anställning. Resultatet bland ST-läkare med utländsk examen är ännu sämre. Hela 50 procent av läkarna med utomeuropeisk examen och knappt hälften av läkarna med europeisk examen uppger att de inte löneförhandlat. Motsvarande andel för ST-läkare med svensk utbildning är 20 procent.

Villkoren för ST-läkare i samband med föräldraskap är enligt enkäten glädjande nog bra över lag. Synen på möjligheten att ta ut föräldraledighet är positiv och 71 procent av de kvinnliga läkarna som varit gravida under sin ST menar att de blivit befriade från jour vid begäran. Undersökningen visade dock att 18 procent av ST-läkarna upplever att de blivit lönediskriminerade som resultat av föräldraledighet. Även här är skillnaden stor mellan läkare med utländsk kontra svensk examen.

## Urval och begränsningar

SYLFs ST-enkät är webbaserad och distribuerades under januari och februari 2010. Enkäten sändes ut till 2 500 SYLF-medlemmar som kan antas genomföra sin ST. I SYLFs medlemsregister fanns 6183 legitimerade medlemmar den 18 januari 2010. Av dessa har 574 ej angivit någon e-postadress och 72 är boende utomlands. Dessa har exkluderats från urvalet. De resterande individerna har tilldelats ett slumptal mellan 1 000 och 9 000 där de 2 500 individerna med lägst slumptal har valts ut som respondenter för undersökningen. Under genomförandet har 17 personer meddelat att de är färdiga specialister och 144 personer har angivit en felaktig e-postadress. Dessa har strukits från urvalet. Av de resterande 2 339 individerna har 1 259 svarat, vilket ger en svarsfrekvens på 55 procent. Av dessa svarade 43 personer antingen "Jag arbetar inte i Sverige" eller "Annan" på frågan "Vilken typ av anställning har du?". Dessa personer dirigerades till slutet av enkäten och finns således inte med vid kommande frågor.

Frågorna i enkäten har inte varit villkorade, det vill säga det är inte tvingande att svara på samtliga frågor, vilket innebär att svarsfrekvensen på frågorna kan variera.

De 1259 individer som besvarat enkäten utgör ett för populationen representativt urval med avseende på kön, ålder och legitimationsår.

Figur 1. Populationen i jämförelse med de som besvarat enkäten.

	Populationen, n=6183	Genomfört enkäten, n=1259
Andel kvinnor	60 %	59 %
Födelseår i medeltal	1973	1973
Legitimationsår i medeltal	2004	2004

## Lön

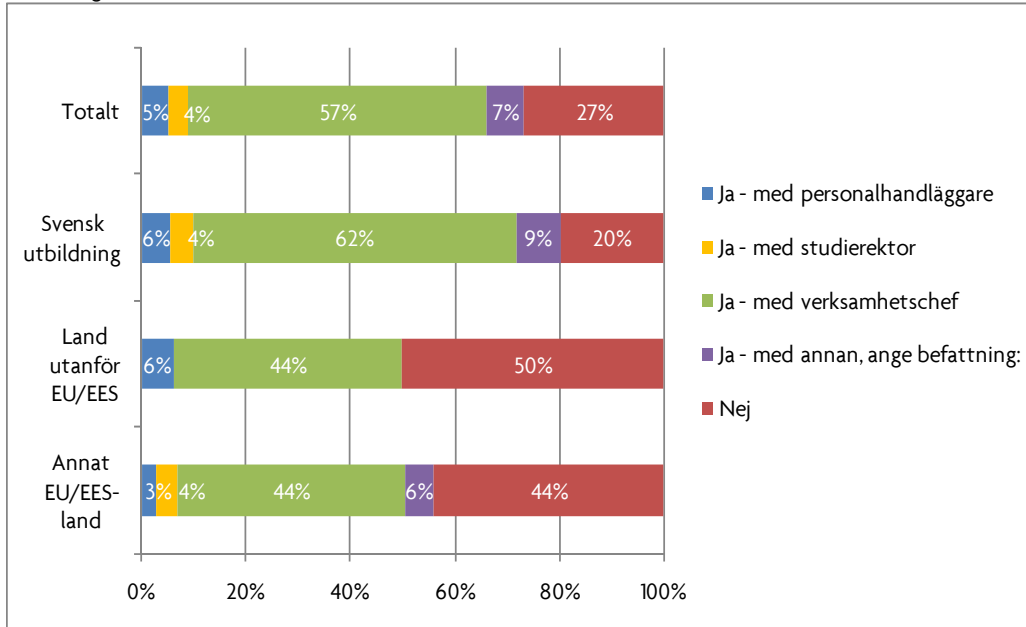
Individuell lönesättning är en hörnsten i SYLFs fackliga arbete. SYLF anser att lönesättningen ska ske i direkt dialog mellan lönesättande chef och läkare samt att inga osakliga löneskillnader får förekomma. I årets ST-enkät ställdes därför frågan "Förhandlade du om din lön innan du började din ST-anställning?". Resultatet är minst sagt nedslående. 27 procent av de 1068 personer som besvarat frågan angav att de inte löneförhandlat innan de påbörjade sin ST-anställning.

