

### Unngå «lure» løsninger

– I mellomtiden er det viktig at man ikke fristes til å konstruere «lure» løsninger for å tilpasse seg en tenkt fremtidig situasjon. Myndighetene vil neppe endre praksis overfor gjeldende avtaler før det er truffet noen endelige konklusjoner, sa Kari Odland og lovte at det i løpet av høsten skal foreligge nye avtaler som kan reforhandles og inngås før årsskiftet.

### Mindre utgifter til tannteknikk

Til slutt presenterte Kari Odland noen tall fra Bergen hvor man i en femårsperiode har samlet inn regnskapstall

gjennom et regnskapsbyrå som betjener tannleger.

I 2001 har det vært en nominell stigning i omsetningen, sammenlignet med tall fra 2000, men det har også skjedd en endring i kostnadene. Siden både de variable og de faste kostnadene er gått ned, viser driftsresultatet en økning på 7% av omsetningen. Hele nedgangen i de variable kostnadene skyldes en reduksjon i tannteknikerutgifter. En forklaring kan være at man har benyttet seg av tekniker tjenester fra utlandet eller at man i større grad har valgt behandlingsløsninger som ikke involverer teknikere. Nedgangen i de faste

kostnadene skyldes noe mindre investering i utstyr.

En oversikt over alle fem årene viser at forholdet mellom omsetning og kostnader var bortimot konstant på tross av nominell stigning til og med 2000. I 2001 har det altså skjedd en endring, men det er ingen dramatik i dette. Lavere tannteknikerutgifter og litt mindre investering i utstyr, har ført til at tannlegene i denne oversikten hadde et noe større overskudd i 2001 enn de fire forutgående år. Bedriftsøkonomisk er det helt naturlig etter flere år med til dels store investeringer.

Reidun Stenvik

## Nytt lønssystem – nye utfordringer for NTF

**V**i må i fremtiden akseptere større grad av lønnsdifferensiering mellom arbeidstakere og mellom grupper av arbeidstakere, og vi må regne med enda større geografiske forskjeller mellom tannleger i distriktene. Men på sikt regner vi med at et slikt lønssystem gir større økning for alle, sa lederen av det sentrale forhandlingsutvalget, Gunnar Lyngstad, da han orienterte om det nye lønssystemet på informasjonsmøtet.

Årets lønnsforhandlinger ble egentlig avsluttet natt til 1. mai. Da aksepterte Akademikerne-K oppgjøret uten å ha fått en eneste krone. Streikeretten var borte, og Akademikerne var fornøyd med å ha fått gjennomslag for sin lønnspolitikk om at all lønndannelse for Akademikerne grupper i kommunesektoren skulle skje lokalt. NTF har sluttet opp om denne politikken helt siden dannelsen av den nye hovedorganisasjonen.

### Akademikerne lønnspolitikk

– Hovedmålet har vært å få etablert en fleksibel lønnspolitikk der lønnsdannelsen i større grad flyttes ut i den enkelte virksomhet. Dessuten skal kunnskap, kompetanse, innsats, resultater og fag-

lig og administrativt ansvar i større grad legges til grunn for lønnsutvikling for både grupper og individer, sa Gunnar Lyngstad.

Gjennomslaget kom blant annet fordi Kommunenes Sentralforbund (KS) også ønsket en ny lønns- og arbeidsgiverpolitikk. Forut for årets oppgjør var det gjort et omfattende forarbeid, men motkreftene mot en slik utvikling var og er fortsatt betydelige. – Det var derfor noe overraskende også for oss at vi klarte å komme frem til en slik avtale allerede i år, fortsatte han.

### Lokal lønnsdannelse

– Hvorfor lokal lønnsdannelse, spurte Lyngstad og ga svaret: – Det vil gi bedre lønnsutvikling for høytutdannede fordi sentrale forhandlinger er blitt brukt som et ledd i fordelingspolitikken. Det er best for samfunnet, virksomhetene og arbeidstakerne at lønnsfastsettelsen skjer nærmest mulig arbeidsplassen til den enkelte. Det blir nødvendig for arbeidsgiverne å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet, og lokale behov må telle mer enn sentralt fastsatte løsninger. Tannhelsetjenesten skal fortsatt være

et fylkeskommunalt ansvar. For å rendyrke tjenesteproduksjonen tar stadig flere til orde for å sikre denne gjennom egne fylkeskommunale foretak. Foretaksmodellen vil kunne være mer forutsigbar gitt at fylkene gir økonomiske rammer å drive innenfor.

### Det nye systemet

– All lønn fastsettes lokalt i årlige lokale oppgjør, og lønnsoppgjøret relateres til lønnsutviklingen i andre sektorer. Videre skal det være individuell lønnsfastsettelse basert på stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse, forklarte Lyngstad. Systemet kan benyttes for å beholde og rekruttere

arbeidstakere, ved skifte av stilling og vesentlig endring av arbeidsområde.

Det er lagt inn en tvisteløsningsmodell der oppgjøret ved uenighet går til organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. Resultatet kan bli fornyet lokal behandling eller en sentral avtale. Voldgift kan benyttes hvis man ikke kommer frem til avtale sentralt.

