

Ja til bredde i lønnsdiskusjonene



Hanne Indregard Lind

visepresident for lønns- og arbeidsmarkedspolitik i Norsk psykologforening

Undersøkelsen om hvordan ikke-spesialistene opplever sine lønns- og arbeidsforhold, bør brukes av Psykologforeningen når den i fremtiden diskuterer og beslutter sin lønnspolitikk, skriver visepresidentkandidat Hanne Indregard Lind.



- Vi må få mer fart på arbeidet for å beholde og rekruttere, sier visepresidentkandidat Hanne Indregard Lind. Foto: Agnes Indregard

Etter at Yngre psykologers utvalg (YPU) la frem en undersøkelse hvor ikke-spesialister har svart på spørsmål om arbeidsbetingelser, har det gått en debatt i Psykologtidsskriftet om lønn og Psykologforeningens prioritering av spesialister fremfor ikke-spesialister. Undersøkelsen hadde alarmerende funn, og YPU spør det nye sentralstyret hvordan de vil ivareta ikke-spesialistene. De klargjør at de ikke argumenterer for en radikal endring lønnspolitikken, men spør om det finnes noen grense for hvor høy spesialistlønna kan være før andre prioriteres i lønnsoppgjør.

Rammene for å gi god behandling i spesialisthelsetjenesten har gradvis strammet seg til. Dette er observert over år, og Psykologforeningen har denne landsmøteperioden utarbeidet en strategi for spesialisthelsetjenesten – hvor det å jobbe for bedre arbeidsvilkår og rammer for å utøve godt fag har sentral plass. Å få flere psykologer inn i spesialisthelsetjenesten, og beholde de vi har, har vært et viktig mål for strategien. Sist strategien var oppe i sentralstyret (SST) argumenterte jeg for at vi må få mer fart på arbeidet knyttet til å beholde og rekruttere. Det haster! Det viser en ny turnover-rapport fra Helse Vest der psykologer og spesialister er på topp tre-lista over grupper som forlater sykehusene. Også vilkårsrapporteringer fra tillitsvalgte og tredoblingen i innleie til psykisk helsefeltet de tre siste årene, understreker dette. Etter at YPU har lagt frem sine funn, er det ytterligere tydeliggjort at det haster.

Bredere beslutningsprosesser



I svar til YPU skriver Julius Okkenhaug at lønnspolitikken vedtas i lønn- og arbeidsmarkedsutvalget (LAU), og at diskusjonene om lønnsprioriteringer må fortsette på tariffkonferansene. Lønnspolitikken vedtas i SST, ikke LAU. Men slik det er i dag, er det lite debatt om lønnspolitikk i SST, og vi har ikke hatt saker på dette denne perioden, utover orienteringer. I LAU sitter det representanter fra tariffområdene, men det er ikke en formalisert struktur bak dem når de går inn i møtene.

Frontfaget legger sterke føringer på hva vi oppnår i lønnsoppgjørene.

Dette svekker diskusjonene. Dersom landsmøtet vedtar å opprette sektorutvalg, og jeg velges som visepresident, vil jeg jobbe for at disse utvalgene har gode vilkår for å gi bredere diskusjoner med forankring i medlemsmassen, og at diskusjonene i større grad når SST. Dette er en av grunnene til at jeg har argumentert for at sektorutvalgene bør plasseres under SST, ikke under LAU.

Foreningen har de siste årene vokst seg større og mer kompleks, og arbeidslivet utvikler seg raskt. Det betyr at vi trenger mer bredde i diskusjonene, altså diskusjoner utover tariffkonferansene og LAU. Slik vil stemmer fra flere grupperinger av medlemmer, inkludert yngre, høres i diskusjoner som leder frem til beslutninger. Det er ikke noe å være bekymret for, det er et gode.

