Kristin Alsos, Åsmund Arup Seip, Pål Nygaard

I ARBEIDSFREDENS TJENESTE

ARBEIDSRETTEN GJENNOM 100 ÅR

PAX FORLAG A/S, OSLO 2016

© PAX FORLAG 2016
OMSLAG: AKADEMISK PUBLISERING
TRYKK: PRINT BEST OÜ, ESTLAND
PRINTED IN ESTONIA
ISBN 978-82-530-3877-3

Bilderedaksjon ved Henrik Melgaard Christensen.

INNHOLD

FORORD 13

FORFATTERNES FORORD 15

INNLEDNING 17

FØRSTE DEL. BAKGRUNNEN FOR ETABLERINGEN AV ABEIDSRETTEN 1899–1915

KAPITTEL 1. ORGANISASJONSSAMFUNNET I STØPESKJEEN 21
Det nye arbeidslivet 23 Organisering og kamp for tariffavtaler 25 Danningen av hovedorganisasjonene 28 Organisasjonsbygging og maktkonsentrasjon 33

KAPITTEL 2. ARBEIDSFRED BLIR POLITIKK 39
LO og N.A.F. inngår overenskomst om mekling og voldgift 39 Det første forslaget til lov om mekling og voldgift 43 Politikerne vil utrede tvungen voldgift 47 Voldgiftskomiteens forslag til arbeidstvistlov 55 Arbeidstvistlovgivning i andre land 59 Større arbeidskonflikter og økt radikalisering 62

KAPITTEL 3. NYTT KRAV OM LOVGIVNING 69
Paal Berg og arbeidet med en arbeidstvistlov 69 Tvungen voldgift på ny 76 Organisasjonene mobiliserer mot regjeringens forslag 78 Intermesso – generalstreik og krigsutbrudd 82 En arbeidstvistlov uten tvungen voldgift 84

KAPITTEL 4. ARBEIDSTVISTLOVENS FORBILDER OG PRINSIPPER 86
Rettstvister og interessetvister – et grunnleggende skille 89 Tariffavtaler – en ny type avtale 91 Tariffavtalen binder medlemmene 94 Fredsplikt og arbeidsstans 96 Strid om sanksjoner 97 I første og siste instans 100

ANDRE DEL. ARBEIDSRETTEN OG STRIDEN RUNDT TVUNGEN VOLDGIFT 1915–1935

KAPITTEL 5. ARBEIDSRETTEN TRER I FUNKSJON 105
Arbeidsrettens dommere blir oppnevnt 106 En prejudikatskapende rettsinstans 110 Rettsforhandlingene og rettens daglige virke 111 Arbeidsrettens første sak 113

KAPITTEL 6. RADIKALISERING OG RETTSPRAKSIS 115
Fagopposisjon og revolusjon 115 Partenes syn på domstolen 121

KAPITTEL 7. ARBEIDSKAMPER OG VOLDGIFT I KRISETID 125
En hund i et spil kegler. Ny strid om tvungen voldgift i interessetvister 127
Voldgiftsloven forlenges – 1919–1922 130 Arbeidsrettens autoritet blir utfordret
133 Jernstreiken fører til krav om skjerpet straffeansvar 137

KAPITTEL 8. EN NY ARBEIDSTVISTLOV 143
Arbeidsretten i spill 144 Tukthuslovene – beskyttelse av de arbeidsvillige 147
Samtykke til arbeidskamp og Arbeidsrettens sammensetning 148
De politiske streikene 151

KAPITTEL 9. ARBEIDSRETTENS DOMMER OG DE JURIDISKE BEGREPENE 153
Fredsplikt 153 Ufravikelighetsvirkninger 158 Organisasjonenes ansvar 159 Hva
er en tariffavtale og hva er en fagforening? 160 Passivitet og ansvaret for å gi
beskjed om tariffbrudd 162 Arbeidsrett som eget rettsområde 163

KAPITTEL 10. EN EGEN RETT FOR STATENS TJENESTEMENN 165
Tjenestemannsloven av 1918 166 Forhandlingsrett for statens tjenestemenn 167
Tjenestemannsretten 172

KAPITTEL 11. KLASSEKAMP OG ARBEIDSFRED 175
Nederlag for voldgiftslinjen 175 Lovverket ble brukt mot fagforeninger
179 Arbeidsfredskomiteen 182 Boikottregler og boikottdomstol 185 Arbeidsrett
eller boikottdomstol? 188 Foreningslovkommisjonen og avstemningsreglene
192 Hovedavtalen 196

TREDJE DEL. TREPARTSSAMARBEIDETS TID 1935–1960
KAPITTEL 12. TVISTER OG ARBEIDSFRED UNDER
ARBEIDERPARTISTYRE 203
Ulovlige streiker og ny kritikk av Arbeidsretten 203Lokale arbeidsretter og nye
innstillingsregler 209

KAPITTEL 13. ARBEIDSRETTEN I KRIGSTID 214
En ny rettsorden 214 LO og N.A.F. under tysk styre 216 Den kommissariske
Arbeidsretten 222

KAPITTEL 14. FRED OG OPPRØR 224
Krigsoppgjør og økonomisk strid 225 Dyrtidstillegget til Arbeidsretten
229 Arbeiderfiendtlige lover fjernes 232 Tukthuslovgivningen og konflikten
ved Torp Brug 234

KAPITTEL 15. ARBEIDSRETTEN I ETTERKRIGSTID 238
Rettens dommere og rettens lokaler 238 Arbeidsrett i lærebøker og domstol
244 Sentralisering og utmelding 248

KAPITTEL 16. TREPARTSSAMARBEID OG ARBEIDSFRED 252
Lønnskontroll gjennom samordning, rettssaker og lønnslov 253 Aktiv bruk av tvungen lønnsnemd 258 Etableringen av Rikslønnsnemnda 263

KAPITTEL 17. FUNKSJONÆRER OG TJENESTEMENN 267
LO åpner døren for nye grupper 268 Arbeidstvistloven utvides til kommunene 270 Streiker og tjenestetvistlovgivning i staten 273 Fra Tjenestemannsrett til Arbeidsrett 277

FJERDE DEL. DE NYE YRKESGRUPPENE OG ORGANISASJONSMANGFOLDET 1960–1980

KAPITTEL 18. NYE GRUPPER – NYE SPØRSMÅL 283
LO møter konkurranse på arbeidsplassene 284 Arbeidsretten rustes opp 288 Veksten som uteble 293

KAPITTEL 19. ARBEIDSRETTSRÅDET – ET PARTNERSKAP FOR FRED 299
Arbeidsrettsrådet – et nytt arbeidsrettslig regime? 301 Fredsplikten utvides 305 Angrep på LOs kollektive medlemskap i Arbeiderpartiet 311

KAPITTEL 20. ARBEIDSGIVERNE PÅ OFFENSIVEN 317
Arbeidsfredens pris 318 Streikebryterinnstilling på tynt grunnlag? 321 Samholdet i arbeiderbevegelsen slår sprekker 326

KAPITTEL 21. ARBEIDSKAMP IGJEN PÅ DAGSORDEN 330
N.A.F. krever erstatning ved politiske streiker 331 De ville streikene 337 Skulle ansatte i samfunnsviktige områder nektes streikerett? 342

KAPITTEL 22. ARBEIDSRETTEN OG STILLINGSVERNSAKENE 347
De vanskelige stillingsvernsakene 347 Hoaas-saken – løsningen på stillingsvernsakene 350

FEMTE DEL. MOT EN ÅPNERE VERDEN 1980–2016

KAPITTEL 23. REGIMESKIFTE I ARBEIDSRETTEN 355
Jakten på nye dommere 355 Norsk arbeidsrettslig forening 362 Likestilling i arbeidslivet og i retten 365 Nye hovedorganisasjoner gir LO konkurranse 370

KAPITTEL 24. NY NÆRING OG NYE ORGANISASJONER 380
Oljeutvinning og organisering i en ny sektor 381 Husforeningene river seg løs 383 Arbeidsretten må rydde opp 385 Arbeidskamp med nye spilleregler 388

KAPITTEL 25. ARBEIDSRETTEN OG FOLKERETTEN 394
Arbeidsretten spør Luxembourg 401

KAPITTEL 26. ET ARBEIDSLIV I ENDRING – INTERNASJONALISERING OG OMSTILLING 407
Et åpent arbeidsmarked 407 Ny teknologi, omstilling og fristilling 411 Kampen om havnene og pensjon i luftfarten 416 Bemanningsbransjen vokser 421

KAPITTEL 27. MOT ET UTVIDET TREPARTSSAMARBEID 426
Arbeidsfreden og Arbeidsrettsrådets siste utredning 427 Trepartssamarbeidet utvides 432

KAPITTEL 28. ARBEIDSRETTEN FÅR FASTE STILLINGER OG EN NY ARBEIDSTVISTLOV BLIR VEDTATT 435
Fast ansettelse og rettens administrative tilknytning 436 En ny arbeidstvistlov 441

KAPITTEL 29. ARBEIDSRETTEN HUNDRE ÅR 449

NOTER 455

KILDER 493

LITTERATUR 495

REGISTER 501

FORORD

Arbeidsretten fyller 100 år i 2016. Domstolen ble opprettet gjennom vår første arbeidstvistlov, som ble vedtatt 6. august 1915. Loven fastsatte regler om tariffavtaler og deres rettsvirkninger og om prosedyrer og institusjoner for konfliktløsning, og den trådte i kraft 1. januar 1916. Da startet også Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen sin virksomhet. Arbeidsretten og Riksmekleren har i 100 år vært viktige samfunnsinstitusjoner i Norge.

Det grunnleggende utgangspunkt for arbeidstvistloven er at partene i arbeidslivet har frihet til å regulere lønns- og arbeidsvilkår gjennom forhandlinger og inngåelse av tariffavtaler. I bunnen ligger et sterkt ønske om at loven skal bidra til at partene kan nå fram til bindende avtaleregulering, noe som sikrer stabilitet og er både i partenes og i samfunnets interesse.

Kort sagt kan man si at arbeidstvistloven støtter opp om partsforhandlingssystemet, samtidig som den bidrar til å bevare arbeidsfreden. Det er bare ved inngåelse og revisjon av tariffavtaler at det åpnes for bruk av arbeidskamp. Før arbeidskamp kan iverksettes, må partene som regel møte til tvungen mekling hos Riksmekleren. Riksmeklerens oppgave er å søke å bringe partene til enighet om en minnelig løsning, slik at arbeidsfreden i størst mulig grad kan bevares.

Oppstår det derimot tvist mellom partene knyttet til inngåtte løpende avtaler, kan partene ikke gå til streik eller lockout. Slike tvister må bringes inn for Arbeidsretten dersom partene ikke klarer å løse tvisten gjennom forhandlinger. Å bidra til å bevare arbeidsfreden er et sentralt hensyn bak arbeidstvistlovens regler. Her har Arbeidsretten hatt en viktig rolle i 100 år.

Arbeidsretten er en særdomstol som dømmer i første og siste instans. Den har også en særegen sammensetning, med både fagdommere og dommere oppnevnt etter innstilling av arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner. Rettens sammensetning gir den en unik kompetanse og kunnskap om tariffavtalesystemet, og gjennom sin praksis har domstolen fått en sterk posisjon hos partene. Arbeidsretten har gjennom sin gjerning bidratt til et arbeidsliv med få konflikter.

Det er ikke gjort store og omfattende endringer i regelverket om Arbeidsretten fra 1915 og fram til i dag. Det tyder på at utgangspunktet var godt, og at arbeidstvistloven har etablert et slitesterkt system som i det store og hele ligger fast. Men det er også tegn på en vel utført oppgave. Arbeidsretten har gjennom sine avgjørelser i 100 år utviklet tariffretten, og gjennom sin gjerning er den en betydningsfull domstol for partene i arbeidslivet.

Jeg er svært glad for at vi i anledning 100-årsjubileet kan gi ut Arbeidsrettens historie. Dette er spennende lesning om en lang og innholdsrik periode for arbeidslivet i Norge. Mye har skjedd i løpet av 100 år. Arbeidsretten fortjener så absolutt å få sin historie nedfelt mellom to permer.

Jeg vil takke organisasjonene i arbeidslivet, Arbeidsrettens leder, Riksmekleren og professor Stein Evju for deres interesse og bistand i arbeidet. Jeg vil spesielt rette en stor takk til LO og NHO som sammen har gitt et større økonomisk tilskudd og også bidratt med andre ressurser til jubileumsfeiringen og historieverket om Arbeidsretten og jubileumsskriftet om Riksmekleren, og til Unio og YS som også har bidratt økonomisk til jubileumsprosjektet. Dette er kjærkomne bidrag som har gjort det mulig å gjennomføre bokprosjektene om 100-årsjubilantene.

Jeg gratulerer Arbeidsretten med de første hundre år, og ønsker lykke til i de neste hundre år!

Oslo, januar 2016
Anniken Hauglie
arbeids- og sosialminister

FORFATTERNES FORORD

Arbeidsretten står i en særstilling blant norske domstoler. Denne boken er historien om hvorfor og hvordan denne domstolen ble etablert, og hvordan den har fungert gjennom 100 år som domstol for partene i arbeidslivet. Det har vært viktig for forfatterne å sette domstolens virke inn i en samfunnsmessig sammenheng, og vise hvilke samfunnsspørsmål som har vært sentrale for aktørene rundt retten og som har påvirket Arbeidsrettens saksfelt. Sentralt i boken står spørsmålet om hvordan partene i arbeidslivet og myndighetene gjennom samarbeid og politiske beslutninger har funnet verktøy til å løse tvister mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, for å skape arbeidsfred. Arbeidsretten ble fra starten en viktig institusjon for å sikre arbeidsfred der partene var uenige om hvordan en tariffavtale skulle forstås, eller der arbeidskamp brøt den fredsplikten partene i en tariffavtale var pålagt.

Boken er delt inn i 5 deler. Første del handler om etableringen av fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, og hvordan tariffavtaler ble tatt i bruk for å regulere lønns- og arbeidsvilkår i det nye industrisamfunnet. Dette ledet til et behov for en rettslig regulering, og i denne delen står forarbeidet til Arbeidstvistloven av 1915, og etableringen av Arbeidsretten året etter, sentralt. Andre del av boken handler om hvordan arbeidskampene i mellomkrigstiden truet både arbeidsfreden og det reguleringssystemet som var etablert. Gjennom sin domspraksis bidro Arbeidsretten til å utvikle den rettslige reguleringen av forholdene i arbeidslivet, og skape tillit mellom partene, samtidig som nye lovregler ble vedtatt for å stagge streikevillige arbeidstakere. Tredje del av boken behandler perioden fra 1935 til 1960, da Arbeiderpartiet satt med regjeringsmakt og trepartssamarbeidet mellom LO, N.A.F. og myndighetene ble utviklet til et effektivt styringssystem, samtidig som rettsreguleringen av arbeidslivet ble utvidet til å omfatte nye arbeidstakergrupper. I den fjerde delen av boken ser vi hvordan arbeidsfreden ble utfordret av nye organisasjoner og yrkesgrupper som vokser fram, og radikaliseringen på 1960- og 1970-tallet. Tvister knyttet til konkurrerende tariffavtaler ble et økende problem og utgangspunkt

for saker som havnet i Arbeidsretten. Økt globalisering og etableringen av EU og Norges inntreden i det europeiske markedet skapte fra begynnelsen av 1980–tallet et nytt og åpnere arbeidsmarked i Norge. Dette er rammen for femte og siste del av boken. Den økonomiske og teknologiske utviklingen, og den internasjonale rettsutviklingen, førte til endringer både i tariffavtalene og for Arbeidsretten. Arbeidsretten ble i denne perioden bygget ut, og disse endringene illustrerer den etablerte og betydningsfulle posisjonen Arbeidsretten har fått i det systemet som regulerer avtalene i arbeidslivet.

Arbeids- og sosialdepartementet har i anledning av Arbeidsrettens 100 års jubileum finansiert denne boken i samarbeid med LO, NHO, Unio og YS, og prosjektet har vært gjennomført ved Forskningsstiftelsen Fafo. Departementet har, i tillegg til en referansegruppe med representasjon fra alle de sentrale partene i arbeidslivet, hatt en mindre styringsgruppe som har fulgt prosjektet. Den har bestått av Arbeidsrettens formann, Jacob Wahl, riksmekler Nils Dalseide, professor Stein Evju, advokat Nina Melsom, advokat Atle Sønsteli Johansen, avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiver Inger Pettersen. I tillegg til styringsgruppen har professor i historie Knut Kjeldstadli, professor Erling Sandmo og professor Anne-Lise Seip, lest og kommentert deler av manuskriptet. Forfatterne retter en stor takk til alle som har bidratt med synspunkter og kommentarer.

Boken er skrevet av Kristin Alsos og Åsmund Arup Seip i fellesskap. Pål Nygaard har hatt hovedansvaret for del 4 som omhandler perioden 1960–1980, og Anne Mette Ødegård har skrevet biografiene over de enkelte lederne av Arbeidsretten. Henrik Melgaard Christensen har vær billedredaktør.

Vi har under arbeidet med boken intervjuet flere tidligere dommere og advokater i Arbeidsretten, og andre aktører som har vært involvert i rettens virke og administrasjon. De skal ha stor takk for at de stilte opp og delte sine synspunkter og erfaringer med oss. Takk også til Haakon Skaug og Tone Langengen for hjelp underveis i arbeidet. Vi vil dessuten takke alle organisasjonene som har stilt opp og gitt oss råd og tilgang til arkivmateriale. En særskilt takk til Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek som har gitt tilgang til kilder og stilt et stort bildemateriale til disposisjon.

Oslo, november 2015
Kristin Alsos
Pål Nygaard
Åsmund Arup Seip

INNLEDNING

Arbeidsretten ble etablert i 1916. Den er en særdomstol som dømmer i arbeidstvister som gjelder tariffavtaler, og har gjennom 100 år bidratt til å skape arbeidsfred og forme det arbeidsrettslige feltet gjennom sin domspraksis. Da arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915, var Norge ett av de første landene i verden som forsøkte å regulere streiker og lockouter i arbeidsmarkedet gjennom lovgivning. Arbeidstvistloven satte opp regler for hvordan arbeidstvister skulle håndteres, og etablerte en meklingsinstitusjon, Riksmeklingsmannen, og en domstol, Arbeidsretten, som kunne hjelpe partene å løse tvister uten å gå til arbeidskamp, som streik og lockout.

Arbeidsretten dømmer i saker som gjelder en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens, såkalte rettstvister. I tillegg er det domstolens oppgave å avgjøre hvorvidt organisasjoner, virksomheter eller arbeidstakere har brutt den fredsplikten som er nedfelt i lov og tariffavtaler. En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om lønns- og arbeidsforhold, og slike avtaler ble tatt i bruk i Norge fra slutten av 1800-tallet. Fram til arbeidstvistloven ble vedtatt fantes det ingen lovregulering av tariffavtaler, og kampen mellom fagforeninger og arbeidsgivere resulterte ofte i streiker og lockouter som vokste i antall og omfang etter hvert som organisasjonene ble større. Både fagforeninger og arbeidsgivere ønsket at staten skulle gripe regulerende inn i forholdet mellom tariffpartene.

Med arbeidstvistloven ble partene i en tariffavtale pålagt fredsplikt så lenge avtalen var gyldig. Før streik og lockout kunne tas i bruk, kunne Riksmeklingsmannen innkalle partene til tvungen mekling. Hensikten var å få tvisten løst før varslet arbeidskamp ble igangsatt. Arbeidstvistloven forbød bruk av arbeidskamp for å løse rettstvister. Slike tvister skulle løses gjennom rettslig behandling i Arbeidsretten.

Det var kun partene selv som kunne bringe saker inn for Arbeidsretten. Gjennom hundre år har retten bidratt til å utvikle det arbeidsrettslige feltet i nært samarbeid med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i arbeidslivet. Myndighetene har trukket organisasjonene i arbeidslivet inn i arbeidet med rettsutviklingen. Dette har gitt partene en særstilling, og har skapt et system for regulering av interessene i arbeidslivet som er særegen for Norge og Norden. Arbeidsretten har i dette systemet vært et instrument for å sikre arbeidsfred, samt utvikle og vedlikeholde forholdet mellom partene som ligger grunnfestet i tariffavtalene. Arbeidsretten har derfor blitt kalt «partenes domstol».

I tiden før arbeidstvistloven ble vedtatt, utspant det seg en kamp om hvordan tariffavtalene i arbeidslivet skulle brukes for å regulere lønns- og arbeidsforhold. Da loven ble vedtatt endret kampen karakter, selv om interessemotsetningene ikke forsvant. Tillit mellom partene, og rettslig regulering av interessekampen, ble bygget sten for sten, mens stadig flere yrkesgrupper organiserte seg og etter hvert fikk ta del i reguleringssystemet som parter i avtaler og som anerkjente samarbeidspartnere overfor myndighetene. Hele grunnlaget for det arbeidsrettslige systemet vi har i dag ligger i organisasjonssamfunnet, som gjennom tariffavtalen har skapt sin egen reguleringsform.

– FØRSTE DEL –

BAKGRUNNEN FOR ETABLERINGEN AV ABEIDSRETTEN

1899–1915

— KAPITTEL I —

ORGANISASJONSSAMFUNNET I STØPESKJEEN

Kong Christian den femtes norske lov har helt siden 1687 regulert avtaler mellom to parter og pålagt dem å overholde avtalen. Blir den brutt, kan den ene parten henvende seg til myndighetene og be om hjelp til å få avtalen satt igjennom. «Alle Contracter som frivilligen giøris», heter det i denne loven, «[…] som ikke er imod Loven, eller Ærbarhed, skulle holdis i alle deris Ord og Puncter, saasom de ingangne ere.»

Mens privatrettslige avtaler regulerer rettsforholdet mellom private, både personer og juridiske personer som staten, kommuner og aksjeselskap, er tariffavtalene et instrument for å regulere forholdene på arbeidsmarkedet. En tariffavtale er en avtale om lønns- og arbeidsforhold inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon. Det er organisasjonene som er part i tariffavtaler. Først da arbeidstvistloven trådte i kraft i 1916, fikk Norge lovregler som definerte og regulerte tariffavtaler.

Da de første fagforeningene for arbeidere ble stiftet i 1870-årene, i den hensikt å kjempe for bedre lønns- og arbeidsforhold, ønsket de faste bestemmelser som skulle gjelde uavhengig av de individuelle arbeiderne. Regulativer, avtaler om lønn eller sedvane for lønnsfastsetting var ikke et nytt fenomen, men fagforeningene selv hadde ikke tidligere vært part i slike avtaler. Fagforeningene ønsket å få innflytelse over fastsettingen av lønns- og arbeidsvilkår, og tariffavtaler ble tatt i bruk for å etablere slike bestemmelser.

Denne nye reguleringsformen som oppsto mellom fagforeninger og arbeidsgivere falt ikke naturlig inn under Kong Christian den femtes norske lov. Visst var tariffavtaler avtaler, og visst skulle de holdes. Men tariffavtalene, som ble tatt i bruk fra rundt 1890, sto ikke i noen nær sammenheng med lovgivningen

og rettsapparatet. Det var først og fremst maktrelasjonen mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne som formet bruken. Ved bruk av streik tvang fagforeninger mange arbeidsgivere til å inngå tariffavtaler og til å endre lønns- og arbeidsbetingelser. Arbeidsgiverne kunne på sin side gi arbeiderne valget mellom å godta dårligere vilkår eller å bli stengt ute, og dermed bli tvunget til å finne seg en annen jobb. Aksjonene oppsto raskt og kunne bli avsluttet like raskt. Svært få brudd på tariffavtaler havnet i retten.

Diskusjonene rundt denne nye avtaleformen og de juridiske virkningene tariffavtalene hadde, pågikk i flere land. I Sverige mente enkelte jurister at tariffavtalene ikke var rettslig bindende.[1] Bruken av tariffavtaler var først og fremst en utenomrettslig regulering av forholdet mellom arbeidslivets parter. Det var balansen i maktforholdet mellom partene som ga avtalene form. Her spilte evnen til å organisere arbeidere og samholdet blant arbeidsgiverne en viktig rolle, samtidig som partene også så nytten i å utvikle et godt samarbeid seg imellom. Samarbeid ble imidlertid ofte satt til side til fordel for arbeidskamp. Endringer i behovet for arbeidskraft, samt tilgangen på arbeid i arbeidsmarkedet, utløste kamper mellom arbeiderne og bedriftseierne om lønns- og arbeidsvilkår. Streiker og lockout påførte bedrifter og arbeidere tap.

Kampen mellom arbeid og kapital fikk ikke bare betydning på arbeidsmarkedet. Den berørte hele samfunnet, og preget politikken. Myndighetene ble i økende grad involvert i løsningen av arbeidskonflikter som rammet store deler av samfunnet. Stridighetene fikk følger både for utviklingen av de politiske partiene og for politikkens innhold. Mange så etter en løsning der tariffavtalene kunne bringes inn under en klarere rettslig regulering, og dermed forfølges på samme måte som brudd på privatrettslige avtaler.

Med arbeidstvistloven fra 1915 ble fagforeninger, arbeidsgiverforeninger og tariffavtaler rettslig definert. Loven etablerte en arbeidsrett, som skulle dømme i tvister mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, om tolkningen av den, eller om dens eksistens. Da loven trådte i kraft i 1916 startet Arbeidsretten sitt virke. Domstolen kom til å bidra til en økende formalisering av det rettslige feltet vi i dag kaller arbeidsrett. Arbeidsretten hviler på fundamenter som ble skapt i 1800-tallets klassesamfunn i Norge; organisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, en partsrelasjon gjennom tariffavtalene, samt en maktbalanse i arbeidskampen der streik og lockout er de blanke våpen, og motstykket til fred.

Det nye arbeidslivet

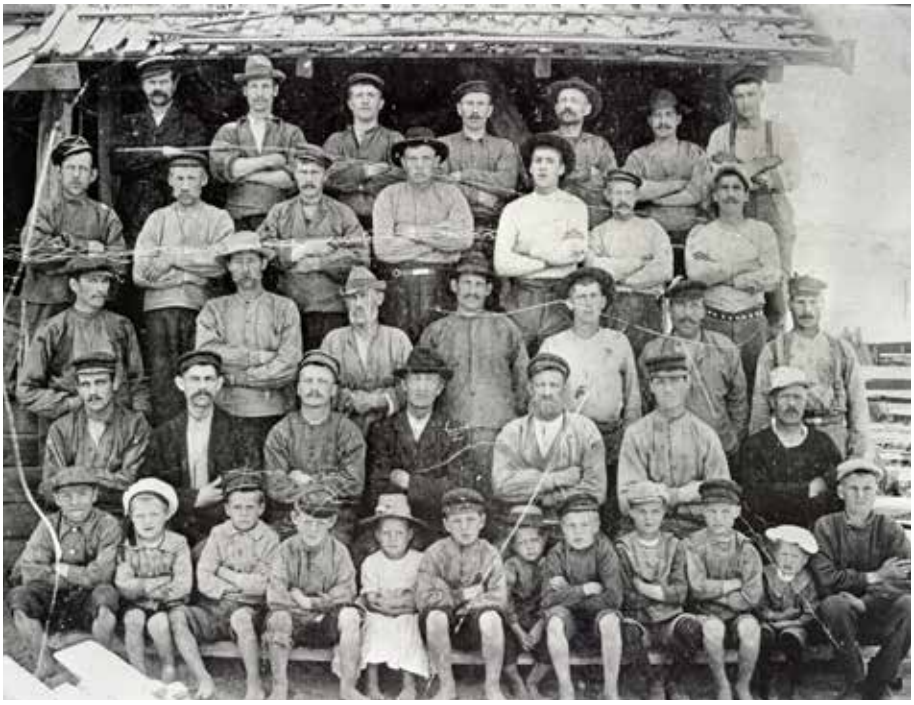
Kampene mellom bedriftseierne og arbeiderne var et resultat av spenninger som oppsto i kjølvannet av liberaliseringen av den norske økonomien på 1800-tallet. Grunnlaget ble lagt for økonomisk vekst, industrialisering og mobilitet av arbeidskraft. Selv om Grunnloven fra 1814 slo fast at næringsfriheten ikke skulle innskrenkes, besto laugsvesenet i mange byer helt fram til 1866. I 1839 vedtok Stortinget en ny håndverkslov som på sikt skulle oppløse laugene og fjerne privilegiene slik at flere kunne etablere seg som håndverkere. Men kravet til «Attest for at være duelig» i håndverket ble opprettholdt.[2]

Håndverkerne forsøkte å forsvare egne rettigheter mot liberaliseringen, og stiftet i 1838 Christiania Haandverksforening på tvers av laugsgrensene.[3] Denne foreningen kan ses som en tidlig representant for det moderne organisasjonsvesen. Både arbeiderforeninger og arbeidsgiverforeningene som ble dannet mot slutten av 1800-tallet, hadde røtter i disse håndverksmiljøene.

I håndverksforeningene hadde det vært uklare grenser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Slik var det også på 1850-tallet, da både håndverksmestre og svenner, sammen med landarbeidere, var aktive i Marcus Thranes arbeiderforeninger.[4] Arbeiderforeningene ønsket å komme i dialog med myndighetene, og i påvente av demokratiske reformer arbeidet de for å avhjelpe sosial nød.[5] Ett av spørsmålene som opptok dem var det asymmetriske maktforholdet mellom bonde og husmann og mellom bedriftseier og arbeider. De så at de individuelle arbeidsavtalene ikke nødvendigvis ble inngått av to frie parter, men arbeiderforeningene fant ingen umiddelbar løsning på problemet.

Skillet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ble tydeligere når den industrielle driften skjøt fart i andre halvdel av 1800-tallet. I 1866 ble kravet til kompetanse for å drive håndverk avskaffet sammen med laugsprivilegiene.[6] Flere steder ble ufaglært arbeidskraft tatt i bruk, i kombinasjon med mer moderne industriell drift.

Boktrykkerfaget var del av denne tidlige industrialiseringsprosessen. Boktrykker Brøgger ble i 1856 tiltalt for å drive boktrykking ved hjelp av unge gutter i 10–12 årsalderen som gikk på daglønn uten lærekontrakt. Dette brøt med håndverksloven som stilte krav om lærekontrakt. Brøgger mente imidlertid at trykkingen var «fabrikkdrift» og ikke håndverk, og ble frikjent.[7] Liberaliseringen av boktrykkerfaget og de andre håndverkene skjerpet konkurransen og gjorde det attraktivt å ansette billig arbeidskraft. Ved industriell drift var



I 1875 utgjorde barn under 15 år rundt syv prosent av alle industriarbeidere. Her barn og andre arbeidere ved Elverhøg Teglverk i 1904. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

arbeiderne heller ikke lenger del av mesterens hushold. Dette økte de sosiale forskjellene og arbeidernes behov for sosial og økonomisk trygghet. De første organisasjonene tok nettopp sikte på å etablere en slik trygghet. Bokbindersvendenes Hjælpefond i Christiania ble opprettet i 1832 og ble senere omdannet til en «Sygekasse».[8]

Gjennom disse tidlige «selvhjelpsorganisasjonene», som hjelpefond og sykekasser var, forsøkte grupper som ikke selv sto helt på bar bakke, å skape sosial trygghet for egne familier. Men ikke alle hadde mulighet til dette. Etter at Marcus Thranes politiske arbeiderforeninger ble slått ned av myndighetene i 1855, sto en voksende arbeiderklasse uten talsmenn. Arbeidere hadde ingen stemmerett, og de hadde ingen organisasjon i ryggen. De tjente til sitt brød i et arbeidsliv som ikke var underlagt noen arbeidervernlov. Med innføringen av den industrielle driften svant også restene av paternalistisk ansvar hen i flere håndverksfag, og gruppen av utsatte arbeidere økte raskt.[9] I 1875 var 3400 barn under 15 år registrert som arbeidere. De utgjorde rundt syv prosent av alle industriarbeidere.[10]

Det nye arbeidslivet i Norge i siste halvdel av 1800-tallet hadde utspring både i de gamle håndverksfagene som var under oppløsning og i fabrikkene der ufaglærte arbeidere ofte sto uten rettigheter og vern. Det skapte et klassesamfunn der organisering av arbeidstakerne og bruk av arbeidskamp ble viktige kjennetegn.

Organisering og kamp for tariffavtaler

De første moderne fagforeningene skilte seg fra de tidlige håndverksforeningene, sosiale klubbene og sykekassene som ble etablert før 1870, først og fremst ved at de tok streikevåpenet i bruk. Blant dem var Den typografiske Forening i Kristiania, som ble dannet sommeren 1872.[11] Foreningen ble stiftet etter et mislykket forsøk på å få forbedret lønns- og arbeidstidsavtaler i et arbeidsmarked som var preget av større konkurranse etter at laugene var oppløst. Typografene og andre fagutdannede arbeidere forsøkte ofte å bruke organisasjonsmakt for å begrense konkurransen om jobbene. Nye klasseskiller og sosialistiske ideer kunne også spille en rolle.

Et viktig kjennetegn ved fagforeningene er at de søkte å fremme medlemmenes interesser i fellesskap. Mange foreninger, som De mekaniske arbeideres forening, stiftet i 1880, startet som sosiale foreninger der det ble holdt foredrag og etablert selvhjelpsordninger som sykekasser.[12] De utformet imidlertid ganske raskt krav om bedrede arbeidsforhold, ikke minst «en normal arbeidstid».[13]

Organiseringen og formuleringen av krav om bedre arbeidsvilkår skapte en front mot arbeidsgiver. De mest radikale foreningene ville ta streik i bruk for å fremme sine krav. Over to tiår, fra 1880 til 1900, skapte spillet mellom fagforeninger, arbeidsgivere og trussel eller iverksetting av arbeidskamp i form av streik og lockout de sentrale elementene i et nytt reguleringsregime i arbeidslivet. Reguleringsregimet var basert på organisasjoner, tariffavtaler og maktbalanse.

Flere lokale foreninger ble stiftet i 1870- og 80-årene, men mange fikk en kort levetid. På begynnelsen av 1870-årene var det økonomisk oppgangstid, og ofte misnøye blant arbeidere som ikke fikk del i den økende rikdommen. Fem streiker blant håndverkssvenner i 1872 endte med seier.[14] I Drammen var det flere streiker i 1872, og en storstreik ved sagbrukene i 1881.[15] Årsaken til slike spontane streikeaksjoner lå ofte i lokale forhold og i den nød og urettferdighet arbeiderne kunne føle de levde under: «Et uventet lønnsnedslag, en brutal optreden av en formann, en uretferdig avskedigelse av en arbeidskamerat.» Den

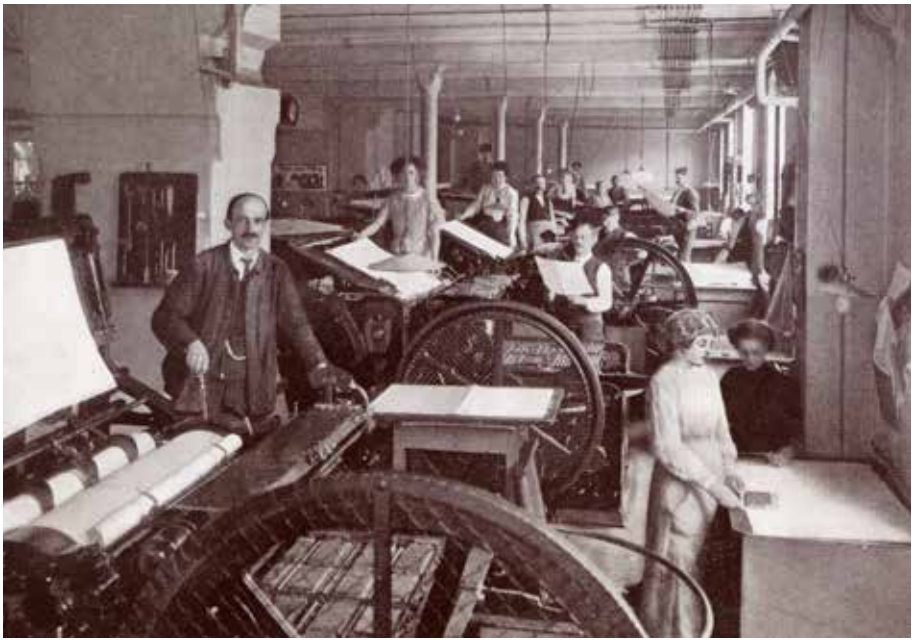
radikale historikeren Arne Ording så streikene som en «protest mot alle de graa hverdages regelbundne og slitsomme arbeidsliv.»[16]

Streikene skapte uro. Det var ikke forbudt å streike, men streikene ble ofte betraktet som opprør mot lov og orden, og i mange tilfeller ble de som hadde ledet streiken avskjediget.[17] Streikene førte sjelden til store endringer, og kunne bli slått hardt ned, slik tilfellet var med sagbruksstreiken i Drammen i 1881. Der ble soldater satt inn mot de streikende.[18]

I 1889, året etter at kvinnelige fyrstikkarbeidere i London hadde streiket, gikk fyrstikkarbeiderne ved Bryn og Grønvold fyrstikkfabrikker i Christiania til streik. Også dette var først og fremst kvinner som jobbet lange arbeidsdager for svært lav lønn, under helsefarlige arbeidsforhold.[19] Som streiken i England fikk streiken i Christiania oppmerksomhet i radikale kretser, ikke minst på grunn av de forferdelige arbeidsforholdene. De streikende måtte likevel vende tilbake til arbeid uten å få kravene innfridd. Streiken førte imidlertid til en økt bevissthet om hvor viktig det var å være godt organisert under en arbeidskonflikt. For de streikende var det viktig å få fastsatt endringene streiken brakte i en avtale. Da organiseringen av arbeiderne ble mer fast, ville organisasjonene inngå slike avtaler, som ofte ble kalt «tariffavtale» etter de gamle lønnstariffene i håndverkslaugene.

Samme år som fyrstikkarbeiderne måtte vende tilbake til arbeidsplassen med uforettet sak, nedla 160 av Kristianias 355 typografer sitt arbeid. Typografene var bedre organisert enn fabrikkarbeiderne hadde vært. Streiken rammet alle de store trykkeriene. Typografenes forening hadde i lang tid forhandlet med Norsk Boktrykkerforening om tariffavtale og økte lønnssatser. Typografene ville også begrense antallet lærlinger. Flere av trykkeriene som sto utenfor Boktrykkerforeningen hadde godtatt tariffen midlertidig, inntil tvisten om tariffavtale mellom typografene og Boktrykkerforeningen var avklart. Boktrykkerforeningen ville imidlertid ikke godta kravet om å begrense bruken av lærlinger. Det innebar et «Indgreb i deres Ret til at bestemme hvor stor Tilgangen av Typografer maa være for at tilfredsstille Behovet», uttalte boktrykker Grøndahl til Verdens Gang.[20]

Konflikten tilspisset seg da boktrykkerne forsøkte å holde trykkeriene i gang ved hjelp av typografer fra Vestlandet og fra Danmark og Tyskland.[21] Typografene forsøkte på sin side å holde blokaden og hindre streikebryteri. Og også de streikende fikk støtte fra utlandet. Streikekassen fikk tilskudd sendt fra København, Stockholm, London og Paris.[22]



Boktrykkerfaget ble industrialisert på 1800-tallet og ble samtidig mer åpent for ufaglært arbeidskraft, i enkelte tilfeller også barn. Her fra maskinsalen hos Grøndahl & Søns boktrykkeri ca 1890. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Streik var i 1880-årene blitt et internasjonalt fenomen. Avisene bragte rapporter fra hele Europa, og fagforeninger og sosialister knyttet kontakt over landegrensene. I Storbritannia var en rekke «New Unions», som organiserte ufaglærte arbeidere, stiftet i løpet av 1880-årene. De var mer militante enn de eldre håndverksforeningene, og villige til å streike.

Høsten 1889 gikk over 100 000 arbeidere ved dokkene i London til streik og vant fram med sine krav. Konflikten ble bredt dekket i norske aviser. I en stor artikkel i Aftenposten i september, etter at streiken var avsluttet, skrev Aftenpostens «specielle Korrespondent» om streikens gang, dens omkostninger og resultater.[23] Året før hadde kvinnene i fyrstikkfabrikken i London gjennomført en vellykket streik med støtte fra fremtredende sosialister. Det var en streik som tente de norske fyrstikkarbeiderne.

Typografene i Kristiania vant ikke fram med sin streik. Etter fire måneder måtte foreningen sende to representanter til arbeidsgiverne for å slutte fred. De to framstilte seg som motstandere av styret i foreningen. Ved å oppgi kravene, fikk de Boktrykkerforeningen med på å slutte en avtale. Tariffavtalen ble undertegnet av representanter for de to organisasjonene den 5. juli 1889.[24]

Avtalen mellom typografene og Boktrykkerforeningen i 1889 var i seg selv en nyvinning. Det var den første tariffavtalen for typografer som ble inngått mellom to organisasjoner. Da typografene i 1872 hadde forhandlet med arbeidsgiverne etter at organisasjonen var opprettet, var dette ett av tvistepunktene.[25] Hvem skulle underskrive på en ny tariff? Skulle den enkelte typograf skrive under en avtale med sin arbeidsgiver, eller skulle foreningen skrive under på vegne av alle typografene? Arbeidsgiverne, som tidligere ikke var organisert, ville ikke skrive under på en avtale med foreningen. Avtalen i 1872 om den nye tariffen ble dermed inngått med hver enkelt typograf, slik også tidligere tariffer var etablert.[26]

Det er usikkert når de første tariffavtalene i Norge ble inngått. Innenfor mange håndverksfag var det tradisjon å ha en fast regulering av arbeidsforholdene. På Akers mekaniske verksted skal det på begynnelsen av 1870-årene ha blitt «sluttet en overenskomst om forkortet arbeidstid».[27] Det er imidlertid vanskelig å si hvem som inngikk denne avtalen, samt hvorvidt de nye arbeidsbetingelsene ble ansett som en gjensidig bindende avtale mellom en forening og arbeidsgiver, eller kun et nytt reglement fra arbeidsgiver side som ble gjort gjeldene i de individuelle arbeidsavtalene. Det siste er trolig tilfellet. Arbeiderne hadde som oftest oppmerksomhetene rettet mot streiken og de umiddelbare resultatene som det var mulig å oppnå. Arbeidsgiverne vegret seg mot å inngå avtaler med andre enn den enkelte arbeider, og ville ikke anerkjenne fagforeningene hvis det var mulig å unngå det.

Vi finner den samme gradvise utviklingen i andre land.[28] Overgangen fra individuelle avtaler og lønnstariffer basert på ensidig fastsetting, til kollektive tariffavtaler der organisasjonene var aktive avtaleparter, foregikk i ulikt tempo fra fag til fag, og fra land til land. Tariffavtalene fikk først en de facto juridisk betydning når fagforeningene var godt organisert og kunne sette makt bak opprettholdelsen av avtalene. I England var denne overgangen fullbyrdet i 1890-årene, mens typografene i Tyskland var alene om å ha tariffavtaler helt til 1899. Heller ikke i Frankrike, som hadde forbud mot å danne frie fagforeninger helt til 1884, var tariffavtaler utbredt på 1800-tallet.

Danningen av hovedorganisasjonene

Etter 1890 vokste organisasjonene i antall og størrelse raskt i Norge. Da ble også de mange enkeltforeningene slått sammen i større forbund. Disse fikk en medlemsmasse som dekket flere arbeidsgivere over større geografiske områder.

Fyrstikkarbeiderne ved Bryn og Grønvold fyrstikkfabrikker streiket for bedre kår i 1889. Midt på bildet ser vi trolig Fernanda Nissen og Helle Devold, til venstre i flosshatt Carl Jeppesen. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Dette gjorde det mulig for fagforbundene å inngå avtaler som dekket flere arbeidsgivere, og forbundene fikk dermed kontroll over noe som var viktig for arbeidsgiverne: forbundene kunne bytte arbeidsfred mot langsiktige tariffavtaler. Denne utviklingen ser vi klart innenfor de mekaniske fagene.

Den første foreningen av mekanikere, dannet i 1880, var ikke en forening med brodd mot arbeidsgiverne. Da Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund ble stiftet i 1891, som en fellesorganisasjon for alle jern- og metallarbeiderforeninger i landet, ble de ulike medlemsforeningene stilt fritt i spørsmålet om streik. «Når arbeidsforholdene på et sted er av sådan beskaffenhet at en arbeidsnedleggelse finnes nødvendig», het det i forbundets lover, skal den lokale foreningen «rådføre seg» med forbundsstyret. Det var ingen krav til godkjenning av streik, og hver enkelt forening sto dermed fritt til å streike når den anså det nødvendig. Seks år senere strammet forbundet grepet. Da ble paragrafen endret. «Ingen arbeidsnedleggelse kan finne sted, ei heller underhandlinger med arbeidskjøperne om gjennomgående lønnsforhandlinger, før saken har vært forelagt forbundsstyret til godkjennelse.»[29] Med denne bestemmelsen fikk forbundet kontroll over streikekassen og streikevåpenet. Det gjorde forbundet til en attraktiv avtalepart.

Norsk Jern- og Metallarbeiderforbunds fane. Laget av R. Bluhme. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Når arbeidsgiverne vegret seg for å inngå tariffavtaler var det ikke bare fordi de ville beholde makt og styringsrett selv. Arbeidsgiverne kjente markedskonkurransen på pulsen. Da bakersvennene gikk til streik i 1882, var markedskonkurranse et viktig argument mot å inngå tariffavtale. Bakersvennene forlangte kortere arbeidstid, og ville ha en avtale med bakermestrene om dette i påvente av en lovregulering. Bakermester Bruun var skeptisk. «Jeg er […] af den Formening, at en Overenskomst uden Lovskraft vil være uden enhver Betydning», uttalte Bruun. Han fryktet å måtte binde seg til en avtale andre arbeidsgivere ikke var bundet av. «[Nye] Etablisementer, der intet har med denne overenskomst at bestille, kan jo daglig opstaa, ligesom der også kan komme tilreisende Svende fra andre Steder, som ikke føle sig forpligtede til at gaa ind under de andres Overenskomst».[30] Streiken var svært godt organisert, og bakermestrene, som ikke var organisert, måtte til slutt forplikte seg til å overholde 12 timers arbeidsdag. Morgenbladet kalte dette en «Overenskomst».[31] Både mestre og svenner var likevel enige om at de ønsket en lovregulering av arbeidstiden. Dette ble en realitet i 1885.

Selv om lovregulering kom til å bli vel så viktig som avtaleregulering i bakerinæringen, er bakermester Bruuns argumentasjon viktig for å forstå hvorfor arbeidsgiverne søkte sammen i arbeidsgiverorganisasjoner. Det kunne selvfølgelig gi økt beskyttelse mot streik og aksjoner fra arbeidernes side, men like stor betydning hadde beskyttelsen det ga mot konkurranse fra andre arbeidsgivere. Når organisasjonsvesenet først begynte å få en viss størrelse utover på 1890-tallet, ble det en selvforsterkende prosess. For å kunne møte organiserte arbeidere på en enhetlig måte valgte mange arbeidsgivere å organisere seg. Jo flere arbeidsgivere som var organisert, jo mindre skade ville en tariffavtale med en fagforening gjøre. Dersom alle arbeidsgiverne var bundet ville tariffavtalen ha mindre konkurransevridende virkning. Der arbeidstakerorganisasjonene kunne love arbeidsfred under en viss tariffperiode, kunne en tariffavtale gi fordeler for de arbeidsgiverne som sto organisert.

Mot slutten av 1890-tallet hadde antallet fagforeninger vokst betydelig, drevet fram av ideen om å danne nasjonale foreninger og sammenslutninger. Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, eller Landsorganisasjonen (LO), ble stiftet 1. april 1899.[32] Lokale fagforeninger og profesjonsforeninger hadde fra 1880-tallet dannet en rekke landsomfattende organisasjoner der yrkesidentitet og interessekamp formet fellesskap. Ideen om å samle ulike fagorganisasjoner i en felles Landsorganisasjon kom utenfra. Den var del av et politisk prosjekt

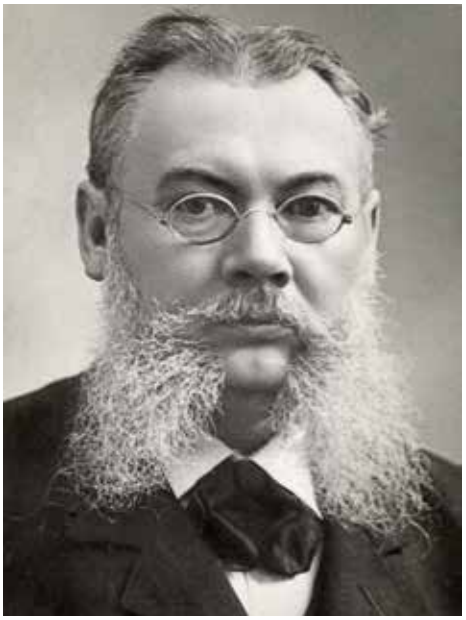
med forbilder i Tyskland, og ble satt ut i livet i hele Skandinavia samtidig.[33] I 1898 ble det stiftet landsorganisasjoner både i Danmark og Sverige. Mens fagforeningene gjerne var dannet nedenfra av aktive medlemmer, ble Landsorganisasjonen dannet fra toppen, gjennom et nært samarbeid med Arbeiderpartiet. LO og Arbeiderpartiet fikk gjensidig representasjon i hverandres ledelse. Også dette var et trekk som gikk igjen i de andre skandinaviske landene.[34] LOs ledere var alle menn som sto Arbeiderpartiet nær, og som også så nytten i det politiske arbeidet for bedre lønns- og arbeidsvilkår.

Landsorganisasjonen samlet forbund av ulik type. Noen forbund var rene fagforbund som organiserte arbeidere med samme fagutdanning. Typografenes forbund, Norsk Centralforening for Boktrykkere, er et eksempel på dette. Det samme er Snekkerforbundet. En annen type forbund organiserte bredere. Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund organiserte for eksempel alle som jobbet med metallarbeid, som smeder, mekanikere og blikkenslagere. En tredje type forbund var de som organiserte ufaglærte arbeidere. Det norske Sten-, Jord- og Bergarbeiderforbund var et slikt forbund, som i 1900 tok navnet Norsk Arbeidsmandsforbund.[35]

Da Landsorganisasjonen ble stiftet sto bare to forbund som medlem. Flere nølte med å gå inn i fellesskapet. Etter et år kom flere til, og medlemstallet steg til rundt 5 500.[36] Norsk træarbeiderforbund var det største med 1100 medlemmer. I 1909 var antallet forbund tilsluttet LO steget til 29 forbund. Norsk Arbeidsmandsforbund hadde alene 25 342 medlemmer, mens Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund hadde som det nest største forbundet 7 735 medlemmer. Landsorganisasjonen hadde til sammen over 47 000 medlemmer.[37]

Den sterke organiseringen på arbeidstakersiden førte også arbeidsgiverne sammen. Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) ble konstituert den 21. november 1900. Dermed var grunnlaget lagt for en todeling av arbeidslivet: arbeid sto mot kapital som organiserte interesser.

N.A.F. hadde røtter i Fællesforeningen for Haandverk og Industri, som siden 1893 hadde arbeidet med å skape en forening av arbeidsgivere.[38] Formålet med organisasjonen skulle være å «opretholde gode og varige Forhold mellem Arbeidsgivere og Arbeidere».[39] Men det er liten tvil om at et av siktemålene med foreningen var å samle arbeidsgiverne til felles opptreden i streikesituasjoner. Dette sto sentralt i de tidlige utkastene til lover for foreningen.[40] Et annet siktemål med å danne organisasjonen var å samordne opptreden overfor fagforeningene i forhandlinger. Medlemmene av N.A.F. ble pålagt å følge fore-



LOs første leder, Hans G. Jensen (1899–1900).
Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

ningens politikk når det gjaldt lønns- og arbeidsforhold, og kunne ikke inngå tariffavtaler som stred mot denne. De ble også pålagt å stille seg solidarisk i en konfliktsituasjon, og ikke ta over arbeid eller kontrakter til en bedrift som var rammet av streik eller lockout.[41]

Både for LO og Norsk Arbeidsgiverforening var håndtering av forhandlinger og arbeidskamp det sentrale for organisasjonen. Organisasjonene samlet interesser på hver sin side i klassekampen, som nå preget arbeidsliv, samfunnsliv og politikk, i håp om å øke kontrollen over våpnene i arbeidskampen og påvirke den politiske utviklingen.

Organisasjonsbygging og maktkonsentrasjon

Med etableringen av de to hovedorganisasjonene LO og N.A.F. fikk både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden et redskap til å håndtere tariffavtaler på en mer enhetlig måte på tvers av bransjer og geografiske avstander. Samtidig ble det etablert to parter som så en interesse i å koordinere og regulere relasjonene mellom forbund og arbeidsgivere. Det var det ikke alle som ønsket, verken blant arbeidere eller arbeidsgivere. Etter etableringen av hovedorganisasjonene

begynte derfor et møysommelig arbeid med å styrke hovedorganisasjonenes rolle ovenfor de enkelte medlemsorganisasjonene. Dette gjaldt både spørsmålet om å inngå tariffavtaler, og det gjaldt ikke minst i spørsmålet om å iverksette arbeidskamp som streik og lockout. Forbundene hadde betydelig makt i LO de første årene. Forbundenes stilling ble styrket da Norsk Arbeidsmandsforbund, med sin betydelige medlemsmasse, ble innmeldt i LO i 1901. Sekretariatets mulighet til å gripe inn i arbeidskonflikter ble begrenset. Dette var ikke forenelig med den rollen LO skulle spille, blant annet gjennom å utbetale streikebidrag. Den som satt på pengesekken måtte også ha kontroll med utbetalingene. I 1903 fikk sekretariatet derfor styrket sin stilling. Sekretariatet skulle «nårsomhelst det finder det paakrævet» kunne gripe inn i direkte forhandlinger med arbeidsgivere for å få bilagt en tvist.[42] Alle streiker måtte godkjennes sentralt og ledes i samråd med sekretariatet. Omfattet arbeidskampen flere fag, skulle sekretariatet i LO overta ledelsen. Sekretariatet fikk også mulighet til å gå i forhandling og avblåse streiker, og utvide konflikter ved å iverksette sympatistreik.[43]

I takt med at LO vokste, ble spenningen mellom forbundene og sentralledelsen i LO større. De store forbundene ville ha større innflytelse i organisasjonen, og i 1907 ble det opprettet et hovedstyre eller representantskap. I hovedstyret var forbundene representert med stemmerett etter medlemstall.[44] Slik fikk forbundene større innflytelse over virksomheten, samtidig som sekretariatet beholdt en viktig koordinerende funksjon. Sekretariatet skulle godkjenne alle tariffavtaler, og når forbundene skulle gå til streik skulle dette skjer i samråd med sekretariatet. Kun streiker som var godkjent av LO kunne regne med å få støtte. Sekretariatet kunne også gripe inn for å få slutt på konflikter. I slike avgjørelser var hovedstyret en ankeinstans. Organisasjonen som ble etablert i 1907, samlet makt i LOs sentrale organer, og ga sekretariatet en god plattform for å lede arbeidet med å samordne virksomheten. Dette gjaldt ikke minst innen tariffpolitikken.

Sentraliseringen foregikk samtidig i N.A.F. og LO. Opprinnelig var N.A.F. sterkt desentralisert, og sentralstyret hadde begrenset myndighet overfor distriktsstyrene og de landsomfattende fagsammenslutningene. Det gjaldt både muligheten til å gripe inn og mekle i tvister og til å samordne og organisere felles opptreden i en lockout. Mange arbeidsgivere hadde en sterk motstand mot fagforeninger, og ønsket ikke organisasjonene velkommen i arbeidslivet. Disse holdningene dempet organisasjonsviljen på arbeidsgiversiden, men ble svekket etter hvert.

I 1902 ble N.A.F.s lover endret. Da ble det slått fast at alle arbeidsgivere som var medlem av en fagsammenslutning måtte underkaste seg N.A.F.s lover når sammenslutningen ble medlem av N.A.F. I 1907 ble orienteringen mot arbeidskamp skjerpet. Bestemmelsene om streik ble da utvidet til å omfatte alle former for arbeidskonflikter. Begrensninger på økonomisk bidrag under konflikter ble opphevet, samtidig som sentralstyret måtte godkjenne støtten.[45] Den viktigste endringen var imidlertid at sentralstyret nå skulle godkjenne alle tariffavtaler før de kunne regnes som gyldige. Avtalene kunne ikke endres uten sentralstyrets godkjenning. Medlemmene i N.A.F. ble også pålagt å følge overenskomster om mekling og voldgift som Arbeidsgiverforeningen måtte inngå med organisasjoner for arbeidstakere. På denne måten samlet N.A.F. trådene i tariffsamarbeidet i egen hånd, slik også LO gjorde.

Fra 1907 begynte også en geografisk sentralisering. De største fagsammenslutningene fikk rett til å velge representanter til sentralstyret, og de slapp dermed å gå veien om distriktsstyrene når de skulle henvende seg til N.A.F.s ledelse.[46] Denne utviklingen innad i N.A.F. reflekterer endringene i tariffavtalene, som etter 1907 i økende grad ble landsdekkende.

I 1910 ble makten til N.A.F.s sentralstyre ytterligere styrket gjennom endringer i organisasjonens lover. Dette ble av sentralstyret begrunnet i behovet for «at opptræde med den nødvendige styrke» i konflikttilfeller.[47] Det ble vist til at arbeidsgiverforeningene i Sverige og Danmark var langt sterkere sentralstyrt enn den norske. Endringene i lovene ga sentralstyret i N.A.F. rett til å medvirke til avgjørelsen av en tvist ved å delta direkte i forhandlingene med arbeiderne og fagforeningene. Alle henvendelser til LO skulle gå gjennom sentralstyret, mens henvendelser til forbundene skulle gå gjennom fagsammenslutningene. Dette ga sentralstyret stor kontroll over arbeidskampene, og mulighet til å hindre at streiker og lockout fikk utvikle seg der det ikke var ønskelig. Myndigheten til å erklære lockout ble lagt til fagsammenslutningene med godkjenning av sentralstyret.[48]

Samtidig med at sentralstyret fikk større myndighet over arbeidsgiverne og fagsammenslutningene i det daglige, ble ledelsesstrukturen i organisasjonen endret ved at det ble opprettet et representantskap som overtok en del av generalforsamlingens tidligere oppgaver. Her fikk fagsammenslutningene betydelig innflytelse.[49]

N.A.F.s medlemsbedrifter omfattet langt flere arbeidere enn de som sto tilsluttet LO. To år etter konstitueringen hadde N.A.F. 868 medlemsbedrifter,

som til sammen ansatte rundt 34 000 arbeidere.[50] Til sammenlikning var det litt under 80 000 ansatt i bergverksdrift, industri og kraftforsyning på den tiden.[51] Medlemstallet lå stille fram til 1907, da det begynte å stige. I 1908 hadde N.A.F. 908 medlemsbedrifter, og i 1910 var tallet 1225 bedrifter med til sammen 60 000 arbeidere.[52] Da landsdekkende fagsammenslutninger fikk direkte innflytelse i N.A.F.s ledelse i 1907, stimulerte dette til danning av flere landsforeninger. Blant de tolv landsforeningene som sto tilknyttet N.A.F. i 1910 finner vi De Mekaniske Verksteders Landsforening, Cellulosefabrikernes fagsammenslutning og Bagermesternes landsforening.

Utbetaling av bidrag til virksomheter og arbeidere som var i kamp, styrket kampviljen til de som var rammet. Før Arbeidsgiverforeningen ble etablert, var tanken å bygge opp et garantifond som kunne brukes til å støtte bedrifter som ble rammet av streik. Denne ideen ble ikke fulgt opp. Kontingentinntektene var lave og kunne bare i begrenset grad brukes til erstatninger. Under langvarige streiker kunne foreningen ilegge en ekstrakontingent på en prosent av den utbetalte lønnen i medlemsvirksomhetene.[53] Også dette var en ordning med store begrensninger og restriksjoner på utbetaling av støtte.

N.A.F. satset altså på en gjensidig støtteordning med dekning gjennom ekstraordinære innbetalinger ved behov, framfor å etablere et fond eller en forsikring som kunne garantere utbetaling til skadelidte bedrifter som var streikerammet. Den etablerte ordningen ga liten belastning på medlemsbedriftene i fredelige tider. Ordningen svekket imidlertid N.A.F. når organisasjonen ble konfrontert med større streiketrusler. Det var ikke alltid lett å mobilisere medlemsbedriftene til å stå imot kravene fra arbeiderne når den økonomiske byrden med konflikten ble stor, og støtten var usikker. I 1910 ble spørsmålet om streikeforsikring reist på et møte i Kristiania for arbeidsgiverorganisasjonene i Norden. N.A.F.s generalforsamling gikk inn for å utrede saken.

Streikeforsikringen ble etablert som en tosporet løsning med en obligatorisk forsikringsordning der bedriftene årlig innbetalte tre promille av lønnsutbetalingene, og et garantifond tilsvarende 17 ganger årlig innbetalt streikeforsikring. Garantifondet skulle tas i bruk ved større konflikter ved at representantskapet tok opp et banklån med sikkerhet i medlemsbedriftenes garantiforpliktelse. Dette ga en umiddelbar etablering av en betydelig fondsreserve.[54] Ordningen trådte i kraft i 1913. Før dette ble det sjelden betalt ut kontante erstatninger.[55]

LO hadde fra starten ikke et eget streikefond. Streikestøtte ble skaffet gjennom ekstrakontingenter. Det var de enkelte forbundene som opprettet

streikefond. LOs vedtekter stilte imidlertid krav til at innmeldte organisasjoner skulle kreve en innbetaling til streikefondet på ti øre i uka fra sine medlemmer.[56] Dette var mer enn det som var vanlig i mange forbund, og kunne de første årene virke som et hinder for innmelding i LO. Forbundene hadde også rett til å innkreve ekstrakontingent i forbindelse med streiker og lockouter.[57]

Da sekretariatet fikk myndighet til å godkjenne streiker, ble LO også forpliktet til å støtte forbundene som var i streik økonomisk. I lovene for LO er denne streikestøtten garantert gjennom sekretariatets rett til å pålegge medlemsorganisasjonene å betale en ekstrakontingent som skulle tas fra streikefondet til de enkelte forbundene. På den måten fikk sekretariatet en trekkrettighet på streikefondene samlet.

Gjennom å ta kontroll over godkjenningen av streiker og utbetalingen av strekestøttet fikk Landsorganisasjonen en betydelig innflytelse over forbundene. Men Landsorganisasjonen var, i motsetning til N.A.F., ikke part i forbundenes tariffavtaler. En slik partsrolle fikk hovedorganisasjonen først gradvis etter 1915. Tariffavtalene som fastsatte hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skulle gjelde mellom partene, ble inngått av forbundene og arbeidsgivere eller arbeidsgiverorganisasjonene, og var ofte lokalt forankret.

Mens minstelønn var vanlig innenfor håndverksfagene, fantes det på begynnelsen av 1900-tallet ingen tilsvarende reguleringer for industriarbeiderne.[58] Gjennom lokale aksjoner fikk fagforeningene i årene etter 1900 likevel verkseierne med på å redusere arbeidstiden og å fastsette minstelønnssatser. Da Norsk Jern- og Metalarbeiderforbund møtte N.A.F. til forhandlinger i 1906, hadde fagforbundet vokst til en velfungerende kamporganisasjon.[59] Ønsket om arbeidsfred drev fagforbundet og arbeidsgiverne fremover i forhandlingene, og i 1907 ble partene enige om en landsdekkende tariffavtale. Apriloverenskomsten (Jernavtalen) av 1907, eller Verkstedsoverenskomsten som den senere ble hetende, ble inngått mellom De Mekaniske Verksteders Landsforening og fem forbund som organiserte arbeidere innenfor denne bransjen.[60] Både N.A.F. og LO var involvert i forhandlingene. Avtalen ble en modell for senere avtaler, og representerte et viktig skritt på vei mot et mer regulert arbeidsliv.[61]

Apriloverenskomsten var en rettslig nydannelse. Den gjaldt ikke bare for enkeltbedrifter eller i et mindre geografisk område, men skulle gjelde hele landet, «ved ethvert mekanisk verksted, skibsverft og støberi, der er medlem af Norsk arbeidsgiverforening».[62] I sin form avvek avtalen fra andre avtaletyper som eksisterte ved århundreskiftet. Det nye var at tariffavtalen hadde rettsvirk-

ninger for tredjepart: Organisasjonenes medlemmer måtte innordne seg etter det som var avtalt mellom partene. Dette ga tariffavtalene karakter av å være kollektive avtaler. Og jo mer vidtfavnende avtalene ble, jo større ble potensialet for å føre arbeidskamp og lamme hele industrigrener. Dermed økte streikene og lockoutene i omfang.