**Tabell 1.** Fråga 10a. Förhandlade du om din lön innan du började din ST-anställning? Fördelat på samtliga landsting och regioner.

	Ja - med personal- handläggare	Ja - med studierektor	Ja - med verksamhets- chef	Ja - med annan	Nej	Totalt antal
Gotland		10%	90%		0%	10
Norrbottnens läns landsting	8%		71%	13%	8%	24
Örebro läns landsting	9%		75%	3%	13%	32
Landstinget Halland	4%		70%	13%	13%	23
Landstinget Dalarna	4%	2%	71%	6%	17%	48
Landstinget Gävleborg	3%		72%	7%	17%	29
Jämtlands läns landsting	5%		43%	33%	19%	21
Landstinget Kronoberg	15%		65%		20%	20
Landstinget i Östergötland	2%	17%	59%	2%	21%	58
Stockholms läns landsting	3%	9%	49%	17%	21%	202
Landstinget Västmanland	5%	10%	60%		25%	20
Landstinget i Uppsala län	11%		63%		27%	56
Region Skåne	4%	1%	60%	5%	30%	133
Landstinget i Jönköpings län	3%		55%	11%	32%	38
Landstinget Västernorrland	18%		46%	4%	32%	28
Landstinget Blekinge	8%		58%		33%	12
Västra Götalandsregionen	3%	5%	53%	5%	35%	182
Landstinget Sörmland	8%		54%		38%	24
Västerbottens läns landsting	9%		50%	2%	39%	46
Landstinget i Kalmar län	7%		46%	7%	39%	28
Landstinget i Värmland	3%		56%		41%	34
<b>Medelvärde</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>57%</b>	<b>7%</b>	<b>27%</b>	<b>1 068</b>

Någon skillnad mellan män och kvinnor finns inte, inte heller verkar det spela någon roll om svaren är verksam inom primärvården eller inte. Däremot visar resultatet av enkätundersökningen att det föreligger en markant skillnad mellan ST-läkare med utländsk läkarexamen (från såväl EU/EES som utanför EU/EES) och läkare med svensk examen. Av de 66 som uppgett att de har utomeuropeisk utbildning är det enbart hälften som har förhandlat om lön innan de påbörjat ST (se diagram 1 nedan). Även bland de 218 ST-läkare med europeisk utbildning är andelen som inte förhandlat om lön förvånansvärt hög, 44 procent svarar att de inte löneförhandlat innan ST-anställningen. Motsvarande andel för ST-läkare med svensk utbildning är 20 procent.

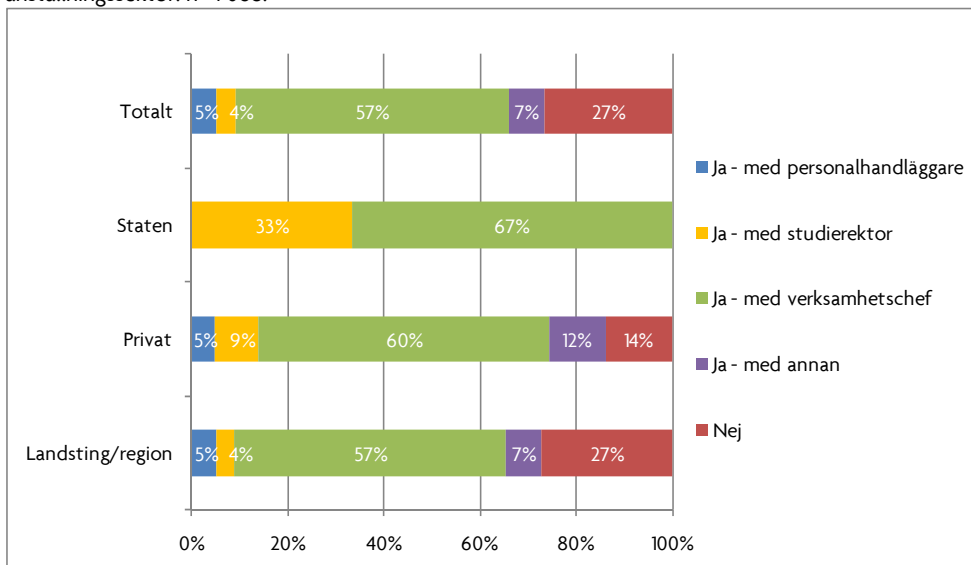
Diagram 1. Fråga 10a. Förhandlade du om din lön innan du började din ST-anställning? Uppdelat på utbildningsland. n= 1 068.



