

Næringspolitisk forum, Gardermoen 5.-6. september 2014:

Solid sykeforsikring og brutalt arbeidsmarked

Deltakerne på Næringspolitisk forum fikk en grundig innføring i Tannlegenes gjensidige sykeavbruddskasse og ESA-saken, og det ble presentert kasi fra tannlegenes arbeidshverdag som kan tyde på en mer brutal arbeidsvirkelighet enn tidligere.

Næringspolitisk forum arrangeres av NTF ved Sentralt næringsutvalg (SNU) i september hvert år. En representant for de privatpraktiserende tannlegene i hver lokalforening deltar, sammen med SNU, representanter fra NTFs hovedstyre, sekretariat og eventuelle gjester.

Næringspolitisk forum er tenkt å være et sted hvor de privatpraktiserende tannlegene utveksler erfaringer og diskuterer og blir orientert om saker av spesiell interesse for privat sektor.

Sykeavbruddskassen er solid – og premien bør økes?

Tannlegenes Gjensidige Sykeavbruddskasse (TGS) eies av kundene, altså tannlegene, noe som gir et stabilt eierskap, som igjen er en fordel, innledet Sykeavbruddskassens nye styreleder, Jone Engh, som sammen med TGS' daglige leder Lasse Sørensen var kommet for å presentere TGS. Sistnevnte som er siviløkonom og lege kunne fortelle at legene er svært misunnelige på tannlegenes gode sykeforsikringsordning. De har ikke en tilsvarende gunstig ordning med god dekning og lav premie.

– TGS skal drives i tråd med tannlegenes interesser, sa Engh videre, det vil si at TGS skal dekke tannlegenes behov og ønsker.

Han understreket også at TGS har god dekning, og lave premier, god skadestatistikk og gode resultater. Man oppfyller kapitaldekningskravene, har god drift og er kort sagt en solid kasse.

– Når overskuddet er så stort kan vi kanskje få mer dekning enn vi har i



Sykeavbruddskassens daglige leder og styreleder, Lasse Sørensen og Jone Engh, fortalte om en solid forsikringsordning.

dag, da – uten å øke prisen? lød et naturlig spørsmål fra salen.

– Ikke nødvendigvis, nei. Som i alle livets forhold er det slik at alt har en pris. Og det må aldri bli sånn at en ordning blir for gunstig. Det skal lønne seg å være i arbeid. Akkurat som i velferdsstaten. Det skal ikke være gunstigere å motta uføretrygd eller sykepenger enn å være i jobb. Noe sånt er det få eller ingen som liker å være med å betale for. TGS er å betrakte som en velferdsstat i velferdsstaten. Kjennetegnet ved velferdsstaten er at de fleste bidragsyterne aldri får noe ut.

Veien videre for TGS vil være å fortsette det løpende arbeidet med å sikre at behov og ønsker dekkes, til en riktig pris.

Nye mulige produkter kan være å dekke drift for AS, assistenttannleger, gradert sykemelding og unge tannleger.

– Er det prisdifferensiering for alder, spurte en i salen?

– Nei, prisen er lik for alle, uansett alder eller kjønn, for den saks skyld. Premien regnes ut fra omsetning i praksisen og da blir hverken alder eller kjønn relevant.

Sykeavbruddskassen fikk tillatelse 8. oktober 2007 til å drive virksomhet som et gjensidig skadeforsikringsselskap. Det gjensidige forsikringsselskapet er en fortsettelse av Den norske tannlege-

forenings sykeavbruddskasse som opprinnelig ble etablert i 1970.

Sykeavbruddskassen driver direkte skadeforsikringsvirksomhet i form av dekning av driftsutgifter ved sykdom til medlemmer i Den norske tannlegeforening.

Sykeavbruddskassen er en selvstendig juridisk person og har engasjert firmaet Gabler Wassum til å forestå administrasjonen av selskapet, med Lasse Sørensen som daglig leder. Sykeavbruddskassen har også et eget valgt styre.

Sykeavbruddskassen er som forsikringsselskap underlagt tilsyn fra Kredittilsynet.

Tannlegeforeningen er engasjert som agent for sykeavbruddskassen. Tannlegeforeningen selger forsikringer, forestår inn- og utmeldinger, skadebehandling, utbetalinger og har det meste av kontakten med tannlegene som blir sykemeldte og gjør bruk av forsikringen.

Sykeavbruddskassen har i dag cirka 1700 medlemmer.

Høringen avsluttet i ESA-saken

NTFs advokat Elisabeth Scarpello ga en gjennomgang av ESA-saken lik den som ble gitt på Samfunnsodontologisk forum på Værnes i juni, og som er omtalt i Tidende nr. 7, på side 582.

Høringsfristen på lovendringsforslaget fra Helse- og omsorgsdepartementet gikk ut få dager etter Næringspolitisk forum, og Tannlegeforeningen sendte sitt høringssvar ved fristens utløp.

Brutalisering av arbeidslivet

NTFs advokat og medlemsrådgiver Tone Galaasen hadde med seg noen eksempler fra dagens arbeidslivsvirkelighet for tannleger, slik en medlemsrådgiver i NTF får den presentert fra dem som har skoen på og kjenner hvor den trykker.

Spørsmålsformuleringene kan lede til å tro at det er klare svar på problemstillingene. Det er det ikke. Poenget er å gjøre klar over at disse tingene forekommer i norske tannlegers arbeidsvirkelighet, at det er svært viktig å vite om spekteret av muligheter for konflikter og problemer og kontraktsfeste så mye som mulig – og å mane til refleksjon:

– Er det jeg holder på med etisk forsvarlig, eller tenker jeg for mye på min egen lommebok, kan være et relevant å spørsmål å stille seg.

