

## NTFs Tariffkonferanse 2019

# Lønnsarbeid og kjønnsarbeid

Med rekordstort oppmøte ble NTFs Tariffkonferanse avholdt 14.–15.mars på Clarion Hotel & Congress ved Gardermoen, som den femtende i rekken av sitt slag.

Tariffkonferansen avholdes hvert år for tillitsvalgte i offentlig sektor, for å diskutere årets sentrale lønnsforhandlinger, informere om aktuelle saker og å forberede de tillitsvalgte på arbeidet frem mot de lokale oppgjørene til høsten. Det var flere nye tillitsvalgte representert ved årets konferanse, blant annet fra Studentsamskipnaden i Oslo og NIOM, i tillegg til flere ringreiser – hvorav noen som har deltatt på samtlige tilsvarende konferanser.

### Pensjon og tariffoppgjør

Normalt i mellomoppgjørsår blir de tillitsvalgte forberedt på at det stort sett dreier seg om økonomi i de sentrale oppgjørene. De fleste av NTFs medlemmer i offentlig sektor har lokal lønnsdannelse, så dette har mest betydning for innstillingen virksomhetene har til de lokale lønnsoppgjørene – arbeidsgiverne ser ofte til sentrale oppgjør for å fastslå hva som er «rimelig lønnsutvikling». Noen år med mellomoppgjør åpner det seg likevel muligheter for å diskutere andre temaer enn økonomi, og i 2019 er det varslet at pensjon nok en gang kommer på blokka. I 2018 ble det utarbeidet en skisse for ny offentlig tjenstepensjon, som Akademikerne og da også NTF aksepterte. I etterkant er det flere temaer relatert til pensjon som ikke har blitt adressert; særaldersgrenser er en av dem. For de ansatte i staten er det også et tak for hvor stor del av variable tillegg som kan være en del av pensjonsgrunnlaget. Akademikerne ser på dette som en prinsipp sak – når det kommer til pensjon bør det ikke være en maksimumsgrense for hva som skal kunne telle med.

Ole Jacob Knudsen fra Naturviterne, en av Akademikerne pensjonsekspert, deltok på konferansen for å gi nye og gamle tillitsvalgte en grunnleggende innføring i hva det nye pensjonssystemet faktisk har av konsekvenser. Han fortalte at så mange som 7/10 aner ikke hva de ender opp med, og så mange som 40 % vet ikke engang hvilken pensjonsordning de har. Den store variabelen er hvor lenge de kommer til å

jobbe, og hvor lenge de tenker at de skal leve. «Tannleger lever lenge – for lenge, vil noen si», var blant gullkornene Knudsen leverte i en presentasjon der han blant annet ga en humoristisk gjennomgang av forsamlingens pensjonsmessige vinnere og tapere.

Offentlig tjenstepensjon måtte endres som en følge av pensjonsreformen i folketrygden – det gamle systemet var ikke lenger bærekraftig. Og dette var vel kanskje heller ikke å forvente, siden det gamle systemet i folketrygden var basert på at pensjonistene hadde en forventet videre levetid på ca. 9 måneder etter oppnådd pensjonsalder – ikke de 20 årene som er dagens virkelighet.

Den nye ordningen skal evalueres i 2030, og Knudsen sier det er håp for de yngre årskullene – der er det tid til å få endret de som er mangelfullt også ved det nye systemet. For de yngste aldersgruppene kommer til å måtte jobbe veldig lenge for å oppnå en akseptabel pensjon, helt opp mot 75 år, noe som er i overkant av hva som kan anses som forsvarlig. Dette fordrer selvsagt at særalderspensjonen for tannleger i offentlig sektor forandres eller fjernes. Dersom man er pliktig å fratre ved 65 års alder vil pensjonsnivåene være nede på under 50% for de yngste – og det vil ikke være en levelig ordning på sikt. Særalderspensjonen er nå gjenstand for forhandlinger, og fristen for endelig avtale er 1.november 2019.

Knudsens tips til de yngre var å starte egen pensjonssparing tidlig, ikke jobb deltid eller ta friår og ikke bare studere, men også jobbe samtidig.

### Regionreform og sammenslåing

Rundt om i det ganske land jobber de tillitsvalgte i fylkeskommunene nå aktivt med regionreformen for å sørge for at Tannlegeforeningens medlemmer i best mulig grad blir ivaretatt når de forskjellige tannhelsetjenestene skal slås sammen og bli nye enheter. Blant temaene som ble tatt opp av Sentralt forhandlingsutvalgs leder Farshad Alamdari var i hvilken grad de tillitsvalgte får mulighet til medbestemmelse, hvordan lønnsharmonisering skal gjøres i praksis, avvikling av lokale særavtaler – blant annet bonusavtaler – og

hvordan de nye fylkeskommunene skal organiseres både med tanke på lederstruktur og tillitsvalgtstruktur.