— KAPITTEL 2 —

ARBEIDSFRED BLIR POLITIKK

Med etableringen av hovedorganisasjonene endret arbeidskampen karakter. Både LO og N.A.F. var etter hvert i stand til å bruke makt for å holde tilbake utålmodige eller urimelige aktører og bidra til å forlike stridende parter, og dermed bidra til å skape arbeidsfred. Men de store organisasjonene kunne også øke slagkraften ved å koordinere arbeidskampen i flere bedrifter og på tvers av ulike bransjer. Dette gjorde at streik og lockout ikke lenger kun rammet lokalt i en enkelt bedrift, men nå kunne ramme flere bedrifter samtidig. Etter hvert som avtalene ble landsdekkende for hver bransje, ble også arbeidskampene nasjonale. Det gjorde dem mer omfattende, og de samfunnsmessige konsekvensene økte. Konfliktene berørte ikke bare den enkelte bedrift, men ofte ble også samfunnet rundt involvert. Dette gjorde Arbeidskamper og organisasjonskonflikter til et samfunnsproblem som mange mente trengte regulering. Forslag til løsninger kom både fra fagbevegelsen selv og fra politikere som mente staten burde gripe inn.

LO og N.A.F. inngår overenskomst om mekling og voldgift

Spørsmålet om hvordan streiker og tvister mellom arbeidere og arbeidsgivere skulle håndteres var gammelt. Temaet ble drøftet på den første skandinaviske arbeiderkongressen som ble arrangert i Gøteborg i 1886. De skandinaviske arbeiderbevegelsene hadde i 1880-årene etablert et samarbeid som dekket både fagbevegelsen og den politiske arbeiderbevegelsen.

Delegatene diskuterte da hvordan streiker kunne unngås, og ga sin støtte til opprettelse av voldgiftsretter som kunne løse tvister mellom arbeidere og arbeids-

givere. Disse skulle være «faglige voldgiftsretter, valgte av arbeidernes og arbeidsgivernes organisationer.»[63] To år senere var ideene videre utviklet: Arbeiderkongressen i 1888 så for seg opprettelse av «arbeiderkamre» med lik representasjon av arbeidere og arbeidsgivere. Kamrene skulle nedsette voldgiftsretter som skulle dømme i «alle sager mellom arbeiderne, lærlingene og arbeidsgiverne.»[64]

Neste gang spørsmålet om voldgift var oppe på de skandinaviske arbeiderkongressene var i 1901. Da fantes ikke lenger noen enighet. På de tretten årene som var gått siden spørsmålet sist ble diskutert, hadde utviklingen i landene kommet i utakt. Verken i Norge eller i Sverige var det etablert en fast voldgiftsrett. I Danmark hadde arbeidsgiverne tvunget fram et noe begrenset voldgiftssystem gjennom det som ble hetende Septemberforliget i 1899.[65] Danske LO la mer vekt på å opprette voldgiftsretter i tilknytning til de enkelte fagene enn å etablere en felles eller offentlig voldgiftsrett.[66] Arbeiderkongressen konkluderte med at forholdene var «ret forskjellige i de tre lande», og overlot til de respektive landsorganisasjonene å vurdere om voldgift skulle tas i bruk.[67]

I Norge hadde LO utredet spørsmålet og stilt seg positivt til opprettelse av voldgiftsretter. LO nedsatte i november 1899 en komité som skulle lage et lovforslag til regler for mekling og voldgift i arbeidstvister.[68] Forslaget ble lagt fram året etter og bygget på prinsippet om et lokalt forankret voldgiftssystem, slik tanken hadde vært på arbeiderkongressen i København i 1888. Voldgift innebar at det ble satt ned en rett for den enkelte tvist, som skulle avsi en dom. Det skulle opprettes forliks- og voldgiftsretter i kommunene, mente komiteen. Forliksretten, eller forliksrådet, skulle mekle mellom partene, men ikke avsi noen kjennelse.[69] Kommunestyret skulle velge en oppmann med varamann til voldgiftsretten. Den skulle ha partsrepresentasjon valgt av fagforeninger og arbeidsgivere/arbeidsgiverorganisasjon.[70] Det er åpenbart at fagforeningslederne så på kommunestyrene som politiske organer egnet for å skape offentlig regulering. I de større byene kunne arbeiderbevegelsen også regne med å få betydelig innflytelse i kommunestyrene. Venstre hadde i løpet av 1890-årene søkt samarbeid med arbeiderbevegelsen og Arbeiderpartiet i mange bykommuner.[71] Marius Ormestad, leder av Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, hadde tidligere påpekt at ett av hovedproblemene med bruk av voldgift i arbeidstvister var å finne upartiske rettsmedlemmer.[72]

Komiteen skilte ikke mellom kollektive saker, som gjaldt fagforeninger, og individuelle saker, som gjaldt enkeltarbeidere. Forliks- og voldgiftsretten skulle

behandle «opkommende faglige tvistemaal mellem arbeidsgiverne og arbeidernes fagforeninger eller de enkelte medlemmer av disse», mente komiteen.[73]

Komiteen skilte derimot mellom tvister som gjaldt en bestående overenskomst og andre tvister. Dette skillet var viktig avtalemessig. Inngåtte overenskomster skulle overholdes. Å bruke makt for å endre en inngått avtale ville være jevngodt med å bryte den. Nye avtaler kunne derimot presses gjennom ved bruk av arbeidskamp. Skillet representerer dermed en sondring mellom det som senere ble kalt rettstvister og interessetvister.

Voldgiftsretten skulle tre sammen etter krav fra en av partene. Men voldgiftsrettens kjennelse skulle bare være bindende dersom begge parter hadde bedt om at saken ble løst ved voldgift. Dersom det dreide seg om en tvist om en bestående overenskomst, altså en rettstvist, skulle kjennelsen være bindende selv om bare en av partene hadde krevd en avgjørelse i voldgiftsretten.[74] Et åpenbart problem med forslaget var at det skulle være lokale voldgiftsretter. Hva om en sak gjaldt et helt forbund? Da måtte det oppnevnes særskilte voldgiftsretter, mente Dines Jensen, som laget et eget forslag om dette i 1901.[75] Likeledes var det et problem hvis tvisten gjaldt flere forbund. Da måtte det velges representanter fra hvert forbund. Også i slike tilfeller skulle tvisten håndteres av en særskilt voldgiftsrett i den kommunen der «partenes hovedstyrer har sitt sæte».[76]

LOs ønske om voldgift bunnet på mange måter i svakhet.[77] Fagbevegelsen hadde begrenset makt i de første årene av organisasjonens historie, og gikk stadig på nederlag i kampene mot arbeidsgiverne. Mange forbund sto dessuten utenfor LO, slik at hovedorganisasjonen de første årene representerte få av landets arbeidere. LO hadde derfor begrenset tro på egen makt.[78] Primært ønsket LO å få voldgiftsinstituttet inn lovveien, men dette viste seg å være vanskelig. Våren 1901 fikk LO imidlertid en henvendelse fra Norsk Arbeidsgiverforening som foreslo at organisasjonene i fellesskap skulle utarbeide et forslag til avtale om frivillig voldgift. Da hadde typografene allerede fått inn en bestemmelse i sin tariffavtale om at tvister om forståelse av avtalen skulle løses ved voldgift. LO stilte seg derfor positiv til N.A.F.s forslag, og en felles komité utformet et forslag til voldgiftsordning som både LO og N.A.F. kunne stille seg bak.[79] Den 1. november 1902 inngikk de to organisasjonene en «Overenskomst om Ordning af Forligsraad og Voldgiftsretter til Behandling af Tvistigheder mellem Arbeisgivere og Arbeidere».[80]

Med avtalen om forliksråd og voldgiftsretter hadde LO og N.A.F. etablert et system for mekling og voldgift i alle saker som angikk tilsluttede organisasjoner og forbund. Det skulle ikke være lov å iverksette streik eller lockout før et forliksråd med representasjon fra distrikts- og forbundsnivå hadde forsøkt å mekle. Dersom meklingen ikke førte fram, kunne tvisten løses av en voldgiftsrett, forutsatt at begge parter var enige om dette.

Her skilte imidlertid avtalen mellom ulike tvistetyper, slik LOs komiteforslag i 1901 hadde gjort. Partene etablerte et prinsipielt skille mellom det de oppfattet som legitime interessetvister og tvister knyttet til avtaler som det var knyttet en avtalemessig fredsplikt til. Både meklingsinstitusjonen, «forligsraadet», og voldgiftsretten ble etablert som organer med partsrepresentasjon.

Meklingsrådet skulle være sammensatt av fire personer, to fra hver side, valgt av N.A.F.s distriktsstyre og forbundsstyret på arbeidstakersiden. Meklingen dreide seg dermed om en organisasjonsmessig behandling på forbundsnivå.

Voldgiftsretten skulle bestå av syv medlemmer. Hver av partene skulle velge tre medlemmer, hvorav ett medlem skulle velges av organisasjonenes sentrale nivå, sentralstyre og sekretariat, og ett medlem skulle velges av forbundsnivået, det vil si N.A.F.s distriktsstyre og forbundsstyret – mens den siste representanten skulle velges av partene i den konkrete konflikten. Disse seks medlemmene skulle så i felleskap velge en formann som måtte være kvalifisert etter loven til å være dommer. Voldgiftsrettens avgjørelser skulle være bindende for begge parter, og den overenskomsten som dermed ble fastsatt skulle gjelde resten av kalenderåret, men med mulighet for å sies opp med seks måneders varsel.

Avtalen etablerte et system for å håndtere forhandlinger og tvister om tariffavtaler. Mekling ble obligatorisk i alle tvister, og det skulle være fredsplikt inntil meklingen var gjennomført. Partene var også enige om å bruke tvungen voldgift i alle tvister som angikk inngåtte tariffavtaler og gi mulighet for frivillig voldgift i andre tvister.[81]

Avtalen fastsatte viktige prinsipper som de to organisasjonene kom til å følge og sloss for i tiden som fulgte, men den hadde likevel mangler. Avtalen satte ikke opp tidsfrister for når mekling skulle være gjennomført, eller sanksjoner som skulle følge et brudd på avtalen. Det var en privat avtale som først og fremst skapte normer for det motsetningsfylte forholdet de to organisasjonene var bundet sammen i. Den hvilte på partenes egeninteresse. Skulle bindingen bli sterkere, måtte det skje gjennom lovgivning.

Overenskomsten ble tatt i bruk. I 1904 var det rundt 20–30 tilfeller av forliksmekling mellom partene og tre tilfeller av voldgift.[82] Alle gjaldt interessetvister.[83] Avtalen løste imidlertid ikke alle problemer, og LO var ikke fornøyd med hvordan avtalen fungerte i praksis. Arbeidsgiverne kunne for eksempel omgå overenskomsten ved å si opp arbeiderne istedenfor å følge praksis ved en lockout. Denne type manøvreringer skapte misnøye i fagbevegelsen. LO sa derfor opp avtalen i 1905.

Det ble aldri inngått noen ny avtale mellom hovedorganisasjonene. LO valgte derimot en annen strategi. På LOs kongress i 1907 ble det vedtatt at bestemmelser om mekling og voldgift tilsvarende de i 1902-avtalen skulle tas inn i de enkelte forbundsvise tariffavtalene. Dette fikk forbundene i all hovedsak arbeidsgiversiden med på. Tariffestingen bidro til at slike tvisteløsningsinstitusjoner ble kjent både i forbundene og på arbeidsgiversiden.

Det første forslaget til lov om mekling og voldgift

Avtalen mellom LO og N.A.F. representerte et forsøk på å skape institusjonelle rammer rundt tariffavtalenene, som kunne bidra til arbeidsfred. Slike rammer ble også forsøkt etablert lovveien. I tiden før de to hovedorganisasjonene ble dannet, forsøkte både fagforbund og politikere å gi organisasjonene beskyttelse i loven.

I motsetning til andre land, hadde retten til å organisere seg lenge vært anerkjent i Norge. Dette hindret ikke fagforeningene fra å føle seg motarbeidet, og derfor ønske lovbeskyttelse. Arbeiderpartiet hadde hvert år fra 1893 til 1898 satt frem forslag om dette for Stortinget.[84] Ingen av forslagene ble vedtatt, men i 1898 vedtok man å oversende saken til regjeringen.

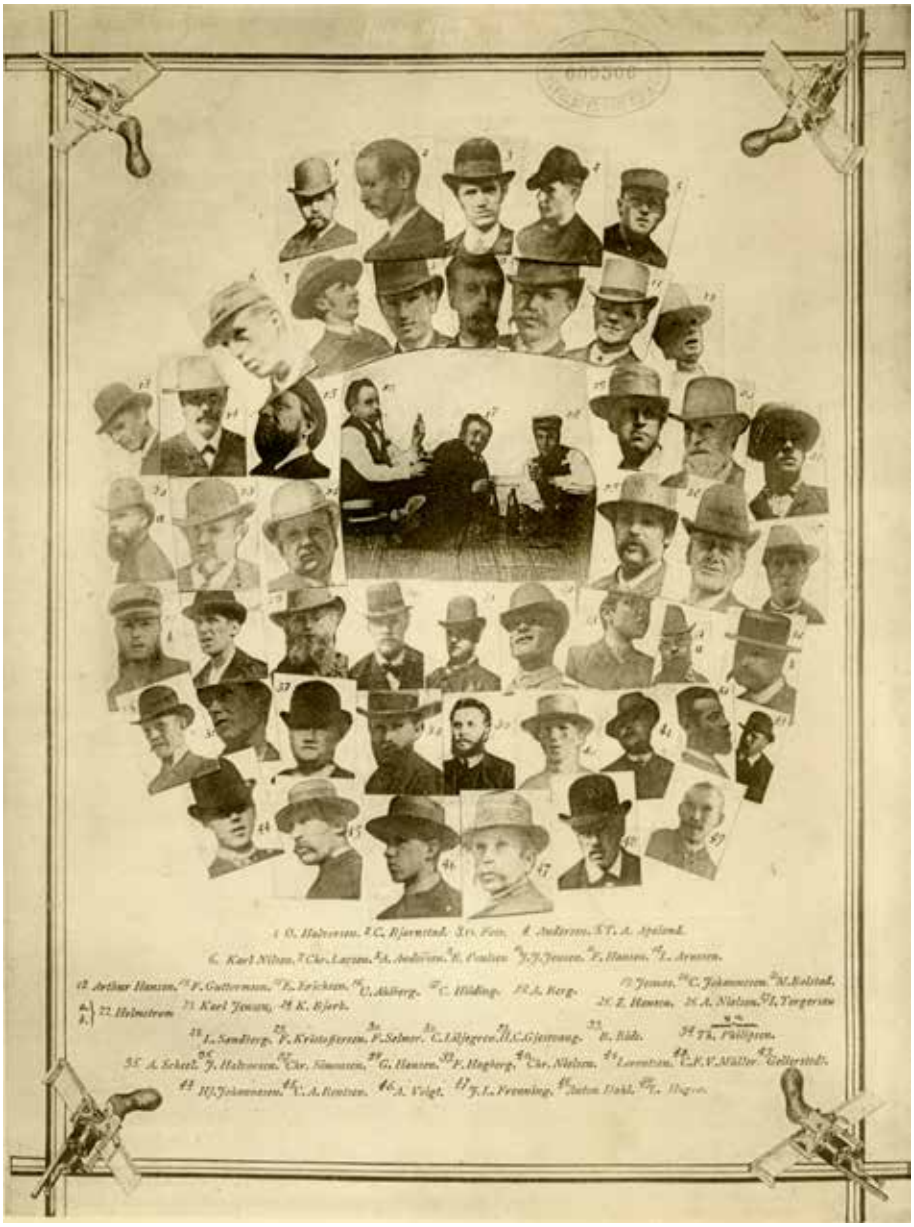
En proposisjon fra Justis- og politidepartementets ble lagt frem av regjeringen Blehr i 1902. Da mente regjeringen at spørsmålet om arbeidsfred var blitt så viktig at den også valgte å inkludere et forslag om «bilæggelse af arbeidskonflikter».[85] Regjeringen foreslo å koble beskyttelse av foreningsfriheten med tvisteløsningsordninger: Fagforeninger skulle i henhold til lovforslaget få beskyttelse dersom de registrerte seg og ikke gikk til streik før tvisten var forsøkt løst gjennom mekling. Dersom begge parter var enige, kunne en uløst tvist bringes inn for en nemnd som kunne avgjøre spørsmålet ved voldgift. Forslaget omfattet kun tvungen megling, og ikke at tvistene skulle avgjøres med tvungen voldgift.

De radikale stortingsrepresentantene Johan Castberg, Thore Myrvang og Ole Georg Gjøsteen hadde deltatt i regjeringens arbeid med proposisjonen. De ønsket primært ikke denne koblingen mellom beskyttelse av fagforeningene og en plikt til å delta i mekling, men støttet likevel regjeringens forslag.[86]

LO hadde i sin høringsuttalelse til forslaget vist til at det ikke skilte mellom tvist om en allerede inngått overenskomst og andre tvister. I flere overenskomster var det fastlagt at «tvist angaaende indgaaet overenskomst skal undergis voldgift», og LO ba om at dette ble tatt inn i loven. LO ønsket tvungen voldgift i det som senere ble hetende rettstvister, og viste til sin avtale med N.A.F. fra 1902.[87] Sosialkomiteen fulgte LOs oppfordring og tok derfor inn en bestemmelse om voldgift i lovforslaget i sin innstilling til odelstinget. Denne var basert på avtalen mellom LO og N.A.F.[88]

Spørsmålet om voldgift skapte debatt i Odelstinget. Professor Hagerup (Høyre) var en av de fremste kritikerne til opprettelsen av det han omtalte som i realiteten å være en særdomstol, og kalte dette for «et overmaade vidtgaande skridt». Også juristen Petter Collett Solberg (Høyre) brukte mye taletid på dette spørsmålet. Han mente «at den slags rent almindelige kontraktsbrudssager bør henvises til de almindelige domstole, og at der ikke findes nogen rimelig grund for, at de skal unddrages samme»[89]. Motstanderne av loven var skeptiske til at behandlingen i voldgiftsretten ikke ville være betryggende nok, og mente at voldgiftsrettens avgjørelser uansett kunne trekkes inn for de alminnelige domstoler.

Det var imidlertid retten til å organisere seg, og ikke minst retten til å la være, som fikk temperaturen til å stige i den politiske debatten. I 1899 hadde det blitt fremsatt et forslag for Stortinget om beskyttelse av «arbeidets frihet».[90] Initiativet hadde kommet fra De Mekaniske Verksteders Landsforening i Kristiania, og ble støttet av Den norske Fællesforening for Haandverk og Industri. Andre arbeidsgiverforeninger hadde kommet med lignende forslag. Forslaget var kontroversielt, da det handlet om arbeid som ble utført mens arbeidskonflikter pågikk. Det arbeidsgiverne ønsket å komme til livs, var fagforeningenes maktbruk under streikene. Arbeidsgiverne viste til at fagforeningene tvang uorganiserte til ikke å ta jobb ved bedrifter som var i streik. Arbeidsgiveren ble hindret i å ansette nye, og dette satte økonomiske interesser på spill. Både arbeidsgiverne og de uorganiserte trengte beskyttelse, mente forslagsstillerne. Selv om regjeringen ikke mente at det var hensiktsmessig å regulere dette, så dukket forslaget opp under stortingsbehandlingen av loven om mekling og



Holdningen overfor streikebrytere kunne være ganske amper, som her i Typografiske Meddelelser i 1889. Noen streikebrytere fra typografstreiken i Kristiania er avbildet og navngitt, og revolvere i hjørnene antyder en viss aggresjon. Kilde: Typografiske Meddelelser. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Johan Castberg fremmet sammen med Thore Myrvang et lovforslag om organisasjonsrett, mekling og frivillig voldgift i 1902. Kilde: Myres Pressebyraa. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

voldgift våren 1903, og ble vedtatt av Odelstinget. Beslutningen skapte sterke protester fra fagbevegelsen, og Lagtinget stemte for å henlegge hele loven. Det var sprengkraft nok i forslaget om å regulere «arbeidets frihed» til at hele lovforslaget falt, inkludert forslaget om mekling og voldgift i arbeidstvister.

Den politiske debatten fortsatte etter at lovforslaget til Otto Blehrs venstreregjering ikke fikk flertall i Stortinget i 1903. Venstre tok til orde for at staten skulle gripe inn overfor partene i arbeidslivet, og få «slaaet i hjel denne strid», som Gunnar Knudsen uttrykte det i 1907.[91] Da hadde treforedlingsindustrien nettopp vært gjennom streiker og en opprivende lockout. Men organisasjonene i arbeidslivet og partiene på Stortinget fant ikke tonen. Handelsdepartementet, som ble ledet av venstrestatsråden Sofus Arctander, hadde i 1906 sendt et forslag til lov om tvungen mekling på høring til LO og N.A.F. Begge organisasjonene avviste lovforslaget, som bare tok opp spørsmålet om mekling, ikke voldgift. Heller ikke spørsmålet

om anerkjennelse og registrering av fagforeninger, som var viktig for LO, var berørt. Norsk Arbeidsgiverforening mente at en lov «for tiden ikke er ønskelig», og ville satse på frivillighet.[92]

Politikerne vil utrede tvungen voldgift

Ut over 1900-tallet økte konfliktene mellom arbeid og kapital, og det høye konfliktnivået engasjerte stortingspolitikerne. På den politiske arena var det Venstre og Arbeiderdemokratene som i første rekke talte for en lovregulering av arbeidskonfliktene og opprettelse av en voldgiftsdomstol. Det var representanter for disse partiene som i 1902 hadde stått bak lovforslaget som skulle beskytte retten til å være fagorganisert, og som samtidig skulle skape arbeidsfred gjennom bruk av mekling og frivillig voldgift.[93] Selv om lovforslaget falt, svant ikke drømmen om arbeidsfred. De radikale stortingsrepresentantene Johan Castberg og Thore Myrvang, så etter en ny anledning til å fremme forslag om mekling og voldgift. De ønsket at staten skulle ha en rolle i reguleringen av forholdet mellom arbeidere og arbeidsgivere.

Både LO og N.A.F. bygget organisasjonen med tanke på å kunne møte arbeidskamp. Antall sysselsatte i industrien steg. Det samme gjorde antallet som jobbet i bergverksnæringen. I 1910 var det 178 000 som arbeidet innenfor disse næringene. De utgjorde rundt 20 prosent av de sysselsatte i Norge.[94] Samtidig steg LOs medlemstall raskt. I 1910 var over 47 000 arbeidere organisert i forbund som sto tilsluttet LO.[95]

Selv om stadig flere tariffavtaler ble inngått mellom organisasjoner og arbeidsgivere, endte mange forhandlinger med arbeidskonflikt. I 1903 gikk 130 tusen arbeidsdager tapt på grunn av arbeidsstans. Etter noen roligere år gikk 340 tusen arbeidsdager tapt i arbeidskonflikter i 1907. Fagforbundene opplevde en voldsom medlemsvekst dette året, og aksjonerte for høyere lønninger. I metallindustrien ble den første landsdekkende tariffavtalen inngått på vårparten, og i treforedlingsindustrien ble streikeaksjoner koblet sammen for å gi en større effekt.[96] Arbeidsgiverne svarte med å iverksette en full lockout av alle arbeiderne ved Borregaard fabrikker. Senere varslet de full lockout i samtlige papir- og cellulosefabrikker. Da lockouten ble iverksatt rammet den 6000 arbeidere, og ble den til da største arbeidskonflikten i Norges historie.

Politikerne satt ikke stille og så på konfliktene. Stortingspresidentene tilbød seg å mekle. Meklingen førte ikke til noe resultat, og stortingspresident Carl

Berner fra Venstre foreslo voldgift. Dette avviste partene.[97] I stortingsmøte om ettermiddagen den 10. juni 1907 stilte stortingsrepresentant Torgeir Vraa fra Arbeiderdemokratene spørsmål til regjeringen om den ville «foretage sig noget i anledning af de nu paagaaende konflikter i træmasseindustrien.»[98] I debatten fremsatte Castberg et forslag om å oppfordre regjeringen til å utrede spørsmålet om innføring av tvungen voldgift i arbeidstvister, og at et lovforslag skulle legges frem for neste storting.[99]

Castbergs forslag ble debattert og vedtatt i Stortinget noen uker senere.[100] Under debatten ga statsråd Arctander uttrykk for at han ikke ønsket at Castbergs forslag om tvungen voldgift skulle «forpurre» forsøket på å få vedtatt tvungen mekling.[101] Arctander søkte det mulige, ikke det ideelle. Han stilte seg ikke avvisende til bruk av tvungen voldgift, men mente det var liten sjanse for at tvungen voldgift skulle bli en realitet.

> [Det] er ikke, fordi jeg ikke har interesseret mig for, eller fordi tanken har vært mig fremmed, at jeg ikke har taget op dette med tvungen voldgift, men det er, fordi jeg tror, det vil vise sig at være saa store vanskeligheder forbundet med at faa det gjennemført, at jeg har nøiet mig med tvungen mægling som det forstandigste og bedste skridt at tage for øieblikket.[102]

Castberg understreket at det var «en opgave for samfundet» å sikre arbeidsfreden. I bakgrunnen spøkte trusselen om sosiale opptøyer, kanskje revolusjon. «Hvis intet gjøres, er der al sandsynlighet for, at dette er en liden konflikt, en liden ulykke sammenlignet med dem man maa være forberedt paa kan komme».[103] Flere talere støttet tanken om en ordning med frivillig voldgift. Castberg viste til hvordan tvungen voldgift hadde gjort slutt på streikekonflikter i New Zealand og Australia. Spørsmålet om arbeidsfred var blitt politikk.

Partiet Venstre mente tidlig at myndighetene måtte spille en større rolle i konflikter mellom arbeid og kapital, og motarbeide at samfunnet ble preget av klassekamp. Partiet samlet støtte fra mange kanter. I 1890-årene hadde partiet søkt mot arbeidervelgerne og gått inn for allmenn stemmerett for menn. I unionssaken hadde partiet trukket til seg velgere fra svært ulike grupper. I mange politiske saker gjorde dette det vanskelig å samle partiet. Resultatet ble ofte at man inngikk kompromiss. Venstre måtte ta hensyn til at partiet hadde konkurrenter til venstre i sosialpolitiske spørsmål. Arbeiderdemokratene og Arbeiderpartiet sloss med Venstre om de samme velgerne. På Venstres liberale

Statsråd Sofus Arctander var skeptisk til tvungen voldgift av praktiske grunner. Her fotografert på slutten av 1890-tallet. Fra Oslo Museum.

høyrefløy støttet mange den private handlingsfriheten og viste motstand mot offentlig innblanding.[104] Tross splittelsen i partiet, var det Venstre som hadde styrke til å sikre flertall i alle de sosialpolitiske spørsmålene.

I spørsmålet om arbeidsfred ville Venstre bruke statlig makt for å stoppe konfliktene. Gunnar Knudsen gikk i 1906 inn for bruk av tvungen voldgift i interessetvister, men ville alternativt gå inn for tvungen mekling med frivillig voldgift: «Det vil jo med andre ord sige, at streik og lockout ikke kan iverksættes, uden at sagen har været nøiere overveiet, og allerede det er jo et ikke saa lidet fremkridt.»[105] Partiet gikk i partiprogrammet i 1912 inn for tvungen voldgift. Da partiet vant valget samme år, ble arbeidet med å få vedta en lov om tvungen mekling og voldgift videreført. Verken partiet eller regjeringen kunne imidlertid enes innad om hvorvidt bruken av voldgift i interessetvister skulle være frivillig eller tvungen. Statsminister Gunnar Knudsen var for den tvungne. I dette standpunktet møtte Venstre motstand fra de andre partiene.

Arbeiderdemokratene var aktiv pådriver i mange sosiale saker. Partiet var lite, og sprang ut av De forenede norske Arbeidersamfund. Arbeiderdemokratene ble representert på Stortinget fra 1900, da Johan Castberg og Thore Myrvang ble valgt inn, og partiet samarbeidet nært med Venstre. Partiet var radikalt. I sitt grunnsyn var det et arbeiderparti som ville virke for «arbeidernes og de øvrige smaakaarsfolks økonomiske og politiske frigjørelse».[106] Men partiet så ikke på klassekampen som en uungåelig konflikt som ikke kunne bøtes på. Castberg var den dominerende kraften i Arbeiderdemokratene, og hans samfunnssyn fikk prege politikken. Han ville bruke statsmakten, tuftet på den alminnelige stemmeretten, til å «skape institutioner, som kan sikre en retfærdig løsning av hvert stridsspørsmaal […] istedetfor den vilde krig.»[107] Castberg talte om megling og voldgift i arbeidstvister.

Castberg gikk i 1907 inn for å lovfeste tvungen voldgift.[108] Dette standpunktet forlot han senere. Men Arbeiderdemokratene holdt på kravet om at tvungen mekling og frivillig voldgift måtte lovfestes. Dette var nødvendig for at arbeidskonfliktene skulle få en rettferdig løsning. En regulering av arbeidstvistene var også nødvendig for å beskytte tredjepart som sto utenfor konfliktene, men som led som følge av de bitre arbeidskampene, mente partiet. Castberg og Arbeiderdemokratene søkte med sin politikk å bygge bro mellom samfunnsklassene og erstatte klassekamp med solidaritet. Castberg mente at «samfundsarbeidet maatte bygges paa alles solidaritet eller gjensidige ansvar». Den sterke skulle hjelpe den svake.[109] Staten, «samfundets egen sterke arm», skulle være et instrument for å sikre rettferdighet.[110] Castberg mente det lå større muligheter for å fremme sosiale rettigheter gjennom valgdeltakelse og politiske institusjoner, enn gjennom fagorganisasjonenes makt.[111]

Arbeiderdemokratene samarbeidet med Venstre på Stortinget helt fram til 1915. Castberg ønsket primært å ta tvungen voldgift i bruk, og å «sætte 'lov og dom' i kampens sted.»[112] Men han støttet hele tiden arbeidet for å få en lov om frivillig voldgift, og da Gunnar Knudsen og venstreregjeringen i 1914 ville tvinge tvungen voldgift gjennom mot fagbevegelsens ønske, gikk han av som statsråd, og henviste til «de fagorganiserte Arbeideres Protest».[113]

Partiet Høyre var et liberalt næringslivsparti, som vaklet mellom å ville holde staten unna næringslivet, og å ville legge forholdene til rette for det. Francis Hagerup, som var partileder (1899–1902) og statsminister i to regjeringer fra 1895 til 1905, viste imidlertid interesse for spørsmålet om megling og voldgift i arbeidstvister. Hagerup var selv en fremragende jurist, for mye jurist og for

Francis Hagerup og Høyre var ambivalente til statlig regulering av forholdet mellom fagforeninger og arbeidsgivere. Bildet er fra 1895. Fra Oslo Museum.

lite politiker, ifølge C.J. Hambro.[114] Han hadde syslet med tanken om å lage et privat lovforslag om løsning av arbeidstvister.[115] Men da venstreregjeringens lovforslag ble drøftet i 1903, var Hagerup avvisende. Han presenterte både lovtekniske innvendinger og innvendinger mot etablering av en spesialdomstol.

Partiet Høyre hadde en ambivalent holdning til statlig regulering av forholdet mellom fagforeningene og arbeidsgiverne, og fulgte på to skritts avstand bak Norsk Arbeidsgiverforening. Den store arbeidskampen i Sverige, som i 1909 rammet 286 000 arbeidere, gjorde høyrepolitikerne bekymret.[116] Partiet programfestet tvungen mekling samme år. Et betydelig mindretall (25 delegater) stemte i mot at Høyre skulle gå inn for tvungen mekling, og partiet avviste bruk av tvungen voldgift.[117] Da stortingsrepresentant Peder O. Pedersen fra Høyre i 1911 anbefalte bruk av mekling og voldgift for å avverge storkonflikten samme år, kom han på kant med partiet.[118]

Da Høyre i 1903 og senere var kritisk til en lovgivning som regulerte forholdet mellom fagforeningene og arbeidsgiverne, hadde dette nær sammenheng med

partiets syn på foreningsfriheten. Høyre var imot samtlige av fagbevegelsens forsøk på å tvinge uorganiserte arbeidere inn i fagforeningene. På forslaget om å gi vern til registrerte fagforeninger svarte Francis Hagerup at skal man «give denne beskyttelse for fagforeningerne, saa maa man ogsaa give en tilsvarende beskyttelse mod fagforeningerne.»[119] Høyres støtte til arbeidsgivere som forsøkte å bruke uorganisert arbeidskraft under arbeidskonflikter ble sett på som støtte til streikebryteri fra fagbevegelsens side.

Høyre avviste hele tiden bruk av tvungen voldgift i interessetvister, men vedtok på ny i 1912 et krav om tvungen mekling. Flere i partiet, med Fredrik Stang i spissen, ønsket å bygge en bred borgerlig allianse for å demme opp mot de radikale politiske kreftene som gjorde seg gjeldende i deler av fagbevegelsen. Da Stang ble justisminister i Jens Bratlies Høyre-regjering i 1912, ble det hans oppgave å legge fram forslaget til lov om arbeidstvister, som var ført i pennen av venstremannen Paal Berg. Forslaget lot spørsmålet om foreningsretten ligge. Det gjenspeilet ellers det synet N.A.F. og LO hadde på tvungen mekling, som Høyre nå stilte seg bak.

Arbeiderpartiet ønsket, som Venstre og Arbeiderdemokratene, å bruke statens makt for å sette grenser for kapitalens utnyttelse av arbeidskraften. Det gjaldt både arbeidervern og reguleringen av forholdet mellom arbeidsgiverne og fagforeningene. Men partiet gikk aldri imot fagbevegelsens ønsker, og fulgte LO i spørsmålet om voldgift.

For arbeiderbevegelsen hadde beskyttelsen av organisasjonsfriheten stått sentralt. Selv om retten til å organisere seg var anerkjent, fantes det verken i Grunnloven eller i annen lovgivning et vern for denne friheten. Arbeiderpartiet tok i 1890-årene flere ganger initiativ til å få en bestemmelse inn i straffeloven som kunne hindre at fagorganiserte ble trakassert eller avskjediget.[120] Partiet hadde alt fra starten i 1887 et nært samarbeid med fagforeningene, og vokste gjennom å sanke stemmer blant arbeidervelgerne. De første stortingsrepresentantene fra Arbeiderpartiet ble valgt inn i 1903, og partiet tok i løpet av kort tid over den rollen Venstre hadde hatt som arbeidernes parti. Antallet stortingsrepresentanter som Arbeiderpartiet fikk valgt inn på Stortinget steg fra fem i 1905 til 23 i 1912. Da var partiet blitt større enn Høyre.

Med økende innflytelse på Stortinget ble Arbeiderpartiet forankret i det eksisterende politiske systemet. Politikken ble rettet inn mot å reformere, mer enn å omstøte det kapitalistiske samfunnet. I spørsmålet om arbeidsfred var valgene ikke selvsagte. En radikal fløy i fagbevegelsen, den såkalte Fagopposi-

sjonen av 1911, med Martin Tranmæl i spissen, var skeptisk til tariffavtalene, og avviste reguleringer som innskrenket streikeretten.[121] Arbeiderpartiet fulgte LOs ledelse i dette spørsmålet, og støttet en statlig lovgivning som ga tvungen mekling og mulighet for å løse interessetvister ved voldgift. Dette ville gi organisasjonene et rimelig handlingsrom og bygge på det kollektive tariffavtalesystemet.

Hovedorganisasjonene var positive til lovregulering. Bruken av voldgift som middel for tvisteløsning hadde blitt etablert av N.A.F. og LO i 1902, da organisasjonene inngikk en avtale om å bruke voldgift i tvister om gjeldende tariffavtaler.Hvorvidt en voldgiftsordning skulle involvere det offentlige, var imidlertid et annet spørsmål. Her var ikke N.A.F. entydig positiv. I 1906 drøftet N.A.F.s generalforsamling Handelsdepartementets forslag til lov om tvungen mekling, som nå var sendt ut på høring. En komité i N.A.F. hadde laget et revidert forslag til lov, som ble lagt fram for forsamlingen. Motstanden mot tvungen mekling var imidlertid stor, og N.A.F.s generalforsamling vedtok til slutt et kompromissforslag der organisasjonen ga uttrykk for at en «lov om tvungen mægling i arbeidstvistigheder for tiden ikke er ønskelig», samtidig som organisasjonen sendte sitt eget forslag over til regjeringen «[i] tilfælde af» at Stortinget skulle finne det nødvendig å vedta en lov.[122]

Som representant for N.A.F. i Voldgiftskomiteen ga fabrikkeier Myhre i 1909 sin støtte til innføringen av tvungen mekling og opprettelsen av en offentlig voldgiftsordning som skulle være obligatorisk i avgjørelsen av rettstvister, og frivillig når det gjaldt interessetvistene. Dette ble hovedlinjen i Arbeidsgiverforeningens voldgiftspolitikk. Organisasjonen var sterkt imot tvungen voldgift i interessetvister. N.A.F. og arbeidsgiverne fryktet at en fastsetting av lønninger gjennom voldgift skulle pålegge bedriftene lønninger de ikke kunne bære, samt gripe utilbørlig inn i markedskreftene og forrykke konkurransen mellom bedriftene. Dette ville skape en «statsregulering av arbeidslønninger», og N.A.F. så faren for at voldgiftsretten med skiftende regjeringer skulle ta «skiftende politiske hensyn».[123]

Til tross for at N.A.F. i 1912 stilte seg positiv til forslag om å lovregulere både en meklingsinstitusjon og tvungen voldgift i rettstvister, bar organisasjonen på en intern spenning. Mens organisasjonen sentralt så store fordeler i å få regulert forhandlingssystemet, var mange arbeidsgivere skeptiske til ordninger som kunne bli byrdefulle eller som brakte det offentlige inn i relasjonen mellom bedriften og arbeiderne.

LO stilte seg også positiv til å lovregulere mekling og voldgift. Økonomisk nedgangstid og høy arbeidsløshet rundt århundreskiftet gjorde at arbeidsgivere presset lønningene ned. Arbeiderne hadde vansker med å få betaling etter allerede inngåtte avtaler.[124] Mange fagforbund hadde tidligere vært positive til forslag om å etablere voldgiftsinstitusjoner, og sekretariatet i LO syslet med tanken om å bruke voldgiftsavgjørelser som en farbar vei også i interessekonflikter.

Avtalen om mekling og voldgift som ble inngått N.A.F. i 1902 viser at ledelsen i Landsorganisasjonen så positivt på slike institusjoner, dette til tross for at de begrenset streikeretten på enkelte områder. Hyppige streiker uten resultater svekket organisasjonen og tømte streikekassene. Streiker som sprang ut av tvister om gjeldende tariffavtaler bidro også til å undergrave tilliten til tariffavtalesystemet. LO gikk derfor tidlig inn for å bruke voldgift i slike tvister. På LO-kongressen i 1905 fikk sekretariatet myndighet til å inngå avtale med Norsk Arbeidsgiverforening «om forliksraad og voldgiftsretter».[125]

Da spørsmålet om mekling og voldgift dukket opp i lovarbeidet støttet LOs ledelse bruk av tvungen mekling i interessetvister og tvungen voldgift i rettstvister. Det fantes imidlertid en voksende opposisjon innenfor fagbevegelsen, som slo ut i en formell opposisjonsgruppe i LO i 1911. Denne Fagopposisjonen av 1911 ville ikke akseptere verken voldgift eller inngåelse av bindende tariffavtaler.

Voldgiftskomiteens forslag til arbeidstvistlov

Forslaget Castberg framsatte og fikk vedtatt i Stortinget i 1907, hvor han ba regjeringen utrede spørsmålet om innføring av tvungen voldgift i arbeidstvister, førte ikke til noen reaksjon fra regjeringens side. Handelsminister Arctander var som nevnt lunken til tanken om å innføre tvungen voldgift. Saken ble liggende fram til våren 1908. Da dannet Gunnar Knudsen sin første regjering, og Castberg ble utnevnt til justisminister. Castberg ville helst blitt handelsminister. Handelsministeren hadde ansvaret for de sosiale sakene Castberg brant for. Da Castberg fikk med seg flere viktige saker fra Handelsdepartementet til Justisdepartementet, deriblant spørsmålet om utredning av en arbeidstvistlov, takket han imidlerti dd ja til justisministerposten.[126]

Castberg lot ikke voldgiftssaken hvile. I juni 1908 tok han kontakt med sorenskriver Solnørdal for å høre om han kunne tenke seg å lede en utredning av voldgiftsspørsmålet. Ole Severin Solnørdal var advokat og politiker, og hadde

fram til han fikk egen advokatforretning 1904, vært fullmektig hos kristiania-advokat og politiker Johan Bredal.[127] Solnørdal kom godt overens med Castberg. Han var generalsekretær for Arbeiderdemokratene i flere år, og ble en tid kalt «Castbergs høire hånd».[128]

Castberg og Solnørdal satte sammen en komité som ikke levnet tvil om at partene i arbeidslivet skulle involveres i arbeidet. Komiteen besto av tre medlemmer uten organisasjonstilknyting og ett medlem fra hver av organisasjonene LO og N.A.F. Ved siden av formannen Solnørdal satt advokat Einar Einarsen og stortingsmann Thore Myrvang fra Arbeiderdemokratene i komiteen. LO var representert gjennom formannen Ole O. Lian, og N.A.F. gjennom fabrikkeier Kristofer Myhre som var medlem av sentralstyret.[129]

Komiteen hadde som oppgave å finne en løsning på tre politiske spørsmål; hvordan etablere et institusjonelt rammeverk for obligatorisk mekling og voldgift i arbeidstvister, hvorvidt bruk av voldgift skulle være tvungen, og den skulle finne en løsning på spørsmålet om beskyttelse av foreningsretten og retten til ikke å være organisert. Løsningene skulle utredes og presenteres i et lovforslag. Arbeidet ble en balansegang mellom hensynet til frihet for næringsutøvere og partene på arbeidsmarkedet, og hensynet til å skjerme samfunnet fra konsekvensene av arbeidskamp i form av streik og lockout.

> Den personlige handlefrihet bør vistnok længst mulig respekteres, men faar paa den anden side finde sig i indskrænkninger, hvor vigtige samfundshensyn gjør dette paakrævet.[130]

Voldgiftskomiteen mente mekling og voldgift i arbeidstvister måtte løses i to separate institusjoner, og foreslo å opprette én institusjon som skulle mekle og én som skulle være voldgiftsråd. Ett av argumentene for å dele kompetansen var at en institusjon med kompetanse både til å mekle og til å felle en voldgiftsdom ville virke negativt inn på meklingen. Partene ville ikke føle den samme frihet i en meklingssituasjon dersom meklingsinstitusjonen også skulle ha rett til å avsi en bindende kjennelse overfor partene. Også utad ville meklingsresultatet framstå mer som et produkt av en voldgiftsdom, enn som utslag av partenes frie forhandlings- og beslutningsmyndighet, mente komiteen.[131]

Et annet argument for å skille mekling og voldgift var at meklingen for det meste ville måtte foregå lokalt, mens voldgiftsavgjørelser burde samles i ett

sentralt voldgiftsråd. Komiteen viste til den norske topografien med lange avstander «mellem de forskjellige industricentrer». Den mente at det måtte opprettes minst fire meklingsdistrikter med hvert sitt faste meklingsråd.[132] Dersom en tvist skulle avgjøres ved voldgift, burde dette foregå i et fast voldgiftsråd som var felles for hele landet. Dette ville sikre likebehandling, mente Voldgiftskomiteen, og «størst mulig overensstemmelse i avgjørelserne».[133]

Voldgiftskomiteen skilte mellom «retstvister» og «interessekonflikter».[134] Rettstvister var tvister om gjeldende tariffavtaler, og ble definert som tvister «som grundes paa fællesoverenskomst eller kjendelse eller paa brudd paa saadanne, eller som angaar forstaaelsen av saadanne».[135] Interessekonflikter, eller interessetvister, var alle andre tvister om lønns- og arbeidsvilkår, der partene ikke var bundet av en gjeldende tariffavtale. Komiteen ville kalle voldgiftsinstitusjonen for et «voldgiftsråd» og ikke en «voldgiftsret». Dette kom som en konsekvens av at komiteen så for seg en felles institusjon som skulle håndtere både interessetvister og rettstvister. I interessetvister ville det ikke i samme grad som i rettstvister være snakk om å «konstatere, hvad der før domsøieblikket har været bestaaende ret», men voldgiftsretten ville også måtte inngå kompromisser når den sto overfor interessetvister, og finne løsninger som etter forholdene var «rimelig og billig, hensigtsmæssig og forsvarlig.»[136] Slike kompromisser ville en domstol ikke inngå, mente komiteen, i hvert fall ikke uten å volde rettens medlemmer «skrupler».[137]

Komitemedlemmene var enige om at rettstvister skulle løses ved voldgift dersom partene ikke ble enig gjennom mekling. Når det gjaldt interessetvister derimot, var komiteen delt, og kom ikke til enighet i spørsmålet om voldgiftsretten skulle være tvungen. Komiteens medlemmer Solnørdal, Einarsen og Myrvang ønsket at også interessetvister skulle løses ved voldgift. Dette flertallet gikk inn for en ordning med tvungen voldgift, men der voldgiftsrådets avgjørelse bare var bindende for partene i tvisten dersom avgjørelsen var enstemmig. Voldgiftsrådet skulle settes sammen med en leder utnevnt av regjeringen, samt to medlemmer valgt av LO og N.A.F. Dermed ville både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden kunne stoppe en voldgiftsavgjørelse.

Formannen i LO, Ole O. Lian, og K. Myhre fra N.A.F.s sentralstyre gikk imot å innføre tvungen voldgift i interessetvister, og dannet komiteens mindretall. Lian mente det var uklokt. Han mente et forsøk på helt å stoppe streik og lockout bare ville føre til at arbeidskampene tok andre former.[138] Flertallets forslag, med en voldgiftsavgjørelse som bare skulle være bindende

ved enighet i voldgiftsrådet, fant Lian ville få liten praktisk betydning.[139] Myhre var enig med Lian. N.A.F. kunne akseptere tvungen mekling, men ville ikke ha tvungen voldgift. Det måtte partene få avgjøre selv. Han begrunnet sitt standpunkt med at både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne var imot tvungen voldgift, og at svært få land hadde grepet til slike «tvangsforanstaltninger» overfor organisasjonene.[140] Myhre kunne heller ikke se at arbeidskampene hadde vært så hyppige og så langvarige som komitéflertallet ville ha det til. Tvert imot hadde organisasjonene i økende grad klart å tøyle medlemmene og skape arbeidsfred, mente Myhre. Konfliktene hadde vært avtagende «som følge av organisationernes voksende indflydelse paa medlemmernes og de enkelte gruppers handefrihet».[141] Han brukte tariffavtalen i de mekaniske verkstedene som eksempel. Den hadde gyldighet fra den ble inngått i 1907 til våren 1911. Myhre viste dermed hvordan organisasjonsarbeid og sentralisering av makten i organisasjonene kunne skape arbeidsfred gjennom bruk av tariffavtaler.

Både Lian og Myhre aksepterte tvungen mekling, men avviste tvungen voldgift i interessetvister, og holdt dermed fast på organisasjonenes tidligere standpunkt. Det gjorde de også i spørsmålet om hvordan rettstvister skulle løses.

Bruk av voldgift i rettstvister ville i prinsippet innebære en tvisteløsning utenom det vanlige rettsapparatet. Francis Hagerup hadde seks år tidligere kalt dette «et overmaade vidtgaaende skridt» at «en tvist – som efter sit væsen er en retstvist – om brud paa en overenskomst, skal unddrages den ordinære vei og henvises til tvungen voldgift».[142] Skulle en slik tvisteløsning gjøres obligatorisk ved lov, ble det viktig å avgrense hvilke typer tvister som skulle behandles av voldgiftsrådet.

Det var flere typer rettstvister som kunne oppstå mellom en arbeidsgiver og arbeidstakerne. Voldgiftskomiteen så behov for å skille mellom tvister som ble reist av arbeidstakerne personlig eller enkeltvis, og tvister som ble reist av en fagforening. Begge tvister kunne dreie seg om forståelsen av en tariffavtale eller etterlevelse av tariffavtalen. Krav som blir reist av en arbeidstaker enkeltvis, for eksempel om utbetaling av lønn arbeidstakeren mener han har krav på, eller at det uberettiget er gjort fradrag i lønnen på grunn av ødelagt verktøy og liknende, skulle håndteres av de ordinære domstolene mente komiteen.[143] Dette var tvister som angikk de individuelle arbeidsavtalene, og komiteen mente dette var «rettstvister i egentlig forstand».[144]

Dersom en arbeidstaker henvendte seg til fagforeningen med sin sak, og fagforeningen mente at bestemmelsene i tariffavtalen ikke var fulgt eller at arbeidsgiver hadde en gal forståelse av tariffavtalen, skulle tvisten kunne bringes inn for voldgiftsrådet. Komiteen ville dermed stille to krav for å avgrense hvilke typer tvister som kunne bringes inn for voldgiftsrådet som en rettstvist: tvisten skulle dreie seg om eksistensen, etterlevelse eller forståelse av en tariffavtale, og en fagforening skulle være part i saken. Dersom disse to elementene var til stede, skulle en slik tvist alltid bringes inn for voldgiftsrådet, og ikke for de allmenne domstolene.[145] Når Voldgiftskomiteen valgte å holde alle individuelle tvister, uansett type, utenfor det foreslåtte kollektive tvisteløsningssystemet, skyldtes det trolig at dette hadde vært praksis i bruken av privat voldgift partene imellom. Dette var også i tråd med hvordan tvistene ble håndtert i Danmark. Også der hadde de individuelle rettstvistene om forståelse av overenskomster vært håndtert i kollektivrettslige voldgiftsdomstoler etter Septemberforliget i 1899.[146]

Voldgiftskomiteen sendte over sitt forslag til regjeringen i november 1909. Men innstillingen ble ikke tatt under behandling med en gang. Komiteen fikk i oppdrag å jobbe videre med spørsmålene om organisasjonsfrihet, og innstillingen ble liggende i påvente av at dette arbeidet skulle ferdigstilles.

Arbeidstvistlovgivning i andre land

I Voldgiftskomiteens innstilling var gjeldende eller foreslåtte bestemmelser i til sammen elleve land gjennomgått. På begynnelsen av 1900-tallet var det få land som hadde innført offentlige institusjoner som partene var pliktige å forholde seg til, og som skulle håndtere arbeidstvister. De skandinaviske landene hadde derfor få forbilder. Det var likevel mulig å høste erfaringer fra de frivillige ordningene som var inngått. I tillegg hadde jurister i både Tyskland og Frankrike engasjert seg i fagområdet, og bidratt med utlegninger og diskusjoner om hvordan den tidens nye juridiske spørsmål burde løses.

Både Storbritannia, Frankrike og deler av Tyskland hadde på begynnelsen av 1800-tallet et organisasjonsforbud. Da forbudene ble opphevet dukket det opp ulike frivillige voldgiftsløsninger. Opprettelsen av disse institusjonene, og kompetansen de fikk, viser at utvekslingen av erfaringer om disse spørsmålene har vært stor mellom europeiske land.

Voldgiftskomiteen måtte imidlertid langt utenfor Europa for å finne en ordning som kunne gi Voldgtiftskomiteen konkrete ideer om hvordan en arbeidst-

vistlov kunne utformes. New Zealand var nemlig blitt et foregangsland når det gjaldt sosialpolitiske reformer. Landet ble kolonisert av Storbritannia i første halvdel av 1800-tallet, men fikk egen regjering i 1852 og selvstendighet i 1907. Samfunnet var langt mer egalitært enn kolonimakten, og det liberale partiet som hadde regjeringsmakten fra 1891 til 1912, var aktivt i å gjennomføre reformer som skulle sikre mer likhet og som ga rettigheter til arbeiderne. Partiets velgermasse besto av småbønder og arbeidere og den sosialt bevisste delen av middelklassen i byene. Som første land i verden innførte New Zealand stemmerett for kvinner i 1893, kun fire år etter at menn hadde fått det samme. Alderstrygd til alle ble innført i 1899.[147] Landet hadde statsdrift av jernbaner, tungindustri og sykehus lenge før noe vesteuropeisk land. Dette kan ha økt myndighetens interesse for å begrense arbeidskonflikter. Regjeringen var en tilhenger av at arbeiderne organiserte seg, og forsøkte å begrense klassekonfliktene. Dette førte til at New Zealand var tidlig ute med arbeidervernlovgivning og institusjoner for løsning av kollektive arbeidstvister. Denne lovgivningen gjorde at New Zealand var ett av landene som fikk ekstra stor oppmerksomhet i den norske utredningen.

I 1890 krevde arbeiderne i New Zealand en lov som regulerte hvordan arbeidstvister skulle løses, etter at de led nederlag i en streik. Regjeringen fremla et lovforslag som trådte i kraft i 1895. Loven gjorde alle registrerte fagforeninger med minst fem medlemmer til juridiske personer. De kunne dermed opptre som rettssubjekter og inngå avtaler. Loven fastslo at overenskomster mellom partene var bindende. Det kunne likevel ikke inngås avtaler som varte lenger enn i tre år. I likhet med det som senere ble fastsatt i den norske loven, ble også foreningenes medlemmer ansett bundet av overenskomstene.

Loven innførte dessuten institusjoner som skulle håndtere tvister mellom partene. Et forliksråd (boards of concillation) og en voldgiftsrett (court of arbitration). Voldgiftsretten besto av tre medlemmer; én høyesterettsdommer og to representanter innstilt fra henholdsvis arbeidsgiver- og fagforeningen. Voldgiftsretten skulle avsi en kjennelse og denne var bindende, men ikke lenger enn i to år. Erfaringene med loven var i følge rapportene gode.[148] Det grunnleggende skillet mellom rettstvister og interessetvister, som var sentralt i Voldgiftskomitéens arbeid, kunne komiteen imidlertid ikke gjenfinne i den new zeelandske lovgivningen.

Blant landene i Skandinavia var Danmark først ute med institusjoner som skulle dømme i tariffrettslige saker. Stridigheter på slutten av 1800-tallet tvang

partene til å finne løsninger, først gjennom det «lille Septemberforliget» i april 1898 og deretter i «Septemberforliget» i 1899.

Det «lille Septemberforliget» ble inngått i 1898, da Arbeidsgiverforeningen af 1896 og De samvirkende Fagforbund (LO) inngikk en overenskomst om arbeidstvister. Partene ble enige om å nedsette et felles utvalg som skulle avgjøre slike tvister. Forutsetningen var at denne overenskomsten bare skulle gjelde ut året, og at det da skulle opprettes en fast arbeidsdomstol. Fellesutvalget skulle ha tre medlemmer fra hver side, og dets oppgave var å avgjøre om overenskomstene var brutt. Det var tilstrekkelig at en av partene krevde at utvalget skulle ta en sak til behandling.[149]

Året etter, i 1899, var det høykonjunktur i Danmark. En rekke avtaler skulle reforhandles, og oppgjøret endte med streik og en massiv lockout fra arbeidsgivernes side for hele byggebransjen. 30 000 arbeidere ble berørt.[150] Forliket som partene inngikk i september 1899, har i ettertid blitt betraktet som et systemskifte i dansk sammenheng, og et gjennombrudd for kollektive avtalerelasjoner.[151] Forliket løste ikke bare den pågående konflikten, men fastsatte også bestemmelser som senere lov- og avtaleverk bygger på.[152] Arbeidstakerne aksepterte arbeidsgivernes styringsrett, mens arbeidsgiversiden aksepterte arbeidernes organisasjonsrett, forhandlingsrett og rett til å bruke arbeidskamp. I tillegg inneholdt avtalen regler som begrenset konfliktretten (fredsplikt). Forliket innebar også første skritt på veien mot en domstol for tarifftvister. Partene ble enige om at tvister om forståelsen av forliket skulle behandles i en voldgiftsrett – «en permanent Voldgiftdomstol».

Problemet med det danske forliket var at det kun regulerte forholdet mellom hovedorganisasjonene, og ikke mellom andre avtaleparter. Etter en stor arbeidskonflikt i 1908, gikk innenriksministeren inn og meglet. Et forlik ble oppnådd, og som en del av dette skulle det settes ned et utvalg for å se hvordan tvistene kunne løses. Utvalget fikk betegnelsen «Augustudvalget», og ble ledet av nestformannen i voldgiftsretten, Carl Ussing. Innstillingen videreførte enigheten fra Septemberforliget. Dette ga Danmark et tvisteløsningssystem med to spor for rettstvister: Tvister om forståelsen av overenskomster, og om anvendelsen av overesnkomstene i enkeltsaker, ble lagt til de faglige voldgiftsnemndene. Motsvarende nemnder fantes ikke i Norge. Utvalget formulerte dessuten en såkalt norm eller regel for behandling av «faglig strid». Denne normen skulle inngå i alle overenskomstene, og tvister om brudd på Septemberforliget og overenskomster, samt lovligheten av arbeidskamp, skulle avgjøres av Den faste Voldgiftsret, som senere har fått navnet

Danske bygningssnekkere i Kristiania demonstrerer under lockouten i Danmark i 1899. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Arbejdsretten. Danskene fikk dermed et system der tolkningsspørsmål ble avgjort av nemnder, mens brudd på tariffavtaler og spørsmål om arbeidskamp ble avgjort av en arbeidsrett.[153]

Selv om skillet mellom rettstvister og interessetvister var forutsatt i forlikene på slutten av 1800-tallet, ble den «skarpe forskel» i dansk sammenheng først presentert i Augustudvalgets innstilling, kort tid etter at Voldgiftskomiteen hadde lagt fram sin innstilling.[154] Augustudvalget foreslo obligatorisk mekling i interessetvister, men forslaget fikk ikke støtte fra arbeidsgiverne. Tvungen mekling ble likevel lovfestet i 1910.

I likhet med i Norge og Danmark ble de svenske hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden etablert rundt århundreskiftet. Samtidig ble det også inngått tariffavtaler mellom hovedorganisasjonene. Arbeidskonfliktene i Sverige var store og kom hyppig. De var i hovedsak interessetvister, og ble ofte løst ved hjelp av meglingsmenn. I 1899 ble Förliknings- og skiljenämndskommitéen nedsatt. Komiteen la i 1901 fram en innstilling om statens håndtering av arbeidstvister.[155] Innstillingen dannet grunnlag for arbeidet med «lagen om medling i arbetstvister» som ble vedtatt

i 1906. Formålet med loven var å bidra til at interessetvistene ble løst uten arbeidskamp. Det var disse som utgjorde den største faren for arbeidsfreden. Men loven omfattet også rettstvister. På dette tidspunkt ble det ikke skilt klart mellom de to interessetypene i svensk rett. Meklingsmannens oppgave var å løse tvistene som oppsto, uavhengig av grunnlaget for tvisten.[156] Selv om mekling tidlig ble regulert ved lov i Sverige, var motstanden mot bruk av voldgift stor. Landet fikk derfor ingen lov om rettslig løsning av rettstvister før i 1928.

Norge var ikke alene om problemene knyttet til arbeidsfred. Både organisasjonene og myndighetene i Skandinavia sto i kontakt med hverandre og brakte synspunkter og løsningsforslag over landegrensene. Da Voldgiftskomiteen gjennomførte sin utredning var det imidlertid få land som kunne skilte med ferdig arbeidstvistlovgivning, og da komiteinnstillingen kom i 1909, var den derfor et nybrottsarbeid. Regjeringen lot imidlertid lovarbeidet ligge, og først etter konfliktene i 1911 ble det tørket støv av voldgiftskomiteens innstilling.

Større arbeidskonflikter og økt radikalisering

Fra 1907, da den første landsdekkende tariffavtalen ble vedtatt, og fram til sommeren 1911, da N.A.F. iverksatte en omfattende lockout, foregikk det en voldsom utvikling i det organiserte arbeidslivet. Da Verkstedsoverenskomsten ble inngått i 1907, var både LO og N.A.F. involvert i forhandlingene. Avtalen ble mal for senere overenskomster. Med landsomfattende tariffavtaler ble spørsmålet om arbeidsfred flyttet fra den enkelte virksomhet til nasjonalt nivå. Dette ga arbeidskonfliktene større omfang, og ringvirkningene ble større. I 1909, da voldgiftskomiteen fullførte sitt arbeid, var antallet tariffavtaler inngått av forbund tilknyttet LO kommet opp i over 455. Avtalene omfattet over 50 000 arbeidere. I 1911 dekket 590 avtaler over 61 050 arbeidere.[157]

Alle tariffavtalene som ble inngått av foreninger tilsluttet N.A.F. skulle ha bestemmelser om bruk av voldgift der det var tvist om forståelsen av en tariffavtale. Disse bestemmelsene hadde vesentlig betydning for å hindre utbrudd av arbeidskamp under en tariffperiode. I 1907 ble det gjennomført syv voldgiftssaker for fortolkning av tariffavtaler, og de to etterfølgende årene ble det gjennomført henholdsvis 22 og 24 voldgifssaker.[158] En faktor som medvirket til å holde dette tallet nede var ordningen N.A.F. og LO praktiserte for godkjenning av tariffavtaler før de ble inngått. Fram til denne ordningen var etablert

oppsto det ofte tvister på grunn av uklare formuleringer i overenskomstene. N.A.F. mente en grunn til dette kunne være at fagsammenslutningene eller enkeltbedrifter «ikke har havt øvelse i den slags ting».[159] N.A.F.s og LOs intervenering i forhandlinger og gjennom godkjenningsordningen bidro til en standardisering av avtalene og til formingen av et begrepsapparat som gjorde at avtalene kunne tolkes mer entydig. Avtalene om bruk av voldgift i rettstvister gjorde at slike tvister sjelden førte til streik. Det fantes imidlertid eksempler på at enkelte grupper gikk til streik til tross for at det forelå en gyldig tariffavtale. I 1907 nedla plankekjørerne ved Modums Bruk arbeidet i protest mot en nyopprettet tariffavtale.[160]

De fleste tvistene som førte til streik eller lockout var regulære interessetvister som oppsto når arbeiderne krevde å få tariffavtale eller når en tariffavtale var utløpt og skulle reforhandles. Arbeidsgiverforeningen hadde i perioden 1901 til 1908 registrert 291 konflikter, hvorav 81 hadde ført til streik eller lockout.[161] Ved siden av lønnsspørsmål var det også andre forhold som kunne føre til konflikt. I noen tilfeller kunne en arbeidskonflikt bli forlenget ved at arbeidere etter en arbeidskonflikt krevde at streikende som ikke fikk gå tilbake til arbeidet fordi det var ansatt noen andre i deres sted under streiken, skulle gjeninntas i arbeid. Av og til kunne det også oppstå streik dersom arbeiderne ønsket å fjerne en formann, en funksjonær eller en uorganisert arbeider.[162] I 1911 la avisen *Sosial-Demokraten* fram en oversikt over arbeidskonflikter basert på LOs statistikk. Avisen ville vise at lockout hadde vært benyttet mer enn Arbeidsgiverforeningen hevdet. Avisen mente det mellom 1900 og 1909 hadde vært 76 streiker og 31 lockouter.[163]

Streikene varierte både i omfang og lengde. Fra 1903 til 1910 var over 39 000 arbeidere involvert i arbeidsstans. Over 1,3 millioner arbeidsdager gikk tapt. Dette var imidlertid ikke mye sett i internasjonal sammenheng. I Sverige hadde storstreiken og lockouten i 1909 omfattet 286 000 arbeidere i over en måned. Da hadde 11,25 millioner arbeidsdager gått tapt.[164] I Norge ble 1911 det store konfliktåret.

