

NTFs tariffkonferanse, 11.–12. mars, 2024:

Rekordstor deltagelse

Årets tariffkonferanse, avholdt på Gardermoen 11. og 12. mars hadde rekordstor deltagelse.

 **JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG FORHANDLINGSSJEF I NTF**
 **CHRISTIAN POLLOCK FJELLSTAD**

I all hovedsak er deltagerne foreningens hovedtillitsvalgte i virksomheter med tariffavtale. Den offentlige tannhelsetjenesten (DOT), Tannhelsetjenesten i Forsvaret, lærestedene - Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB) og Universitetet i Tromsø (UiT). Helfo, Helsedirektoratet, Lovisenberg Diakonale Sykehus, Oslo universitetssykehus, de regionale kompetansesentrene (ROK), Studentsamskipnaden i Oslo (SiO) og Nordisk institutt for odontologisk materialprøving (NIOM), Tannlegeforeningens generalsekretær, ansatte i sekretariatet, Tidende og medlemmer av hovedstyret, samt foreningens president og visepresident.

Tariffkonferansen gjennomføres årlig og har for det første som formål å drøfte strategier i forkant av årets lokale- og sentrale lønnsoppgjør. Derneft å gi opplæring til våre tillitsvalgte innen ulike områder av arbeidslivet.

Fremtidens tannhelsetjeneste

Foreningens fagsjef, Camilla Hansen Steinum, orienterte om NTFs arbeid med forberedelsene til å levere hørings svar til Tannhelseutvalgets rapport.

Fremtidens tannhelsetjeneste er et viktig tema, spesielt med tanke på å sikre god oral helse for hele befolkningen, samt gode lønns- og arbeidsvilkår for dem som arbeider i tjenesten.

Tann- og munnsykdommer påvirker mange mennesker, og omtrent halvparten av Norges befolkning lider av helse tap som følge av slike sykdommer.

Sosial ulikhet i oral helse er et problem, og det er et udekket behov for tannhelsetjenester blant utsatte grupper i den norske befolkningen. God oral helse er avgjørende for både den fysiske og psykiske helsen.

Den norske tannhelsetjenesten står i dag godt på to ben og er delt mellom Den offentlige tannhelsetjenesten (DOT) med ansvarlig for oppsøkende og vederlagsfritt tilbud til definerte grupper og den private tannhelsetjenesten der det tilbys tjenester til resten av befolkningen som i hovedsak dekker egne utgifter.

Veien mot fremtidens tannhelsetjeneste bør inneholde noen hovedelementer. Blant annet: Ressurser og kompetanse må utnyttes effektivt, og trygge rammebetingelser må sikres for virksomhetene og den enkelte tannlege.

Bedre samarbeid mellom offentlig og privat sektor er nødvendig for å sikre tilstrekkelig tannhelsetilbud for hele befolkningen.

Økt offentlig finansiering er avgjørende for å utjevne sosiale ulikheter i tannhelse, og alle må ha tilgang til nødvendige tannhelsetjenester.

Tannhelsetjenesten må ha en sentral plass i folkehelsearbeidet og det må legges til rette for et bedre samarbeid med resten av helsetjenesten.

Kompetansen og ressursene i den private tannhelsetjenesten må utnyttes for å sikre befolkningen et tilstrekkelig tannhelsetilbud.



Rapport fra de tillitsvalgte

Etter innledningen om framtidens tannhelsetjeneste fortsatte møtet tradisjonen tro med rapporter fra våre hovedtillitsvalgte om hvilke hovedutfordringer de står overfor i virksomhetene. Problemer med å rekruttere og beholde kvalifisert tannhelsepersonell, både i DOT og ved Universitetene fremstår som den største utfordringen. Det bemerkes også at pasientgruppen i DOT er vesentlig mer utfordrende og krevende enn ellers i tannhelsetjenesten. Videre står flere og flere stillinger ubesatt i kortere og lengere tid. Og dermed presses de som står igjen ytterligere med dertil økt sykefravær og voksende etterlep. Arbeidshverdagen i DOT er med andre ord blitt vesentlig mer krevende enn for bare noen få år siden.

