



FOTO: JOHAN PAULIN

Ökad rörlighet ger bättre löneutveckling

Med detta nummer av Psykologtidningen medföljer en bilaga om den lönestatistik som förbundet inhämtat från medlemmarna. Statistiken avser löner per september 2009. Drygt 70 procent av medlemmarna besvarade den webbaserade enkäten under hösten. En godtagbar siffra, men ändå finns det trettio procent av medlemmarna som av olika anledningar väljer att inte delta i enkäten.

Det leder naturligtvis till vissa brister i statistiken och förhoppningsvis kan den årligen återkommande löneenkäten, kommande år, innebära en procentuellt högre svarsfrekvens till allas vår gemensamma nytta.

De stora förändringar som skett i lönebildnings- och lönesättningsprocessen under senare år med centrala avtal för de offentliganställda utan angivande av överenskomna procentutfall, förefaller dock fortsatt inte missgynna psykologer som kollektiv. Även den individuella löneutvecklingen, för dem som stannar kvar i samma befattning och hos samma arbetsgivare, är positiv, jämfört med andra yrkesgrupper. Framför allt förefaller kvinnor gynnas av de nya förutsättningarna, och de skillnader som framträder mellan kvinnors och mäns löneläge minskar.

LÖNESTATISTIKEN för 2009 visar fortsatt att psykologer med specialistbehörighet har bättre lönenivå än icke-specialister. De har även en bättre lönenivå än psykologer med psykoterapeutlegitimation. Det tyder på att specialistutbildning lönar sig för den enskilde men även för kollektivets löneläge.

I år ska många nya avtal slutas på den svenska arbetsmarknaden. Inom den privata sektorn är det ett "otal" avtal som löper ut. För förbundets medlems-

grupper inom staten så löper även det avtalet ut under hösten. AkademikerAlliansen, där förbundet ingår, valde i december – efter stor tvekan – att inte säga upp tillsvidareavtalet med Sveriges kommuner och landsting (SKL). Avtalet är uppsägbart en gång per år i oktober. Tveksamheten berodde inte på att avtalet bedöms som dåligt i sig, utan mera på signalerna om att lokala arbetsgivare ofta är dåliga på att leva upp till avtalets intentioner.

SKL HAR UTTALAT att det avtal som man har med AkademikerAlliansen är det modellavtal som de önskar med alla parter. Ändå finns det arbetsgivare som

”*Konkurrensen om psykologer ökar bland arbetsgivare. Detta är i sig en lönedrivande process.*”

betraktar avtalet som ett "nollavtal", det vill säga som ett avtal där man inte har något ansvar för att lägga ut löneökningar.

Detta är ett stort misstag från dessa arbetsgivare och kan på sikt utgöra en risk för att "modellavtalet" inte längre kan fortsätta. Vissa förbättringar måste komma till stånd i avtalet. Bland annat måste överläggningen inför löneöversynen bli tydligare i sitt innehåll, och den avstämning som summerar löneöversynen på ett bättre sätt anpassas till kommunernas och landstingens budgetprocess.

Signalerna från den enskilda verk-

samheten, uppåt i organisationen om löneökningstrymme, måste bli bättre – och tillvaratas i budgetarbetet.

ARBETSMARKNADEN FÖR psykologer är generellt sett fortsatt mycket god. Arbetslösheten i kåren ligger på historiskt låga nivåer. Det betyder även att konkurrensen om psykologer ökar bland arbetsgivare. Detta är i sig en lönedrivande process. Det innebär också att en ökad rörlighet inom kåren bidrar till en ytterligare förbättrad löneutveckling för såväl individer som kollektivet. Samtidigt kommer signaler från vissa kommuner och landsting att budgetläget försämrats, kanske inte i år men nästkommande år. Anledningen anges vara det allmänna finansiella läget, en ökad arbetslöshet och, därav följande, vikande skatteunderlag. Hur detta kommer att inverka på psykologernas arbetsmarknad är i dagsläget svårt att sja om.

Neddragningar inom kommuner och landsting oroar alltid en kår med en stor andel av medlemmarna inom den offentliga sektorn. Samtidigt sätter finansiella åtstramningar också en press på huvudmännen att arbeta smartare – att bli bättre på att lösa de uppgifter som man har medborgarnas uppdrag att utföra. Ett sådant arbetssätt innebär bland annat att man behöver skärpa kraven på kompetens för de medarbetare som ska fylla organisationen. Det betyder att i verksamheter som behöver psykologisk kompetens, och det är i dag många, borde arbetsgivare/huvudmän anstränga sig för att värdesätta psykologer; behålla psykologer; och rekrytera psykologer. ■

ÖRJAN SALLING
Förbundsdirektör