Fra 1907 til 1911 hadde det foregått en sentralisering av makt i Norsk Arbeidsgiverforening. Dette ga et godt grunnlag for å koordinere motstanden mot arbeidernes krav. Sentralstyret i N.A.F. hadde fått utvidet fullmakt til å varsle lockout, men mangel på et konfliktfond svekket likevel organisasjonens kampstyrke. En stor, men kortvarig kamp ble derfor regnet som det beste.[165] Det var det N.A.F. la opp til gjennom en rekke med lockouter i 1911. Arbeidsgiverne

hadde trolig sett hvordan storstreiken i Sverige i 1909 tappet fagforeningskassene og førte til seier for arbeidsgiverne. N.A.F. varslet lockout som dekket rundt halvparten av alle ansatte i organisasjonens medlemsbedrifter, på tvers av fag og bransjer.[166]

TABELL 1. TAPTE ARBEIDSDAGER PÅ GRUNN AV ARBEIDSSTANS

År	Antall arbeidere	Tapte arbeidsdager
1903	3 000	130 000
1904	1 200	45 000
1905	2 000	30 000
1906	3 000	95 000
1907	10 000	340 000
1908	12 000	380 000
1909	3 800	185 000
1910	4 100	179 000
1911	44 000	1 115 000
1912	14 300	446 000

Kilde: Frydenberg 1937, s. 783.

På vårparten 1911 ble vanskelige forhandlinger i jernindustrien avsluttet ved hjelp av mekling. Hele det politiske miljøet på Stortinget var blitt trukket inn i oppgjøret mellom de to hovedorganisasjonene, og stortingspresident Johan Magnus Halvorsen (Frisinnede Venstre) og Alfred Eriksen (Arbeiderpartiet) hadde meklet.[167] Meklingen sikret en avtale i jernindustrien. Men da Norsk Arbeidsmandsforbund sa opp plassene for gruvearbeiderne tidlig på sommeren, svarte Arbeidsgiverforeningen 17. juni med lockout av 32 000 arbeidere. Arbeidskonflikten pågikk gjennom hele sommeren og rammet til sammen 44 000 arbeidere. Konsekvensene var store for de som var involvert, både arbeiderne og deres familie, bedrifter og samfunnet for øvrig.

Arbeiderbevegelsen mobiliserte. Det ble samlet inn penger til støtte for arbeidere som ikke var organisert, og derfor ikke hadde krav på streikebidrag.[168] Den 24. juli arrangerte Oslo Arbeiderparti en stor demonstrasjon i hovedstaden. I avisene kokte debatten. På ny kom krav om at storting og regjering måtte foreta seg noe. Voldgiftskomiteens innstilling var ikke fulgt opp. Innstillingen hadde foreslått en løsning på hvordan mekling og voldgift skulle håndteres,

Storlockouten i 1911 rammet både arbeiderne selv og deres familier hardt. Ved matutsalget på Lakkegata skole ble det solgt mellom 1500–2000 porsjoner middagsmat hver dag. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

men spørsmålet om beskyttelse av de organiserte og retten til ikke å organisere seg, samt bruken av tvungen voldgift i interessetvister, var det politisk uenighet om. Regjeringen hadde derfor latt saken ligge.

Det var Johan Castberg som igjen brakte saken inn for Stortinget. Den 24. juli ba han om at det øyeblikkelig ble vedtatt en lov om mekling og voldgift.[169] Statsminister Wollert Konow (Frisinnede Venstre) tok tre dager senere initiativ til å få i gang mekling i den pågående konflikten. Igjen var det stortingsrepresentantene Alfred Eriksen fra Arbeiderpartiet og Magnus Halvorsen fra Frisinnede Venstre som ble bedt om å mekle. Flere av tvistespørsmålene ble løst under meklingen, men ikke minstelønnsspørsmålet. Partene ble likevel enige om å avgjøre saken ved frivillig voldgift, der meklerne skulle fastsette lønnen.[170] Stortinget og politikerne ble på denne måten direkte trukket inn for å løse konfliktene i arbeidslivet.

Etter den store arbeidskonflikten i 1911 var det liten tvil om at arbeidskonflikter angikk samfunnet ut over de to partene som sto mot hverandre i tvisten. Arbeidsfreden kunne ikke overlates til organisasjonene alene, mente mange. Men mens stortingspolitikerne og de store organisasjonene vendte

Advokat og tidligere formann i Arbeiderpartiet, Ludvig Meyer, advarte mot innføring av tvungen mekling og voldgift i 1913. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

blikket mot lovreguleringer, var det krefter i fagbevegelsen som arbeidet for at arbeiderne skulle stå helt fritt i sin kamp mot kapitalen. Den 19. november 1911 ble det holdt møte i den faglige samorganisasjonen i Trondheim. Samorganisasjonen var en sammenslutning av ulike fagforeninger innenfor et geografisk område, og hadde spilt en viktig rolle før LO ble dannet og fikk samlet de store forbundene. Denne kvelden vedtok samorganisasjon en resolusjon om at fagforeningsarbeidet måtte bli mer revolusjonært. Resolusjonen forlangte at de mange fagforbundene skulle slås sammen i større industriforbund. Kampen for bedre lønns- og arbeidsvilkår skulle kjempes med alle midler; streik, sympatistreik, boikott, obstruksjon og sabotasje. Resolusjonen slo også fast at de «skriftlige bindende overenskomster» skulle avskaffes.[171] Et slikt skritt ville bryte ned tilliten som var skapt mellom fagforeningene og arbeidsgiverne, og åpne for en vedvarende arbeidskamp.

Dette var et revolusjonært program for fagbevegelsen. Martin Tranmæl ble den fremste talsmannen innenfor det som ble hetene Fagopposisjonen innenfor arbeiderbevegelsen. Fagopposisjonens program passet dårlig sammen med det organisasjonsarbeidet LO hadde fulgt gjennom mange år, der tariffavtalen var den bærende bjelken. Mens LOs virksomhet hadde bygget på tiltro til de

Figur 1 Hvepsen nr. 26, 1911. Tegningen viser Martin Tranmæl og Anders Buen.

politiske institusjonene og et nært samarbeid med Arbeiderpartiet, ønsket Fagopposisjonen å føre en revolusjonær kamp med utgangspunkt i fagforeningene. Tranmæl hadde vært i USA og i England, og var blitt preget av syndikalistiske ideer.

Mens syndikalister i andre land forkastet samarbeid med politiske partier, og dannet egne fagforeninger, virket den norske Fagopposisjonen innenfor LO. Fagopposisjonen dro arbeiderbevegelsen i radikal retning. Denne innflytelsen skulle komme til å vare, og fagopposisjonen skulle senere komme til å sitte i ledelsen både i Arbeiderpartiet og LO.

Fagopposisjonens motstand mot tariffavtalene gjorde seg umiddelbart gjeldende. Mange forbund hadde i 1911 inngått femårige tariffavtaler. Tranmæl fryktet det ville gjøre det vanskelig å bruke streikevåpenet i lang tid framover. Han begrunnet i 1911 motstanden mot tariffavtaler ved å vise til betingelsene fagforeningene måtte akseptere. Dette gjaldt ikke minst de alminnelige bestemmelsene om arbeideres rett til å være uorganiserte, og som også kunne beskytte streikebrytere, mente Tranmæl. Fagopposisjonen ville erstatte tariffavtalene med en daglig vedvarende klassekamp:

> Hvis organisationen nu istedetfor de skriftlige bindende overenskomster stod i et mere direkte og frit forhold til arbeidskjøperne, vilde medlemmene ha langt større opfordring til at være med og delta i arbeidet. Dette vilde igjen spores i selve foreningslivet. Fagforeningene vilde bli kraftigere og mere beredt til at opta kampen mot arbeidskiøperne end nu. Vi vilde faa klassekampen ført ind i selve organisationsarbeidet tilsvarende til den vi nu har paa arbeidspladsen.[172]

Fagopposisjonen gikk sterkt imot enhver statlig innblanding i forholdet mellom arbeiderne og arbeidsgiverne. I 1912 foreslo Tranmæl at LO skulle ta avstand fra all lovgivning om arbeidstvister, også mekling og voldgift i rettstvister. Dette forslaget fikk ikke stor støtte.[173] Men Fagopposisjonens program kastet skygger også utenfor Landsorganisasjonen. På et møte i Polyteknisk Forening den 11. februar 1913 advarte den sosialdemokratiske advokaten Ludvig Meyer mot å innføre tvungen megling og voldgift som han mente ville føre til framgang for syndikalistene og økt bruk av passiv sabotasje.[174] Den radikale trusselen i deler av fagbevegelsen styrket troen, særlig innen partiet Venstre, på at bruk av tvungen voldgift var veien å gå for å løse interessetvister. Det skulle imidlertid vise seg vanskelig å samle politisk flertall for dette.

– KAPITTEL 3 –

NYTT KRAV OM LOVGIVNING

Arbeidskonfliktene sommeren 1911 ble løst gjennom mekling og frivillig voldgift, og ble en spore til å finne en mer varig løsning på arbeidsfredsproblemet. Lockouten hadde fått stor offentlig oppmerksomhet, og hadde opptatt Stortinget som hadde nedsatt en syvmannskomité med sikte på å få på plass en lov om mekling og voldgift så raskt at den ville kunne brukes i den pågående konflikten.[175] Det lyktes ikke. Etter at konflikten var løst måtte komiteen kaste kortene og be om at regjeringen så på saken. Høyres parlamentariske leder fremmet forslag i komiteen om at regjeringen skulle legge fram «uttalelse og forslag» for neste Odelsting. Forslaget ble vedtatt, og ballen var igjen spilt over til Wollert Konow fra Frisinnede Venstre og hans koalisjonsregjering med Høyre.[176]

I Justisdepartementet satt Herman Scheel fra Høyre som statsråd. Han måtte levere et lovforslag før neste sommer, men fant ingen i departementet som hadde tid og evnene til å ta seg av oppgaven.[177] Det var en hasteoppgave. I mangel av ledig kapasitet i departementet, gikk ansvaret for å utarbeide et utkast til lov om mekling til assessor Paal Berg i byretten i Kristiania[178] Den 38 år gamle juristen gikk straks i gang med arbeidet.[179]

Paal Berg og arbeidet med en arbeidstvistlov

Paal Berg kom til å spille en viktig rolle både i arbeidet med en arbeidstvistlov, som ledet frem mot etableringen av Arbeidsretten, og som Arbeidsrettens første formann. Det var ikke tvil om at Berg var anerkjent som en dyktig jurist, men det var likevel ikke opplagt at det var han som skulle få oppdraget med å lage utkast til en ny arbeidstvistlov. Han hadde bred erfaring, og hadde tidligere

arbeidet med oppgaver for Utenriksdepartementet.[180] Berg hadde dessuten fått erfaring med tvister mellom arbeidere og arbeidsgivere gjennom sitt virke i politiretten, håndverksretten og sjøretten, som administrativt lå under byretten. Disse særdomstolene hadde ulike sakstyper, men skulle avgjøre tvister mellom arbeidsgivere – fabrikkeiere, håndverkere og skipsførere – og arbeidstakere som svenner eller lærlinger, fabrikkarbeidere og mannskap på skipene. Tvister om forståelse av tariffavtaler, der organisasjonene var parter, hadde han imidlertid ikke hatt befatning med. Disse tvistene ble avgjort av private voldgiftsretter, men Berg hadde ikke vært engasjert som dommer i slike saker.[181]

At en statsråd fra Høyre ville ha venstremannen Berg til å stake ut ny lovgivning på feltet kan synes bemerkelsesverdig. Kanskje hadde Paal Bergs forbindelser i politikken betydning. Han hadde nære forbindelser til sentrale venstrepolitikere som Jørgen Løvland og Dagbladet-redaktøren Lars Holst, men hadde gjennom sin kones familie også omgang med Fernanda og Oscar Nissen. Oscar Nissen var formann i Arbeiderpartiet fram til 1911. Slik kjente Berg det politiske landskapet godt, og kunne være en mann som evnet å skape konsensus. Berg balanserte jussen og politikken. Den svært konservative advokaten Per Rygh mente Paal Berg var, «trods sin Rødhed en bra Mand».[182]

Paal Berg arbeidet raskt med proposisjonen. Han kunne bygge på arbeidet som var gjort av Voldgiftskomiteen, men tok egne standpunkter til mange av rettsspørsmålene. I det mest sentrale spørsmålet, hvorvidt loven skulle åpne for tvungen voldgift, valgte Berg å følge mindretallet i Voldgiftskomiteen. Han gikk inn for en ordning med frivillig voldgift. Berg så arbeidskampene som ødeleggende for samfunnet og som truende for «den sociale fred».[183] At voldgiften skulle være tvungen, ville han likevel ikke foreslå i første omgang: «[det gjælder] at gaa frem med varsomhet, saa lovgivningen bygges opp skridtvis».[184]

Berg så ikke nytten i to-stegsløsningen som Voldgiftskomiteen hadde valgt, der mekling som ikke førte fram ble avløst av en voldgiftsbehandling som måtte være enstemmig for å være bindende. Voldgiften ville bare virke som «et meglingsraad i anden instans», mente Berg, som foreslo å etablere tvungen mekling, men frivillig voldgift.

Voldgiftskomiteen hadde foreslått et felles voldgiftsråd for både interessetvister og for rettstvister.[185] Her ville Berg innføre et skille. Han ville ha et eget meklingsinstitutt for å løse interessetvistene, samt en arbeidsdomstol for løsning

Paal Berg, Arbeidsrettens første og lengstsittende formann. Her fotografert ca 1920, av Johannes Holmsen. Fra Oslo Museum.

av rettstvistene. Fordi Berg la så stor vekt på betydningen av å løse rettstvistene, la han også stor vekt på organisering av domstolen. Dette skulle ikke være en ordinær «voldgiftsret», som jo vanligvis bygget på en privat avtale, men en riktig domstol som burde kaldes «Arbeidsretten», mente Paal Berg.

Bergs idé om å etablere en egen arbeidsrett, viser at han la vekt på de juridiske sidene ved voldgiftsarbeidet. Mens en ordinær voldgiftsrett ofte ble satt opp for anledningen, ønsket Berg en fast domstol med høy kompetanse. En egen domstol ville bidra til at rettsreglene på dette området kunne utvikles gjennom rettens arbeid. Berg mente at retten måtte ha en fast formann som kunne sikre kontinuitet i dette arbeidet, samt at dommeren burde være knyttet til Høyesterett, og «ha de for en høiesterettsdommer foreskrevne egenskaper», som det het i proposisjonen.[186]

Til tross for at det i enkelte juridiske kretser var skepsis mot etablering av særdomstoler, talte både praktiske og sosiale grunner for å etablere en egen arbeidsrett. Berg mente at de ordinære domstolene ikke var egnet til å behandle tvister om tariffavtaler. De arbeidet for langsomt. «Man kan ikke kræve, at

en arbeidsstok skal gaa i maanedsvis og arbeide for en løn, som de mener er avtalestridig», påpekte Berg.[187] Begrunnelsen avdekker et blikk både for rettferdighet og for de sosiale kreftene som en tariffavtale skulle holde på plass.

Ytterligere en grunn til å opprette en egen arbeidsdomstol var saksfeltets karakter. Berg mente det ville skorte på sakkunnskapen i de ordinære domstolene. Selv om de ordinære domstolene hadde den juridiske sakkunnskapen, og selv om håndverksretten og politiretten, som administrativt lå under byretten, lenge hadde dømt i saker fra arbeidslivet, var sakene av en annen karakter når partene var organisasjoner og ikke individer. En arbeidsrett burde derfor ha «sakkyndige medlemmer» valgt av arbeidstakernes og arbeidsgivernes hovedorganisasjoner, mente Berg, og viste til at dette var vanlig i andre land som hadde organisert domstoler for arbeidstvister.[188]

I Justisdepartementets lovavdeling gikk førstesekretær Eivind Andersen gjennom utkastet i romjulen 1911, og ga, sammen med ekspedisjonssjef Paulsen, sine merknader til forslaget. Det var ingen store innvendinger, men noen merknader til hvordan meklingsinstitusjonen og Arbeidsretten skulle organiseres og enkelte andre spørsmål.[189] Eivin Andersen hadde stilt spørsmål ved LO og N.A.F.s rett til å innstille dommere til retten. Hva skulle skje dersom andre organisasjoner oppnådde samme posisjon som representant for arbeiderne og arbeidsgiverne? Paal Berg argumenterte for sitt syn. Skulle loven vinne støtte og legitimitet blant de store organisasjonene, måtte de ha innflytelse.[190]

Rett før proposisjonen skulle legges fram vinteren 1912, gikk regjeringen av. Frisinnede Venstre og Høyre fortsatte imidlertid sitt felles regjeringsprosjekt, og Fredrik Stang avløste Herman Scheel som justisminister. Stang var en betydelig jurist, og har hatt stor innflytelse på norsk rettstenking. Han var opptatt av rettens sosiale og praktiske oppgave i det moderne samfunnet.[191] Som politiker var Fredrik Stang også opptatt av å bygge allianser for å demme opp mot den økte radikalismen både i arbeidslivet og i politikken. Det kunne neppe passe bedre å arbeide med en arbeidstvistlov. Stang hadde selv vært privat voldgiftsdommer for partene i arbeidslivet, og kjente dermed problemstillingene godt.

Stang brukte våren på å gå gjennom proposisjonen Paal Berg hadde ferdigstilt etter at lovavdelingens merknader var innarbeidet. Han gjorde likevel få justeringer, og den 10. mai 1912 la statsråd Fredrik Stang fram den første proposisjonen til en lov om arbeidstvister.

Også i Stortingets behandling av lovforslaget skulle Paal Berg spille en fremtredende rolle. Regulering av arbeidstvister var et ømtålig politisk spørsmål samtidig som arbeidsrett var et nytt juridisk felt for Stortinget. Sosialkomiteen må ha følt behov for fagkompetent støtte, for den ba Paal Berg om å virke som «særskilt sekretær» under arbeidet med lovforslaget.[192] Berg fikk dermed en betydelig innflytelse gjennom sin dobbeltrolle i utformingen av loven, både gjennom det lovforberedende arbeidet til regjeringen og gjennom å være sekretær for arbeidet i den lovgivende makt, Stortinget.

Både LO og N.A.F. hadde innvendinger mot forslaget, til tross for at det i hovedsak imøtekom organisasjonenes syn da de satt i Voldgiftskomiteen. Ikke minst gjaldt dette departementets framgangsmåte. Organisasjonene beklaget at de ikke hadde fått uttale seg om forslaget før det ble lagt fram for Stortinget. Både i Morgenbladet og i Aftenposten fikk Berg kritikk for ikke å ha trukket inn «praktisk sagkyndighet» i arbeidet.[193]

LO hadde på kongressen i 1910 vedtatt å sette ned en komité på 22 medlemmer som sammen med sekretariatet og hovedstyret skulle behandle et eventuelt lovforslag. Komiteen ble kalt sammen til konferanse i midten av juni 1912. Resultatet ble at LO ba Stortinget om å utsette saken. Tilsvarende krav kom fra fagforeningene.[194] I løpet av noen uker sendte 321 ulike fagforeninger henstilling til Stortinget om å utsette saken, samtidig som de ba om å få uttale seg om lovforslaget.

Men LO hadde også innvendinger til selve innholdet i loven. Det var ulike meninger innad i organisasjonen. Den radikale fløyen i Fagopposisjonen ville ikke ha noen arbeidstvistlov. Selv om ledelsen hadde vært positiv, ville LO ikke sette mye inn på å få gjennom en lov lagt fram av en høyreregjering. LO ba istedenfor Stortinget om å opprette en enklere forliksinstitusjon, slik man hadde fått i Sverige og Danmark, der forliksmenn av eget initiativ kunne gripe inn i viktige konflikter, men uten å bruke tvang. LO holdt dermed fast på prinsippet om at det burde etableres en meklingsinstitusjon, men unngikk samtidig å støtte høyreregjeringens forslag.[195] Dersom LOs forslag ble vedtatt ville det slå bena under Bergs plan om å opprette en egen fast domstol for rettstvister.

Også N.A.F.s sentralstyre henvendte seg til Stortinget, bare en drøy uke etter at proposisjonen var lagt fram, og presenterte en lengre uttalelse og et fullstendig lovutkast med endringer.[196] Arbeidsgiverforeningen mente loven kom til å omfatte for mange virksomheter. Organisasjonen ville ikke at småkonflikter skulle omfattes av tvungen mekling, og foreslo at bare tvister der begge parter

Fra Landsorganisasjonens kongress i 1910, hvor det blant annet ble nedsatt en komité som skulle behandle forslaget om arbeidstvistlov. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

var organisert, skulle underlegges obligatorisk mekling.[197] N.A.F. var også skeptisk til forslaget om å inndele landet i meklingskretser. I proposisjonen var det foreslått fem «meglingsraad» i geografisk inndelte kretser. Både bransjevise tariffavtaler og organiseringen av partene dro i retning av større sentralisering. Dette måtte få konsekvenser for hvordan meklingsinstitusjonen arbeidet, mente N.A.F. Det var av stor betydning at prinsipielle spørsmål ble løst på en slik måte at løsningen «enten gjælder alle landets bedrifter eller alle bedrifter inden samme branche, likegylig om de befinder seg Nordenfjelds, Vestendfjelds eller Søndenfjelds.»[198]

Mens de fleste av Socialkomiteens representanter fra Høyre og Frisinnede Venstre gikk inn for å behandle forslaget, ble det ut på sommeren klart at et mindretall på fem ikke ville ta loven opp til behandling. Det var representanter fra Venstre, Frisinnede Venstre, Arbeiderdemokratene og Arbeiderpartiet.[199] Begrunnelsen for ikke å ville realitetsbehandle proposisjonen var motstanden den hadde møtt i organisasjonene og den knappe tiden som var til rådighet. I realiteten fant Venstre og Arbeiderpartiet hverandre ut fra ulike motiv. Venstre ønsket en lov som også omfattet tvungen voldgift. Arbeiderpartiet

fulgte LOs politiske linje, og foreslo en mindre «vidtgaande» ordning som ikke omfattet noen arbeidsrett.[200] Her kom partiet den radikale fløyen i arbeiderbevegelsen i møte. Mindretallet representerte mange partier. I tillegg beveget enkelte av Høyres representanter seg også i retning av å ønske en utsettelse.[201]

Dette var ikke hva Arbeidsgiverforeningen hadde ventet eller ønsket, og de angret trolig på at sentralstyrets henvendelse hadde vært så kritisk. To dager etter at Sosialkomiteen hadde lagt fram sin innstilling den 18. juli 1912, sendte N.A.F. et nytt brev rettet til Odelstinget, der organisasjonen ba om at lov om arbeidstvister måtte bli vedtatt i inneværende periode.[202] Et nytt storting ville ikke bli samlet før over nyttår 1913, etter et nytt stortingsvalg. Hensikten med brevet var også å påvirke opinionen. Det ble trykket i Aftenposten.[203] Arbeidsforeningen ville ha tiltak som kunne stoppe de ødeleggende streikene. Nå ble organisasjonens egne anmerkninger til lovforslaget omtalt som «Detailspørgsmaal» av underordnet betydning sammenliknet med det å få en lov straks. Arbeidsgiverforeningen viste til radikaliseringen av arbeiderorganisasjonene, og fryktet at «man staar ligeoverfor en syndikalistisk Bevægelse».[204] Dette var en frykt for organisasjoner som ikke ville inngå tariffavtaler, men bruke arbeidsstans og andre aksjoner for å vinne fram med sine krav. N.A.F. viste til eksempler på «at Arbeidere ikke føler sig bundet ved en gjennom deres Organisation ingaaet Overenskomst mellem Arbeider og Arbeidsgiver.»[205] For N.A.F. var det dermed blitt viktig å få på plass en institusjon som Arbeidsretten, som kunne løse rettstvistene. Det offentlige måtte gripe inn, mente N.A.F., og vedta en lov som sikret at tariffavtaler ble overholdt. Det er «det eneste og sikre» middel til å skape arbeidsfred, hevdet N.A.F.s sentralstyre.[206]

I Stortinget kom statsråd Stang med kritikk av arbeidsgiverne som først hadde stilt seg negativt til proposisjonen. Stang følte trolig at støtten forsvant der han minst ventet det.[207] Kritikken var så skarp at N.A.F.s sentralstyre måtte rykke ut i Aftenposten med et forvar.[208] Men Regjeringen fikk ikke Stortinget med seg. For Arbeiderpartiet var det nødvendig med tid til å forankre et lovforslag ute i fagbevegelsen. At statsråden hadde dårlig tid kunne man ikke legge vekt på, mente Alfred Eriksen fra Arbeiderpartiet. Stang hadde selv, når han fikk lovutkastet, brukt to måneder på «at læse det igjennem og overveie det». Skulle Odelsting og Lagting ikke kreve mer enn åtte dager, spurte Eriksen.[209] Selv enkelte Høyre-representanter stemte for utsettelse. Konow viste til at

mekling allerede foregikk i arbeidstvister selv om det ikke var etablert en institusjon for dette. Dersom regjeringen tilbød meklingsbistand ville partene ta det imot. Utsikten til nye arbeidskonflikter kunne derfor være et argument for å utsette loven, mente han. Flere av komitémedlemmene skiftet også standpunkt i Odelstinget, og enden på visa ble at Odelstinget vedtok at saken ikke skulle behandles. Den første proposisjonen til en arbeidstvistlov hadde dermed klart å splitte både organisasjonene og Stortinget. LO og Arbeiderpartiet følte seg trolig presset av de radikale til å holde igjen, og fant det i en slik situasjon vanskelig å støtte en høyreregjering. Venstre fant proposisjonen vassen og ville ha voldgift. N.A.F. hadde ikke gjort det lettere for høyreregjeringen og justisminister Stang da den kritiserte proposisjonen.

Både LO og N.A.F. deltok nå i det politiske spillet, og hadde i løpet av få år fått en viktig posisjon i samfunnet. Organisasjonene var imidlertid i ferd med å spille bort sin egen sak. LO ville ikke gi støtte til et lovforslag fremlagt av en høyreregjering, men risikerte et nytt forslag der tvungen voldgift var en del av løsningen. At også N.A.F. kritiserte forslaget, gjorde det sannsynligvis enklere for politikerne å utsette saken. Dermed endte arbeidsgiversiden opp med et dårligere resultat enn de kanskje ville fått dersom de hadde gitt forslaget en mer uforbeholden støtte.

Tvungen voldgift på ny

Høsten 1912 gikk Venstre sterkt fram i stortingsvalget. Da stortinget igjen ble samlet over nyttår 1913, satt Venstre og Arbeiderdemokratene med til sammen over 60 prosent av mandatene. Statsråd Stang ventet ikke med å legge fram ny proposisjon. Allerede 17. januar la han fram et nytt, lett revidert lovforslag.[210] Men tiden var i ferd med å renne ut for Høyreregjeringen. Heller ikke Stangs andre proposisjon ble behandlet av Stortinget. Gunnar Knudsen dannet sin andre regjering den 31. januar 1913. Den nye regjeringen trakk proposisjonen tilbake og begynte forberedelsene på ny.

Johan Castberg, som hadde vært justisminister i Knudsens første regjering, fikk ikke justisministerposten denne gangen. Det hadde trolig sammenheng med arbeidstvistloven og voldgiftsspørsmålet. Gunnar Knudsen ville at staten skulle ta i bruk tvungen voldgift i interessetvister. Han ville ha statsfunksjonærene inn under loven, og en hjemmel for bruk av tvungen voldgift når regjeringen, med Stortingets samtykke, bestemte det.[211] Til arbeidet med å

STORTINGETS SAMMENSETNING 1912

Venstre	68
Høyre	20
Arbeiderdemokratene	8
Det Norske Arbeiderpartiet	23
Frisinnede Venstre	4
Totalt	123

forberede en arbeidstvistlov trengte han derfor en justisminister som delte hans syn. Det gjorde vestfoldingen Lars Abrahamsen. Han gikk straks i gang med å forberede en ny proposisjon.

Venstreregjeringens nye proposisjon ble lagt fram i april 1913. I tråd med Knudsens standpunkt, inneholdt den et forslag om bruk av tvungen voldgift i interessetvister. De øvrige endringene var ikke vesentlige. Statsfunksjonærene ble fortsatt holdt utenfor loven, og Arbeidsretten skulle fungere som særdomstol i rettstvister.

Venstre så nå en mulighet for å få gjennom en lov som kunne stoppe de store streikene. Men regjeringen visste at motstanden var stor, og departementet forsøkte derfor å forankre voldgiftsordningen også i Stortinget. En hjemmel for å kreve tvungen voldgift i interessetvister ville bare bli brukt «under ganske ekstraordinære forhold».[212] Beslutningen om tvungen voldgift burde derfor tas av Kongen i statsråd og med Stortingets samtykke. Det ville gi beslutningen den samme autoritet som en lov, mente regjeringen. Departementet mente det endog kunne bli aktuelt å innkalle et ekstraordinært storting, gitt at arbeidstvisten oppsto på høsten, når Stortinget ikke var samlet.

Departementet ønsket at den personen som ledet Arbeidsretten, også skulle lede voldgiftsdomstolen. Dermed ville den få en leder som hadde innsikt i arbeidsforhold og den nødvendige autoritet, mente departementet. De andre medlemmene av en voldgiftsrett skulle oppnevnes av høyesterettsjustitiarius, og omfatte representanter som partene hadde innstilt til vervet. Slik ville departementet sikre at sammensetningen ble mest mulig upartisk.[213]

For at statens inngrep i en arbeidskonflikt skulle ha noen direkte effekt på arbeidstvistene, måtte en beslutning om å bruke tvungen voldgift i en interessekonflikt følges av et forbud mot streik og lockout. Departementet foreslo

derfor at Kongen skulle kunne nedlegge forbud mot streik og lockout i arbeidstvisten sammen med et vedtak om at tvisten skulle avgjøres ved voldgift.[214]

Departementet brukte mesteparten av proposisjonen til å begrunne forslaget om tvungen voldgift. Venstreregjeringen mente det nå var «utilrådelig» å vente lenger med å skaffe samfunnet midler til å gripe inn i arbeidskonflikter som voldte «stor og til dels uoprettelig skade og ulykke».[215] Orden i arbeidslivet måtte, om nødvendig, sikres med tvang. Én statsråd tok imidlertid dissens. Det var Castberg. Han ville ikke støtte innføring av tvungen voldgift, og viste til at organisasjonene var imot dette og at innføring av tvungen voldgift kunne svekke tilliten til arbeidstvistloven.[216]

Organisasjonene mobiliserer mot regjeringens forslag

Protestene mot regjeringens forslag lot ikke vente på seg. De rettet seg først og fremst mot forslaget om tvungen voldgift. Arbeiderbevegelsen mobiliserte umiddelbart etter at venstreregjeringen varslet en ny proposisjon om arbeidstivstlov. I løpet av februar ble det holdt møte i en rekke fagforeninger. I Trondheim talte Martin Tranmæl på et møte blant fagorganiserte. Møtet vedtok en protest mot «at storthinget sætter stængsler for fagorganisationenes fri udvikling». Med protesten fulgte også en trussel om at dersom Stortinget vedtok tvungen voldgift, ville arbeiderne bli nødt til «at tage sine forholdsregler».[217] Det tok ikke lang tid før det ble mobilisert til generalstreik. Ukeavisen *Klassekampen*, som var organ for Norges Socialdemokratiske Ungdomsforbund, oppfordret ungdomslagene til å agitere for generalstreik.[218]

LOs sekretariat og hovedstyre vedtok den 28. februar en resolusjon som ble sendt regjering og storting. Der understreket organisasjonen betydningen av at hovedorganisasjonen måtte få uttale seg om et lovforslag, og at en ny lov måtte bevare streikeretten, «den nødvendige frihet for organisasjonene».[219] I løpet av kort tid samlet LO inn underskrifter fra 60 000 medlemmer som støttet streikeretten og protesterte «mot enhver form av tvungen voldgift i interessetvister».[220] Disse ble sendt Stortinget etter at proposisjonen ble lagt fram. Lovforslaget ble også debattert på LOs kongress i juni. Mens LOs formann, Ole O. Lian, forsøkte å unngå et vedtak om aksjoner, tok et mindretall til orde for streik. Lian kom opposisjonen delvis i møte, og sekretariatet ble bemyndiget til å kunne forberede en «fællesopptræden» dersom det var nødvendig.[221]

Men det var ikke kun fagbevegelsen som reagerte. Venstreregjeringens forslag til ny arbeidstvistlov fikk LO og N.A.F. til å forene krefter. Etter initiativ fra Ole O. Lian, satte de to organisasjonene ned en felles komité. Formålet var å utarbeide et alternativt forslag basert på prinsippet om frivillig voldgift.[222] Organisasjonene ba den 8. mai Odelstinget om å utsette behandlingen av proposisjonen, og en enstemmig sosialkomité fulgte oppfordringen.[223] Saken ble utsatt til desember. Da skulle den forsterkede sosialkomiteen tre sammen igjen og legge fram sin innstilling. I mellomtiden arbeidet LO og N.A.F. med sin innstilling.

Felleskomiteen til de to organisasjonene besto av tre representanter fra hver organisasjon, samt advokat Harald Nørregaard som fungerte som formann. Nørregaard hadde vært formann i Advokatforeningen, og var en kjent advokat med eget firma i Kristiania.[224] Komiteen la fram et eget forslag som bygget på regjeringens proposisjon, men med forslag til endringer der organisasjonene mente det var nødvendig.

Det var særlig forslaget om tvungen voldgift organisasjonene protesterte mot. LO mente at forslaget fratok dem streikeretten, mens N.A.F. først og fremst var opptatt av at en voldgiftsordning kunne ødelegge den frie lønnsdannelsen og etablere en «statsregulering av arbeidsløn».[225] Men LO og N.A.F. var heller ikke fornøyde med sammensettingen av Arbeidsretten. Venstreregjeringen hadde foreslått at bare to av de fire medlemmene av Arbeidsretten, ved siden av formannen, skulle oppnevnes etter innstilling fra organisasjonene. Dette mente regjeringen ville gi «en mere upartisk sammensætning» og man ville unngå at formannen ble stående alene mellom «de stridende klasser». LO og N.A.F. protesterte. De innstilte dommerne måtte ha «praktisk innsikt» og nøye kjennskap til forholdet mellom partene, hevdet organisasjonene, som mente det var et mindre problem at dommerne til en viss grad følte seg som «representanter for sine standsfæller inden domsstolen», enn at det skulle gis anledning til mistanke om at «regjeringenes sociale anskuelse eller andre uberettigede hensyn» fikk spille inn.

Et annet punkt gjaldt ivaretakelse av prinsippene som gjaldt forhandlingssystemet, slik det var utviklet mellom partene. Fælleskomiteen ville forsikre seg om at alle saker som skulle bringes inn for Arbeidsretten først hadde vært forsøkt løst gjennom forhandlinger. Dette var et viktig prinsipp, og det kunne hindre at en rekke saker havnet i Arbeidsretten unødvendig. Organisasjonene mente at loven derfor burde kreve at man hadde forsøkt å løse tvisten gjennom forhandlinger før Arbeidsretten behandlet saken.[226]

Ole O. Lian, formann i LO i perioden 1906–1925.
Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Kanskje noe uventet var LO og N.A.F. nå også kritiske til at mekling ble gjort obligatorisk. Dette kunne svekke forhandlingsviljen, mente organisasjonene, da partene ville kunne ønske å posisjonere seg i påvente av mekling. Meklingsinstitusjonen kunne også bli overbelastet dersom alle småkonflikter skulle inn til mekling. Derfor gikk LO og N.A.F. inn for at mekling bare skulle være obligatorisk når arbeidsstans truet med å utsette betydelige samfunnsinteresser for fare, enten på grunn av virksomhetens art eller arbeidsstansens omfang.[227]

Samlet sett var det en betydelig kritikk partene rettet mot regjeringens forslag til arbeidstvistlov. Fagbevegelsen demonstrerte samtidig hvordan den kunne mobilisere. Det var ikke gitt at organisasjonene skulle skape en felles front mot regjeringen. Interessene var ulike, men målet var det samme. Ingen av organisasjonene ønsket tvungen voldgift. Hovedorganisasjonene hadde gjennom tiår bygget et nært samarbeid og tillitsforhold gjennom en samordnet opptreden, samt gjennom å bygge felles institusjoner for konfliktløsning. Dette hadde gitt arbeidsfred under tariffperiodene, samordnede og nasjonale krav og avtaler som ga like konkurranseforhold innenfor de enkelte bransjene, og det hadde gitt hovedorganisasjonene betydelig makt over medlemsorganisasjonene. Dette ga mulighet til å undertrykke opposisjon mot fellesløsninger. Ikke minst gjaldt dette kontrollen over den framvoksende radikalismen og syndikalismen

innen fagbevegelsen. Både LO og N.A.F. så at muligheten til å føre arbeidskamp i form av streik og lockout var en forutsetning for å opprettholde sterke hovedorganisasjoner. De fryktet ikke lenger oppgjørene seg i mellom, men alle de mindre ukontrollerbare aksjonene som kunne komme dersom organisasjonenes handlefrihet ble for sterkt bundet.

Det var én organisasjon utenfor LO som aktivt fremmet sin sak overfor Stortinget under arbeidet med arbeidstvistloven. Det var Nationalforbundet (Fri arbeideres landsorganisation). Dette var en organisasjon som hadde røtter tilbake til 1906, men som raskt døde hen. I tilknytning til storlockouten i 1911 var det et ønske blant konservative krefter å støtte de uorganiserte arbeiderne som ble omfattet av lockout. Organisasjonen ble derfor gjennopplivet i 1911 og den utbetalte blant annet bidrag innsamlet av borgerlige aviser.[228] Nationalforbundet hevdet å være «upolitisk» og representere «den borgerlige arbeiderstand».[229] Organisasjonen besto på det meste av rundt 5 500 medlemmer som var organisert i geografisk inndelte foreninger.[230] Nationalforbundet opponerte først og fremst mot den rollen LO og N.A.F. var tiltenkt i Arbeidsretten og i voldgiftsrådet. Loven måtte ikke reservere rettigheter til «socialisterne», men gis en form som ga også «de uorganiserte eller andre arbeiderorganisationer» anledning til å øve «berettiget indflydelse», mente Nationalforbundet.[231]

Da innstillingen fra Fælleskomiteen forelå, utarbeidet Justisdepartementet et justert forslag til arbeidstvistlov basert på organisasjonenes forslag. Det ble drøftet i regjeringen og sendt til Sosialkomiteen. I sine kommentarer til Fælleskomiteens innstilling sier Justisdepartementet at det har tatt inn så mye av organisasjonenes forslag som mulig, uten at regjeringen har måttet gå på akkord med sine prinsipper. Forslaget om tvungen voldgift i interessetvister lå likevel fast.[232]

Den forsterkede sosialkomiteen tok fatt på arbeidet med proposisjonen i desember 1913, men var ikke ferdig før helt i slutten av februar 1914. Komiteen ble delt i tre fraksjoner. Representantene fra Arbeiderpartiet og Høyre gikk imot tvungen voldgift. De truet med å foreslå å henlegge hele loven dersom Odelstinget fulgte regjeringen i dette spørsmålet. Et annet mindretall støttet statsråd Castbergs dissens i regjeringen, der han slutter seg til proposisjonen, men ikke forslaget om tvungen voldgift i interessetvister som han foreslo å ta ut.[233] Alle Venstres menn i komiteen støttet proposisjonen med endringene Justisdepartementet hadde foreslått i sitt brev til komiteen.

Sosialkomiteens innstilling til Odelstinget fanget opp endringsforslagene til LO og N.A.F. som regjeringen hadde akseptert. I spørsmålet om hvilke orga-

nisasjoner som skulle ha rett til å innstille dommere til Arbeidsretten, hadde det borgerlige Nationalforbundet presset hardt på. Sosialkomiteen så poenget i å gi organisasjoner og arbeidsgivere utenfor de to hovedorganisasjonene en representasjon, men fant ingen «praktisk løsning» på dette. Komiteen valgte i stedet å utforme bestemmelsen om innstillingsrett mer nøytralt med henvisning til organisasjonenes medlemstall som kvalifiserende for å oppnå innstillingsrett.[234] Dette ga en nøytral formulering i loven, men ville for alle praktiske formål gi LO og N.A.F. enerett til å foreslå dommere til Arbeidsretten i overskuelig framtid.

Regjeringen ga delvis etter for organisasjonenes ønske om at bruken av tvungen mekling i interessetvister skulle begrenses. I stedet for tvungen mekling i alle saker, hadde Fælleskomiteen foreslått at meklingsmannen skulle kunne legge ned forbud mot arbeidsstans og kreve mekling dersom en tvist kunne utsette betydelige samfunnsinteresser for fare. Regjeringen aksepterte at mekling ikke skulle være nødvendig i småkonflikter. De ønsket derfor, uten betenkeligheter, å overlate til meklingsmyndigheten å unnta en tvist fra tvungen mekling. Dette kunne imidlertid bare skje i konflikter av «ringe omfang» der «almene interesser» ikke kom i skade.[235] Regjeringen hadde i løpet av vinteren 1913-14 meklet i en rekke konflikter. Statsminister Gunnar Knudsen hadde selv bistått i en konflikt i grafisk industri, mens andre konflikter hadde fått meklingshjelp av personer utpekt av regjeringen. De vellykkede meklingene hadde styrket Knudsens beslutning om at tvungen mekling måtte lovfestes.[236] Sosialkomiteen valgte lovformuleringene fra Fælleskomiteen, men beholdt regjeringens mindre avgrensende formulering, at meklingsmannen skal forby arbeidsstans når «almene interesser» er i fare, ikke bare dersom «betydelige samfunnsinteresser» kan stå i fare.

I spørsmålet om tvungen voldgift fastholdt derimot Venstre sitt standpunkt. Venstrerepresentantene i Sosialkomiteen mente forslaget om tvungen voldgift ikke var et anslag mot streikeretten, slik fagbevegelsen hevdet. De så på bruken av voldgift som et siste middel til fredelig løsning av arbeidskonflikter som ble så store eller problematiske at «samfundsopinionen allikevel vil kræve statsmagtens indskriden til sikring av selve samfundts bestaaen eller til beskyttelse for betydelige samfundsinteresser.»[237] Partiet satt med statsmakten og ville bruke den.

I Sosialkomiteen utgjorde venstrerepresentantene et flertall på seks mot fem for tvungen voldgift i interessetvister. Det var imidlertid en betydelig skepsis også innen Venstre. Arbeiderpartirepresentantene på Stortinget loddet målbevisst stemningen hos skeptiske venstremenn, og forsøkte å lokke dem til å gå i mot tvungen voldgift.[238]

Intermesso – generalstreik og krigsutbrudd

Da den forsterkede Sosialkomiteen hadde lagt fram sin innstilling i slutten av februar 1914, innkalte LO til ekstraordinær kongress for å ta stilling til hva organisasjonen skulle gjøre, ettersom Stortinget fortsatt så ut til å ville vedta tvungen voldgift. Kongressen ble avholdt i Kristiania den 23. til 25. mars.

«Denne kongress har git os det vigtigste opdrag av alle kongresser som vi hittil har avholdt her i landet», avsluttet Ole. O. Lian, formannen i LO[239] Det var da besluttet at Landsorganisasjonen skulle gå til generalstreik, en «almindelig arbeidsstans over hele landet».[240] Kongressen hadde vært delt i spørsmålet. Et mindretall mente at organisasjonen ikke ville klare å stoppe en lov ved å streike. Det kunne bli «ødelæggende og lammende» for fagorganisasjonen i lang tid framover, mente de, og ville heller satse på å vinne politisk makt og endre loven.[241] Flertallet gikk inn for generalstreik, men var ikke enig i målet. Tranmæls radikale fløy ville avvise både voldgift og tvungen mekling, som hemmet organisasjonens handlefrihet: «Der er ingen væsensforskjel mellem tvungen mægling og tvungen voldgift», hevdet Tranmæl.[242] Ledelsen i LO var ikke enig, og mente all erfaring tilsa at «mægling ikke er nogen indkjørsel til tvungen voldgift».[243]

Kongressen vedtok med to tredjedels flertall å gå til generalstreik den dagen sekretariatet bestemte, og offentliggjorde et manifest som var ment å vekke massene: «Det gjælder vore livsinteresser. Derfor kalder kongressen den norske arbeiderklasse frem til en saadan handling».[244]

I Stortinget ble saken liggende utover våren og sommeren. I Stortingets Venstreforening tok Knudsen til orde for at regjeringen måtte stå fast på at voldgiftsbestemmelsen skulle vedtas, men at den av hensyn til den varslede generalstreiken ønsket å utsette behandlingen til over sommeren.[245] Knudsen avviste imidlertid senere at regjeringen følte seg presset av fagforeningene.[246] Kanskje nølte regjeringen også med å bruke pisk på egne stortingsrepresentanter som ikke var like sikre i voldgiftssaken. Lian mente Venstre vaklet. «Jeg har ogsaa meget stor grund til at tro at venstrepartiet ikke er saa sikre i denne sak», hevdet han på LOs kongress.[247] Statsråd Castberg valgte å gå ut av regjeringen i april 1914. Han begrunnet dette blant annet med at han ikke kunne støtte innføring av tvungen voldgift. Voldgiften, som Venstre tenkte seg skulle løse uenigheter, skapte i stedet nye.

Den 28. juli 1914 brøt første verdenskrig ut. Stortinget besluttet i midten av august å ikke ta Sosialkomiteens innstilling til arbeidstvistlov til behandling

inneværende år. Da saken kom opp neste vår, forsøkte først Venstre å få til et kompromiss der voldgift bare skulle brukes der det var en «samfundsnødvendighet».[248] Dette ble avvist av LO som igjen mobiliserte til generalstreik da Venstre så ut til å ville vedta tvungen voldgift. Plassoppsigelser ble sendt ut. N.A.F. beklaget at fagbevegelsen ville bruke kampmidler mot staten som først og fremst gikk ut over industri- og håndverksbedrifter, men la til at «centralstyret deler som bekjendt fuldt ut den ærede Landsorganisations standpunkt til forslaget om tvungen voldgift».[249]

På Stortinget så Venstre seg om etter en mulighet for å få saken utsatt. Partiet ønsket ingen voldsom konfrontasjon med arbeiderbevegelsen bare måneder før valget. Forslaget hadde også manglende støtte i Stortinget. Sosialminister Friis Petersen hadde forhandlet med LO og N.A.F. og med Arbeiderpartiet og Høyres stortingsgrupper om en mindre inngripende voldgiftsbestemmelse, men uten hell. Overfor Høyre hadde Petersen strukket seg så langt som å begrense voldgiftsadgangen til samfunnsnødvendige virksomheter, men også dette ble avvist. Samtidig økte presset fra motstanderne av voldgift.[250] I mai snudde regjeringen. I samråd med partiet i Stortinget valgte regjeringen å tilråde at voldgiftsbestemmelsen ble tatt ut av loven. Statsministeren begrunnet dette med at verdenskrigen hadde skapt vanskeligheter, og at kommunikasjoner og samfunnsorganer ville lide under en eventuell generalstreik.[251] Stortingskomiteen kunne dermed legge fram en enstemmig innstilling uten kapittelet om tvungen voldgift.[252]

En arbeidstvistlov uten tvungen voldgift

Arbeidstvistloven ble vedtatt 6. august 1915. Med den nye loven om arbeidstvister fikk Norge, som et av de første landene i verden, en kollektivrettslig arbeidsdomstol. Arbeidstvistloven etablerte ordninger for å løse tvister. Disse bygget på løsninger som tidligere hadde vært avtalt mellom LO og N.A.F. Ordningene ble ved lovfestingen dermed også gjeldende for andre organisasjoner som ikke var tilsluttet de to hovedorganisasjonene. I tillegg kom også nye reguleringer inn i lovteksten. Jusprofessor og formann i Arbeidsretten, Kristen Andersen, har senere omtalt dette som «vår kollektive arbeidsretts grunnlov».[253] Han har pekt på at loven ikke var noen juridisk nydannelse, men hadde stor betydning både ved at den ga nye bestemmelser og klargjorde gamle. Det viktigste, mente han, var imidlertid at «loven [førte] til at den kollektive

arbeidsrett, fra å være av ren privatrettslig karakter, i vidt omfang ble et offentligrettslig anliggende.» Loven var dermed en *politisk* nydannelse.

Det hadde tatt nærmere 15 år fra de første lovforslagene ble lagt frem til loven lå på bordet. Arbeidet ble først og fremst drevet fram for å skape arbeidsfred. Industrialiseringen og framveksten av det nye klassesamfunnet skapte bekymring både for nød og sosial uro. Venstre og Arbeiderpartiet var i tillegg opptatt av å stagge den sosiale nøden som var et resultat av arbeidskampene i seg selv. Høyre var bekymret for den sosiale uro som skapte grobunn for nye politiske bevegelser og endog trussel om samfunnsomveltning. Å skape fred i arbeidslivet var et mål alle de politiske partiene delte. Men veien dit var det vanskelig å enes om. Venstre slikket sine sår, men hadde ikke begravet drømmen om tvungen voldgift.[254]

I 1890-årene ønsket fagbevegelsen en beskyttelse i loven for sin virksomhet. Grunnloven manglet en slik dimensjon. De fagorganiserte kunne være utsatt for forfølgelse på arbeidsplassene. Med voksende organisasjoner forsøkte både LO og N.A.F. det første tiåret på 1900-tallet å bruke arbeidskamp for å markere sine standpunkter og smertegrenser når de store nasjonale tariffområdene ble formet gjennom forhandlinger og organisasjonsbygging. Bruken av streik og lockout i store landsdekkende konflikter berørte mange og innbød det offentlige til å gripe inn. Venstre tok til orde for bruk av statsmakten gjennom tvungen voldgift. Voldgiftstanken hvilte på ideen om rettslig rettferdighet, og kunne forene dem som søkte rettferdighet for de svake med dem som ville verne samfunnet mot radikale opprør. LO og N.A.F. så etter hvert at en statlig regulering kunne være ønskelig ut fra andre hensyn. Organisasjonene hadde bygget opp et system med tariffavtaler som også hadde mekanismer for tvisteløsning. Dersom staten gjennom lovgivningen kunne bidra til å styrke legitimiteten til tariffavtalene og forhandlingsordningen, ville organisasjonene også få styrket sin maktposisjon. Fagopposisjonen av 1911 avviste bruk av tariffavtaler som kunne binde streikeretten, og da denne opposisjonen styrket seg innenfor fagbevegelsen, ble en lovregulering av den kollektive arbeidsretten viktig både for ledelsen i Landsorganisasjonen og i Arbeidsgiverforeningen. Arbeidstvistloven etablerte en offentlig rettsinstans for løsning av rettstvister om tariffavtaler, samt en meklingsinstitusjon som påla mekling i interessetvister før arbeidskamp kunne iverksettes. Loven slo fast at det skulle være fredsplikt under gyldighetstiden til en tariffavtale og under meklingen. For organisasjonene var det langt på vei disse bestemmelsene som bidro til å skape arbeidsfred.

– KAPITTEL 4 –

ARBEIDSTVISTLOVENS FORBILDER OG PRINSIPPER

Da lovforarbeidet pågikk på begynnelsen av 1900-tallet var arbeidsrett ikke noen egen fagdisiplin innenfor den norske rettsvitenskapen. Norske jurister hadde i liten grad beskjeftiget seg med arbeidsrettslige problemstillinger. Dette gjaldt særlig tariffrettslige spørsmål. Som en del av Voldgiftskomitéens innstilling skrev advokat Ole Solnørdals en oversikt over tariffavtalenes rettsvirkninger i norsk rett. Dette regnes som den første tariffrettslige fremstillingen i norsk rett.[255] Oversikten bygget både på de opplysninger som LO og N.A.F. hadde fremlagt om norske forhold, men også juridisk teori fra andre land der den juridiske tenkningen på området var kommet mye lenger. Betraktninger om norsk tariffrett kom også frem i det arbeidet Paal Berg gjorde da han utformet et nytt lovforslag i 1912. Det var imidlertid lite skriftlig, juridisk materiale om tariffavtaler og tariffavtalenes rettsstilling han kunne bygge på, og Berg skuet derfor til utlandet.

Mens de rettslige spørsmålene knyttet til tariffavtaler i liten grad var behandlet av norske jurister på begynnelsen av 1900-tallet, var situasjonen en annen i andre europeiske land. Både i Tyskland og Frankrike ble det publisert vitenskapelige arbeider om tariffavtaler som rettslig instrument.[256] De europeiske diskusjonene var kjent her hjemme.[257] Tariffretten var et område som var under rask utvikling i flere land. Da Paal Berg gikk i gang med å arbeide på proposisjonen høsten 1911, hadde han behov for å skaffe seg en oppdatert oversikt over hvordan andre land håndterte konflikter i arbeidslivet. Arbeidskonflikter var blitt en politisk utfordring i alle industrialiserte land, og andre lands erfaringer kunne derfor gi viktige innspill til arbeidet. Berg fikk hjelp til å hente inn informasjon av Utenriksdepartementets utenriksstasjoner i de ulike landene.[258]

Advokat Ole Solnørdal skrev det som regnes som den første tariffrettslige fremstillingen i norsk rett. Kilde: Myres Pressebyraa. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Men det var ikke bare juristene som søkte kunnskap fra utlandet. Både arbeiderne og arbeidsgiverne hadde fått impulser gjennom kontakt med organisasjoner i andre land. Fagforeningene deltok på de skandinaviske arbeiderkongressene, og hadde dermed en anledning til å diskutere problemstillingene med danske og svenske representanter. Kongressene var vel etablerte rundt århundreskiftet. Her ble mange av spørsmålene som var viktig i det norske lovarbeidet drøftet. Skandinavisk samarbeid foregikk også forbundsvist.

LO hentet dessuten inn foredragsholdere som kunne gi innsikt i andre lands reguleringer. Da forbundsstyrene holdt møte i 1899 innledet Nicolai Rygg om «Forlig og voldgift i arbeidstvistigheder», og en del av foredraget handlet om andre lands ordninger. Arbeidsgiverne så også til nabolandene. Den danske arbeidsgiverforeningen som ble etablert i 1896, dannet et forbilde for de norske arbeidsgiverne.[259] Rundt århundreskiftet ble det etablert et samarbeid der norske arbeidsgivere deltok sammen med danske og svenske, selv om det formelle samarbeidet ikke var på plass før i 1907. I 1900 ble det arrangert et nordisk arbeidsgivermøte i København. De danske arbeidsgiverne redegjorde for deres forhistorie, hvilke prinsipper de styrte etter samt Septemberforliget året før. Bare vel tre måneder senere var N.A.F. en realitet.[260]

Selv om blikket var vendt utover, er det vanskelig å fastslå om noen lands ordninger har vært viktigere enn andre for utformingen av det norske lovverket. I forarbeidene pekes det på ulike løsninger i andre land. Den norske arbeidstvistloven ble likevel ingen kopi av et enkelt lands regulering på dette området. Løsningene som ble valgt har i stor grad vært tilpasset norske forhold og den norske praksisen som LO og N.A.F. hadde etablert fra århundreskiftet. Dette har gjort at det norske lovverket skiller seg fra det lovverket som var eller ble vedtatt i andre land.

Arbeidstvistloven 1915 ble delt inn i fem kapittel med til sammen 47 paragrafer. Første kapittel ble betegnet som en innledning. Den inneholdt mange av de viktigste materielle bestemmelsene om tariffavtaler og konsekvensene av brudd på disse tariffavtalene. Her definerte lovgiver først en del sentrale begreper som brukes senere i lovteksten. Dette omfattet rolleinnehaverne i de kollektive arbeidstvistene – «arbeider» og «arbeidsgiver», samt «fagforening» og «arbeidsgiverforening». Dernest ble kampmidlene «arbeidsnedlæggelse (streik)» og «arbeidsstængning (lockout)» definert, samt «arbeidsopsigelse» og til slutt «tariffavtale». I de etterfølgende bestemmelsene ble både tariffavtalens virkninger, organisasjonenes ansvar for sine medlemmer og konsekvenser av ulovlig arbeidsstans regulert.

Kapittel 2 i arbeidstvistloven ble viet Arbeidsrettens sammensetning og prosessuelle regler, mens tredje kapittel regulerte meklingsinstituttet. Straffebestemmelser blant annet for brudd på loven og for «fornærmelig adfærd» mot Arbeidsretten sto i kapittel 4. I kapittel 5 var det reguleringer av økonomisk karakter, hvem som skulle dekke partenes saksomkostninger og fastsetting av lønninger og honorarer til medlemmer av Arbeidsretten og meklerne.

Loven gjaldt for arbeidere – et begrep som i hovedsak utelukket offentlige ansatte.[261] En «arbeider» var en som arbeidet for privat arbeidsgiver og for stat og kommune, i den grad de arbeidet på akkord eller med en oppsigelsesfrist på 14 dager eller kortere. I praksis dreide dette seg typisk om arbeidere ved jernbaner og veianlegg. Dette var arbeidere som ble ansett å ha en såpass løs tilknytning til det offentlige at det ville være unaturlig ikke å la dem gå inn under arbeidstvistloven. Offentlige tjenestemenn, samt arbeidere med lenger oppsigelsesfrist enn 14 dager, falt utenfor lovens virkeområde. Arbeidstvistloven vokste frem fra et praktisk behov for å regulere de opprivende arbeidskonfliktene, og var i liten grad bygget på teoretiske forestillinger om hvordan dette samfunnsområdet burde reguleres. Loven kan på mange måter sies å være et

knippe praktiske løsninger som skulle skape større arbeidsfred. Ole O. Lian fra LO og Kristofer Myhre fra N.A.F. fulgte lovarbeidet gjennom mange år. De bidro med kunnskap om hvordan arbeidersiden og arbeidsgiversiden så på problemene, og hvordan organisasjonene i praksis hadde håndtert spørsmål knyttet til tariffavtalene og konfliktene i arbeidslivet. De visste hva som fungerte, og hva som ikke ville bli tatt godt imot av medlemmene i de to organisasjonene. Men selv om arbeidstvistloven kom til gjennom en praktisk tilnærming, var det juridiske håndverket av godt merke. Både i Voldgiftskomiteen og i Justisdepartementets senere arbeid med loven, hadde dyktige og sosialt interesserte jurister hånd om arbeidet. I arbeidet ble det også hentet inn omfattende kunnskap om hvordan konflikter i arbeidslivet ble løst i andre industrialiserte land (se kapittel 7).

Rettstvister og interessetvister – et grunnleggende skille

Det går et grunnleggende skille i arbeidstvistloven mellom rettstvister og interessetvister. Disse begrepene ble ikke brukt i selve lovteksten i 1915, men betegnelsene er hyppig brukt i forarbeidene.[262] I § 6 defineres de to ulike tvisteformene. Den ene er «tvist mellem en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tarifavtales gyldighet, forstaaelse eller bestaaen eller om krav, som grunder sig paa en tarifavtale». Dette er rettstvistene. Den andre typen tvister er tvist mellom de samme partene, men «om ordningen av arbeids- eller lønningsvilkaar eller andre arbeidsforhold, som ikke omfattes av en tarifavtale». Dette er interessetvistene. Til sammen var disse to bestemmelsene ment å dekke alle kollektive arbeidstvister. Noen tredje kategori fantes ikke i loven. Arbeidsrettens kompetanse omfattet bare rettstvistene, tvistene om det bestående.

Skillet mellom rettstvister og interessetvister var kjent i utenlandsk teori fra slutten av 1800-tallet. Opprinnelsen er ikke sikker, men begrepene ble brukt i tysk rett i 1875.[263] At tvister skulle behandles ulikt alt etter om de angikk en inngått avtale eller nye krav, var også lagt til grunn i voldgiftsavtalen mellom LO og N.A.F. i 1902. Inspirasjonen til sondringen ble funnet i andre land. I Danmark hadde partene i jernindustien i 1897 berørt dette spørsmålet, og hovedorganisasjonene inngikk året etter en avtale om at tvister om brudd på «bestaaende Overenskomster» skulle avgjøres i et «Fællesudvalg».[264] I Septemberforliket av 1899 ble hovedorganisasjonene enige om å opprette en permanent voldgift for brudd på forliket. Dette ble videreutviklet gjennom Augustudvalget

av 1908. Utvalget, som sprang ut av et meklingsforslag i en arbeidskonflikt i avisene, førte til at danskene fikk regler for mekling og voldgift (også kalt «Normen»). Med dette ble det fastlagt to ulike spor for rettstvister og ett for interessetvister. Rettstvister angående brudd på overenskomstene skulle behandles av Den faste Voldgiftsret (fra 1964 Arbejdsretten), mens fortolkningstvister skulle avgjøres av faglige voldgiftsretter som ble satt ned for hver enkelt sak. Et meklingsinstitutt skulle ta seg av interessetvistene.[265]

I avtalen om voldgift som LO og N.A.F. inngikk i 1902, var det ingen klare definisjoner av de ulike tvistetypene. Det prosessuelle skillet var likevel klart – angikk konflikten en «indgaaet overenskomst» kunne en av partene kreve at en voldgiftsrett ble nedsatt. I andre konflikter måtte partene være enige.[266] I odelstingsproposisjonen fra samme år var derimot ikke skillet mellom rettstvister og interessetvister nevneverdig berørt.[267]

Voldgiftskomiteen foretok en grundig gjennomgang av ulike tvister og trakk opp et hovedskille mellom rettstvister og interessetvister. Innenfor hver av disse to hovedkategoriene var det flere typer av tvister, og skillet hadde betydning for hvilke saker «voldgiftsrådet» skulle behandle og hvilke saker som skulle behandles av ordinære domstoler. Voldgiftskomiteen valgte å systematisere rettstvistene til dels etter hvem som var part i avtalen og til dels etter hva tvisten gjaldt. Når parten på den ene siden var en fagforening, så burde tvisten alltid høre inn under meklings- og voldgiftsrådet. Motsatt dersom tvisten kun gjaldt en enkelt arbeidstaker – da hørte den hjemme i de ordinære domstolene. Dersom tvisten imidlertid gjaldt forståelsen av tariffavtalen, var situasjonen en annen. Da kunne en fagforening bringe saken inn for voldgiftsrådet, selv om den bare gjaldt en enkelt arbeidstaker, «for at hævde fællesoverenskomstens forstaaelse i de tilfælde, da denne har betydning for krav, som flyter av arbeidsavtalerne».

Både Voldgiftskomiteens innstilling og 1915-loven la til grunn at rettstvister skulle avgjøres av den nye institusjonen, men var ulike på om denne regelen skulle være absolutt. Innstillingen åpnet for at partene kunne bli enig om å bringe saken inn for de ordinære domstolene. Slik ble det ikke i loven av 1915. «Disse tvister kan ikke bringes ind for nogen anden domstol», het det i § 7 andre ledd. Arbeidsretten skulle i utgangspunktet ikke behandle individuelle saker. Dersom saken i realiteten gjaldt forståelsen av en tariffavtale, skulle saken gå for Arbeidsretten, selv om den i realiteten kun gjaldt én arbeidstaker. Saken måtte i så fall reises av eller mot foreningen, og kravet måtte bygge på selve tariffavtalen. Andre krav skulle gå for de ordinære domstolene.

Også i saker som hørte inn under de ordinære domstolene, kunne en imidlertid tenke seg at retten var avhengig av å tolke tariffavtalen. Da ville en risikere at de kom til et annet resultat enn det Arbeidsretten gjorde hvis de skulle tolke den samme avtalen. Dette ville skapt en uholdbar situasjon. I forslaget som ble fremlagt i 1912, og i det følgende lovforarbeidet, ble det derfor lagt til grunn at Arbeidsrettens dom har bindende virkning for de ordinære domstolene.[268]

Den konkrete definisjonen av rettstvister og interessetvister som ble vedtatt i 1915, ble for første gang formulert i venstreregjeringens proposisjon fra 1913. Fælleskomiteen mellom N.A.F. og LO så ikke noe behov for å endre på denne, og definisjonen overlevde dermed frem til loven ble vedtatt i 1915. Selve hovedskillet ble imidlertid slått fast av Voldgiftkomiteen og i proposisjonene fra 1912 og januar 1913, og bygget på den praksis partene hadde etablert i sine avtaler etter 1902.[269]

Tariffavtaler – en ny type avtale

Tariffavtalene var en ny type avtale som reiste nye spørsmål. Kunne fagforeninger og arbeidsgiverforeninger være rettssubjekter og slutte avtaler? Dette var et sentralt tema i diskusjonen i England, Frankrike og Tyskland.[270] Spørsmålet voldte imidlertid ikke prinsipielle juridiske problemer i Norge. Mens det i England, Frankrike og Tyskland hadde vært forbud mot koalisjoner og sammenslutninger også i siste halvdel av 1800-tallet, forsvant dette i Norge i hovedsak med opphevelsen av laugsordningene i 1839. De rettsteoretiske diskusjonene som oppsto i de andre landene etter at forbudene om koalisjoner ble opphevet, om sammenslutningenes evne til å inngå avtaler, dukket ikke opp i Norge.[271] Problemstillingen var heller ikke et politisk stridstema i arbeidet med en arbeidstvistlov. Derimot diskuterte man hvilke krav en skulle stille til fagforeninger som skulle omfattes av loven. Skulle loven gjelde alle fagforeninger, eller skulle det stilles krav til størrelse og til den interne organiseringen?

