

Høy spesialistlønn gagnar også ikke-spesialistene



Rune Frøyland

visepresident i Psykologforeningen med ansvar for lønns- og arbeidsmarkedspolitik

Min vurdering er at spesialistlønnen må høyere enn i dag for å få psykologspesialister til å bli i tjenestene. Det vil også gagnar ikke-spesialistene.

Helèn Ingrid Andreassen (YPU) frykter i et debattinnlegg publisert i Psykologtidsskriftet

16. november 2022 en ytterligere utarming av offentlig helsevesen dersom ikke Psykologforeningen endrer sin lønnspolitikk. Jeg forstår det slik at Yngre psykologers utvalg (YPU) ønsker en prioritering av ikke-spesialister. Det er fornuftig som Andreassen gjør, å se på alle forhold som har negativ effekt på offentlig helsetilbud. Ikke minst på den pressede og lite behandlingsvennlige hverdagen til mange psykologer. Det er helt nødvendig for ulike helsetilbud at de klarer å rekruttere ikke-spesialister.

Mangel på spesialister

Det er også svært nødvendig i offentlig helsevesen å ha en stabil og stor gruppe psykologspesialister. I tidsskriftets septemhernummer 2022 skriver jeg på medlemssidene: «I flere år har helseforetakene og Psykologforeningen prioritert konkurransedyktig lønn for spesialister. Helseforetakene må ha spesialister og er avhengig av å lønne godt nok til å rekruttere og beholde». En vurdering er at mangel på spesialister nettopp vi gi den utarming av offentlige helsetilbud som Andreassen, YPU og Psykologforeningen deler bekymringen for.

Det er spesialistlønnen psykologer har i det aller meste av sin yrkeskarriere, og den bør være høyest mulig.

Spesialister har hatt en lønnsvekst som er betydelig høyere enn gjennomsnitt i Norge, og også høyere enn ikke-spesialistene. Spesialistene har fått prosentvis mer av de fremforhandlede lønnspengene enn ikke-spesialister. Allikevel ser vi at vi ennå ikke har klart å gjøre det attraktivt nok for spesialister i offentlig helsetilbud, ettersom flere forlater det offentlige. Vi får rapporter om at høyere lønn vil hjelpe for

å få spesialister til å bli i tjenestene. Min vurdering er at spesialistlønn må høyere enn i dag.

Høy spesialistlønn gagnar også ikke-spesialistene som automatisk får opprykk til en høy spesialistlønn etter 8 - 9 års spesialistutdanning. I helseforetakene har de rett og plikt til å få denne. Også kommuner gir vanligvis spesialistutdanning. Automatikken i opprykk til spesialistlønn er en svært gunstig del av Psykologforeningens lønnspolitikk som ingen andre grupper har og som vi må beskytte.

Livslønn

Det er spesialistlønnen psykologer har i det aller meste av sin yrkeskarriere og den bør være høyest mulig. Dersom ikke-spesialisters lønn skal prioriteres ut over å følge lønnsutviklingen til norsk gjennomsnittslønn, som den gjør i dag, må vi redusere lønnspåslag til spesialister for å bruke mer penger på ikke-spesialister. Lønnshoppet ved spesialisering blir da mindre og lønn og pensjonsinnbetaling i et livsløpsperspektiv blir lavere.

Helèn Ingrid Andreassen og YPU har rett i at forskjellen mellom psykologer og psykologspesialister må vurderes og debatteres. Det gjøres da også. Forskjellene, og hvordan de årlig øker, har vi god statistikk på. Tallene legges frem på lederkonferanser, på tariffkonferanser og på kurs for tillitsvalgte. Alltid med et medfølgende spørsmål om forskjellen nå har blitt for stor. Når folk skjønner begrunnelsene bak prioriteringene og hvordan dette påvirker deres livslønn, har jeg hittil ikke møtt noe kraftfullt syn om endringer.



To grep for lønnsvekst

To grep som kan bidra til ikke-spesialisters lønnsvekst: Gjennomsnitt spesialiseringstid er i dag 8 - 9 år. Det vil være mye lønnsvekst å hente i å få snittiden nedover mot de fem årene som er faktiske praksiskrav. Vi bør se på hva som hindrer raskere spesialisering. Dessuten viser YPUs medlemsundersøkelse at det kun er et mindretall som selv prøver å forhandle opp sin lønn, selv om dette ligger som muligheter i våre lønnssystemer. Det må vurderes om ytterligere bistand og/eller opplæring kan øke både antall og effekt av individuelle lønnskrav.

Avgjørelser om lønnspolitikk i Psykologforeningen er for en stor del desentralisert. Et landsmøte, en lederkonferanse og Sentralstyret kan gi anbefalinger og generelle vedtak, men Psykologforeningens og Akademikernes idegrunnlag er at lønnsforhandlinger skal være lokale og kollektive, og føres av dem det angår. Det betyr at det er de enkelte tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplasser som best vet hvilke utfordringer virksomheter har med hensyn til lønn og tekst i avtaler.

Det er det lokale medlemsdemokratiet som avgjør lønnskrav. Psykologforeningen kan oppleve forskjellige lønnspolitiske prioriteringer i ulike virksomheter og i ulike sektorer. Landsmøtet i 2022 skal vurdere å formalisere og tydeliggjøre ulike arbeidslivssektorer gjennom opprettelse av egne sektorutvalg. Sektorutvalg vil også tydeliggjøre diskusjoner av lønnspolitikk, slik også YPU er opptatt av.