



Årets lønnsforhandlinger står for døren:

Et sikkert vårtegn

Det er vår i luften, og det betyr lønnsforhandlinger. Det gjelder tannlegene også, selv om det nå først og fremst er de sentrale forhandlingene som skal i havn. For offentlig ansatte tannleger flest står de lokale slagene først til høsten. Forhandlingsutvalgets leder, Richard Næss, mener at NTFs lokale tillitsvalgte står godt rustet foran årets forhandlinger. Han er mest spent på hvem som skal forhandle innenfor det samme kapitlet som tannlegene. Hvis alle lærerne havner innenfor kapittel fem, blir det ikke tannlegene som setter dagsorden for forhandlingene, sier Næss, og har et lønnlig håp om at det ikke blir slik.

Hvilke tanker gjør du deg nå rett før årets lønnsforhandlinger starter, Richard Næss?

– Akkurat nå er vi i en fase der det skjer lite. Kravene i stat og kommune, er foreløpig ikke offentlige. De overleveres i slutten av mars, og de sentrale forhandlingene begynner 31. mars. For å si litt om hva det er vi står overfor, har vi faktisk partsinteresser i totalt fem tariffområder i år. Ved siden av kommunal sektor, har vi foruten staten og Oslo kommune også Arbeidsgiverforeningen NAVO, som kom til etter spesialisthelse-reformen og Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon, som kom til nå nylig, etter at TAKO-senteret ble lagt under Lovisenberg sykehus.

– Hva knyttes det størst spenning til i forbindelse med årets forhandlinger?

– Det som er mest spennende, synes jeg, er hvilke andre grupper, ved siden av Akademikerne som kommer inn i kapittel fem i hovedtariffavtalen. Foreløpig vet vi for eksempel ikke hvordan det blir med skoleverket og hvordan de blir plassert inn i tariffavtalen. Lærerne har et annet syn på lønnsdannelse enn oss. Hvordan dette blir, vet vi først når tariffoppgjøret sentralt er fer-

dig. Ideelt sett ser jeg at kapittel fem blir et kapittel for akademikerforeningene og bare for dem, eller at Akademikerne får en egen tariffavtale med KS, men jeg tror ikke sannsynligheten for at det blir slik i år er særlig stor. I oppgjøret i staten knytter spenningen seg til om Akademikerne får gjennomslag for sitt ønske om bare lokale lønnsforhandlinger innenfor en sentralt forhandlet ramme.

– Har tannlegene vent seg til dette med lokale forhandlinger nå?

– Det som i hvert fall er helt sikkert, er at lokale forhandlinger er noe som er kommet for å bli. Men det er nok noen som fortsatt mener at sentrale forhandlinger er gunstigst. Det jeg vil si til det, er at der vi har sett god lønnsutvikling de senere år, det er ved lokale avtaler og ved lokal tilpasning til sentrale avtaler. Jeg mener det er grunnlag for å si at sentrale forhandlinger gir en sammenpressing av lønnsstrukturen, og at tannlegene da kommer dårligere ut. Derfor mener vi at det må legges om til mer lokale forhandlinger også i det statlige området.

– Hva tror du om størrelsen på de økonomiske rammene for årets oppgjør?

– Akkurat det er det blitt mye vanskeligere å spå om i de siste månedene. Men det vi trodde for noen måneder siden, var noe i retning av det regjeringen la opp til i forslaget til statsbudsjett, nemlig fire prosent. Men da regnet man ikke med en så lav prisvekst som vi har sett de siste månedene, der pilen til og med har pekt nedover.

I staten tror jeg det blir et tillegg på noen prosent, og at det kan bli et godt oppgjør. Der drar man ikke med seg noe fra fjorårets oppgjør som spiser av årets lønnsnett heller. Det som blir gitt blir altså nye penger, så selv med en relativt lav prosent, kan det bli en brukbar pott å fordele der. Og hvis Akademikerne får gjennomslag for sitt opplegg i staten,

vil hele potten bli forhandlet lokalt for våre grupper.

Kommunal sektor er mye vanskeligere å forutse. For vår del handler det om 19 ulike forhandlinger, og alle vil komme ulikt ut.

– Føler de seg godt nok rustet, de som skal forhandle lokalt denne gangen?

– Jeg vil tro det. Det er dyktige forhandlere vi har rundt i fylkene. Og vi har hatt bra med kurstilbud som de har vært flinke til å benytte seg av. Dessuten får de all den støtte og hjelp de trenger i NTFs sekretariat. Det kunne de egentlig benytte seg mer av, tror jeg.

Når det gjelder kurs, kommer vi til å komme med nye tilbud til høsten, for å opprettholde og videreutvikle kompetansen hos de tillitsvalgte. Vi har også planer om å gå i gang med et opplegg der vi tilbyr intensivkurs til to og to fylker. Der tar vi direkte utgangspunkt i konkrete avtaler og forholdene i disse to fylkene, og går rett på målene i forhold til de konkrete problemstillingene som finnes lokalt. Vi er spent på motakelsen av det. Hvis det viser seg å bli vellykket, vil vi etter hvert prøve å få gitt dette tilbudet til alle. Men det vil nødvendigvis måtte ta litt tid før vi når over alle fylkene.