Voldgiftskomiteen mente at enkeltstående foreninger, det vil si foreninger som ikke var tilsluttet noe forbund, måtte ha over 10 medlemmer.[272] Dette kravet ble i senere lovforslag forhøyet til 25 medlemmer. Begrunnelsen var at arbeidsretten og meglingsmannen ikke skulle «overlæsses med altfor bagatelmæssige saker». I tillegg ble det i den vedtatte loven satt krav til at fagforeningene og arbeidsgiverforeningene skulle ha valgte styrer og et formål om «at vareta arbeidernes [arbeidsgivernes] interesser overfor deres arbeidsgivere [arbeidere]».[273]

Den typografiske Forenings fane, laget av teatermaler Jens Wang, etter utkast fra foreningens tidligere formann, Axel Walle. Brodert av fru Christoffersen. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Tariffavtalen var fremdeles en nyskapning da Voldgiftskomitéen gjennomførte sitt arbeid. Den eldste kjente overenskomst ble sluttet mellom Den typografiske Forening i Kristiania og boktrykkerne i 1873. Denne skilte seg fra tidligere inngåtte avtaler, såkalte «kollektiv arbeidsavtale», ved at Den typografiske Forening garanterte at alle medlemmene stilte seg bak avtalen, og dermed var bundet av den. Tidligere avtaler kunne være sluttet av, eller på vegne av, flere arbeidere, men de ble ikke ansett som juridisk bindende for de arbeidere som for eksempel hadde stemt imot innholdet. Fra midten av 1870-tallet ble tariffavtalene derimot ansett som bindende for medlemmene. Denne utviklingen medførte at fagforeningene framsto og ble anerkjent som egne rettssubjekter.

En avtale eller tariffavtale kunne ha ulike betegnelser. Voldgiftskomiteen brukte i sin innstilling begrepet «fællesoverenskomster», og beskrev dette som en overenskomst mellom en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiverforening eller en eller flere enkelte arbeidsgivere på den andre siden.[274] Solnørdal skrev i sin betenkning at «fællesoverenskomster» var en annen rettslig konstruksjon enn de individuelle avtalene som var inngått kollektivt, men som formelt var sluttet med den enkelte arbeider. Disse avtalene kunne sies opp på dagen. Partene fikk et behov for at avtalene skulle ha en viss varighet – for å forhindre at motparten neste dag tok tilbake det som var avtalt, og at partene på nytt ble kastet ut i en konflikt. «Der maate findes en form for særskilte avtaler, som sikret begge parter, at der i en viss tid skulle herske uforanderlighed i de arbeidsleiekontrakterne fastsatte vilkaar… Denne ordning har man i de saakaldte tariffer eller fællesoverenskomster.» Overenskomstene forhindret ikke at en enkelt arbeider som var misfornøyd med betingelsene kunne komme seg fri ved å si opp den individuelle avtale og finne seg arbeid et annet sted. Hvilken lønn arbeidet på den aktuelle bedriften skulle ha lå imidlertid fast.[275]

Voldgiftskomiteen ga ingen uttrykkelig definisjon av begrepet «fællesoverenskomst» og fastsatte heller ikke formkrav eller krav til hva den måtte eller kunne inneholde.[276] I utkastet til § 4, som handler om hvem som blir bundet av en overenskomst, så sies det imidlertid at overenskomster mellom en fagforening og en arbeidsgiverforening eller en eller flere arbeidsgivere, hvor det stilles opp regler for lønn og andre arbeidsvilkår vil være bindende for medlemmene. På denne måten ble begrepet «fællesoverenskomst» gitt et innhold. Et innhold som ligger nært opp til det som ble vedtatt i den endelige loven.[277]

Da Paal Berg gikk i gang med å utforme et nytt lovutkast i 1911, valgte han å ta i bruk begrepet «tarifavtale», og gi en enkel definisjon. I odelstingsproposisjonen fra 1912 var definisjonen lagt inn i utkastets § 1 der andre av lovens begreper var definert. I proposisjonen heter det at «[nogen] videnskabelig uttømmende eller helt korrekt definition av tarifavalen har man ikke ment at gi. Man har kun villet peke paa dens hovedeiendommelighet.» Det ville dermed bli opp til Arbeidsretten å trekke opp grensene for hva som skulle være en tariffavtale.

Tariffavtalen binder medlemmene

Tariffavtalen regulerte lønns- og arbeidsvilkår gjennom å sette normer som skulle gjelde for individuelle arbeidsforhold. Skulle denne normgivende funksjonen ha noen virkning, kunne man ikke helt uten videre fravike disse normene. Dette var en del av partenes forståelse når de inngikk tariffavtaler. I arbeidstvistloven fra 1915 ble det derfor slått fast at en bestemmelse i en arbeidsavtale som strider mot tariffavtalen som begge parter er bundet av, er «ugyldig».[278] Denne bestemmelsen ble introdusert, om enn med et noe annet innhold, av Voldgiftskomitéen.[279]

Solnørdal hadde i sin oversikt over gjeldende rett gitt uttrykk for at en slik ufravikelighet var en forutsetning for «fællesoverenskomstene». Skulle tariffavtalene ha noe virkning måtte bestemmelsene i tariffavtalen gå foran de individuelle arbeidsavtalene. Ellers ville jo arbeidsgiver, påpekte Solnørdal, «kunne benytte hvilken som helst konjunkturændring eller andre ændringer i arbeidsforholdene» til å inngå arbeidsavtale «paa betingelser, som var ugunstigere for arbeiderne end de i fællesoverenskomsten tillatte».[280] Voldgiftskomiteen mente at de deler av arbeidsavtalen, som strider mot tariffavtalen, «skal betragets som ikke tilværende». Disse delene av arbeidskontrakten skulle med andre ord ikke ha noen betydning. Dette ble begrunnet med at det er slik det er tilsiktet fra partenes side. Komiteen så også til utlandet, der det fantes lignende bestemmelser.[281] At avtalene ikke kunne fravikes av arbeidsgiverne og arbeidstakerne, var en nydanning i norsk rett. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene fikk myndighet til å binde sine medlemmer til å etterleve de vilkår organisasjonene var blitt enige om. På den måten prøvde man å forhindre at enkeltmedlemmer skulle undergrave «fredstraktatene» som ble inngått mellom organisasjonene. Men hvem var bundet av en tariffavtale?

At medlemmer av en fagforening blir bundet av en tariffavtale når de melder seg inn, tok Voldgiftskomiteen for gitt. «[Det] er givet» at de som trer inn i en forening, blir bundet av «enhver ved intrædelsen vedtagen fællesoverenskomst» dersom avtalen er ment å binde medlemmene.[282] Dette hadde også blitt lagt til grunn av organisasjonene. Da de første landsomfattende overenskomstene hadde blitt inngått i 1907, og en dermed gikk over fra bedriftsvise avtaler til avtaler som omfattet alle medlemmene av De Mekaniske Verksteders Landsforening, ble ikke de kontraktsmessige konsekvensene av dette drøftet. Partene tok det for gitt at medlemmene ble bundet.[283] Voldgiftskomiteen foreslo likevel en bestemmelse som uttrykkelig sa at medlemmene av foreningen ble bundet av avtaler inngått av organisasjonene. Dette ble senere sløyfet i lovforslaget fra 1912. Departementet mente at dette var unødvendig. Spørsmålet om hvem som var bundet av en tariffavtale måtte løses ved å tolke avtalen. Selve prinsippet om at medlemmene kunne være bundet, lå imidlertid fast.

Et annet spørsmål var hvorvidt fagforeningsmedlemmer kunne fri seg fra forpliktelsene i en tariffavtale ved å melde seg ut av fagforeningen. Dette var særlig aktuelt når det gjaldt fredsplikten. Muligheten var til stede for at arbeiderne kunne melde seg ut av foreningen for å få anledning til å streike. Voldgiftskomiteen tok i sitt lovforslag inn en bestemmelse om at medlemmer som meldte seg ut av en forening fortsatt skulle være bundet av avtalen. Hvor lenge dette gjaldt sies det ikke noe om. Komiteen mente riktignok at dette kunne «synes tvilsomt». Dette må ses i sammenheng med at Solnørdal i sin gjennomgang av gjeldende rett konkluderte med at de som melder seg ut «blir fri i enhver henseende». Komiteen anså det likevel for passende, samt i tråd med andre lands regler på området, at arbeideren etter utmeldelse fortsatt var bundet av tariffavtalen til avtaleperioden utløp.[284] Også dette forslaget fra Voldgiftskomitéen ble i sin hovedsak videreført og vedtatt i den endelige loven.[285]

Når tariffavtalen var gyldig bandt den partene og partenes medlemmer. Hva skulle skje når tariffavtalen løp ut? Voldgiftskomiteen tok opp spørsmålet og foreslo å regulere tariffavtalens ettervirkning – at avtalen skulle gjelde også etter sitt utløp. Komiteen la til grunn at det i de fleste tilfeller ville være «praktisk» at bestemmelser «vedblir at gjælde» inntil det kommer nye bestemmelser som trer istedenfor de gamle.[286] Komiteen mente det ikke var hensiktsmessig at det i en slik mellomperiode ikke gjaldt noen regler mellom partene. Med andre ord at det kun var de individuelle arbeidsavtalene som regulerte forholdet mellom partene. De foreslo derfor at overenskomsten skulle «vedbli at gjælde».

Dette prinsippet gjenfinnes også i arbeidstvistloven 1915. I § 6 nr. 3 står det at [saalænge] arbeidsstans er ulovlig, skal de arbeids- og lønningsvilkaar, slik som gjaldt ved tvistens utbrud, staa ved magt, hvis ikke partene enes om noget andet».

Fredsplikt og arbeidsstans

Helt siden LO og N.A.F. i 1902 inngikk den første avtalen om megling og bruk av voldgift i arbeidstvister, var det fastsatt en fredsplikt under meklingen, samt i tvister som ble bragt inn for voldgift. Tvister om forståelsen av en tariffavtale, det vil si rettstvister, var underlagt tvungen voldgift når en av partene krevde dette. Fredsplikten bygget på avtaleprinsippet, at avtalen skulle holdes så lenge den var gyldig, og at det ikke skulle være mulig å legge press på den annen part for å få tariffavtalen omstøtt. Streik og lockout, eller trussel om dette, ville være et utilbørlig press. Men hvor skulle grensene gå for hva som var arbeidsstans og hva som ikke var det? Skillet var viktig. Gikk en av partene over denne grensen i en rettstvist, så var fredsplikten brutt, og den ansvarlige kunne da bli erstatningspliktig.

I arbeidstvistloven som ble vedtatt i 1915 ble både arbeidsnedleggelse (streik) fra arbeidernes side og arbeidsstengning (lockout) fra arbeidsgivernes side definert som arbeidsstans. Den kunne være hel eller delvis.

Voldgiftskomiteen hadde ikke gått dypt inn i spørsmålet om arbeidsstans. Den nøyde seg med å konstatere at dette kunne avgjøres i det konkrete tilfellet: «[D]e sociale foreteelser, det her gjælder, har i sig selv ingen bestemte grænser, og lovgivgningen vil være nødt til at søke det avgjørende i, hvad en forstandig dommer vil opfatte som formaalet med vedkommende optræden. Der vil altid opstaa grænse-tilfælde, hvorom meningerne kan være delte, og komitéen finder det derfor rettest ikke her at gjøre forsøk paa at gi nogen veiledning om, hvorledes grænsespørsmaalene skal løses.»[287]

Da loven ble vedtatt ble lovens uttrykk «arbeidsnedlæggelse» (streik) og «arbeidsstængning» (lockout) avgrenset gjennom det formål aksjonen hadde. Arbeidstvistloven definerte streik som en arbeidsstans som arbeidere i «fællesskap eller i forstaaelse med hverandre iverksætter for at tvinge frem en løsning av en tvist mellem en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening».[288] En tilsvarende definisjon ble gitt av lockout. Heller enn å definere arbeidsstansen sa lovgiver at arbeidsstansen må ha et bestemt formål, nemlig «å tvinge frem

en løsning av en tvist» mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.[289] Definisjonen la i praksis opp til at Arbeidsretten ville få arbeidet med å klargjøre hva som lå innenfor og hva som falt utenfor begrepet «arbeidsstans». Under behandlingen av lovforslaget i 1912 gjentok Sosialkomiteen i Stortinget Voldgiftskomiteens standpunkt: streik og lockout «har ikke skarpe og klare grænser». Sosialkomiteen mente at det i visse tilfeller ville bli nødvendig å stole på at institusjonene som skulle håndheve loven ville finne den «retfærdige og kyndige løsning».[290]

Solnørdal og Myrvang fra Arbeiderdemokratene tok i Voldgiftskomiteen til orde for å forby sympatiaksjoner.[291] Kun arbeidskamp mellom parter «hvis interesser der direkte staar kamp om» skulle etter deres mening være lovlig. De mente at slike aksjoner var et angrep på den frie konkurransen, og ikke kunne la seg forsvares. Her møtte de imidlertid motbør fra resten av komiteen. Myhre fra N.A.F. og Einarsen mente at et slikt forbud ville gå for langt og ikke kunne begrunnes i et hensyn om å forhindre arbeidstvister. En kunne derfor like gjerne innføre tvungen voldgift og dermed helt forby streik og lockout. Også Lian var imot, selv om han fant forslaget «meget tiltalende».[292] Han mente at partenes handlingsfrihet ikke burde begrenses mer enn nødvendig, og at det var vanskelig å forutse konsekvensene. Begge parter var imot, men Myhre argumenterte sterkere mot en slik begrensning enn Lian. Sympatilockouter var et viktig virkemiddel for arbeidsgiverne der tariffavtalene ble inngått på den enkelte bedrift. Arbeidsgiverne kunne dermed gjøre felles front mot arbeidstakerne, fremfor å måtte gi etter for kravene én etter én. Sympatiaksjoner ble dermed ikke foreslått regulert av Voldgiftskomiteen, og problemstillingen ble heller ikke tatt opp på nytt av proposisjonene som ble laget på vei mot 1915-loven.

Strid om sanksjoner

Skulle brudd på en tariffavtale innebære et erstatningsansvar? Voldgiftskomiteen la til grunn at ordinære sivilrettslige regler burde følges. Da spørsmålet ble drøftet av departementet i proposisjonen fra 1912, ble det imidlertid pekt på at alminnelige kontraktrettslige regler om adgang til å heve en kontrakt og erstatning for brudd, var lite relevant når det gjaldt brudd på vilkår i tariffavtalene. Å avslutte kontrakten gjennom å heve den har liten effekt når partene uansett må leve med hverandre videre, og det er heller ikke gitt at den andre part vil ha lidd noe økonomisk tap. Departementet mente derfor at domstolen

burde ha adgang til å knytte økonomiske følger til ethvert rettsbrudd – uten hensyn til om bruddet hadde medført noe tap. Her la departementet seg på den samme løsningen som danskene hadde gjort i sin voldgiftslov av 1910. Både skadens størrelse og den utviste skyld, samt forholdene på den skadelidtes side, kunne vektlegges.[293]

Et annet spørsmål var hvem som skulle ha ansvar for brudd som ble begått av medlemmene. Burde ansvaret begrenses til det enkelte medlem eller hadde foreningen noe ansvar for det medlemmene gjorde? Dersom forenigen visste om tariffbruddet, mente departementet i lovutkastet i 1912 at det måtte være deres «ubetingede plikt at tvinge vedkommende medlem til tariflydighet». Forsømte man denne plikten, burde foreningen selv stå til ansvar. Et forslag til en slik bestemmelse ble også tatt inn i lovutkastet.[294]

Skulle tariffbrudd ikke bare kunne føre til et økonomisk ansvar, men også straff? I praksis dreide dette spørsmålet seg om brudd på fredsplikten ved ulovlig arbeidsstans. Dersom bruddene kunne sanksjoneres med straff, ville dette skjerpe følgene av tariffbrudd. I Voldgiftskomiteens innstilling tok komiteformannen til orde for at loven krevde et sett av tvangsmidler. Disse inkluderte både dagsmulkt og utstøtelse av medlemmene som hadde stanset arbeidet. Her ble imidlertid Solnørdal stående alene. Resten av komiteen mente at dette var unødvendig. Etter deres mening var bøtestraff tilstrekkelig, og da mer for å markere for allmenheten det lovstridige med å bryte lovens bestemmelser. «I et samfund», skriver komiteen, «hvor lovgivningsmagten hviler paa en bred folkelig basis og hvor befolkningen har naadd et høiere trin av oplysning og civilisation, kan man nemlig som regel gjøre regning paa *lovlydighet* hos samfundets medlemmer».[295]

Bøtene skulle kunne ilegges både de som «iverksætter eller deltager» i en arbeidsstans, samt styremedlemmer i organisasjoner «som medvirker til eller understøtter» en straffbar arbeidsstans. En forening ville medvirke eller understøtte en arbeidsstans dersom den bidro med «forstærkning» eller utbetaling av midler, eller der den «ikke efter evne har søkt at hindre en saadan arbeidsnedlæggelse eller arbeidsavstængning».[296] Både aktive handlinger, som agitasjon eller økonomisk støtte, samt passive handlinger, som å la være å forhindre en arbeidsstans, skulle etter komiteens oppfatning kunne straffes. I lovforslaget fra 1912 var imidlertid siste del av denne bestemmelsen utelatt, uten begrunnelse. Forslaget kom aldri inn igjen. Det var kun den aktive medvirkningen som ble straffesanksjonert i arbeidstvistloven av 1915. Denne var til gjengjeld

detaljregulert. Dersom medlemmer av styret hadde vært med på å beslutte å iverksette, fortsette eller godkjenne arbeidsstans, kunne disse ilegges bøter. Det samme gjaldt dersom de hadde oppfordret til arbeidsstans, samlet inn eller utbetalt midler slik at arbeidsstansen kunne fortsette.

At bøter skulle kunne ilegges både foreningene og medlemmene, ble ført videre både i lovforslaget i 1912 og i Stangs andre proposisjon fra 1913. Departementet mente riktignok at det kunne være vanskelig å inndrive bøter fra den enkelte arbeider, men signaleffekten som en straffebestemmelse ville ha ble her avgjørende. Da venstreregjeringen la fram sitt lovforslag samme år, hadde departementet endret standpunkt. Arbeiderne skulle ikke lenger kunne straffes med bøter. Begrunnelsen var dels at slike straffebestemmelser ville være vanskelig å håndheve, og dels at det var fagforeningens styre som hadde hovedansvaret for en streik, ikke arbeiderne. Streiket arbeiderne tross oppfordring fra fagforeningen om å gjenoppta arbeidet, ville det neppe være hensiktsmessig å straffeforfølge disse arbeiderne. For arbeidsgiverne var imidlertid situasjonen en annen, mente departementet. En arbeidsgiver som ikke bøyde seg for arbeidsgiverforeningens påbud om å unnlate å iverksette en lockout, kunne i større grad enn arbeiderne tenkes å holde en konflikt gående, og dermed bidra til at konflikten ble til en samfunnsfare.[297]

Da Venstreregjeringens lovforslag ble behandlet i Fælleskomiteen for LO og N.A.F. var arbeidstaker- og arbeidsgiversiden uenige i spørsmålet om hvorvidt arbeiderne skulle kunne straffes. Arbeidsgiverne hadde mest til overs for tidligere forslag, mens LO gikk inn for at det ikke skulle være noen bøtestraff. Alternativt gikk LO inn for Venstreregjeringens forslag.

Også i den forsterkede Socialkomité var man uenige om hvorvidt man skulle gi bøter til arbeiderne. Komiteen delte seg i tre. Flertallet gikk inn for at arbeiderne ikke skulle ilegges bøter. «Seieren» for arbeiderne var imidlertid kortvarig. I Odelstinget var stemningen en annen, og flertallet gikk her inn for å inkludere arbeidere på lik linje med arbeidsgivere. Lagtinget kom riktignok til motsatt resultat, men ved annen gangs behandling i Odelstinget var flertallet det samme. Da saken på nytt kom opp for Lagtinget, bøyet Venstre av, og statsråd Abrahamsen ba Lagtingets medlemmer godkjenne Odelstingets beslutning for at saken ikke skulle hindre at loven ble vedtatt. Han kunne ikke se at saken var viktig nok. I lovteksten som ble vedtatt fant man derfor bestemmelser om bøter for både arbeidere og arbeidsgivere som igangsatte ulovlig arbeidsstans. Bøtene kunne være på mellom 5 og 20 000 kroner.[298]

Et annet spørsmål var hvem som skulle ilegge bøter for ulovlig arbeidsnedleggelse. Den opprinnelige tanken var at Arbeidsretten skulle stå for dette. Fælleskomiteen mente imidlertid at dette ikke var en god idé. Komiteen fryktet at det kunne ta lang tid å få behandlet slike saker, og den uttrykte også bekymring for at en slik funksjon kunne gjøre Arbeidsretten upopulær.[299] Flertallet i den forsterkede Socialkomiteen i Stortinget sa seg her enig med partene. Stortingsrepresentant Johannes Bergersen (A) argumenterte for at det ville være «om at gjøre» for Arbeidsretten å «kunne opnaa størst mulig tillid hos parterne», og at hvis Arbeidsretten skulle kunne ilegge mulkt ville det kunne undergrave denne tilliten.[300] I loven ble det derfor fastsatt at påtale skulle reises av det offentlige og sak føres for de ordinære domstolene. En fagforening, en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening som var blitt skadelidende kunne, i tillegg til departementet, begjære påtale.[301]

I første og siste instans

Setet for den nye domstolen skulle være «rikets hovedstad».[302] Her var det ingen diskusjon. Saksbehandlingen ble lagt opp etter samme hovedprinsipper som for ordinære domstoler. Forhandlingene skulle være muntlige og offentlige.[303] Retten skulle kunne innhente forklaringer fra parter, sakkyndige og andre. På et viktig punkt var det imidlertid en forskjell: Arbeidsretten skulle dømme i første og siste instans. Det skulle ikke være mulig å anke en avgjørelse fra Arbeidsretten. Bare en kjennelse *om* en sak skulle behandles for Arbeidsretten eller avvises, kunne påankes. Dette skulle i så fall gjøres til Høyesterett.[304] I lovforslaget fra 1912 pekte departementet på at Arbeidsretten skulle være felles for hele landet. Hensynet til en enhetlig rettstilstand krevde derfor ikke en appellinstans. Retten skulle også være «saavidt fyldig sammensat» at det var sterke garantier for sikre og selvstendige rettsavgjørelser. En ankeinstans var overflødig. Departementet la også vekt på at det var viktig med en hurtig avgjørelse i denne type saker.[305]

Disse prosessuelle spørsmålene skapte lite debatt. Det som derimot skapte større diskusjoner var antallet dommere og hvem som skulle innstille disse. Arbeidsretten skulle bestå av en formann og fire andre medlemmer. Formannen og medlemmene av retten, med varamedlemmer, skulle oppnevnes av Kongen for tre år av gangen. Bortsett fra formannen, skulle de fire medlemmene oppnevnes etter innstilling fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.

Hvilke organisasjoner som skulle innstille dommere til Arbeidsretten ble fastsatt i en paragraf om innstillingsretten.[306]

Både Voldgiftskomitéen og lovforslaget fra 1912 la til grunn at det var LO og N.A.F. som skulle få foreslå de fire «legdommerne». Dette spørsmålet var ikke inngående drøftet i Voldgiftskomiteen, men standpunktet i 1912 var at dette var naturlig, da LO og N.A.F. var de mest representative organisasjonene.[307] Både Voldgiftskomiteen og departementet foreslo likevel en sikkerhetsventil. I de tilfeller der organisasjonene ikke lenger representerte en «overveiende del» av arbeidere eller arbeidsgivere kunne Kongen overføre innstillingsretten til noen andre.[308]

Det faktum at LO og N.A.F. skulle få en lovfestet innstillingsrett møtte motstand innad i Justisdepartementet. Det kunne komme nye store organisasjoner til senere, innvendte departementet. Lovteknisk hadde det nok vært bedre å følge Justisdepartementets innvending. Paal Berg tok imidlertid andre hensyn enn de rent juridiske. Han mente at det kunne bidra til at organisasjonene støttet loven, at de fikk eksklusiv rett til å innstille dommere.[309] LO hadde på dette tidspunkt fremdeles begrenset oppslutning med i overkant av 60 000 medlemmer. Nationalforbundet, som på det meste hadde rundt 5 000 medlemmer, motsatte seg at LO skulle stilles i noen særstilling i loven. Forbundet pekte på at mange bedrifter ikke var tilsluttet N.A.F. og at LO kun organiserte 23 prosent av landets arbeidere.[310] Nationalforbundet foreslo derfor at partene i den enkelte sak skulle innstille to medlemmer hver i tillegg til den faste formannen.

Problemet med en slik løsning var at den ikke støttet opp om formålene med Arbeidsretten. Det var viktig å få kontinuitet i behandlingen av saker, noe som kunne være vanskelig dersom retten hadde ny sammensetning fra sak til sak. Det var også et mål at dommere oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene ikke skulle opptre som partsrepresentanter. At dommerne ble oppnevnt for hver sak, kunne gjøre partstilknytningen større. Socialkomiteen i Stortinget så ikke noe praktisk måte å gjennomføre Nationalforbundets forslag på, og ville derfor ikke følge opp dette.[311] Under behandlingen i 1912 foreslo et flertall i komiteen at det skulle innføres et forhåndstall, slik at dersom andre organisasjoner vokste, ville de få rett til å velge faste medlemmer eller varamedlemmer alt etter hvor mange medlemmer de fikk.[312]

Nationalforbundets fortsatte sine innsigelser, og i 1914 var det en korrespondanse mellom Sosialkomiteen og Nationalforbundet rundt denne saken.

Nationalforbundet krevde at også de ikke-sosialistiske, radikale, konservative og upolitiske sammensluttete arbeidere måtte være representert i Arbeidsretten, og så for seg at dette kunne skje gjennom valg blant alle landets arbeidstakere. Komiteen la imidlertid ikke vekt på dette, men satte de grenser som også i dag gjelder for innstillingsretten: minst 100 arbeidsgivere med til sammen minst 10 000 arbeidere for arbeidsgiversiden og 10 000 arbeidere for fagforeningssiden.[313] Dermed hadde LO og N.A.F. i realiteten full kontroll over hvem som skulle innstilles som dommere. Nationalforbundet ble aldri stort nok til å oppfylle disse kravene, og det skulle gå over 60 år før andre organisasjoner på arbeidstakersiden i privat sektor var blitt store nok til å kunne fremsette reelle krav på å få innstille dommere til Arbeidsretten.

– ANDRE DEL –

ARBEIDSRETTEN OG STRIDEN RUNDT TVUNGEN VOLDGIFT

1915–1935

– KAPITTEL 5 –

ARBEIDSRETTEN TRER I FUNKSJON

I desember 1915 ble den 45 år gamle ufaglærte arbeideren Oskar Waldemar Thorvaldsen midlertidig satt til å støpe former for hånd ved G.W. Linnekogel og Søns støperi på Skøyen. Fagarbeiderne, formerne, ved støperiet mente dette var arbeid som var forbeholdt dem, og at det brøt med den gjeldende tariffavtalen å sette en ufaglært til disse arbeidsoppgavene. De krevde derfor at støperiet skulle sette den ufaglærte Thorvaldsen til annet arbeid. Dette nektet imidlertid arbeidsgiveren.

Like etterpå sa den første av formerne opp sitt arbeid. Arbeiderne hadde ingen oppsigelsesfrist, og formeren kunne derfor forlate arbeidsplassen samme dag. I dagene etter sluttet den ene fagarbeideren etter den andre. Den 19. januar 1916 sto støperiet til Linnekogel helt uten formere. Verkstedsforeningen mente at formerne i realiteten hadde gått til streik, og ba om et møte med Norsk Formerforbund for å se om de kunne finne en løsning. Møtet var imidlertid resultatløst, og i etterkant påla Verkstedsforeningen andre arbeidsgivere å ikke ansette de formerne som hadde sagt opp jobben hos Linnekogel og Søn. Arbeiderne skulle boikottes. Verkstedsforeningen saksøkte deretter Norsk Formerforbund og arbeiderene for iverksetting av tariffstridig arbeidskamp. Denne konflikten skulle bli den første saken som den nyetablerte Arbeidsretten fikk på sitt bord. Den 4. februar 1916 avga domstolen sin første dom.

Selv om partene siden begynnelsen av 1900-tallet hadde vært enige om at rettstvister skulle avgjøres rettslig og ikke gjennom kamp, var det ikke gitt at Arbeidsretten ville bli en suksess. Dette ville avhenge av hvordan retten kom til å opptre i sakene som ble brakt inn for retten. Så lenge rettstvister ble behandlet i voldgift på grunnlag av avtaler mellom partene, hadde partene selv kontroll med hvem som skulle være voldgiftsdommer. Men avgjørelser i en

domstol med en juridisk fagdommer oppnevnt av departementet, og fire dommere oppnevnt etter forslag fra partene, ville naturlig nok avhenge av hvordan den juridiske dommeren opptrådte. Dersom partene ikke fikk tillit til Arbeidsrettens avgjørelser, kunne en risikere at de unnlot å bringe saker inn for domstolen, og, i verste fall, at partene unnlot å følge de dommene som ble avsagt av Arbeidsretten.

Om domstolen var en nyvinning, var også det rettslige landskapet upløyd mark. Praksisen med å inngå tariffavtaler hadde ikke vært i bruk på mange tiår. Da Ragnar Knoph, professor i rettsvitenskap ved Universitetet i Oslo, i forbindelse med Arbeidsrettens tiårsjubileum skrev i Aftenposten, påpekte han at tariffavtalen i 1916 rettslig sett var ufullstendig behandlet: «intet lands lovgivning hadde endu tat spørsmaalene op, retspraksis av betydning forelaa ikke, og heller ikke den retsvidenskabelige behandling av de møtende problemer var den gang særlig rik på veiledning.»[1] I norsk sammenheng var dette kanskje riktig, men i andre land var disiplinen arbeidsrett allerede etablert, og det var utgitt mange rettsvitenskapelige verker om tariffavtaleretten. I Norge var det imidlertid nå opp til Arbeidsretten å tolke arbeidstvistloven og tariffavtalene, og om nødvendig avgi prejudikater, dommer som ville skape rettsregler som bandt også senere avgjørelser.

Arbeidsrettens første virkeår ble et nybrottsarbeid. Det skulle ikke gjøre det lettere at årene som fulgte var preget av krig, økonomisk krise og drømmer om revolusjon.

Arbeidsrettens dommere blir oppnevnt

Da arbeidstvistloven var vedtatt, satte Justisdepartementet i gang arbeidet med å oppnevne dommere. Departementet utlyste stillingen som Arbeidsrettens formann. Det var i bevilgningen lagt til grunn at stillingen skulle besettes av en av Høyesteretts assessorer, og høyesterettsjustitiarius Karenus Thinn ba Justisdepartementet om at assessorene måtte bli gjort kjent med at stillingen var utlyst.[2] Det var to søkere til stillingen, Paal Berg og Marius C. Backer. Begge var godt kvalifiserte for stillingen. Backer hadde vært assessor i Høyesterett siden 1910.[3] Den 25. november 1915 besluttet regjeringen at Paal Berg skulle bli den første formannen i Arbeidsretten.[4]

Det var flere årsaker til at nettopp Paal Berg ble valgt. Han hadde vært en sentral figur i det lovforberedende arbeidet som var gjort. Han kjente de juridiske problemstillingene godt, samt hvilket syn partene hadde i ulike saker.

Kristen Andersen, som var dommer i Arbeidsretten fra 1946[5], beskrev Berg som en mann som «i tillegg til sine faglige kvalifikasjoner, hadde et saklig og fordomsfritt syn på samfundsøkonomiske og sosialpolitiske problemer, og som dermed kunne formodes i minst mulig grad å ha noe utfordrende ved seg.»[6] Berg var også, som biografen Per Hem påpeker, en radikal venstremann med interesse for arbeidslivspolitikk og sosialpolitikk. Dette var viktig for venstreregjeringen, som hadde en tendens til å oppnevne venstremenn til viktige verv.[7] Paal Bergs største fortrinn var trolig at han var kjent av partene og akseptabel både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

PAAL BERG

Paal Berg (1873–1968) var den første – og trolig den mest kjente – formannen i Arbeidsretten. Han var politiker, høyesterettsjustitiarius og kjent som en av frontfigurene i motstandskampen under den andre verdenskrig.

Paal Berg bidro vesentlig til oppbyggingen av den statlige reguleringen av arbeids- og næringslivet. Som sosialminister (1919–1920) fikk han for eksempel avgjørende betydning for innføringen av åttetimersdagen.

Berg var Arbeidsrettens formann fra 1. januar 1916, og satt som leder helt fram til august 1948. Berg hadde i perioden før Arbeidsretten ble opprettet, vært formann for frivillige voldgiftsretter i arbeidstvister. Han var også en sentral figur i det lovforberedende arbeidet.

Paal Bergs største fortrinn var trolig at han var kjent av partene og hadde tillit både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Han er senere beskrevet som «den sentrale handlingsideolog» for den rettslige regulering av forholdet mellom arbeid og kapital. Denne reguleringen ga han et rettsvitenskapelig grunnlag i sitt verk *Arbeidsrett*, som utkom i 1930. I perioden 1929–1946 var Paal Berg Høyesterettsjustitiarius.

Høyesterett valgte å bli i Oslo under den tyske okkupasjonen, men da den sivile forvaltningen ble direkte underlagt Reichskommisar Terboven i desember 1940, valgte høyesterettsdommerne å legge ned sine embeter. 6. januar 1941 nedla Paal Berg også sitt verv som formann i Arbeidsretten.

Mot slutten av krigen ble Paal Berg leder av Hjemmefronten. Etter krigen fungerte han som riksmeklingsmann, fra 1946 til 1948.

Kilde: Lødrup, Peter. (2009). Paal Berg. I Norsk biografisk leksikon

Paal Berg satt som formann av Arbeidsretten fram til 1919. Da ble han tilbudt posten som sosialminister etter Lars Abrahamsen, som slet med sykdom. Venstre hadde i stortingsvalget 1918 tapt flertallet, og Gunnar Knudsen ledet nå en mindretallsregjering som søkte støtte fra sak til sak. Statsrådsposten ga Berg et bredt sosialpolitisk felt å spille på, langt ut over det arbeidsrettslige. Men den parlamentariske situasjonen ga ingen langvarig seilas. Da Paal Berg gikk av sammen med regjeringen i juni 1920, kunne han ta æren for å ha innført loven som ga åttetimersdag i Norge, men mange slag var tapt, og saker lå ennå uforrettet.

Paal Berg søkte permisjon fra Arbeidsretten da han ble statsråd. Hans tidligere konkurrent til stillingen, Marius C. Backer, overtok da som formann. Da regjeringen gikk av sommeren 1920, gikk ikke Berg umiddelbart tilbake til Arbeidsretten, men ledet forhandlinger om nye handelsavtaler med vinlandene Frankrike, Spania og Portugal. Men fra oktober 1921 var han igjen på plass i Arbeidsretten. I 1924 ble Berg igjen statsråd, og byrettsdommer Jakob Aars trådte inn som formann. Han satt frem til 1926 da Berg igjen overtok. I motsetning til det som ble vanlig, ble ikke Aars utnevnt for tre år, men inntil videre. Tanken var at Berg skulle tre inn igjen da han gikk av som statsråd.

Samtidig med oppnevnelsen av Arbeidsrettens formann i 1915, ble også de andre dommerne oppnevnt. Hvem som skulle innstilles fra partene var avgjort internt i organisasjonene. N.A.F. innstilte brukseier K. Myhre og Christian Vig som faste dommere. Myhre hadde sittet i N.A.F.s sentralstyre helt fra 1905, og hadde vært organisasjonens talsmann og utreder under arbeidet med arbeidstvistloven. Arbeidstvistloven krevde imidlertid at dommerne ikke var medlem av en fagforenings eller arbeidsgiverforenings styre, eller fast ansatt i en slik organisasjon. Myhre gikk derfor ut av sentralstyret samme år han tok plass i Arbeidsretten. Christian Vig var direktør fra Kristiansand og formann for De norske Papirfabrikkers forening.[8] Han ble sittende i Arbeidsretten i to år. Da tok Fritjof Heyerdahl over. Også han var ingeniør og industrileder, og hadde vært viseformann i Polyteknisk Forening.[9]

I LO vedtok representantskapet den 16. november 1915 å innstille stortingsrepresentantene Johannes Bergersen og Anders Buen fra Arbeiderpartiet, samt bestyrer Sverre Iversen og sekretær Andreas Juell.[10] Begge de to sistnevnte var fra Kristiania, og hadde vært knyttet til LO. Regjeringen valgte menn fra organisasjonene, ikke stortingspolitikken, og utnevnte Iversen og Juell. Iversen hadde vært medlem av bystyret og formannskapet i hovedstaden i en årrekke,

T.v.: Marius C. Backer var formann for Arbeidsretten under Paal Bergs første permisjon (1919–1921). NTB. Scanpix. T.h.: Jakob Aars var formann for Arbeidsretten under Paal Bergs andre permisjon (1924–1926). Her malt av Halvdan F. Strøm i 1914. Fra Oslo Museum.

og ble i 1915 leder av arbeidskontoret i Kristiania. Han var utdannet murer og hadde fungert som forretningsfører for Norsk Murerforbund, samt vært sekretær og nestformann i LO fram til 1915, da han fikk stillingen ved Arbeidskontoret.[11] Iversen satt som dommer i Arbeidsretten fram til 1927.

Andreas Juell var opprinnelig høvleriarbeider og ble i 1911 valgt som første formann i Norsk Sag-, Tomt- og Høvleriarbeiderforbund. Han var medlem av LOs sekretariat fra 1913 til 1916. Juell hadde en rekke verv innenfor fagorganisasjonen og forbrukersamvirket, og ble i 1919 leder for Norges Kooperative Landsforening.[12] Juell dømte i Arbeidsretten fram til 1922.

Både Iversen og Juell var organisasjonsbyggere og moderate fagforeningsmenn. I skvis mellom den radikale opposisjonen og de mer parlamentarisk orienterte i Landsorganisasjonen opplevde Iversen at han ofte havnet på «den gylne middelvei» mellom fløyene.[13] Det var dermed menn med solid organisasjonsforankring Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonene hadde innstilt til dommere i den nye arbeidsretten. Begge de to første varamennene innstilt fra LO, Ludvig Enge og Gunnar Ousland, var drevne arbeiderpartipolitikere og nært knyttet til Landsorganisasjonens formann, Ole O. Lian.[14]

En prejudikatskapende rettsinstans

Paal Berg startet sitt arbeid som arbeidsrettens formann med å prøve å legge noen føringer for hvordan retten skulle håndtere sakene. Dette var for det første å sikre at avgjørelsene skulle være retningsgivende også for senere tvister. For det andre ville han sikre at de øvrige dommerne ikke opptrådte som partsrepresentanter, men som dommere.

I en samtale Berg senere hadde med Kristen Andersen fortalte han at han hadde startet arbeidet som formann med å drøfte med de andre medlemmene visse hovedprinsipper som han mente retten måtte legge til grunn. Resten av dommerkollegiet hadde ikke dommererfaring. Berg så sannsynligvis at partsperspektivet ikke bare var viktig for domstolens legitimitet blant partene, men også kunne by på en utfordring. En risiko kunne være at disse dommerne ville ha en tilbøyelighet til å falle ned på hver sin side i domsavsigelsene.

Berg ønsket dessuten at Arbeidsretten skulle håndtere sakene på en måte som gjorde at partene fikk mer generelle eller prinsipielle normer å holde seg til. Dette innebar at dommere som utgjorde et mindretall i en sak, i en etterfølgende sak knyttet til samme problemstilling, måtte bøye seg for det som hadde vært flertallets mening i den første saken. Arbeidsretten ville på denne måten bli en prejudikatskapende instans. For å støtte opp under dette mente han at det var viktig at alle dommene ble samlet og publisert på lik linje med dommene fra Høyesterett. Da ville partene lettere kunne se om det tvistespørsmål de sto overfor hadde vært avgjort tidligere. Han var også opptatt av at domspremissene, altså begrunnelsen for det resultatet som retten kom til, ikke skulle fremstå som en prosedyre mellom to parter – flertallet og mindretallet, men som en drøfting av de rettslige problemene som var forelagt retten.[15]

Sverre Iversen, som var oppnevnt etter innstilling av LO, ga ifølge Kristen Andersen senere uttrykk for at han hadde stor sans for Bergs tanker rundt domstolens virke. På denne måten kunne retten bidra til en vidtspennende, konsekvent oppbygget og realistisk forankret rettspraksis innenfor den kollektive arbeidsretten.[16]

Opprettelsen av Arbeidsretten førte umiddelbart til at partene forlot de etablerte voldgiftsløsningene i rettstvister til fordel for denne permanente domstolen. I 1916, etter at Arbeidsretten var innstiftet, var kun én av LOs saker avgjort med voldgift.[17] Dette må ses på som et uttrykk for tillit til domstolen. Da arbeidstvistloven ble drøftet innad i LO, landet også sekretariatet på å støtte loven. Rent praktisk så de mange fordeler med en permanent domstol sammenlignet med voldgiftsrettene.[18]

Voldgiftsrettene hadde etter LOs oppfatning ofte fått en noe tilfeldig sammensetning. Sekretariatet ga uttrykk for at det var vanskelig å bli enige med arbeidsgiverne om hvem som skulle være oppmann i voldgiftsrettene. De hadde foreslått opptil 15 ulike oppmenn, uten at noen av dem hadde vært akseptable for arbeidsgiverne. «Grunden hertil», mente sekretariatet, «har man ikke faat besked paa, men det ligger nær at anta, at det har været en sterkt medvirkende aarsak, at de foreslaaede tidligere har avsagt domme, som har gaat arbeidsgiverne imot.»[19] Klarte ikke partene å bli enige om en oppmann, ble utnevnelsen overlatt til en magistrat eller departement. Dermed kunne en få en oppmann som var advokat eller byrettsassessor, og som ikke hadde kunnskap om arbeidsrettsområdet. Sekretariatet mente at disse hadde dårlig forutsetning for å dømme i slike saker som kunne være «meget vanskelige og indviklede, og som ikke er av almindelig juridisk karakter».[20] LO mente derfor at arbeidsretten sannsynligvis ville bli mer kompetent til å dømme i denne type saker, enn det flere av voldgiftsrettene hadde vært.

LO så også en annen fordel med å etablere en offentlig domstol. Utgiftene til domstolen ble nå flyttet fra organisasjonene til staten.[21] Sekretariatet var imidlertid bekymret for at arbeidsgiverne ville komme til å bringe inn flere tvister for avgjørelse enn det de tidligere hadde gjort, men lente seg på lovens regulering av virkeområde og at det først skulle forhandles.[22]

I løpet av 1916 ble det pådømt åtte saker i Arbeidsretten. Antall saker steg imidlertid raskt. Året etter ble 31 saker tatt opp til doms. Sju saker ble liggende til året etter. Allerede fra starten fikk Arbeidsretten rollen som den sentrale domstol for tarifftvister. Alle de åtte sakene som retten behandlet i 1918 gjaldt tolkninger av bestemmelser i tariffavtalene. Arbeidsretten hadde dermed overtatt voldgiftsrettenes plass.

Rettsforhandlingene og rettens daglige virke

Forhandlingene i Arbeidsretten hadde helt fra starten en noe annen form enn i de ordinære domstolene. Vitnene måtte ikke avgi ed. De hadde dessuten anledning til å sitte i rettssalen under hele forhandlingen, og kunne bidra underveis med kommentarer. «Det kommuniseres til enhver tid mellem sakførerne og deres partner og vidner», heter det i Arbeidsgiverforeningens interne notat fra 1933.[23] For Paal Berg og de andre dommerne var arbeidet i Arbeidsretten en bisyssel som ble utført i tillegg til deres ordinære arbeid. I 1916 ble

det bevilget 2400 kroner til lønn for rettens formann. I tillegg hadde Berg en gasje fra Høyesterett på 7200 kroner året.[24] Arbeidsretten ble som regel satt på ettermiddagene, etter at Berg hadde unnagjort arbeidet i Høyesterett.

Fra starten var det en forutsetning at Arbeidsretten skulle holde til i lagmannsrettens lokaler i Kristiania, og at sakene skulle føres der, eller i rettslokalene som var knyttet til fengslene når de hadde ledig kapasitet.[25] Flere saker ble imidlertid ført andre steder i landet. I en av rettssakene som ble gjennomført det første året ble første rettsmøte holdt i Mjøndalen i Nedre Eiker. Dette var en omfattende sak som krevde 16 møtedager for Arbeidsretten. Det vanlige var imidlertid at en sak tok tre møtedager. Det første møtet gikk med til muntlige forhandlinger, herunder vitneførsel og prosedyre. I det andre rettsmøtet drøftet rettens medlemmer saken, mens det tredje møtet ble gjennomført etter at rettens formann hadde laget et utkast til dom. Der ble utkastet gjennomgått og dom avsagt.[26] Berg ansatte på eget initiativ en sekretær som kunne stå for «rettsskriverforretningerne» i Arbeidsretten. Det tok imidlertid tid før den formelle stillingshjemmelen kom på plass. En fast sekretærstilling ble ikke opprettet før i juni 1917.[27]

Arbeidstvistloven fikk også konsekvenser for de ansatte i organisasjonene. Arbeidsbyrden økte. Forbundene hadde brukt private jurister i tvister som oppsto om fortolkning av overenskomstene. Med opprettelse av Arbeidsretten ble behovet for juridisk assistanse større. Forbundenes utgifter til juridisk bistand økte så sterkt at LO besluttet å fastsette en egen juridisk konsulent. Valget falt på Trygve Lie og han startet arbeidet sitt i oktober 1922, 26 år gammel. Måneden etter førte han sin første sak for Arbeidsretten. I løpet av sine 11 år i stillingen hadde han i gjennomsnitt hatt 100 saker hvert år, og hovedvekten av disse kom inn under arbeidstvistloven.[28]

I retten møtte han ofte Arbeidsgiverforeningens høyesterettsadvokat Ragnvald Verdich Johansen. Han var født i 1880 og dermed noe eldre enn Lie. Arbeidsgiverforeningen hadde vært tidligere ute med å styrke den juridiske kompetansen. Under første verdenskrig økte administrasjonsapparatet i fagsammenslutningene på arbeidsgiversiden sterkt, og flere jurister kom inn for å styrke forhandlingsdelegasjonene. I 1918 overtok Lars Rasmussen som direktør for N.A.F. Han var opptatt av at administrasjonen måtte gjenspeile foreningens arbeidsoppgaver, og opprettet året etter en egen juridisk avdeling under ledelse av Johansen. Johansen ble i Arbeidsgiverforeningen frem til sin død i 1942, og opparbeidet seg dermed en betydelig kompetanse på området.[29]

Som formann i Arbeidsretten hadde Paal Berg valgt å stille seg i skuddlinjen mellom arbeid og kapital. Selv så han positivt på sosial utvikling og at «nye lag av folket [kunne] skyte fram i lyset».[30] Som akademisk utdannet embetsmann så han sin misjon i å bygge bro mellom de stridende klassene. Arbeidsretten var et godt instrument, men oppgaven ble ikke enkel.

Arbeidsrettens første sak

Verken Norsk Formerforbund eller Verkstedsforeningen fikk fullt gjennomslag for sitt syn i Arbeidsretten da tvisten ved G.W. Linnekogel og Søns støperi på Skøyen ble behandlet som Arbeidsrettens første sak. Saken dreide seg om uenighet om forståelsen av tariffavtalen, og påfølgende arbeidskamp og streik. Senere fulgte mange andre dommer med samme tema. Streik hadde helt siden slutten av 1800-tallet vært et hyppig brukt kampmiddel, både lokalt og på den enkelte arbeidsplassen. Da de landsomfattende tariffavtalene ble tatt i bruk på begynnelsen av 1900-tallet, kunne streik også bryte ut ved reforhandling av avtalene. Selv om det var de store streikene som fikk oppmerksomhet i offentligheten, og som hadde vekket politikernes interesse for å regulere arbeidstvister i en lov, var det kanskje de mindre konfliktene som ble opplevd som det største problemet blant arbeidsgiverne. Noen tvister kunne oppstå uten særlig forvarsel, og var ikke sjelden rettet inn mot saker arbeidsgiverne så på som en del av deres styringsrett. Arbeidsgiverne hadde i kraft av bedriftseier rett til å ensidig fastsette bestemmelser som var bindende for arbeiderne.[31] Arbeiderne på sin side svarte ofte med oppsigelser, individuelt eller kollektivt. Med arbeidstvistloven og Arbeidsretten ble det etablert institusjoner for å håndtere slike tvister.

Arbeidsrettens første sak illustrer dette. Det var støperiets beslutning om at en ufaglært skulle støpe for hånd som utløste tvisten. Arbeiderne protesterte, men retten fant ikke støtte for at tariffavtalen krevde at håndforming utelukkende skulle utføres av faglærte. Retten ga derfor ikke Formerforbundet medhold i dette. De to dommerne innstilt fra arbeidstakersiden tok imidlertid dissens. Iversen og Juell støttet Formerforbundet, uten at dette fikk noen betydning for sakens utfall. Fagarbeiderne hadde sagt opp sine stillinger, og det neste spørsmålet var om dette var en aksjon som var i strid med fredsplikten i tariffavtalen og med arbeidstvistloven.

Retten påpekte at det var arbeidernes individuelle rett å si opp sitt arbeid. Så lenge de faktisk mente å slutte, kunne de gjøre dette, også i forståelse med

hverandre. Retten fant ikke tilstrekkelig bevis for at arbeiderne hos Linnekogel hadde sluttet i den hensikt å tvinge frem en løsning på tvisten, og mente følgelig at arbeiderne ikke hadde brutt tariffavtalen, samt at Formerforbundet ikke kunne lastes. Her var det dommerne fra Arbeidsgiverforeningen, Myhre og Knud Dahl, som tok dissens. De så en felles opptreden i arbeidernes oppsigelse, og mente arbeiderne hadde til hensikt å sette gjennom et tariffkrav de ikke hadde lov til.

Siden arbeidstakerne ikke hadde brutt tariffavtalen, fant Arbeidsretten at arbeidsgivernes boikottaksjon som hindret arbeiderne i å få arbeid andre steder, var ulovlig. Her understreket Arbeidsretten de nye rettsprinsippene som var innført ved arbeidstvistloven, og som skulle erstatte den tidligere praksisen, der makt ofte ble møtt med motmakt: «Om den ene part har grepet til et ulovlig kampmiddel, gir ikke det uten videre den anden part ret til som motforanstaltning at gripe til lignende kampmidler.»[32] Retten slo fast at Verkstedforeningen var pliktig til å tilbakekalle boikottsirkulæret øyeblikkelig.

Paal Berg, som satt som nøytral dommer mellom de to fløyene av partsinnstilte dommere, viste i denne første dommen en utpreget sans for balansegang. Han kunne gi arbeidsgiverne rett i det ene spørsmålet og arbeiderne i det andre. Da det kom til spørsmålet om arbeiderne skulle ha erstatning for å ha vært utsatt for ulovlig arbeidskamp, viste retten til at det hadde vært dissens og uenighet i retten om hva hensikten var med oppsigelsene, og at den derfor ikke fant grunn til å pålegge arbeidsgiverne et erstatningsansvar. Den første dommen i Arbeidsretten var uten tvil egnet til å skape tillit og støtte til institusjonen i begge leire.

– KAPITTEL 6 –

RADIKALISERING OG RETTSPRAKSIS

Den radikaliseringen av fagbevegelsen som startet i 1911, med danningen av Fagopposisjonen, fortsatte i årene under første verdenskrig. Opposisjonen erobret makten både i Arbeiderpartiet og i fagbevegelsen. I perioden fra 1918 til 1923 ble den norske arbeiderbevegelsen blant de mest radikale i Europa, og langt mer ytterliggående enn arbeiderbevegelsen i både Danmark og Sverige.[33] Fagopposisjonen var motstandere av tariffavtaler, og urolighetene på arbeidsplassene tiltok. Denne radikaliseringen fikk betydning for hvilke saker og hvilke juridiske problemstillinger Arbeidsretten ble stilt overfor de første årene.

Fagopposisjon og revolusjon

Våren 1917 satte voldsomme streiker og mytteri tsarveldet ut av spill i det krigsherjede Russland. I november samme år tok kommunistene makten. Revolusjonen vakte hos mange nytt liv i drømmen om et arbeiderstyre i Europa. Denne drømmen bar også mange i fagbevegelsen og Arbeiderpartiet i Norge. LOs ledelse måtte slåss for at kløften mellom reformister og revolusjonære ikke skulle vokse og splitte fagbevegelsen. På LOs ekstraordinære kongress i oktober 1917 fremmet Fagopposisjonen forslag om at skriftlige tariffavtaler skulle avvikles og at nye kampmidler skulle tas i bruk:

> Ulykken med den gamle fagbevægelse er at den gjennem bindende avtaler har solgt arbeidernes organisationsmæssige selvbestemmelsesret for aaremaal ad gangen.[34]

Fagopposisjonen ville at skriftlige avtaler skulle erstattes av «anerkjendte arbeidsvilkaar», og streiker skulle kunne utvides «til faglige generalkampe og sympatistreiker», samtidig som «obstruksjon og sabotage» skulle tas i bruk.[35] Landsorganisasjonens ledelse mente det var av underordnet betydning hvorvidt tariffavtalene var skriftlige eller bare «anerkjendte». Det viktige var avtalenes innhold. Obstruksjon og sabotasje ville kun skade fagorganisasjonen, mente ledelsen, som ville føre «den aapne solidariske kamp» gjennom streik og boikott alene.[36]

Fagopposisjonen var påvirket av syndikalistiske ideer, og arbeidet for å svekke LO og den sentrale ledelsen av fagbevegelsen. I stedet ville opposisjonen styrke avdelingene der «hvert enkelt medlem har anledning til at gjøre sig gjældende». Fagopposisjonen mente at dette ville vekke interessen for klassekamp nedenfra, slik at «den sociale omdannelsen eller revolution, kan gjennemføres med held».[37]

Den radikale opposisjonen gjorde seg fra 1915 i økende grad gjeldende både i fagbevegelsen og i Arbeiderpartiet. Den nære kontakten mellom Landsorganisasjonen og partiet gjorde begge organisasjoner til en arena for faglig politikk og kamp for en sosial revolusjon. Martin Tranmæl hadde vært medlem av Arbeiderpartiets sentralstyre helt siden 1906. I 1915 fikk han følge av flere meningsfeller, og på landsmøtet i 1918 tok den radikale fløyen kontrollen over partiet. De moderate tapte kampen om partiet, og Ole O. Lian, LOs formann, sa også fra seg gjenvalget til partiledelsen. Den nye ledelsen besto av Kyrre Grepp, som ble partiformann, juristen Emil Stang, viseformann, og Martin Tranmæl, som ble valgt til partisekretær.[38]

Fagopposisjonen vant terreng også innenfor fagbevegelsen. I 1918 besatte Fagopposisjonens menn viktige posisjoner i to store forbund. Formannen i opposisjonen, Elias Volan, ble valgt til ny formann i Norsk Arbeidsmandsforbund. I Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund ble Halvard Olsen valgt til sekretær. Olsen var jernarbeider, også han fra Trondheim, og hadde vært Fagopposisjonens første formann.

Selv om både Arbeidsmandsforbundet og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund fulgte Fagopposisjonenes standpunkt, og vedtok erklæringer om å avvikle de bindende tariffavtalene, fikk det liten betydning i praksis. Ingen av forbundene hadde råd til å føre hyppige streiker på egenhånd. Det var LO som satt på pengesekken, og som dermed kunne samordne tariffpolitikken.[39] LO-lederen Ole. O. Lian forsøkte å balansere de ulike politiske kreftene innad i Landsorganisasjonen og mellom LO og Arbeiderpartiet. Da den radikale fløyen

I 1918 tok den radikale fløyen styringen i Arbeiderpartiet og Kyrre Grepp ble partiformann. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

vant fram på LO-kongressen i 1920, og fikk flertall i det nye sekretariatet, ble Lian fortsatt sittende som formann. Lian kjempet imot opprettelsen av såkalte arbeiderråd og at samorganisasjoner skulle ta over fagforbundenes plass som enheter i LO. Han fikk i stedet støtte for et forslag om å organisere fagforbundene etter et bransjeprinsipp i såkalte industriforbund. Dette ble vedtatt på LO-kongressen i 1923.[40]

Fagopposisjonens overtakelse av makten fikk ingen direkte virkning på Arbeidsretten. LO hadde allerede innstilt organisasjonens dommere. Indirekte fikk imidlertid radikalisering betydning for de sakene som arbeidsgiverne stevnet inn for retten. Ikke minst gjaldt dette påstander om ulovlig eller tariffstridig arbeidskamp. For arbeiderne var bruk av oppsigelse et middel til å føre arbeidskamp. Men for en arbeider kunne det også være en vei ut av et arbeidsforhold som ikke var tilfredsstillende. Det var vanlig å skifte jobb ofte, og mange arbeidskontrakter ga mulighet til å si opp en stilling på kort varsel. For Arbeidsretten besto oppgaven i mange saker å skille mellom det som var individuelle oppsigelser og det som var kollektive oppsigelser i den hensikt å framtvinge nye arbeidsvilkår. Retten måtte avgjøre hva som var

lovlige oppsigelser og hva som var brudd på fredsplikten, og dermed tariffstridig arbeidskamp.

Et eksempel på dette finnes i en dom fra 16. februar 1917. Den kollektive oppsigelsen til «svender og piker» ved bokbinder Iversens verksted ble kjent ugyldig av Arbeidsretten, og Norsk Bokbinderforbund ble dømt for å ha handlet uriktig da det ikke etterkom Arbeidsgiverforeningens henstilling om å bidra til å få stoppet oppsigelsene.[41]

Dommen var enstemmig. Også Iversen og Juell, som var innstilt av LO, stilte seg bak dommen, til tross for at Norsk Bokbinderforbund var tilknyttet Landsorganisasjonen. I en rettssak noen dager senere, vant arbeidstakerne gjennom med sitt syn, dette etter at arbeidsgiver hadde fremmet påstander om at oppsigelser var ment som en aksjon.[42] Heller ikke her var det dissens. Dette viser at de innstilte dommerne kunne innta en prinsipiell holdning og godta partsuavhengige tolkninger. I løpet av 1917 behandlet Arbeidsretten 12 saker som dreide seg om brudd på fredsplikten. Det var dissens i halvparten av sakene.[43] En rask gjennomgang av registeret over dommer viser at det i perioden 1918 til 1926 var dissens i rundt 25 prosent av sakene som dreide seg om ulovlig arbeidskamp.

Andre dommer kunne derimot være grunnet på større samfunnsspørsmål. Johan Castberg hadde i valgkampen i 1912 lovet arbeiderne åtte timers arbeidsdag. Reduksjonen lot vente på seg, og først i 1914 ble arbeidstiden nedsatt til ti timer. En gruppe var imidlertid unntatt – papirarbeiderne. Dette førte til uroligheter i bedriftene, og fagforeningen prøvde å inngå lokale avtaler om redusert arbeidstid. En slik avtale ble inngått ved Greåker Cellulosefabrikk. I og med at avtalen stred mot den overordnede tariffavtalen, måtte den godkjennes av N.A.F. for å være gyldig. N.A.F. nektet imidlertid dette, og arbeiderne fikk beskjed om å gå tilbake til tolv timers skift. Arbeiderne ga da beskjed om at de ville finne seg annet arbeide, da de syntes tolvtimersskiftene var for harde. I redsel for å miste alle arbeiderne gikk bedriften med på at de kunne jobbe åtte timer. Arbeidsgiverforeningen mente at arbeidernes opptreden både var ulovlig og tariffstridig og tok saken inn for Arbeidsretten. Arbeidsretten la imidlertid til grunn at arbeiderne sannsynligvis var bestemt på å slutte. Flere hadde blant annet skaffet seg legeerklæring der det sto at de ikke burde arbeide tolv timer. At arbeiderne på forhånd hadde drøftet saken med hverandre, og i felles møte gitt beskjed om at de kom til å slutte, var ikke avgjørende. Arbeiderne ble frifunnet.[44] Flere konflikter pågikk rundt omkring på bedriftene. Åtte timers arbeidsdag ble hovedkravet til papirarbeiderne ved tarifforhandlingene i 1917,

noe de også fikk gjennomslag for. Arbeidsgiverne var trolige redde for at bedriftene ville miste arbeidskraft dersom de ikke kom arbeiderne i møte.[45]

Fagopposisjonen ville, der det var mulig, føre streikekamp til kravene var oppnådd, og arbeide for at arbeiderne ikke skulle la seg binde verken av tariffavtaler eller streikeforbud. Opposisjonen anbefalte derfor i 1917 «at arbeiderne indretter sig saledes, at de ved en planmæssig gjennemført sabotage og obstruktion kan gjøre en kjendelse av saavel arbeidsretten som voldgiftsretten virkningsløs».[46] Dette var stikk i strid med fredslinjen Stortinget hadde ønsket å etablere med arbeidstvistloven.

I enkelte av sakene som ble ført i Arbeidsretten kan vi skimte spor av den radikale kampstrategien til Fagopposisjonen. Aksjonene i Folldalen i 1917 er et eksempel. I forbindelse med overgang til ny skiftordning ved Foldals Verk, sa alle gruvearbeiderne opp sin stilling da Foldalens Grubearbeiderforening ikke kom til enighet med ledelsen. Da ledelsen truet med erstatningskrav for ulovlig streik, la arbeiderne ned arbeidet umiddelbart og tiltvang seg utbetaling av tilgodehavende lønn. Gruvearbeiderforeningen rykket inn en annonse i avisen *Arbeidets Ret* på Røros, hvor det ble advart «mot tilgang på arbeidskraft». Dette var en beskjed til andre arbeidere om å boikotte gruveselskapet.

Forbundssekretær Johs. Ødegaard i Norsk Arbeidsmandsforbund reiste til Folldalen for å forhandle med verkets direktør. Da han hørte om annonsen i avisen, ba han Foldalens Grubearbeiderforening tilbakekalle boikottoppfordringen. Dette ble gjort med en enkelt notis, der det sto at «[da] vi er gjort bekjendt med at vor advarsel i bladet av 13de april er ulovlig efter lov om arbeidstvister, tilbakekaldes denne».[47] Bergverkenes Landsforbund ba Norsk Arbeidsmandsforbund bidra til å få tvisten løst, men arbeidet ble ikke gjenopptatt, og arbeiderne og forbundet ble stevnet for Arbeidsretten. Foldalens Grubearbeiderforening ble dømt. Den var pliktig til å hindre medlemmene i å gå til aksjon, og skulle «retlede dem om hvad deres pligt var som fagforeningsmedlemmer».[48] Norsk Arbeidsmandsforbund slapp så vidt unna, fordi arbeidsgiverne ikke innstendig nok hadde krevd at forbundet grep inn.

