

## En halv million til lønnskonferanser

Ett av de sterkeste signalene fra årets landsmøte, var vedtaket om å sette av 500 000 kroner til årlige tariff-konferanser. Visepresident i Psykologforeningen og leder for Lønns- og arbeidsmarkedsutvalget, Rune Frøyland, er svært fornøyd.

**PUBLISERT 1. januar 2005**

---



Rune Frøyland (t.v.) og Thoma Høiseth,  
avtroppende sentralstyremedlem.

– Å holde lønnskonferanser for tillitsvalgte er helt nødvendig, understreker han. – Nytt forhandlingsystem gjør at lokale tillitsvalgte må skoles for at kontakter og forhandlinger med arbeidsgivere skal skje mer profesjonelt. Det har vært holdt flere konferanser de senere årene, og vi vet at dette hjelper. Psykologer har gått mer opp i lønn ved det nye lokale forhandlingsystemet enn ved det gamle sentrale. Å bruke penger på å profesjonalisere lokale tillitsvalgte, betaler seg derfor godt tilbake. Det ser vi av tallene for lønnsvekst de siste årene.

### **Et nødvendig løft**

– Slike konferanser innebærer et betydelig økonomisk løft for foreningen?  
– Det er riktig. Men jeg er trygg på at dette vil vise seg å være en klok investering, sier Frøyland. – Tillitsvalgte og avtaleverket endres stadig, og årlige konferanser vil være et viktig redskap for å holde lokale tillitsvalgte oppdatert. De tillitsvalgte gjør en stor og nødvendig jobb, og trenger jevnlig tilgang på informasjon og drøftinger. Denne aktiviteten er nå synliggjort ved egne midler på foreningens driftsbudsjett, og lønnskonferanser blir en fast del av Psykologforeningens aktivitet.

Frøyland forteller at det i tillegg til lønnskonferanser vil bli arrangert lønnspolitiske verksteder, idédugnader der grupper av tillitsvalgte kommer sammen for å drøfte strategier for forhandlingsarbeid. Dette kan være både landsdekkende eller mer

regionale konferanser. Det første landsdekkende lønnspolitiske verkstedet er allerede fastsatt til 3. mars, og vil være for privatpraktiserende psykologer.

### **Økt lokal innflytelse**

Lønnskonferansene vil ta opp konkrete problemstillinger i forhandlingsarbeidet, og gi rom for taktiske drøftinger og vurderinger. Her kan tillitsvalgte dele og diskutere sine erfaringer, og sette seg felles mål. – Diskusjonene på konferansen vil gi viktige innspill til utformingen av Psykologforeningens lønnspolitikk, påpeker Frøyland. – Det at foreningen sentralt har fått midler til å arrangere denne typen møtested, er et betydelig bidrag til økt dialog og kontakt mellom ledelsen og forhandlingsavdelingen på den ene siden, og lokale forhandlere på den andre. Dette er i tråd med organisasjonsutvalgets ønske om bedre kontakt mellom lokalplanet og foreningen sentralt.

### **Fast utvalg for lønn og arbeidsmarked**

Landsmøtet viste stort engasjement for å utvikle og beholde en høy kompetanse på lønns- og arbeidsmarkedsområdet. Delegationene var ikke trygge på at lønnskonferanser og verksteder, eventuelt kombinert med utbygging av elektroniske nettverk for alle tillitsvalgte innen tariffområder, var tilstrekkelig. – Spesielt de små lokalavdelingene trenger mye støtte sentralt fra, sa Rolf Eriksen fra Hordaland. – Er det da lurt å legge ned dette utvalget? Arne Holen, også fra Hordaland, foreslo å endre utpeking av medlemmene til utvalget. – De bør rekrutteres nedenfra og opp, istedenfor motsatt, sa han. Landsmøtet vedtok å beholde et fast lønns- og arbeidsmarkedsutvalg, med en slik lokal forankring.

– Hva er din kommentar til dette vedtaket, Frøyland?

– Det ligger mye legitimitet i et fast utvalg når det gjelder utformingen av lønnspolitikken vår. Landsmøtets vedtak presiserer at medlemmene skal rekrutteres fra ulike tariffområder. Etter mitt syn vil det bidra til å øke dialogen mellom forhandlingsavdelingen sentralt og de lokalt tillitsvalgte.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 42, nummer 1, 2005, side 52-53*