

Streikerett og tvungen lønnsnemnd

Streikeretten er sentral i Norge. Når det ikke er mulig å komme til enighet gjennom forhandlinger eller mekling, er streik fagbevegelsens siste mulighet til å kjempe for våre krav. Streikens formål er å tvinge motparten tilbake til forhandlingsbordet ved å legge ned arbeidet. Streik er en viktig del av den norske arbeidslivsmodellen. Modellen framsnakkes i de fleste politiske leire og på begge sider av bordet i tarifforhandlinger.

Likevel har de fleste streikene i Unio-familien de siste årene blitt stoppet ved bruk av tvungen lønnsnemnd. Begrunnelsen fra regjeringen har vært fare for liv og helse eller store samfunnsmessige konsekvenser. I streik etter streik har Unios dyrekjøpte erfaring vært at regjeringens virkelighetsforståelse kun bygger på informasjonen fra arbeidsgiver.

I Rikslønnsnemnda sitter LO og NHO som faste medlemmer uavhengig av hvilken sak som behandles, som representanter for «arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser». Disse organisasjonene, som er gitt en monopol-lignende posisjon, har sterk egeninteresse i at de fleste tariffoppgjør ender så nært frontfagsresultatet som mulig. LO representerer dessuten under halvparten av de organiserte arbeidstakerne i Norge, og kan knapt kalles en representant for generelle arbeidstakerinteresser.

Unio opplever tvistebehandlingen av stansede streiker i Rikslønnsnemnda som lite balansert og overfladisk, og kjennelsene gjengir nesten utelukkende arbeidsgivers syn. Streikende fagforeninger blir rutinemessig straffet med at alle medlemmer får senere virkningstidspunkt for lønnstilleggene enn andre ansatte.

Unios representantskap er kritiske til omfanget av bruken av tvungen lønnsnemnd, og til myndighetenes håndtering av lønnsnemndssakene. Myndighetene må forplikte seg til å høre de streikende i en konflikt før varsel om tvungen lønnsnemnd stanser streiken. Myndighetene må også kreve at arbeidsgiverne ivaretar sitt samfunnsansvar og søker dispensasjon fra streiken når det er nødvendig.

Unios representantskap mener at Rikslønnsnemndas sammensetning nå må endres. LO og NHO kan ikke representere generelle arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser, når andre parter interressetvister behandles i Rikslønnsnemnda.