Foreldrepermisjon 1

En assistenttannlege skal ha foreldrepermisjon, og ønsker permisjon i 3 måneder. Praksiseier godtar ikke dette, og mener at assistenttannlegen må ta enten kortere eller mye lengre permisjon av hensyn til virksomheten. Assistenttannlegen ønsker å forhandle, for å finne en løsning som ivaretar hensynet til begge parter og pasientene. Praksiseier vil ikke forhandle, og sier opp samarbeidsavtalen med assistenttannlegen få uker før barnet blir født.

Til refleksjon og diskusjon: 1) Likestillings- og diskrimineringsombudet har tatt stilling til saken. Hva tror dere de konkluderte med? 2) Det ulovfestede lojalitetsprinsippet innebærer at det gjelder en gjensidig lojalitetsplikt i alle kontraktsforhold (rettslig standard). 3) Drøft partenes handlemåte med grunnlag i lojalitetsprinsippet, og ut fra en etisk/mellommenneskelig synsvinkel. 4) Er dere kjent med liknende eksempler fra tannlegebransjen?

Foreldrepermisjon 2

En assistenttannlege har hatt foreldrepermisjon. Praksiseier har hatt en annen assistenttannlege som «vikar» i permisjonstiden. Praksiseier vil beholde «vikaren», som fungerer bra og dessuten ikke har små barn. Praksiseier sier opp avtalen med assistenttannlegen, og begrunner dette med at hun ikke vil ha en assistenttannlege som sannsynligvis får mye fravær på grunn av syke barn.

Kontrakten har en etableringsrestriksjon/konkurrenseklausul som gjør at assistenttannlegen ikke kan etablere seg i kommunen de neste to årene. Praksiseier gir klar beskjed om at etableringsrestriksjonen gjelder, uavhengig av årsaken til at kontrakten er sagt opp.

Til refleksjon og diskusjon: 1) Kan praksiseier si opp kontrakten uansett begrunnelse? 2) Hva kan assistenttannlegen gjøre? Gjelder en etableringsrestriksjon/konkurrenseklausul i en slik situasjon? 3) Er dere kjent med liknende eksempler fra deres lokalforeninger?

Sykdom

En assistenttannlege har hatt kreft og har vært 100 prosent sykmeldt. Han er nå på vei tilbake i jobb hos praksiseier, og er 50 prosent sykmeldt de neste fire ukene som en opptrapping til 100 prosent jobb.

Sykeavbruddsforsikringen har dekket assistenttannlegens forholdsmessige andel av virksomhetens kostnader mens han var 100 prosent sykmeldt. Praksiseier krever at assistenttannlegen fortsetter å dekke sin andel av driftskostnadene også når han er 50 prosent sykmeldt, selv om dette ikke dekkes av sykeavbruddsforsikringen i TGS. Partene er uenige om hvordan kontrakten skal fortolkes i forhold til dette.

Til refleksjon og diskusjon: 1) Hva synes dere er en rimelig løsning i en slik situasjon? Begrunn kort, og vektlegg hensynet til begge parter. 2) Er dere kjent med liknende eksempler fra deres lokalforening? 3) SNU har bedt om at TGS utreder en utvidelse av sykeavbruddsforsikringen, slik at forsikringen også dekker 50–100 pårosent sykefravær. Har dere synspunkter på forslaget? Bør forsikringen utvides selv om dette eventuelt fører til noe høyere premie?

Etableringsrestriksjoner

En praksiseier inngår en kombinert samarbeids- og intensjonsavtale med en assistenttannlege om at han etter et

år som assistenttannlege skal ha rett til å kjøpe seg inn i virksomheten. Avtalen er kort og ufullstendig, og inneholder ingen etableringsrestriksjoner. Når det nærmer seg et år sier assistenttannlegen opp avtalen, kopierer pasientlister og etablerer seg på den andre siden av gaten.

Til refleksjon og diskusjon: 1) Kan assistenttannlegen gjøre dette? 2) Hvem har ansvaret for en uklar kontrakt? 3) Hva kan praksiseier gjøre? 4) Er dere kjent med liknende eksempler fra deres lokalforening?

Språk

En utenlandsk, engelsktalende tannlege har etablert seg i nærheten av min praksis. Han kommer fra et EU-land og har norsk autorisasjon. Jeg har ingen holdepunkter for å si noe om hans faglige dyktighet isolert sett. Problemet er bare at han ikke snakker eller skriver norsk. Jeg har hørt rykter om at han bruker Google translate når han fører journal, og også at hans norske sekretær fører journal for ham. Jeg har en pasient som har vært hos ham, og som ikke forsto hva tannlegen sa. En del av mine pasienter har valgt å gå til ham fordi han har lavere priser enn meg, men det er ikke grunnen til at jeg reagerer. Jeg er redd for å bli beskyldt for å være ukollegial og redd for konkurranse, men er også redd for at språkproblemer kan være en fare for hans pasienter.

Til refleksjon og diskusjon: 1) Kan man jobbe som tannlege i Norge uten å kunne snakke og skrive norsk? 2) Hva ville dere har gjort i denne situasjonen? 3) Kan dere si noe om det rettslige grunnlaget som regulerer dette? 4) Er dere kjent med liknende problemstillinger i deres lokalforening?

Problemstillingene kan kanskje være interessante for Tidendes lesere å reflektere over også.

Tekst og foto: Ellen Beate Dyvi