En förklaring som ligger nära till hands är att läkare med utbildning från annat land än Sverige i högre utsträckning är omedvetna om möjligheten att löneförhandla inför en ST-anställning och att de därmed inte har framfört några sådana krav. Resultatet är en god påminnelse om vikten av att läkare är medvetna om vilka rättigheter de har och arbetsgivarens ansvar att förmedla dessa. Empiriska studier inom området visar att löneförhandling lönar sig och att de personer som själva har förhandlat sin lön i snitt har högre inkomst än de som inte löneförhandlat<sup>1</sup>.

Det är intressant att konstatera att ST-läkare i större utsträckning löneförhandlar inför ST-anställning inom den privata sektorn. Som diagram 2 nedan visar så svarar enbart 14 procent av de privatanställda "nej" på frågan om de löneförhandlat inför ST-anställningen, att jämföra med 27 procent av de offentligt anställda inom landstingen och regionerna. Bland de statligt anställda är resultatet ännu bättre men baseras endast på svar från tre individer.

Diagram 2. Fråga 10a. Förhandlade du om din lön innan du började din ST-anställning? Uppdelat på anställningssektor. n= 1 068.

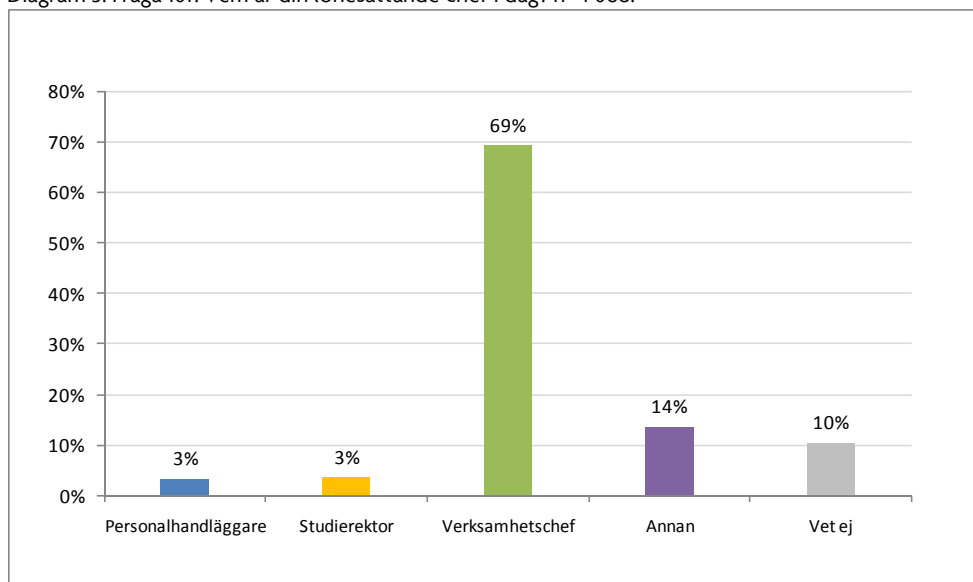


<sup>1</sup> Granqvist & Regnér, Lön (2006)

## Lönesättande chef och mandat vid löneförhandling

SYLF förespråkar verksamhetschefen som lönesättande chef och motpart vid löneförhandlingen. I ST-enkäten ställdes frågan ”Vem är din lönesättande chef i dag? Som framgår av diagram 3 nedan svarar 69 procent att verksamhetschefen är den lönesättande chefen. Förvånande och något nedslående är att hela 10 procent svarar att de är osäkra på vem deras lönesättande chef är.

Diagram 3. Fråga 10f. Vem är din lönesättande chef i dag? n= 1 068.