Konflikten ble imidlertid på nytt tema for Arbeidsretten kort tid etterpå. Et par uker etter at dom var falt første gang den 18. mai, sto Foldals Verk fortsatt uten arbeidere. Bergverkenes Landssammenslutning henvendte seg da til Norsk Arbeidsmandsforbund og krevde en klarere tilbakekalling av boikotten enn den første, som hadde en «fuldstændig virkningsløs form».[49] Norsk Arbeidsmandsforbund var avvisende. Forbundsledelsen ønsket trolig ikke en konfronta-

sjon med Fagopposisjonen, som hadde fått stor innflytelse i forbundet, og som dominerte i Trøndelagsregionen. Norsk Arbeidsmandsforbund avviste overfor arbeidsgiverne at forbundet hadde blokkert Foldals Verk, og da var det heller ingen «blokade at hæve». «At skaffe Foldals Verk arbeidere kan vi ikke paata os», fortsatte forbundet, som mente det ikke kunne straffes for samme blokade som Foldalens Grubearbeiderforbund tidligere ble dømt for.[50] Arbeidsretten var ikke enig. Retten konkluderte med at Norsk Arbeidsmandsforbund hadde brutt tariffavtalen ved ikke å kunngjøre at blokaden var ulovlig og at det derfor var fritt å ta arbeid ved Foldals Verk.[51] Forbundet ble dømt til å rykke inn en kunngjøring både i *Social-Demokraten*, *Ny Tid* og *Arbeidets Ret* om at blokaden var ulovlig og at gruvearbeidere kunne søke arbeid der. Forbundet slapp imidlertid unna arbeidsgivernes krav om erstatning.[52] I denne saken tok dommerne Sverre Iversen og Andreas Juell dissens på spørsmålet om ny kunngjøring, og Chr. Vig og P. Kristensen, de to dommerne som var innstilt av N.A.F., dissenterte i spørsmålet om erstatninger.

Fagopposisjonens linje i arbeidskamper trer fram også i en annen dom i 1917.[53] Sommeren 1917 sluttet arbeidsgiverne og Norsk Arbeidsmandsforbund en avtale som omfattet en del tekstilfabrikker i Kristiania og Brænnes tekstilfabrikk i Trondheim. Arbeiderne i Kristiania hadde sikret ja-flertall for avtalen i avstemningen. I Trondheim hadde arbeiderne gått ut i streik og blokkert bedriften for annen arbeidskraft. De hadde forkastet Riksmeklingsmannens forslag. Forbundsledelsen sendte telegram til avdelingen i Trondheim og påla dem å gå tilbake i arbeid ettersom det nå var inngått avtale. Svaret forbundsledelsen fikk fra formannen i Trondheimsavdelingen var avvisende: «Arbeidet vil ikke bli optatt hos Brænne, før bedre resultat. Blokaden skal fortsættes av samorganisasjonen.»[54] Lokalt forsøkte aksjonistene dermed å fortsette aksjonen. De følte seg ikke bundet etter at arbeiderne hadde stemt ned forslaget.

Norsk Arbeidsmandsforbund og avdelingen i Trondheim ble dømt i Arbeidsretten. Forbundet hadde forsømt seg, og retten mente at de skulle ha grepet sterkere inn mot Trondheimsavdelingens blokadevarsel. Norsk Arbeidsmandsforbunds avdeling i Trondheim ble dømt til å betale erstatning til Brænnes tekstilfabrikk, samt til å betale saksomkostningene.[55] Dommen var enstemmig.[56]

Det lokale opprøret i Trondheim var trolig ledet av Elias Volan, som i 1917 var formannen i Samorganisasjonen i Trondheim. Samorganisasjonen var en sammenslutning av flere fagforeninger innenfor distriktet, og Fagopposisjonen forsøkte å gjøre disse til lokale kamporganisasjoner.[57] Året etter fikk Fagoppo-

Arbeidere ved Foldals verk, 1909, noen år før konflikten rundt ny skiftordning havnet i Arbeidsretten. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

sisjonen kontroll over Norsk Arbeidsmandsforbund, da Volan ble valgt til forbundsformann på landsmøtet i august 1918.[58] Forbundets strategi ble lagt om, og Norsk Arbeidsmandsforbund ønsket ikke lenger å inngå bindende tariffavtaler. Norsk Arbeidsmandsforbund var på dette tidspunktet LOs største forbund, med over 30 000 medlemmer, og bidro sterkt til radikaliseringen av fagbevegelsen. I 1920 var det gått så langt at Norsk Arbeidsgiverforening ga beskjed om at foreningen fant det nytteløst å gjennomføre nye forhandlinger med Arbeidsmandsforbundet.[59]

Partenes syn på domstolen

I LOs beretning for året 1916 er en rekke av dommene avsagt i Arbeidsretten dette året trykket sammen med voldgiftskjennelsene. Dommene ga LOs medlemmer et bilde av deler av aktiviteten til forbundene, og fortalte om tap og seire. Men trykkingen av dommene hadde uten tvil også et pedagogisk sikte. Ved å lese dommene kunne fagforeningsledere og tillitsvalgte lære hvordan arbeidstvistloven ble praktisert: Hva skulle regnes som en tariffavtale og hva

var en lovlig oppsigelse fra arbeidsplassene? På den ekstraordinære kongressen til LO i 1917 fremmet Nils Norheim, som satt i LOs representantskap, et forslag om at LO skulle utgi alle dommene i Arbeidsretten. Han henstilte «til sekretariatet at samle de faldne avgjørelser ved arbeidsretten og ledsaget av bemerkninger oversende disse til samtlige fagforeningsstyrer».[60] Norheims tanke var at sekretariatet skulle kommentere dommene slik at organisasjonene kunne dra lærdom av dem, og at arbeiderne lettere skulle vite hvordan de skulle gå frem. Forslaget fikk imidlertid ikke flertall på Kongressen. Det ble argumentert med at de årlige beretningene allerede refererte dommene, og at Arbeidsretten dessuten hadde fått bevilget penger til selv å gi ut egne avgjørelser.

På den ekstraordinære kongressen i 1917 ble det en opphetet diskusjon om den nye loven om bruk av voldgift i interessetvister, som var blitt vedtatt i 1916. I den forbindelse fikk Arbeidsretten gjennomgå av Fagopposisjonen. Den mente at Arbeidsretten var del av et juridisk apparat som «[b]orgerskapet har paaduttet arbeiderne». Fagopposisjonen så en sammenheng i denne lovgivningen, og mente at Arbeidsretten fungerte som en «klassedomstol».[61] Opposisjonen videreførte dermed kritikken den hadde hatt da forslagene til arbeidstvistlov ble lagt frem i 1915.

Landsorganisasjonens formann, Ole O. Lian, hadde et langt mer pragmatisk syn. Han så Arbeidsretten som en fortsettelse av praksisen med private voldgiftsretter partene hadde samarbeidet om siden 1902. «Dengang sattes der en voldgiftsret for hvert tilfælde, og […] det førte i regelen til store utgifter for parterne.»[62] Etableringen av Arbeidsretten hadde skapt en mer stabil situasjon, mente Lian, som dessuten pekte på den fordel det var at staten bar alle utgiftene. På LOs kongress i oktober 1917 vurderte Lian det slik at Arbeidsrettens dommer ikke hadde gått mer i favør av arbeidsgiverne enn arbeidstakerne. Arbeidsretten har i mange tilfeller «fastslaat retsforhold vi er tjent med», sa Lian.

Lian påpekte at heller ikke arbeidsgiverne var helt fornøyde med loven. De ville gjerne at loven ikke bare skulle gjelde tvister med fagforeninger, men også tvister arbeidsgiverne hadde med de enkelte arbeiderne, mente Lian, som dermed avviste at loven gikk ensidig i arbeidsgivernes favør.[63] «Vort standpunkt til arbeidsretten og mæglingsinstitutionen skulde derfor være at utnytte dem i arbeidernes favør.» [64] Dersom det var ønskelig med endringer, kunne dette gjøres gjennom forslag i Stortinget, mente Lian, som ikke ønsket at Landsorganisasjonen skulle avvise hele lovverket og dermed fraskrive seg denne muligheten.

Parolen om åtte timers arbeidsdag var en gjenganger inntil åttetimersdagen ble lovfestet i 1919. Her fra 1. maitoget i Slemmestad, Røyken i 1909. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Også Arbeidsgiverne trykket Arbeidsrettens dommer i sitt medlemsblad Arbeidsgiveren som ble utgitt fra og med 1920. På denne måten ble dommene gjort kjent for medlemsbedriftene. Mens Lian og mange av toppene i Landsorganisasjonen var ganske fornøyd med dommene som Arbeidsretten hadde avsagt de første årene, kan arbeidsgiverne ha utviklet en skepsis. Denne skepsisen var særlig rettet mot Paal Berg som hadde fått en økende innflytelse på arbeidslivs- og sosialpolitiske spørsmål i årene etter 1915. Ved siden av rollen som dommer i Arbeidsretten, ledet Paal Berg arbeidet med å revidere fabrikktilsynslovgivningen fra 1916 til 1919. I denne komiteen arbeidet han tett sammen med Axel Krefting fra N.A.F. og Ole O. Lian fra LO. Venstremannen Berg var sosialpolitisk radikal, og Venstre og regjeringen søkte politiske løsninger som kunne konkurrere med, og demme opp for, de radikale strømningene i arbeiderbevegelsen. Paal Berg ville sannsynligvis derfor ikke provosere arbeiderne unødig, og hans synspunkter i komiteen var derfor sjelden sammenfallende med arbeidsgivernes. Det er tydelig at Arbeidsgiverforeningens representant, Krefting, kom i opposisjon til Berg.[65] Komiteens arbeid lå blant annet til grunn for lovforslaget om åtte timers arbeidsdag som ble vedtatt i 1919.

Arbeidsgivernes misnøye med Paal Berg kom til uttrykk da det i 1918 skulle nedsettes nok en arbeiderkommisjon. Da ga N.A.F.s administrerende direktør, Lars Rasmussen, beskjed til Sosialdepartementet om at arbeidsgiverne ikke ønsket Paal Berg som leder av også denne kommisjonen. Arbeidsgiverne ønsket en jurist «som hadde kjennskap til og kontakt med det praktiske forretningsliv», og begrunnet mistilliten til Berg med at han med erfaring bare fra dommervirksomhet ville kunne komme til å se på tingene «vel teoretisk».[66] Bergs biograf, Per E. Hem, mener arbeidsgivernes misnøye i 1918 hadde sammenheng med Paal Bergs avgjørelser i Arbeidsretten.[67]

Da Berg ble sosialminister i 1919, fikk han permisjon fra dommerstillingen i Arbeidsretten. Da han igjen inntok stillingen i 1921, fortsatte balansegangen mellom en radikalisert arbeiderbevegelse og arbeidsgivere som ofte valgte «den haarde linje» i forsvar mot en revolusjonær trussel.

— KAPITTEL 7 —

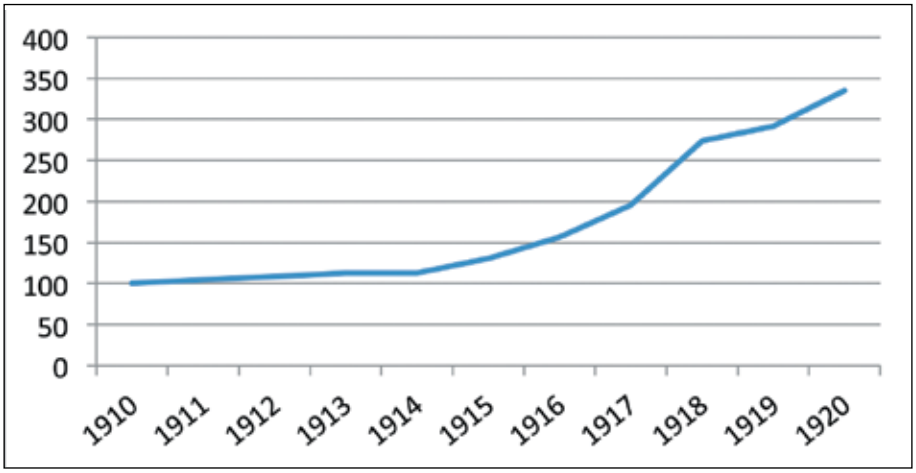
ARBEIDSKAMPER OG VOLDGIFT I KRISETID

Samtidig med at de revolusjonære strømningene i Russland virket ideologisk inn på forholdene mellom partene i det norske arbeidslivet, virket første verdenskrig inn på de økonomiske forholdene i arbeidslivet. Verdenskrigen ute i Europa førte til en økonomisk oppgang hjemme i Norge. Jobbetid ga muligheter for rask gevinst, og luksusforbruk og nyrikdom ble synlig i byene. Også arbeidere nøt godt av gode tider. Det var lett å få jobb, og mange steder steg lønningene raskt i takt med prisene. En tjenestegutt i byen tjente i 1915 over 50 prosent mer i gjennomsnitt enn han hadde gjort i 1910, og innenfor tømmerbransjen var lønningene for ufaglærte tømmerhuggere steget over 40 prosent på de siste fem årene.

Men ikke alle var med på oppgangen. I bransjer der lønningene var fastsatt i tariffavtaler kunne lønnsveksten henge etter. Mange tariffavtaler hadde ligget fast siden 1911. Bergverksarbeidernes lønninger hadde for eksempel kun steget med rundt 12 prosent. Det samme gjaldt lønningene i papirindustrien, teglverkene og i tresliperiene.[68] Dette ga grobunn for uro, og det ga Fagopposisjonens kamp mot tariffavtalesystemet vind i seilene. Våren 1916 var utløpstid for mange av tariffavtalene som var inngått i 1911. Forventningene til lønnsoppgjøret var store.

Arbeidsgiverne ville imidlertid ikke gi ved dørene. Selv om tidene var gode, og prisene var steget betydelig, var det usikkert hvor lenge oppgangen ville vare. Å binde lønninger i tariffavtaler på bakgrunn av en kortvarig oppgangsperiode kunne være risikabelt.[69] Norsk Arbeidsgiverforening gikk derfor inn for å videreføre gjeldende tariffer, men med mulighet for krisetillegg. Dette ville gjøre det mulig for arbeidsgiverne å redusere lønningene igjen, når vekstperioden tok slutt. Samtidig var det et brudd med prinsippet med faste tariffer.

FIGUR 1. KONSUMPRISINDEKS 1910–1920. 1910=100



Kilde: SSB Tabell: 08184: Konsumprisindeks, historisk serie.

Krigstidens usikkerhet, sammen med et kraftig lønns- og prispress, hadde revet grunnen vekk under tariffsystemet, hvis logikk var at lønningene skulle bindes for en lengre periode. Mens arbeiderne krevde avtaler med to års varighet, ønsket ikke arbeidsgiverne å binde seg i mer enn ett.[70] I 1916 svarte arbeidsgiverne på streiketrusler med omfattende bruk av lockout. Først ut var bergverkene. Deretter ble jernindustrien tatt ut i lockout, og senere fulgte andre tariffområder. Til sammen 70 000 arbeidere ble i 1916 oppsagt i Norsk Arbeidsgiverforenings lockoutaksjoner.[71] De omfattende konfliktene fikk politikerne til å gripe inn. I løpet av perioden 1916 til 1922 ble det i alt vedtatt fire midlertidige lover om tvungen voldgift (1916, 1919, 1920, 1922). Lønnskampen mellom partene ble dermed vevet inn i politikken når staten brukte makt for å hindre arbeidskamper.

I mai 1916, ikke mange dagene etter at N.A.F. hadde sendt ut sitt siste lockoutvarsel, la justisminister Lars Abrahamsen i Venstre-regjeringen fram et forslag til lov om tvungen voldgift i arbeidstvister. I proposisjonen viste Abrahamsen til urolighetene i arbeidslivet og til at regjeringen i forbindelse med forberedelse av arbeidstvistloven hadde foreslått en ordning med voldgift i interessetvister. Abrahamsen mente at krigen i Europa skapte en spesielt vanskelig situasjon som gjorde det nødvendig for staten å gripe inn, og at det var regjeringens plikt, «at gjøre, hvad gjøres kan, for at hindre en indre økonomisk krig» mellom partene i arbeidslivet.[72] Loven skulle være midlertidig, og bare gjelde så lenge verdenskrigen pågikk.[73] Det var dermed en kriselov.

En hund i et spil kegler. Ny strid om tvungen voldgift i interessetvister

I fagbevegelsen var forbitrelsen over voldgiftsloven stor. Regjeringen hadde midt under tarifforhandlingene truet med voldgiftslov dersom partene ikke kom til enighet og avsluttet arbeidskonfliktene. Da partene kom fram til et forhandlingsresultat i gruve- og jernindustrien den 26. og 28. mai, rett etter at proposisjonen ble lagt fram, holdt regjeringen igjen lovforslaget. Men forhandlingsresultatet ble avvist både av arbeidsgiverne og av arbeiderne i uravstemning. Den 3. juni varslet N.A.F. generallockout. Regjeringen og Venstre handlet raskt. Tre dager senere debatterte Odelstinget regjeringens forslag til voldgiftslov. Der var det i hovedsak Arbeiderpartiets representanter som hevet røsten mot forslaget. Ole O. Lian, som var valgt inn på Stortinget i 1916, var ikke enig med statsråden i at situasjonen nå krevde en voldgiftslov. «Jeg kommer like fra forhandlingsbordet», uttalte Lian, som ikke var interessert i en «teoretisk diskussion om den tvungne voldgift».[74] Han viste til at dyrtiden rammet arbeidere og funksjonærer «som sitter paa smaa faste gager», og at staten gjorde lite for å hindre spekulanter i å utnytte situasjonen og tjene penger på livsnødvendige varer som brensel og brød.[75] Venstres snakk om at en voldgiftsrett ville være en upartisk rett, avviste han. Ingen kunne være upartisk i «striden mellom arbeid og kapital», like lite som man kunne være upartisk i spørsmålet om melkepriser.[76] «[Der] brænder i arbeidernes blod i dag en retfærdig harme», advarte Lian. Denne brannen ville ikke la seg slukke med en voldgiftslov. Lian sammenliknet bruk av tvungen voldgift i interessetvister med slaveri, og hevdet at en slik lov ikke ville skape sosial fred: «En vakker dag vil voldgiftsluken sprænges, og da spørges det, om venstres regjering kan redde landet ut av uføret.»[77] Også Arbeiderdemokratenes Johan Castberg hevet røsten mot tvungen voldgift. Han ville ha en alternativ løsning, og foreslo på nytt en ordning med frivillig voldgift.[78]

Konflikten i 1916 rundt innføringen av voldgiftsloven sprang ut av tre ulike forhold, som på hver sin måte bidro til motsetningene. Striden var for det første en fortsettelse av den prinsipielle uenigheten mellom Arbeiderpartiet, og delvis Høyre, på den ene siden, og Venstre og Arbeiderdemokratene på den andre, om statens rolle i arbeidskonflikter. Venstre holdt på det sosialliberale synet som sa at staten sto utenfor klassekampen og skulle, når det var nødvendig, bruke sin makt til å sikre arbeidsfreden. Sosialistene så klassekampen som

den sentrale interessekonflikten, og ville, i tråd med fagbevegelsen ønsker, la organisasjonene bruke sin makt for å fremme interessene.

For det andre hadde verdenskrigen skapt usikkerhet rundt tariffavtalesystemet. Den sterke prisveksten hadde ført til at de som hadde lønn fastsatt i tariffavtale ble hengende etter. De avtalene som før ga sikkerhet for fast lønn, ble nå en klamp om foten der andre løp ifra. Usikkerhet om framtidig prisnivå førte til at arbeidsgiverne vegret seg mot å binde lønnen for lengre tid. LOs kamp for forhandlings- og streikefrihet ble dermed også et forsvar for tariffsystemet som helhet.

Et tredje moment i striden om voldgiftsloven kan knyttes til selve logikken i forhandlingssystemet. Når Lian i Stortinget refererte til forhandlingene som foregikk «nat og dag» under trussel om streik og lockout, var det for å understreke at partene faktisk utførte et viktig arbeid gjennom forhandlingene. Et knippe menn forsøkte, med hjelp av meklingsmannen, å lede arbeidsgivere i store industrigrener og tusenvis av arbeidere fram mot et avtalekompromiss. Slike forhandlinger følger en logikk som kan være sårbar for ytre forstyrrelser. Da Johannes Bergersen fra Arbeiderpartiet talte mot voldgiftsloven i Lagtinget den 9. juni, ga han regjeringen mye av skylden for arbeidskonfliktene og den store lockouten. Dersom ikke regjeringen hadde kommet med voldgiftsloven «midt op i mæglings- og kampsituasjonen som en hund i et spil kegler», og slått spillet overende, hadde konflikten kanskje latt seg løse på andre måter, mente Bergersen. Dersom regjeringen ville bidra, foreslo han innføring av minstelønn som et krisetiltak.[79]

Regjeringen fikk det imidlertid som den ville. I Stortinget stemte bare Arbeiderpartiet og Arbeiderdemokratene mot lovforslaget.[80] Høyres representant i Sosialkomiteen, Ragnvald Sverre Morterud[81], viste til at N.A.F. hadde vært imot tvungen voldgift i interessetvister. Han stilte seg tvilende til at lovforslaget ville være nyttig. Likevel støttet han forslaget i Sosialkomiteen og stemte for loven.

Morterud og Høyre spilte et maskespill. Til tross for støtten partiet ga, mente Morterud at regjeringen måtte «ta det fulde ansvar for» loven.[82] Den 9. juni, samme dag som loven ble sanksjonert, vedtok regjeringen at tvistene i bergverkene og jernindustrien skulle løses ved tvungen voldgift, og at fortsatt arbeidskamp måtte opphøre i de berørte virksomhetene innen fire dager. Samme dag gikk det ut brev fra regjeringen med anmodning til partene om å oppnevne medlemmer til Voldgiftsretten.[83]

En rekke fagforeninger iverksatte proteststreiker under Stortingets behandling av voldgiftsloven. Da loven ble vedtatt, besluttet LO å avblåse aksjonene.

Lian anførte både politiske og økonomiske begrunnelser for dette.[84] Fagopposisjonen var kritisk. Tranmæl ville fortsette streikene som var omfattet av streikeforbudet, og Elias Volan, som da satt i hovedstyret i Arbeidsmandsforbundet, truet med splittelse: «Saadan er nu forholdene at jeg er ikke sikker paa om organisationen vil holde sammen, hvis vi vedtar avblæsning.»[85] Under avstemningen fikk sekretariatet støtte for å avblåse streikene, men opposisjonen fikk flertall for at LO i protest mot voldgiftsloven ikke skulle oppnevne medlemmer til Voldgiftsretten.[86]

Den 10. juni 1916 kunne Aftenposten melde at regjeringen hadde lagt ned forbud mot streik og lockout og at Voldgiftsretten skulle nedsettes. Som formann for voldgiftsretten valgte regjeringen den radikale høyesterettsjustitiarius Karenus Kristofer Thinn.[87] Det var et strategisk trekk. Venstre ville bygge mest mulig tillit til Voldgiftsretten, som skulle virke under verdenskrigen, for senere å ha et fundament for en mer permanent voldgiftsinstitusjon. Ole O. Lian mente at rettens formann, Thinn, hadde «hjerte og sind[...] paa arbeidernes side», men lite fagkunnskap om arbeidsliv og arbeidskonflikter.[88] De to andre medlemmene av retten var telegrafdirektør Thomas Heftye og overbestyrer i jernbanen, Johan Fasting.[89] N.A.F. innstilte overingeniør Christian Vig, som også satt i Arbeidsretten, som sin representant. Regjeringen visste at Lian og sekretariatet i LO gjerne ville ha inn Sverre Iversen, og Iversen ble utnevnt til medlem av voldgiftsretten selv om det ikke forelå noen formell innstilling fra LO.

Da retten hadde sitt første møte på ettermiddagen den 15. juni i Høyesteretts lokaler, satt både Tranmæl og andre arbeiderrepresentanter på tilhørerbenkene da dommerne skrev under på erklæringen om at de skulle dømme etter lov, beste skjønn og samvittighet.[90] Retten skulle dømme i tre saker der dommene ville berøre en rekke forbund. Arbeidet var omfattende og strakk seg over flere uker. Den 30. juli falt dommen i jernindustrien. Partene i Norsk Hydro inngikk et forlik den 20. juli, og to dager senere forelå voldgiftsdommen i bergverkskonflikten.[91]

Aftenposten mente dommen i jernindustrien gikk i favør av arbeiderne, ettersom arbeidsgiverne ikke fikk medhold i at lønnsøkningen for en stor del skulle komme som dyrtidstillegg. En arbeidsgiverrepresentant uttalte til avisen at arbeiderne hadde fått «et lønstillæg dobbelt saa stort som deres egne forhandlere blev enige med os om hos rigsmæglingsmanden».[92] Arbeidsgiverne var likevel glad for at de alminnelige bestemmelsene, om arbeidsgivers rett til å lede og fordele arbeidet, var ført videre i det som ville bli de nye tariffavtalene

Den radikale høyesterettsjustitiarius, Karenus Kristofer Thinn ble i 1916 utpekt til formann for den første voldgiftsretten. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

i tre år framover. I bergverkskonflikten, konflikten som hadde vært først ute i arbeidsgivernes lockoutstafett, skapte voldgiftsavgjørelsen misnøye blant arbeiderne. Arbeidsgiverne fikk her medhold i flere viktige spørsmål. I mange av disse spørsmålene sto Thinn sammen med Iversen og markerte dissens til arbeidstakernes fordel.[93]

De to voldgiftsdommene var de eneste som ble avsagt, og voldgiftsloven av 1916 ble ikke brukt flere ganger under krigen. Bruken av voldgift i interessetvister skapte likevel en sterk mistillit til rettslige avgjørelser i spørsmål som gjaldt tariffavtaler, og gjorde det vanskelig for Arbeidsretten å vinne tillit i hele fagbevegelsen. Dette ble tydeligere da voldgiftslovene ble forlenget i årene etter verdenskrigen.

Voldgiftsloven forlenges – 1919–1922

Året 1919 var utløpstid for mange tariffavtaler, også voldgiftsdommene fra 1916. Den midlertidige voldgiftsloven, som skulle gjelde i krigstid, var ikke lenger virksom for nye tvister. Gunnar Knudsens venstreregjering var imidlertid ute

i god tid. I januar 1919 foreslo den å forlenge virketiden til voldgiftsloven, blant annet med henvisning til alle tariffavtalene som skulle forhandles samme år. Krigen var over, men de økonomiske forholdene var fortsatt vanskelige. Regjeringen ville ha en permanent lov. Den håpte at de arbeidervennlige avgjørelsene fra 1916 skulle gjøre dette lettere, og at erfaringene «ialfall delvis har fjernet de betenkeligheter, som på forhånd gjorde sig gjeldende innen arbeiderkredse».[94] Regjeringen foreslo å forlenge voldgiftsloven uten å gjøre den tidsavgrenset. Et nytt statsinngrep kunne bli aktuelt «i en nærmere eller fjernere fremtid».[95] Mange oppfattet dette som et forslag om en varig lov.[96] Høyres representanter i Sosialkomiteen var imidlertid ikke overbevist av erfaringene. Voldgiftsdomstolen «er neppe formaalstjenlig under vore samfundsforhold», uttalte Høyres mindretall i komiteen, som likevel åpnet for en tidsavgrenset ny voldgiftslov. Den nye midlertidige loven skulle virke til 1. april 1920.

Året etter ba Sosialdepartementet om nok et års forlengelse av voldgiftsloven. Den var ikke blitt benyttet, men Paal Berg, som nå satt som sosialminister, fant «fremtiden usikker». Han ville ikke avvikle en institusjon som hadde vist seg «å kunne bringe en tilfredsstillende løsning under samfundsfarlige konflikter».[97] Regjeringen ønsket likevel bare en forlengelse fram til 1. april 1921. Loven ble tatt i bruk av venstreregjeringen to ganger våren 1920[98], og da høyreregjeringen tok over i juli 1920, benyttet også den seg av voldgiftsloven.[99]

Våren 1921 varslet Otto B. Halvorsens høyregjering at den ikke ville forlenge loven. Det var ikke lenger «behov for … nødhjelp».[100] Her fulgte regjeringen Arbeidsgiverforeningens ønsker.[101] Men året etter var det igjen Venstre som satt i regjeringskontorene, etter en regjeringskrise med bakgrunn i forbudspolitikken og forhandlinger om vinimport fra Spania og Portugal.[102] Otto Blehrs venstre-regjering foreslo på nytt en midlertidig voldgiftslov. Høyre stilte seg negativ til forslaget, og N.A.F. sendte Odelstinget en uttalelse hvor organisasjonen sterkt tok avstand fra en ny voldgiftslov.[103]

I Landsorganisasjonen var imidlertid stemningen i ferd med å snu. Den økonomiske krisen som hadde satt inn etter verdenskrigen, hadde gitt stor arbeidsløshet og krav fra arbeidsgiverne om å få redusert lønningene. Mange fagforbund utbetalte betydelige beløp i støtte til arbeidsløse medlemmer og svekket dermed evnen til å føre streik. Streikevåpenet mistet også noe av sin effekt i tider med fallende etterspørsel fordi arbeidsgiverne lettere kunne redusere produksjonen uten tap, og fordi bedrifter som ble utsatt for streik kom i fare for å bli lagt ned. LO var splittet i spørsmålet om ny voldgiftslov, men

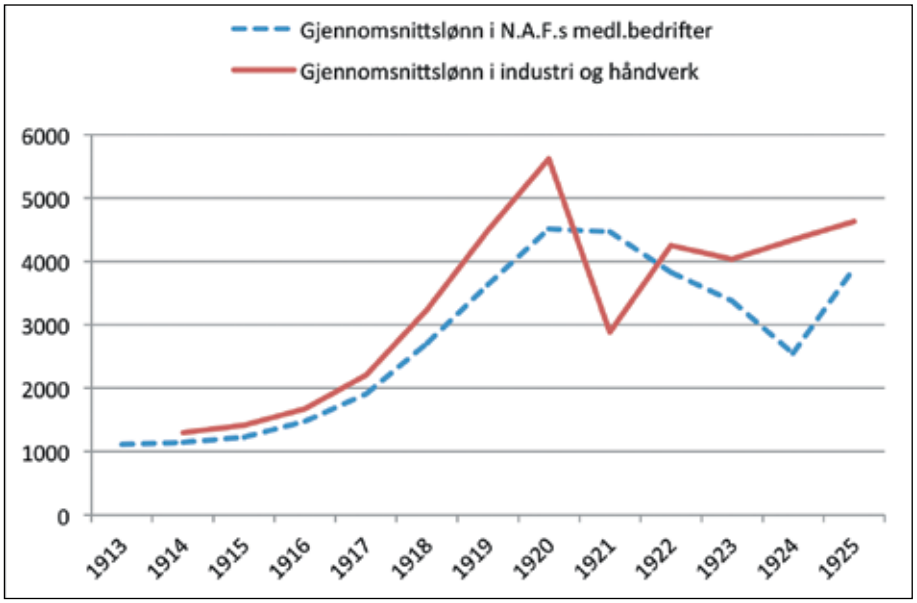
vedtok på representantskapsmøte i mars 1922 å be «arbeidernes repræsentanter i stortinget» om ikke å stemme mot en midlertidig voldgiftslov.[104] Loven ble dermed vedtatt med støtte både fra sosialistene og kommunistene, mens Høyre stemte imot. Loven skulle være ettårig og vare til 1. april 1923.

Spillet var snudd. Både høyresiden og venstresiden kastet sine prinsipper på båten når gevinsten ved voldgiftssystemet syntes stor nok. I oppgangstid under verdenskrigen hadde voldgiftsdommene vært en bremse for lønnsutviklingen. N.A.F. godtok stilltiende at Høyre ga Venstre sin støtte i voldgiftsspørsmålet. I nedgangstiden som fulgte i krigens kjølvann, så LO at den samme mekanismen kunne brukes for å bremse lønnsnedgangen. Landsorganisasjonen valgte dermed å støtte loven, mens arbeidsgiverne protesterte høylytt. Voldgiftsinstitusjonen var ikke bare et nøytralt rettslig instrument, brukt for å løse interessetvister, men ble et eget redskap partene forsøkte å utnytte til sin fordel.

Den økonomiske krisen skjerpet interessekonfliktene. Verdenskrigen og årene som fulgte var en reise med berg- og dalbane for dem som forsøkte å styre økonomiske størrelser. Verken politikere, arbeidsgivere eller fagforeninger så styrken konjunktursvingningene kom med. Det gjorde heller ikke voldgiftsdomstolen. N.A.F. fortvilte i 1922 over voldgiftsdommene som ble avsagt to år tidligere. Voldgiftsrettens dommer «var præget av en glad optimisme, som vi kun kan beklage ikke hadde noget med virkeligheten at gjøre.»[105] Antallet industribedrifter som sto tilsluttet N.A.F. steg jevnt og trutt fram til 1921, da medlemstallet nådde en topp med 1030 medlemsbedrifter. Deretter sank antallet medlemsbedrifter igjen, men antall ansatte i disse bedriftene steg svakt, for så å synke betydelig fra 1925. Endringen i medlemsstrukturen forteller både om krise og om de strukturendringene som næringslivet gjennomgikk.

Sammenlikner vi gjennomsnittslønnen i N.A.F.s medlemsbedrifter og industrien for perioden 1913 til 1925 ser vi tydelig hvilken effekt både tariffavtaler og voldgiftsdommer hadde. Voldgiftsdommene i 1916 kom innenfor sentrale bransjer, og i 1920 omfattet de store deler av det organiserte arbeidslivet. Figur 2 viser hvordan lønninger i bedrifter med tariffavtale steg saktere under verdenskrigen, enn gjennomsnittet for industri og håndverk sett under ett. Håndverkslønninger lå i hele perioden over industrilønn. Voldgiftsdommen i 1920 sørget for at lønninger i de berørte tariffområdene ble liggende stabilt, mens lønnsnedgangen for øvrig var dramatisk. Fra 1922 ser vi hvordan voldgiftsdommen dette året førte til lønnsnedgang i N.A.F.-bedriftene, mens gjennomsnittslønningene for industri og håndverk i sin helhet ble liggende stille. Den særskilte

FIGUR 2. UTVIKLING AV GJENNOMSNITTSLØNN I N.A.F.S MEDLEMS- BEDRIFTER OG FOR ALLE INDUSTRI- OG HÅNDVERKSBEDRIFTER UNDER ETT



Kilde: Petersen 1950, bilag 3. Gjennomsnittslønn i N.A.F.s bedrifter er beregnet ut fra utbetalt arbeidslønn/antall beskjeftigede arbeidere i N.A.F.s medlemsbedrifter. Gjennomsnittslønn for industri og håndverk er beregnet ut fra gjennomsnittlig timefortjeneste x 2400 timer.

nedgangen i 1923 kan skyldes at store arbeidskonflikter førte til lavere lønnsutbetalinger i medlemsbedriftene dette året. Disse spenningene i lønnsutviklingen skapte også spenninger i interessepolitikken. De voldsomme svingningene i arbeidsmarkedet i disse første etterkrigsårene, og bruken av voldgift for å unngå lovlige arbeidskamper, skapte misnøye og uro. Ikke sjelden gikk arbeiderne til streik, på tross av LOs advarsler. Da var det Arbeidsretten som fikk ansvar for å rydde opp.

Arbeidsrettens autoritet blir utfordret

Selv om Voldgiftsrettens avgjørelser stanset arbeidskampene, ble ikke alltid tvistene endelig løst. Voldgiftsrettens avgjørelser kunne være uklare og ikke helt gjennomarbeidet. Dette førte til nye tvister og saker som havnet på Arbeidsrettens bord, og ofte ble ikke fredsplikten overholdt. Den 4. juli 1924 la Høyres sosialminsiter Odd Klingenberg i Abraham Berges koalisjonsregjering fram

forslag om å skjerpe straffene for tariffbrudd. Lovverket forutsatte, mente departementet, at både arbeidsgivere og fagforeninger gjorde det de kunne for å sikre at forbudet mot arbeidsstans i rettstvister ble respektert. «Denne forutsetningen har ikke alltid slått til.»[106] Departementet kunne ramse opp en rekke streiker i perioden mellom 1921 og 1923 som alle gjaldt rettstvister og dermed var ulovlige.

Norsk Arbeidsgiverforening ga i denne perioden uttrykk for at arbeidsgivere sto ganske rettsløse overfor ulovlige streiker.[107] Foreningen mente at arbeidstvistlovens straffebestemmelser ikke var tilstrekkelig til å sikre at Arbeidsrettens dommer ble respektert. Sommeren og høsten 1922 streiket en rekke arbeidere for å tvinge gjennom bedre betingelser enn de som voldgiftsdommen hadde fastsatt. Dommene hadde gitt dårligere overtidsbestemmelser og kortere ferie, og en indeksklausul åpnet for lønnsreduksjoner som ble iverksatt høsten 1922.[108] Streikene fortsatte gjennom 1923 og 1924.

Typografene i Kristiania var svært misfornøyde med indeksreguleringen av lønningene høsten 1922. LO hadde gått sterkt imot en slik regulering, som organisasjonen mente det ikke var juridisk grunnlag for. N.A.F. ville likevel tvinge den gjennom av prinsipielle grunner, og fikk medhold av Arbeidsretten.[109] Da lønnsreguleringen ble gjennomført og arbeiderne fikk satt ned lønnen sin, la 500 boktrykkere ned arbeidet. Norsk Centralforening for Boktrykkere anmodet arbeiderne om å gå tilbake i jobb, og ville ikke påta seg ansvaret for streiken. Likevel utbetalte organisasjonen streikebidrag.[110] Aksjonene ble avblåst etter en drøy måned.

En lang og opprivende arbeidskonflikt ved Hofsfos Træsliperi belyser flere sider av kampen mellom arbeidsgiverne og fagforeningene, og hvordan Arbeidsretten ble brukt i dette spillet. Ved Hofsfos Træsliperi reiste arbeidsgiverne sak både mot Norsk Papirarbeiderforbund, dets avdeling ved Hofsfos, og flere arbeidere. Konflikten ved Hofsfos startet da arbeiderne gikk til streik etter at to arbeidere ble sagt opp. Arbeiderne ved tresliperiet mente oppsigelsene var ubegrunnet og at oppsigelsene skyldtes at den ene hadde vært tillitsvalgt.[111] Oppsigelse av tillitsmenn hadde tidligere skjedd ved en rekke papirfabrikker.[112] Misnøye med arbeids- og ansettelsesforhold var hyppig årsak til mindre streikeaksjoner. I Hofsfos-konflikten sto i tillegg vern av tillitsvalgte sentralt. Det var et anliggende som også hadde stor interesse for Papirindustriarbeiderforbundet og for LO.

Arbeidsgiverne protesterte og mente at arbeiderne ikke hadde lov til å streike, noe Norsk Papirindustriarbeiderforbund erkjente. Forbundet ga straks melding

om at arbeiderforeningen ved Hofsfos var ekskludert. I praksis var eksklusjonen allerede iverksatt, da klubben ved Hofsfos hadde valgt en formann som tidligere var ekskludert etter å ha kommet på kant med forbundsledelsen. Papirindustriarbeiderforbundet hadde dermed, på lik linje med arbeidsgiveren, en kamp gående med Hofsfos-foreningen.

Da saken ble behandlet i Arbeidsretten i februar 1923, fant retten at Norsk Papirarbeiderforbunds eksklusjon av Hofsfos-foreningen var alvorlig ment, og ikke bare pro forma for å unngå ansvar for den ulovlige streiken. Arbeidsretten mente at forbundet etter eksklusjonen derfor ikke hadde noen foranledning til å gripe inn overfor foreningen da den aksjonerte.[113] Arbeiderne og foreningen ble enstemmig dømt for tariffstridig arbeidsstans og pålagt å gjenoppta arbeidet, samt ilagt saksomkostninger.[114] Arbeiderne hadde da forkastet et forslag til minnelig ordning som Arbeidsrettens formann forsøkte å få i stand.[115] Til tross for dommen fortsatte de streiken. Arbeiderne ville ha prøvd for Arbeidsretten hvorvidt Hofsfos Træsliperi hadde brutt tariffavtalen da bedriften opphevet stillingen som hjelpereparatør og ga hjelpereparatøren oppsigelse, samt da fabrikken gikk over fra akkord til timelønn for deler av arbeidet. Ny dom i Arbeidsretten forelå 5. mars. Her fikk arbeiderne langt på vei medhold. Stillingen som hjelpereparatør var tariffestet og kunne ikke fjernes ensidig av arbeidsgiver. Det var også avtalen om akkordlønn.[116] Bedriften hadde dermed brutt tariffavtalen da disse endringene ble foretatt. Arbeidsretten mente imidlertid at oppsigelsen av hjelpereparatøren var lovlig, og arbeiderne fikk dermed ikke medhold i dette punktet, som var svært viktig for dem.[117] I dette spørsmålet dissenterte dommerne som var innstilt av LO.[118]

Heller ikke etter denne dommen ville arbeiderne og Hofsfos Fagforening gjenoppta arbeidet. De mente at hjelpereparatøren hadde vært tillitsmann, og at avskjedigelse av tillitsvalgte ikke kunne aksepteres. Etter dette gjorde formannen i Norsk Papirindustriarbeiderforbund, Andreas Bratvold, en manøver som eskalerte konflikten ytterligere. Han gikk offentlig ut i avisen og støttet Hofsfos-arbeiderne, og stilte seg dermed i spissen for deres kamp. Forbundet viste til at deres formann midlertidig var fratrådt sin stilling, og at han ikke opptrådte på forbundets vegne. Forbundsstyret hadde gjennom et sirkulære til avdelingene pålagt dem å ikke streike til støtte for Hofsfos-arbeiderne.[119] Arbeidsgiverforeningen var opprørt, og bragte saken på ny inn for Arbeidsretten. Her ble partene forlikt. Norsk Papirindustriarbeiderforbund sa seg villig til offentlig å opplyse at Bratvold var fratrådt som formann for forbundet, og

at ingen arbeidsnedleggelse i forbindelse med Hofsfos-konflikten ville bli godtatt.[120]

Andreas Bratvolds mål var neppe å holde liv i en ulovlig streik. Han tilhørte den sosialdemokratiske retningen i arbeiderbevegelsen, og hadde i 1923 ledet forbundet i over 10 år. Han hadde imidlertid en «dobbelttydighet» i sin språkbruk og opptreden, som gjorde ham egnet til å holde forbundet samlet i en tid med opposisjon og splittelser.[121] Det var dette han forsøkte i Hofsfos-konflikten. Ved å ta ledelsen i den ulovlige streiken klarte han å lede den ekskluderte foreningen tilbake til forbundet. Da Hofsfos-arbeiderne sto tiltalt for å ha streiket ulovlig i Hønefoss meddomsrett i slutten av mai, holdt Bratvold en tale foran folkemengden som hadde kommet marsjerende med musikkorps i spissen. Inne i retten ville dommeren ilegge bøter. Men de to meddomsmennene mente streiken var begrunnet i en uriktig oppsigelse, og frifant arbeiderne. Dommen viser at opinionen i denne saken var viktig. Norsk Papirindustriarbeiderforbund lyktes i sitt dobbeltspill, og streiken fikk dermed en bred støtte til tross for at den var dømt ulovlig.

Da Papirindustriarbeiderforbundet ikke lenger sto bundet av gamle tariffavtaler, tok forbundet inn igjen foreningen ved Hofsfos som medlem. Arbeiderne fikk deretter streikestøtte fra forbundet.[122] Hofsfos Træsliperi var etter ny mekling villig til å ta inn igjen den oppsagte arbeideren som tidligere hadde vært tillitsvalgt, men Norsk Arbeidsgiverforening sa nei. Arbeidsgiverforeningen ville ikke undertegne en tariffavtale på slike betingelser. Til slutt ble man enige om et kompromiss. Den ene arbeideren ble tatt inn igjen på Hofsfos, mens den tidligere tillitsmannen fikk tilbud om arbeid ved Follum Tresliperi. Hofsfos-streiken hadde da pågått i over syv måneder.

Streiken viser hvilken rolle Arbeidsretten spilte i arbeidstvistene. Behandlingen av sakene kom raskt i stand, og dommene avklarte én etter én de ulike tvistespørsmålene. Det som gjorde konflikten så tilspisset var ikke bare at arbeiderne streiket ulovlig, men at arbeidsgiver i tillegg hadde begått tariffbrudd. Norsk Papirindustriarbeiderforbund og dets formann Andreas Bratvold sloss for å holde forbundet sammen og unngå splittelser. Samtidig forsøkte forbundet å beskytte seg mot straffeansvar, og lyktes med det. Både N.A.F. og Arbeidsretten må ha sett at dette var et dobbeltspill. Til tross for at arbeidsgiverne var opprørt, så N.A.F. trolig nytten i at Papirindustriarbeiderforbundet fikk kontroll i rekkene. Ingen av de store aktørene, heller ikke N.A.F., hadde interesse av at forbundene ble splittet, og at frittstående streikevillige grupper fikk herje

fritt. Ikke minst tariffsystemet og Arbeidsrettens praksis hvilte på at partene var lojale mot rettens avgjørelser.

Streiken ved Hofsfos viste imidlertid også at Arbeidsrettens innflytelse var begrenset. Norsk Arbeidsgiverforening konkluderte etter Hofsfos-konflikten med at staten ikke hadde tilstrekkelige «retsmidler til at gjennemtvinge en arbeidsretsdom». Det kunne bare Arbeidsgiverforeningen makte gjennom å forhandle nye tariffavtaler.[123]

Jernstreiken fører til krav om skjerpet straffeansvar

Sammen med Hofsfos-konflikten var jernstreiken i Oslo i 1923–24 en av de store konfliktene der tariffbrudd satte Arbeidsrettens autoritet på prøve. Våren 1923 ble partene i jernindustrien enig om en ettårig tariffavtale med automatisk indeksregulering om høsten. Da indekstallene over levekostnadene for september forelå, varslet Mekaniske Verksteders Landsforening en lønnsreduksjon på 5 prosent iverksatt fra november. Fagbevegelsen protesterte. Nedgangen i indeksen skyldtes en forventet skattereduksjon, ikke reell nedgang i prisene. I Oslo gikk over 2000 jernarbeiderne til streik.[124] Streiken ble organisert av et «aksjonsutvalg», for å holde Jern- og Metallarbeiderforbundet fri for ansvar. Det var det kommunistiske ungdomslaget i jernindustrien, Jernlaget, som stilte seg i spissen for streiken, som dermed også utfordret den etablerte fagbevegelsen som lojalt måtte følge tariffavtaler og Arbeidsrettens dommer. Det viste seg å bli vanskelig.

N.A.F. forlangte at LO fikk slutt på streikene. LOs ledelse forsøkte på sin side å balansere hensynet til lovlighet mot hensynet til de opprørske medlemmene. Sekretariatet ga overfor N.A.F. uttrykk for at det fant arbeidsgiverforeningens handlemåte «i høi grad brutal og uberettiget» fordi levekostnadsindeksen som lå til grunn for arbeidsgivernes krav om lønnsreduksjon ikke ga et riktig uttrykk for de faktiske levekostnadene.[125] Denne formuleringen havnet i dagspressen under overskriften «Brutalt og uberettiget anslag fra Arbeidsgiverforeningen. […] Forutsetningen for overenskomsten i Jernindustrien brytes.» Ole O. Lian hevdet samtidig at Landsorganisasjonen ikke hadde noe med streikene å gjøre, og at organisasjonen derfor ikke hadde noe ansvar. N.A.F. mente imidlertid at når Landsorganisasjonen offentlig ga arbeiderne inntrykk av at arbeidsgivernes rettmessige krav var et brutalt og uberettiget «overgrep», så har organisasjonen «i høy grad […] medvirket til arbeidsnedleggelsene.»[126]

Våren 1923 gikk 2000 jernarbeidere i Oslo til streik. På bildet har en menneskemengde samlet seg utenfor politistasjonen i Møllergata 19 hvor en del av de streikende fikk sin dom 8. februar 1924 for deltakelse i denne ulovlige streiken. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Tvisten ble behandlet i Arbeidsretten og dom avsagt den 20. november. Paal Berg førte dommen i pennen. Det var enighet mellom partene i at arbeidsnedleggelsen var tariffstridig. Spørsmålet var om Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund og de andre involverte forbundene hadde gjort nok for å hindre streiken. Trygve Lie, som førte saken for LO, sa at fagorganisasjonen hadde forsøkt å hindre arbeidsstans, men at man ikke kunne ta fra fagorganisasjonen dens sympati for jernarbeiderne, selv om streiken formelt var tariffstridig.[127] Arbeidsretten mente det ikke var tvil om at forbundet hadde sagt i fra om at de streikende medlemmene gjorde seg skyldig i tariffbrudd, men kunne man også forlange, som N.A.F. gjorde, at Landsorganisasjonen tok til motmæle mot at organisasjonens uttalelser ble framsatt til støtte for en ulovlig streik? Partene i en tariffavtale hadde neppe under en situasjon som den foreliggende, noen ubetinget plikt til å imøtegå tendensiøse framstillinger i pressen, mente Arbeidsretten. Men i dette tilfellet hadde Landsorganisasjonen og forbundene vist en passivitet som etter rettens oppfatning måtte være «et brudd på den tariffplikt de hadde til å søke arbeidsfreden gjenoprettet».[128]

Dommerne Sverre Iversen og Ingvald Rastad dissenterte. Uttalelsene fra Landsorganisasjonen, som var trykt i Arbeiderbladet, måtte ses i sammenheng med resten av det redaksjonelle stoffet, mente disse dommerne. Alle arbeidere visste at streiken var ulovlig. «Derfor er også arbeidsstansen organisert helt utenom de almindelige organisasjoner», påpekte Iversen og Rastad.[129] LO og forbundene ble dømt for å ha handlet tariffstridig ved at de ikke klart og utvetydig hadde tatt avstand fra de ulovlige aksjonene, og organisasjonene ble pålagt «å sørge for at arbeiderne straks tar op arbeidet ved sine bedrifter».[130] Dette maktet ikke forbundet. Det gjorde forsøk på å begrense aksjonen til hovedstaden, men klarte ikke å hindre arbeiderne og de aktive kommunistene i å fortsette aksjonene. Formannen i Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, Halvard Olsen, hadde vært en sentral figur i Fagopposisjonen av 1911.[131] Men som leder av et stort forbund så han at de ulovlige aksjonene undergravet forbundets autoritet og økonomi. Halvard Olsen ville ikke støte fra seg medlemmer, og forbundet så seg nødt til å gi streikestøtte. I et intervju i Arbeiderbladet etter utbruddet av streiken ga han uttrykk for at «den enkelte arbeider kan naturligvis ikke tvinges til å arbeide for en lønn som han finner han ikke kan leve av».[132] Både LO og forbundsledelsen fryktet likevel at jernstreiken skulle tappe forbundet for krefter, og svekke stillingen før tariffoppgjøret våren 1924. Lian og Olsen forsøkte å få arbeidsgiverne med på en ny avtale, men lyktes ikke.[133]

I Arbeidsgiverforeningen var ledelsen tilbøyelig til å gi etter og søke fred. Organisasjonenes strateger, direktør Finn Dahl og sentralstyremedlem Eivind Heiberg ønsket dette, men fikk ikke nok støtte.[134] Da forhandlinger med LO og Jern- og metallarbeiderforbundet ikke førte fram, la N.A.F. om strategien. Gjennom en konfronterende linje med bruk av lockout skulle arbeidsgiverne tvinge LO til å gi garantier mot ulovlige streiker. Dersom dette ikke lyktes, skulle regjering og storting gripe inn med en ny arbeidstvistlov som i større grad gjorde det vanskelig å gjennomføre ulovlige streiker.[135] N.A.F.s ledelse mente å ha høyreregjeringens støtte for en slik strategi. I desember 1923 reiste Peter A. Morell fra Høyre spørsmål i Stortinget om hvilke midler en hadde for å få arbeiderne til å etterleve Arbeidsrettens dom i jernstreiken.[136] Lars Oftedal fra Venstre brukte ulydigheten mot Arbeidsrettens dom til å argumentere for voldgift i interessetvister. Han mente at det var vanskelig å forby streik i rettstvistene og tillate streik i interessetvistene. Partene ville ikke akseptere at handlingsrommet var ulikt, mente han. Man måtte enten innføre permanent

Halvard Olsen var en forgrunnsfigur i Fagopposisjonen av 1911 og formann i Jern- og Metall i perioden 1919–1925, deretter LOs formann 1925–1934. Fotograf: Eyolfsson. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

voldgift, eller avskaffe Arbeidsretten.[137] Skepsisen til Arbeidsretten var voksende. Aftenposten mente at innen «arbeidsgiverkredse er der med et mildt uttryk meget delte meninger om den maate, hvorpaa arbeidsretten skjøtter sine opgaver.»[138] Paal Berg tok domstolen i forsvar. Han mente at det var viktig at partene selv bestemte tariffavtalens innhold. Han argumenterte for at dette ville gi partene eierskap til avtalen på en helt annen måte enn en voldgiftsdom. Et slikt eierskap ville også øke respekten for arbeidsrettens avgjørelser når det falt dom over brudd mot en slik avtale.[139]

Tariffavtalene løp ut våren 1924 og N.A.F. iverksatte lockout. Dette var en storlockout som omfattet over 50 000 arbeidere. Kravet fra arbeidsgiverne var «garantier» i tariffavtalene om at arbeidsfreden skulle opprettholdes. Arbeidsgiverne sto steilt på dette kravet, og forhandlinger førte ikke fram før regjeringen la press på partene i slutten av mai, og stilte seg bak LOs løsningsforslag. Landsorganisasjonen hadde henvendt seg til Sosialdepartementet og erklært at «inngåtte avtaler skal holdes», men at organisasjonen var imot ytterligere

skjerpelser av det kollektive ansvaret.[140] Arbeidsgiverforeningen måtte oppgi kravet om garantier, og 27. mai ble lockouten avblåst. Noen dager senere var også jernarbeiderne i Kristiania tilbake i arbeid etter syv måneders streik.

Da N.A.F. ikke lyktes med sin strategi for å tvinge garantibestemmelser inn i tariffavtalene, var alternativet å gå lovveien. Høyreregjeringen hadde lovet Arbeidsgiverforeningen støtte, og holdt sitt løfte da den i begynnelsen av juli 1924 foreslo to lovendringer. Den ene gjaldt straffeloven, og var ment å skulle beskytte såkalt «arbeidsvillige», det vil si arbeidere som tok arbeid under en streik og som ofte ble oppfattet som streikebrytere. Det andre forslaget gjaldt endringer i arbeidstvistloven, som blant annet innebar et skjerpet straffeansvar ved iverksetting av ulovlig arbeidsstans.

Regjeringen foreslo å endre straffeloven for å beskytte «arbeidsvillige», ved å gjøre det ulovlig å hindre eller forsøke å hindre noen fra å ta, søke eller få arbeid, gjennom å forulempe eller forfølge ham. Det skulle også være ulovlig å oppfordre til slike handlinger eller offentlig opplyse om hvem som har tatt arbeid under arbeidsstans.[141] Forslaget var et politisk uttrykk for den økende motsetningen mellom samfunnsklassene i mellomkrigstiden, der politikerne fulgte opp med lovforslag som befestet to uforenelige posisjoner i arbeidslivet. LO reagerte sterkt mot at streikebrytere skulle beskyttes. Ole O. Lian kalte det et forslag som «rotter de rike sammen mot de fattige… [og vil gi] Judas et lovens fribrev.»[142]

Forslaget til endring av arbeidstvistloven hadde tre hovedpunkter. Det første gjaldt straffansvar. Mens det tidligere kun hadde vært en forenings styremedlemmer og tjenestemenn som kunne straffes for å ha iverksatt eller oppfordret til ulovlig arbeidsstans, skulle nå enhver person kunne straffes for dette. Det skulle heller ikke være mulig for foreningene å fri seg fra straffeansvar ved at en tillitsvalgt eller en tjenestemann i forbundet senere fratrådte stillingen.

Det andre punktet gjaldt lovens definisjon av hva som var en ulovlig arbeidsstans. Den eksisterende bestemmelsen om ulovlig arbeidsstans i arbeidstvistloven av 1915 rammet bare tvister der en fagforening var part på den ene siden. Arbeidsstans som var igangsatt uten medvirkning fra en fagforening ville, selv om den ble dømt tariffstridig av Arbeidsretten, ikke bli rammet av arbeidstvistlovens bestemmelser. For å fange opp slike situasjoner foreslo regjeringen at også «arbeidsstengning eller arbeidsnedleggelse i tvist hvor arbeiderne ikke representeres av en fagforening», skulle defineres som ulovlig arbeidsstans.[143] Det var uten tvil de ulike «aksjonsutvalgene» og samorganisasjonene som hadde

Demonstrasjon på Youngstorget under lockouten 17. mars 1924. Lockouten fortsatte i over to måneder. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

ledet de ulovlige streikene, som regjeringen nå ville ramme. I det tredje og siste punktet til endring av arbeidstvistloven ville regjeringen fjerne bestemmelsen om at tiltale for å ha iverksatt eller deltatt i ulovlig arbeidsstengning eller arbeidsnedleggelse skulle skje etter påtale fra en skadelidende part. Regjeringen foreslo nå at slike saker skulle kunne underlegges offentlig påtale som i andre straffesaker.

Forslagene til lovendringer var som sverdslag i luften. Regjeringen manglet støtte og måtte gå av dagen etter at proposisjonene var lagt fram, da den ikke fikk Stortinget med på å oppheve alkoholforbudet. Johan Ludwig Mowinckel og Venstre overtok regjeringsansvaret. I Stortinget stemte bare Høyre og Frisinnede Venstre for å realitetsbehandle lovforslagene. Arbeidet med en revisjon av arbeidstvistloven var imidlertid kommet i gang i Sosialdepartementet. Da Mowinckels regjering i 1925 la fram en ny proposisjon, var det en langt bredere revisjon enn den som havnet i skuffen i 1924.

– KAPITTEL 8 –

EN NY ARBEIDSTVISTLOV

Selv om Høyres forslag til skjerpet straffeansvar ved ulovlige streiker ble lagt bort av Stortinget sommeren 1924, ble ikke arbeidet med en ny lov lagt bort. Finn Dahl, som hadde overtatt som administrerende direktør i Arbeidsgiverforeningen i 1922, ønsket en tilstramning av arbeidstvistloven, og N.A.F. fikk som vi så Høyre med seg på dette. Lars Oftedal, som i 1924 ble sosialminister i Mowinckels første regjering, ønsket på sin side en ny lov om voldgift i interessetvister. Med skiftende regjeringer uten parlamentarisk flertall ble lovarbeidet preget av endringer og nye forslag. I 1927 ble loven som erstattet arbeidstvistloven av 1916 vedtatt. Med den nye loven ble fagforbundenes ansvar ved tariffstridige streiker skjerpet. Konsekvensene av å bryte tariffavtalen ble større både for arbeiderne og forbundene.

De mange ulovlige streikene i årene etter første verdenskrig hadde vist at arbeidstvistloven og Arbeidsrettens virke ikke var tilstrekkelig til å hindre at arbeiderne brøt fredsplikten. Selv om rettstvister skulle avgjøres i Arbeidsretten og uten bruk av arbeidskamp, streiket arbeiderne også i slike konflikter. Arbeidsgiverne følte seg maktesløse. Da Sosialkomiteen tok fatt på behandlingen av forslaget til ny arbeidstvistlov i 1926, sendte Norsk Arbeidsgiverforening brev til Stortinget. N.A.F. mente proposisjonen ikke gikk langt nok. Arbeidsgiverne ville ha et ubegrenset økonomisk ansvar, og krevde at Arbeidsretten håndhevet bestemmelsen om å dokumentere skyldfrihet strengt. Det var ikke nok å skriftlig ta avstand fra en ulovlig konflikt eller ekskludere medlemmene, mente N.A.F.[144]

N.A.F. tok også til orde for at en skulle kunne ilegge bot ved tariffbrudd, og viste til en ordning som fantes i Danmark. Der kunne Arbeidsretten, når den kom til at det forelå et tariffbrudd, idømme en bot. Denne boten kunne økes jo flere ganger det samme tariffbruddet ble pådømt. Det norske systemet innebar

at tariffbrudd kunne bringes over til strafferettslig behandling i de ordinære domstolene, mens en i Danmark kunne bringe inn det samme tariffbruddet for Arbeidsretten flere ganger. Det danske systemet hadde vist seg effektivt, mente N.A.F. Norsk Arbeidsgiverforening foreslo dermed å la Arbeidsretten idømme straff.[145]

Norsk Arbeidsgiverforening uttrykte også misnøye med hvordan Arbeidsretten hadde utmålt erstatningen ved tariffbrudd. Så langt hadde summene vært «en ren bagatel», hevdet N.A.F. Men i de tilfellene der arbeidsgivere hadde blitt dømt for tariffbrudd, hadde utmålingen av erstatning vært langt større, mente arbeidsgiverne. Selv om loven uttrykkelig peker på at skyld og skadens størrelse skal tillegges vekt, har «Arbeidsretten i dens forløpne praksis [...] vist en enestaanede tilbøielighet til at se bort fra skadens størrelse for med like stor beredvillighet at søke at finde skyldlettelser hos skadevolderen».[146]

Kritikken mot den opprinnelige arbeidstvistloven var ikke bare rettet mot manglende straffeansvar for deltakelse i ulovlige streiker. Den rommet også en kritikk mot sammensetningen av Arbeidsretten. Aftenposten tok til orde for at arbeidsretten måtte utvides til tre juridiske dommere. Paal Berg hadde for stor makt som enedommer: «[Tre] juridiske dommere vilde visselig, naar de hadde drøftet saken igjennem, ikke levert en dom, der i den grad er et orakelsvar.»[147] Berg hadde trolig selv en følelse av at N.A.F. mente at han dro mot venstre i sine avgjørelser.[148] Dersom dette var oppfatningen blant arbeidsgivere i alminnelighet, kan det ha styrket kravet om en revisjon av arbeidstvistloven og en utvidelse av Arbeidsretten. En skepsis mot Bergs politiske standpunkter kommer også på et senere tidspunkt frem i en anmeldelse av læreboken «Arbeidsrett» som Berg utga i 1930. I N.A.F.s medlemsblad Arbeidsgiveren skrev redaktør Christian Erlandsen at Bergs sosiale syn hadde «farvet hans fremstilling» mange steder. Han mente at Berg i større grad fremhevet arbeidsgivernes plikter fremfor arbeidernes plikter, men uten at dette var store innvendinger fra Erlandsens side.[149]

Arbeidsretten i spill

Venstres forslag til lovendring kom ikke før i mai året etter, og ble lagt fram av sosialminister Lars Oftedal.[150] Paal Berg var justisminister i denne regjeringen, og hadde trolig en dialog med Oftedal, selv om de to kunne ha ulike synspunkter.[151] Oftedal hadde året før argumentert sterkt for tvungen voldgift, og ikke uventet var dette en del av lovforslaget. Oftedal var kjent som en taktiker. Han hadde som sosialminister i Otto Blehrs andre regjering vært sentral da den midlerti-

Lars Oftedal ble sosialminister i 1924. Her står han lengst til høyre i bildet sammen med de andre medlemmene av Mowinckels regjering.

dige voldgiftsloven ble vedtatt i 1922 med støtte fra Arbeiderpartiet. Oftedal var en høflig mann. Han var så opptatt av korrekt oppførsel, ble det sagt, at han banket på alle dører før han gikk inn, inklusive sin egen kontordør.[152] Debatten som fulgte i etterkant av lovforslaget var imidlertid ikke preget av høflighet, og Oftedal fikk bruk for sin strategiske tenkning.

Venstres lovforslag tok sikte på å løse to problemer. For det første ønsket regjeringen å utvide organisasjonenes ansvar. Den ville hindre at streikeledelsen kunne løftes ut av fagforeningene til «aksjonsutvalg» eller tilfeldige streikekomiteer, i den hensikt å få fagforeningene fritatt for ansvaret for ulovlige streiker. Det kunne også være et problem at ulovlige streiker oppsto helt utenfor de etablerte fagforeningene. Dette ville regjeringen forhindre ved flere tiltak. Den foreslo å fjerne formelle krav som definerte en fagforening i arbeidstvistloven, samt å pålegge fagforeningene økt ansvar for å avverge ulovlige streiker og å skjerpe straffebestemmelsene i straffeloven.