– Har du noen gode råd å gi til forhandlerne denne gangen?

– Det beste rådet jeg kan gi er at man må prøve å ha en ryddig og mest mulig saklig dialog med motparten. Kontakt før forhandlingene begynner er også veldig viktig. Det gjelder å få sådd noen tanker som kan modnes frem til man møtes ved forhandlingsbordet.

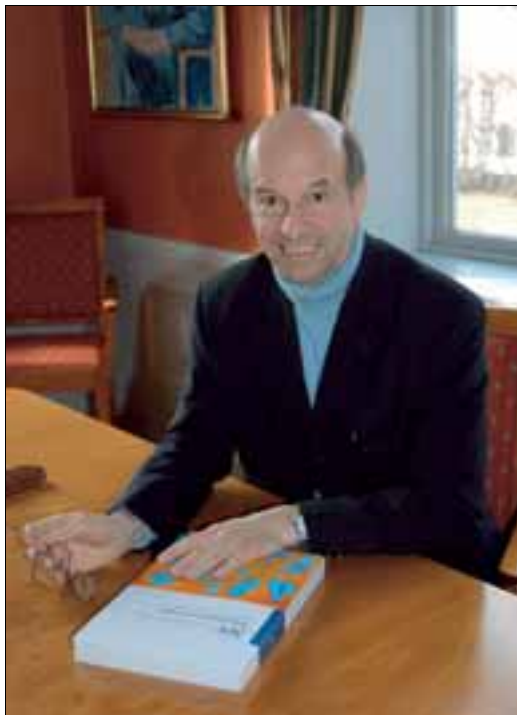
Jeg ser også at man i ulik grad bruker de mulighetene som ligger i hovedavtalen til å inngå lokale særavtaler. Det beror mye på at det mangler en del kompetanse på arbeidsgiversiden, som gjør at de blir tilbakeholdne med å inngå lokale særavtaler. Så her må man gå i gang med et langsiktig arbeid

hvor man må drive en del påvirkning. Og det blir bare viktigere etter hvert som de sentrale særavtalene er blitt mindre omfattende.

– Hva kan du si til den enkelte, som kanskje har store forventninger til årets lønnsoppgjør?

– Jeg vil påstå at utgangspunktene er relativt ulike og at mye avhenger av hva man yter. Hva man får i lønn vil langt på vei sammenfalle med hvorvidt man klarer å innfri arbeidsgivers forventninger. Dette er etter min mening en riktig utvikling og den rette veien å gå. Tiden med kompliserte stillingsvurderinger er forbi, uten at jeg dermed sier at det skal legges helt bort. Men et system basert på personlige vurderinger stiller store krav til ryddighet hos arbeidsgiver. Vurderingene som foretas skal være saklig begrunnet. Dette krever ikke minst en stor grad av kommunikasjon mellom leder og ansatt, der lederen må kunne formidle forventninger og tilbakemelding på innfrielse, og den ansatte må føle at han eller hun får meldt tilbake om forventningene er realistiske og selv være med og vurdere sin egen innsats. Jeg tror det er fullt mulig å ha et system for vurdering av den enkeltes innsats som er rettferdig, men det er en stor utfordring. Som man bare må ta.

– Hvor godt er systemet med medar-



Richard Næss står foran sin første vår som leder for Sentralt forhandlingsutvalg i NTF, og mener at utfallet av vårens sentrale forhandlinger og høstens lokale oppgjør er vanskeligere å spå nå enn for noen måneder siden. Foto: Gudrun Sangnes.

beidersamtaler i Den offentlige tannhelsetjenesten i fylkene?

– Det har vi lite oversikt over. Men jeg vil tro at det varierer mye, og at det er bra noen steder og mer mangelfullt andre steder. Og jo mindre utviklet det lokale system er med hensyn til slike

ting som medarbeidersamtaler og kommunikasjon om innsats og resultater, jo større sjanse er det for gnisninger og misnøye.

– Du har vært leder for Sentralt forhandlingsutvalg siden november i fjor, har du møtt noen overraskelser siden du tok over som leder?

– Nei, ingen direkte overraskelser. Men det dukker hele tiden opp nye problemstillinger og vi får stadig henvendelser av prinsipiell art fra medlemmer. Jeg kan i den sammenheng nevne at vi er i gang med debatheftet som skal ligge til grunn for høstens lønnspolitiske forum, som finner sted i Holmsbu 13. og 14. september. Det vil helt sikkert inneholde noe om pensjon. En gjenganger, og en viktig sak. Særlig ettersom pensjonskommissjonen har sagt lite om særaldersgrensen, som er det sentrale for offentlig ansatte tannleger. Kommisjonen har henvist spørsmålet til forhandlinger mellom partene. Vi vet ikke om eller når det vil skje. Det kan bli først ved neste hovedoppgjør, i 2006. Før det må vi ha et klart mandat fra medlemmene.

Videre vil debatheftet ta opp lederlønninger, forhandlinger for ledere og strukturendringer i Den offentlige tannhelsetjenesten, avslutter Richard Næss.

Ellen Beate Dyvi