

Grunnkurs i streikehåndtering

Av: Ole I. Iversen, Handelshøyskolen BI og Assessit AS

Heldigvis er det ikke så ofte det er streik i Norsk arbeidsliv. Dette skyldes blant annet at samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonen stort sett er godt i Norge sammenlignet med andre land. Det gode samarbeidet er også en medvirkende årsak til at Norge har klart seg relativt godt gjennom ulike økonomiske utfordringer de siste 30-40-årene.

Men både streik og lock out er et lovlig virkemiddel i en arbeidskonflikt. Nå har vi ingen tradisjon for at en arbeidsgiver utestenger arbeidstakere fra arbeidet i Norge, men streik forekommer fra tid til annen.

Streikevåpenet benyttes gjerne i forbindelse med fornyelse eller inngåelse av en tariffavtale. Dersom partene etter megling ikke klarer å komme til enighet kan arbeidstakerorganisasjonene ta sine medlemmer ut i streik. En streik er en konflikt som gjerne utløser sterke følelser hos partene. En streik er gjerne kostbart for begge parter. Ofte er det prinsipper som er årsaken til en streik og ikke størrelsen på selve lønnstillegget.

Men konflikten må løses. Alternativet er lite attraktivt. Og en god og varig løsning på en konflikt er sjelden at motparten presses ned i knestående. Man er tross alt gjensidig avhengig av hverandre også i fremtiden. Dessuten går en streik alltid ut over en uskyldig tredjepart.

Under en streik er det derfor nødvendig å opprettholde tilliten mellom partene. Forsvinner denne tilliten kan streiken bli både lang, vond og kostbar for alle parter. Nedenfor er noen kjøreregler jeg lærte meg under min tid som arbeidsgivers forhandlingsleder.

1. Ikke kom med nedlatende karakteristikk av motparten

Når streiken er et faktum er dette et nederlag for begge parter. Begge parter sitter gjerne med sterke negative følelser og mener gjerne at streiken skyldes manglende fleksibilitet og forhandlingsvilje hos motparten. Å gi negative karakteristikk av motparten i media vil da ofte bidra til å øke avstanden mellom partene. Selv om motparten skulle komme med sine utspill, så kan det lønne seg å holde kjeft. Spesielt bør en arbeidsgiver opptre ryddig på dette området. Utspill som gjør det vanskeligere å gjenoppta forhandlingene er ingen tjent med.

2. Ikke begå streikebryteri eller handlinger som kan oppfattes som det

Under en streik skal en arbeidsgiver så langt som mulig forsøke opprettholde vanlig drift. De som ikke streiker skal så langt som mulig jobbe som vanlig. En leder kan i utgangspunktet utføre alle arbeidsoppgaver innen sitt ansvarsområde, men man skal ikke leie inn andre til å utføre arbeidsoppgavene til de streikende. Streikebryteri er ikke ulovlig, men det er moralsk forkastelig. Man bør derfor unngå å utføre handlinger som kan oppfattes som streikebryteri også. Å manøvrere i gråsonen av hva som er streikebryteri bidrar bare til å spisse konflikten ytterligere og medfører gjerne skarpe reaksjoner fra samfunnet.

3. Unngå unødvendige provokasjoner under streiken

Ikke kom med provoserende utspill og trusler under streiken. Ikke kom med forslag til omorganiseringer, outsourcing, nedbemanning og andre tanker du måtte ha under en streik. Ikke kom med plutselige trusler om å frata alle ansatte spesielle goder. Spesielt hvis disse ikke er drøftet med arbeidstakerne tidligere. Ikke kom med forslag som øker avstanden mellom partene. Ha fokus på å løse streiken. Ha fokus på å komme med forslag som øker sannsynligheten for å skape en bedre dialog.

4. Ikke kom med usaklige utspill

Dette er en god huskeregel i under all konflikthåndtering. Fokuser på saken dere er uenig om. Unngå å komme med usaklige innspill som går på person. Si gjerne hva du mener om motpartens forslag til løsning, men ikke omtal motpartens forhandlere i negative ordelag.

5. Ikke tillegg motparten meninger de ikke har

Husk at det er et stort innslag av felles interesser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, også i en streikesituasjon. Fokuser på disse interessene. Ikke fokuser ensidig på det dere er uenig om. Og unngå å tillegg motparten meninger de ikke har, eller strekk meningene deres lenger enn det er grunnlag for.

6. Ikke gjennomfør forhandlinger gjennom media

En streik løses gjerne best i det stille. Åpenlys krangling i media (husk at media liker konflikter) øker lesertallene til avisene, men bidrar neppe til å løse konflikten. Med høy mediaprofilering blir fallhøyden større og viljen til å diskutere kreative løsninger tilsvarende mindre. Mange finner det derfor nyttig å forsøke å løse saken i fred og ro (hemmelige forhandlinger). Unngå å før forhandlinger via media.

7. Husk at dere skal jobbe sammen når streiken er ferdig

Når streiken er over så skal dere jobbe sammen som gode kolleger igjen. Det vanligvis gode samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere bør gjenopptas så fort som mulig. Ikke kom med utspill underveis i streiken som gjør dette vanskeligere. Tenk derfor igjennom hva du sier før du sier det. Ikke si ting underveis i en streik som du må beklage etterpå eller som gjør det vanskelig å gjenoppta samarbeidet.

Artikkelen er skrevet for og publisert i BI Business Review 10. mars 2015.

