

Streikevåpenet i offentlig sektor

Innledning

Like sikkert som at snøen smelter i april, oppstår det små og store arbeidskonflikter i Norge. For noen en plage, og for andre kanskje *Vårens vakreste eventyr*, som det heter i tittelen til en NOU-rapport om tarifforhandlingssystemet.

Vi har aldri hatt det bedre, men vi streiker like mye som før – eller mer. Antallet tapte arbeidsdager i forbindelse med streik i offentlig sektor har økt de siste 20 årene, samtidig som lønnsvilkår og velferdsordninger er bedre enn noensinne.

Streik har mange samfunnsmessige virkninger utover den konkrete konflikten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Streik i offentlig sektor rammer for eksempel som regel uskyldig tredjepart, fordi arbeidsgiver, altså stat eller kommune, vanskelig kan rammes direkte. Sivilsamfunnet påføres derfor betydelige tap. Samtidig har det vist seg at streik i offentlig sektor sjelden fører til særlig bedre resultater for de streikende, snarere bærer de preg av å være politiske markeringer og markedsføringstiltak for egen innsats, mer enn realistiske håp om gjennomslag for kravene som blir stilt. Forholdet mellom de streikendes krav og samfunnskostnadene står derfor ofte i et misforhold til hverandre. Det er altså ikke slik at streik i privat og offentlig sektor fungerer på samme måte, og med samme berettigelse.

I dette notatet ser vi først og fremst på bruken av streikevåpenet i offentlig sektor og fremmer forslag som kan bidra til å fremme proporsjonalitet mellom streikens inngripende virkning og streikens formål. Vi argumenterer for en begrensning i bruken av streik i offentlig sektor. Notatet omhandler derfor ikke primært streik i privat sektor eller bruk av streik som virkemiddel. Det er imidlertid streiker i privat sektor som har samme virkning og streikens formål som streiker i offentlig sektor, nemlig å ramme tredjepart. Disse mener vi bør reguleres på samme måte som vi foreslår at streik i offentlig sektor skal reguleres. Gitt at offentlig sektor også har konkurranseutsatt store deler av tjenestene, er det også tidvis vanskelig å skille offentlig og privat sektor i denne sammenheng, slik at det at en virksomhet er organisert som en privat virksomhet betyr ikke nødvendigvis at den ikke kan sammenlignes med offentlig virksomhet i denne konteksten.

Notatet er delt inn i to hoveddeler. I den første delen repeterer vi en del av arbeidskonfliktens grunnleggende begreper. Deretter byr vi på et sveip gjennom arbeidskonfliktens historie i Norge. Den andre delen er en drøftelse av streik i offentlig og privat sektor, med vekt på det juridiske. Avslutningsvis fremmes et forslag om at arbeidstvistloven og tjenestevistloven forandres, slik at det av en streik i offentlig sektor kreves at det er forholdsmessighet mellom de kampmidler man anvender, og de krav man stiller og realistisk sett har muligheten for å få gjennomslag for.

DEL 1.

Grunnbegreper

Ordet "streik" kommer av det engelske ordet "strike" og ble brukt om sjømenn i England på slutten av syttenhundretallet, som protesterte mot lave lønninger og inflasjon. De aksjonerte ved å fjerne bramseilene til skip i havn (på engelsk: "strike the topgallant sails").

I følge den norske arbeidstvistlovens (atl) defineres **streik** på følgende måte:

«hel eller delvis arbeidsstans som arbeidstakere i fellesskap eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. Som ledd i en streik regnes også når vedkommende bedrift søkes sperret for arbeidskraft.»

Lockout er arbeidsgiversidens mottrekk, dvs. at dørene låses til arbeidsplassen og arbeidsgiver hindrer ansatte fra å jobbe. Lockout er i den samme arbeidstvistloven formulert slik:

«hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.»

Lockout har forekommet relativt sjelden i etterkrigsårene og aldri i offentlig sektor. Det er imidlertid ikke tvil om at arbeidsgivere har anvendt det som kalles passiv lockout i noen tilfeller de siste årene. Passiv lockout er når bare en del av bedriftene i en bransje er tatt ut i streik og arbeidsgiverne går til lockout i resten av bransjen, men uten at konflikten utvides til nye områder.

Tariffavtale er avtalen som inngås mellom en fagforening og arbeidsgiverforening eller arbeidsgiver om arbeids- og lønnsvilkår, og den gjelder vanligvis i to år.

Dersom partene i tarifforhandlinger ikke kommer til enighet, blir det rutinemessig innkalt til mekling hos riksmekleren. Dersom dette ikke fører til løsning, blir det arbeidskonflikt. Streik kan avbrytes på tre måter. Partene kan underveis møtes til nye forhandlinger eller mekling og komme til enighet. Hvis dette ikke lykkes, kan partene i fellesskap be om at Rikslønnsnemnda bestemmer utfallet (frivillig lønnsnemnd), eller myndighetene kan stoppe streiken og la Rikslønnsnemnda bestemme utfallet (tvungen lønnsnemnd).

Tvungen lønnsnemnd vedtas av Stortinget gjennom særlov i hver enkelt arbeidskonflikt. I følge ILO, FNs internasjonale arbeidsorganisasjon, er statsmakten pålagt bare å gå til tvungen lønnsnemnd når det er nødvendig av hensyn til liv og helse, eller av tungtveiende samfunnsmessige grunner. Samtidig er det kutyme at en streik avsluttes straks det er klart at regjeringen vil fremme forslag om tvungen lønnsnemnd. Norge har tidligere fått noe kritikk av ILO for å bryte ILO-konvensjonen ved å bruke tvungen lønnsnemnd i saker hvor det ikke har vært fare for liv og helse eller der det ikke kan påvises at vitale samfunnsinteresser er truet. I Norge har tvungen lønnsnemnd blitt vedtatt over hundre ganger siden 1950.

