

Ambulering

*«Noe ambulering må påregnes»
«Du kan velge fast stilling ved en klinikk eller ambulering mellom flere»
«Ambulering kan bli pålagt etter avtale med overtannlegen»
«Ambulering til annen klinikk kan bli pålagt»
«Tilsetning skjer i tråd med gjeldende lovverk og avtaleverk»
«Overtannlegen fastsetter i sin distriktsplan behovet for ambulering og hvem som skal ambulerer»
«Gode betingelser ved ambulering»*

Dette er kjente fraser i stillingsannonser, tilsetningsbrev og personalreglement i den offentlige tannhelsetjenesten.

Fra arbeidsgivers tannhelseplaner kan vi lese at ambulering koster reisetid og tap av aktiv behandlingstid. Det påløper skyss- og kostgodtgjørelse og er ikke en god løsning på sikt. Man kan spørre seg om ikke nevnte utgifter kunne vært brukt til å heve lønnsnivået og dermed gjort det lettere å rekruttere til de klinikker man ikke tidligere har lyktes med å besette.

I utgangspunktet mener NTFs sentrale forhandlingsutvalg (SF) at man skal unngå ambulering så langt det er mulig. Dersom man må ty til ambulering for å ivareta befolkningens behov for forsvarlig tannhelsetjeneste, skal ambulering kun benyttes i begrensede perioder og det skal alltid være frivillig å delta i ordningen. Tannleger skal ikke måtte inngå arbeidsavtaler med to forskjellige arbeidssteder som en fast ordning, utgangspunktet må være én klinikk og ett arbeidssted. Man skal ansettes i et bestemt avgrenset distrikt og ikke hele fylkeskommunen.

Det finnes med andre ord grenser for hva arbeidsgiver har anledning til å pålegge deg og hva SF i denne sammenheng mener er akseptabelt, både ved tilsetning og senere disponering. Videre mener utvalget at det er en del

viktige prinsipper man bør følge for avtaler om ambulering dersom dette blir nødvendig.

Dersom ambulering benyttes, skal det reguleres i en lokal særavtale mellom NTFs lokale ledd (UTV) og fylkeskommunen, og i en individuell tilleggsavtale med den enkelte arbeidstager.

Dette handler ikke bare om lønn, men om å skape et positivt grunnlag for godt arbeidsmiljø og gode hverdager, hverdager med tidsklemme og andre utfordringer. Det bør være forutsigbarhet i forhold til reisevei og reisetid, arbeidssted og tilgjengelighet når en tannlege velger å arbeide og bosette seg i den enkelte fylkeskommune. For mange yrkesgrupper og personer – også tannleger – vil arbeidsstedets beliggenhet være avgjørende for om det skal inngås en arbeidsavtale eller ikke. Når en bestemmer seg for å søke på en jobb i fylkeskommunen, ofte en stilling ved en bestemt klinikk, er geografisk plassering et av de forholdene som veier tungt ved valget.

Endring av arbeidssted ved pålegg eller innføring av ambulerende tjeneste vil for mange kunne fremstå som så vesentlig at det for dem rokker ved grunnlaget for arbeidsavtalen.

Når dette er sagt må det fremheves at enhver endring av arbeidssted ikke kan avvises av den ansatte. Et visst rom for endringer ligger innenfor området for arbeidsgivers styringsrett, for eksempel ved flytting av virksomheten til et annet sted eller nedleggelse av en klinikk.

Når det gjelder adgangen til å fordele arbeidsoppgavene ved to eller flere tjenestesteder, er det ikke noe som hindrer at arbeidsgiver etablerer slike ordninger ved inngåelse av arbeidsavtalen. SF mener likevel dette skal unngås så langt som mulig og vil hevde at det er god personalforvaltning og i tråd med en god arbeidsgiverpolitikk å ha som utgangspunkt.

Lovgiver har for eksempel funnet disse elementer i arbeidsavtalen så viktige at arbeidsmiljøloven gir anvisning på at de skriftlige arbeidsavtaler skal inneholde opplysninger om arbeidsstedet. Det at et arbeidssted er angitt i arbeidsavtalen kan være et uttrykk for at skifting av eller mellom arbeidssteder kan være i strid med forutsetningene i avtalen.

SF vil blant annet på denne bakgrunn hevde at tannleger har beskyttelse mot vesentlige endringer av arbeidssted og mot å bli pålagt flere tjenestesteder når dette ikke er avtalt eller forutsatt ved inngåelse av avtalen. Vi ser i denne forbindelse bort fra helt sporadiske og midlertidige endringer som følge av et kortvarig behov for å dekke opp for sykdom og så videre.

Videre mener SF at det ikke er i tråd med god personalpolitikk å ansette tannleger i hele fylket selv om fylkeskommunen juridisk sett er definert som én arbeidsgiver. Norge er et langstrakt land med store avstander og fylkene er store. Problemet med to eller flere arbeidssteder hos samme arbeidsgiver blir godt anskueliggjort ved å se på de praktiske konsekvenser av at fylkeskommunen var én arbeidsgiver. Det blir for dårlig forutsigbarhet i et arbeidsforhold hvis man plutselig skulle måtte akseptere arbeidssteder med innbyrdes avstand på flere mil.

SF forstår at man unntaksvis må benytte avtaler om ambulerende tjeneste for å bygge opp under målsettingen om gode og likeverdige tannhelse-tilbud til befolkningen. Avtaler om ambulerende tjeneste må ivareta både arbeidsgivers og tannlegens behov for forutsigbarhet og sikre kontinuitet og sikkerhet i pasientbehandlingen. Og det skal reguleres både gjennom en lokal særavtale og en individuell tilleggsavtale til arbeidskontrakten.

Når man må benytte seg av ambulering for å sikre befolkningen forsvarlig

tannhelsetjenester bør avtaler om ambulerende tjeneste forankres som lokale særavtaler.

Den enkelte tannlege kan ved vektige sosiale, helsemessige og velferds-messige årsaker fritas fra inngått avtale om ambulerende tjeneste uavhengig av oppsigelsestid.

Reisetiden bør som et utgangspunkt avvikes innenfor den ordinære arbeidstiden, og eventuelt bonustap kompenseres. Dersom ambulerende forutsetter bruk av egen bil skal det avtales og utbetales et fast beløp per periode i tillegg til kjøregodtgjørelse.

Ved uenighet om etablering av lokale særavtaler om ambulerende tjenester kan de lokale parter la seg bistå av de sentrale parter. En god arbeidsgiverpolitikk tilsier imidlertid medvirkning av NTF lokalt ved UTV-leder, slik at man har en omforent oppfatning av hvordan arbeidsavtale, ambuleringsavtale, reiseregulativ og praksis er å forstå.

Et forhold som bekymrer er at den som søker en jobb i den offentlige tannhelsetjenesten sjelden får opplyst hvem som er tillitsvalgt. Dette innebærer at søkerne mister muligheten til å få gode råd om hva de må godta og hva de kan forhandle om. Det er viktig at alle som søker stilling i den offentlige tannhelsetjenesten etablerer kontakt med UTV-leder i fylket.

Ambulering og varierte utfordringer kan være både menneskelig og faglig utviklende for tannlegene som deltar. Det har i lang tid vært mulig å få tannleger til frivillig å påta seg ambulering når det oppstår behov. Slik er det fortsatt. Med gjensidig respekt og felles mål om best mulig tannhelsetjenester er dette vanligvis enkelt å få til gjennom tidsbegrensede og frivillige avtaler.

*John Frammer
forhandlingssjef i NTF*