Det andre problemet lovforslaget ønsket å løse var institusjonelt. Som nevnt var det rettet kritikk mot Arbeidsrettens sammensetning. Regjeringen foreslo å utvide antallet dommere i Arbeidsretten med to, slik at den fikk tre «nøitrale»

dommere oppnevnt av regjeringen.[153] Forslaget om at tvungen voldgift i interessetvister skulle inn i arbeidstvistloven framkalte sterke reaksjoner fra Arbeiderpartiet og de to andre sosialistiske partiene, Norges Sosialdemokratiske Parti og Norges Kommunistparti.[154] Regjeringen møtte protestene med trusler. Den anslo situasjonen som så alvorlig at den vurderte å sette hele den etablerte ordningen for løsning av rettstvister i spill. Oftedal hadde latt departementet vurdere å avvikle Arbeidsretten og la partene selv ta ansvaret for å avgjøre rettstvister seg imellom, slik situasjonen var før 1915-loven ble vedtatt.[155]

Kanskje er det taktikeren Oftedal som her forsøkte å tvinge partene til større enighet. Han var klar over at verken Landsorganisasjonen eller N.A.F. ønsket et slikt tilbakeskritt. Landsorganisasjonen og Arbeiderpartiet var i hovedsak fornøyd med loven slik den var, og N.A.F. ville beholde loven, men skjerpe straffetiltakene. Regjeringen fikk imidlertid trusselen om å avvikle Arbeidsretten i retur under behandlingen av lovforslaget i Sosialkomiteen. Representantene på venstresiden, Bergersen (Sos.dem.), Rastad (A) og Støstad (Kom), hevdet at forslagene til endringer i arbeidstivistloven ville skape en klasselov rettet mot arbeiderne. «[Vi] har vært sterkt inne på tanken om å foreslå all lovgivning på området ophevet», heter det i komitéinnstillingen, og de la til at de forbeholdt seg retten å komme tilbake med et slikt forslag.[156]

Heller ikke Høyres komitémedlemmer hadde mye til overs for regjeringens trussel. Partiet mente at loven var til fordel for begge parter, og et så «vesentlig fremskritt» at det måtte betraktes som en «selvoppgivelse» å avvikle arbeidstvistloven.[157] Partiet så de ulovlige konfliktene som et utslag av «den opløste tid» heller enn uvilje mot loven, og mente man hadde andre midler til å håndtere de ulovlige streikene.[158] De ulovlige streikene var etter Høyres mening et bevis på at tvungen voldgift ikke var veien å gå. I høyreregjeringens proposisjon fra 1924 het det at tvungen voldgift bare hadde en funksjon dersom partene respekterte avgjørelsen. Det var nettopp dette som var utfordringen når myndighetene bestemte resultatet gjennom en voldgiftsdom, mente Høyre. Dersom arbeiderne mente at resultatet var urettferdig, ville de ikke gå tilbake til arbeidet. Derfor så en gang på gang at tvungen voldgift ikke ble respektert.

I behandlingen av proposisjonen i stortingskomiteen, Odelstinget og Lagtinget var frontene steile. Representantene fra de sosialistiske partiene så forslaget som et angrep på arbeiderne og fagorganiseringen. De borgerlige partiene endte med å stå samlet på alle prinsipielle punkter av behandlingen, også i spørsmålet om midlertidig å innføre tvungen voldgift i interessetvister.

Tukthuslovene – beskyttelse av de arbeidsvillige

Det gikk lang tid før Sosialkomiteens innstilling ble tatt under behandling. I mars 1926 oppsto en ny regjeringskrise, og Høyre og Frisinnede Venstre kom tilbake i regjeringskontorene. Ivar Lykke (H) ble statsminister og Peter Morell sosialminister. Han ville gjerne stramme loven ytterligere til.

Stortinget vedtok i juni 1926 å utsette behandlingen av lovforslaget. En realitetsbehandling kom først i gang i slutten av april 1927. Da hadde N.A.F. satt i verk lockout i jernindustrien og flere andre bransjer, med krav om 25 prosent eller mer i lønnsreduksjon. Etter en mislykket mekling utvidet N.A.F. lockouten slik at den omfattet rundt 40 000 arbeidere. Arbeidsgiverforeningen ba så Stortingets presidentskap om å gjenoppta arbeidet med ny arbeidstvistlov. Fremgangsmåten ble oppfattet som brutal av LO. Den mente at den allerede hadde strukket seg lenger enn forsvarlig for å unngå bruk av voldgift, og karakteriserte det hele som et overgrep.[159] Stortinget lyttet imidlertid til arbeidsgivernes ønske og tok loven opp til behandling.

Under Sosialkomiteens arbeid med arbeidstvistloven hadde et mindretall av Høyres representanter i komiteen, sammen med Jens Hundseid fra Bondepartiet, foreslått å ta inn bestemmelsene om beskyttelse av arbeidsvillige i en ny paragraf. Dette forslaget dukket nå opp igjen.[160] Fagbevegelsen og sosialistene var oppbragte. De foreslåtte endringene i arbeidstvistloven «gjør denne loven til en 'tukthuslov'», hevdet LO.[161] Det var særlig bestemmelsen om beskyttelse av arbeidsvillige som fikk betegnelsen «tukthuslovene». Dette var et uttrykk som opprinnelig kom fra Tyskland, der et forslag om å beskytte arbeidsvillige hadde blitt nedstemt i 1899. Den norske straffebestemmelsen ble utformet slik at den ikke bare beskyttet streikebrytere, eller arbeidsvillige, under ulovlige streiker, men også der streikene var lovlige.[162] Straffebestemmelsen ble til slutt tatt inn i straffeloven (§222), og ikke i arbeidstvistloven. Endringen medførte at både bøter og fengselsstraff kunne ilegges de som forhindret noen i å arbeide, eller forfulgte eller forulempet noen som ønsket å arbeide.

Både de borgerlige partiene og Arbeidsgiverforeningen mente at nøkkelen til å få slutt på de ulovlige streikene lå hos fagforeningene. De mente at fagforeningene hadde gjort for lite for å stoppe streikene, og at de gjennom omgåelser av loven hadde bidratt til at streikene fortsatte. Regjeringen ville derfor gi organisasjonene et økt straffeansvar. Ett av tiltakene venstreregjeringen foreslo i sin proposisjon i 1925, var å utvide definisjonen av hva en fagforening var. Dette støttet Arbeidsgiverforeningen.[163] I regjeringens forslag var kravet til et minimum antall medlemmer i en fagforening forsvunnet ut, og senere i

lovbehandlingen skjedde det samme med kravet om at foreningene måtte ha et faglig og økonomisk formål.

Det andre tiltaket var å utvide og skjerpe straffeansvaret ved deltakelse eller medvirkning til ulovlig arbeidsstans. Etter forslaget skulle fagforeningene hefte for de bøtene som ble idømt tillits- eller tjenestemenn som hadde deltatt eller medvirket til ulovlig streik. Fagforeningen skulle ikke kunne fritas for dette ansvaret selv om den bøtelagte hadde meldt seg ut. Tilsvarende gjaldt en arbeidsgiverforening og arbeidsgivere. Forslaget innebar at organisasjonene dermed fikk et økonomisk ansvar for hva ansatte og medlemmer foretok seg.[164] Regjeringen så på en vekst i det økonomiske ansvaret som det mest effektive middelet mot ulovlig arbeidsstans.

Organisasjonenes ansvar ble også foreslått utvidet på en annen måte. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerforeninger hadde et erstatningsansvar for medlemmenes brudd på tariffavtalene og for ulovlig arbeidsstans, dersom de selv var skyld i det tariffstridige forholdet. Her foreslo regjeringen å snu bevisbyrden. Nå var det foreningen som selv skulle dokumentere at den ikke hadde skyld i konflikten, og at den hadde brukt tilgjengelige midler til å forhindre den.[165] Omvendt bevisbyrde var, om ikke helt nytt, et radikalt forslag. Venstreregjeringen og Paal Berg vek imidlertid ikke tilbake for å ta virkemiddelet i bruk. I november samme år utferdiget Berg en provisorisk anordning i jakten på spritsmuglere. I henhold til denne måtte den tiltalte for å unngå straff selv sannsynliggjøre at det ikke var meningen å ulovlig innføre brennevin.[166] Dette var et vidtgående tiltak som viser at politikerne i 1920-årene lette etter sterkere virkemidler for å oppnå økt respekt for lovbestemmelsene.

Arbeiderpartiet, sosialdemokratene og kommunistene kjempet i Stortinget mot en utvidelse av straffeansvaret og den omvendte bevisbyrden. De understreket at Arbeidsretten skulle være en institusjon til å dømme i tvister mellom partene, ikke «en domstol til idømmelse av straff».[167] Å idømme straff kunne ødelegge partenes tillit til domstolen. Dette hadde vært et viktig argument mot at Arbeidsretten skulle idømme straff da loven ble vedtatt i 1915.

Samtykke til arbeidskamp og Arbeidsrettens sammensetning

Arbeidsgiverne hadde med innføringen av arbeidstvistloven i 1915 blitt fratatt retten til selv å bruke lockout som svar på en streik dersom denne var ulovlig, og ble i Arbeidsrettens første dom dømt for dette.[168] I forslaget til ny arbeids-

tvistlov foreslo imidlertid departementet at Arbeidsretten skulle kunne samtykke til arbeidskamp i slike tilfeller dersom tvisten ikke innen rimelig tid kunne løses på annen måte.[169] Slikt samtykke fra Arbeidsretten krevde at rettens tre nøytrale medlemmer var enige.

Arbeidsretten, som ved sin opprettelse hadde som formål å løse tvister uten at disse endte i arbeidskamp, skulle altså nå kunne samtykke til at en av partene gikk til motaksjon. Dette kan synes paradoksalt. Både i tysk og dansk rett fantes det imidlertid en lære om at en tariffpart hadde rett til å bruke arbeidskamp som en reaksjon på tariffbrudd.[170] Arbeidstvistlovens fredsplikt omfattet imidlertid også disse situasjonene. Arbeidsgiverforeningen hadde tatt til orde for en bestemmelse som ville være i tråd med den danske læren. N.A.F. syntes imidlertid at en godkjennelse fra Arbeidsretten burde være unødvendig så lenge den allerede hadde dømt konflikten ulovlig. Arbeidsgiverforeningen mente at den daværende prosedyren var altfor langsom. Forhandlinger mellom partene, stevning, rettsforhandlinger og dom kunne ta dager og uker. Imens kunne den ulovlige konflikten bare fortsette. Arbeidsgiverne hadde dermed ingen effektiv rettsbeskyttelse.[171]

De borgerlige partiene ville imidlertid ikke gå like langt som det arbeidsgiveren ønsket, men foreslo altså at Arbeidsretten kunne samtykke til iverksetting av arbeidsstans. Høyremannen og juristen John Norem argumenterte i Odelstinget med å vise til den danske rettstilstanden, og at en lignende bestemmelse var på vei inn i den svenske lovgivningen. Dette bet ikke på Johannes Bergersen fra Norges sosialdemokratiske Arbeiderparti. Han hadde bakgrunn både fra styret i Norsk Arbeidsmandsforbund og Landsorganisasjonens representantskap, og kjempet mot at fagforeningene skulle ha det hele ansvaret for de ulovlige konfliktene når de ikke var skyld i disse. Han argumenterte for at det var viktige forskjeller mellom Danmark og Norge. I Danmark hadde de valgt avtaleveien ved at partene selv hadde blitt enige om hvordan tvister skulle løses. I Norge var dette regulert i lov gitt av Stortinget. Partene kunne ikke ilegge noen straff – streik og lockout var de eneste midlene de hadde. Men Stortinget kunne gjøre noe annet. En ordning hvor ulovlig streik kan møtes med lockout, var uhørt, mente han. «Det er som […], at skjønt vår lov setter straff for tyveri, skulde loven selv kunne anvende tyveri som straffemiddel mot den, som stjeler. Jeg skjønner ikke logikken i dette, og der må visst en hjerne som hr. Oftedals til for å kunne utklekke den slags […].»[172] De sosialistiske partiene mente at en slik paragraf ville åpne «adgang til for arbeidsretten å

skape storkonflikter».[173] Bestemmelsen ville ramme fagforeninger og fagforeningsmedlemmer som ikke hadde skyld i den ulovlige streiken, og dermed øke konfliktnivået, ikke dempe det. Da bestemmelsen ble vedtatt i Odelstinget, ville representantene fra de sosialistiske partiene ikke lenger delta i behandlingen av arbeidstvistloven. De forlot Stortingssalen.[174]

Ett av de andre spørsmålene som ble tatt opp gjennom forslaget til ny arbeidstvistloven var rettens sammensetning. Slik Arbeidsretten var sammensatt i henhold til 1916-loven, ville utfallet ofte bero på formannens stemme. I den grad dommerne oppnevnt etter innstilling av partene valgte hver sin side, ville utfallet bero på formannens stemme. Vi har sett at Paal Berg hadde møtt kritikk for sine juridiske avgjørelser. Regjeringen mente det ville øke domstolens autoritet «om det nøitrale element» ble forsterket, og foreslo derfor å øke antallet «nøitrale» dommere i Arbeidsretten fra én til tre.[175] Dette støttet organisasjonene opp om.[176]

Regjeringen foreslo at formannen og én av de to andre «nøytrale» medlemmene av Arbeidsretten skulle være jurister med kompetanse som høyesterettsdommere. Da forslaget ble behandlet i Sosialkomiteen, gikk representantene for Arbeiderpartiet, Sosialdemokratene og Kommunistpartiet imot å utvide Arbeidsretten. Subsidiært foreslo de at alle de nøytrale dommerne skulle være jurister. Dette fikk støtte fra Høyre, som viste til at dette hadde vært «et sterkt ønske» i organisasjonene, å ha dommere som var jurister.[177]

Dette spørsmålet kom imidlertid opp til behandling i Odelstinget etter at sosialistene hadde forlatt salen. Dermed var det den opprinnelige formuleringen fra venstreregjeringens proposisjon som ble vedtatt. Den stilte krav til juridisk kompetanse hos formannen og én av de to nøytrale dommerne. Den tredje behøvde ikke juridisk kompetanse, men skulle ikke ha en stilling eller et verv som gjorde at han kunne «betraktes som representant for nogen av partene».[178] Høyremannen Getz mente saken var av mindre betydning, men argumenterte likevel for at alle skulle ha juridisk kompetanse. Han vektla at partene var enige om dette, og det ville gi Arbeidsretten tillit hos partene. Dette kan likevel ikke ha vært et avgjørende spørsmål verken for N.A.F. eller LO. Høyre og sosialistene hadde fått flertall for dette forslaget dersom ikke representantene for Arbeiderpartiet, Sosialdemokratene og Kommunistpartiet hadde forlatt salen.

Under komitebehandlingen foreslo Bergersen (A), Rastad (Sos.dem) og Støstad (NKP) at loven skulle endres slik at det ble anledning til å velge foreningers styremedlemmer og ansatte til dommerstillinger i Arbeidsretten. Disse

hadde «de beste betingelser» for å delta, mente representantene. Dette var trolig et ønske i LO og forbundene, som ikke kunne innstille organisasjonsfolk før de sluttet i verv eller stillinger. Forslaget ble ikke debattert eller vedtatt da innstillingen ble behandlet.

De politiske streikene

Det fantes en type streiker arbeidsgiverne ville bli kvitt. Det var streiker «av meget ondartet natur», mente N.A.F., som tok spørsmålet om de politiske streikene opp i sin henvendelse til Stortinget i forbindelse med behandlingen av ny arbeidstvistlov.[179] N.A.F. ønsket et nytt ledd i § 6 i loven som forbød politiske streiker.

N.A.F. viste til at Landsorganisasjonen hadde oppfordret arbeiderne å legge ned arbeidet til støtte for politiske krav både i Norge og utlandet. I 1919 hadde arbeiderne ved A/S Stavanger Electro Staalverk streiket mot intervensjonen i Russland og sosiale og politiske krav i Norge. N.A.F. mente at streiken var tariffstridig. Arbeidsretten kom imidlertid til at streiken var «en politisk arbeidsnedleggelse rettet mot statsmyndighetene, ikke mot arbeidsgiverne».[180] Streiken hadde ikke til hensikt å tvinge fram en løsning av en tvist mellom fagforeningen og arbeidsgiver, og var derfor ikke en streik i arbeidstvistlovens forstand. Hvorvidt streikeaksjonen innebar brudd på de ansattes arbeidsavtaler, var ikke opp til Arbeidsretten å vurdere.

Også i 1924 ble det gjennomført politiske streiker. De gjaldt militærnektelse. Streikene var av én dags varighet eller mindre. Arbeidsgiverforeningen argumenterte overfor Stortinget for å forby slike demonstrasjonsstreiker. N.A.F. mente bruken av kortvarige politiske streiker kunne skli ut.[181] Dersom en først godtar denne type streiker, er det ikke noe i veien for å la dem vare lenger. N.A.F. mente også det var en risiko for at politiske streiker ble brukt som skinngrunn for å ramme arbeidsgiver.[182]

Det tredje eksemplet N.A.F. trakk fram for Stortinget var en sympatiaksjon Transportarbeiderforbundet gjennomførte til støtte for danske laste- og lossearbeidere og svenske sjømenn. Sympatiaksjonen var rettet seg mot danske og svenske skip, og varte i opp til en uke. N.A.F. mente sympatiaksjoner rettet mot arbeidsgivere i utlandet var tariffstridig, og ville gjøre «den arbeidsfred som man har søkt å opnå […] illusorisk».[183] Bestemmelser om sympatiaksjoner var tatt inn i de fleste tariffavtalene mellom N.A.F. og LO helt siden 1907, da

de kom inn etter initiativ fra arbeidsgiverne. Etter N.A.F.s mening forutsatte tariffavtalen at en sympatistreik ble gjennomført i forbindelse med en konflikt i et fag som var tilsluttet en av de to hovedorganisasjonene. N.A.F. fikk imidlertid ikke støtte av Arbeidsretten, som fant at sympatistreiken ikke var ulovlig eller tariffstridig. Det samme standpunktet hadde også flertallet i Voldgiftskomiteen lagt til grunn i sin innstilling fra 1909.

N.A.F. fikk ikke gehør i Stortinget for et forbud mot politiske streiker. Femte mai 1927 ble loven vedtatt. Det hadde gått tolv år siden Norge fikk en arbeidstvistlov som regulerte arbeidskamp og ga tariffavtalene en fast rettslig status. De vesentlige av bestemmelsene lå fast, men loven hadde blitt skjerpet overfor organisasjonene. Fagforeningsbegrepet ble utvidet til også å omfatte aksjonskomiteene. Samtidig ble organisasjonenes erstatningsansvar skjerpet. Det var imidlertid i liten grad Arbeidsrettens fortolkning av loven som hadde skapt behovet for lovendringene, men derimot urolighetene i arbeidslivet. For Arbeidsretten fikk loven den umiddelbare konsekvensen at dommerfellesskapet skulle utvides med to nye dommere.

– KAPITTEL 9 –

ARBEIDSRETTENS DOMMER OG DE JURIDISKE BEGREPENE

Arbeidsretten påvirket rettsutviklingen gjennom rettspraksis fra første dag. Det var opp til Arbeidsretten å tolke loven og dermed påvirke utviklingen i arbeidslivet gjennom rettspraksis. Som rettens formann og eneste juridiske dommer fikk Paal Berg fra starten av i 1916 naturlig nok et stort ansvar. Rettsutviklingen var imidlertid avhengig av hvilke saker som ble lagt frem for retten. Sakene kunne enten dreie seg om hvordan formuleringer i tariffavtalen var å forstå, eller hvordan selve arbeidstvistloven skulle forstås. Ikke overraskende var grensene mellom lovlige og ulovlige aksjoner ett av de temaene som oftest kom opp for Arbeidsretten på denne tiden. Samfunnet var preget av små og store arbeidskonflikter, og arbeidsgiverne brakte sakene inn for Arbeidsretten for å få dem dømt tariffstridige eller ulovlige. Arbeidskampretten ble i stor grad formet i mellomkrigstiden.

Dommene som ble avsagt i perioden fra 1916 og fram til midten av 1930-tallet bidro til å gi et konkret innhold til lovens juridiske begreper, og de la grunnen for utviklingen av et eget rettsområde innenfor arbeidsretten.

Fredsplikt

Med tariffavtalene hadde sentrale funksjoner og grunnregler i norsk arbeidsliv falt på plass. Anerkjennelsen av arbeidsgiverens styringsrett og arbeidernes rett til å organisere seg hadde kommet på plass med overenskomstene i jernindustrien i 1907. Tariffavtalene skulle også sikre at det ikke brøt ut arbeidskamp så lenge avtalene varte. Paal Berg beskrev dette senere i sin bok *Arbeidsretten:* «Tariffavtalene er fredstraktater… De arbeidsvilkår som partene er blitt enige om for tariffperioden, er fredsvilkårene».[184] Men i motsetning til i andre kriger,

var ikke fredstraktaten ment å avslutte også fremtidige konflikter: «Tariffavtalene er ikke ment å skulle skape varig fred mellem kapital og arbeid. De er bare avtaler om våbenhvile». [185]

Før arbeidstvistloven ble vedtatt, hadde de radikale kretsene innenfor fagbevegelsen vært motstandere av en streng fredsplikt, noe som kunne føre til streik eller aksjoner i tvister om forhold som ikke var nevnt i tariffavtalene. Også arbeidsgivere hadde forsøkt å tvinge gjennom endringer de mente ikke var dekket av tariffavtalen. Med arbeidstvistloven var ikke denne fredsplikten bare nedfelt i avtalene, men også i loven. Dette ble problematisk for Fagopposisjonen. De ville ikke lenger inngå tariffavtaler når dette bandt dem til en fredsplikt. I stedet ville Fagopposisjonen ha det de kalte «anerkjente arbeidsavtaler», som kunne endres dersom en av partene ønsket dette.[186] Grensene for fredsplikten ble et hyppig tema for Arbeidsretten i mellomkrigstiden.

For Paal Berg, som eneste juridiske dommer i Arbeidsretten, var det et helt sentralt mål å få loven til å sikre en reell og effektiv fredsplikt. Berg mente at tariffavtalene, uavhengig av om fredsplikten var uttrykkelig nevnt, måtte forstås slik at de forpliktet partene til å avstå fra arbeidskamp. Dette ble senere stadfestet i en lang rekke dommer i Arbeidsrettens første år.[187]

Selv om medlemmene var underlagt fredsplikt, var ikke dette til hinder for at en person sa opp sin stilling for å presse arbeidsgiver til å betale mer lønn. Men hva hvis mange arbeidstakere sa opp stillingen sin samtidig? Ville dette være et brudd på tariffavtalen? I Arbeidsrettens første dom la retten til grunn at individuelle handlinger samlet sett kan være en kollektiv handling, og dermed en handling som er et brudd på fredsplikten.[188] Det var formålet med handlingen som var avgjørende. Var hensikten å legge et kollektivt press på arbeidsgiver, ville dette være i strid med fredsplikten.[189]

> [Det] må være en likesaa sikker – skjønt uskreven – forutsætning for den gjældende tarifavtale at arbeiderne ikke gjennem en fællesaktion – det være sig i henhold til organisasjonsbeslutning eller ikke – søker å tvinge frem paalæg av lønningene, og det uten hensyn til om maalet er en ændring i tarifens mindstelønssatser eller at faa gjennemført en *almindelig* forbedring av de individuelle lønninger.[190]

Men den relative fredsplikten kunne ikke bare være begrenset til det som var regulert i tariffavtalene. Her måtte Arbeidsretten gå opp en grensegang. Dersom

en av partene hadde reist et krav under forhandlingene uten å få gjennomslag for dette, slik at dette forholdet ikke var regulert i avtalen, skulle det likevel være omfattet av fredsplikten? Dette spørsmålet fikk Arbeidsretten til behandling på begynnelsen av 1920-tallet. I en sak fra 1920 ble Norsk Matros- og Fyrbøterunion dømt for å ha blokkert et skip. Skipet hadde fått pålegg fra myndighetene om å modernisere boforholdene om bord for mannskapene innen tre måneder. Rederiet ville imidlertid sette skipet i trafikk straks, noe som medførte at Norsk Matros- og Fyrbøterunion grep inn med blokade. Skipet ble da ført til Fredrikstad for reparasjon. Arbeidsgiverforeningen og rederiet mente at blokaden var tariffstridig og tok saken inn for Arbeidsretten. De ville ha erstatning for det økonomiske tapet blokaden hadde ført til. Tariffavtalen regulerte imidlertid ikke noe om lugarforholdene. Dommerne Juell og Ousland, som var innstilt av LO, mente derfor at saken ikke hørte hjemme i Arbeidsretten.[191] Flertallet mente imidlertid at fredsplikten måtte gjelde selv om tariffavtalen var taus på dette punktet. De la til grunn at avtalen kun var taus fordi disse forholdene allerede var regulert ved lov. Hadde ikke lovreguleringen vært der, ville bestemmelsene vært tatt inn i tariffavtalen. I slike tilfeller ville også lugarforholdene være omfattet av fredsplikten, og forbundet kunne dermed ikke kreve nye forhandlinger om disse forholdene. Selv om det naturligvis kunne oppstå tvilsomme fortolkningsspørsmål, uttalte retten at det «synes klart at man her ikke alene må se hen til hvad der uttrykkelig og bokstavelig er fastslått i tariffavtalen, men også til de forutsetninger hvorpå denne er bygget».[192] I en dom året etter understreket Arbeidsretten på nytt at en tariffavtale tilsikter å tilveiebringe «en ordning i sin helhet» av de arbeidsforhold som den omfattet. Dersom det i tariffperioden oppsto en tvist tilknyttet disse arbeidsforholdene, var ikke dette en interessetvist, men en rettstvist. Det var med andre ord opp til Arbeidsretten å avgjøre hvordan tariffavtalen skulle tolkes på dette punkt.[193] Dermed måtte fredsplikten gjelde fullt ut i tariffperioden.

En sak fra 1922 illustrerer det samme, og er også et eksempel på hvor aktivt streikevåpenet ble brukt. Et entreprenørfirma i Trondheim hadde avskjediget en arbeider som hadde opptrådt «respektstridig» mot en ingeniør og «ikke hadde villet gi [ingeniøren] noen unnskyldning».[194] Sten-, Jord- og Cementarbeiderforeningen mente arbeiderne var trakassert bort og besluttet å legge ned arbeidet og iverksette blokade. For Arbeidsretten var spørsmålet hvorvidt arbeiderne kunne bruke arbeidskamp til å tvinge arbeidsgiveren til å gjøre om

beslutningen om avskjedigelse. Dette svarte retten nei til. Selv om en tariffavtale eller en voldgiftsdom ikke hadde bestemmelser om ledelsen av arbeidet, «kan ikke uten videre trekkes den slutning» uttalte Arbeidsretten, at partene skulle stå «fritt for nårsomhelst under tariffperioden å ta dette spørsmål op til organisasjonsmessig kamp».[195] Krav som man ikke hadde fått gjennomslag for, eller krav som man hadde anledning til å reise, mente Arbeidsretten ikke kunne tas opp i tariffperioden.[196] Dette kunne også sies å henge sammen med styringsretten. Arbeidernes aksjon var rettet mot styringsretten, men ble ansett rettet mot voldgiftsdommen. Dersom arbeiderne var uenig i hvordan arbeidsgiveren fortolket denne måtte de ta saken inn for Arbeidsretten. Til tvisten var avgjort var det arbeidsgivers synspunkt som måtte være gjeldende. Men retten anerkjente at «saken kan ha stillet seg juridisk tvilsom for forbundet», og unnlot å dømme foreningen for tariffbrudd.[197] Vi ser her et uttrykk for den balansegangen Paal Berg gikk i Arbeidsretten, og kanskje også et uttrykk for den pedagogiske funksjon Arbeidsretten spilte.

Spørsmålet om fredsplikt dreide seg også om hvem som var bundet av denne fredsplikten. Tariffavtalen bandt ikke bare partene, men også medlemmene. Dette hadde vært en nyskapning da det kom inn i 1915-loven.[198] Arbeidsretten trakk opp de nærmere grensene for hvem som ble bundet av tariffavtalene gjennom sine avgjørelser. En slik sak kom opp i 1921 og gjaldt en voldgiftsdom fra 1920 «for bakerfaget i almindelighet». Det var oppstått en arbeidskonflikt ved Tronhjems Brødfabrik i oktober 1920. I mars året etter meldte bedriften seg inn i Arbeidsgiverforeningen. N.A.F. mente at streiken nå måtte heves fordi bedriften var omfattet av voldgiftsdommen som bandt medlemmene av N.A.F. Dette var forbundet uenig i og saken havnet på Arbeidsrettens bord. Spørsmålet var om voldgiftsdommen bare gjaldt bedriftene som var medlem da dommen ble avsagt, eller om den også gjaldt bedriftene som meldte seg inn i arbeidsgiverforeningen etter tidspunktet for voldgiftsdommen. Voldgiftsdommer var å anse som tariffavtaler. Arbeidsretten kom til at en bedrift som meldte seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon, ble bundet av den avtalen som organisasjonen hadde inngått.[199] Dette var i tråd med det som hadde vært forutsatt i lovforarbeidene.

Motsatt ble heller ikke et medlem fri for sine forpliktelser ved å melde seg ut av organisasjonen. Dette var slått fast i loven.[200] Arbeidsretten kom til at et medlem av en tariffbundet organisasjon også kunne være bundet av en tariffavtale som ble inngått etter at det hadde meldt seg ut. Det nyttet heller ikke å

Arbeidsretten slo i 1921 fast at en bedrift som meldte seg inn i en arbeidsgiverforening, ble bundet av foreningens tariffavtaler. Spørsmålet hadde sitt utspring i en konflikt i bakerfaget, her representert ved Kristiania Samvirkelags Elektriske Bakeri i Maridalsveien 39, 1922. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

ta initiativ til å melde seg ut før en forening sluttet en tariffavtale, så lenge utmeldingen ikke fikk effekt før etter at avtalen var inngått. Dette fikk en barbermester erfare i 1926. Bedriften hans meldte seg ut av arbeidsgiverforeningen seks dager før tariffavtalen ble inngått. Etter de interne reglene fikk utmeldelsen ikke effekt før etter 12 måneder. Tariffavtalen var dermed bindende for barbereren.[201]

Arbeidsretten kom derimot til at tariffavtalen ikke var bindende for utenforstående, altså andre enn organisasjonene og de som var tilsluttet disse. Det at en arbeidsgiver var bundet av en avtale med én motpart, forhindret imidlertid ikke at en annen motpart kunne bruke arbeidskamp for å få en egen avtale. I en dom fra 1922 kom retten til at da «voldgiftsdommen ikke har skapt nogen fredsplikt for andre enn medlemmene av de forbund dommen omfatter, kan det heller ikke antas at dommen har pålagt bedriftene nogen fredsplikt overfor andre arbeidere enn de som står som medlemmer av vedkommende forbund».[202] Situasjonen var en annen dersom medlemmene tilhørte samme

hovedorganisasjon. Da ville det gjelde en aksessorisk fredsplikt mellom partene. Dette ble stadfestet av Arbeidsretten i 1932, da heismontører som var medlemmer av Elektrikerforbundet gikk til aksjon ved Fortuna mekaniske verksted på Tøyen i Oslo. Verkstedet var bundet av Jernoverenskomsten, en avtale som LO og Jern- og Metallarbeiderforbundet hadde underskrevet. Elektrikerforbundet var også tilsluttet LO, og Arbeidsretten mente at så lenge forbundet var tilsluttet LO, var de bundet av overenskomsten som hovedorganisasjonen hadde undertegnet.[203]

Ufravikelighetsvirkninger

Konsekvensen av at medlemmene var bundet av en avtale var at en arbeider og en arbeidsgiver ikke kunne avtale vilkår seg i mellom som var i strid med tariffavtalen. Arbeidstvistloven av 1915 hadde slått dette uttrykkelig fast i § 3 nr. 3.[204] Loven nevnte imidlertid bare at det var arbeidsavtaler mellom de tariffbundne partene som måtte forholde seg til grensene som tariffavtalen fastsatte. Arbeidsretten utviklet imidlertid denne regelen videre.

I 1922 hadde Indherred Aktie Dampskibsselskap tatt inn uorganiserte mannskaper på lønninger som var lavere enn de minstesatser som var fastsatt i tariffavtalen med Norsk Matros- og Fyrbøterunion. Dette mente forbundet at arbeidsgiveren ikke kunne gjøre, og fikk Arbeidsrettens medhold:

> Tariffavtalens bestemmelser om de for tariffperioden gjeldende lønnesatser må forstås så, at de gir Unionen en rett til å kreve at selskapet ikke lønner nogen av sine folk under disse satser, og det hvad enten de er organiserte eller uorganiserte. Tariffavtalen må hvile på den naturlige for utsetning [sic] at selskapet ikke gjennem forhyring av uorganiserte skulde kunne skaffe sig billigere arbeidshjelp enn i tariffavtalen bestemt. Tariffavtalens lønnssatser vilde ellers bli av ringe værdi for de organiserte arbeidsre [sic].[205]

I Bergs lærebok fra 1930 la han til grunn at det var «en naturlig stilltiende tariff-forutsetning at arbeidsgiverne skal by alle sine arbeidere de tariff-festede arbeidsvilkår.»[206] I 1932 behandlet Arbeidsretten spørsmålet om forholdet mellom tariffavtalen og særavtaler inngått av lokale parter som var bundet av tariffavtalen.[207] Også særavtalene måtte forholde seg til de grensene tariffavtalen trakk opp. Dommerne som var oppnevnt etter innstilling av LO, dissenterte. De mente at avtalen var fremkommet som følge av frie forhandlinger mellom mestre og

svenner.[208] Dommen viser hierarkiet av avtaler som satte grenser for den avtalefrihet arbeidsgiver og arbeidstaker hadde i den enkelte virksomheten.

Arbeidsgiveren var som nevnt ikke forhindret fra å inngå avtaler med arbeidere som ikke var bundet av tariffavtaler gjennom medlemskapet i en hovedorganisasjon. Men arbeidsgiverens avtalefrihet hadde begrensninger. I 1935 skulle Trysilvasdragets Arbeidsgiverforening inngå en avtale med Trysil frie faglige Arbeiderlag som avvek fra avtalen Norsk Skog- og Landarbeiderforbund hadde med foreningen. Forbundet saksøkte arbeidsgiverforeningen og påsto at den hadde handlet tariffstridig. Arbeidsretten lente seg på avgjørelsen fra 1922 (ARD 1922 s.50, se ovenfor). En enstemmig rett mente at prinsippet som sa at arbeidsgiveren ikke måtte lønne noen av sine folk under tariffavtalens satser, også måtte gjelde mellom de forskjellige arbeiderforeningene og deres medlemmer.[209]

Organisasjonenes ansvar

De mange ulovlige streikene på 1920-tallet skapte som vi har sett en diskusjon om organisasjonenes ansvar. Hvor langt hadde organisasjonene plikt til å gå for å forsøke å forhindre at medlemmene brøt tariffavtalen? Dette var et hyppig tvistepunkt de første årene. Det var på det rene at organisasjonene hadde en plikt til å gripe inn når medlemmene begikk tariffbrudd. Etter 1915-loven heftet foreningen «naar den selv har skyld».[210] Spørsmålet var hvor langt dette ansvaret strakk seg. De ulovlige streikene var mange, og det var i hovedsak på arbeidstakersiden at spørsmålet om ansvar kom opp. Arbeidsretten foretok konkrete bedømmelser i disse sakene, og flere ganger ble fagforbundene dømt fordi de hadde gjort for lite for å avverge arbeidsstansen. Hadde forbundene foretatt seg lite, for eksempel ikke tatt avstand fra streiken, eller forsøkt å rettlede arbeiderne, gikk de ikke ansvarsfri. Dette gjaldt selv om de mente det var nytteløst å gripe inn.[211] At det sannsynligvis ville vært nytteløst kunne derimot føre til at forbundet ble fritatt for erstatningskrav.[212]

Hadde forbundet forsøkt å få arbeiderne til å avslutte streiken, både gjennom skriftlige og muntlige henvendelser, kunne dette være nok til å gå ansvarsfri. Dette var tilfelle i en sak som ble bragt inn for Arbeidsretten i 1918. Arbeiderne ved en møbelfabrikk hadde forlangt et dyrtidstillegg på 30 prosent. Dette ble ikke imøtekommet av arbeidsgiverne, og samme dag sa arbeiderne opp sine plasser. Arbeidsretten frifant Norsk Møbelindustriarbeiderforbund for ansvar. Forbundet hadde gjort det som med rimelighet kunne kreves. «Formannen

Fagforbund kunne bli stilt til ansvar for medlemmenes ulovlige aksjoner hvis de ikke tok tydelig avstand fra dem. Norsk Møbelindustriarbeiderforbund ble imidlertid frikjent i Arbeidsretten i 1918, fordi forbundet hadde gitt sine medlemmer både advarsler og forsøk på rettledninger under en ulovlig aksjon. Her er forbundet fotografert tre år tidligere på en fagkonferanse. Formann Peder Aarø sitter i midten. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

reiste ned til Skien for å få saken i orden. Og på et møte han holdt med arbeiderne søkte han å retlede dem, likesom han alvorlig foreholdt dem hvilke følger en arbeidsstans vilde ha.»[213] Oppsigelsene ble kjent tariffstridige og ugyldige, men forbundet ble frifunnet for skyld.[214] På dette punkt ble loven endret i 1927, og bevisbyrden snudd.

Hva er en tariffavtale og hva er en fagforening?

Arbeidsretten måtte i enkelte saker ta stilling til om det i det hele tatt var inngått en tariffavtale som bandt partene. Arbeidstvistloven fastsatte visse krav eller kjennetegn en avtale skulle ha for å være en tariffavtale. Avtalen måtte være skriftlig, omhandle lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold, og den måtte være inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening.[215]

«Arbeidsretten har ikke tatt kravet [om skriftlighet] så strengt», skrev Paal Berg i læreboken *Arbeidsrett* i 1930.[216] Berg mente hensikten med kravet til

skriftlighet var at det fantes et bevis for at det forelå en avtale og at begge parter var kjent med dette. Kravet til skriftlighet skulle dermed ikke forstås som et strengt formalkrav. I praksis godtok Arbeidsretten både at brevutveksling mellom partene kunne anses som en tariffavtale, og at en avtale var inngått selv om en av partene hadde glemt å underskrive.[217]

Lovens krav om at en tariffavtale måtte være inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, førte til at spørsmålet om hva en fagforening var fikk stor betydning. 1915-loven stilte opp flere krav: Foreningen måtte ha 25 medlemmer, et valgt styre og ha som formål å ivareta arbeidernes faglige og økonomiske rettigheter overfor arbeidsgiverne (§ 1 nr. 3). Hensikten var at Arbeidsretten ikke skulle være nødt til å behandle alle slags mindre saker. Foreningene skulle dessuten gi melding til departementet om sin eksistens (§ 2).

Problemet var at de aksjonsutvalgene som ble opprettet for å administrere streikene, falt utenfor lovens definisjon. Kunne et aksjonsutvalg anses som en fagforening til tross for at de formelle vilkårene ikke var oppfylt? Spørsmålet kom opp i forbindelse med en straffesak i 1924. Straffebestemmelsene var ikke Arbeidsrettens domene, men lå til de alminnelige domstolenes domsområde. Høyesterett kom til at et aksjonsutvalg kunne anses som en fagforening. Det hadde både et valgt styre og det nødvendige formål. At det ikke var meldt inn til departementet kunne ikke ha noen betydning, mente Høyesterett.[218]

Dette spørsmålet skapte derimot ikke store problemer i Arbeidsrettens praksis, da retten kun dømte i saker mellom parter i en tariffavtale. Aksjonsutvalgene var ikke part i avtalene. I andre saker måtte retten derimot ta stilling til hvem som var part i avtalene. På arbeidstakersiden var det som oftest forbundene, og ikke LO som var part i avtalene, og også disse som tok ut søksmål for Arbeidsretten. I en sak fra 1930 tok imidlertid Lillestrøm Arbeidsmannsforening, som var en underavdeling av Norsk Arbeidsmandsforbund, ut en stevning mot Lillestrøm kommune om forståelsen av en tariffavtale. Kommunen krevde saken avvist, da den mente at foreningen som underavdeling ikke hadde søksmålsrett etter arbeidstvistloven § 8. Arbeidsretten sa seg enig i dette. Selv om foreningen var gjort til tariffpart ved siden av forbundet, var den underlagt forbundets ledelse og myndighet. Formålet med bestemmelsen var å sikre en enhet i gjennomføringen og håndhevelsen av tariffavtaler, og Arbeidsretten mente at tariffrettighetene måtte utøves av hovedorganisasjonen. [219] Situasjonen

var annerledes på arbeidsgiversiden. N.A.F. var part i alle avtaler som de underliggende organisasjonene inngikk. Arbeidsgiverforeningen førte også disse sakene for Arbeidsretten.

Passivitet og ansvaret for å gi beskjed om tariffbrudd

Tariffavtaler kunne bli brutt også på andre måter enn ved arbeidsstans. Arbeidsretten måtte avgjøre hvilke konsekvenser ulike former for brudd på tariffavtalen skulle få. Vøiens Bomuldsspinderi måtte i 1921 innskrenke driften i deler av året på grunn av vannmangel. Denne innskrenkningen førte til at de ansatte fikk arbeide færre timer enn det som var fastsatt i tariffavtalen. Da vanntilførselen igjen var god, ble arbeidstidsordningen endret. Nå ble arbeidstiden lenger enn det som var fastsatt i tariffavtalen. Arbeidsmandsforbundet hadde imidlertid fått beskjed fra bedriften om endringen, uten at de krevde at bedriften skulle stoppe med denne arbeidstidsordningen. Først da bedriften igjen gikk tilbake til den normale arbeidstidsordningen, krevde forbundet at det ble utbetalt overtidstillegg for den perioden det ble arbeidet for mye. Arbeidsretten mente at mangelen på reaksjon fra forbundet side gjorde at det hadde «forspildt det krav det ellers måtte ha kunnet gjøre gjeldende». Retten mente at fagforeningen ikke bare passivt kan se på at avtalen brytes for så å kreve erstatning lang tid senere, dersom arbeidsgiveren har holdt driften gående i tillit til at alt var i orden.[220]

Året etter behandlet Arbeidsretten en annen sak som også gjaldt passivitet ved brudd på tariffavtalen. Da kom imidlertid retten til motsatt resultat. I denne saken hadde et mekanisk verksted sagt opp arbeiderne, for så å ta noen av dem inn igjen på en lavere lønn som lå under tariffen. Bedriften mente saken måtte avvises fordi kravet om tarifflønn først var reist etter utløpet av vedkommende tariffperiode. Arbeidsretten mente da at selv om det var gått lang tid måtte bedriften være forberedt på at det var en viss risiko med lønnsnedslaget så lenge den ikke hadde sikret seg forbundets samtykke. Når en bedrift av driftsmessige hensyn har sagt opp sine arbeidere, så er den ikke lenger bundet av de individuelle arbeidskontraktene, resonnerte Arbeidsretten. «Men derav følger ikke at bedriften ved disse sine ensidige opsigelser skulde kunne løse sig fra sin tariffplikt til å opretholde et visst lønnsnivå under tariffperioden.»[221] Begge dommene viser hvordan Arbeidsretten la vekt på at partene i tariffavtalen skulle opptre lojalt i forhold til hverandre, og etablere en dialog dersom det oppsto endringer som berørte tariffavtalen.

Vøiens Bomuldsspinderi måtte i 1921 justere arbeidstiden etter vannføringen i Akerselva, noe Arbeidsmandsforbundet etter hvert reagerte på, og saken havnet i Arbeidsretten. Her er noen arbeidere oppstilt utenfor fabrikken i 1915.

Arbeidsrett som eget rettsområde

I Arbeidsrettens første virkeår fantes det ikke en egen rettsdisiplin eller fagområde innen norsk rett som ble betegnet som «arbeidsrett». I Tyskland hadde man allerede i 1870-årene diskutert dette temaområdet, og disiplinen ble for alvor etablert rundt 1910.[222] Det første akademiske arbeidet på arbeidsrettsfeltet i Norge kom i 1926, da Sigurd Østrem fikk sin doktorgrad med avhandlingen *De kollektive arbeidskampe efter norsk rett*. Østrem brukte imidlertid ikke begrepet arbeidsrett i sin avhandling. De kollektive spørsmålene som Arbeidsretten beskjeftiget seg med var dessuten bare en del av et fagområde der også reguleringer på individnivå inngikk. Paal Berg skulle imidlertid bli den første til å samle både de kollektive og de individuelle reguleringene under ett tak, med sin bok *Arbeidsrett* fra 1930.

Da Ragnar Knoph, som var professor i rettsvitenskap fra 1922, noen år tidligere foretok en gjennomgang av Arbeidsrettens praksis de første ti årene i en artikkel i Aftenposten, konkluderte han med at Arbeidsretten hadde løst sin oppgave godt. Arbeidsretten hadde «helt fra begyndelsen det riktige grep paa

problemerne, den grundtone den slog an har den holdt fast ved», mente Knoph. Han påpekte at Arbeidsrettens dommer gjennom 1920-tallet avspeilte en kritisk tid for norsk arbeidsliv, og viktige sosiale spørsmål. [223] På bakgrunn av dette mente Knoph at Arbeidsrettens praksis godt kunne studeres av jusstudentene, og la sannsynligvis til rette for at Berg i 1926 og 1927 kunne holde en forelesningsrekke i arbeidsrett ved det juridiske fakultet. Denne forelesningsrekken regnes som det første sted hvor begrepet arbeidsrett ble brukt som en overbyggende karakteristikk av både den individuelle og den kollektive arbeidsretten. Forelesningsrekken ble i noe omarbeidet form utgitt som lærebok i 1930, og boken *Arbeidsrett* er regnet som et standardverk i norsk arbeidsrett.

Arbeidsrettens praksis de første årene, domssamlingene og Paal Bergs egen lærebok, bidro til å gi klarere rammer for de juridiske spørsmål som tariffavtalene og partene frembragte. Organisasjonene lærte hvilke saker de kom til å vinne, og hvilke de kom til å tape. Det betydde imidlertid ikke at det dermed var slutt på alle tariffstridige og lovstridige arbeidskamper. Langt fra alle stridsspørsmål var avklart. I tillegg var ikke alle aktørene opptatt av å holde seg innenfor jussens grenser for hva som var tillatt og ikke. En begynnende radikalisering av fagbevegelsen og arbeidere som var vant til å bruke streikevåpenet flittig, gjorde at loven og tariffavtalen ble brutt også der jussen var klar.

— KAPITTEL 10 —

EN EGEN RETT FOR STATENS TJENESTEMENN

Da spørsmålet om megling og voldgift ble drøftet av Voldgiftskomiteen i 1909, hadde komitéformannen Ole Solnørdal gått inn for at også statens tjenestemenn skulle omfattes av en arbeidstvistlov. Han mente den gang at tjenestemennene skulle kunne forhandle med den statlige arbeidsgiveren om lønns- og arbeidsvilkår, og at meklingsråd og voldgiftsråd skulle avgjøre der det oppsto uoverenstemmelser.[224] Forskjellene mellom offentlige og private virksomheter var ikke av en slik art, «at det offentliges arbeidere skulde stilles i nogen særstilling», hevdet Solnørdal.[225]

Flertallet i Voldgiftskomiteen mente imidlertid det var flere grunner til ikke å la arbeidstvistloven omfatte statens tjenestemenn. For det første var virksomhetens karakter og formål forskjellig i det private og i det offentlige. Komitéflertallet mente det ikke fantes et «motsætningsforhold […] mellem to klasser» i det offentlige tjenesteforholdet.[226] Et annet moment som flertallet vektla, var at staten befant seg i en overordnet stilling. Den sto over «de private personer», og skulle dermed ikke la seg binde gjennom å inngå tariffavtaler eller la voldgiftsråd avgjøre lønnsspørsmål. Dette ville også innebære en delegering av Stortingets bevilgningsmyndighet, og kunne komme i konflikt med Grunnloven.[227] Det kunne dessuten reises tvil om hvorvidt tjenestemennene hadde streikerett. Å la en lov som forutsatte at streikerett omfattet statens tjenestemenn «kunde vise sig at være forhastet», mente komitéflertallet.[228]

Komiteens reservasjon gjaldt imidlertid kun statens tjenestemenn, og ikke arbeiderne. Arbeiderne sto i et «løsere» forhold til staten, mente komiteen, og hadde verken regulativlønn med alderstillegg, avansementsrett eller rett til pensjon. For disse var «streikeretten, og den støtte de kan erholde gjennem sine

organisationer, et paakrævet korrelat til deres usikre og prekære stilling».[229] Komiteen konkluderte dermed med at en arbeidstvistlov burde omfatte arbeidere i stat og kommune.

Dette ble også utfallet da arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915. Loven ble gjort gjeldende for ansatte i private bedrifter og også arbeidere i stat og kommune, «saafremt han arbeider paa akkord eller med en opsigelsesfrist av 14 dager eller derunder, og saafremt han ikke maa regnes for offentlig tjenestemand.»[230] Men samtidig var det klart at også forholdet mellom statens tjenestemenn og deres arbeidsgiver trengte en rettslig ramme. Også tvister på tjenestemannsområdet ville kunne true arbeidsfreden i den offentlige tjenesten.

Tjenestemannsloven av 1918

Parallelt med forarbeidene til arbeidstvistloven foregikk det et arbeid med en tjenestemannslov. Når politikerne fra Venstre og Høyre hadde problemer med å gjøre gjeldende for tjenestemennene den kollektive arbeidsretten som tariffavtalene og arbeidstvistloven skapte, ble det politisk nødvendig å regulere tjenesteforholdene i det offentlige på annen måte. Justisdepartementet ba i 1912 Paal Berg utforme også denne loven. Han satte seg fore å utforme en lov som dekket alle ansatte i stat og kommune, og i 1913 ble Paal Bergs utkast til tjenestemannslov sendt på høring til offentlige virksomheter. Det ble lagt fram proposisjoner for Stortinget både i 1915 og 1916, men en endelig behandling av tjenestemannsloven kom først i 1918.[231]

Loven, som ble vedtatt i 1918, skulle sikre rettigheter for de offentlig ansatte som ikke kom inn under arbeidstvistloven, og samtidig hindre at disse skulle begynne å sette makt bak sine krav ved bruk av streik. Loven stilte opp regler for tilsetting og avskjedigelse, og tilkjente offentlige tjenestemenn rettigheter i form av ferie, sykelønn og ulykkesforsikring. Loven stilte også opp regler for tjenestemannsutvalg. Disse skulle tjene som representasjon for de ansatte overfor arbeidsgiver. På den måten ønsket Venstre og Høyre å hindre at arbeiderbevegelsens organisasjoner fikk hånd om lønnsforhandlinger også for disse gruppene.[232]

Da loven ble behandlet i Stortinget, oppsto det en diskusjon knyttet til tjenestemennenes oppsigelsestid. Stortingets forsøk på å hindre at tjenestemennene skulle si opp sine stillinger for å streike, endte med at streikeretten indirekte ble anerkjent. Regjeringen hadde foreslått at oppsigelsestiden skulle være

tre eller seks måneder, alt ettersom hvor lang tjenestetid tjenestemannen hadde.[233] «Under særlige forhold» kunne ansettelsesmyndigheten pålegge tjenestemenn som hadde sagt opp å stå i tjenesten i inntil tre måneder ut over oppsigelsestiden. Regjeringen hadde her satt inn en sikkerhetsventil dersom tjenestemennene skulle gå til streik. I tillegg slo § 28 i lovforslaget fast at arbeidsgiver hadde rett til å avskjedige tjenestemenn som i forståelse med hverandre hadde «nedlagt arbeidet».[234]

Men i Stortinget var ikke alle enige i at arbeidsgiver skulle kunne holde på tjenestemenn som ville slutte. Det «kan være en velfærdssak for en tjenestemand at kunne fratræde til kontraktsmæssig fastsat tid», mente flertallet i justiskomiteen.[235] De stortingsrepresentantene som ville hindre streiker, mente likevel det skulle være mulig for arbeidsgiver å holde på tjenestemennene i tre måneder ut over oppsigelsestiden hvis det handlet om streik. Andreas Hansson fra Venstre foreslo at denne muligheten ble opprettholdt, men bare dersom ansettelsesmyndigheten forsto at tjenestemennene hadde sagt opp sine stillinger «efter avtale eller i forstaaelse med hverandre».[236] I tillegg foreslo komiteen å tilføye ordet «ulovlig» i § 28. Tjenestemenn som hadde «ulovlig nedlagt arbeidet», skulle kunne avskjediges. Komiteens endringer ble vedtatt under protest fra Castberg og Arbeiderpartiet, som ikke ville ha begrensninger på streikeretten.

De manøvrene Stortinget hadde gjort for å legge bånd på tjenestemenn som kunne tenkes å streike, førte i praksis til at offentlige tjenestemenn indirekte ble tilkjent streikerett. Når loven i §§ 27 og 28 uttrykkelig nevnte kollektiv oppsigelse og «ulovlig» arbeidsstans, resonnerte politikere og jurister senere at det av dette måtte følge at det også fantes en «lovlig» arbeidsstans.[237] Bestemmelsen om forlengelse av oppsigelsestiden ble av Hansson i Stortinget også begrunnet med at den kunne gi «tid til at forhandle yderligere».[238] De offentlige tjenestemennene fikk dermed en lov som åpnet for bruk av kollektiv arbeidskamp, i stedet for et forbud mot arbeidsstans, som var regjeringens intensjon. Streik var dermed blitt et mulig virkemiddel også i offentlig virksomhet, men uten den reguleringen arbeidstvistloven ga for tariffavtaler og mekling i interessetvister.

Forhandlingsrett for statens tjenestemenn

Tjenestemannsloven ga tjenestemennene visse sosiale rettigheter, men ingen formell rett til å forhandle om lønns- og arbeidsforhold for tjenestemennenes organisasjoner. Tjenestemannsutvalgene fikk liten betydning. Staten inngikk

tariffavtaler med statlige og kommunale arbeidere, og utover på 1920-tallet begynte flere bykommuner, der Arbeiderpartiet, Sosialdemokratene og Kommunistpartiet hadde stor innflytelse, å inngå tariffavtaler også med de kommunale tjenestemennenes organisasjoner. Dette skjedde ikke i staten, selv om «overlegninger» eller drøftinger ble mer vanlig, både i enkelte etater og mellom hovedorganisasjonene og Finansdepartementet.

Første verdenskrig bragte sammenbrudd i den tradisjonelle lønnsfastsettelsen i staten, slik den hadde gjort i det private arbeidslivet. Mens det tidligere hadde gått årtier mellom hver gang Stortinget justerte tjenestemennenes lønninger, ble det nå tvunget til å foreta nærmest årlige justeringer. Etterslepet i tjenestemennenes lønninger vekket organisasjonslysten. I 1919 så regjeringen seg nødt til å oppnevne en komité til å utrede spørsmålet om tjenestetvister i det offentlige. Tjenestemannskomiteen skulle komme med forslag til institusjoner som, «ved forhandling, megling eller voldgift», kunne bidra til å løse tvister mellom stat eller kommune og deres tjenestemenn.[239]

Komiteen brukte lang tid på arbeidet. Den utredet spørsmålet om streikerett og forhandlingsrett for tjenestemenn, og drøftet forslag til ulike voldgiftsinstitusjoner. Regjeringen ønsket en løsning som ikke innebar tariffavtaler og streikerett for tjenestemennene. Også bruk av voldgift møtte motstand, selv om noen tjenestemannsorganisasjoner ønsket dette.[240] Mange mente en voldgiftsavgjørelse ville krenke Stortingets bevilgningsmyndighet. I resolusjonen som lå til grunn for oppnevningen av komiteen, uttalte departementet at «det ikke er departementets tanke, at komiteen skal føle sig bundet til å foreslå en ordning i analogi av lovene om arbeidstvister og om voldgift.»[241] Innstillingen, som var delt, ble lagt fram i 1925. Da hadde Sosialdepartementet hendene fulle med revisjon av arbeidstvistloven, og forslaget ble ikke sendt over til Stortinget før i 1928. Da sto staten oppe i en stor konflikt med tjenestemennene om fastsetting av tjenestemennenes lønninger.

Staten hadde hatt konflikt med sine ansatte tidligere. I 1896 streiket anleggsarbeiderne ved jernbanen. De var ansatt av staten. Det samme gjentok seg i 1912, da to tusen jernbanearbeidere streiket fra mai til august. Disse streikene omfattet ikke tjenestemenn. Men også tjenestemenn kunne aksjonere, blant annet gjennom organisert boikott av ledige stillinger som var dårlig betalt.[242] I 1912 meldte Morgenbladet at tollerne truet med streik.[243] En større konflikt seilte opp sommeren 1917, da Norsk Jernbaneforbund sa opp stillingene til 5300 statstjenestemenn med tre måneders varsel. Samtidig

sendte Norsk Lokomotivpersonales Forbund oppsigelse for samtlige lokomotivførere.[244] Ingen av disse organisasjonene sto på dette tidspunktet tilsluttet LO. Oppsigelsene ble trukket tilbake etter et par måneder. I 1920 forsøkte disse organisasjonene seg igjen. Nå var de blitt medlem av LO, og sammen med Norsk Arbeidsmandsforbund, som organiserte anleggsarbeidere, gjennomførte de en streik ved statens jernbaner, der rundt 13000 arbeidere og tjenestemenn var involvert.[245] Selv om streiken ble raskt avblåst, og ikke ga tjenestemennene gevinst, viste den at også staten sto overfor grupper som var villige til å streike.

Det som virkelig skulle sette tommeskruen på statens lønnspolitikk var ikke trusselen om streik, men de økonomiske nedgangstidene utover på 1920-tallet. Både i det private og i det offentlige kunne arbeidstakere med fast inntekt se lønningene bli stadig mer verd ettersom prisene sank. Mens private arbeidsgivere sloss for å tvinge gjennom lønnsreduksjoner etter hvert som deflasjonen bet seg fast, så det offentlige seg om etter tiltak som kunne redusere de offentlige budsjettene. Sparepolitikken i Norge gikk ut på å begrense det offentlige administrative apparatet og redusere de offentlige utgiftene. Den var del av en internasjonal trend, og både i Danmark og Sverige ble det, som i Norge, nedsatt offentlige sparekomiteer.[246] For tjenestemennene betød sparepolitikken bemanningsreduksjon og at spørsmålet om lønnsreduksjon ble reist.

Fra 1922 var det Stortingets uttalte poltikk å inndra stillinger når disse ble ledige. I 1925 ba Stortinget regjeringen utrede om tjenestemenn og embetsmenn som var «overtallige» lovlig kunne sies opp.[247] Det viste seg å være vanskelig. Den nye tjenestemannsloven ga beskyttelse. I mai 1926 foreslo Bondepartiet at gjeldende lønnsregulativ ble revidert og at alle lønninger i regulativet ble satt ned med en viss prosentsats. Målet var å få etablert en lønnspolitikk i staten som tok hensyn til prisindeksen.[248] Høyreregjeringen og statsminister Lykke lot seg ikke be to ganger. En uke senere fikk departementets lønnskomité i oppdrag å vurdere lønnsreduksjon for tjenestemennene. Ettersom statstjenestemennenes lønninger utgjorde rundt 40 prosent av statsbudsjettet, ville et lønnskutt være effektiv sparepolitikk.

Til tross for at departementets lønnskomité og regjeringsadvokaten mente at det var tvilsomt om regjeringen hadde rettslig adgang til å redusere statstjenestemennenes lønninger, valgte regjeringen å be Stortinget om å sette statstjenestemennenes lønn ned med ti prosent. Finansdepartementet argumenterte både for at betingelsene for lønnsnedslag var til stede, og at det var

så vanskelig å avgjøre om betingelsene faktisk var til stede, at spørsmålet ikke egnet seg for avgjørelse i retten. I juli 1927 vedtok Stortinget lønnsreduksjonen.

Regjeringen hadde avvist å forhandle med tjenestemennene. Statstjenestemennene hadde følt presset fra sparebevegelsen og samlet seg i løpet av 1920-tallet i tre hovedsammenslutninger. Embetsmennenes Fellesutvalg var stiftete allerede i 1918. Det søkte i 1924 et samarbeid med Statstjenestemannsforbundet som besto av tjenestemenn i et mellomsjikt, og som ikke ville bli assosiert med Landsorganisasjonen. Statstjenestemannsforbundet ble dannet i 1923. De to organisasjonene sto sammen om en felles erklæring med krav om lovfestet forhandlingsrett for statstjenestemenn.[249]

Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg ble dannet i 1926, og besto av foreninger med lavere tjenestemenn, noen med medlemskap i LO. Aksjonsutvalget hadde vært villig til å diskutere både grunnlaget og tidspunktet for en eventuell lønnsregulering, men da Stortingets vedtak var et faktum valgte både Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg og Statstjenestemannsforbundet å reise sak mot staten.

Rettssaken mot staten ble ført i Oslo byrett. Formelt ble staten ved Finansdepartementet saksøkt av 22 enkeltpersoner, men Finansdepartementet forlangte liste over alle enkelttjenestemenn som stilte seg bak søksmålet. Syv av Finansdepartementets egne byråsjefer, samt en ekspedisjonssjef, sto på listen. Siden dommerne selv var statstjenestemenn, ble de ansett inhabile. I stedet for byrettens faste dommere ble advokat Per Rygh utnevnt til settedommer. Rygh var en anerkjent advokat og konservativ høyremann med sympati for regjeringens sparepolitikk. I tillegg til Rygh ble restauratør Larsen og disponent O. Solheim utnevnt til domsmenn.[250]

Statstjenestemennenes advokater la fram et omfattende statistisk materiale. Rygh og de to domsmennene kunne ikke annet enn å gi statstjenestemennene rett. Stortinget hadde ikke rett til å foreta den lønnsreduksjonen som ble iverksatt fra 1. januar 1928. Rygh selv så en «Catastrophe» komme, og angret på at han «saa letsindig» påtok seg vervet som dommer».[251] Stortingspolitikerne var opprørt, men vegret seg for å be regjeringen anke dommen inn for Høyesterett. Også der var jo dommerne statstjenestemenn. Mowinckel ville finne en vei utenom. Den gikk gjennom forhandlinger med tjenestemennene.

Også tjenestemennene ønsket forhandlinger. Arbeiderpartiets representanter på Stortinget hadde vært i kontakt med Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg og talte varmt for å gjennomføre forhandlinger med tjenestemennene. Men de

fremmet ikke forslag om dette, i frykt for at Stortinget skulle stemme ned et slikt forslag og dermed gjøre det vanskelig for regjeringen å ta kontakt med tjenestemennenes organisasjoner.[252] Tjenestemennene håpet på sin side at situasjonen kanskje kunne brukes til å tvinge fram en varig forhandlingsrett.

Den 25. april 1929 tok regjeringen kontakt med organisasjonene. De tre hovedorganisasjonene var enig om at det måtte føres felles forhandlinger og at særkrav måtte hvile. Som grunnlag for forhandlingene forpliktet regjeringen seg til å legge forhandlingsresultatet fram for Stortinget, dersom det var godkjent gjennom uravstemning. Organisasjonene på sin side aksepterte at de samlet sto bundet av forhandlingsresultatet dersom uravstemningen ga flertall for forslaget. Partene ønsket gjennom dette å binde hverandre til en tariffliknende forpliktelse.[253]

Avtalen mellom staten og tjenestemennene ga noe til hver av partene. Tjenestemennene sa seg villig til å akseptere ti prosent lønnsnedslag. Staten fikk også mulighet til å ta forbehold om lønnsendringer i alle nye ansettelseskontrakter, også ved forfremmelse, «når [Stortinget] måtte finne det begrunnet i forholdene».[254] I bytte fikk tjenestemennene garanti mot nye nedreguleringer. «Nogen nedregulering av lønningene […] kan dog ikke finne sted før fra 1ste juli 1935», het det i det nye regulativet.[255] Det var ingen dårlig garanti i nedgangstider.

I Stortinget var mange skeptiske. Enkelte av budsjettkomiteens medlemmer mente at forslaget gikk «videre enn man hadde tenkt sig muligheten av», men foreslo likevel å godkjenne regulativet.[256] Olav Larsen Os fra Bondepartiet mente det hadde «vore meir mannsleg ferd» å ta saken til Høyesterett, som var Stortingets alternativ. Ved å godta forhandlingsresultatet ville Stortinget «ved ein klen og uheppen overenskomst [føre] vandskar og utgifter over på framtida og etterslekta», mente Os.[257] Men Bondepartiet sto alene med sitt krav om anke, og Stortinget vedtok forhandlingsresultatet.