I enkäten ställdes även följdfrågan om den man löneförhandlade med upplevdes ha mandat att på egen hand besluta om lönen. Svaranden uppmanades att uppskatta sin upplevelse på en skala mellan 1 (instämmer inte alls) och 6 (instämmer helt). Det totala medelvärdet uppgår till 3,4 vilket kan anses motsvara medelpunkten ”instämmer”. Medelvärdet 3,4 är detsamma för kvinnor som för män, inte heller sektorstillhörighet, examensland eller huruvida anställningen är inom primärvården eller inte påverkar resultatet något nämnvärt. När samma fråga ställdes till AT-läkare i 2009 års AT-ranking var resultatet 2,7. Dessa båda undersökningar kan jämföras med en undersökning gjord av Saco i rapporten ”Lokal lönebildning i praktiken” som gavs ut i oktober 2009. På frågan om den löneförhandlande chefen även hade mandat att lönesätta svarade 68 procent av de tillfrågade Sacomedlemmarna ”ja”, medan 19 procent angav motsatsen. Övriga valde alternativet ”vet ej”. AT- och ST-läkarna förhandlar alltså i lägre utsträckning med en chef med mandat att själv lönesätta än vad som gäller för Sacos övriga medlemmar. Sacorapporten konstaterade även att lönen för de personer som har löneförhandlat med en chef med mandat att sätta lön är tre procent högre än för de som förhandlat med en chef som saknar detta mandat.

## ST-läkarlön efter fem år?

SYLF anser att en ST-läkare som väljer att gren- eller tilläggspecialisera sig, forska eller som gör ledarskaps-ST inte ska missgynnas av sitt val utan ska erhålla lön motsvarande den lön en färdig specialistläkare har efter fem års specialiseringstjänstgöring. I ST-enkäten ställdes därför frågan om så är fallet runt om i landet. Frågan gällde de läkare som tillhör ovan nämnda grupper. Sammantaget besvarades frågan av 870 personer men då resultatet visar att hela 64 procent är ovetandes om huruvida ST-läkare tillhörande ovan nämnda grupper erhåller lön motsvarande specialistlön efter fem års tjänstgöring så kan inte övriga resultat anses tillförlitliga. Det är av högsta vikt att arbetsgivare tar tag i denna fråga för att inte minska rekryteringen till gren- och tilläggspecialiteter samt för att tillse att forskning och utveckling inom ledarskap framstår som attraktiva karriärvägar.

## Grunder för lönen och lönesamtalens frekvens

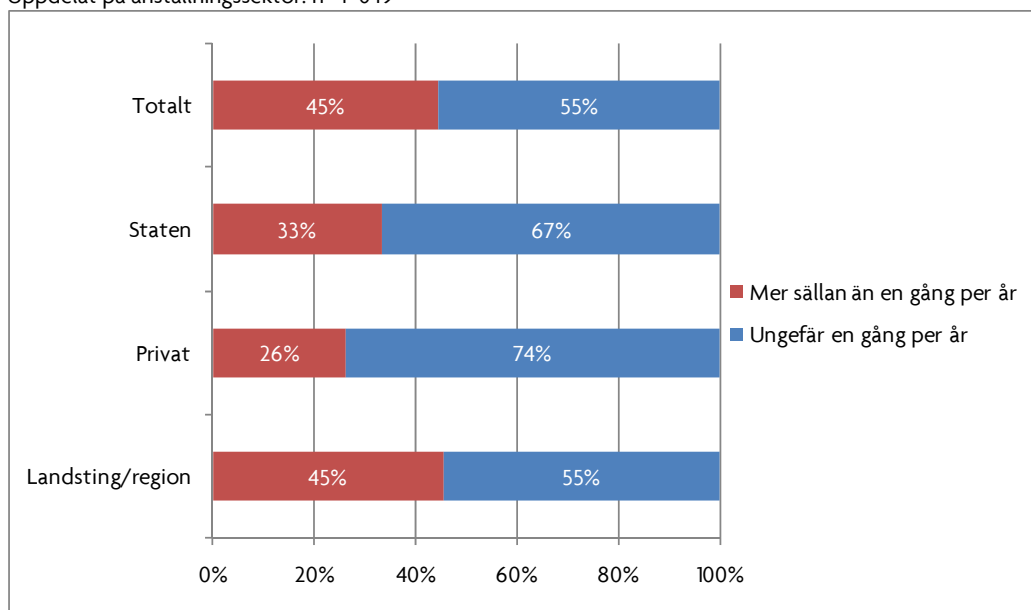
En fråga som är viktig i samband med löneförhandling är vad som ligger till grund för den lön som erbjuds. Endast 35 procent av respondenterna anger att de vet vilka kriterier som är lönegrundande. Det kan konstateras att det råder en otydlighet kring vad som premieras i lönesammanhang vilket är allvarligt såväl ur facklig synpunkt som för den enskilda arbetsplatsen. Om lönen ska fungera som en sporre för bättre arbetsprestation så är det ett måste att arbetstagaren är medveten om vad arbetsgivaren efterfrågar och premierar. Annars faller delar av tanken med individuell lönesättning och därmed den extra motivationen att prestera bättre. Någon skillnad mellan män och kvinnor kunde inte identifieras. Några skillnader finns inte heller vid jämförelse mellan primärvård och övrig vård, mellan läkare med svensk respektive utländsk examen, eller mellan privat, offentlig och statlig vård.

