

KONGRESS 2020



Punkt 26/Motion Z

Verka för att eliminera fasta ingångslöner för PTP-tjänster

KONGRESS 2020



Punkt 26/Motion Z

5

Verka för att eliminera fasta ingångslöner för PTP-tjänster

10

15 Att PTP-psykologer erbjuds fasta ingångslöner är ett välkänt problem. Inom regionerna/landstingen regleras psykologers löner bland annat av kollektivavtalet Hök T. Grundidén i avtalet (så kallat sifferlöst avtal) är att lönesättningen ska vara
20 individuell och differentierad, men det saknas ett tydligt ställningstagande kring ingångslöner.

I nuläget kan arbetsgivare inom landstingen lätt hävda att "eftersom du är lika mycket
25 nyexaminerad psykolog som alla andra nyexaminerade, så ska du ha samma PTP-lön" (eventuellt med någon hänvisning till att vi dessutom inte har graderade betyg). Detta går emot faktumet att nyexaminerade psykologer inte är en homogen grupp. Som exempel har vissa PTP-psykologer examen från utbildningsorter med mer neuropsykologi än andra orter och har därför större kompetens i området, vilket
30 borde leda till högre lön för PTP-tjänster där neuropsykologi är en viktig komponent i arbetsuppgifterna. Vissa PTP-psykologer har arbetat som psykologassistenter i flera omgångar tidigare och har därmed större erfarenhet än PTP-psykologer som inte gjort det, vilket också borde leda till högre lön och så vidare. Möjligheten till fasta
35 ingångslöner gör dock att landstingen helt kan bortse från detta, och erbjuda alla PTP-psykologer samma (oftast låga) lön. Detta är särskilt relevant eftersom fasta ingångslöner för PTP-psykologer kan vara satt i system av landstingen, vilket gör att även om en enskild chef hade velat det så finns inget utrymme för differentierad
40 lönesättning, utan det är fasta ingångslöner som gäller.

Med vetskapen om att en ökad lönedifferentiering gör det enklare för professionen som helhet att få högre löner, kombinerat med vetskapen om att en dålig
45 löneutveckling börjar redan vid första lönen, **yrkar jag på:**

45

att psykologförbundet ska arbeta för att få till stånd ett nytt avtal där det till skillnad från HÖK T tydligt framgår att fasta ingångslöner för psykologer inte är förenligt med avtalets grundidé om individuell och differentierad
50 lönesättning. Ordalydelsen i avtalet ska vara så pass tydlig att tillämpning av fasta ingångslöner utgör ett avtalsbrott

5 **att** psykologförbundet, om ett avtal som ovan beskrivet kommit till stånd, ska utkräva skadestånd från landsting/regioner för kollektivavtalsbrott när de tillämpar fasta ingångslöner för PTP-psykologer.

10 *Jakob Nilsson, Psykologstudent Lund*
2019-11-07

15 Förbundsstyrelsen yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärens erfarenhet att det förekommer att PTP-
20 psykologer erbjuds fasta ingångslöner och att arbetsgivare gör gällande att PTP-
psykologer inte skulle få förhandla sin lön inför att de ska påbörja sin tjänstgöring.
Det är problematiskt och ska alltid betraktas som ett brott mot de kollektivavtalen
som vi är med och tecknar. De löneavtal som Sveriges Psykologförbund är med och
25 tecknar utgår alla från individuell och differentierad lönesättning utan centralt angivna
löneutrymmen så som motionären skriver och framförhandlade ingångslöner är
således oförenligt med de kollektivavtalstecknade parternas intentioner för hur
psykologer och andra akademiker ska lönesättas både vid nyanställning och vid
löneöversyner.

30 Psykologförbundets kollektivavtal inom kommunal och regional sektor tecknas med
SKR inom ramen för AkademikerAlliansen, så även HÖK-T. Samtidigt är det den
lokala organisationen, det vill säga den enskilda kommunen och regionen och våra
35 lokala fackliga förtroendevalda, som tillämpar avtalet vid rekrytering och anställning
samt årliga lönerrevisioner. Psykologförbundets erfarenhet är att själva avtalet HÖK T
är bra och det har, tillsammans med sin föregångare ÖLA01 gynnat vår kårs
löneutveckling sedan början av tjugohundratalet. Samtidigt ser vi att den lokala
tillämpningen av avtalet fungerar dåligt i olika avseenden i flera regioner och
40 kommuner, ett exempel på felaktig tillämpning är just fasta ingångslöner för PTP
psykologer.

Brister i tillämpningen av löneavtalet och löneprocesser anser vi bäst hanteras lokalt i
45 dialog mellan respektive arbetsgivare och fackliga förtroendevalda. De
"policyställningstaganden" som arbetsgivaren eventuellt hänvisar till när det gäller
fasta ingångslöner behöver fortsätta att ifrågasättas av förbundets lokala företrädare
och hantering av det är en del i den löneförhandlarutbildning som förbundet
50 tillhandahåller. Förbundet fortsätter därför på olika sätt med att stödja det lokala
arbetet. Lokala fackliga företrädare och föreningar erbjuds utbildning och rådgivning.

5 Även i den individuella rådgivningen med blivande PTP psykologer lyfts alltid frågan om rätten till löneförhandling och individuell lönesättning. Den förhandlande PTP psykologen ska därför alltid hänvisa till att lönen ska vara individuell.

10 Vi lyfter även dessa frågor på central nivå med SKR via AkademikerAlliansen och arbetar där intensivt med att förbättra tillämpningen av HÖK T så att avtalet ska kunna utvecklas vidare. Tillsammans med övriga förbund inom AkademikerAlliansen har vi dock bedömt att brister i tillämpning av avtalet lokalt inte så enkelt kan lösas med formuleringar i avtalet. Vi behöver vårda våra avtal tillsammans med vår motpart
15 och det behöver ske såväl lokalt som centralt.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

20 **att** avslå motionen

25

30

35

40

45

50