

SVERIGES PSYKOLOGFÖRBUND

# KONGRESS 2020



Punkt 26/Motion S

## En avtalsenlig och hållbar PTP-lönesättning

# KONGRESS 2020



Punkt 26/Motion S

5

## En avtalsenlig och hållbar PTP-lönesättning

10

Efter 5 års universitetsutbildning går de nyexaminerade psykologerna ut i arbetslivet, ofta till en lön som i jämförelse med motsvarande yrken helt enkelt inte kan anses vara en rimlig ersättning för det viktiga uppdrag de står inför. Lönenivåerna varierar stort runtom i landet med en spridning på över 10 000 kr, från 26 500 i tionde percentilen till 38 500 i nittionde percentilen. En rimlig PTP-lön, det vill säga en lön som en nyexaminerad psykolog känner sig nöjd med, handlar om mer än det fackliga kärnargumentet att studier ska löna sig och att låga ingångslöner i längden innebär en låg lön för hela yrkeskåren.

15

Det handlar också om att lägga grunden för en långsiktig rekryteringsprocess inom vården, istället för att psykologen "gör sitt PTP-år" och därefter ser sig om efter nya och signifikant bättre möjligheter. Det är många PTP-psykologer som vill jobba kvar, men som mer eller mindre tvingas att byta jobb för att få upp lönen. Detta är inte hållbart för vare sig psykolog, arbetsgivare eller patient.

20

Särskilt skulle verksamhetsområden som kämpar med utmaningar såsom hög personalomsättning gynnas av en mer långsiktig rekrytering. Att lönen på vissa ställen är för låg är ingen nyhet eller kontrovers inom förbundet. Att flera stora arbetsgivare hänvisar till fasta PTP-löner och på så vis inte erbjuder en avtalsenlig individuell lönesättning är också känt sedan länge. Men nu menar vi att det krävs nya krafttag för att säkerställa en långsiktig och hållbar PTP-lönesättning i form av konkreta åtgärder.

25

### Därför föreslår Sveriges Psykologförbunds Studeranderåd:

30

**att** Sveriges Psykologförbund ska vidta åtgärder för att säkerställa en individuell och hållbar PTP-lönesättning.

*Uppsala*

*2020-01-14*

*Sveriges Psykologförbunds Studeranderåd*

35

5

## Förbundsstyrelsens yttrande

10 De låga ingångslöner för PTP-psykologer hos vissa arbetsgivare är fortsatt oroande. Det gäller särskilt men inte enbart lönenivåerna hos de stora regionerna som står för merparten av tillgången till PTP-tjänsterna. Dessa låga lönenivåer står inte på något sätt i paritet med den långa utbildningstiden, det kvalificerade arbetet som utförs, det  
15 ansvar som deras arbete medför samt de etiska, moraliska och psykosociala svårigheter som dessa möter i sin anställning. Låg lön under PTP riskerar att hålla nere lönen vid anställningstillfället i samband med övergången till legitimerad psykolog, är än mer oroande för psykologers löner som helhet. Rätt lön för  
20 psykologer börjar med PTP-lönen!

Förbundet arbetar med att belysa vikten av att gå in i sin PTP-tjänstgöring på rätt lönenivå bland annat genom att följa upp och tillhandahålla lönestatistik. Förbundets  
25 årliga löneskrifter innehåller PTP-löner samt tips och råd. Vi utbildar även löneförhandlare i dessa frågor. Förbundet har bland annat tagit fram checklistor för löneförhandlare för vilka lönefrågor som lokalföreningar bör lyfta i löneöverläggningar med arbetsgivare med förslag på yrkanden. Genom den rådgivning som kansliet erbjuder får PTP-psykologer möjlighet till rådgivning för inte bara vilken  
30 anställningslön som kan vara den rätta utan också om sina rättigheter inför löneförhandlingen och argument under löneförhandlingen. Här hör också förbundets deltagande vid olika professionsdagar runt om i landet hemma. Utöver det har förbundet tagit fram en föreläsningsserie för våra psykologstudenter under temat –  
35 Från jobbannons till anställningsavtal, där studenter i preventivt syfte bland annat informeras om sina rättigheter inför framtida löneförhandlingar.

Att arbetsgivare gör gällande att PTP-psykologer inte skulle få förhandla sin lön inför att de ska påbörja sin tjänstgöring, ska alltid betraktas som ett brott mot de  
40 kollektivavtalen som vi är med och tecknar gällande lön. De avtal som Sveriges Psykologförbund är med och tecknar utgår alla från individuell och differentierad lönesättning. Några schabloner, tariffer, stupstockar eller framförhandlade ingångslöner är således främmande för våra löneavtal och oförenligt med de  
45 kollektivavtalstecknade parternas intentioner för hur akademiker ska lönesättas både vid nyanställning och vid löneöversyner. De "policyställningstaganden" som arbetsgivaren eventuellt hänvisar till behöver således ifrågasättas av förbundets lokala företrädare och hantering av det är en del i den löneförhandlarutbildning som  
50 förbundet tillhandahåller.

5 Förbundet ska således fortsätta informera och utbilda föreningar, PTP-psykologer  
samt studenter om sina rättigheter. Förbundet ska även inleda ett informationsarbete  
gentemot arbetsgivare om att respektera och följa ingångna avtal gällande löner och  
10 på olika sätt sprida information till arbetsgivare om PTP-psykologernas viktiga och  
svåra arbete.

Dessutom ska ett arbete ske med att stärka lokalföreningarnas arbete inför  
löneöverläggningar och deras yrkanden avseende PTP-löner.

15 **Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta**

**att** bifalla motionen

20

25

30

35

40

45

50