Godt informasjonsgrunnlag

I lokale forhandlinger på helseforetak, er det forhandlingsdelegasjonene lokalt som bestemmer hvilken innretning de ønsker på lønnsoppgjøret. Etter mitt syn, gir det mening å prioritere spesialistene i stort. Disse går også ut av tjenestene og man strever med å rekruttere dem. Spesialistlønnen er den de aller fleste har lengst, og samlet er det derfor lønnsomt at den er høy relativt til psykologlønn, også når det gjelder pensjon. Det gir i tillegg bedre uttelling i lønnsoppgjørene, da pengepotten i oppgjøret tar utgangspunkt i samlet lønnsmasse for foreningens medlemmer i foretaket. Imidlertid er nå gapet mellom psykologer og spesialister i snitt 220 000 kroner, og foreningen bør jobbe for at forhandlingsdelegasjoner på det enkelte foretak, i enda større grad, kan gjøre kloke prioriteringer i lønnsoppgjør. Da bør delegasjonene på hvert foretak ha informasjon om vakante stillinger for psykologer og spesialister, om utgifter til innleie og om hvilke grupper det er størst turn over på. Lønn er et virkemiddel for å rekruttere og beholde. Dersom det i nevnt informasjon fremkommer at lønnsgapet ikke bør økes i et oppgjør, og det argumenteres ut fra lokale forhold, vil dette også øke legitimiteten overfor arbeidsgiver.

Pengene i kassa

Frontfaget legger sterke føringer på hva vi oppnår i lønnsoppgjørene. Det er interessant å observere hvordan arbeidsgivers pengesekk hvert år har lik størrelse som resultatet i frontfaget. Men det er noen foretak som har klart å sprengt den stramme frontfagstrøya. Disse har fått til store lønnshopp for medlemmene, ved å argumentere for å styrke foretakets evne til å rekruttere og beholde. For å få til slike hopp, som muliggjør bedre lønn for flere grupper parallelt, må det være penger i foretakskassa. For å få penger i foretakskassa, må statsbudsjettet for helse være godt nok, og foreningen bør jobbe for dette. Neste årsbudsjett er så trangt at vi ser store kutt true spesialisthelsetjenesten. Det er heller ikke nok å ha penger i kassa på foretaksnivå, de må også fordeles videre til psykisk helsevern og TSB. Fordi

somatikken i større grad får penger tilbake til foretaket for sin aktivitet (innsatsstyrt finansiering) enn psykisk helsevern, er det insentiver for foretakene til å prioritere somatikken.



Å legge penger i somatikken, gir mer penger tilbake. Dette er en stor del av økonomien i foretakene. I den største regionen, Helse Sør-Øst, var det per september negativt budsjettavvik på 992 millioner. 750 av minusmillionene skyldes aktivitetssvikt i somatikken. Dette illustrerer hvor viktig innsatsstyrt finansiering er for sykehusøkonomi i dagens system. Den gylne regel som skjermet psykisk helsevern og TSB noe, er historie. Det er avgjørende at foreningen fører en politikk hvor vi hjelper myndighetene, som sier de vil satse på psykisk helse, til å innføre virkemidler for prioritering av disse områdene. Det er viktig for lønns- og arbeidsbetingelser for psykologer og spesialister, noe som igjen er viktig for opprettholdelse av et offentlig helsetilbud til befolkningen.

Yngre, middelaldrende og eldre psykologer

YPU har gjort en viktig jobb gjennom sin kartlegging, og funnene kan brukes av tillitsvalgte i foretakene og i dialog med myndighetene. De bør også brukes i foreningen når lønnspolitikken diskuteres og besluttet. Hva som blir utfallene av diskusjonene, er opp til organisasjonen og i siste instans, det nye sentralstyret. Mitt anliggende med denne teksten er å slå et slag for en kommende lønnspolitikk med bredere prosesser frem mot strategisk gode beslutninger, med inklusjon av meningene og interessene til både yngre, middelaldrende og eldre psykologer, fra ulike tariffområder.