– Vi har fått mange henvendelser fra våre medlemmer om økonomien, for



► fylkene har jo ikke mer å gi. Det er en stor utfordring for oss, men vi svarer med å vise til at den lønsmassen som vi representerer ikke er fordelt, sa Gunnar Lyngstad og fortsatte: – Vi er derfor opptatt av at forventningene ikke skrur for høyt. De rapporter som vi har fått fra Akademikerne og våre lokale tillitsvalgte tyder på harde forhandlinger. Våre arbeidsgiverparter påvirkes tydeligvis av krefter som ønsker at vi ikke skal lykkes. Det er derfor viktig for oss at partene sentralt har hatt noen avgjørende oppklaringsrunder i forkant av forhandlingene.

#### Lederutfordring

– Det nye systemet blir også en lederutfordring. Vi trenger ansvarliggjorte ledere med fullmakter, og vi ønsker motiverte ledere som ønsker å være ledere, ledere som følger opp sine medarbeidere og ledere som bruker lønn som styringsverktøy. Det trengs en bevisst arbeidsgivertilnærhet, hevdet Lyngstad.

Han la også vekt på at man med en slik ordning får større åpenhet omkring hele lønnsdannelsen. Det er viktig å ha kriterier for hva som skal belønnes i forkant av forhandlingene, slik at vi

får et åpent, forståelig og forutsigbart lønnsystem.

#### Ny rolle for lokale tillitsvalgte

Den nye situasjonen vil bli en utfordring for de lokale tillitsvalgte, men NTF sentralt er opptatt av å utvikle den lokale forhandlingskompetansen. – Vi er i ferd med å avslutte en strategisk plan for opplæring lokalt på lengre sikt, fortsatte Lyngstad og gjentok sin tro på dette lønnsystemet. De lokaltillitsvalgte får større ansvar, men det blir også mer inspirerende og utfordrende. – Jeg tror de tillitsvalgte klarer brasene, for de står jo ikke mutters alene om forhandlingene. Det er et kollektivt ansvar som NTF og alle andre foreninger i Akademikerne står bak, sa han.

#### Ny rolle for foreningen sentralt

Forhandlingsjefen og det sentrale forhandlingsutvalget kan bistå med rådgivning og veiledning og eventuelt med direkte bistand under forhandlingene. Dessuten blir det en oppgave å skaffe grunnlagsdata som lønnsstatistikk, lønnsprognoser med mer og overvåke utvikling og endringer i arbeidsmarkedet.

– Vi har et godt tillitsvalgtapparat, men kan ikke forlange at nivået er like høyt til en hver tid i alle deler av landet. Derfor håper vi at hele lokalforeningen engasjerer seg i denne delen av foreringsarbeidet, oppfordret Lyngstad. – Årets oppgjør er en prøve for det nye systemet. Vi må derfor gi det en sjanse til å fungere. Mange arbeidstakerorganisasjoner er svært mot dette, og følger oss med svært kritiske blikk.

#### Særavtalen

En annen konsekvens av det nye systemet er at særavtalene med KS står for fall. Hva som blir beholdt der, er ennå ikke klart. Legeforeningen fikk ikke beholde stabilitetstillegget. Siden all lønnsdannelse skal skje lokalt, vil det være i strid med prinsippene å kjempe for sentrale bestemmelser. – Dette er imidlertid kompliserte spørsmål, og interesserte medlemmer henvises til NTFs nettsted. Dere skal bli kontinuerlig oppdatert gjennom disse, avsluttet Lyngstad.

*Reidun Stenvik*

## Trygd og tannbehandling – veien videre

**R**egulverket er komplisert med tunge kontrollrutiner og administrative tiltak for å styre bruken av meget begrensede midler, sa hovedstyremedlem Trond Grindheim da han orienterte om trygd og tannbehandling på NTFs informasjonsmøte. Men han la til at budsjettet for stønad til tannbehandling er blitt fordoblet i løpet av et par år. Hva som skal være NTFs strategi på dette området skal avgjøres av representantskapet i november.

Grindheim innledet sitt foredrag med å gi en bakgrunn for at spørsmålet er tatt opp: – Det har vært uvanlig stor politisk interesse for nye velferdsordninger, og mange politikere har vært opptatt av finansiering av tannbehandling under

mottoet «Alle må ha råd til tannhelse», sa Grindheim. – Vi begynner å få erfaringer med innføring av utvidet «periorefusjon», og det er viktig å avklare om NTF skal være aktiv pådriver eller passiv tilskuer til utvidelse av trygdeordningene.

#### Ad hoc-gruppe – trygd

I januar 2002 vedtok det nyalte hovedstyret å nedsette en trygdegruppe som fikk i mandat å gi en oversikt over gjeldende regelverk, beskrive utviklingen siste 20 år og oppsummere den senere tids politiske signaler. Gruppen skulle dessuten foreslå endringer i regelverket og komme med anbefal-

ing om hva som bør være NTFs policy på området. Dette skulle føre frem til en avsluttende behandling i representantskapet i november.

Gruppen har bestått av Kari Odland og Trond Grindheim fra hovedstyret og Thorgny Magnusson som representant for de offentlig ansatte. Lin Muus Bendiksen fra sekretariatet har vært sekretær for gruppen, og Trond Augustson har vært tilknyttet gruppen som delutreder.



#### Dagens system – et lappetepp

– Vi har et system som er utviklet over lang tid og som bærer preg av dette. Det ligner mye på et lappetepp, sa Grind-