Lønns- og arbeidsvilkår

Foreningens forhandlingssjef John Frammer gikk igjennom NTFs årlige lønnsundersøkelse. Lønnsundersøkelsen er et viktig verktøy for de tillitsvalgte og Sentralt forhandlingsutvalg (SF) for å forstå lønnsutviklingen og andre relevante aspekter i tannlegenes arbeidsmarked. Resultatene fra undersøkelsen kringkastes ikke, men er tilgjengelig for de tillitsvalgte og benyttes i det lokale lønnsarbeidet. Lønnsdata er også tilgjengelig for jobbsøkende tannleger og her gir undersøkelsen et viktig bidrag til dem som er på vei inn i tannlegens arbeidsmarked.

I tillegg til lønnsdata samler undersøkelsen inn data om arbeidsforholdet til medlemmene, noe som hjelper NTF med å ivareta deres interesser som arbeidstakere.

Undersøkelsen sendes til om lag 1 350 medlemmer i DOT og om lag 400 medlemmer i statlige virksomheter (universitetene, Forsvaret og andre statlige virksomheter).

I årets undersøkelse fremkom det blant annet at hele 50 prosent av de ansatte i DOT har vurdert å søke annet arbeid og 68 prosent av disse oppgir utsikter til bedre lønn og 35 prosent dårlig ledelse som hovedårsak.

I tillegg til lønnsdata har vi i år innhentet opplysninger om hvor stor andel av medlemshenvendelsene som går til henholdsvis sekretariatet og de hovedtillitsvalgte. Litt overraskende går hele tre fjerdedeler av foreningens medlemshenvendelser fra offentlig sektor til de tillitsvalgte.

Svært få av dem som arbeider deltid i offentlig sektor ønsker seg fulltidsstilling, dette skyldes i all hovedsak at de har annet arbeid i privat sektor (privat tannklinikk). Kombinasjonen deltid i offentlig sektor og annen stilling i privat sektor er særlig utbredt ved universitetene og i de regionale kompetansesentrene (ROKene).

Gjennomsnittslønnen for tannleger i offentlig sektor varierer så mye og er avhengig av så mange faktorer, at NTF ikke operer med gjennomsnittstall, men lønsspenn.

Lønsplassering både hos samme eller ny arbeidsgiver er alltid et forhandlings spørsmål mellom den enkelte arbeidstaker og den enkelte arbeidsgiver. Her kan den arbeidssøkende få gode råd fra de lokale tillitsvalgte og relevante lønnsdata fra undersøkelsen.

Det foreligger ikke noen tariff for tannleger. Lønnen blir individuelt fastsatt gjennom en forhandling og/eller dialog mellom partene.

Det foreligger hverken ansiennitetsprinsipp, faste eller variable tillegg (TOO, narkose, per-capita) eller andre særskilte tillegg for andre spesielle oppgaver. Enkelte fylkeskommuner har likevel ulike tillegg for ulike oppgaver m.m. men det er meget ulikt i de forskjellige fylkeskommunene.

Individuell vurdering av medarbeidere kalles både dyktighetsvurdering, prestasjonsvurdering og individuell vurdering. Typiske individuelle lønnskriterier er: kompetanse, innsats, resultatmål, tilleggsutdanning, særskilte oppgaver eller ansvar, hvordan vedkommende fyller egen stilling, samarbeidsevne, imøtekommenhet, mobilitet og selvstendighet. Listen er ikke uttømmende, og kan inneholde mange andre elementer. Dette varierer fra virksomhet til virksomhet.

Det er viktig å være klar over at lønnsforskjeller for tannleger med om lag samme kompetanse og erfaring kan være alt fra kr 100 000 til kr 250 000, og kan foreligge innenfor ett fylke og mellom fylker.

Etter årets (2024) lønnsoppgjør kan nyutdannede tannleger i DOT for eksempel forvente en startlønn på mellom kr 615 000 og kr 685 000 per år. Lønsspennet for erfarne tannleger ligger fra dette og opp til om lag kr 1 250 000. Klinikkledere, overtannleger og fylkestannleger vil normalt belønnes med lønnstillegg i tillegg til grunnlønn, avhengig av hvor stor klinikk eller stort område de er ansvarlige for.

Årets lønnsoppgjør

Leder av NTFs sentrale forhandlingsutvalg (SF) Farshad Alamdari, orientere om grunnlaget for, og utsiktene til, årets lønnsoppgjør.

I privat sektors lønnsoppgjør for 2023 ble LO, YS og NHO enige om en ramme på 5,2 prosent og et generelt lønnstillegg på 7,50 kroner i timen for alle som er omfattet av forhandlingene.