Offentlig sektor

I dette notatet snakker vi om streik i offentlig sektor, men vi legger et videre begrep til grunn enn det som er vanlig. Den streiken som er mest problematisk, er den streiken som primært rammer tredjeparter med det formål å søke oppslutning for arbeidstakernes krav. Dette betyr at også kommunale virksomheter, helseforetak (HF) og virksomheter som direkte lever av offentlige pengestrømmer, vil være inkludert i det vi her kaller "offentlig sektor" i vid forstand.¹

Frontfagsmodellen

Industrien har i mesteparten av etterkrigstiden vært retningsgivende for andre tariffområder i Norge. Opplegget for forhandlingene bygger på at lønnsveksten må tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid. Konkurranseutsatt virksomhet forhandler altså først (det såkalte frontfaget), og resultatet virker som en norm for andre avtaleområder. Holden III-utvalget, som nylig drøftet frontfagsmodellens betydning for norsk økonomis konkurransevne og bærekraft, konkluderte med at modellen fortsatt har sin berettigelse, og foreslo derfor ingen vesentlige endringer i den.²

Litt streikehistorie

Den formen for streik vi kjenner i dag, med arbeidere som organiserer seg i forbund, ble vanlig under den industrielle revolusjonen. I de fleste land ble streik raskt gjort ulovlig, og deretter gradvis legalisert på slutten av 1800- og begynnelsen av 1900-tallet.

Den første streiken i Norge inntraff før arbeiderbevegelsen ble etablert. Den historien er både spennende og anekdotisk sett interessant: I 1690 gikk kjørebøndene ved sølvverket i Kongsberg til streik for bedre lønnsvilkår. Kjørebøndene fraktet trekull, proviant og bergverksprodukter til og fra gruvene som bigeskjeft, ved siden av eget landbruk. De kunne derfor ta risikoen ved å kreve høyere lønninger med fare for å bli oppsagt. Kjørebøndene hadde godt næringsvett, for de visste at ledelsen ved gruvene var avhengig av tjenestene deres, og enda viktigere: De visste at sølvverket var inne i en svært gunstig periode med store overskudd. Sølvverket hadde sågar holdt tilbake oppgjøret fra året før. Kjørebøndene ville ha sin del av overskuddet, som rett og rimelig var. Slik sett var den første streiken i Norge en klassisk kamp mellom arbeidsgiver og arbeidstager om fordelingen av overskuddsressursene etter markedsøkonomiske vurderinger. Og kjørebøndene sparte ikke på kruttet: De truet med "å dra tarmene ut av livet" på bergamtskriveren. Streiken spredte seg til arbeiderne ved gruvene. Soldater ble sendt til Kongsberg og det kom til trefninger, og aksjonen ble avblåst. Utover 1700-tallet ble det streiket flittig i bergverksindustrien. Ved Selbu kobberverk vant kjørebøndene frem med den harde linja i 1739, og denne gangen var de langt bedre organisert. Bergskriveren skrev i sin dagbok: "Her er et slemt Folch som man skall true og trygle til Værchets Kiørsler."³

Arbeiderbevegelsen ble først en virkelig organisert kraft etter industrialiseringen. I 1871-72 og i 1889 var det store streikebølger i Norge. Fagforeningene fikk egne streikekasser, slik at arbeiderne kunne gå til langvarige aksjoner uten at familien kom i akutt nød. I 1889 gikk de kvinnelige fyrstikkarbeiderne til streik i Kristiania. Deretter ble Landsorganisasjonen (LO) stiftet i 1899.

Fagbevegelsen og streiken som virkemiddel har utvilsomt vært avgjørende bidrag til at vi i dag lever i et relativt egalitært samfunn. Mye har stått på spill for lavtlønnede i Norge gjennom den nasjonsbyggende fasen: Elendige arbeidsforhold, lave lønninger og dårlige sosiale kår. Få, om noen, vil hevde at slike forhold hadde jevnet seg ut over tid, uten at LO og de fagorganiserte satte makt bak kravene.

Høyt tillitsnivå i streikelandet Norge

Konfliktnivået har, på tross av perioder med mye streik, allikevel vært lavt i Norge. Siden begynnelsen av 1900-tallet har streik i stor grad vært et spørsmål om lønn og sosiale forhold, mer enn utrykk for beinharde ideologiske motsetninger mellom en antidemokratisk høyre- og venstreside, som var mer vanlig i land utenfor Norden. Arbeiderpartiet gikk gradvis fra å være revolusjonært og antiparlamentarisk til et sosialdemokratisk parti som ønsket å oppnå resultater gjennom forhandlinger og parlamentarisme. Arbeidsgiversiden og høyresiden ble på sin side hanket inn i den mer sosialliberale tradisjon og forlot relativt tidlig den tradisjonalistiske tanken om naturgitte hierarkier av tradisjon og arv. Sammenlignet med veldig mange andre europeiske land var og er Norge et relativt konsensusorientert land. Det skyldes åpenbare kulturelle og sosioøkonomiske forhold, som mangel på adel, og at vi er en liten, homogen utkantprovins, forskånet for ekstrem brutalitet og langvarige konflikter mot imperier og nasjonsbygging.

Kommunistspøkelser

Mellomkrigstiden var imidlertid preget av konflikt og klassekamp.

I 1921 ble det storstreik etter at rederne ville kutte sjøfolks lønninger med 33 prosent. LO tok ut alle sine medlemmer, unntatt offentlige funksjonærer, sykehusansatte og ansatte i arbeiderforetakene, i sympatistreik. Det skulle bli den største streiken noensinne. 125 000 arbeidere streiket uten streikekasse i to og en halv måned. 3,5 millioner arbeidsdager gikk tapt. 36 arbeidere ble dømt til fengselsstraffer, blant dem Einar Gerhardsen og Martin Tranmæl. Gerhardsen ble satt i arresten i 24 timer og fikk en bot på 100 kroner for å holde en flammende tale som "forstyrret offentlig ro og orden" utenfor Aftenpostens redaksjonslokale.

Randsfjordskonflikten var en av norgeshistoriens største og lengste arbeidskonflikter (1929-36) og var en konflikt mellom tømmerfløtere og skogseiere, som på bakgrunn av sviktende markedspriser reagerte med kraftig lønnsnedslag. Det kom til voldelige sammenstøt mellom politi og streikende arbeidere. Konflikten ble etter hvert behandlet i arbeidsretten, og det ble bestemt at politiet ikke kunne settes inn mot de streikende. Dette likte Aftenposten dårlig: "Så langt er vi kommet i dag der f.eks i Torpa ikke mer tilkalles lensmann eller politi i forbindelse med Randsfjordskonflikten. Bøndene ordner saken selv. De er rede til å besvare skudd med skudd." Randsfjordskonflikten ble løst ved at tømmerfløterne fikk egen tariffavtale, men motsetningene satte dype spor i lokalbefolkningen.