**Tabell 2.** Fråga 10d. Vet du vilka lönekriterier som ligger till grund för din lön?  
Fördelat på samtliga landsting och regioner.

	Ja	Nej	Totalt antal
Landstinget Blekinge	8%	92%	12
Örebro läns landsting	19%	81%	32
Landstinget Södermanland	21%	79%	24
Landstinget i Kalmar län	21%	79%	28
Landstinget Västernorrland	21%	79%	28
Landstinget Kronoberg	25%	75%	20
Västerbottens läns landsting	26%	74%	46
Region Skåne	28%	72%	133
Gotland	30%	70%	10
Landstinget Västmanland	30%	70%	20
Landstinget i Värmland	32%	68%	34
Landstinget Dalarna	33%	67%	48
Norrbottnens läns landsting	33%	67%	24
Landstinget Gävleborg	34%	66%	29
Landstinget Halland	35%	65%	23
Landstinget i Östergötland	36%	64%	58
Landstinget i Uppsala län	39%	61%	56
Stockholms läns landsting	40%	60%	201
Landstinget i Jönköpings län	42%	58%	38
Västra Götalandsregionen	44%	56%	182
Jämtlands läns landsting	52%	48%	21
<b>Medelvärde</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>1 067</b>

SYLF anser att varje underläkare ska ha utvecklingssamtal och lönesamtal baserat på kända lönekriterier, med lönesättande chef, minst en gång per år. Enligt ST-enkäten är detta inte fallet. Som diagrammet nedan visar så svarar 45 procent av läkarna att de haft lönesamtal mer sällan än en gång per år. Inom den privata sektorn är resultatet något bättre men även där svarade en dryg fjärdedel att lönesamtal äger rum mer sällan än årligen. Svaret "oftare än en gång per år" fanns med när undersökningen genomfördes men ingen av de svarande valde detta alternativ. Att dra slutsatser utifrån resultatet för de statligt anställda läkarna är inte möjligt då endast tre svarande individer kunde hänföras till denna grupp.

Diagram 3. Fråga 10e. Hur ofta har du lönesamtal? Bortse från lönesamtalet vid nyanställning. Uppdelat på anställningssektor. n= 1 049



## Villkor vid föräldraskap

Tiden som underläkare sammanfaller ofta med familjebildning. SYLF jobbar för att det ska finnas goda förutsättningar att kombinera arbete och familjeliv, för att föräldralediga underläkare inte ska komma efter löne- eller kompetensmässigt samt för att gravida ska ha en dräglig arbetsmiljö och kunna få jourbefrielse, på egen begäran, under hela graviditeten.

Utifrån resultatet av årets ST-enkät kan konstateras att 73 procent av de 679 som angett att de har barn hade varit föräldralediga under specialiseringstjänstgöringen – 67 procent av männen och 76 procent av kvinnorna. De som svarade "ja" på frågan uppmanades även skriva antal månader de varit föräldralediga. Glädjande nog är skillnaden mellan kvinnor och män minimala. Kvinnorna tar i snitt ut 11,5 månader medan motsvarande siffra för männen är 11,4 månader. Det verkar alltså inte finnas så stora skillnader i uttag av föräldraledighet mellan könen. Det framkommer dock inte om ledigheten har varit uppdelad på flera barn. Inte heller föreligger det någon skillnad mellan privat, offentlig och statlig sektor eller mellan primärvården och övrig vård.

I enkäten ställdes även frågan "Upplever du att ST-läkare som föräldrar har goda möjligheter att ta ut sin föräldraledighet?" Resultatet ger en positiv bild av möjligheterna att ta ut föräldraledighet med 77 procent "ja"-svar och bara 4 procent "nej". 19 procent har valt svarsalternativet "vet ej". Bland de som arbetar inom primärvården är siffran något lägre, 71 procent uppger att de upplever möjligheterna som goda i jämförelse med 79 procent med anställning utanför primärvården, vilket kan spegla den relativt högre arbetsbelastningen som råder inom denna del av vården. Samtidigt uppger hela 27 procent alternativet "vet ej". En stor skillnad föreligger om man tar hänsyn till läkarens examensland då bara 39 procent av läkare med examen från länder utanför EU/EES svarat "ja" på frågan vilket är beklämmande. Det är vidare anmärkningsvärt att nästan hälften, 48 procent, i denna grupp svarat att de inte vet. Även inom gruppen med examen från annat EU/EES-land är andelen som inte vet stor men resultatet i övrigt klart bättre med 68 procent "ja"-svar. Någon skillnad utifrån anställningssektor finns inte.

