

Sak 8

Styre- og utvalgshonorar for sentrale tillitsvalgte

Dagens modell for kompensasjon til tillitsvalgte

Dagens ordning for godtgjørelse til sentrale tillitsvalgte er todelt, med en fast og en variabel del. Fast godtgjørelse tilstås presidenten, visepresidenten og lederne for det sentrale næringsutvalget, det sentrale forhandlingsutvalget, fag- og etterutdanningsutvalget og etikkrådet (heretter: «utvalgene»). Med unntak for presidenten, som har fast godtgjørelse knyttet til avtalt kontorplikt, kan alle sentrale tillitsvalgte som jobber i privat praksis, tilstås en variabel kompensasjon som skal kompensere for tappt inntekt og løpende, faste driftskostnader. Begge ordningene bygger på Folketrygdens grunnbeløp (G). I tillegg kompenseres tillitsvalgte som er offentlig ansatte for eventuelle lønnstrekk og tap av bonusinntekter. Dagens ordning differensierer hverken på ansvaret vervet medfører, arbeidsmengden som ligger i vervet eller kompleksiteten i oppgavene.

Dette innebærer at de av representantskapet valgte styremedlemmene i NTFs hovedstyre, som har formelt medansvar for driften av hele virksomheten NTF, ikke mottar noen betaling for det ansvaret de påtar seg gjennom sitt verv. Dette i motsetning til tillitsvalgte som innehar en lederrolle i de nevnte utvalgene, hvor man ikke er pålagt det samme formelle, eksterne ansvaret, men som mottar i overkant av kr. 100 000 i året.

Dagens modell innebærer at man kompenseres for tappt arbeidsinntekt/omsetning fremfor å honoreres for det arbeidet man gjør for NTF. Modellen var opprinnelig ment å være en rettferdig måte å kompensere tillitsvalgte i privat sektor for tappt inntekt og løpende, faste driftskostnader i praksis ved fysisk fravær i forbindelse med vervet. Samtidig ønsket man en løsning med årlig beløpsregulering uten at representantskapet hvert år måtte fastsette størrelsen på godtgjørelsen/kompensasjonen.

I dagens modell er det forutsatt at en dag med fravær i praksis gir 10 % av G i kompensasjon, der 60 % av beløpet er ment å dekke driftskostnader i praksisen og 40 % skal dekke inntektstapet. Stadig flere privatpraktiserende medlemmer er ansatt i aksjeselskap med en eller flere eiere, og vi ser dessuten ulike former for kontrakter mellom eier- og leietannleger. Dette gir utfordringer når det kommer til hvem som reelt sett sitter med ansvaret for driftskostnadene – om det er den sentrale tillitsvalgte selv eller det selskapet vedkommende er ansatt i eller har kontrakt med. Det er ikke noe krav om dokumentasjon på bortfall av omsetning/inntekt for å motta slik godtgjørelse, i motsetning til hva som gjelder for tillitsvalgte som er ansatt i offentlig sektor.

Krav og forventninger til tillitsvalgte i NTF

NTF har ikke formulert instruksjoner for sine sentrale styrer, råd, utvalg eller komiteer, men det er utformet et sett av oppgaver (hovedstyret) og reglementer (komiteer, råd, utvalg). Det er kun hovedstyrets oppgaver som er forankret i NTFs vedtekter, og som inneholder konkrete krav og formulerer et overordnet ansvar for organisasjonens drift og økonomi.

Alle yrkesorganisasjoner bygger på frivillighet. Tillitsvalgtapparatet er grunnstammen i organisasjonens virksomhet. Uten et representativt og dyktig tillitsvalgtapparat er det fare for at medlemmenes eierskap, kontroll og bestemmelsesrett til og i organisasjonen kan forvitne. For å opprettholde et representativt og dyktig tillitsvalgtapparat fremover er det behov for å se på en mer rettferdig honoreringsmodell enn det vi har i dag.

En ny modell bør etter hovedstyrets syn baseres på ansvar og arbeidsinnsats i vervet, fremfor å kompensere for fravær fra den daglige virksomheten. Beløpet bør således være det samme enten man har sitt virke i privat eller offentlig sektor. Det å skulle ta hensyn til ansettelsesform eller hvilken type avtale den enkelte tillitsvalgte har knyttet til sitt arbeid ifm. honorering/kompensasjon, er også komplisert og vanskelig å håndtere i praksis. Eventuell dokumentasjon vil være vanskelig å fremskaffe.

Det å være tillitsvalgt er ikke minst et verdivalg. Slike verv gir kunnskap, erfaringer, muligheter til politisk påvirkning og medvirkning. På den annen side vil man i mange tilfeller måtte gi avkall på inntekter eller andre karrieremuligheter dersom man velger å påta seg tillitsverv, uansett om man er næringsdrivende eller (offentlig) ansatt. Man vil også være nødt til å bruke en del av sin fritid og kan ikke forvente å bli kompensert for tiden som medgår. Ved å gå over til en modell som gir et fast årlig honorar, gis det imidlertid en forutsigbarhet både for den enkelte tillitsvalgte, men også for NTF med hensyn til de totale kostnadene for honorering.