Selv om det moderne norske samfunnet er tuftet på det som kalles *harmonimodellen*, en slags aksept av ulikhet innenfor det liberale demokratiet, var ideologiene til dels uforsonlige på denne tiden, og venstresiden forfektet dramatiske omveltninger basert på klasse, der målet var en helt ny samfunnsorden. Kommunismen var en reell trussel mot det norske demokratiet, men samtidig hadde arbeiderbevegelsen grunn til dyp mistro til styresmaktene. I 1931 hadde bondepartiregjeringen, med Vidkun Quisling som forsvarsminister, satt det norske forsvaret inn mot streikende arbeidere under en lockout-aksjon på Menstad. Selve aksjonen var ikke veldig alvorlig. Likevel var Menstad skjellsettende: Militæret ble satt inn mot landets egne borgere, og avstanden mellom arbeidstakere og arbeidsgivere var stor. Konfliktnivået i norsk arbeidsliv eskalerte, mye fordi Bondepartiet var preget av reaksjonære nasjonalistiske strømninger, og ute i Europa var det et kjent trekk at fascistiske ideer preget bondebevegelser som fryktet kommunisme.

I ryddeprosessen etter bondepartregjeringene tok Johan Ludwig Mowinckel (V) initiativ til Hovedavtalen, som ble inngått i 1935 mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening. Hovedavtalen markerte på mange måter overgangen til fredeligere forhold i arbeidslivet etter en periode med sterk uro, og da særlig den store arbeidskonflikten i 1931. Hovedavtalen har som konsekvens at arbeidsgiver har akseptert at fagforeningene kan kreve tariffavtale og streike for denne, mens arbeidstakersiden i bytte mot dette har akseptert fredsplikten, nemlig at man ikke skal anvende konfliktvåpenet mellom tariffavtaler. Hovedavtalens positive betydning for norsk arbeidsliv og forhandlingsklima mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene kan knapt overvurderes. Mange land i Europa uten hovedavtaler er preget av langt større uro og formålsløse streiker.

I 1915 hadde Stortinget vedtatt den første arbeidstvistloven. Her fikk vi arbeidsretten som henviste tvister om hvordan en tariffavtale skulle forstås, dit. Vi fikk også fredsplikt og en riksmeklingsmann med myndighet til å forby arbeidsstans i forbindelse med revisjon av tariffavtaler.

Men arbeidstvistloven av 1915 manglet nødvendig gjennomslagskraft. Venstremann og høyesterettsjustitiarius Paal Berg var en av arkitektene bak "den rettslige regulering av forholdet mellom arbeid og kapital". I 1930 ga Berg ut standardverket *Arbeidsrett*, ofte omtalt som rettstankens virkelige gjennombrudd og grunnfestning i norsk arbeidsliv. Ifølge Berg var det rettsvesenets oppgave å intervensere

i samfunnslivet for "å verne om de svake og underlegne ved lovbud av tvingende karakter". Hovedavtalen skulle endre praksis ved å bygge gjensidig tillit og fremme en god forhandlingskultur, og den blir ofte kalt «arbeidslivets grunnlov». Kilden var Venstres arbeidsfredslinje, i motsetning til konfrontasjonslinjen til deler av høyresiden, samt betydelige innslag i Arbeiderpartiet og fagbevegelsen, som, med Martin Tranmæl i spissen, avviste "ethvert klassesamarbeid". Senere skulle Hovedavtalen institusjonaliseres gjennom trepartsamarbeidet mellom arbeidsgiverne, arbeidstakere og myndighetene, en ordning som har holdt seg siden. Etter perioder med «ville streiker» er det dette som har lagt grunnlaget for dagens forståelse for hva som skal være betingelsene for streik og lockout.

Hovedavtalen (som i virkeligheten er flere hovedavtaler som i all hovedsak er ganske likelydende legger føringer for de fleste forhold i arbeidslivet. I avtalen finnes generelle bestemmelser om forhandlings- og samarbeidsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Den stiller opp premissene blant annet for hvordan gangen i et tariffoppgjør skal være. I tillegg tar Hovedavtalen for seg de ansattes medbestemmelsesrett. Hovedavtalen fornyes vanligvis hvert fjerde år.

Den nåværende hovedavtalen mellom LO og NHO gjelder i perioden 1. januar 2014 til 31. desember 2017 og gir regler om organisasjonsrett, fredsplikt, forhandlinger og søksmål, samt regler om konflikter, herunder om kollektive oppsigelser, sympatiaksjoner, avstemningsregler og særavtaler. Dessuten er det gitt regler for saker som kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning, bruk av arbeidsstudier, fastsettelse av differensierte lønninger, likestilling mellom kvinner og menn i opplæring i verne- og miljøarbeid.

Nyere tid

Streik i Norge gjennom etterkrigstiden har ikke nødvendigvis kommet som en følge av dårlig lønn.

Bakgrunnen for mange streiker på 2000-tallet har vært knyttet til temaer som sosial dumping, arbeidstid og pensjon. I konflikten mellom LO og NHO i 2000-oppgjøret var spørsmålet om den femte ferieuken sentral. Partene anbefalte et meklingsforslag, men forslaget ble forkastet i uravstemningen, og det ble streik. I 2002 ble det konflikt blant journalister som ønsket å opprettholde ekstra ferie.

I 2004 var det flere konflikter, bl.a. en langvarig konflikt i heisfaget etter krav som skulle sikre utenlandske arbeidstakere samme lønns- og arbeidsbetingelser som norske arbeidstakere. Streiken ble først avsluttet i 2005 ved tvungen lønnsnemnd. I 2004 streiket bryggeriarbeiderne om spørsmål knyttet til innleiebestemmelser av arbeidsinnvandrere. Konflikten mellom Virke (daværende HSH) og Transportarbeiderforbundene i LO og YS dreide seg om et krav om ekstra tariffestet lønnstillegg som uorganiserte *ikke* skulle få. I 2006 streiket forsikringsansatte etter uenighet om personalforsikringer. I staten streiket Akademikerne med krav om en mer desentralisert lønnsdannelse. Streiken ble avsluttet ved tvungen lønnsnemnd. I 2008 utløste spørsmål om fordeling av midler mellom utdanningsgrupper streik i kommunesektoren.