**Tabell 3.** Fråga 1a. Upplever du att ST-läkare som är föräldrar har goda möjligheter att ta ut sin föräldraledighet? Fördelat på samtliga landsting och regioner.

	Ja	Nej	Vet ej	Totalt antal
Landstinget Gävleborg	89%	4%	7%	28
Norrbottnens läns landsting	88%	4%	8%	24
Landstinget i Jönköpings län	87%	0%	13%	38
Örebro läns landsting	84%	3%	13%	32
Landstinget i Uppsala län	84%	7%	9%	56
Landstinget Halland	83%	4%	13%	23
Landstinget Västernorrland	82%	4%	14%	28
Landstinget Dalarna	81%	2%	17%	48
Jämtlands läns landsting	81%	5%	14%	21
Gotland	80%	0%	20%	10
Landstinget i Värmland	79%	0%	21%	34
Västra Götalandsregionen	79%	3%	19%	182
Landstinget i Östergötland	78%	3%	19%	58
Landstinget Kronoberg	75%	5%	20%	20
Landstinget Sörmland	75%	8%	17%	24
Västerbottens läns landsting	74%	2%	24%	46
Region Skåne	74%	5%	21%	133
Stockholms läns landsting	71%	5%	24%	202
Landstinget i Kalmar län	68%	7%	25%	28
Landstinget Blekinge	67%	8%	25%	12
Landstinget Västmanland	65%	15%	20%	20
<b>Medelvärde</b>	<b>77%</b>	<b>4%</b>	<b>19%</b>	<b>1 067</b>

## Löneutveckling vid föräldraledighet

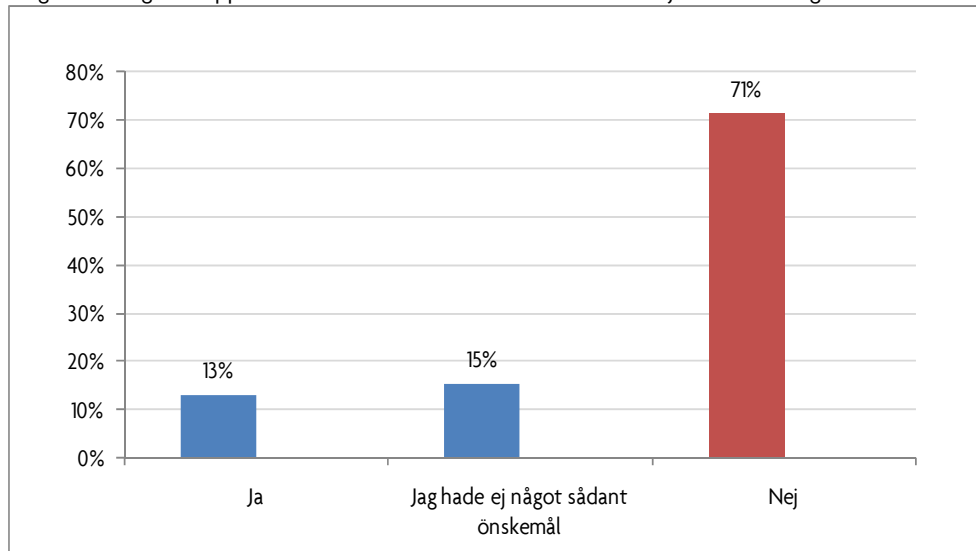
Enligt 16 § Föräldraledighetslagen (1995:584) så får inte arbetsgivaren missgynna en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Detta till trots så visar resultatet av årets ST-enkät att en liten andel verkar bryta mot denna lag genom att inte tillämpa samma löneprinciper på läkare som har varit föräldralediga som på övriga läkare. På frågan "Har du under din föräldraledighet haft en löneutveckling som om du vore i tjänst?" svarade hela 18 procent "nej, löneutvecklingen har varit sämre". Den privata sektorn är här märkvärdt sämre med nära en tredjedel negativa svar (29 procent) att jämföra med motsvarande värde för landstings- och regionanställda, tillika det totala medelvärdet, på 18 procent. Tilläggas bör dock att antalet svarande som angett att de är verksamma inom den privata sektorn bara uppgår till 24 stycken. Även i uppdelningen primärvård – inte primärvård skiljer sig resultaten åt något. De som arbetar inom primärvården säger i högre utsträckning "nej", 26 procent att jämföra med 16 procent bland läkare utanför primärvården. Dock är andelen ovetande även högre inom primärvården, 43 procent anger att de inte vet om löneutvecklingen varit densamma mot 38 procent utanför primärvården.