Årets lønnsoppgjør er et hovedoppgjør, og alle tariffavtaler er oppe til forhandling. Partene i arbeidslivet kan forhandle om alt innholdet i tariffavtalene, ikke bare lønn. Det er blitt meldt at årets lønnsoppgjør blir forbundsvise, der hver enkelt landsforening forhandler med sin motpart på arbeidstakersiden.

Grunnlaget for lønnsoppgjøret kommer frem blant annet i TBSK-rapporten (Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget for kommunesektoren) som gir innsikt i lønnsstatistikk for KS-området (alle kommuner og fylkeskommuner,

unntatt Oslo). Denne rapporten presenterer tall for lønnsvekst og andre relevante aspekter innenfor kommunesektoren. Her er noen nøkkelpunkter fra TBSK-rapporten:

Lønnsgap mellom kvinner og menn: I KS-området er kvinners lønn gjennomsnittlig 94,6 prosent av menns lønn. Dette gapet er gradvis blitt mindre de siste 20 årene, men skyldes fremdeles det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, der kvinner og menn ofte har ulike stillinger med varierende lønnsnivå.

Lønnsvekst fra 2022 til 2023: I KS-området sysselsettes over 460 000 arbeidstakere som utfører 383 600 årsverk. Årslønnsveksten fra 2022 til 2023 var 5,6 prosent, mens prisveksten var 5,5 prosent.

I 2024 anslås lønnsveksten til 4,9 prosent, konsumprisveksten til 3,8 prosent, og veksten i ordinær alderspensjon til 4,8 prosent.

Besøk fra Helse- og omsorgskomiteen

At så mange av partiene som er representert på Stortinget vier tannhelse så liten plass i sine partiprogrammer var blant annet en av begrunnelsene til at foreningen inviterte Marian Hussein, stortingsrepresentant og medlem av Helse- og omsorgskomiteen til tariffkonferansen. Hussein var invitert for å presentere SVs politiske mål på tannhelsefeltet.

SV ønsker å gjennomføre en tannhelsereform der nødvendig tannbehandling blir likestilt med andre helsetjenester. Dette innebærer en full gjennomgang av tannhelseloven, innføring av nødvendige refusjonsordninger, regulerte priser og utvikling av offentlig tannhelse.

Utvikling av offentlig tannhelsetjeneste: I påvente av en full tannhelsereform, vil SV jobbe for å inkludere flere behandlinger i refusjonsordningen og innføre regulering av priser på tannhelsetjenester i samarbeid med bransjen.

Videre ønsker SV å innføre en høykostnadsbeskyttelse frem til tannhelse reformen er fullt innført. Dette betyr at dersom behandlingen er nødvendig og ikke prises over gitte referansepriser, skal ingen betale mer enn tilsvarende egenandel i helsevesenet for tannhelsetjenester.

SV vil umiddelbart bygge ut Den offentlige tannhelsetjenesten og sikre økt kapasitet i de fylkeskommunale tjenestene. Flere grupper skal få rettigheter, blant annet ved å gi unge voksne opp til 30 år rabatterte tilbud, og alle eldre over 75 år skal få gratis tannhelsesjekk.

SV ønsker å inkludere kjeveortopedi i det offentlige tannhelsetilbudet.

SV jobber for at tannhelse skal være en del av folketrygden og behandles på samme måte som resten av kroppen.

Ny offentlig tjenestepensjon

Ole Jakob Knudsen, assisterende generalsekretær i Naturviterne, gjorde rede for den nye offentlige tjenestepensjonen.

Offentlig tjenestepensjon omfatter alderspensjon og AFP i offentlig sektor. Reglene er like for kvinner og menn, og sikrer en livsvarig utbetaling av pensjon. Den nye ordningen er utformet som påslagspensjon og likner nå mer på pensjonen i folketrygden. Ny offentlig tjenestepensjon gjelder kun for dem som er født i 1963 og senere.

Fra og med 2020 tjener alle offentlig ansatte som er født i 1963 eller senere opp sin pensjon etter nye regler. Det betyr at alle som har vært offentlig ansatt før 2020, og fortsetter i stilling som offentlig ansatt, vil få sin pensjonsopptjening etter både de gamle og de nye reglene.

Offentlig tjenestepensjon vil likne mer på pensjonen i folketrygden. Man tjener nå opp til pensjon ved at en andel av lønnen settes av i en pensjonsbeholdning, på samme måte som i folketrygden. Hovedhensikten med omlegging til nye regler er at det skal lønne seg å jobbe lengere. Det skal også bli lettere å veksle mellom å jobbe i offentlig eller privat sektor uten å tape pensjon.