Konflikt i i byggfagene i 2010 skyldtes blant annet uenighet om tiltak mot "sosial dumping". Det ble også streik innen spedisjon (godsterminaler) om ulike typer krav knyttet til bruk av ekstern arbeidskraft. I oppgjøret i 2010 ble det brudd og streik i kommunene, etter uenighet dels om den økonomiske rammen og dels om "fordelingen av rammen".⁴

Antallet tapte arbeidsdager på grunn av arbeidskonflikt i perioden 1950-59 var ca. 1,5 millioner. Så fikk vi en nedgang til det halve i periodene 1960-69 og 1970-79, for så å få et betydelig oppsving i årene 1980-89 (1,7 mill.) og 1990-99 (1,5 mill.).⁵

I årene 2000 til 2012 gikk 1,9 millioner arbeidsdager tapt i ulike arbeidskonflikter (SSB). Antallet tapte arbeidsdager har vært like høyt i dette siste tidsrommet som i etterkrigstiden. I 2010 og 2012 ble de største streikene på nesten tredve år gjennomført. I 2010 var en av ti ansatt i kommunal sektor i streik. Streikeiveren har altså ikke falt i Norge på tross av at lønnsnivå, arbeidslovgiving og velferdsstatsordninger har blitt stadig bedre de siste tiårene.

Men hvor stor er streikeviljen i Norge sammenlignet med andre land? Ifølge *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, havner Norge under gjennomsnittet sammen med land som Kypros, Malta, Italia, Irland og Storbritannia når det gjelder bruk av streik som våpen. I perioden fra 2005 til 2009 streiket vi i Norge i gjennomsnitt 20,4 dager per 1000 ansatte. Til sammenligning er streikesnittet i Sverige på kun 6,2 dager.⁶

Streikevåpenet har i tiltagende grad tatt form av å være knyttet til mindre lønnsjusteringer eller rene markeringsstreiker. Særlig i offentlig sektor har dette vært tydelig, der streik ofte ender med varsel om, eller bruk av, tvungen lønnsnemnd uten særlig gjennomslag for de streikende, noe som også ble fremhevet i NOU-rapporten *Vårens vakreste eventyr*.⁷

Streik i offentlig sektor toppet seg i streikeårene 2010 og 2012, da henholdsvis 500 000 og 360 000 arbeidsdager gikk opp i røyk.

I 2010 ble det storstreik i kommunal sektor og blant sykehusansatte i Unio-forbundene. Streiken førte blant annet til stengte skoler, barnehager og omsorgssentre. Resultatet etter streiken, som var den største på 30 år, var magert: Tre promille høyere enn rammen i Oslo, og seks promille mer enn oppgjøret i staten. For lærerne som deltok i streiken, var nok allikevel resultatet bedre enn i 2008, da streiken ble avblåst mot «løfte om bedre betingelser i kommende oppgjør».

De streikende i KS-området (men altså ikke de sykehusansatte) fikk full lønn gjennom konflikten, noe som trolig kan forklare hvorfor titusener gikk til arbeidsnedleggelse for et så beskjedent utkomme.

I 2012 endte hovedoppgjøret i staten i streik for LO Stat, YS Stat og Unio. Bruddet ble fulgt av en omfattende streik i kommunal sektor. Akademikerne iverksatte ikke konflikt. Etter vel én uke ble de streikende parter i statsoppgjøret enige om frivillig mekling som ble gjennomført parallelt med Akademikernes fortsatte mekling. Riksmekler la fram et forslag til løsning som LO Stat og YS Stat anbefalte og Akademikerne aksepterte, mens Unio streiket ytterligere én uke før de gikk med på å gå til frivillig lønnsnemnd.

Streiken i 2012 var den største i offentlig sektor siden 1984 og hadde sitt utspring i en differanse på vel tusen kroner mellom tilbudet fra staten og kravene fra fagforeningene. Før meglingen brøt sammen la staten frem et muntlig tilbud som ville gitt en lønnsvekst på 3,96 prosent. Kravene fra fagforeningene skal ha vært mellom 4,15 og 4,25 prosent (NA24 31.05.12). 50.602 arbeidstakere var altså ute i streik for et krav tilsvarende fire kroner per arbeidsdag etter skatt.

Daværende streikeleder Arne Johannessen i Unio Stat, som hadde blant annet politi, høyskolelærere og funksjonærer i sin fold, svarte, på spørsmål om hvorfor det ble streiket når det var så lite penger å hente (Aftenposten 5.6.12), at det "har skjedd undere før, men vi må sette foten ned og markere at vi skal ha en lønnspolitikk der de med høy utdanning i offentlig og privat sektor blir sammenlignet. Dette er også en streik for fremtidige lønnsoppgjør." Andre deler av intervjuet med Johannessen kan også gjengis:

- Europa er i krise. Dere har god pensjon, lav pensjonsalder og rammer en uskyldig tredjepart. Hvordan kan dere få sympati for denne streiken?

- Det er klart at når alle de tingene legges på bordet, så er det krevende. Streiken rammer tredjepart på en annen måte enn en streik i privat sektor. Vi må ha streikerett, og ingen i Europa får mer eller får det bedre ved at vi stopper opp. Vi har stor støtte fra europeisk fagbevegelse.

- Så dere får støtte fra Spania og Hellas?

- Ikke fra dem konkret, men fra europeisk fagbevegelse.

På spørsmål om streikens mulige varighet svarte Johannesen at de hadde "godt oppfylte streikekasser og er klare til å streike videre."

De fleste fagforbund vil av prinsipp ikke oppgi hvor store streikekasser de har. Under streiken i 2012 fortalte imidlertid kommunikasjonssjef Christian-Marius Stryken i Unio (NA24 30.5.12) at "vi er i hvert fall ikke nødt til å sette oss ned nå for å telle penger." Alle streikende fikk utbetalt full lønn og feriepengene fra forbundene, og stat og kommune sparte penger på ikke å utbetale lønninger. De eneste som tapte på streiken, var uskyldig tredjepart, som mistet tilbud til barnehager, skoler, operasjoner og andre offentlige tjenester.