**Tabell 4.** Fråga 11d. Har du under din föräldradighet haft en löneutveckling som om du vore i tjänst? Fördelat på samtliga landsting och regioner.

	Ja	Nej, löneutvecklingen har varit sämre	Vet ej	Totalt antal
Gotland	71%	0%	29%	7
Norrbottnens läns landsting	57%	7%	36%	14
Örebro läns landsting	57%	7%	36%	14
Landstinget Dalarna	53%	6%	41%	32
Landstinget i Uppsala län	53%	8%	39%	36
Landstinget Halland	53%	13%	33%	15
Landstinget i Jönköpings län	50%	18%	32%	22
Jämtlands läns landsting	47%	7%	47%	15
Region Skåne	43%	12%	44%	81
Västra Götalandsregionen	41%	21%	38%	98
Västerbottnens läns landsting	39%	13%	48%	31
Landstinget i Värmland	39%	17%	44%	18
Landstinget Gävleborg	38%	38%	25%	16
Landstinget i Östergötland	34%	23%	43%	35
Stockholms läns landsting	34%	26%	40%	119
Landstinget Södermanland	33%	7%	60%	15
Landstinget Västernorrland	32%	16%	53%	19
Landstinget Blekinge	30%	20%	50%	10
Landstinget Västmanland	29%	12%	59%	17
Landstinget Kronoberg	27%	27%	45%	11
Landstinget i Kalmar län	17%	44%	39%	18
<b>Medelvärde</b>	<b>40%</b>	<b>18%</b>	<b>42%</b>	<b>643</b>

En viktig fråga för SYLF är att läkare ges möjlighet att vid behov och efter begäran befrias från jour när som helst under graviditeten. För vissa kvinnor är graviditeten som mest påfrestande den första tiden medan andra upplever besvär först senare i förloppet. Den sista frågan i årets ST-enkät som behandlar ämnet villkor vid föräldraskap riktar sig just till de kvinnor som varit gravida under specialiseringstjänstgöringen. På frågan "Upplivede du att det var svårt att bli befriad från jour under din graviditet?" som redovisas i diagram 4 nedan är resultatet på många sätt glädjande. 71 procent av kvinnorna uppger att detta inte varit något problem medan 15 procent svarar att de aldrig haft något sådant önskemål. Dock anser 13 procent att det föreligger svårigheter att bli jourbefriad.

Diagram 4. Fråga 11f. Upplivede du att det var svårt att bli befriad från jour under din graviditet? n=297.



Av naturliga skäl har få empiriska studier gjorts på effekten av jour under graviditeten, däremot finns det studier på hur fostret påverkas av stress. I en av dessa studier, utförd på 20 000 gravida kvinnor vid Århus Universitetshospital Skejby i Danmark år 2008, visar forskarna att en hög nivå av stress medför en ökad risk för missfall. De kvinnor som uppnådde högst stresspoäng utifrån ett frågeformulär visade sig löpa 80 procent högre risk för missfall än de som uppmättes uppleva en normal stressnivå<sup>2</sup>. Då joursituationen för många kan upplevas extra stressig är det svårt att veta om fostret riskerar att påverkas och valet att befrias från jourtjänstgöring bör därför ligga hos den enskilda individen.

SYLF anser att det är viktigt att möjligheten till jourbefrielse erbjuds från arbetsgivarens sida, framför allt då det för läkare med korta tidsbegränsade anställningar kan vara extra svårt att be om sådan. För att den enskilde individen inte ska bli utsatt förespråkar SYLF därför jourbefrielse, på egen begäran.

## Sammanfattning

I årets första delrapport av 2010 års ST-enkät har frågor om lön och villkor satts i fokus. Resultatet visar att drygt en fjärdedel av ST-läkarna inte löneförhandlade inför sin ST-anställning. Möjligheten att löneförhandla är viktig av samma anledning som det är viktigt att arbetstagaren är medveten om vad lönen baseras på – för att lönen ska utgöra en individuell skattning av arbetstagarens prestation. Utifrån vetskapen om denna skattning motiveras arbetstagaren att göra ett bättre arbete vilket i sin tur leder till en bättre produkt. I läkarens fall är denna produkt en bättre vård.

