



Lønns- og arbeidsbetingelser for privatansatte tannhelsesekretærer

De fleste av NTFs privatpraktiserende medlemmer er kjent med at foreningen i mange år har deltatt i avtaleforhandlinger om lønns- og arbeidsbetingelser for privatansatte tannhelsesekretærer. «Veiledende avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom privatpraktiserende tannleger og deres tannhelsesekretærer» (også kalt mønsteravtalen) forhandles frem av NTF og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) på den ene siden og Fagforbundet og Parat på den andre siden. Avtalen regulerer blant annet tannhelsesekretærenes arbeidstid, ferie, velferdspermisjoner og ikke minst lønn. Forhandlinger om justering av avtalen gjennomføres som regel årlig, oftest i juni eller august, og gjøres kjent for medlemmene i form av et vedlegg til Tidende samt på NTFs nettsted. Lønnsnivået i den veiledende avtalen er normalt tilnærmet identisk med det som gjelder for tannhelsesekretærer ansatt i Den offentlige tannhelsetjenesten.

NTF anbefaler foreningens medlemmer å benytte den veiledende avtalen til å regulere privatansatte tannhelsesekretærens arbeidsforhold, eller sagt med andre ord, å ikke tilby dårligere vilkår enn det som fremkommer i denne avtalen. Vi vet at flertallet av de privatpraktiserende tannlegene ønsker råd fra NTF når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for hjelpepersonellet. De fleste ser det som en trygghet å vite at de ikke legger seg under det som er «vanlig i bransjen» når de skal ansette en ny sekretær eller gjennomføre lønnsamtaler med de ansatte. Om man velger å benytte NTFs veiledende avtale eller en tilsvarende avtale, er det viktigst at man har en skriftlig avtale som har som målsetning å skape forutsigbarhet og som gir en rimelig fordeling av rettigheter og plikter for begge

partene. Det er grunn til å minne om at NTFs standardkontrakt «Ansettelseskontrakt for tannhelsesekretærer» henviser til den veiledende avtalen, og dersom det ikke gjøres noen tilføyelser her, vil veiledende avtale være bindende mellom de to partene (arbeidsgiver og arbeidstaker) når arbeidskontrakten er undertegnet.

Ikke tariffavtale

Av flere grunner har vi valgt å ikke inngå tariffavtale. Den viktigste er at en del tannleger ønsker å stå fritt når det gjelder lønnsfastsettelse. Videre er det en generell skepsis mot å inngå tariffavtaler for denne type arbeidsforhold. Arbeidsforholdene i en mindre bedrift er lite egnet for regulering gjennom slike avtaler. Tariffavtalene er utarbeidet av de store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, og er beregnet på helt andre og større forhold. Skepsisen mot tariffavtaler er imidlertid ikke til hinder for en alminnelig enighet om at ansatt personell i tannlegepraksis ikke skal ha dårligere betingelser enn ansatte i tilsvarende arbeidsforhold.

Verken NTF eller de enkelte tannleger som arbeidsgivere har noen lovbestemt plikt til å inngå tariffavtale. Arbeidstakerens organisasjoner må således iverksette boikottaksjoner, fremme politisk press, sørge for presseomtale og lignende med henblikk på eventuelt å tvinge gjennom opprettelse av tariffavtaler. Dette er en situasjon Tannlegeforeningen naturligvis ønsker å unngå.

Noen gode råd på veien

- Bruk alltid skriftlig arbeidskontrakt – det er lovpålagt
- Bruk «Veiledende avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom privatpraktiserende tannleger og deres tannhelsesekretærer», eller en tilsvarende avtale.

– Gjør deg kjent med avtalens innhold og hold deg oppdatert om endringene som skjer

– Kontakt NTFs sekretariat dersom det er tvil om forståelsen av avtalen

*Lin Muus Bendiksen
seniorkonsulent, NTF*

Spør advokaten

NTFs advokat får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Knut S. Kjølstad.

Når kan egenmelding brukes?

Spørsmål: Jeg har en sekretær ansatt i 60 % stilling som ikke er syk, men er hjemme pga. syk mann. Kan hun da bruke egenmelding for dette fraværet? I så fall hvordan beregnes fraværet? Hun arbeider mandag, onsdag og fredag, og jeg tror hun mener en egenmelding på 3 dager blir 1 uke. Er dette riktig?

Svar: Egenmelding kan benyttes for egen sykdom, for barn under 12 års sykdom og for barnepasserens sykdom. Egenmelding kan nyttes for inntil 3 kalenderdager, det vil si at hun tar feil hvis hun tror at den gjelder for 3 arbeidsdager.