

Spesialistlønn fortsatt førsteprioritet



Julius Okkenhaug er kandidat til vervet som visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitik i Norsk psykologforening. Foto: Akademikerne

Ved å prioritere minstelønn for spesialister har psykologene mulighet til påvirke eget lønnsnivå. Det kreves imidlertid en egeninnsats: «Gullegget» må åpnes, skriver visepresidentkandidat Julius Okkenhaug i dette debattinnlegget.

TEKST

Julius Okkenhaug

PUBLISERT 9. november 2022

EMNER

Landsmøte

lønnsforhandlinger

Yngre psykologers utvalg (YPU) utfordrer det nye sentralstyret til å redegjøre for hvordan de vil ivareta ikke-spesialistene i foreningens politikk og virke. Jeg kan ikke svare på vegne av det nye styret. Men fordi lønn er innenfor ansvarsområdet til den visepresidentposten hvor jeg er en av kandidatene, vil jeg likevel uttale meg.

YPUs spørreundersøkelse blant de yngre psykologene gir et faktagrunnlag som understøtter vår argumentasjon når Psykologforeningen møter politikere og arbeidsgivere. Undersøkelsen vil være nyttig både i diskusjoner rundt rammevilkår for godt fag og i forhandlinger om lønn.

Jeg er grunnleggende enig i at ferske psykologer har altfor lav lønn. Ifølge SSB er norsk snittlønn om lag 610 000. Dette er noe under gjennomsnittslønnen for ikke-spesialister i helseforetakene. En slags trøst er at psykologer passerer dette lønnsnivået tidlig i karrieren.

LES OGSÅ

Ikke-spesialistene trenger et løft

Halvparten av ikke-spesialistene er usikre på om de vil stå i psykologyrket. Det er på høy tid at Psykologforeningen prioriterer denne gruppens lønn og arbeidsvilkår.

Lokale forhandlinger

Psykologforeningen har, som Akademikerne ellers, en lønnspolitikk som innebærer lokal lønnsdannelse. Det er tillitsvalgte som skal forhandle lønn i lokale, kollektive forhandlinger. Lønn forhandles som regel ikke sentralt. Lønnspolitikken vår besluttes i Psykologforeningens lønns- og arbeidsmarkedsutvalg (LAU) under ledelse av visepresidenten. Landsmøtet skal avgjøre om vi skal opprette sektorutvalg for de ulike tariffområdene. Disse sektorutvalgene vil få innflytelse på lønnspolitikken innenfor sin sektor. Kollektive lokale forhandlinger gjør foreningens tariffkonferanser til viktige arenaer. Der læres tillitsvalgte opp i, og diskuterer og utvikler lønnspolitikk i sin sektor.

«Jeg mener det derfor er solidarisk å forhandle opp egen lønn»

Det er med andre ord flere arenaer hvor man kan påvirke lønnspolitikken.

Jeg er glad for at YPU finner at om lag halvparten av de som fremmer krav ved tilsetting, får gjennomslag. En lønnsøkning i en tilsetningsforhandling vil man som regel ha med seg i alle årene man er ansatt. Jeg blir imidlertid bekymret over at det kun er en tredjedel som sier at de fremmer krav i forbindelse med tilsetting. Ikke bare går enkeltmedlemmene glipp av en mulighet med relativt gode odds, men det sinker også lønnsutviklingen på gruppenivå. Individuelle krav ved tilsetting er en del av den «dugnaden » som må til for å heve psykologers lønninger.

LES OGSÅ

Hvem tar over etter Rune Frøyland?

Hvem overtar som Psykologforeningens visepresident med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitikken etter Rune Frøyland?

Gullegget

Spesialistordningen psykologenes gullegg: I 2002 fikk vi en særavtale i helseforetakene hvor psykologer som kan dokumentere at de er spesialister, får spesialistlønn uten å måtte søke en spesialiststilling. Helseforetakene får dermed raskt tilgang på spesialistkompetanse. Ved å prioritere minstelønn for spesialister har psykologene dermed en mulighet til påvirke eget lønnsnivå. Det er få andre yrkesgrupper som har en så gylden mulighet. Det kreves imidlertid en egeninnsats. Man må «åpne gullegget» og med det bidra til «dugnaden».