DEL 2

Offentlig vs. privat sektor

Sett i lys av streikens inngripende og dramatiske betydning, er det interessant å merke seg at det nesten ikke eksisterer faglitteratur – verken juridisk, økonomisk eller sosiologisk – om hvorvidt streikens funksjon, begrunnelse og virkning kan forstås på samme måte i privat og offentlig sektor. I den etter hvert massive arbeidsrettslitteraturen er det for eksempel ingen gjennomgang av forskjellene i begrunnelser for og funksjon på streik i henholdsvis offentlig og privat sektor.⁸ For disse forskjellene finnes, og det er ikke uten videre slik at streikerettens begrunnelse lar seg overføre fra privat til offentlig sektor. Det er en vesensforskjell mellom den logiske funksjonen til streik i disse sektorene. Det er disse forskjellene som er temaet for denne delen av notatet.

Streikeretten er regulert i to forskjellige lover, nemlig arbeidstvistloven fra 2012 og tjenestetvistloven fra 1958. Den første gjelder ansatte i privat sektor, samt kommunesektoren og helseforetak, mens den siste gjelder statens tjenestemenn. Når det gjelder streikeretten er det ingen særlige forskjeller mellom disse lovene, selv om det altså er vesensforskjeller mellom (1) funksjonene til disse to sektorene, (2) måten disse arter seg på og (3) virkemidlene som tas i bruk.

Vi skal imidlertid først se kort på regelverket som regulerer streik og tvungen lønnsnemnd.

Streik er i Norge, som nevnt, regulert i to lover, i tillegg til i hovedavtaler. Ingen arbeidstakere, uansett sektor, kan sanksjonsfritt og etter eget forgodtbefinnende la være å møte på jobb med en henvisning til at man er i streik fordi man vil ha reforhandlet tariffavtalen. Heller ikke fagforeninger kan gjøre dette. Som det fremkommer av tjenestetvistloven § 20: "En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp". Streik er altså en tillatelse for arbeidstakerne til å midlertidig si opp sine plasser uten å bli møtt med oppsigelse. Den generelle *fredsplikten* er knyttet til tariffavtalen, i den forstand at man har en plikt til ikke å ta i bruk sanksjoner så lenge tariffavtalen gjelder. Fredsplikten er et grunnleggende premiss for trepartssamarbeidet, nemlig at begge parter avstår fra arbeidskamp så lenge tariffavtalen består. Denne plikten er reflektert både i Hovedavtalen fra 1935, og i den første arbeidstvistloven fra 1927. Dette gir trygghet og forutsigbarhet gjennom en gjensidig plikt til å respektere

allerede inngåtte avtaler. Streikeretten har sitt grunnlag i ttl § 21: "Ved arbeidsnedleggelse (streik) forstås i denne lov en hel eller delvis arbeidsstans som tjenestemenn etter avtale eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom staten og en forhandlingsberettiget hovedsammenslutning eller tjenestemannsorganisasjon eller annen sammenslutning av tjenestemenn som har til formål å vareta disse tjenestemennenes interesser overfor staten." Dette svarer fullt ut til atl, som igjen hjemler streik når forhandlingsperioden har gått ut, jf atl. § 3, 2. pkt. Vi går ikke nærmere inn på detaljene i disse reglene her, men konstaterer at det gjelder en begrenset mulighet til på visse vilkår å streike når forhandlinger ikke fører fram. Streiker man på andre vilkår enn dette, kan fagforeningene bli erstatningsansvarlige, jf ttl. §23.

Det er altså en begrenset, men uomstridt rett til både organisering og streik i det norske systemet. Dette følger også av Norges folkerettslige forpliktelser, som Den reviderte europeiske sosialpakt fra 1996, art. 5 og 6,⁹ og ILO-konvensjonene nr 87 og 98.¹⁰

Tvungen lønnsnemd følger ikke av noen generell lov, men vedtas i det enkelte tilfellet gjennom en særskilt lov eller eventuelt gjennom en provisorisk anordning, dersom spørsmålet blir aktuelt mens Stortinget er oppløst.

Dette samsvarer også med Norges folkerettslige forpliktelser, som har blitt fortolket slik at tvungen lønnsnemd bare kan brukes når det står om liv, helse, sikkerhet og vitale samfunnsinteresser.¹¹

Det er også verdt å merke seg at det i norsk rett ikke gjelder et proporsjonalitetsprinsipp i arbeidskamp, slik det er i noen andre europeiske land. Dette betyr at det ikke er noe vilkår for streikens lovlighet – verken i privat eller offentlig sektor – at det er et rimelig samsvar mellom streikens samfunnsmessige virkninger og de resultater streiken søker å oppnå. Dette er et viktig punkt som vi kommer tilbake til senere.

Streikens begrunnelse i privat og offentlig sektor – tre forskjeller

Ovenfor nevnte vi tre forskjellige punkter som gjelder forskjellen mellom streik i offentlig og privat sektor: (1) Funksjonsforskjeller, (2) forskjeller i måten streiken arter seg på og (3) forskjeller i virkemidler. Vi skal se nærmere på disse nå.

(1) Funksjon og begrunnelse

Når det gjelder (1), viser funksjonsforskjellene seg først og fremst på den måte at mens streik i privat sektor er et virkemiddel i kampen om *fordelingen av verdiskapningen av virksomheten*, er streik i offentlig sektor et virkemiddel i *en politisk kamp om fordelingen av fellesskapets ressurser og oppgaver*. I dette ligger det, som nevnt i innledningen, at streiken i privat sektor (det vi kan kalle *egentlig* eller *historisk* streik), omhandler en bilateral konflikt mellom to parter *med samme interesser*: tilgang til størst mulig andel av virksomhetens overskudd – dersom det er noe slikt. For det er nemlig *overskuddet* som er gjenstand for tvisten. Dersom det ikke finnes noe overskudd, er det heller ikke noe å streike for. Som det heter i NOU 2001: 1 *Vårens vakreste eventyr*, en offentlig utredning om streikevåpenet, er formålet med streik "å ... ramme *motparten* ved å holde tilbake arbeidsmuligheter eller arbeidsinnsats... Dette kan kalles det klassiske eller primære formålet ved arbeidskamp" (pkt 9.4). Men dette klassiske formålet – eller funksjonen – til streik passer nesten utelukkende for streiker i privat sektor. Streik i offentlig sektor rammer nemlig ikke motparten. Motparten – staten eller kommunen – sparer tvert imot penger ved at de slipper å utbetale lønn i perioden. At staten, kommunene og helseforetakene ikke får utført de oppgavene som de er satt til å utføre på fellesskapets vegne i denne perioden, er således ikke deres skyld, og de står ikke til ansvar for manglende offentlige funksjoners virke i streikeperioden.

