



Lønnsavtale for tannhelsesekretærer

Gjennom en årrekke har NTF forhandlet frem en avtale om lønns- og arbeidsbetingelser for privatansatte tannhelsesekretærer, ofte kalt mønsteravtalen, med tannhelsesekretærenes organisasjoner.

Bakgrunnen for å inngå denne avtalen er et ønske fra flertallet av de privatpraktiserende tannlegene om å få hjelp fra Tannlegeforeningen vedrørende lønnssetninger med videre for hjelpepersonellet. Dette kunne vært gjort slik at NTF fikk fullmakt av representantskapet til å inngå tariffavtale med hjelpepersonellens organisasjoner. En tariffavtale er en avtale som inngås av en sammenslutning/organisasjon på vegne av en gruppe og som dermed er bindende for alle gruppens medlemmer. I vårt tilfelle ville det ha foregått slik at NTF hadde inngått tariffavtale med en eller flere arbeidstakerorganisasjoner og som alle NTFs medlemmer måtte følge denne til punkt og prikke uten anledning til å gjøre andre avtaler med sine ansatte. Arbeidsgivere som ikke ønsket å benytte tariffavtalen ville i så fall være nødt til å stå utenfor foreningen.

Vår avtale kalles mønsteravtale eller veiledende avtale fordi NTF anbefaler sine medlemmer å følge avtalen (eller i realiteten å ikke gå dårligere vilkår enn det som til enhver tid er forhandlet frem i avtalen), men NTF verken kan eller vil binde foreningens medlemmer til å følge avtalen. Den viktigste grunnen er at mange tannleger ønsker å stå fritt når det gjelder lønnsfastsettelse. Videre har mange en generell skepsis mot å inngå tariffavtaler for denne type arbeidsforhold.

Arbeidsforholdene i en liten praksis er ikke særlig egnet for regulering gjennom slike avtaler. Tariffavtalene er utarbeidet av de store arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og er beregnet på helt andre og større forhold. En skepsis mot tariffavtaler er imidlertid ikke i konflikt med en alminnelig enighet om at ansatte i privat tannlegepraksis ikke skal ha dårligere betingelser enn ansatte i tilsvarende arbeidsforhold. I NTFs bestemmende

organer er det derfor vedtatt at det bør være tilnærmet lik avlønning for hjelpepersonell i offentlig og privat tannlegevirksomhet slik tilfellet er i dag.

Forhandlingene for privatansatte tannhelsesekretærer blir ført mellom representanter fra Fagforbundet og Parat på den ene siden og representanter for hovedorganisasjonen HSH og NTF på den andre siden. Dersom vi ikke kommer til enighet med vår forhandlingsmotpart, vil resultatet være at vi ikke lenger har noen mønsteravtale, slik tilfellet eksempelvis er mellom NTF og Norsk Tannpleierforening. Det betyr i så fall at tannlegene må fastsette lønns- og øvrige arbeidsbetingelser for sine ansatte på individuelt grunnlag. De ansattes organisasjoner ønsker naturlig nok å medvirke til at medlemmene oppnår best mulige lønns- og arbeidsvilkår. Og mønsteravtalen, eller veiledende avtale mellom privatpraktiserende tannleger og deres tannhelsesekretærer justeres jevnlig i forbindelse med de generelle revisjoner av tariffavtalene i arbeidslivet, vanligvis årlig.

Hvis man benytter NTFs forslag til standard ansettelseskontrakt, eller på annen måte avtaler eller kontraktsfester at man skal benytte mønsteravtalen/veiledende avtale til å regulere arbeidsforholdet, vil innholdet i avtalen - slik den til enhver tid fremstår etter siste gjennomførte forhandlinger - være fullt ut bindende for begge parter. Som arbeidsgiver kan man ikke velge å benytte veiledende avtale bare når det passer ham eller henne.

Alternativt må man:

- 1) gjøre unntak i kontrakten for de punktene i veiledende avtale som man ikke vil ha med og samtidig si hva som eventuelt skal gjelde i stedet eller
- 2) beslutte at en avtale for et annet forhandlingsområde/bedrift skal legges til grunn for arbeidsforholdet eller
- 3) lage en avtale selv (ikke å anbefale for de fleste) eller
- 4) ikke ha noen avtale i det hele tatt. I det siste tilfellet gjelder da bare lover og forskrifter. Problemet er at lov og forskrift ikke har regler på flere områder

som er praktisk å regulere i at arbeidsforhold, som regler omkring lønnsforhandlinger og kortvarige permisjoner.

Hvis det ikke er skriftlig avtalt at mønsteravtalen skal benyttes til å regulere arbeidsforholdet må praksis være avgjørende. Hvis praksis er at man følger avtalen selv om det ikke står i ansettelseskontrakten må man også her være konsekvent. Hvis man av og til har fulgt mønsteravtalen og av og til ikke, kan man vanskelig kreve at innholdet i avtalen skal iverksettes.

Forutberegnelighet står etter vår oppfatning sentralt i et arbeidsforhold så vel som i andre kontraktsforhold. Har man en avtale, er det også lettere for arbeidsgiver å si nei til rettigheter og goder som ikke står nevnt her.

Som nevnt over har vi i dag tilnærmet lik avlønning for hjelpepersonell i offentlig og privat tannlegevirksomhet. Når det gjelder lønn, foregår forhandlingsarbeidet gjerne slik at NTF mottar lønnskrav fra de ansattes organisasjoner som er nærmest identisk med det man nylig har oppnådd for fylkeskommunalt ansatte tannhelsesekretærer (KS-området). Når det gjelder hjelpepersonell med utdanning som tannhelsesekretær og tilhørende ansiennitetsskala, tilsvarer dette fremforhandlet lønnsnivå ikke bare for fylkeskommunalt ansatte tannhelsesekretærer men også andre med tilsvarende utdanningsnivå (tre år i videregående skole) eksempelvis hjelpepleier, apotektekniker eller fagarbeider.

På samme måte vil lønnsnivå for hjelpepersonell uten utdanning som tannhelsesekretær og tilhørende ansiennitetsskala tilsvare det som i KS-området heter stillinger uten bestemt utdanningskrav.

Selv om NTF enkelte år kunne ønsket oss et forhandlingsresultat med en litt annen lønnsprofil eller lignende, er det fortsatt slik at vi mener det er et verdifullt at grunnlønnen for offentlig og privat ansatte tannhelsesekretærer er tilnærmet lik.

*Lin Muus Bendiksen
seniorkonsulent, NTF*