Denne strategien har vært en formidabel suksess. Ikke bare har lønna til spesialister blitt bedre, men psykologer blir spesialister fortere. Psykologspesialistenes status i helseforetakene har økt betraktelig. Krav fra Helsetilsynet, lover og forskrifter gjør at helseforetakene må ha god tilgang på psykologspesialister. Selv om dette i hovedsak gjelder helseforetakene, må andre sektorer henge med for å kunne rekruttere og beholde psykologspesialister.

Turnover

Som visepresident vil jeg i likhet med vår nåværende visepresident Rune Frøyland, fraråde at vi forkaster dette «gullegget». Jeg er glad for at YPU ser logikken. Differansen mellom psykologers og spesialisters lønn må imidlertid kontinuerlig evalueres og debatteres på tariffkonferansene. Hittil har diskusjonen helt i retning av at man fortsatt kan prioritere spesialistene, dog med lokale variasjoner (Frøyland 2022). De strategiske diskusjonene på tariffkonferansene må fortsette. Analyser av og strategisk bruk av minstelønner, generelle tillegg og individuelle tillegg kan bidra til å få den utviklingen vi ønsker.

Vi må fortsatt sørge for høy kvalitet på psykologstudiene og på spesialistutdanningen. Samtidig må vi sørge for at regelverket for spesialisering bidrar til at psykologer kan bli spesialister i rimelig tid. Vi må identifisere og diskutere elementer som eventuelt står i veien for god fremdrift i spesialisingsløpet.

Høy turnover er kostbart. Ikke bare reduseres tilbudet til befolkningen og splitter fagmiljøene, men det må brukes mye tid og ressurser på ansettelsesprosesser og opplæring av nye medarbeidere. Arbeidsgivere møter ofte dette med et skuldertrekk og viser til at de ikke har problemer med å rekruttere nye psykologer. Som visepresident vil jeg derfor be om at Psykologforeningen bestiller en uavhengig rapport som viser kostnadene ved mye turnover blant psykologer. En slik rapport vil være et svært nyttig verktøy for tillitsvalgte i møte med arbeidsgivere som ikke tar ansvar for konsekvensene av høy turnover.

Både Helse Møre & Romsdal og Stavanger universitetssykehus har tatt grep for å påvirke egen evne til å rekruttere og beholde psykologer. De har hevet lønnen til psykologer betydelig utenom de ordinære lønnsoppgjørene. Her har tillitsvalgte gjort et fantastisk arbeid. Dette har gitt ringvirkninger også til andre arbeidsplasser.

Tillitsvalgte i helseforetakene har hatt søkelys på å forstå sykehusenes budsjetter for å kunne avsløre og synliggjøre når psykisk helsevern nedprioriteres. Da kan man lettere påvirke. Overskudd i psykisk helsevern skal ikke brukes til å dekke underskudd i somatikken.

Sten på sten

Lønnsutvikling skjer stegvis. Vi må legge sten på sten og sørge for å vedlikeholde og opprettholde det vi har oppnådd. Hver kollektive og individuelle forhandling bidrar til å øke det generelle lønnsnivået. Jeg mener det derfor er solidarisk å forhandle opp egen lønn. Blir jeg visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitik, vil jeg anse som mine fremste oppgaver å sørge for best mulige vilkår for lønnsvekst for alle psykologer og vurdere alle sentralstyrets beslutninger ut fra dette perspektivet.

TEKST

Julius Okkenhaug, kandidat til vervet som visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitik

+ [Vis referanser](#)

Frøyland, R. Lønnsoppgjør og prioriteringer. Medlemsnytt fra Norsk psykologforening. Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 59, nummer 9, 2022, side 856-857.