I forlengelse av dette kan det også pekes på at ansatte i privat sektor må vise ansvarlighet og lojalitet overfor arbeidsplassen i den forstand at en uvettig eller overdreven bruk av streik kan sette arbeidsplassen i fare ved at bedriften går konkurs. Dette momentet er ikke til stede i den tradisjonelle offentlige sektor, siden ingen offentlige virksomheter kan gå konkurs. Dette fremheves også av NOU'en: "Hvis virksomheten i liten grad er utsatt for markedskonkurranse, kan arbeidsgiver ha færre incentiver til å gi etter under arbeidskamp. Slike situasjoner oppstår ofte i offentlig sektor, hvor mange arbeidskamper *primært rammer tjenester til publikum*. Arbeidsgiver vil i tillegg spare lønn til de arbeidstakere som er i arbeidskamp. Slike årsaker er medvirkende til at svært få streiker i offentlig sektor er blitt avsluttet med nye forhandlinger og innrømmelser fra arbeidsgivers side." (pkt. 9.4, vår uth.). Dette kommer vi tilbake under (2) nedenfor, men det at streik i det offentlige "primært rammer" tredjeparter, medfører en dramatisk risikoreduksjon for den streikende. En annen årsak til mange streiker i offentlig sektor, er at de har mer preg av å være politiske streiker enn streiker i privat sektor er. I slike tilfeller har streiken primært funksjon av å luften intern misnøye og vise at man gjør noe. Som det fremkommer i en rapport fra Fafo, hadde ni av 14 streiker i helsesektoren etter 1982 utelukkende denne funksjonen.¹² At det streikes på denne måten innen helsesektoren, med reduksjon av omsorgskvalitet til følge, vil mange synes er problematisk.

At verken staten eller de ansatte risikerer noe særlig ved en streik i offentlig sektor, forsterkes av at streiker i offentlig sektor skjer i mai/juni, noe som har en stor direkte virkning for streikekassen til fagforeningene og den risikoen de tar. De aller fleste arbeidstakere i denne sektoren er månedslønnet, og de har i begynnelsen av juni allerede fått utbetalt lønnen for mai. Samtidig er det avtalesfestet at opptjente feriepenger utbetales i juni, samtidig som man får lønn i juli, selv om man velger å være på ferie i juli eller senere i året. Feriepenger utbetales nemlig uansett om det er streik eller ikke, slik at det bare er den vanlige lønnsutbetalingen som stoppes, dersom det er streik. Dette betyr at arbeidstakerne får det de ellers ville ha fått av staten, uansett om de går på jobb eller ikke. I prinsippet betyr dette at streik arter seg som en ekstra betalt ferieperiode. Som NOU'en formulerer det: "Det har til nå vært anbefalt og praktisert at utbetaling av opptjente feriepenger i juni utbetales uavhengig av om arbeidstakeren er, eller har vært, i konflikt... I de tilfeller den ordinære månedslønnen er utbetalt under en streik, har staten krevd lønnsrefusjon fra organisasjonene." (pkt 9.4). Dette er en ordning som gjelder både i offentlig og i privat sektor, men i offentlig sektor er de ansatte månedslønnet i mye større grad enn i det private. I tillegg reduserer dette den lønnsrisikoen som streikende i offentlig sektor har, til et minimum. Det streikes altså i det offentlige i mai/juni, i stor grad fordi det har omtrent ingen risiko for de streikendes streikekasser.

NOU'en nevner også andre, mer underordnede formål ved streik, som "kan være å skape sympati for egne krav i opinionen eller hos myndighetene, markering overfor andre arbeidstakerorganisasjoner og å fremme internt samhold i organisasjonen" (pkt. 9.4).

Koblet med det som behandles nedenfor om arten til konfliktene, er dette en forklaring på både hvorfor det streikes rett før sommeren og hvorfor det er så mange streiker i det offentlige.

Det er altså en asymmetri i funksjonen og begrunnelsen til streik i det private og i det offentlige, noe NOU'en også påpeker. Interessant nok mener NOU'en at det ikke er grunn til å endre reglene som en følge av dette. Det gis imidlertid ingen begrunnelse for ikke å endre reglene, noe som kanskje viser hvor betent temaet er.

Vi skal nå se på hvordan streik i privat og offentlig sektor arter seg, jf punkt 2 over.

(2) Arten av konfliktene

Som en konsekvens av den asymmetrien som er påpekt under (1), er også forskjellen i hvordan en streik arter seg i det offentlig og i det private påtakelig. Sagt med andre ord, streik i det offentlige rammer tredjepart konsekvent mer direkte og dramatisk enn streik i det private. En streik i privat sektor rammer selvsagt også tredjeparter. Den største konsekvensen av privat streik er som regel at vareutvalget i butikken blir mindre. Konsekvensen av streik i det offentlige, derimot, kan være langt større. Den offentlige streikens virkning er som regel dramatisk, i den forstand at eierne – staten – ikke taper noen penger på at innbyggerne i Norge ikke får reise på ferie, eller får de operasjonene eller det helsestellet de har krav på. Staten sparer lønnsutgifter ved at den slipper å betale lønn (justert for feriepengene). Men samfunnet og fellesskapet får alle de negative konsekvensene ved en streik i offentlig sektor. Derfor arter mange streiker i det offentlige seg på en voldsomt mer inngripende og dramatisk måte enn mange streiker i det private. Det går sjelden glipp av arbeidsdager, eksamen, ferier eller operasjoner ved en streik i det private. Situasjonen er den motsatte ved streik i det offentlige. Der velger man innimellom ut de gruppene av arbeidstakere hvis arbeidsoppgaver klart har mest betydning for tredjeparter. Ingen bryr seg om en professor som nedlegger sin forskningsaktivitet som ledd i lovlig arbeidskamp. Dette vet selvfølgelig organisasjonene, slik at de som tas ut i streik, er de arbeidstakerne som har mest omgående samfunnsmessig betydning – i den forstand at deres arbeidsnedleggelse går ut over fellesskapet. Dette er selvfølgelig en interessekamp, men særlig solidarisk er den ikke. Motparten er heller ikke en kapitaleier. Dette er en refleks av poenget nevnt over, nemlig at mens streik i det private som regel er en forhandling mellom konkurrenter i samme marked basert på markedsøkonomiske prinsipper, er streik i det offentlig en markedsføringsstrategi i en kamp om anerkjennelse for den jobben man gjør. Eller sagt annerledes, mens lønnsfastsettelse i privat sektor er en funksjon av markedet, er lønnsfastsettelse i offentlig sektor en funksjon av en politisk prioritering. Og politiske prioriteringer er en sak for demokratisk opinionsdannelse. Er man misfornøyd med den politikken som regjeringen fører, er det den politiske diskusjonen som er den naturlige arenaen for denne kampen.

