

Arbeidsliv

Rammet av streik

En rekke streiker i norsk arbeidsliv har preget året, og mange av våre medlemmer, det gjelder både arbeidstakere og arbeidsgivere er blitt rammet direkte eller indirekte av dette.

 **JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG LEDER AV AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV I NTF**

Barnehagestreik og lærerstreik har aktualisert spørsmålet om ansatte med små barn har krav på fri fra jobb når barnehagen eller skolen er stengt på grunn av streik.

Partene som har vært omfattet har ikke fått løst sine utfordringer, og tvungen lønnsnemd har vært brukt. Derfor er streikefaren stor også for lønnsoppjøret i 2023.

Ikke krav på fri

I utgangspunktet har man ikke krav på fri ved stengte barnehager og skoler som følge av streik.

Det er opp til arbeidsgiver å vise forståelse eller velvilje. Den ansatte har altså ingen rettigheter i den betydning at man kan bruke *sykt barn-dager* eller lignende ordninger fra folketrygden. Dette er altså noe partene må finne en løsning på lokalt.

Rett til fri ved streik følger heller ikke av arbeidsmiljøloven eller annen lovgivning.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rett til permisjon i en rekke tilfeller, men ikke ved streik.

Det gjør heller ikke Mønsteravtalen for tannhelsesekretærer i privat sektor eller det sentrale tariffavtaleverket i offentlig sektor. De lokale parter kan ha avtalt en rett til korte velferdspermisjoner, men normalt gir slike bestemmelser ikke rett til fri ved stengte barnehager og skoler som følge av streik.

Mange tariffavtaler har riktignok regler om velferdspermisjoner, og vilkåret er at det foreligger viktige velferds- og omsorgsgrunner. Det er normalt ikke angitt nærmere hvilke årsaker eller grunner som kan gi en slik adgang. Avgjørelsen ligger til arbeidsgivers styringsrett. Streik er normalt ikke definert som en viktige velferds- og omsorgsgrunn.

Oppfordrer til dialog

NTF oppfordrer klinikkeiere, medlemmer og tillitsvalgte i offentlig sektor til å finne gode løsninger gjennom dialog.

Ingen plikt

Arbeidsmiljøloven har regler som gir arbeidstaker rett til henholdsvis fleksibel og redusert arbeidstid, men da er det et vilkår at det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, hvilket må avgjøres etter en konkret vurdering. Da tannleger og tannhelsesekretærene jobber i team er dette selvfølgelig ekstra utfordrende.

Arbeidsgiver har ikke plikt til å legge til rette for å avhjelpe situasjonen som oppstår på grunn av streiken, men sekretariatets erfaring er at de aller fleste finner gode løsninger lokalt. Det kan være bruk av ferie, avspasering, permisjon uten lønn eller lignende.

Dette er et eksempel på at en streik rammer en uskyldig tredjepart, men vi har ingen ordninger i Norge som automatisk gir rettigheter i en sann situasjon. Jo lengre streiken pågår, desto vanskeligere vil det bli å finne gode løsninger. Vi vet imidlertid fra erfaringene med korona at våre medlemmer kan være tilpasningsdyktige. Både arbeidsgivere og arbeidstakere fikk sjokkopplæring i å finne praktiske løsninger ved klinikkene, som de nok kan trekke veksler på under en streik som rammer tannhelseteamet.