Trøndelag som har gjennomført sin sammenslåing ble spurt til råds om hvordan de har gjennomført dette, blant annet med tanke på lønnsharmonisering – for det er forskjeller i hvordan de ulike fylkeskommunene lønner sine tannleger og tannlegeledere. NTFS utgangspunkt er at slike skjevheter overhodet ikke kan løses ved de lokale lønnsforhandlingene og at det må tilføres midler.

De senere år har lokale særavtaler som f.eks. bonusordninger blitt sagt opp i flere av fylkeskommunene og flere tillitsvalgte bidro i ordskiftet om hvordan dette har blitt løst og hvilke utfordringer de har møtt på i den forbindelse.

Jo nærmere man kommer årets slutt vil kanskje noen av prosessene gå svært raskt og SFs leder uttrykte bekymring for at graden av medbestemmelse kan bli svekket som følge av dette. Det kom flere innspill fra salen om hvordan de tillitsvalgte organiserer seg for å få dekket opp alle oppgaver knyttet til sammenslåingsprosessen.

#### **Presidenten tok ordet**

President Camilla Hansen Steinum kom for å informere om Hovedstyrets og sekretariatets aktivitet og aktuelle saker. Det ble blant annet snakket om trygdesystemet; både kjeveortopedenes gruppe C – som ble foreslått fjernet av regjeringen i fjor høst, og Blankholmutvalgets anbefaling om å gjennomgå hele stønadsordningen.

Angående flytting av Den offentlige tannhelsetjenesten (DOT) til kommunene så kunne presidenten informere om at denne saken står på stedet hvil og at det virker som om det ikke er noe som er på prioriteringsblokka til politikerne. Noe som derimot er på prioriteringsblokka er også et punkt fra Blankholmutvalgets rapport; gjennomgang av tannhelsetjenestelovens prioriterte grupper. Det fremstår som tydelig at Blankholmutvalgets rapport kan få store konsekvenser for hvordan vi skal prioritere og jobbe i både offentlig og privat tannhelsetjeneste i årene som kommer.

#### **Vedtekter og regelverk**

NTF gjennomgår for tiden en vedtektsendingsprosess, etter et vedtak fra Representantskapet i 2017. Presidenten gjennomgikk noen av de foreslåtte endringene. I tillegg til dette var en stor del av konferansens dag 2 satt av til diskusjon

rundt NTFS reglement for SF og de offentlige tillitsvalgte. «Reglement for NTFS tariffbundne virksomheter» er ute til revisjon og i den forbindelse har UTV-ene vært høringsinstans. Innsendte innspill og innspill fra salen ga en time-lang diskusjon om blant annet dekning av UTVs utgifter, SFs sammensetning, hvem som skal kunne møte på Lønns-politisk forum, finansiering av tillitsvalgtopplæring.

#### **Lønnsarbeid og kjønnsarbeid**

På en tariffkonferanse er det naturlig å snakke om de nåværende lønns- og arbeidsvilkår og disse problemstillingene ble adressert av både SF og NTFS forhandlingsjef John Frammer som gjennomgikk henholdsvis lønnsstatistikk innsendt av de tillitsvalgte i fylkeskommunene og ved universitetene, samt NTFS lønnsundersøkelse som går ut til medlemmene i fylkeskommunene hvert år. De store linjene viser at det blir stadig flere kvinner i DOT – så mye som 80 % av de som jobber i vanlige tannlegestillinger og ca. 70 % av de som har lederstillinger i DOT er kvinner. Ved universitetene er det en noe jevnere kjønnsbalanse med ca. 55 % kvinneandel. Forhandlingsjefen utfordret forsamlingen til et ordskifte om kjønnsfordelingen blant norske tannleger er et problem som NTF må adressere, og hvordan SF og Tariffkonferansen skal forholde seg til det. Tillitsvalgte fra universitetene kom med flere innspill om hvordan dette kan løses på lærestedene; intervju var ett av forslagene som fikk bred støtte i salen. Et spørsmål som ble stilt var «er det slik at de karaktersterke guttene ikke er interessert i å bli odontologer, og at det er derfor kjønnsbalansen er slik den er?» Ingvild Brusevold, tillitsvalgte ved UiO var en av meningsytrerne og sa at «Hovedfokuset må være på rekruttering av studenter».

Tradisjonelt sett har kvinnedominerte yrker blitt lønnet dårligere enn mannsdominerte yrker, så forsamlingen ga uttrykk for at de anser det som vel så viktig å adressere denne problemstillingen som å bare jobbe med lønnsutvikling i hver enkelt virksomhet. Det er vanskelig å snakke om kvotering uten å komme inn på en diskusjon om kvalifikasjoner. For de tillitsvalgte er det viktig at det alltid ansettes de som er best kvalifiserte til ledige stillinger i offentlig sektor, og at man ikke bare kan se på kjønn – selv om mange også ønsker seg en jevnere kjønnsbalanse.

Ragnhild H. Løken,  
styremedlem i Sentral Forhandlingsutvalg (SF)