Dette betyr at streik i det offentlige lett blir en utarming av demokratiet, i den forstand at man tar en grunnleggende politisk interesseavveining og -prioritering ut av den politiske diskusjonen, og over på utenomparlamentarisk grunn. På denne måten kan man hevde at streiker i offentlig sektor *koloniserer* et grunnleggende politisk område. Det er uheldig for demokratiet av to grunner.

For det første bryter det med det parlamentariske systemet ved at det er politiske representanter som skal foreta interesseavveininger og prioriteringer på folkets vegne og til folkets beste. Dersom én gruppe, gjennom at den tilfeldigvis innehar en funksjon som er nødvendig for samfunnet og fellesskapet – for eksempel flygeledelse – kan tvinge det offentlige til å foreta prioriteringer som det ellers ikke ville foretatt, er ikke dette politikk, men noe som ligner på en gisselbasert utpressing. Lønns- og arbeidsvilkår forhandles riktignok mellom partene, men selv om det er staten som er motpart, betyr ikke det at lønnsfastsettelsen uten videre bestemmes politisk. Men det har likevel betydning for rammene for den økonomiske politikken hvilket gjennomslag de forskjellige kravene har. Og hvilken økonomisk politikk Norge skal føre, er et demokratisk spørsmål.

For det andre bidrar det til at politikere ikke ansvarliggjøres for tilstanden i det offentlige Norge. Det har altså konsekvenser for den politiske debattens innhold, dersom stadig flere interessekamper ikke føres på arenaer hvor politikere kan holdes ansvarlige, fordi de har foretatt prioriteringer eller laget lover som er uheldige. Makt- og demokratiutredningen fra 2003¹³ fremhevet at *rettsliggjøring* av politikken fører til at demokratiet forvitrer. Med rettsliggjøring siktes det til at det som er politiske interesser, i økende grad blir formulert som rettskrav, og at politisk beslutningsvirksomhet i større grad er bundet av rettigheter og rettslige rammer. At årsaken til dette er en særdeles intens politisk lovgivningsvilje og aktivitet, var imidlertid i forsvinnende grad reflektert i diagnosen. Samme argument kan man bruke når

det gjelder streik i offentlig sektor, med det unntak at det ikke ligger en lovgivningsaktivitet til grunn. Streikefenomenet i offentlig sektor mangler altså, i større grad enn rettsliggjøringsproblematikken, et parlamentarisk fundament.

(3) Virkemidlene i konflikten

Virkemidlene som tas i bruk ved en streik i offentlig sektor, er sammenfallende med måten streiken arter seg på. Streik i offentlig sektor er ofte *målrettet* for nettopp å ramme fellesskapet så hardt som mulig. Når lærere og universitetsansatte streiker, er streiken som regel målrettet slik at den går ut over studentenes undervisning og eksamen. Når barnehageansatte streiker, blir ikke kommunen skadelidende ut over et eventuelt – og etter vårt syn – feilaktig omdømmetap – men foreldrene og arbeidsplassene deres mens de må være hjemme med barna. Når sykehusansatte streiker, blir pasientene og ikke ledelsen eller det offentlige, rammet. Når flygelederne i det statlig eide selskapet Avinor streiker, streiker de for å ramme flypassasjerene. Det er med andre ord fellesskapet som blir rammet, og når et student- eller elevkull ikke får eksamen, kan dette neppe sammenlignes med at melkeutvalget ikke er som det pleier i et par ukers tid. Når streiker i det private har sammenlignbare konsekvenser, vil de som regel bli behandlet i tvungen lønnsnemd forholdsvis raskt, siden de da vil tilfredsstille kriteriene om at fare for "liv, helse, sikkerhet og vesentlige samfunnsinteresser".

Dette argumentet er et moralsk argument som har særlig tyngde sett i lys av de konsekvensene som streik i offentlig sektor har for de arbeidstakerne som streiker.

Som nevnt over, er det andre formål med streik enn å ramme arbeidsgivernes inntektsgrunnlag, nemlig å skape sympati, markere overfor andre interesseorganisasjoner eller å konsolidere organisasjonen. Siden formålet med den klassiske streiken, å ramme inntektsgrunnlaget til arbeidsgiver, ikke passer i offentlig sektor, er det i hovedsak de andre formålene som danner grunnlaget for streik i denne sektoren. Spørsmålet er altså om streik er moralsk holdbart sett opp mot de konsekvensene som streik i denne sektoren har for fellesskapet.

Når man ser på hvilke konsekvenser streik i det offentlige har, er det et dramatisk misforhold mellom oppnåelse og virkemidler. Som nevnt innledningsvis, er det ikke noe krav i norsk kollektiv arbeidsrett at streikens inngripende virkning må være proporsjonal med det de streikende vil oppnå. Og i realiteten fører veldig få streiker til særlig gjennomslag for kravene, ut over det som oppnås på den politiske arenaen. Er det snakk om liv, helse, sikkerhet eller viktige samfunnsmessige interesser, blir det uten unntak tvungen lønnsnemd og forhandlinger etter kort tid. På de områdene som *ikke* representerer slike vitale interesser, som eksamen og undervisning, oppnås heller ikke særlig mye etter til dels lange streiker, selv om NOU 2001:14 nevner at det "finnes imidlertid arbeidskonflikter i offentlig sektor som, sett fra arbeidstakernes side, har lyktes *delvis* med det primære formålet" (pkt 9.5, vår uth.). Men kostnadene for tredjepart er, eller kan stå i fare for å være, store. Å bruke slike virkemidler med kun et formål om internt å konsolidere en organisasjon, er problematisk, siden man bruker parter som er uvedkommende konflikten som midler for å fremme sine egne interesser.