I 1929 hadde tjenestemennene under forhandlingene protokollført at de ville ha en utredning om tjenestemennenes forhandlingsrett. Tross henvendelser tok verken regjering eller storting fatt i saken. Da Bondepartiet overtok regjeringsmakten i mai 1931, hadde konsumprisindeksen sunket ti prosent. Regjeringen ville kutte mer i budsjettene. Men da staten på ny ville forhandle om et lønnsnedslag, kom spørsmålet om forhandlingsrett på bordet, denne gang i form av et krav. Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg forlangte at forhandlingsrett skulle være del av forhandlingene, og at forhandlingsresultatet enten skulle vedtas eller forkastes av partene. Stortinget skulle ikke gjøre endringer. Tariffavtalene i det private var tydelig modell for framgangsmåten.

Forhandlingene ble brutt, og kom ikke i gang igjen før i 1933, da Venstre og Mowinckel på ny satt i regjeringskontorene. En drøy måned etter regjeringsskiftet forelå forhandlingsresultatet. Lønnsreduksjonen ble på 3–4,5 prosent, med mulig indeksregulering i 1936, og verken rettighetene i tjenestemannsloven eller pensjonsvilkårene skulle kunne endres før 30. juni 1937.[258] Tjenestemennene hadde sikret seg en ny avtaleperiode. I bytte mot lønnsreduksjon fikk tjenestemennene en lov som sikret forhandlingsrett og som etablerte en tjenestemannsrett som skulle dømme i rettstvister mellom staten og organisasjonene.

Stortinget vedtok, mot Bondepartiets stemmer, både lønnforliket og forhandlingsloven. Som tjenestemennene var Stortinget mer opptatt av å debattere lønn enn av å debattere lov. Lov om forhandlingsrett for statstjenestemenn og om opprettelse av en tjenestemannsrett var heller ikke Stortingets lov. Den var utarbeidet i forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene, og forelagt Stortinget som et fait accompli. Enkelte av stortingsrepresentantene fant dette «lite tiltalende».[259]

Tjenestemannsretten

Loven om forhandlingsrett fra 1933 sikret statens tjenestemenn en lovfestet rett til å forhandle med staten. I tillegg fastsatte loven at det skulle opprettes en tjenestemannsrett. Loven ga ikke tjenestemennene rett til å slutte tariffavtaler, men innebar likevel noe nytt. Det gamle systemet med offentlig politisk lønnsfastsetting i Stortinget ble ført sammen med et system for lønnsfastsetting basert på forhandlinger med organisasjonene. Loven innebar ikke et endelig brudd med Stortingets lønnsfastsetting, men en forskyvning av makt i retning av regjeringen og organisasjonene.

Forhandlingsloven ga tjenestemannsorganisasjoner, hovedsammenslutninger, og – «for den enkelte anledning» grupper av uorganiserte – rett til å forhandle. Det var kun Hovedsammenslutningene som fikk rette krav direkte til regjeringen. Dette ga dem en sentral rolle, ikke minst i årene etter krigen da et felles statsregulativ for alle statstjenestemenn ble utarbeidet. Forhandlingsloven hadde ingen bestemmelser om streik eller voldgift. Dersom partene ikke ble enig i forhandlinger, skulle statens representanter kunne forlange at deres tilbud ble lagt fram for tjenestemennene til avstemning, og tjenestemennes forhandlere kunne forlange at de framsatte forslagene ble lagt fram for «den avgjørende statsmyndighet».

Men om loven ikke hadde bestemmelser om løsning av interessetvister, hadde den det når det gjaldt rettstvister. Bestemmelsene om opprettelsen av en tjenestemannsrett var utformet med forbilde i arbeidstvistlovens bestemmelser om Arbeidsretten.[260] Tjenestemannsretten skulle bestå av en formann og seks andre medlemmer. Formannen og fire medlemmer skulle oppnevnes av høyesterettsjustitiarius for tre år av gangen. To av disse skulle oppnevnes etter innstilling henholdsvis fra det departementet lønnssakene hørte inn under og fra hovedsammenslutningene i fellesskap.[261] De to siste medlemmene av retten skulle være partsrepresentanter oppnevnt for den enkelte sak. Oppnevnelsen skulle foretas av den myndighet regjeringen valgte. Ett av medlemmene skulle velges blant tjenestemenn innenfor den tjenestegren saken gjaldt og etter forslag fra en hovedsammenslutning.[262] Formannen, og de to medlemmene av retten som skulle utnevnes av høyesterettsjustitiarius uten innstilling, skulle fylle betingelsene for å være høyesterettsdommer.

Siden tjenestemennenes organisasjoner ikke inngikk tariffavtaler med staten, var det ikke tvister over tariffavtaler Tjenestemannsretten ville stå ovenfor. Den skulle dømme i tvister mellom staten og organisasjonene om «forståelsen og anvendelsen av almindelig gjeldende lønns- og arbeidsvilkår». Slike tvister skulle heretter ikke kunne bringes inn for de alminnelige domstolene.[263] For øvrig skulle Tjenestemannsretten følge bestemmelsene i arbeidstvistloven når det gjaldt administrasjon av retten og saksgangen. Her viste lov om forhandlingsrett direkte til bestemmelsene i arbeidstvistloven.[264]

Tjenestemannsretten ble organisert med Arbeidsretten som modell, selv om det også var forskjeller. Det var høyesterettsjustitiarius Paal Berg som i desember 1933 skulle peke ut den første formannen i Tjenestemannsretten. Berg valgte høyesterettsadvokat Valentin Voss.[265] Han var riksmeklingsmann, og kjente dermed bedre enn de fleste partene og spillet mellom arbeidsgivere og organisasjonene. For uten Voss var de øvrige faste medlemmene av Tjenestemannsretten bankdirektør og høyesterettsadvokat Hartvig Gundersen, høyesterettsadvokat Einar Dahl, disponent Birger Pedersen, og postpakkmester O.L. Strøm.[266]

Oppnevnelsen av Strøm var spesiell. Strøm var nemlig formann i den ene av statstjenestemennenes hovedsammenslutninger, Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg. I motsetning til i arbeidstvistloven sto det ingenting i loven om forhandlingsrett om at rettens medlemmer ikke kunne sitte i styret eller være ansatt i en organisasjon. De tre hovedsammenslutningene hadde dermed innstilt alle sine ledere til dommerstillingen og plassene som varamenn. En grunn

til at reglene her avvek fra arbeidstvistloven kan være at reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår i staten formelt sett ikke var tariffavtaler. Organisasjonene var dermed ikke part med eierskap i bestemmelsene, på samme måte som i private virksomheter der det forelå en tariffavtale. Tvert imot hadde det hele tiden vært et poeng i diskusjonen om forhandlingsrett og organisasjonenes innflytelse, at det ikke skulle være noen utenfor statstjenesten som fikk innflytelse. For at en organisasjon skulle få forhandlingsrett, krevde loven derfor at den «ikke opptar andre som medlemmer enn nuværende og forhenværende tjenestemenn».[267]

Den første tiden ble sakene i Tjenestemannsretten ført i lagmannsrettsalen i Oslo, men tidlig på høsten ble det gjort avtale med Den norske ingeniørforening om å leie «Lille Foredragssal» i Ingeniørenes hus for å holde rettsmøter. Ingeniørforeningen måtte skaffe til veie «7 høiryggede armstoler til rettens bruk».[268]

Tjenestemannsretten avsa dom i fem saker i løpet av 1934, og tre saker det følgende år. Fram til Tjenestemannsretten ble avviklet i 1958, ble det samlet 26 saker i arbeidsrettens domssamling. Flere av de første sakene dreide seg om hvilket spillerom statlige arbeidsgivere hadde i reguleringen av lønns- og arbeidsforhold under det gjeldende regulativet, som ble omtalt som «lønnsoverenskomsten av 1933».[269] Arbeidstvistlovens begreper var på vei inn i offentlig sektor.

Interessen for dommene var stor. I juni 1934 skrev Poststyret til Tjenestemannsretten og ba om å få en utskrift av rettsavgjørelsen som ble tatt i mai. Ut på høsten samme år skrev LO-advokaten Trygve Lie til Paal Berg og foreslo at dommene fra Arbeidsretten og de to ny domstolene, Tjenestemannsretten og Boikottdomstolen, ble trykket under ett hvert år.[270] Berg støttet ideen. Tilgang til Tjenestemannsrettens dommer ville ha stor praktisk betydning både for praktiserende jurister «og for de interesserte parter», mente han, og la saken fram for Justisdepartementet som samtykket til ordningen.[271] I samlingen over Arbeidsrettens dommer finner vi dermed også dommene fra Tjenestemannsretten. Tjenestemansretten var fra første stund nært knyttet til det idégrunnlaget Arbeidsretten bygget på.

— KAPITTEL 11 —

KLASSEKAMP OG ARBEIDSFRED

Da Johan Ludwig Mowinckel tok over som statsminister i juli 1924, ble Venstres politikk dreid i mer liberalistisk retning. Gunnar Knudsen hadde sine erfaringer fra krigstiden, og så svært få grenser for hvordan staten og lovgivningen kunne brukes som politisk instrument i samfunnsstyringen. Mowinckels retorikk var derimot liberalistisk. Han ønsket en mer tilbaketrukket stat, og at «selvhjelp» skulle være det fremste virkemiddelet.[272] Venstre valgte i 1920-årene «liberalismen» som ideologi og motvekt til både «kapitalisme» og «sosialisme», men partiet allierte seg nå mer med Høyre enn med Arbeiderpartiet. Tvungen voldgift var ikke lenger det eneste og viktigste redskapet Venstre så for å sikre arbeidsfreden. Partiet støttet Høyre i Stortinget da arbeidstvistloven ble skjerpet med sikte på å sikre etterlevelse av fredsplikten.

Da tvungen voldgift ble brukt på nytt i 1928, med betydelige lønnsnedslag som resultat, viste det seg at verken voldgiftsdommer eller økt straffansvar i arbeidstvistloven var nok til å stagge arbeiderne. De grep til ulovlige streiker, godt støttet av kommunistene. Regjeringen og arbeidslivsorganisasjonene mistet kontrollen over situasjonen. Både Venstre og Bondepartiet, de to partiene som satt med regjeringsmakten fram mot 1935, så seg om etter andre virkemidler. Igjen fikk Paal Berg en sentral rolle som utreder og mekler mellom partene i arbeidslivet.

Nederlag for voldgiftslinjen

I 1928 avholdt Den Røde Faglige Internasjonale en konferanse i Strasbourg i Frankrike. Bevegelsen var blitt etablert av kommunistene i Moskva i 1921, og sto under ledelse av den russiske landsorganisasjonen. På konferansen ble det

vedtatt teser som skulle være retningsgivende for de kommunistiske partienes faglige politikk. Tesene satte arbeidernes kamp i sentrum:

> De såkalte ville eller uoffisielle streiker, dvs. slike streiker som blir proklamert av arbeiderne uten vedkommende forbunds godkjennelse eller mot de offisielle centralorganers vilje, streiker som nu og da bryter sig vei gjennem fagforeningsstatuttene, danner nu den eneste vei for å ta kampen op mot den stigende utbytning og det voksende trykk fra arbeidskjøpernes side. (Strasburgtesene, 1929)[273]

Tesene var et uttrykk for hvordan den kommunistiske fløyen i arbeiderbevegelsen, som sto særlig sterkt i Frankrike, så på arbeidskamp. De fikk imidlertid også betydning i Norge, der kommunistene kunne stille seg i ledelsen for aksjoner som brøt med arbeidstvistlovens fredsplikt eller som trosset Arbeidsrettens dommer. Strasburg-tesene hevdet arbeidernes rett til å aksjonere uten godkjennelse fra de sentrale organisasjonene. Opposisjonen innenfor fagbevegelsen tvang LO til å balansere mellom moderate og radikale krefter for å unngå splittelse.

I Norge eskalerte konfliktene gjennom myndighetenes bruk av tvungen voldgift. I 1927 ble alle de store tariffrevisjonene i industrifagene avgjort ved tvungen voldgift. I protest mot voldgiftsloven valgte LO ikke å utpeke voldgiftsmenn, samt ikke å prosedere lønnskrav for voldgiftsretten.[274] Resultatet av voldgiftsdommen ble en lønnsnedgang på rundt 15 prosent. Tariffen skulle vare til mars 1929, med mulighet for indeksreguleringer i 1928.[275] Da tariffavtalene for bygningsindustrien og de grafiske fagene skulle avgjøres våren 1928, ble også dette oppgjøret sendt til tvungen voldgift. Som året før innebar også denne dommen en større lønnsreduksjon enn nedgangen i prisindeksen.[276]

Dommen fikk dårlig mottakelse blant arbeiderne. Bygningsarbeiderne i Oslo, Trondheim, Bergen, Stavanger og Hamar reagerte med å gå til streik. Det samme gjorde typografene. På nytt ble et aksjonsutvalg etablert som streikeledelse, mens LO og forbundsledelsen gikk offentlig ut med oppfordringer om å respektere voldgiftsdommen.[277] På grunn av den spesielle utformingen av arbeidstvistloven fra året før, som påla en omvendt bevisbyrde, måtte LO tydelig ta avstand fra streikeaksjonene for ikke å pådra seg erstatningsansvar. LO-sekretariatet vedtok 17. mai å pålegge de aktuelle forbundene å anvende «alle organisasjonsmessige midler for at forhindre en ulovlig arbeidsstans».[278] I juni

Emil Stang (1882–1964) var begeistret for den russiske revolusjonen og knyttet seg til den radikale fløyen i Arbeiderpartiet. I 1923–1927 var han tilknyttet Norges kommunistiske parti, men gikk i 1928 over til Arbeiderpartiet igjen. Stang ble på 1930-tallet høyesterettsdommer og medlem av Arbeidsretten, og var fra 1946 til 1955 Arbeidsrettens formann. Maleri av Torstein Torsteinson 1937, privat eie. Foto: Åsmund Arup Seip.

bragte Arbeidsgiverforeningen streiken inn for Arbeidsretten med krav om erstatning. Det var ingen tvil om at streiken var ulovlig. Trygve Lie, som sammen med blant annet Emil Stang førte saken for LO, avviste kravet og mente at LO eller forbundene ikke hadde noe ansvar. N.A.F. regnet neppe med å få erstatning fra LO, men ønsket trolig en klar dom som kunne danne grunnlag dersom det senere ble nødvendig å be Arbeidsretten om adgang til å bruke lockout mot de streikende arbeiderne.

Saken var vanskelig for alle parter, også Arbeidsretten. N.A.F. så fellesskapet blant arbeidsgiverne rakne i bygningsindustrien. Uorganiserte arbeidsgivere tilbød lønnsbetingelser som var bedre enn voldgiftsdommen, og holdt dermed byggevirksomheten i gang. Dette rammet de organiserte arbeidsgiverne og undergravet deres stilling i opinionen. N.A.F. fryktet utmeldinger.[279] LO på sin side så medlemmene gå i streik uten å kunne gi offentlig støtte. Dette kunne

være ødeleggende for forbundene. Heller ikke arbeidsgiverne ønsket en splittelse på arbeidstakersiden. Trygve Lie viste i Arbeidsretten til at N.A.F. ikke hadde krevd at de streikende arbeiderne skulle ekskluderes fra forbundene.[280] Paal Berg var klar over at en ny dom, enten den gikk i den ene eller andre retning, ikke ville få slutt på streiken. Arbeidsretten ville ikke være tjent med en situasjon som i 1923-24, da streikene fortsatte etter at Arbeidsrettens dom var avsagt. Bergs strategi ble derfor å forsøke å snu spillet. Kunne et forlik mellom partene skape en situasjon som bragte streiken til opphør?

Arbeidsretten hadde ikke noe formelt meklingsansvar, men etter at begge parter hadde prosedert ferdig under rettssaken i juli 1928, spurte Berg om partene ville prøve å komme fram til et forlik: «Ønsker de det, går jeg ut fra at arbeidsretten er villig til å medvirke og at retten vil forsøke å få istandbragt et forlik i en tvangfri underhåndskonferanse.»[281] Partene inngikk etter få timer en ny tariffavtale. Den tidligere avsagte voldgiftsdommen var å regne som en tariffavtale, og kunne dermed endres dersom partene ble enige om dette. Gjennom å inngå en ny tariffavtale kunne partene etablere et tariffgrunnlag de streikende arbeiderne ville godta. LO kunne gjenvinne kontroll over egne rekker, og arbeidsgiverne fikk byggingen i gang igjen. Avtalen innebar åtte prosent lønnsnedslag, og nye fire prosent året etter dersom prisindeksen ikke endret seg.[282] Hvem som kom seirende ut av kompromisset, var vanskelig å avgjøre. Avtalens økonomiske resultat var knyttet til neste års prisutvikling, noe som var vanskelig å forutsi. Både N.A.F., LO og bygningsarbeiderne kunne derfor ta avtalen som en seier. Bygningsarbeiderne godtok resultatet i uravstemningen, og også i de grafiske fagene ble det inngått nye tariffavtaler som erstattet voldgiftsdommen.

Avtalen som tilsynelatende var kommet til med Arbeidsrettens mellomkomst, ble holdt fram som bevis på at forhandlinger mellom partene var veien å gå, og at voldgift i interessetvister var uegnet til å bringe arbeidsfred. Arbeidsrettens formann ble hyllet som helt for måten konflikten ble løst på.[283] Hvorvidt Arbeidsretten og Paal Berg skal ha æren for dette forliket, er uklart.[284] N.A.F.s daværende administrerende direktør, Finn Dahl, antydet senere at han selv og Trygve Lie, som var LOs juridiske konsulent, ble enige om et forlik under forhandlingene i Arbeidsretten, og fikk Arbeidsrettens formann til å legge forslaget fram som nøytral tredjepart.[285] Både N.A.F. og LO ønsket en forhandlingsløsning. LO sto i en tvangssituasjon. Organisasjonen ville ha slutt på streiken, men ønsket heller ikke en forhandlingsløsning som var mye bedre enn voldgiftsdommen. Det ville

gi inntrykk av at kommunistene hadde lykkes med sine ulovlige aksjoner.[286] Derfor var det viktig at forslaget kom fra en nøytral tredjepart.

Enten forslaget kom fra Paal Berg selv, eller Berg lot seg bruke som marionett i et teater satt i scene for å slå beina under den kommunistisk styrte streiken, ble oppgjøret i 1928 et oppgjør med bruken av tvungen voldgift. Ledelsen i N.A.F. forlot voldgiftslinjen og søkte samarbeid med LO for å hindre økt radikalisering.[287] Også regjeringen Mowinckel tok avstand fra sin egen beslutning om å vedta voldgift. Mowinckel, som personlig ikke var noen stor tilhenger av tvungen voldgift, beklaget at regjeringen hadde fulgt Riksmeklingsmannens anbefaling om å bruke tvungen voldgift.[288] Partene hadde, gjennom å inngå en avtale som tok avstand fra voldgiftsbeslutningen, styrket partsrelasjonen og skapt en gjensidig forståelse for motpartens utfordringer. Samarbeidet utfoldet seg i statens favn. Arbeidsretten under Paal Bergs ledelse sto fram som en institusjon som maktet å skape arbeidsfred ved å føre partene sammen.

Lovverket ble brukt mot fagforeninger

I kampen mellom arbeid og kapital, ble lovverket brukt aktivt fra arbeidsgivernes side. To konflikter på slutten av 1920-tallet viste hvordan lovverket og domstolene kunne brukes i forsøk på å hindre arbeiderne i å streike, og for å beskytte dem som ikke streiket. Sakene fikk konsekvenser for hele fagbevegelsen. Den ene konflikten fant sted ved Sydvaranger gruver. Konflikten startet i 1928 og varte i nesten ett år. Fagforeningene streiket for å få opprettet tariffavtale, men bedriften maktet å holde produksjonen i gang ved hjelp av uorganiserte arbeidere. Da Norsk Arbeidsmandsforbund kollektivt sa opp arbeidernes stillinger som en forberedelse til streik, protesterte bedriften. Arbeidsgiveren hevdet at oppsigelsene var ugyldige. Det var mange uorganiserte arbeidere ved gruven og forbundet hadde ikke spesifisert hvem oppsigelsen gjaldt.

Etter streiken reiste enkelte arbeidere, med støtte fra LO og forbundet, krav om å få utbetalt tilgodehavende lønn fra perioden før streiken ble iverksatt. Bedriften, som la til grunn at oppsigelsene var ugyldige, hadde holdt igjen lønn som erstatning for brutt arbeidskontrakt. Saken ble ført for de ordinære domstolene, og ikke for Arbeidsretten. Selv om handlingen var av kollektiv art, gjaldt tvistespørsmålet de enkelte arbeidernes krav på erstatning, noe som lå utenfor Arbeidsrettens kompetanse. Saken handlet først og fremst om retten til kollektive oppsigelser og hvordan dette skulle foregå. Arbeiderne tapte både i byretten og i Høyesterett.

Kan arbeiderne, spurte Høyesterett, si opp sin stilling gjennom «et almindelig streikevarsel fra deres organisasjon, eller maa de sørge for opsigelse av sine individuelle kontrakter»? Kollektiv oppsigelse hadde lenge vært praktisert mellom forbund og bedrifter knyttet til N.A.F. Dette var også praksis i Danmark og Sverige.[289] I henhold til det danske Septemberforliget fra 1899 var det ikke behov for individuelle oppsigelser dersom organisasjonene varslet arbeidsstans. N.A.F. framholdt i retten at den norske praksisen var begrunnet i «rent praktiske grunner», og at det også tidligere var protestert mot denne måten å gjøre det på.[290]

Å kunne bruke kollektiv oppsigelse var viktig for fagforeningene. De slapp da å navngi de organiserte, noe som gjorde det mulig å beskytte medlemmene mot å bli eksponert individuelt som konfliktmakere. Kollektive oppsigelser gjorde det dessuten lettere å trekke uorganiserte inn i konflikten uten at dette ble synlig for arbeidsgiver. Høyesterett mente en streik etter gjeldende rett forutsatte et opphør av de individuelle arbeidsavtalene, og at disse måtte sies opp med kontraktsmessig varsel. Denne oppsigelsesretten kunne delegeres til en fagforening gjennom et medlemskap, men en kollektiv oppsigelse krevde likevel en «legitimasjon for hvilke arbeidere der er medlem av foreningen, og det kan ikke skje paa annen maate enn ved at opgi navnene paa foreningens medlemmer», konkluderte Høyesterett.[291]

Byretten hadde under sin behandling av saken i 1931, støttet seg på Paal Bergs bok om arbeidsrett som kom ut året før. Berg hadde i forelesninger han holdt i 1926 og 1927 framholdt at et streikevarsel innebar en kollektiv oppsigelse av de individuelle arbeidskontraktene.[292] Da saken fra Sydvaranger havnet i Høyesterett i 1934, satt justitiarius Berg som en av dommerne. I sitt votum presiserte Berg at han mente det lå en fullmakt til å si opp plassene i medlemskapet, men at oppsigelsen måtte gi opplysninger om hvem den omfattet.[293] Det var imidlertid en dissens i Høyesterett. Høyesterettsdommer Karl Frimann Dahl mente en kollektiv oppsigelse ikke krevde verken fullmakter eller en navnefortegnelse. Et sånt krav «har ingen lovhjemmel og er efter min mening uforenelig med den praksis som i disse forhold har vært fulgt gjennem en lang aarrekke», uttalte Dahl. Han mente denne praksisen var sedvanerett.[294]

I mai 1929, etter at konflikten i Sydvaranger startet, men før den rettslige avklaringen forelå, brøt det ut streik ved Foldals Verk. Også her ble spørsmålet om den kollektive oppsigelsen av plassene var lovlig, et hovedtema. Det som i utgangspunktet var en tvist om lønn, ble raskt en tvist om arbeidsgiver kunne kreve at navnelister skulle følge oppsigelsene. Norsk Arbeidsmandsforbund

ville ikke fire. «Det lar seg ikke gjøre å oppgi retten til kollektiv oppsigelse», skrev forbundet i årsberetningen i 1930.[295]

Foldalskonflikten varte i 20 måneder, og «tukthusloven» ble flittig tatt i bruk for å straffe streikende som prøvde å forhindre bruken av streikebrytere. Sympatiaksjoner og økonomisk understøttelse fra fagbevegelsen var viktige bidrag til at konflikten kunne holdes gående, og arbeiderpressen så dette som «en generalprøve på å slå ned fagorganisasjonen ved hjelp av streikebrytere».[296] I alt omfattet Folldals-konflikten 14 rettssaker. De fleste av disse gjaldt «tukthusloven» og overtredelse av straffeloven § 222, men også Arbeidsretten fikk saker på sitt bord. For å støtte de streikende arbeiderne i Foldal gikk de kommuneansatte arbeiderne ved Ilsviken havn i Trondheim til betinget sympatiaksjon og blokkerte eksporten av kis fra gruvene til Foldals Verk. Nidaros kommune mente denne sympatistreiken var ulovlig, og brakte den inn for Arbeidsretten.

Arbeidsretten minnet om at sympatiaksjoner var lovlige, fordi de ikke har til formål å oppnå forandringer i deltagernes egne tariffestede arbeidsforhold. «Når således kommunen ingen særlig bestemmelse har i sine tariffavtaler om at fredsplikten også skal omfatte sympatiaksjoner», uttalte Arbeidsretten, «kan den omtvistede betingede sympatistreik ikke erklæres tariffstridig medmindre særlige forhold gjør den til et rettestridig [sic] tariffbrudd overfor kommunen».[297] Kommunen mente på sin side at slike særlige forhold forelå, ikke minst fordi streiken ved Foldals Verk, som sympatiaksjonen skulle støtte, var ulovlig. Arbeidsretten fant imidlertid at streiken var lovlig. Selv om oppsigelsene ikke var rettslig gyldige, hadde arbeiderne individuelt sagt opp plassene sine ved ikke å møte på jobb, og etter oppsigelsestidens utløp på 14 dager måtte arbeiderne anses som løst fra sin arbeidsavtale. Fra det tidspunkt var streiken lovlig, mente Arbeidsretten.[298] Dermed anså retten at sympatiaksjonen mot Nidaros kommune ikke var tariffstridig.

Tre av rettens medlemmer, jernbanedirektør Otto Aubert og de to dommerne oppnevnt etter innstilling fra N.A.F., Alex. Christiansen og Heyerdahl, dissenterte. De mente den kollektive oppsigelsen ved Foldal Verk var ulovlig, og at arbeiderne ved verket ikke lenger var å anse som ansatte. Verket drev videre med ny tariffavtale. De tre dommerne fant derfor at også sympatiaksjonen til Norsk Kommuneforbund var ulovlig.[299]

De to konfliktene i Sydvaranger og Foldal illustrerer hvordan bestemmelsene i arbeidstvistloven og i straffeloven ble brukt for å hindre at streikende trakasserte eller forfulgte de som ble sett på som streikebrytere. Kampen kunne bli

hardhendt fra begge sider. I Foldal ble de streikende arbeiderne kastet ut av boligene og nektet tilgang til legehjelp.[300] For LO ble dette en krig på to fronter. Landsorganisasjonen forsøkte dels å forsvare de kollektive rettighetene, som kollektiv oppsigelse, mot arbeidsgivernes forsøk på å gjøre det lettere å bruke uorganiserte arbeidere under en streik, og dels måtte Landsorganisasjonen forsøke å tøyle de mest radikale kreftene innen egne rekker. I dette spenningsfeltet fikk Arbeidsretten under Paal Bergs ledelse en disiplinerende rolle overfor både arbeidsgiverne og streikevillige fagforeninger. Som dommer både i Arbeidsretten og Høyesterett, samt som forfatter av den sentrale læreboken på fagområdet, hadde Berg stor innflytelse over resultatet i de juridiske spørsmålene som fulgte i kjølvannet av disse konfliktene.

Arbeidsfredskomiteen

Paal Berg fikk oppgaven med å lede to komiteer på arbeidslivsområdet i 1930-årene. Den ene, Arbeidsfredskomiteen, skulle finne alternative virkemidler til tvungen voldgift, for å sikre arbeidsfred, den andre, Foreningslovkommisjonen, skulle utrede arbeidslivsorganisasjonenes plass i samfunnet. En tredje komité, Boikottkomiteen, fikk betydning for arbeidet i Bergs to komiteer. Boikottkomiteen ble nedsatt i 1931, og ledet av høyesterettsadvokat Jørgen Øvergaard.

Berg hadde hatt en rekke roller i årene fra 1924 og fram til utbruddet av andre verdenskrig. Han virket både i politikken og i rettsvesenet. Da han i 1924 ble utnevnt som justisminister i Mowinckels første regjering, tok Jakob Aars over som dommer i Arbeidsretten under Bergs permisjon. Han var dommer i byretten og kom senere til Høyesterett. Berg var tilbake som dommer både i Høyesterett og i Arbeidsretten i 1926. I 1929 fikk han stillingen som justitiarius i Høyesterett. Han fortsatte likevel som dommer i Arbeidsretten, og han fortsatte som aktør i det politiske spillet rundt partene i arbeidslivet. Oppnevnelsen av Berg som leder for Arbeidsfredskomiteen plasserte ham igjen i sentrum av den politiske kampen om hvordan norsk arbeidsliv skulle reguleres.

Det første initiativet til opprettelsen av Arbeidsfredskomiteen kom utenfra, og hadde som mål å etablere en komité sammensatt med representasjon fra partene i arbeidslivet. I desember 1929 fikk Berg en uformell henvendelse fra Hjalmar Wessel, generaldirektøren i Borregaard, med spørsmål om han ville lede en komité som skulle utrede spørsmålet om arbeidsfred. Wessel hadde kontakt med regjeringen, og ønsket å styrke relasjonene mellom N.A.F. og LO.

Han ville inkludere den radikale fløyen i LO i komitéarbeidet, for å oppnå «en delvis løsning av de motstridende interesser inden arbeidslivet».[301] Derfor ble også Martin Tranmæl spurt om han var interessert i å delta i komitéarbeidet. Regjeringen tok saken videre, og i trontalen i 1930 annonserte statsminister Mowinckel at det skulle oppnevnes en komité som skulle komme med forslag til endringer i arbeidstvistloven.[302] Men LO sa nei til å delta. Voldgiftsdommene var friskt i minne. Rettssakene i kjølvannet av streikene i Sydvaranger og Foldal pågikk fortsatt. LOs ledelse kalte anvendelsen av «tukthusloven» for klassejustis og kunne trolig ikke innlate seg på et samarbeid som kunne føre til ytterligere innstramninger i lovgivningen.[303] Da LO takket nei, kunne heller ikke N.A.F. være representert i komiteen. Det var derfor en meget liten komité som ble nedsatt av regjeringen 25. februar 1930, bestående av Paal Berg som formann, riksmeklingsmann Valentin Voss og fylkesmann og stortingsrepresentant for Venstre, Hans Seip.

For ikke å komme i en situasjon der komiteen ble nødt til å legge fram nye restriktive lovforslag uten støtte fra partene, betinget komiteen seg at det skulle opprettes kontakt med partene når det forelå utkast til nye forslag.[304] Dette var av betydning også for venstreregjeringen, som i 1930 erstattet punktet om tvungen voldgift i partiprogrammet med en programpost om «Samfunnsmessig løsning av omfattende arbeidstvister».[305] Partssamarbeidet fikk dermed økt betydning også for Venstre. Høyre og Bondepartiet valgte i stedet å rette oppmerksomheten mot de uorganiserte. Formannen i Bondepartiet, Johan Melbye, ville ikke at dyktige arbeidere skulle «skremmes inn i fagorganisasjonen», og etterlyste tiltak «for å trygge arbeidslivet – også for uorganiserte arbeidere og bedrifter».[306]

Arbeidsfredskomiteen la opp arbeidet med sikte på å styrke partssamarbeidet og få fjernet de særlovsbestemmelsene («tukthuslovene») som gjorde samarbeid så vanskelig.[307] Spørsmålet om boikottbestemmelser, som var blitt svært aktuelt i forbindelse med arbeidskampene, ble også tatt opp.

Det tok komiteen nesten ett år å få LO i tale. Berg foreslo i november at komiteen behandlet «de alminnelige bestemmelsene» i tariffavtalene, med sikte på å finne klarere formuleringer slik at man kunne unngå tvister og rettsaker om disse.[308] Dette gikk LO med på. Det var lettere for organisasjonen å diskutere endringer i tariffavtalene enn nye lovforslag. Berg var fornøyd med at de to hovedorganisasjonene var villige til å forhandle om «en utbygging av organisasjonenes egne forhandlings- og fredsinstitusjoner.»[309]

Våren 1931 hadde de tre oppnevnte komitémedlemmene en rekke møter. Der diskuterte og utformet de et utkast til hovedavtale, ført i pennen av Paal Berg. Avtaleutkastet var ment å skulle regulere forholdet mellom de to hovedorganisasjonene.

To hendelser våren 1931 stoppet imidlertid arbeidet i Arbeidsfredskomiteen. Den ene var en omfattende lockout som arbeidsgiverne iverksatte i forbindelse med årets tariffoppgjør, den andre var regjeringsskiftet som førte Bondepartiet til makten.

Tariffoppgjørene i 1929 og 1930 hadde passert uten store streiker. Våren 1931 gjorde den økonomiske krisen seg mer og mer gjeldende. Arbeidsløsheten var på vei oppover, og N.A.F. krevde i mars et lønnsnedslag på 15 prosent. Dette ville innebære en reduksjon av reallønnen på fire prosent i forhold til 1928.[310] LO på sin side krevde økt kjøpekraft og kortere arbeidstid. Partenes krav speiler to helt ulike strategier for å møte den økonomiske krisen. Arbeidsgiverne så til den internasjonale konkurransen, og ville sikre konkurransekraft med reduserte kostnader. LO mente at økt reallønn ville sikre at den innenlandske etterspørselen ble opprettholdt, og at redusert arbeidstid ville skape rom for flere i arbeidsmarkedet.

N.A.F. ville ikke diskutere redusert arbeidstid, brøt forhandlingene og varslet lockout fra begynnelsen av april. Samtidig varslet arbeidsgiverne sympatilockout i «høstfagene» som ennå ikke var startet opp med tarifforhandlinger. Dermed kom lockouten, som varte i fem måneder, til å omfatte 60 000 arbeidere i store deler av samfunnet.[311] Først den 11. september, etter hjelp fra meklingsmannen, og etter to uravstemninger i LO-forbundene, ble konflikten avblåst. Storlockouten var den største arbeidskampen de to organisasjonene hadde utkjempet. Den kostet enorme summer for fagbevegelsen, som måtte søke økonomisk støtte fra søsterorganisasjonene i Danmark og Sverige.[312] Da arbeidskampen var over, fantes ingen klar vinner. LO hadde holdt stand mot en angrepslysten arbeidsgiverforening, men ikke mer. Begge parter måtte erkjenne at en storkamp ikke kunne gi en endelig seier. Denne erkjennelsen kan i seg selv ha hatt betydning for viljen til å søke forsoning og en mer varig arbeidsfred.[313]

Det lettet ikke konfliktene sommeren 1931 at Bondepartiet havnet i regjering. Den 12. mai 1931 dannet Peder Kolstad en regjering med Vidkun Quisling som forsvarsminister. Den nye regjeringen var kritisk til fagforeningenes maktposisjon og hadde ingen tillit i fagbevegelsen. Motsetningsforholdet ble forsterket etter Menstadslaget, der regjeringen satte inn statspolitiet, og deretter militære styrker og krigsskip for å få kontroll med opptøyer og demonstrasjoner på Menstad, en lager- og losseplass for Norsk Hydro ved Porsgrunnselven.

Fra Menstadsletta den 8. juni 1931, da regjeringen satte inn militære styrker, etter at tre politimenn var blitt alvorlig såret av demonstrantene. Konflikten førte til en svært anspent stemning mellom fagbevegelsen og myndighetene.

Regjeringen ønsket å legge ned Arbeidsfredskomiteen.[314] Det lyktes den med. LO og N.A.F. hadde gjenopptatt forhandlinger med Arbeidsfredskomiteen i januar 1932, men LO trakk seg fra forhandlingene med komiteen i februar, da Boikottkomiteen la fram forslaget om å ta inn bestemmelser om boikott i arbeidstvistloven. Paal Berg så det da som lite hensiktsmessig å fortsette arbeidet i komiteen. Han ba i slutten av mars departementet om å legge den ned.[315] Det første forsøket på å få LO og N.A.F. med på å inngå en avtale som skulle sikre arbeidsfred, hadde dermed strandet.

Boikottregler og boikottdomstol

Arbeidstvistloven av 1915 og den nye loven av 1927 skulle regulere løsningen av arbeidstvister og begrense bruken av arbeidskamp. Men loven regulerte ikke all arbeidskamp. Både arbeidere og arbeidsgivere kunne være raske til å utvide streik og lockout med boikottaksjoner, dersom det oppsto uenigheter. Dette

skjedde ved at fagforeningene oppfordret andre arbeidere til ikke å ta jobb i virksomheter rammet av streik. I arbeidsrettslig sammenheng ble dette ofte omtalt som en blokade av arbeidsplassene. I 1931 ble det publisert rundt 600 varsler om blokade i Arbeiderbladet.[316] «Som sopp efter regnvær gror boikottvarslene omkring den strid som er begynt og som kanskje gjelder forholdsvis lite», beskrev Høyres stortingsrepresentant John Norem arbeidernes bruk av boikott.[317] Boikotten var ofte et viktig kampmiddel for å presse arbeidsgiverne til å gi seg. Arbeidsgivernes mottrekk var gjerne å omgå boikottene ved å ansette uorganiserte arbeidere.

Boikott hadde også blitt brukt i en videre forstand. Det var ikke bare arbeidskraften som ble forsøkt boikottet. Også varer og tjenester fra en streikerammet bedrift kunne boikottes, både ved å hindre leveranser å komme frem til eller ut fra bedriften, eller å nekte å bruke varer som ble produsert der. På denne måten kunne virksomheter som var i konflikt rammes hardere.

Som en følge av de omseggripende boikottaksjonene, satte Sosialdepartementet i 1931 ned en komité, Boikottkomiteen, som skulle utrede spørsmålet om lovregler om ulovlig blokade og boikott, erstatningsansvar ved ulovlig arbeidsstans og om forholdsregler for å hindre arbeidsstans i samfunnsnødvendige bedrifter.[318] Regjeringen ønsket ro på arbeidsmarkedet, men resultatet ble det motsatte. Boikottkomiteens innstilling kom året etter med forslag om offentlig kontrollerte avstemninger om arbeidsstans. Komiteeen foreslo også å forby all boikott i «samfundsnødvendig virksomhet» og å forby all boikott som skadet samfunnsinteresser eller var urimelig. Tvister i «samfundsnødvendig virksomhet» skulle underlegges voldgift, og det skulle opprettes en særlig boikottdomstol.

Fagbevegelsen reagerte sterkt på forslaget. Det endte med at LO trakk seg fra forhandlingene med Arbeidsfredskomiteen og alt samarbeid om regulering av arbeidslivet.[319] Boikottkomiteens innstilling ble i 1933 fulgt opp av regjeringen med et lovforslag som konsentrerte seg om boikottbestemmelsene. Etter dette forslaget skulle det ikke opprettes en egen boikottdomstol, men Arbeidsretten skulle avgjøre sakene.

Forslaget skapte igjen sterke reaksjoner i fagbevegelsen, og ble heftig debattert i avisene.[320] Daværende cand. jur., og senere mangeårig formann i Arbeidsretten, Kristen Andersen, var en av debattantene som uttalte seg kritisk mot lovforslaget. Han mente at et forslag om ubegrenset erstatningsansvar for organisasjonene kunne undergrave dem.[321] Regjeringen ønsket at de nye bestemmelsene skulle vedtas raskt. LO fikk 14 dager på seg til å vurdere forslaget. Den

korte fristen gjorde at LO ikke kunne behandle saken på vanlig måte. I en uttalelse til regjeringen kom LO imidlertid med krasse utfall, og mente at bestemmelsene ville «føre til en fullstendig pulverisering av alt legalt, centralisert fagorganisatorisk arbeide».[322] Ousland karakteriserte i sin berettelse av LOs historie lovgivningen som en «antiforeningslov». Når den ikke fikk så store konsekvenser som fagbevegelsen fryktet, mente han at det hang sammen med at organisasjonsfrembruddet hadde kommet for langt.[323]

N.A.F. var mer fornøyd med regjeringens forslag. Det var særlig én aksjonsform arbeidsgiverne ville til livs, den betingete sympatiaksjonen. Ved slike sympatiaksjoner kunne arbeiderne strupe tilførselen til en aktuell bedrift, *uten* å legge ned arbeid i sin helhet. Bedriften ble da hardt rammet uten at konsekvensene for arbeiderne ble store. N.A.F. aksepterte den fremlagte proposisjonen, men ønsket noen forbedringer for å sørge for at reguleringen ble effektiv.[324] Lovforslaget kom imidlertid aldri opp til behandling. Hundseids bondepartiregjering måtte gå av etter et mistillitsforslag knyttet til finanspolitikken, og en venstreregjering med Mowinckel som statsminister tok over. Venstreregjeringen trakk forslaget, og fremla et noe mindre inngripende forslag. Definisjonen av hva som var en boikott ble snevret inn, og enkelte av forbudene mot boikott ble også fjernet. Regjeringen var imidlertid klar på at arbeidstvistloven måtte suppleres med bestemmelser om «det tredje hovedvåpen» under arbeidskampen, boikotten.[325]

Venstreregjeringen mente at det var selve oppfordringen til boikott det var viktig å stoppe. En vanlig blokade av arbeidsplassene i forbindelse med en ordinær streik, skulle derimot ikke omfattes av et forbud. Da ville streikeretten lett bli helt illusorisk, mente departementet og henviste til en dom i den tyske Reicharbeitsgereicht fra 1927 som hadde lagt nettopp dette til grunn. Brukte arbeiderne rettsstridige midler, var imidlertid situasjonen en annen. En slik situasjon kunne for eksempel oppstå dersom det kun var et mindretall av arbeiderne som ville streike for å få opprettet en tariffavtale. Da måtte det foretas en rimelighetsvurdering av hvorvidt målene sto i forhold til midlene.[326] Tilsvarende kunne boikotten anses rettstridig dersom arbeiderne opptrådte unødig opphissende eller krenkende.

Arbeidsgiverforeningen var særlig opptatt av sympatistreikene, streiker til støtte for andre pågående streiker. Boikottkomiteens formann, høyesterettsadvokat Øvregaard hadde ment at sympatiaksjoner til støtte for en boikott burde rammes, men dette hadde ikke regjeringen fulgt opp. Dersom en

sympatiaksjon støttet en ulovlig konflikt, ville også sympatiaksjonen være ulovlig. Arbeidsretten hadde allerede lagt til grunn at det var likegyldig om den ulovlige aksjonen var en streik eller en boikott.[327]

Organisasjonenes erstatningsansvar var et av stridsspørsmålene også når det gjaldt boikottreglene. Boikottkomiteen hadde foreslått at organisasjonene skulle ha et ubetinget ansvar for de brudd på tariffavtalene som medlemmene gjorde seg skyldig i. Dette ville være en ytterligere tilstramning av arbeidstvistloven, som i 1927 hadde fått bestemmelsen som snudde bevisbyrden slik at organisasjonene måtte bevise sin uskyld. Arbeidsgiverforeningen argumenterte for at erstatningsansvaret skulle hvile på organisasjonene. At fagforeningsmedlemmene enkeltvis hadde et erstatningsansvar hadde mindre betydning, mente N.A.F. Fagbevegelsen reagerte imidlertid sterkt på at organisasjonene skulle få et ubetinget ansvar for enkeltmedlemmenes mulige brudd på tariffavtalene. «Den foreslåtte lovbestemmelse karakteriserer derfor lovforslaget […], en undtagelseslov og klasselov», skrev LO i sin uttalelse til Hundseid-regjeringens lovforslag.[328]

Mowinckel-regjeringen valgte ikke å ta inn den samme bestemmelsen i sitt forslag, men under behandlingen i Stortingets sosialkomite snudde Venstre, og inngikk en avtale med Bondepartiet og Høyre. De fryktet at ethvert forslag til lov skulle bli nedstemt.[329] Kompromissforslaget utvidet boikottbegrepet på nytt. Hundseid-regjeringens opprinnelige forslag om at «enhver foranstaltning» som rammet økonomiske forbindelser mellom personer og virksomheter, kom inn igjen i lovforslaget. Dette innebar at det ikke bare var oppfordringen om boikott som kunne anses ulovlig, men også de aktive handlingene. Erstatningsansvaret for medlemmene ble imidlertid ikke gjort ubetinget, men hovedorganisasjonene fikk et ansvar for hva de underliggende foreningene tok seg til. Bestemmelsene som skulle forhindre bruk av boikott i arbeidskamper ble tatt inn i arbeidstvistloven og trådte i kraft 1. august 1933.

Arbeidsrett eller boikottdomstol?

Boikottkomiteen hadde foreslått at Arbeidsretten skulle behandle saker der boikotten var et tariffbrudd, men at andre saker skulle gå for de alminnelige domstolene. Paal Berg, som fremdeles satt som formann i Arbeidsretten, mente imidlertid at disse sakene burde legges til en spesialdomstol. Han trakk fram hensynet til en «ensartet rettshåndhevelse, bygget på særlig kjennskap til vår tids arbeidsliv og de interessemotsetninger som utløser sig i arbeidskampene».[330]

Han mente likevel ikke at oppgaven skulle gis til Arbeidsretten. Arbeidsbyrden til Arbeidsretten var allerede stor og sakene var av en annen art. Berg mente at Arbeidsretten ikke skulle involvere seg i interessetvistene. Dette hadde så langt ligget utenfor rettens kompetanse, og «nettop dette er det som har gitt Arbeidsretten den styrke i dens ofte så utsatte stilling», skrev Berg til departementet.[331]

Da Bondepartiregjeringen fremla den første proposisjonen om boikott, uttrykte den forståelse med Bergs synspunkter. Regjeringen manglet imidlertid gode alternativer til å la Arbeidsretten behandle disse sakene. De ordinære domstoler var ikke egnet – det ville både gå for sakte og en var ikke sikret en ensartet behandling. Å opprette en egen domstol ville koste for mye, og departementet foreslo dermed å gi Arbeidsretten ansvaret for alle boikottsakene.

Venstreregjeringen tok imidlertid et annet standpunkt, og foreslo å opprette en egen domstol, en boikottdomstol, for de sakene som ikke dreide seg om brudd på en tariffavtale. Arbeidsretten skulle dømme i boikottsaker hvor boikott ble påstått å være i strid med en tariffavtale. Standpunktet til regjeringen begrunnes ikke, men venstreregjeringen kan ha vært mer lydhør for venstremannen Paal Bergs argumenter i denne saken. Venstreregjeringens forslag ble stående som et kompromissforslag i Sosialkomiteen. Tariffstridig boikott skulle behandles av Arbeidsretten, mens boikott i forbindelse med tariffrevisjonene skulle behandles av en egen domstol. Sosialkomiteen uttalte likevel at målet måtte være å få til en felles rett, slik at en ikke hadde to domstoler som skulle behandle boikottspørsmål. Før en la alle boikottsaker inn under Arbeidsretten, kunne det være hensiktsmessig at en fikk noe erfaring med hvordan Boikottdomstolen fungerte.[332]

Den nye domstolen skulle settes sammen av fem medlemmer. Tre av disse skulle være nøytrale, mens ett medlem skulle ha særlig innsikt i arbeidsgiverforhold og ett i arbeidernes forhold. Organisasjonene skulle imidlertid ikke ha noen forslagsrett. Departementet hadde imidlertid en tanke om at mange av tvistene i realiteten kunne bilegges dersom partene fikk hjelp til dette. I forslaget til endring av arbeidstvistloven lå det derfor en bestemmelse om at sakene skulle innom meglingsinstituttet før de kunne avgjøres av retten.[333] Noen dager før loven ble vedtatt ble det oppnevnt fem medlemmer og åtte varamedlemmer til Boikottdomstolen. I motsetning til Arbeidsretten hadde ikke organisasjonene noen forslagsrett.

Formann ble høyesterettsadvokat Jens Michael Lund. Lund hadde blitt utnevnt som riksmeklingsmann etter at arbeidstvistloven ble vedtatt, og hadde

også vært formann i offentlige voldgiftsretter som ble satt ned i forbindelse med arbeidskonflikter på 1920-tallet. Lund satt som leder av Boikottdomstolen frem til utgangen av 1936. Sønnen, Bernt Lund, ble ansatt som sekretær i retten, og var der frem til 1938. Nestformann ble høyesterettsdommer Eivind Andersen som hadde vært tilknyttet Arbeidsretten siden 1927. Lederverve ne ble senere erstattet med Ragnar Knoph som formann (1937) og Erik Solheim som nestformann. De tre øvrige medlemmene var gjennom hele domstolens virketid Jakob Vik, Sverre Iversen og Rolf Stranger. Her var de konservative representantene i overvekt. Vik hadde vært sosialminister både i Kolstads og Hundseids regjeringer, og var mannen som hadde lagt frem bondepartiregjeringens forslag til boikottbestemmelser. Iversen hadde lang fartstid fra Arbeidsretten (1919–1927) som dommer innstilt av LO, mens Stranger var høyrepolitiker og satt i hovedstyret til Norges Industriforbund (1933–1940). Stranger var selv uvitende om at han var oppnevnt som medlem av domstolen før han hørte det på kveldsnyhetene.[334] Han ble likevel sittende som medlem så lenge domstolen eksisterte. Stranger syntes at stoffet som skulle gjennomgås var krevende. «Jeg var jo arbeidsgivernes representant, dette gjorde at jeg måtte være ekstra aktpågivende og bragte meg enkelte ganger i vånde, men i de fleste saker […] kunne jeg slutte meg til flertallet».[335]

Boikottdomstolen avsa sin første dom seks uker etter at loven trådte i kraft, og allerede i denne dommen kom retten med noen prinsipielle avklaringer. Saken gjald en boikott mot en bedrift i Stavanger som hadde inngått tariffavtale med en frittstående fagforening. LO-forbundet Norges Handel- og Kontorfunksjonærers Forbund hadde gått til streik og blokade for å få opprettet tariffavtale, og en rekke betingede sympatiaksjoner ble satt i verk. Retten kom til at en blokade, det vil si at arbeidsplassen ble sperret for arbeidskraft i forbindelse med en lovlig streik, i realiteten var en boikott og dermed forbudt i følge de nye bestemmelsene. For det andre kom domstolen til at betingede sympatiaksjoner også falt inn under boikottdefinisjonen. Disse måtte underlegges en interesseavveining, noe arbeidstakerne i denne saken ikke kom heldig ut av. Domstolen mente sympatiaksjonene var ulovlige. Dommen ble avsagt mot Iversens stemme. Denne delingen av stemmegivingen skulle også vise seg å bli den normale i de etterfølgende sakene.

Boikottdomstolen skulle holde sine møter i justisbygningen, men der var det ikke alltid plass. De brukte derfor Ingeniørenes hus og Håndverk- og Industriforeningens lokaler, og også Sangerhallen ble brukt ved én anledning.

Høyesterettsadvokat Jens Michael Lund (1872–1943) var Boikottdomstolens første leder. Han hadde tidligere vært riksmeklingsmann og leder for ulike voldgiftsretter. NTB. Scanpix.

Domstolen holdt også møter utenfor Oslo, og ifølge Stranger kunne rettsmøtene være kjedelige og prosessfullmektigene langdryge.[336] Antall saker som kom inn til Boikottdomstolen dabbet etter hvert av. Både i 1933 og 1934 hadde domstolen relativt mange saker til behandling, i alt ble 25 saker påstevnet. Da partene i 1935 inngikk en hovedavtale med regler for når sympatiaksjoner kunne iverksettes, og prosedyrene for dette, løste det noen av tvistespørsmålene knyttet til boikott.[337]

LO ga imidlertid ikke opp kampen mot boikottbestemmelsene. På LOs kongress i 1934, ble representantene enige om en strategi for å få dem fjernet. Organisasjonen valgte å bruke politiske virkemidler istedenfor å gå til aksjon mot de nye reguleringene. Ved å trekke frem «de arbeiderfiendtlige lover» i valgkampen, ville LO arbeide for at Arbeiderpartiet skulle vinne stortingsvalget i 1933.[338] Arbeiderpartiet tok saken opp ved valget, og i forkant av at regjeringsdannelsen til Nygaardsvold i 1935, ba LO om at Arbeiderpartiet fikk opphevet boikottbestemmelsene. Kriseforliket mellom Arbeiderpartiet og Bondepartiet, som førte til dannelsen av regjeringen Nygaardsvold, kom til å bety slutten på tukthusbestemmelsene som skulle beskytte de uorganisertes arbeid under streik.

Fra Boikottdomstolen i begynnelsen av 1930-årene. Fra Arbeidebevegelsens arkiv.

Også avstemningsreglene forsvant fra lovverket under henvisning til reguleringer i Hovedavtalen. Men Bondepartiet og Venstre nektet å fjerne boikottbestemmelsene.[339]

Foreningslovkommisjonen og avstemningsreglene

Arbeidsfredskomiteen ble etterfulgt av Forhandlingslovkommisjonen. Da Bondepartiet kom til makten i 1931, ønsket partiet å utrede de faglige og økonomiske organisasjonenes plass i samfunnet. Mange så dette politiske ønsket som uttrykk for en fascistisk tendens. Etter at Arbeidsfredskomiteen var lagt ned, så partiet mulighet til å ta spørsmålet opp. I trontalen i 1933 uttalte Bondeparti-regjeringen at en kommisjon skulle utrede organisasjonenes «innbyrdes samvirken og deres innordning i staten».[340] Hundseids regjering gikk imidlertid av, og Mowinckels tredje regjering tok over makten i mars 1933. Foreningslovkommisjonen ble likevel opprettet i juni samme år.

Regjeringen ba Paal Berg lede også denne kommisjonen, og LO og N.A.F. sa ja til å være representert ved sine ledere, Halvard Olsen og Finn Dahl.[341] Kommisjonen fikk, trolig i tråd med Bergs ønsker, i oppdrag å fortsette arbeidet

til Arbeidsfredskomiteen med å få opprettet en avtale mellom hovedorganisasjonene som kunne sikre arbeidsfred i avtaleperioden.[342] Dersom det ikke lykkes å få en løsning «avtaleveien», skulle kommisjonen foreslå lovregler som kunne sikre arbeidsfreden.[343]

Arbeidet i Foreningslovkommisjonen dreide seg først og fremst om retten til kollektiv oppsigelse og regler for avstemning i forbindelse med arbeidsstans. Dette siste spørsmålet ble av mange borgerlige sett på som viktig for å sikre at avstemninger over framlagte tarifforslag gikk riktig for seg, og at det ikke ble igangsatt konflikt mot medlemmenes ønsker. Boikottkomiteen hadde i 1932 lagt fram forslag om at slike avstemninger skulle foregå i det offentliges regi, ikke som et internt anliggende i organisasjonene. Komiteen hadde samtidig anbefalt at også uorganiserte fikk delta i avstemningene over tarifforslag.[344] Disse forslagene var helt uakseptable for LO, som la opp en strategi for å hindre at det ble vedtatt lover som regulerte avstemningene.[345]

Uravstemning over tariff- eller meklingsforslag hadde vært brukt i fagbevegelsen som et instrument for å høre medlemmenes syn på forhandlingsresultatet og sikre oppslutningen om streiker. Uravstemninger virket også som et demokratisk element og en kontroll med forbundsledelsen. Bruken spredte seg i løpet av 1920-tallet, selv om oppslutningen om avstemningene kunne variere. I storkonfliktene i 1924 og 1931 var deltakelsen henholdsvis 34 og 56 prosent.[346] Hovedregelen var at bare arbeidere i bedrifter som var omfattet av den oppsagte tariffavtalen, fikk stemme. Alle medlemmer hadde stemmerett, uavhengig av alder. Avstemningen kunne foregå på medlemsmøter og var vanligvis skriftlig.[347] Arbeidsgivere og myndigheter var i utgangspunktet positive til avstemninger, fordi de mente medlemmene var mindre streikelystne enn de tillitsvalgte.[348] Da Boikottkomiteen reiste spørsmålet om å lovregulere slike avstemninger, stilte Arbeidsgiverforeningen seg positiv til å utrede dette.[349]

LO så forslagene om å lovregulere avstemninger som et inngrep i organisasjonens rett til selv å bestemme hvordan avgjørelser i organisasjonen skulle tas, og gikk sterkt imot lovregulering. I Foreningslovkommisjonen fikk LO gjennomslag for at det ikke skulle være offentlig kontroll med avstemningsreglene. Uorganiserte skulle heller ikke delta i avstemningene. Kommisjonen utferdiget likevel noen regler for når en avstemning over et meklingsforslag skulle kunne stemmes ned. Tanken var at dersom det var få arbeidere som deltok i avstemningen, måtte flere stemme nei for at forslaget skulle falle. Deltakelsen i avstemningen måtte være over 75 prosent om et alminnelig flertall på over 50 prosent

nei-stemmer skulle gi et streikevedtak. Var valgdeltakelsen lavere, måtte flertallet nei-stemmer være større for at forslaget skulle kunne stemmes ned. Ved en deltakelse mellom 25 og 30 prosent måtte man for eksempel ha 75 prosent nei-stemmer.[350] Oppnådde man ikke et kvalifisert flertall av nei-stemmer i avstemningen, skulle meklingsforslaget anses godkjent, og forbundet skulle ikke ha rett til å streike. Kunne LO gå med på et slikt forslag?

LO-leder Halvard Olsen og arbeiderpartirepresentanten Nils Andreas Steen, som begge satt i komiteen, mente det var klokt å akseptere en slik begrenset lovregulering av avstemningsreglene framfor å risikere en full offentlig administrasjon av avstemningene over meklingsforslag. N.A.F. hadde på sin side akseptert å godta kollektive oppsigelser ved neste tariffoppgjør dersom avstemningsreglene ble vedtatt.[351] LOs sekretariat ga sin tilslutning, og venstreregjeringen la i mai 1934 fram forslag til endring av arbeidstvistloven.[352] Ved siden av enkelte endringer i meklingsinstitusjonen fastsatte lovforslaget regler for gjennomføring av uravstemning og når et meklingsforslag var nedstemt. Riksmeklingsmannen skulle også få anledning til å koble avstemninger fra flere tariffområder dersom han mente at en konfliktsituasjon burde «løses under ett for flere fag».[353]

Både myndigheter og arbeidsgivere fryktet at tillitsvalgte var mer tilbøyelige til å ta streikevåpenet i bruk enn medlemmene selv. Derfor støttet de innføring av avstemningsregler. «Vi har atter og atter hatt eksempler på at fremsatte meglingsforslag er blitt forkastet», uttalte sosialminister Utheim i Odelstinget da loven ble debattert, «fordi det har vært en pågående minoritet som ved terror og andre midler har hindret det store flertall fra å vedta dem».[354] Utheim trodde regulerte uravstemninger ville dempe konfliktnivået, og arbeidsgiverne så trolig muligheten for at slike regler kunne svekke forhandlingsstyrken i forbundene.

For LO var dette problematisk av flere grunner. For det første var valgdeltakelsen i uravstemningene ofte lav. Dette kunne føre til at selv avviste meklingsforslag ble godkjent fordi det ikke forelå et kvalifisert nei-flertall. Da forhandlingene ble mer sentralisert mot slutten av 1930-tallet og særlig i etterkrigstiden, fikk uravstemningene ofte en motsatt effekt av hva Utheim tenkte seg: Avstemningene kunne gjøre det vanskelig å få aksept for moderasjon dersom medlemmene krevde lønnsøkninger.[355] Uravstemninger ble et usikkerhetsmoment i lønnsoppgjørene, og LO-leder Konrad Nordahl søkte i 1952 etter «en ordning som setter oss i stand til å få vedtatt det forslag som forbundsledelsen og forhandlerne mener er det best mulige.»[356]

Forslagene om avstemningsregler og kobling av avstemninger var ikke hentet ut av luften. Koblinger av avstemninger over meklingsforslag hadde flere ganger vært gjennomført i praksis der N.A.F. hadde krevd dette for å godkjenne et meklingsforslag for flere fag i et tariffoppgjør. Politikerne i Norge var også oppmerksom på utviklingen i Danmark. Der hadde det siden 1931 versert en strid om den danske riksmekleren, *forligsmanden*, kunne koble avstemninger.[357] I januar 1934 la den sosialdemokratiske regjeringen i Danmark fram et lovforslag som ga forligsmanden denne muligheten, og samtidig ga regler for hvordan avstemningene skulle gjennomføres.[358] Hvorfor skulle Arbeiderpartiet være imot slike regler, undret Rudolf Peersen fra Venstre i odelstigsdebatten, når de samme lovbestemmelsene er «foreslått av en socialistisk regjering i vårt naboland Danmark»?

Lovforslaget ville frata fagorganisasjonene muligheten til selv å bestemme hvordan avstemningene skulle foregå, og kunne også true det enkelte forbunds autonomi. Når Riksmeklingsmannen fikk myndighet til å slå sammen, eller koble, avstemningene for flere tariffområder, kunne dette binde enkeltforbund som hadde et stort nei-flertall. LO ville gjerne ha mulighet for tvinge gjennom bedre lønns- og arbeidsbetingelser ved å ta i bruk mindre og avgrensede streiker. Man ville «bruke de mindre grupper til å brøite vei», som Olav Hindahl fra typografforbundet uttrykte det i sin kritikk av lovforslaget.[359] Arbeidsgiverne ønsket derimot at avstemningene skulle foregå under ett for alle fag som hadde deltatt i meklingen. Da ville stemmer fra fagforeningsmedlemmer som var moderate eller tilfreds med sin avtale, kunne utlikne nei-stemmer fra mindre misfornøyde arbeidstakergrupper, og hindre streiker. N.A.F. støttet derfor at Riksmeglingsmannen fikk rett til å koble avstemninger.

Avstemningsreglene møtte en voldsom protest i arbeiderbevegelsen, og ble med knapt borgerlig flertall vedtatt av Stortinget. Opposisjonen mot avstemningsreglene var så stor i fagforbundene at Halvard Olsen og de andre sekretariatsmedlemmene som hadde gått inn for å lovregulere avstemningsreglene, måtte gå etter et mistillitsforslag på LO-kongressen samme år. Dette var et offer for å skape fred i forbundene, ingen endring av politikken.[360] Kongressen vedtok samtidig det gamle sekretariatets strategi for å få endret bestemmelsen om avstemninger i loven. LO ville inngå en avtale med arbeidsgiverne, en hovedavtale, som fastsatte regler for hvordan hovedorganisasjonene skulle opptre overfor hverandre.

Arbeidet i de to komiteene hadde styrket samarbeidet mellom LOs og N.A.F.s ledelse, men etter at tvungen voldgift hadde vist seg vanskelig å bruke,

viste de borgerlige partiene likevel stor iver etter å gripe inn i arbeidsmarkedet med nye lovregler. LO var presset, og så til samarbeidet med N.A.F. etter en løsning.

Hovedavtalen

Mye av forarbeidet til en hovedavtale var allerede gjort i Arbeidsfredskomiteen og i Foreningslovkommisjonen. Både LO og N.A.F. var klar over at en avtale mellom partene som regulerte samarbeidsformene mellom organisasjonene, ville gi partene større kontroll over regelverket. En av grunnene til at LO nå ønsket en hovedavtale med N.A.F., var at avstemningsreglene var tatt inn i lovverket. Arbeiderne hadde tapt rettsakene etter konfliktene i Sydvaranger, som var ført for de alminnelige domstolene, og mange i fagbevegelsen fryktet at arbeiderne ville tape nye tvistespørsmål i de alminnelige domstolene. Erfaringene fra Arbeidsretten var bedre. Selv om mange avgjørelser der gikk arbeidstakerne imot, hadde Arbeidsretten gode kunnskaper om partsforholdene, og avgjørelsene hadde høy legitimitet i fagbevegelsen. Dersom LO kunne få til en avtale med N.A.F. om de vanskelige avstemningsreglene, ville tvistespørsmål måtte avgjøres av Arbeidsretten, ikke de alminnelige domstolene.