Det arbeidet som sentrale tillitsvalgte gjør, må ha en grunnleggende verdi for medlemmene, og honoreringen må stå i forhold til denne verdien. Honorering av tillitsvalgte og kostnadsdekning i forbindelse med møter og reiser finansieres gjennom kontingentinntektene. Hvor mye midler NTF skal bruke på å honorere sine tillitsvalgte i ulike styrer, utvalg, råd og komiteer, må alltid veies opp mot andre tjenester som skal tilbys medlemmene.

Som et ledd i NTFs mål om å legge til rette for en mer miljøvennlig og bærekraftig drift av foreningen, vil arbeidet som tillitsvalgt i fremtiden i større grad være en kombinasjon av fysiske og digitale møter. Målet bør være å reise mindre, spesielt i forbindelse med kortere møter.

Forslag til modell

På bakgrunn av ovenstående, foreslås følgende modell for honorering av tillitsvalgte:

Styre- og utvalgshonorar		1 G pr mai 2021			106 399
Verv	President med kontorplikt	Leder i SNU/SF/FEU*	Leder i Etikkrådet og Valgkomiteen	Leder av Kontrollkomiteen, Redaksjonskomiteen og Rep.skapets ordfører	
Årlig fast honorar - ant G <i>Beløp i kr/år</i>	15 <i>1 595 985</i>	1 <i>106 399</i>	0,75 <i>79 799</i>	0,25 <i>26 600</i>	
Verv	Visepresident	Medlemmer SNU/SF/FEU	Medlemmer i Etikkrådet og Valgkomiteen	Medlemmer i Redaksjonskomiteen, Kontrollkomiteen og vareordførere	
Årlig fast honorar - ant G <i>Beløp i kr/år</i>	2,5 <i>265 998</i>	0,6 <i>63 839</i>	0,5 <i>53 200</i>	0,1 <i>10 640</i>	
Verv	Styremedlemmer i Hovedstyret				
Årlig fast honorar - ant G <i>Beløp i kr/år</i>	1,5 <i>159 599</i>				

Kompensasjon på kr 6.000, for elektronisk kommunikasjon inngår i det faste honoraret

** Ledere i SNU og SF vil få betalt både som medlem i hovedstyret og som leder av hhv SF og SNU. Årlig betaling blir 2,5 G.*

I tillegg til de ovennevnte roller mottar styreleder i Sykehjelpsordningen i dag 0,5 G i fast honorar, mens styremedlemmene mottar 1/3 G. Dette anbefales videreført.

Ovenstående modell gir totale kostnader på ca. kr 5,5 mill. inkl. arbeidsgiveravgift. I 2019 var totale kostnader på ca. kr 4,2 mill. inkl. arbeidsgiveravgift. Det må i denne sammenheng tas med i betraktningen at alle utvalgene, som følge av representantskapets vedtak i 2019, har økt antall medlemmer fra 2020, og at verdien av G har økt med 6,6%.

Ekstra kompensasjon

Det faste, årlige honoraret er ment å være honorering for de faste oppgavene som det enkelte vervet har. Dersom en tillitsvalgt blir bedt om å påta seg oppgaver på vegne av NTF som går vesentlig ut over det som vanligvis anses å tilhøre vervet vedkommende er valgt til, så kan det etter avtale honoreres i tillegg til det faste honoraret. Et eksempel kan være dersom en tillitsvalgt representerer NTF i et utredningsarbeid i regi av offentlig myndighet, et annet dersom NTF iverksetter et utviklingsprosjekt i samarbeid med en ekstern partner hvor oppgaven ikke kan anses å ligge innenfor det ordinære ansvarsområdet for tillitsvervet.

For å sikre at rekruttering av tillitsvalgte ikke ekskluderer de som bor i distriktene med lang reisevei til for eksempel Oslo, vil det være mulig å få innvilget kompensasjon for fravær fra arbeide ifm. reise til og fra møter. Dette må avtales i hvert enkelt tilfelle.

Medlemmer av fag- og etterutdanningsutvalget som har konkrete oppgaver i tilknytning til en etterutdanningsaktivitet, honoreres for det arbeidet de gjør. Dette vil da bli belastet den enkelte aktivitet.

I disse tilfellene må det inngås en egen avtale om honorering av det konkrete oppdraget. Presidenten, i samråd med generalsekretæren, bør ha fullmakt til å inngå slike avtaler. Honoreringen må ta utgangspunkt i arbeidsinnsats for det enkelte oppdraget. Det foreslås at en dag honoreres med 5 % av G, uavhengig om man har sitt virke i privat eller offentlig sektor. Beløpets størrelse tas opp til vurdering hvert annet år i forbindelse med budsjettbehandlingen. Det foreslås at hovedstyret gis fullmakt til å justere denne dagsatsen.

Hovedstyret foreslår følgende vedtak:

Representantskapet godkjenner ny modell for styre- og utvalgshonorar for sentrale tillitsvalgte i NTF.