Del 3

Konklusjon og forslag til endring av regelverk

Hvis ens ellers lovlige handlinger har som primært formål å ramme uvedkommende tredjeparter, er man i prinsippet erstatningsansvarlig. Det har således vært tatt til orde i media for at streikende bør ha en erstatningsplikt for de tapene som de påfører dem som ikke er en del av konflikten.¹⁴ Selv om prinsippet i utgangspunkt både er godt og forståelig, er det generelt antatt i norsk erstatningsrett at en lovlig aktivitet

ikke medfører erstatningsplikt. Og selv om dette notatet argumenterer mot bruk av streik i offentlig sektor i vid forstand, medfører ikke dette med nødvendighet at vi også foreslår at slik streik blir ulovlig.

Det vi foreslår, er imidlertid at det innføres et krav om proporsjonalitet mellom streikens inngripende virkning og formål for streik i offentlig sektor og virksomheter som har tilsvarende funksjon, selv om de skulle være organisert privat. For eksempel vil en streik i Avinor ha som formål å ramme flypassasjerer, og derfor etter vår mening være utillatelig. Men om det faktisk at vekterne som jobber med sikkerhet på flyplassen skulle være unntatt bare fordi de er privat organisert, ville dette føre til en urimelig forskjellsbehandling. Derfor mener vi at også slike tjenester bør begrenses av et forholdsmessighetsprinsipp. Slike virksomheter lever av offentlige pengestrømmer i den forstand at de utelukkende har én oppdragsgiver, nemlig det offentlige.

Dette vil være en begrensning av de streikene som ikke har noe samfunnstjenlig formål, og som i første rekke fungerer symbolsk som en markedsføringsstrategi for de forskjellige organisasjonene. Derfor foreslår vi at nåværende tjenestetvistlov § 21, suppleres av en regulering som innfører en slik begrensning. Nåværende tjenestetvistlov § 21.1 lyder:

”Ved arbeidsnedleggelse (streik) forstås i denne lov en hel eller delvis arbeidsstans som tjenestemenn etter avtale eller i forståelse med hverandre iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom staten og en forhandlingsberettiget hovedsammenslutning eller tjenestemannsorganisasjon eller en annen sammenslutning av tjenestemenn som har til formål å vareta disse tjenestemenns interesser overfor staten.”

Vi foreslår at § 21.1 suppleres av følgende tillegg:

”, såfremt arbeidsnedleggelsens virkning for tredjeparter står i rimelig samsvar med de krav som arbeidstakerne søker å få innfridd”.

For at kommunene, sykehusene eller privat eide virksomheter som lever av offentlige pengestrømmer også skal inkluderes i dette, foreslår vi at arbeidstvistloven får samme begrensning. Siden streiker i privat sektor i mindre grad er uforholdsmessige, vil en slik endring ikke ramme det vi kaller de ”klassiske”, bilaterale streikene.

Det kan innvendes mot vårt forslag at dette ikke vil være mulig ut fra Norges folkerettslige forpliktelser gjennom ILO-konvensjonene og Den europeiske sosialpakten. Men selv om Norge kan risikere å få kritikk av de komiteene som tolkes disse konvensjonene, mener vi at det er et nasjonalt handlingsrom innenfor disse konvensjonene, noe Norge tidligere har vist seg villig til å anvende. Det er vårt prinsipielle syn at slike konvensjoner, som fortolkes av komiteer uten særlig rettslig kompetanse, ikke bør stå i veien for nasjonale fornuftige ordninger. Et slikt proporsjonalitetsprinsipp finnes for eksempel i Danmark, Tyskland, Nederland og Frankrike, om enn på noe forskjellige måter. Vi foreslår at det ses hen til disse landene også for norsk arbeidsretts vedkommende. Norge har sammen med Sverige verdens mest arbeidstakervennlige arbeids- og tjenestetvistlover. Det er ingen nødvendighet at det skal være slik, særlig når bruken av streikeinstituttet har dramatiske konsekvenser for tredjeparter.

FORFATTER:

***Notatet er skrevet av jurist og filosof i Civita, Morten Kinander og historiker i Civita Bård Larsen
morten@civita.no/bard@civita.no***

Sluttnoter

- 1 Dette betyr ikke at statlig eide virksomheter er inkludert, så fremt de opererer etter vanlige markeds-
messige prinsipper med lønnsfastsettelse basert på inntjening.
- 2 NOU 2013: 13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.
- 3 Tidskrift for Arbeiderbevegelsens historie 1. 1981. Pax forlag: 11
- 4 NOU 2013: 13. *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Utredning fra et utvalg oppnevnt
av regjeringen Stoltenberg II 14. desember 2012. Avgitt til Finansdepartementet 3. desember 2013
- 5 *Arkiv for Arbeidskonflikter*. Statistisk Sentralbyrå. Lastet ned 15.3.12.
- 6 [http://multimedia.api.no/www.frifagbevegelse.no/archive/03472/Developments_in_in_3472881a.
pdf](http://multimedia.api.no/www.frifagbevegelse.no/archive/03472/Developments_in_in_3472881a.pdf)
- 7 NOU 2001: 14: *Vårens vakreste eventyr . . ?* Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlingsystemet
oppnevnt ved kongelig resolusjon 28. mai 1999. Avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 2.
april 2001.
- 8 Det finnes selvfølgelig faglitteratur om streikeretten som sådan, både i offentlig og privat sektor. Men
forskjellen på de to formene har blitt behandlet i forsvinnende grad. Det nærmeste man kommer en
gjennomgang av NOU 2001: 14 Vårens vakreste eventyr, som vil fungere som utgangspunkt for mye
av drøftelsen i dette notatet.
- 9 <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm>
- 10 Referanse.
- 11 Høyesterett opprettholdt for eks i 1997 en provisorisk anordning om tvungen lønnsnemd for streik
blant oljearbeiderne. Oljearbeiderne mente at bruken av tvungen lønnsnemd stred mot ILO-konven-
sjonen og Den europeiske sosialpakt, men de fikk ikke medhold. Se Rt. 1997.580.
- 12 <http://fafo.no/pub/rapp/20206/20206.pdf>
- 13 NOU 2003: 19 Makt og demokrati. Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen.
- 14 <http://e24.no/kommentarer/spaltister/rettsloes-i-arbeidskonflikt/3682193>