Frontfagsmodellutvalgets rapport - NOU 2023:30

Anette Bjørlin Basma, forhandlingssjef i Akademikerne, orienterte om utvalgets arbeid og Akademikerne konflikterberedskapsarbeid samt faren for streik i årets lønnsoppgjør.

Frontfagsmodellutvalget ble nedsatt i januar 2023 etter ønske fra partene i arbeidslivet. Utvalget har grundig drøftet praktiseringen av frontfagsmodellen, som er den norske modellen for lønnsdannelse, og har undersøkt om det finnes utviklingstrekk som kan utfordre denne modellen. Rapporten

Smarte verktøy for tannklinikken



Bemanning

Arbeidstid, egenmelding og sykmelding, ferie og avspasering



Utstysregister

Dekker alle lovkrav og sikrer deg ved eltilsyn



Stoffkartotek

Alle sikkerhetsdatablader oversiktlig organisert og tilgjengelige for alle

 **TrinnVis**
Drift, HMS og kvalitet

ten ble overlevert finansminister Trygve Slagsvold Vedum av professor Steinar Holden den 15. desember 2023.

Hovedfunnene i rapporten er at frontfagsmodellen har hatt positive effekter på den norske økonomien, den har bidratt til høyere sysselsetting, den har ført til lavere arbeidsledighet, den har skapt ordnede forhold i arbeidsmarkedet.

Frontfagsmodellen er en viktig del av den norske lønnsdannelsen. Den har sikret et godt samarbeid mellom partene i arbeidslivet og har vært avgjørende for det samfunnet vi har i dag. Målet med utvalgets arbeid har vært å vedlikeholde og bevare dette gode samarbeidet, samt å styrke samspillet mellom lønnsdannelsen og den økonomiske politikken.

Rapporten har også tatt hensyn til utfordringer som økte geopolitiske spenninger og demografiske utviklingstrekk, faktorer som kan påvirke tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft og dermed utfordre lønnsdannelsen og norsk økonomi.

Frontfagsmodellen fortsetter å være et viktig verktøy for å oppnå en bærekraftig økonomi og gode arbeidsvilkår i Norge.

Akademikerne har fremmet en særmerknad i Frontfagsmodellutvalgets rapport. De støtter frontfagsmodellen, men ønsker en mer fleksibel bruk av den. Her er hovedpunktene fra Akademikernes særmerknad:

Lønn som virkemiddel: Akademikerne mener at lønn bør brukes mer effektivt for å rekruttere og beholde kompetanse i både privat og offentlig sektor. De ønsker at lønns plassering og lønnsdannelsen skal skje lokalt i den enkelte virksomhet, der partene kjenner kompetansebehovet og rekrutteringssituasjonen.

Variert lønnsvekst: Frontfagsmodellen har vært normgivende for lønnsveksten i andre sektorer. Akademikerne påpeker at det bør være variasjon i den årlige lønnsveksten i ulike tariffområder, spesielt når man konkurrerer om kompetanse på tvers av sektorer.

Legitimitet og formål: Akademikerne bekymrer seg for at frontfagsmodellen kan miste legitimitet hvis lønnsveksten i frontfaget blir brukt som fasit for etterfølgende tariffoppgjør. De understreker at modellen bør hegne om formålet, som er å være en norm over tid.

Akademikerne ønsker å balansere hensynet til konkurransekraft og kompetanse med behovet for fleksibilitet og lokal tilpasning.

Informasjon fra NTFs hovedstyre

NTFs president, Heming Olsen-Bergem orienterte om hovedstyret og presidentskapets arbeid den senere tiden. Ikke uventet har fremtidens tannhelsetjeneste vært sentralt, og også foreningens mange nye samarbeidspartnere ble viet oppmerksomhet. Tannhelseutvalget har beslaglagt mye ressurser, og dette kommer i tillegg til de mange faste oppgavene hovedstyret har: høringsvar, arbeidsgrupper og kontinuerlig arbeid med å få politikere til å sette tannhelse på dagsorden. De ulike partiene på Stortinget og deres tannhelsepolitikk, eller fravær av tannhelsepolitikk, har også fått særlig oppmerksomhet.

Klokka 0000 på utgivelsesdato

www.tannlegetidende.no