Skillnaden mellan läkare med utländsk examen kontra dem med svensk examen är på vissa håll stor. Att enbart hälften av läkarna med utomeuropeisk examen löneförhandlat innan de påbörjat sin ST-anställning i jämförelse med en femtedel bland ST-läkarna med svensk utbildning är bekymmersamt. Även bland ST-läkarna med europeisk utbildning är andelen som inte förhandlat om lön förvånansvärt hög, 44 procent svarar att de inte löneförhandlat innan ST-anställningen. Resultatet visar på vikten av att läkare är medvetna om vilka rättigheter de har och inte minst arbetsgivarens ansvar att föra ut detta budskap.

Årets ST-enkät innefattade även frågor om ST-läkarnas villkor i samband med föräldraledighet. Här visade resultaten på en hel del glädjande punkter: att synen på möjligheterna att ta ut föräldraledighet är positiv, att det verkar råda stor jämställdhet mellan män och kvinnor vad gäller uttagandet av föräldraledighet och att 71 procent av de kvinnliga läkarna som varit gravida under sin ST menar att de blivit befriade från jour vid begäran. Samtidigt uppmärksammar enkätsvaren oss på att det fortfarande finns arbetsgivare som lönediskriminerar vid föräldraledighet, Föräldraledighetslagen till trots, och att ett det fortfarande finns ST-läkare som har svårt att bli befriade från jour vid behov. Detta är områden som SYLF fortsatt kommer att driva.

---

<sup>2</sup> Wisborg K, Barklin A, Hedegaard M, Henriksen TB (2008). Psychological stress during pregnancy and stillbirth: prospective study. Århus Universitetshospital Skejby.

Bilaga 1 – Löne- och föräldraledighetsfrågorna i SYLFs ST-enkät 2010

**1a. Vilken typ av anställning har du?**

ST-läkare

Forskar-ST

Ledarskaps-ST

Vikarierande underläkare

Jag arbetar inte i Sverige (du kommer direkt till slutet av enkäten)

Annan: (du kommer direkt till slutet av enkäten)

**1b. Vilket år påbörjade du din ST? (Ange med fyra siffror)**

\_\_\_\_\_

**1c. Vilket år påbörjade du din ST? (Ange med fyra siffror)**

\_\_\_\_\_

**2. Är du man eller kvinna?**

Kvinna

Man

**3. Vilket år tog du läkarexamen? (Ange med fyra siffror)**

\_\_\_\_\_

**4. Vilket år fick du din legitimation. (Ange med fyra siffror)**

\_\_\_\_\_

**5. Har du läkarexamen från ett annat land än Sverige?**

Nej

Ja - Annat EU/EES-land

Ja - Land utanför EU/EES

**6a. Inom vilket landsting/region arbetar du?**

\_\_\_\_\_

**6b. Inom vilken sektor arbetar du?**

Landsting/region

Privat

Annan:

**6c. Arbetar du inom primärvården?**

Ja

Nej

**10a. Förhandlade du om din lön innan du började din ST-anställning? (Frågan avser tillfället då du anställdes som ST-läkare och ej eventuellt vikariat innan.)**

Nej

Ja - med studierektor

Ja - med verksamhetschef

Ja - med personalhandläggare

Ja - med annan, ange befattning:

**10b. Ta ställning till följande påstående:**

**Jag upplevde att den jag löneförhandlade med innan jag påbörjade min ST hade mandat/möjlighet att på egen hand bestämma min lön.**

1 - instämmer inte alls, 6 - instämmer helt

**10c Erhåller man motsvarande specialistlön efter 5 år som ST-läkare på din klinik?**

Ja, motsvarande specialistlön

Ja, men lägre än motsvarande specialistlön

Nej

Vet ej

**10d. Vet du vilka lönekriterier som ligger till grund för din lön?**

Ja

Nej

**10e Hur ofta har du lönesamtal? Bortse från lönesamtalet vid nyanställning.**

Ungefär 1 gång per år

Mer sällan än 1 gång per år

Oftare än en gång per år

**10f. Vem är din lönesättande chef idag?**

Studierektor

Verksamhetschef

Personalhandläggare

Annan, ange befattning:

Vet ej

**11a. Upplever du att ST-läkare som är föräldrar har goda möjligheter att ta ut sin föräldraledighet?**

Ja

Nej

**11b. Har du barn?**

Ja

Nej

**11c. Har du under din ST varit föräldraledig?**

Nej

Ja - ange antal månader:

**11d. Har du under din föräldraledighet fått en löneutveckling som om du vore i tjänst?**

Ja

Nej, löneutvecklingen har varit sämre

Vet ej

**11e. Har du varit gravid under din ST?**

Ja

Nej

**11f. Upplevde du att det var svårt att bli befriad från jour under din graviditet?**

Ja

Nej

Jag hade ej något sådant önskemål