LO-kongressen i 1934 ga sekretariatet i oppgave å oppta forhandlinger med N.A.F. om å inngå en hovedavtale. Mye av forarbeidet til en slik avtale var allerede gjort i Arbeidsfredskomiteen og i Foreningslovkommisjonen. LO-ledelsen hadde før og under kongressen nær kontakt med N.A.F.s administrerende direktør Finn Dahl for å sikre seg at N.A.F. var villig til å inngå en hovedavtale.[361] LO-ledelsen tok også kontakt med Paal Berg for å få signaler om at myndighetene så positivt på å fjerne bestemmelsene om avstemning i arbeidstvistloven, dersom partene inngikk en hovedavtale.[362] Det gjorde regjeringen.

Forhandlingene mellom LO og N.A.F. kom raskt i stand og var avsluttet innen en måned. Det forelå da et utkast til en hovedavtale som i tillegg til å regulere avstemningsregler, blant annet hadde bestemmelser om valg av tillitsmenn, forhandlingsregler, kollektiv plassoppsigelse og sympatiaksjoner. Den 1. februar 1935 la venstreregjeringen fram proposisjon til endring av arbeidstvistloven der avstemningsreglene var endret etter LOs ønske. Forslag til en hovedavtale lå på bordet, og både Riksmeklingsmannen og Paal Berg, som leder for Foreningslovkommisjonen, støttet en endring av loven. Ved

lovendringen ble de spesielle bestemmelsene om kvalifisert flertall ved uravstemninger tatt ut. Loven opprettholdt imidlertid Riksmeklingsmannens rett til å koble avstemninger over meklingsforslag.[363] I Danmark fikk en tilsvarende lovbestemmelse stor betydning for sentraliseringen av forhandlingssystemet.[364] I Norge ble kobling av avstemninger et viktig virkemiddel for å få samordnede oppgjør i havn. Koblingen skjedde gjerne med LOs og N.A.F.s velsignelse.[365] Dette var praksis helt fram til 1982, da koblingsbestemmelsen i loven ble utfordret av en frittstående arbeidstakerorganisasjon, og spørsmålet om avstemning og kobling havnet i Arbeidsretten.

Etter at loven var endret ble den nye hovedavtalen vedtatt 9. mars 1935, etter avstemning i de to hovedorganisasjonene. For LO var det flere spørsmål en hovedavtale skulle løse, i tillegg til avstemningsreglene. For det første var det retten til å få forhandle med ledelsen på de enkelte arbeidsplassene. LO og forbundene hadde ofte erfart at bedrifter hadde avvist å forhandle med tillitsvalgte lokalt, og at saker man mente kunne vært løst lokalt måtte bringes inn for Arbeidsretten for å få en avgjørelse.[366] Hovedavtalen fikk bestemmelser om dette. For arbeidsgiverne var det imidlertid viktig at de tillitsvalgte ikke var oppviglere, og N.A.F. fikk inn bestemmelser om at tillitsmenn skulle «velges blant[...] arbeidere ved bedriften», og at de var forpliktet til «å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeide».[367] Dermed unngikk arbeidsgiverne at det kom tillitsvalgte inn utenfra som ikke hadde egen interesse av bedriftens virksomhet.[368] Forhandlingssystemet ble bygget opp med samme utgangspunkt. LO ønsket primært å håndtere tvister i virksomheten, hvor pragmatikk mer enn formaliteter var styrende. Dersom en tvist ikke lot seg løse direkte gjennom forhandlinger i bedriften, skulle forhandlingene fortsette på stedet med representanter for organisasjonene. Slik organisasjonsdeltakelse måtte imidlertid godkjennes av begge tariffpartene eller hovedorganisasjonene, slik fikk N.A.F. sikret at bedriftens egne arbeidstakere skulle stå for forhandlingene i bedriften, og kontroll med fagforbundenes tilgang til arbeidsplassene. Ble ikke partene enige lokalt, skulle tvisten håndteres på forbundsnivå eller av hovedorganisasjonene.[369]

Et annet viktig punkt gjaldt retten til kollektiv oppsigelse. Høyesterett hadde, som vi har sett, behandlet dette spørsmålet i 1934 og var kommet til at gjeldende praksis ved kollektive oppsigelser ikke var rettsgyldige.[370] Et krav om at navnelister skulle følge oppsigelsene, kunne utsette enkeltpersoner for trakassering, mente LO. Det kunne også vanskeliggjøre iverksetting av streiker.[371] LO ønsket

På LO-kongressen i 1934 ble man enige om å gå inn i forhandlingene som skulle lede frem til Hovedavtalen. På bildet ser man avtroppende formann Halvard Olsen, stående på podiet i midten. Foto: Johanne Reutz Gjermoe. Arbeiderbevegelsens arkiv.

derfor en avtaleregulering, og den nye hovedavtalen fastsatte at plassene kunne sies opp gjennom et kollektivt varsel om plassoppsigelse mellom organisasjonene.[372]

Et tredje tema LO ønsket å regulere i avtaler, var faglige grensetvister. Det kunne oppstå tvister mellom forskjellige arbeidsgivere eller mellom ulike grupper av arbeidere om retten til å utføre ulike typer arbeid. Slike tvister kunne oppstå fordi det var knyttet ulik lønn til ulik type kompetanse. LO mente at Arbeidsretten «i de aller fleste tilfeller» avgjorde slike tvister i favør av arbeidsgiverne, og sjelden beskyttet fagarbeidernes interesser. «Det kan ikke sies at Arbeidsretten med sin nuværende sammensetning har faglig eller teknisk innsikt til å avsi riktige dommer i grensetvister», mente LO-ledelsen.[373] En løsning var å opprette et eget tvisteløsningsorgan parallelt med Arbeidsretten. LO krevde at hovedavtalen måtte få «en bestemmelse om at grensetvister av faglig art skal søkes avgjort ved forhandling mellem tariffavtalens eller tariffavtalenes parter, og hvis enighet ikke opnåes, skal tvisten avgjøres av et teknisk kyndig tariffråd med bindende virkning for alle parter».[374] Dette var et vanskelig spørsmål, og partene kom ikke til enighet om en tekst før det første utkastet til hovedavtale ble underskrevet i januar 1935. I en anmerkning til avtalen heter

det imidlertid at regler for «grensetvister eller fagskilletvisters behandling og avgjørelse» skulle behandles av en komité og foreligge innen årets utgang.[375] Da hovedavtalen var endelig godkjent og ble inngått den 9. mars, var bestemmelsen om grensetvister klar.[376] Løsningen ble å la Arbeidsretten i siste instans avgjøre om en bedrift «er av samme art», når det sto strid om hvilken tariffavtale som skulle benyttes.[377] Dersom lønnssatsene i tariffavtalen ikke passet, «ikke naturlig kan anvendes umiddelbart», skulle det forhandles. Kom ikke partene til enighet, skulle en egen nemnd med representanter for hver av partene og en uavhengig formann avgjøre spørsmålet.[378] Denne bestemmelsen etablerte en avtalebasert nemndordning til løsning av tvister som ellers ville havnet i Arbeidsretten. Ordningen besto, med visse revisjoner, fram til 1974. Da ble bestemmelsen i Hovedavtalen endret slik at også tvister om bedriftens art skulle løses av nemnden, ikke av Arbeidsretten. Nemden fikk navnet Den faste tvistenemd, og endringen innebar at slike saker som tidligere hadde vært Arbeidsrettens domene, ble privatisert.[379]

For N.A.F. var det viktig at en hovedavtale hadde regler som begrenset sympatiaksjonene.[380] N.A.F. kjente konkurransen fra de uorganiserte bedriftene, og fant det urimelig at LO-forbundene gikk til sympatistreik hos N.A.F.s medlemmer for å støtte streikende i uorganiserte bedrifter. Dette ville N.A.F. forby. Dersom slik sympatistreik skulle være lovlig, ønsket N.A.F. lengre varslingsfrister og at LO skulle være pliktig til å ta ut også uorganiserte bedrifter i sympatistreik dersom hovedkonflikten gjaldt en uorganisert bedrift. Paal Berg hadde foreslått at det skulle opptas forhandlinger mellom hovedorganisasjonene før sympatistreik ble iverksatt. Også dette ble opptatt som et krav fra N.A.F.[381]

N.A.F. fikk ikke gjennom et forbud mot sympatistreik til fordel for arbeidere i uorganiserte bedrifter, men hovedavtalen som ble inngått regulerte varslingstid og omfang av streikeuttaket i organiserte bedrifter i forhold til uttaket i uorganiserte bedrifter dersom hovedkonflikten gjaldt en uorganisert bedrift. Avtalen slo også fast at sympatiaksjoner skulle godkjennes enten av LO eller N.A.F., og at det skulle føres forhandlinger mellom disse før slike aksjoner ble godkjent.[382]

Hovedavtalen ble til gjennom et samarbeid mellom toppene i norsk arbeidsliv og representanter for offentlige interesser. Her spilte ikke minst høyesterettsjustitiarius og Arbeidsrettens formann Paal Berg en nøkkelrolle. Han hadde gjennom sitt virke i Arbeidsretten sett hvor viktig samarbeidet mellom hovedorganisasjonene var for arbeidsfreden, og hvordan et samarbeide om kontroll

og regulering av arbeidslivet kunne hvile i rettslige prinsipper han selv hadde vært med å utforme. Hovedavtalen, og det forarbeidet den bygget på, demmet opp for den lovgivningsiveren borgerlige partier viste på 1930-tallet. Den ble sett som en seier for organisasjonenes selvstyre, og frihet fra den «innordning i staten» Hundseids regjering hadde siktet mot.[383] I mars 1935 tok imidlertid Arbeiderpartiet over regjeringsmakten med støtte fra Bondepartiet. Den varslet om en ny tid. Men for LO skulle frihetens time innebære at organisasjonen måtte innordne seg den politiske maktstrukturen Arbeiderpartiet bygget opp for å styre landet.

– TREDJE DEL –

TREPARTSSAMARBEIDETS TID

1935–1960

— KAPITTEL 12 —

TVISTER OG ARBEIDSFRED UNDER ARBEIDERPARTISTYRE

Til tross for at opprettelsen av Hovedavtalen i 1935 varslet et bedre samarbeidsklima mellom partene i arbeidslivet, førte den ikke til umiddelbar arbeidsfred. Økonomien, som hadde vært gjennom en lang og dyp krise, skjøt fra midten av 1930-tallet fart og vokste. Ny teknologi ble tatt i bruk, og etterspørselen etter forbruksvarer økte. Det sosiale trykket og klassemotsetningene som hadde preget 20-årene lettet. I politikken fant interesser i bondesamfunnet sammen med industriarbeidernes interesser, og Arbeiderpartiet overtok regjeringsmakten med støtte fra Bondepartiet i 1935. Mange fikk da nytt håp om sosial framgang og fredeligere tider på arbeidsmarkedet.

Selv om arbeidsløsheten samlet sett gikk ned, var den imidlertid fortsatt høy i mange av de tradisjonelle industrinæringene. Mens prisene, som tidligere hadde gått ned, i 1935 begynte å stige. Lønningene lå derimot fast i toårige tariffavtaler, og for mange førte dette til at reallønnen gikk ned. Dermed steg bedriftseiernes andel av verdiskapningen. Dette førte til uro på arbeidsmarkedet, og Arbeiderpartiets første år ved makten ga ingen arbeidsfred.

Ulovlige streiker og ny kritikk av Arbeidsretten

En bølge av ulovlige streiker i 1936 og 1937 førte også til ny debatt om Arbeidsretten. Arbeidsgiverne mente lovens regler ikke var strenge nok, mens det blant radikale arbeidere var mange som mente Arbeidsretten ikke ga dem rettferdighet.

Selv om stemningen i næringslivet var positiv, ga lønnsforhandlingssystemet mange utfordringer. Tariffavtalene var bygget opp på forskjellige måter, og dette

Murerne hadde vanligvis akkordbetaling, noe som kunne gi god avkastning i tider med høyt arbeidspress. Arbeidere på timelønn hadde færre muligheter til å øke lønnen som var fastsatt i tariffavtalene. Dette kunne lett føre til både misunnelse og konflikt. Oslo, 1930-tallet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

bidro til å skape lønnsforskjeller og uro. Mens akkordsystemet til murerne gjorde det mulig å øke lønningene betydelig, satt elektrikerne igjen med kroner 1,50 i timen selv om arbeidspresset økte. En murerhåndlanger kunne tjene det dobbelte av en faglært elektriker på arbeidsplassene.[1] Slike forskjeller skapte misnøye, og bedre ble det ikke av at lønnsoppgjørene ble koblet.

Ved tariffoppgjøret i 1935 hadde Riksmeklingsmannen benyttet seg av den nye muligheten til å koble avstemningene over forslagene til nye tariffavtaler. Både bygningsarbeiderne, elektrikerne og bakerne hadde stemt nei til oppgjøret i 1935, men måtte likevel akseptere at resultatet ble vedtatt. På andre tariffområder var ja-stemmene i overtall, og koblingen innebar derfor at dette ble resultatet for alle tariffområdene.

Arbeiderne protesterte. I 1936 startet en rekke ulovlige streiker. N.A.F. reagerte skarpt, og drøftet muligheten for å be Arbeidsretten om lov til å bruke lockout mot de ulovlige streikene.[2] En slik mulighet var kommet inn med arbeidstvistloven av 1927, og fungerte for arbeidsgiverne som et ris bak speilet.[3] Ordningen var imidlertid aldri tatt i bruk, og ble det heller ikke i 1937.

Også LO reagerte, og satte betydelige ressurser inn for å håndtere situasjonen med de mange ulovlige småkonfliktene. For ikke å bli erstatningsansvarlig måtte LO forsøke å avverge streikene og instruere forbundene. Deretter måtte organisasjonen forsvare både egen organisasjon og medlemmer i retten. Arbeidsretten behandlet minst seks saker i løpet av 1936 som dreide seg om tariffstridig arbeidsstans. Forbundene som var involvert bestred sjelden at arbeidsstansen var ulovlig, og i flere saker frafalt arbeidsgiversiden derfor krav om erstatninger.[4] I en sak mot Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund og en rekke foreninger ved elektrotekniske firmaer i Oslo og Aker stilte LO-advokat Viggo Hansteen som partsadvokat for de saksøkte elektrikerne i Arbeidsretten, mens forbundet var representert ved egen advokat. [5] Advokaten måtte erkjenne at streiken var tariffstridig.[6] For dommerne i Arbeidsretten var domsavsigelsen raskt unnagjort. Det holdt å konstatere at arbeidsgivernes påstander ble tatt til følge.[7]

De ulovlige streikene fortsatte også året etter. Arbeidsgiverforeningen talte 20 ulovlige streiker i løpet av én måned høsten 1937.[8] I tillegg kom en rekke ulovlige streiker i uorganiserte bedrifter. Både LO og regjeringen Nygaardsvold var under press for å få slutt på streikene. Et arbeiderpartistyre skulle sende «hele folket i arbeid», ikke i streik.[9] «Det skal bli interessant å se hvordan vår arbeiderpartiregjering… vil rydde op i de anarkistiske tilstandene som rår i arbeidslivet», skrev Aftenposten høsten 1937.[10] De ulovlige streikene pleide å ende på en av to måter, mente Aftenposten. Enten gikk arbeidsgiver med på å la være å bringe saken inn for Arbeidsretten for å få i gang forhandlinger og mekling med arbeiderne, eller så ble saken brakt inn for Arbeidsretten, men uten at dommen fikk konsekvenser, fordi «[d]e streikende vender nemlig ikke tilbake til arbeidet før arbeidsgiverne har opgitt å innkreve den idømte erstatning.»[11] Slik praksis var mulig fordi arbeidsmarkedet var i bedring og lønningene på vei opp. Arbeidsgiverne strakk seg langt for å holde produksjonen i gang.

Lovlige konflikter kunne også skape problemer for myndighetene. Streiker i offentlig virksomhet ble sett som et særskilt problem i så henseende. Vinteren 1937–1938 varslet arbeiderne i Statens vegvesen streik. Konflikten var vanskelig å håndtere, og havnet både hos Riksmeklingsmannen og i Stortinget. Problemet var at veiarbeiderne var statsansatte arbeidere, men ikke hadde lønnen fastsatt i tariffavtale og falt derfor verken inn under arbeidstvistloven eller tjenestemannsloven.[12] Tvisteløsningssystemet ble likevel tatt i bruk ved behov. Riksmeklingsmannen meklet i veiarbeidskonflikten, og Vegdirektoratet og Norsk Arbeidsmandsforbund hadde i forhandlinger blitt enige om å bruke Arbeids-

retten som voldgiftsdomstol dersom det ble uenighet om det vedtatte reglementet. Partene hadde allerede skaffet seg erfaring med en slik måte å løse tvistene på. I 1937 hadde Arbeidsretten behandlet en tvist som voldgiftsdomstol.[13] Også den varslede veiarbeiderkonflikten i 1938 ble løst ved frivillig voldgift før streiken ble iverksatt. Da veiarbeiderkonflikten ble behandlet i Stortinget uttrykte flere representanter bekymring for at det ikke fantes noe fast tvisteløsningssystem for mange av statens arbeidere. Stortinget ba derfor regjeringen utrede spørsmålet om arbeidsfred i «samfunnsnødvendig virksomhet», og regjeringen ba i sin tur Foreningslovkommisjonen om å se på spørsmålet.[14]

Paal Berg, som satt som leder i Foreningslovkommisjonen, tok kontakt med den unge universitetsstipendiaten Kristen Andersen, og ba ham om å utrede hvilke tiltak som tidligere hadde vært drøftet for å sikre samfunnsnødvendig virksomhet mot arbeidskonflikter.[15] Arbeidervernloven fra 1936 hadde skjerpet oppsigelsesvernet for arbeiderne. Dette hadde ført til at flere offentlig ansatte arbeidere falt utenfor arbeidstvistloven fordi definisjonen av hvem som kom inn under loven blant annet var knyttet til oppsigelsesfristens lengde. Dermed kunne verken Riksmeklingsmannen eller Arbeidsretten brukes som tvisteløsningsinstitusjoner hvis disse arbeidstakerne ville streike, med mindre partene selv ønsket hjelp til å løse tvisten. Noen lovendring kom imidlertid ikke før i 1949, da regjeringen foreslo å endre på arbeidstvistloven for å hindre at arbeiderne i offentlig virksomhet «faller […] utenfor den ordningen for bilegging av arbeidstvister som er bygd opp i arbeidstvistloven».[16] Lovens definisjon av offentlig arbeider ble endret, slik at loven skulle omfatte de som hadde «en oppsigelsesfrist som er kortere enn 2 måneder», og ikke bare de med «14 dager eller derunder», slik loven hadde gjort siden 1915.[17] Tjenestemennene ble imidlertid ikke omfattet av lovendringen i 1949.

N.A.F. var på sin side særlig opptatt av de ulovlige streikene i privat sektor. Arbeidsgiverne anså i 1937 ulovlig streikevirksomhet – streiker som fortsatte til tross for at Arbeidsretten hadde dømt dem tariffstridige – som et alvorlig samfunnsproblem, og ønsket å styrke Arbeidsrettens virkemidler.

I dette lå det også en kritikk av retten: «For øieblikket synes det som om [Arbeidsretten], slår seg til ro med at det å effektuere avsagte dommer er en politisak som ikke vedkommer den», mente Arbeidsgiverforeningen.[18] N.A.F. ville at fagforeninger skulle betale en bot ved ulovlige streiker, enten de var skyld i tariffbruddet eller ikke (konvensjonalbot). Det skulle stilles strengere krav til tillitsvalgte, mente N.A.F. Arbeidsgiverne ville også sikre offentlig kon-

troll over streikekassene, slik at de ikke kunne brukes til støtte i ulovlige konflikter.[19] At Arbeidsrettens dommer i mange tilfeller ikke ble respektert av de streikende, «kan heller ikke sies å stimulere arbeidsrettens autoritet», påpekte N.A.F., som fant det «eiendommelig at det ikke fra de lovgivende myndigheters side blir tatt et initiativ på dette felt.»[20]

Problemstillingene fra 1920-tallet dukket opp igjen. Streikefrihet og rettsorden kom i konflikt. Selv om forholdet mellom N.A.F. og LO var langt bedre på slutten av 1930-tallet enn tiåret før, og selv om organisasjonene stilte seg positive til å forsøke å finne fram til avtalebestemmelser som kunne bidra til arbeidsfred, fryktet N.A.F.s administrerende direktør Finn Dahl at LO ikke turde å inngå avtaler som begrenset streikeretten.[21]

På LO-kongressen i 1938 gikk Nils Hansen fra Bergen til angrep på en artikkel LO-formann Hindahl hadde skrevet i Meddelelsesbladet der han hadde tatt avstand fra ulovlige streiker.

«L.O.s formann mener at ulovlige konflikter ikke bør forekomme. Er det mulig? Hindahl tilhører selv et forbund som vel har de fleste synder på samvittigheten i dette spørsmål. Det heter i artikkelen at vi skal la arbeidsgiverne feie for egen dør og at her må våre medlemmer feie for sin. Og at det ikke foreligger tilfeller da ulovlige konflikter kan forsvares. Jeg vil til dette si at arbeiderne har sin egen rettsopfatning, og at det er ikke alltid at lov er rett. Arbeiderne vil kjempe ut fra sin rettsopfatning, og det er en tryggere basis enn lovens bokstav.»

For LO var det et stort problem at arbeidsledere kunne opptre bøllete overfor arbeidere og tillitsvalgte. Slik opptreden skapte ofte raseri blant arbeiderne, samt konflikter fagforbundene ikke klarte å kontrollere. Derfor krevde LO at det skulle bli lettere å få fjernet arbeidsledere som viste «uhøvisk opptreden». LO ønsket også å opprette et råd som kunne behandle tvister som krevde hurtig avgjørelse.[22] Dette ville kunne hindre at en tvist utartet til en ulovlig konflikt, og det ville gjøre det vanskeligere for arbeidsgiver å trenere saker som de tillitsvalgte tok opp. N.A.F. avviste imidlertid disse kravene, og stilte spørsmål om hvorfor LO ikke kunne bruke Arbeidsretten. Gjennom å velge å streike

Finn Dahl var utdannet jurist og N.A.F.s administrerende direktør i perioden 1922–1947. Dahl skulle komme til å samarbeide godt med LOs leder Konrad Nordahl, da de to i 1943 la planer for hvordan lønnsoppgjørene skulle håndteres etter krigen. Maleri av Finn Dahl tilhører NHO. Foto: Åsmund Arup Seip.

ulovlig viste arbeiderne «en åpenbar ringakt ikke bare for hovedavtalen, men også for den videre rettens vei som går gjennem forhandlinger mellem hovedorganisasjonene og til arbeidsretten», mente N.A.F.[23] Når LO foreslo å opprette et råd som hurtig kunne intervenere i tvister, som et alternativ til å bringe sakene inn for Arbeidsretten, kan også dette ses som en kritikk. Arbeidsretten arbeidet for langsomt, og kanskje også for juridisk, i den type tvister som kunne skape ulovlige konflikter.

Både LOs ledelse og arbeidsgiverne hadde arbeidsfred som mål. Men mens N.A.F. søkte botemiddel i en strengere lovgiving, søkte LO etter organisasjonsmessige instrumenter utenfor Arbeidsretten for å oppnå det samme. LO hadde gjennom hele 1930-tallet en radikal opposisjon internt som ikke lot seg temme av Arbeidsrettens dommer. LO-ledelsen mente trolig at det ville være lettere å håndtere enkelte tvister og tøyle de uregjerlige kreftene gjennom en organisasjonsmessig behandling enn i en åpen arbeidsrett. Et tilleggs-

moment for LO-ledelsen har sikkert vært at Arbeidsretten ut over 1930-tallet også fikk kapasitetsproblemer og måtte sette saker ut til lokale arbeidsrettsdomstoler.

Lokale arbeidsretter og nye innstillingsregler

Arbeidsretten ble i sin tid etablert som én rett. At det ikke skulle være flere domstoler, og heller ikke ankemuligheter, hadde vært viktig for å ivareta to hensyn: man ønsket ensartete dommer over hele landet og raske avklaringer. På midten av 1930-tallet avvek imidlertid Sosialdepartementet fra denne linjen. I mars 1937 la sosialminister Kornelius Bergsvik frem et forslag om at saker av kun lokal betydning og mindre saker skulle behandles av herreds- og byrettene. Departementet mente dette ville skjerme Arbeidsretten fra å måtte behandle småsaker, slik at domstolen kunne konsentrere seg om viktigere saker. I tillegg var departementet opptatt av at det var dyrt for partene å ta seg til Oslo. Kostnadene kunne være så store at de ikke sto i forhold til den uenighet som saken dreide seg om. Arbeidsretten hadde riktignok avholdt rettsmøter utenfor hovedstaden, men dette var ressurskrevende både for retten og partene. Departementet mente det var færre betenkeligheter med å opprette lokale arbeidsretter nå, enn det hadde vært da loven ble vedtatt. Arbeidsretten har nå virket i over 20 år, påpekte departementet, og argumenterte med at

> En rekke rettsspørsmål av prinsipiell betydning har i disse årene funnet sin løsning gjennem Arbeidsrettens domsvirksomhet, og dommene er gjort tilgjengelige for den interesserte almenhet gjennem trykte domssamlinger. Tariffavtale-retten har også vært behandlet i vår rettslitteratur.[24]

Departementet mente at rettsområdet hadde festet seg, og fryktet derfor ikke at den enhetlige domspraksisen skulle lide dersom de lokale herreds- og byrettene fikk slippe til. Arbeidsretten skulle fremdeles være ankeinstans i disse sakene, og kunne dermed sikre at reglene ble tolket likt.

Hva en ankemulighet ville ha å si for saksbehandlingstiden, ble imidlertid ikke berørt. Den viktigste grunnen til at Sosialdepartmentet foreslo å behandle arbeidsrettssaker på lokalt nivå var nok at det måtte gjøres noe for å lette arbeidsbyrden for dommerne. I 1936 var i overkant av 100 saker stevnet inn for Arbeidsretten, en økning på 20 saker fra året før. Saksmengden hadde vokst

gradvis fra rundt 50 innkomne saker i året på midten av 1920-tallet.[25] Selv om Hovedavtalen var kommet på plass, var det som vi har sett mange ulovlige lokale arbeidskonflikter. Disse kunne nå håndteres av byrettene.

Det var ikke alene departementet som ønsket en forandring. Lovforarbeidet hadde foregått i samarbeid med partene og Arbeidsretten. Paal Berg, LO-leder Olav Hindahl, høyesterettsadvokat Verdich Johansen og N.A.F.s representant Alf Frydenberg var involvert. Det var også Viggo Hansteen, som var juridisk konsulent i LO. Forslaget var med andre ord godt forankret før det ble sendt til Stortinget.

By- og herredsrettene skulle behandle lokale tvister om tariffavtaler, det vil si der avtalene var inngått med en eller flere enkeltarbeidsgivere, eller der avtalen bare gjaldt i en mindre del av landet. Arbeidsrettens formann skulle likevel kunne gi sitt samtykke til at slike tvister ble behandlet ved Arbeidsretten dersom de gjaldt store interesser og hadde prinsipiell rekkevidde. Motsatt kunne partene i en tvist avtale at de ikke skulle sende sakene til Arbeidsretten, men at de skulle behandles lokalt.

Endringen førte til behov for å gi enkelte særskilte saksbehandlingsregler for by- og herredsrettene. Det var viktig at både arbeidsgiver- og arbeidersynet var representert også her. Partene skulle derfor få foreslå dommere til sakene. Dommene skulle kunne ankes til Arbeidsretten. Ankefristen ble satt til én måned, og en anke skulle koste 50 kroner. Forslagene skapte ingen debatt i Stortinget, og lovendringene trådte i kraft 1. juli 1937.[26]

Det er vanskelig å si noe om omfanget av saker i de lokale arbeidsrettene. Disse dommene er ikke ført inn i Arbeidsrettens domsamling. I 1937 ble to saker overført fra Arbeidsretten til lokale domstoler. Året etter var antallet det samme. I tillegg hadde partene i sju saker bedt om overføring til lokal rett, noe Arbeidsrettens formann aksepterte. Arbeidsretten mottok få anker etter at sakene var behandlet på lokalt nivå. Med unntak for årene 1938 og 1939, da til sammen 16 saker ble anket inn for Arbeidsretten, var det i hovedsak snakk om inntil fire ankesaker per år frem til slutten av 1970-tallet. Antall saker som ble sluppet direkte inn til Arbeidsretten uten å gå veien om de lokale arbeidsrettene, var i begynnelsen få, men økte i etterkrigstiden og særlig på 1970-tallet.[27]

Samtidig med at det ble etablert lokale arbeidsretter, ble bestemmelsene om innstilling av dommere til Arbeidsretten endret. Også denne endringen var delvis framskyndet av et behov for kapasitetsøkning. Lovendringen var imidlertid også et tiltak for å gi andre organisasjoner enn LO og N.A.F. mulighet til å innstille dommere. Fram til 1937 fastsatte arbeidstvistloven at det skulle

oppnevnes to personlige varamenn for hver dommer. Det hadde hent at en dommer og begge dommerens varamenn hadde meldt forfall til en rettssak. Rettens formann hadde da måttet be Sosialdepartementet om å oppnevne et ekstraordinært medlem av retten for den enkelte saken. Dette var tungvint. Ved endringen av arbeidstvistloven i 1937 ble det derfor åpnet for at det kunne oppnevnes flere varamenn for de enkelte dommerne. Nå skulle minst to varamenn oppnevnes.

Oppnevningen av flere varamenn kunne også tjene en annen hensikt enn bare å være en forsikring dersom dommerne fikk frafall. Dersom antallet varamenn økte, ville det skape rom for at flere organisasjoner kunne innstille dommere. Da arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915 ble bestemmelsen om hvilke organisasjoner som skulle innstille dommere til Arbeidsretten utformes nøytralt. I stedet for direkte å peke på LO og N.A.F., foreskriver loven at en fagforening må ha minst 10 000 medlemmer for å oppnå innstillingsrett, og at en arbeidsgiverorganisasjon må organisere minst 100 arbeidsgivere som beskjeftiger minst 10 000 arbeidere. I praksis hadde LO og N.A.F. lenge monopol på å innstille dommere. Dersom flere konkurrerende organisasjoner hadde rett til å innstille dommere, og hadde valgt å bruke denne retten, foreskrev loven at antallet medlemmer i organisasjonen skulle legges til grunn ved valget av dommere. Dette hadde tidligere ikke vært et aktuelt spørsmål når det gjaldt privat sektor. Men i den nye tjenestemannsretten som skulle håndtere rettstvister mellom tjenestemennene og staten, var dette en aktuell problemstilling. Tjenestemennene hadde organisert seg i flere hovedsammenslutninger. Loven fikk, som vi har sett, en bestemmelse om at to av Tjenestemannsrettens dommere ble oppnevnt for hver enkelt sak, slik at den eller de arbeidstakerorganisasjonene som var part i saken fikk fremme forslag til en dommer. I 1937 så man at dette kunne komme til å bli en problemstilling også når det gjaldt Arbeidsretten.

Ved oppnevningen av dommere til Arbeidsretten i 1936 fikk Skogbrukets Arbeidsgiverforening lov til å innstille dommere, og én av varamennene for medlemmene fra arbeidsgiversiden ble valgt etter innstilling fra denne arbeidsgiverforeningen. Dette var det første signalet om at andre foreninger enn LO og N.A.F. kunne få slippe til. Det var trolig usikkert om Skogbrukets Arbeidsgiverforening hadde innstillingsrett. Organisasjonens medlemmer beskjeftiget neppe 10 000 arbeidere gjennom hele året. Men Skogbrukets Arbeidsgiverforening fikk politisk støtte for kravet om representasjon i Arbeidsretten. Foreningen hadde vært part i en sak for Arbeidsretten i 1932, og igjen i 1935, og

I 1936 ble Skogbrukets Arbeidsgiverforening den første foreningen utenom LO og NAF som fikk innstille dommere til Arbeidsretten. Her er forbundsstyret og andre representanter fotografert høsten 1928. Kilde: Juel Stubberud. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

sosialminister Kornelius Bergsvik i Nygaardsvolds arbeiderpartiregjering, som hadde støtte fra Bondepartiet, mente nok det var klokest å slippe foreningen til i Arbeidsretten. N.A.F. protesterte, men ble ikke hørt.

Departementet så imidlertid behov for å endre loven. Etter at et Paal Berg og de to hovedorganisasjonene hadde sett på saken i et utvalg, foreslo departementet i 1937 en lovendring som åpnet for at varamenn til dommerstillinger innstilt fra andre organisasjoner enn LO skulle tilkalles dersom den organisasjonen som hadde innstilt dem hadde en sak oppe for Arbeidsretten.[28] Dommervalget skulle dermed følge organisasjonstilhørighet.

N.A.F. påpekte både i 1936 og i 1939, etter at Skogbrukets Arbeidsgiverforening på nytt fikk innstille dommere til Arbeidsretten, at denne arbeidsgiverforeningen etter N.A.F.s oppfatning ikke fylte kravene i arbeidstvistloven til innstillingsrett. Det var heller ikke noe behov for slik representasjon, mente N.A.F. senere, i 1945 – fordi Skogbrukets Arbeidsgiverforening ikke hadde vært part i noen av sakene i tidsrommet 1936 til 1940.[29] Departementet valgte likevel å fortsette oppnevningen av en vararepresentant innstilt av Skogbrukets Arbeidsgiverforening.

Også Skibsfartens Arbeidsgiverforening fikk etter hvert innstille dommere som satt som vararepresentanter i Arbeidsretten. Etter 1945 ble innstillingene fra arbeidsgiversiden samordnet gjennom N.A.F. Da nye dommere skulle utnevnes i 1948 skrev N.A.F. til Sosialdepartementet og foreslo navn til medlemmer av Arbeidsretten. N.A.F. presiserte i brevet at forslaget var fremkommet «etter konferanse med Skibsfartens Arbeidsgiverforening, Papirindustriens Arbeidsgiverforening og Skogbrukets Arbeidsgiverforening», og forutsatte at vararepresentantene som skulle representere de nevnte arbeidsgiverforeningene ble tilkalt i saker hvor disse var part.[30]

Endringen av bestemmelsene om varamenn i Arbeidsretten fikk ingen umiddelbare konsekvenser for innstilling av dommere på arbeidstakersiden. Det skulle gå mange år før andre hovedorganisasjoner fikk innstille dommere til Arbeidsretten. Lovendringen var likevel et forvarsel.

Tross uenighet i 1930-årene mellom LO og N.A.F. om hvilken rolle Arbeidsretten skulle spille, forlenget partene i 1939 Hovedavtalen med ett år, til utgangen av 1940. Arbeidet i Foreningslovkommisjonen fortsatte også, helt til Paal Berg i slutten av april 1940 meddelte Sosialdepartementet at han fant det riktigst inntil videre å la kommisjonsarbeidet hvile. Den tyske okkupasjonen av Norge satte viktigere spørsmål på dagsorden.

— KAPITTEL 13 —

ARBEIDSRETTEN I KRIGSTID

I desember 1939 hadde regjeringen utnevnt en ny Arbeidsrett for neste treårsperiode. Høyesterettsjustitiarius Paal Berg fortsatte som formann, og høyesterettsdommerne Emil Stang og Sverre Grette ble utnevnt til de to andre juridiske dommerstillingene. Dommerne som ble utnevnt etter innstilling fra organisasjonene var ingeniør Karl Blom og direktør Alex. Christiansen, innstilt av N.A.F., og typograf Alf Hansen og jerndreier Fredrik Karlsen, innstilt av LO.

Arbeidsretten rakk å avsi 14 dommer før den 9. april 1940. De fleste var uavsluttede saker fra året før. Fredag 5. april avsa retten en dom angående varsling av overtidsarbeid ved Stavanger havn.[31] Paal Berg satt som juridisk dommer sammen med vararepresentantene, høyesterettsdommer Jakob Aars og direktør Wilhelm Thagaard. Det neste rettsmøtet kom ikke før den 8. juni. Da var det Stang som ledet retten. Det gjorde han også i de påfølgende rettsforhandlingene, men Paal Berg var tilbake i Arbeidsretten i slutten av juni. Ut over høsten 1940 ble seks saker behandlet av Arbeidsretten. Den siste dommen ble avsagt 9. november 1940. Da hadde tyske tropper stått i landet i nøyaktig syv måneder.

En ny rettsorden

Arbeidsrettens virke ble avbrutt av den tyske okkupasjonen av Norge. Om kvelden den 9. april, samme dag som tyske tropper inntok Norge, gjorde Vidkun Quisling statskupp. Quisling klarte verken å etablere et konstitusjonelt grunnlag for sitt styre eller å sikre støtte i befolkningen. Hans regjering fikk heller ikke formell anerkjennelse av tyskerne. Den 12. april diskuterte Høyesterett muligheten for å opprette en norsk sivil administrasjonsordning for å sikre

et norsk styre uten Quislings deltakelse. Etter forhandlinger med tyskerne ble det enighet om at Høyesterett, som eneste gjenværende statsmakt i det okkuperte Norge, skulle oppnevne medlemmer til et administrasjonsråd som kunne lede den sivile administrasjonen i landet.[32] Som høyesterettsjustitiarius var Paal Berg sentral i dette arbeidet. Den 15. april ble Administrasjonsrådet opprettet, og tyskerne tvang Quisling til å gå av.[33] Paal Berg og de andre dommerne i Høyesterett håpet at opprettelsen av Administrasjonsrådet ville beskytte norske interesser og sikre et grunnlag for at rettsinstitusjonene kunne fungere, også under tysk okkupasjon.

Administrasjonsrådet fikk en betydelig innflytelse over norsk arbeidsliv. Den 17. mai 1940 fikk rådet, med tilslutning fra Høyesterett, adgang til å skrive ut skatter.[34] Målet var å skape orden og å holde hjulene i gang så godt som mulig. Dette medførte at Administrasjonsrådet kom til å bidra til å samordne den norske økonomien med den tyske krigsøkonomien.[35] Dette gjaldt også på arbeidslivets område. I begynnelsen av mai fikk Administrasjonsrådet beskjed fra det tyske Reichskommissariatets avdeling for arbeidsforhold om at tyskerne skulle godkjenne alle lønnsendringer, og at rådet måtte treffe bestemmelser om godkjenning av tariffavtaler.[36] Administrasjonsrådet utferdiget deretter den 23. mai en forordning om endring av arbeidstvistloven. Alle endringer i lønns- og arbeidsvilkår skulle heretter godkjennes av Sosialdepartementet. Dersom partene ikke ble enige, skulle Riksmeklingsmannen sende et forslag til tvisteløsning til departementet, som skulle fastsette lønns- og arbeidsvilkår. Dette ga staten full kontroll over alle lønninger, og siden staten skulle godkjenne endringer falt også muligheten til å bruke arbeidskamp bort. Senere på høsten ble et absolutt streikeforbud slått fast i Reichskommissar Josef Terbovens forordning om trygging av næringslivet og arbeidsfreden.[37]

Høsten 1940 brøt forhandlingene om opprettelsen av en ny regjering, et riksråd, sammen. Den tyske okkupasjonsmakten slo den 25. september fast at kongehus og regjering var avsatt og at Administrasjonsrådet var oppløst. Reichskommissar Terboven oppnevnte i stedet 13 konstituerte statsråder som skulle overta regjeringens sivile oppgaver.[38] For domstolene ble dette skiftet i administrasjon skjebnesvangert: Terboven forlangte at Høyesterett ikke skulle prøve gyldigheten av de lover og forordninger okkupasjonsmakten vedtok, og den kommissariske regjeringen la opp til å styre domsbeslutninger gjennom å avskjedige eldre dommere i Høyesterett og erstatte dem med tyskvennlige dommere.[39] Paal Berg og de andre høyesterettsdommerne mente dette krenket domstolenes

myndighet, og at det ville stride mot deres dommerplikt å virke under slike betingelser. Høyesterettsdommerne la derfor ned sitt arbeid og fratrådte sine stillinger 21. desember 1940.

Arbeidet i Arbeidsretten opphørte omtrent samtidig. Emil Stang, som var dommer både i Høyesterett og i Arbeidsretten, ble arrestert av tyskerne den 30. november. Stang ble etterforsket for spionasje mot tyskerne.[40] Etter at dommerne i Høyesterett hadde fratrådt tok Paal Berg kontakt med byråsjef Alf Frydenberg i Sosialdepartementet, og ga beskjed om at han gjerne ville fortsette som formann i Arbeidsretten, men ikke dersom to forordninger som gjorde det mulig for de konstituerte statsrådene å avskjedige embets- og tjenestemenn over 65 år eller på politisk grunnlag skulle gjelde.[41] Da han ikke hørte noe fra departementet, ga han beskjed om at han fratrådte også denne stillingen.[42] «Jeg er […] ved de to forordninger bragt i et avhengighetsforhold til Sosialdepartementet som ikke er forenlig med min dommerstilling. Jeg tillater meg derfor å meddele at jeg ikke kan fortsette som formann i Arbeidsretten», skrev han til Sosialdepartementet 6. januar 1941.[43] Berg ble formelt løst fra sitt verv noen dager senere. Den 25. januar ba også høyesterettsdommer Sverre Grette seg løst fra sin stilling i Arbeidsretten.[44] Da var det bare Emil Stang igjen av de faste dommerne, og han satt arrestert.

Høyesterettsdommer Erling Broch ble løst fra sin stilling som vararepresentant i Arbeidsretten den 11. januar med henvisning til den nye forordningen om aldersgrense. De andre vararepresentantene sa opp sine stillinger. Den 25. januar skrev høyesterettsdommer Jakob Aars og ba seg løst fra vervet. Det samme gjorde prisdirektør Wilhelm Thagaard. Thagaard viste til manglende arbeidskapasitet på grunn av den ekstraordinære prisreguleringen.[45] Uten dommere verken i Høyesterett eller i Arbeidsretten måtte Justisdepartementet i gang med å etablere nye domstoler.

LO og N.A.F. under tysk styre

Det var ikke bare statsadministrasjonen og retten som ble tvunget til å følge tyske ordrer. Også arbeidslivets organisasjoner strevde med å gjennomføre forhandlinger og unngå nazifisering. Fra april til ut på høsten 1940 forsøkte LO og N.A.F. under de vanskelige forholdene å forhandle om dyrtidstillegg. Etter dette sto kampen for LO om å bevare organisasjonen og å unngå at nazistene fikk for stor kontroll.

Den tyske okkupasjonsmaktens krav om at lønnsendringer måtte godkjennes fikk følger for lønnsforhandlingene. LO og N.A.F. hadde før nyttår 1940 forhandlet om et dyrtidstillegg som skulle legges til den tariffestede lønnen. Både LO og N.A.F. hadde da akseptert Riksmeklingsmannens forslag i januar 1940 om at alle tariffavtaler som utløp i 1940 skulle fornyes for ett år. Det skulle gis et dyrtidstillegg på 12 øre fra 1. januar 1940, og ytterligere tillegg knyttet til hvordan konsumprisindeksen utviklet seg.[46]

Den 15. mars hadde prisene steget, og økt dyrtidstillegg skulle betales ut til arbeiderne. Da krigen brøt ut den 9. april hadde N.A.F. ennå ikke sendt ut beskjed om dette til sine medlemsbedrifter. Direktør Finn Dahl i N.A.F. ringte straks til Konrad Nordahl i LO og drøftet tillegget. Dahl mente N.A.F.s medlemsbedrifter ikke pliktet å betale dyrtidstillegget i den spesielle situasjonen som var oppstått, men lovet likevel at tillegget skulle utbetales «inntil videre».[47] N.A.F. ga bedriftene beskjed om å betale dyrtidstillegget, men understreket overfor bedriftene at det var viktig å unngå oppsigelser, og at det arbeidet som var måtte fordeles på hele arbeidsstokken. N.A.F. mente det var nødvendig at «bedrift og arbeider nå må hjelpe hinannen og søke å hindre at noen enkelt skal bli urettferdig hårdt rammet».[48]

Fra midten av april til midten av mai var LO og N.A.F. i forhandlinger om dyrtidstillegget, før partene havnet i mekling. Begge parter så at okkupasjonen stilte dem overfor en ny situasjon, og særlig LO var under press. Organisasjonen hadde frivillig akseptert ikke å streike.[49] Den 30. mai la Riksmeklingsmannen fram et forslag som partene dagen etter godtok. Dyrtidstillegget fra 15. mars skulle beholdes, men andre dyrtidstillegg som måtte følge av tariffavtalen, det vil si 12-ørestillegget fra januar og tillegg gitt i voldgiftsdommen fra 1939, skulle bortfalle.[50] Det tyske Reichskommissariatet hadde imidlertid i mai gitt beskjed om at alle lønnsendringer skulle godkjennes av tyskerne. LO-medlemmene fikk derfor ikke stemme over avtalen, og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund i Oslo påpekte at dette innebar et «brudd på norske rettsregler».[51]

Da LO høsten 1940 ba om forhandlinger om økte dyrtidstillegg på grunn av prisstigning, aksepterte N.A.F. et tillegg. Avtalen ble imidlertid ikke godkjent av myndighetene. Dyrtidsavtalen av 1. juni 1940, og tapet av «12-ørestillegget» ble dermed ett av LOs krigsofre. Kravet om etterbetaling av «12-ørestillegget» skulle etter krigen havne i Arbeidsretten, og tapet av tillegget ble et symbol på krigsårenes fravær av likevekt mellom partene.

Den første tiden etter krigsutbruddet var ledelsen i LO og N.A.F., som i de fleste andre organisasjoner og institusjoner i Norge, i villrede om hva krigen ville bety for organisasjonen og hvordan man best skulle ivareta organisasjonens formål og interesser. Da Administrasjonsrådet ble opprettet hadde LO stilt seg bak dette, og søkte senere å bli representert i det påtenkte riksrådet.[52] Konrad Nordahl, som var fungerende LO-leder i 1940 fordi Olav Hindahl satt i regjeringen, fulgte regjeringen til Nord-Norge. Da han kom tilbake til Oslo via Sverige i midten av juni, ble han nektet av tyskerne å fungere som LO-formann. Dette var det første direkte inngrepet mot organisasjonen. Representantskapsmøte i slutten av juni 1940 besluttet da at Elias Volan skulle overta som fungerende leder i påvente av at Nordahl kunne vende tilbake til vervet han var valgt til.

Da Terboven i slutten av september oppnevnte de kommissariske statsrådene, grep han på nytt inn overfor fagbevegelsen. Elias Volan og Nic Næss ble avsatt, og den nye ledelsen i Sosialdepartementet forlangte at Jens Tangen skulle ta over som LO-leder.[53] LOs sekretariat valgte å leve med endringene, selv om noen mente et endelig brudd og oppløsning av organisasjonen var å foretrekke. Fram til høsten 1941 drev LO sin virksomhet i en stadig dragkamp med tyskerne. Den tyske krigsøkonomien satte fart i byggeaktivitet og industrireisning i Norge, og etterspørselen etter arbeidskraft ga gode tider i mange bransjer. Men levekostnadene økte mer enn lønnen, og fagforeningene fikk lite gjennomslag for lønnskrav når de ikke lenger kunne true med streik. Blant LO-medlemmene vokste imidlertid uroen, og høsten 1941 kom det til sammenstøt med okkupasjonsmakten.

Den 10. september proklamerte Terboven unntakstilstand i Oslo i forbindelse med en «melkestreik». Dette var fagforeninger i en rekke bedrifter som streiket på grunn av rasjonering og manglende melkeleveranser. Tyskerne reagerte da med å gå til aksjon mot fagbevegelsen: Sekretariatsmedlemmene i LO og en rekke tillitsvalgte ble arrestert og forhørt. LO-advokaten Viggo Hansteen ble henrettet sammen med klubbformannen Rolf Wickstrøm. Blant de arresterte ble sentralstyremedlemmene og forbundslederne avsatt, og ledere som var vennlig stillet overfor Nasjonal Samling overtok de ulike forbundene som så ble reorganisert. Fra høsten 1941 var dermed LOs virksomhet begrenset og kontrollert av tyskerne og NS.

Hansteen var ansett som «den sterke mann» i LO-ledelsen, og med ham ryddet av veien kunne NS lettere overta kontrollen av organisasjonen.[54] Deler

Viggo Hansteen (øverst), juridisk konsulent i LO,

Løssalg 20 øre. Lørdager 25 øre. Oslo, onsdag 10. september 1941.

Fritt Folk

Riksorgan for Nasjonal Samling.

Nu må vi alle bære følgene av jøssingenes galskap:

Undtagelsestilstand i Oslo, Aker, Bærum og Aske siden klokken 5 idagmorges.

Marxistiske streikeaksjoner har gjort slutt på tyskernes tålmodighet.

Forføyning.

Etterat kommunistiske og marxistiske elementer i fagforeningene og særlig innenfor deres ledelse de siste dager på forbrytersk vis har forstyrret arbeidsfreden ved å forberede streikehandlinger

erklærer jeg for Oslo og Aker politidistrikt (Oslo, Aker, Asker og Bærum) med virkning fra 10. september 1941 kl. 5 og inntil videre

den sivile unntagelsestilstand.

Oslo, den 10. september 1941

sign.: **Terboven**

Der Reichskommissar für die besetzten norwegischen Gebiete

Nu er det alvor.

Melkestreiken høsten 1941 endte med at LO-advokaten Viggo Hansteen og klubbformann Rolf Wickstrøm ble henrettet etter en standrettsdom. Her fra forsiden av Fritt Folk, 10. sept. 1941. Kilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

av LO-ledelsen flyktet til Sverige, og drev en aktiv virksomhet derfra. En annen del av LOs ledelse etablerte seg i London i november 1941. Her kom Konrad Nordahl til å spille en sentral rolle, blant annet gjennom nær kontakt med tidligere LO-advokat Trygve Lie, som nå var utenriksminister, og N.A.F.s direktør Finn Dahl. Etter krigen ble LO-leder Olav Hindahl, som hadde vært arbeidsminister siden 1939, skjøvet til side, og erstattet av Konrad Nordahl som hadde fungert som leder i eksil under krigen.[55] Nordahl ble en sterk og markant leder av Landsorganisasjonen helt fram til 1965.

Aktiviteten fortsatte i mange LO-klubber på lokalt nivå, og på topplan forsøkte den NS-vennlig ledelsen å holde liv i organisasjonen. Mange medlemmer meldte seg imidlertid ut, og den politiske aktiviteten nedover i organisasjonen var nesten fraværende.[56]

N.A.F. led ikke samme skjebne som LO. Sist gang det valgte sentralstyret i N.A.F. var samlet var den 6. juni 1941. Under melkestreiken og Reichskommissar Terbovens unntakstilstand den 10. september 1941 ble hele sentralstyret i N.A.F. og arbeidsutvalget med direktør Finn Dahl avsatt, og Johan Lippestad

Christian Erlandsen var underdirektør i N.A.F. og overtok den administrative ledelsen av organisasjonen da Finn Dahl ble avsatt i 1941. Erlandsen var senere N.A.F.s administrerende direktør i perioden 1947–1955. Maleri av Christian Erlandsen tilhører NHO. Foto: Åsmund Arup Seip.

innsatt som direktør i Arbeidsgiverforeningen. Lippestad var da organisasjonssjef i NS, og hadde erfaring fra bank og handel.[57] Han ba administrasjonen i N.A.F.s enkelte landsforeninger om å fortsette sitt arbeid.[58] Lippestad ble imidlertid allerede samme høst utnevnt til kommissarisk statsråd i Sosialdepartementet, hvorpå Christian Erlandsen, som hadde vært underdirektør i N.A.F. siden 1935, tok over ledelsen. N.A.F. ble ikke utsatt for ytterligere tysk press om å ta nazister inn i ledelsen.[59]

Nazistene var ikke fremmed for å bruke organisasjonene som instrument i samfunnsstyringen. De ville forme en korporatisme der organisasjonene kunne representere fellesinteresser. Denne formen for korporatisme skilte seg imidlertid fra den deltakelsen i samfunnsstyringen som LO og N.A.F. var blitt til del i mellomkrigstiden, som også hadde sterke korporative trekk. LO og N.A.F. fikk innflytelse og ansvar for å finne fellesløsninger, nettopp med utgangspunkt i at organisasjonene representere ulike interesser. Sterke krefter i NS presset imidlertid på for å slå sammen Arbeidsgiverforeningen og Landsorganisasjonen

i et arbeidssamband etter tysk korporativt mønster. I 1942 kom dette arbeidet så langt at medlemskort, skjemaer og kontorutstyr var ferdig trykket.[60] Motstanden mot en slik organisering var stor i N.A.F., som slapp unna med nye retningslinjer for et nærmere samarbeid mellom hovedorganisasjonene.[61] I 1944 utferdiget Quisling et dekret om at LO alene skulle utgjøre arbeidssambandet, men denne bestemmelsen fikk ingen reell betydning.[62]

Etter at ledelsen i LO og LO-forbundene var blitt nazifisert avtok etter hvert forhandlingene mellom N.A.F. og LO og mellom N.A.F. og LO-forbundene. N.A.F. forsøkte å unngå forhandlinger, og hjalp i stedet arbeidsgiverne med å løse tvister med de lokalt tillitsvalgte, for å unngå at ledelsen i forbundene ble involvert. Noen vanlig tariffbevegelse var det ikke under krigen. Tariffavtalene fra 1940 ble stående så å si uforandret.[63]

Under krigen forsvarte N.A.F. tariffsystemet overfor den nazistiske ledelsen i Sosialdepartementet. Avtaler mellom parter hadde lettere for å respekteres, mente N.A.F. Dessuten hadde de en «oppdragende» funksjon, gjennom at man i forhandlinger hører motpartens fremstilling og argumenter, noe som «motvirker ensidighet». N.A.F. unnlot heller ikke å «understreke den viktige oppdragende og kulturelle misjon som Arbeidernes faglige Landsorganisasjon har hatt».[64] N.A.F. foreslo overfor Sosialdepartementet å allmenngjøre tariffavtaler: «Med hensyn til overenskomstene bør det overveies hvorvidt ikke Sosialdepartementet i større utstrekning enn hittil bør benytte seg av sin adgang til å gjøre de tariffavtaler som partene er blitt enige om, og som har fått myndighetenes godkjennelse, gjeldende også for bedrifter som har stått utenfor forhandlingene, men som er av samme art som dem der har deltatt i forhandlingene.» [65]

N.A.F. gjenopptok raskt sitt organisasjonsarbeid etter krigen. Den 14. mai 1945 avholdt organisasjonen sitt første sentralstyremøte. Direktør Finn Dahl var da tilbake fra London, hvor han hadde oppholdt seg etter å ha blitt avsatt. Dahl hadde ikke kontakt med Arbeidsgiverforeningen mens han oppholdt seg i London, men hadde bistått eksilregjeringen i behandlingen av spørsmål med relevans for arbeidsgivere.[66] På den måten beredte han grunnen for å gjenoppta virksomheten etter krigen, blant annet ved å virke som representant for arbeidsgiverinteressene under forarbeidene til anordningen av 15. september 1944, en anordning om arbeidsvilkårenes fastsettelse, som skulle regulere forholdene etter krigen.

Sterke krefter i NS ville slå sammen LO og N.A.F. i et arbeidssamband etter tysk mønster, men organisasjonene gjorde motstand, og NS klarte ikke å gjennomføre dette i praksis. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Den kommissariske Arbeidsretten

Da Paal Berg og de to andre dommerne av Arbeidsretten sa opp sine stillinger på nyåret 1941, sto retten uten juridiske dommere. De juridiske dommerne var tidligere som oftest hentet blant Høyesteretts dommere. Dette mønsteret ble fulgt da sjefen for Justisdepartementet, Sverre Riisnæs, gikk i gang med å finne nye dommere til Arbeidsretten. Han foreslo de kommissariske høyesterettsdommerne Arnvid Vasbotten (formann), Leif Ragnvald Konstad og Arthur Middelthon Dahl.[67] Av dem ble Vasbotten regnet som den beste juristen, og

lojal mot de tyske makthaverne.[68] Etter at også Emil Stang var blitt løst fra sin stilling, ble disse tre høyesterettsdommerne utnevnt som dommere i Arbeidsretten fra 1. april 1941 til 31. desember 1942, den tiden som var igjen av den ordinære treårsperioden.[69]

Sammen med de tre nye juridiske dommerne fortsatte Arbeidsrettens medlemmer som var oppnevnt etter innstilling fra partene i sine verv. Det var ingeniør Karl Blom og direktør Alex. Christiansen, innstilt av N.A.F., og typograf Alf Hansen og jerndreier Fredrik Karlsen, innstilt av Landsorganisasjonen. Da medlemmer i Arbeidsretten skulle oppnevnes for en ny treårsperiode i desember 1942 ble det enkelte utskiftninger. Norsk Arbeidsgiverforening innstilte ingeniør A. Sørensen og Alex. Christiansen som nye medlemmer av retten, og LO innstilte den tidligere LO-formannen Halvard Olsen og maskinsetter Rolf Rosenvinge. Disse ble oppnevnt for tre år fra og med 1. januar 1943. Etter frigjøringen i 1945 ble nye dommere oppnevnt fra 1. september 1945, med hjemmel i den provisoriske anordningen om midlertidig ordning av lønns- og arbeidsvilkår i befridde distrikter av 15. september 1944.[70]

Den kommissariske arbeidsretten behandlet langt færre saker enn det Arbeidsretten gjorde før og etter krigen. I perioden 1936–1940 hadde Arbeidsretten 467 saker til behandling. I årene 1941 til 1944 ble bare 62 saker behandlet, mens tallet steg til 255 i den påfølgende femårsperioden.[71] De fleste av de 62 sakene den kommissariske arbeidsretten hadde til behandling ble enten hevet etter at en av partene frafalt saken eller at partene i fellesskap begjærte saken hevet etter et forlik. Retten avsa 13 dommer fra 1941 til 1944, de fleste ble avsagt de to første årene. I 1943 og 1944 behandlet retten bare noen få saker.[72]

Dommene fra den kommissariske arbeidsretten ble ikke trykket under krigen, og er ikke tatt med i domssamlingene som er utgitt etter krigen. I likhet med dommene fra Den kommissariske høyesterett, er de heller ikke blitt brukt som rettskilder i ettertid.

– KAPITTEL 14 –

FRED OG OPPRØR

Frigjøringen i 1945 åpnet for at arbeiderne kunne gjenoppta kampen for å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. Under okkupasjonen hadde Konrad Nordahl og Finn Dahl, som ledere av henholdsvis LO og N.A.F., i eksil diskutert hvordan organisasjonene skulle gå videre i det frigjorte Norge. I 1943 satt de sammen i en «tomannskomité» i London og utformet en innstilling til myndighetene, hvor de foreslo en sterk sentralisering av oppgjørene. LO og N.A.F. ville legge tariffavtalene, slik de hadde vært ved invasjonen, til grunn for samarbeidet – og ingen endringer skulle kunne gjøres uten at hovedorganisasjonene hadde godkjent disse. På denne måten ønsket de å sikre ensartede oppgjør, og unngå å åpne for at enkeltgrupper fikk fordeler som ikke alle fikk ta del i. Dette skulle også gjelde for frittstående organisasjoner. Et forslag om å forby arbeidskamp ble drøftet, og fikk under sterk tvil Nordahls støtte. Han mente det kunne bli veldig upopulært å begrense streikeretten, og ta friheten fra organisasjonene, rett etter at de hadde gjenvunnet den ved freden. Men hensynet til gjenoppbygging av landet ble avgjørende. I en slik situasjon ville enhver arbeidskonflikt være skadelig, og alle krefter måtte settes inn på gjenoppbygging, konkluderte Nordahl.[73] Dahl og Nordahl ble enige om at en voldgiftsrett skulle ha siste ord, dersom partene ikke kom til enighet. Nordahl var likevel betenkt når det gjaldt ordet «voldgift». Ordets to deler, «vold» og «gift» hadde en dårlig klang, og han ønsket å finne et annet ord. Tomannskomiteen i eksil diskuterte en rekke forslag, og endte til slutt opp med betegnelsen lønnsnemnd. Lønnsnemndsbegrepet var dermed skapt. Innstillingen fra de to lederne ble lagt til grunn for regjeringens provisoriske anordning om arbeidslivet under gjenreisningen, også den vedtatt i eksil allerede 15. september 1944.[74]

Krigsoppgjør og økonomisk strid

Regjeringens provisoriske anordning av september 1944 fulgte Dahl og Nordahls innstilling uten endringer. Dermed gjaldt tariffavtalene slik de sto 9. april 1940, også etter frigjøringen. Dette innebar at arbeidstakerne heretter ville få utbetalt det dyrtidstillegget som var avtalt før krigsutbruddet (12-ørestillegget). Tillegget ville bli gitt med virkning fra og med frigjøringsdagen 8. mai. Det var imidlertid på dette tidspunkt ikke snakk om noen etterbetaling av dyrtidstillegget som ikke var utbetalt i krigsårene.

Anordningen regulerte også lønns- og arbeidsvilkårene for bedrifter uten tariffavtale. I slike bedrifter skulle Riksmeklingsmannen kunne fastsette bestemmelser om regulering av lønningene. I tariffregulerte bedrifter ga anordningen hovedorganisasjonene full kontroll med tariffavtalene. Ville noen av forbundene som var tariffpart ha endringer i overenskomstene, måtte de sende en henvendelse om dette til hovedorganisasjonene som så besluttet om et slikt krav skulle settes frem overfor motparten. Ble ikke partene enige, gikk tvisten videre til meklingsmannen. Han kunne også vedta at et forslag som hovedorganisasjonene ikke ville godta skulle sendes på uravstemning. Det skulle også opprettes en fast lønnsnemnd. Hadde hovedorganisasjonene godtatt at meklingsmannen kunne fremsette et meklingsforslag, men så valgt å forkaste forslaget, kunne Riksmeklingsmannen bringe det inn for lønnsnemnden. Nemnden kunne da enten vedta eller forkaste forslaget. Streik eller lockout kunne bare iverksettes dersom Sosialdepartementet ikke brakte tvisten inn for lønnsnemnda. Bruk av arbeidskamp var dermed så godt som fullstendig underlagt myndighetenes kontroll.

Den nye lønnsnemnden skulle fungere som en permanent voldgiftsinstitusjon i tiden etter frigjøringen. Nordahl og Dahl ville gi den en bredere representasjon enn de tidligere voldgiftsrettene hadde hatt. Med utgangspunkt i organisasjonenes innstilling bestemte regjeringen at til sammen sju medlemmer skulle sitte i lønnsnemnden, tre nøytrale, to etter innstilling fra arbeidsgiversiden og to etter innstilling fra arbeidstakersiden. Sammensetningen ble med andre ord den samme som i Arbeidsretten. Én forskjell var det imidlertid, for bare én representant fra hver av partene skulle ha stemmerett.

Den provisoriske anordningen ga også retningslinjer for Arbeidsretten og Boikottdomstolen. I 1944 visste ikke eksilregjeringen hvor lang tid det skulle ta å etablere nye sivile institusjoner. For å sikre at tvister som berørte arbeidsfreden ble raskt håndtert, bestemte regjeringen at en særskilt tvistenemnd skulle

treffe avgjørelser inntil Arbeidsretten og Boikottdomstolen var etablert igjen. Tvistenemda skulle settes sammen av tre medlemmer. N.A.F. og LO skulle ha ett medlem hver i nemnden.[75]

Samme dag, den 15. september 1944, ga regjeringen mer detaljerte bestemmelser om hvordan fremgangsmåten skulle være ved opprettelse av nye tariffavtaler i bedrifter som sto *utenfor* LO og N.A.F.. Dersom partene ikke ble enige, skulle meklingsmannen kunne bestemme at bedriften skulle føres under bestående tariffavtaler for bedrifter av samme art. Tvist om forståelsen av dette kunne avgjøres av Arbeidsretten.[76]

Til tross for at lederne i LO og N.A.F. i London hadde planene klare for en styrt overgang fra krig til fredstid, gikk ikke gjennomføringen helt smertefritt. Klasseforskjellene besto til tross for samarbeidet under krigen, og konflikter mellom arbeidere og arbeidsgivere ble forsterket av at mange arbeidsgivere hadde tjent gode penger under krigen. LOs økonomiske kontor slo i 1945 fast at fagorganisertes andel av nasjonalinntekten hadde gått ned i løpet av krigen.[77] Mange steder nektet arbeiderne å jobbe under ledere som hadde samarbeidet med tyskerne, og krevde at «unasjonale» arbeidsledere ble fjernet. De fikk sjelden gjennomslag for dette. En granskningskommisjon nedsatt av N.A.F. og LO skulle vurdere sakene. Resultatet ble at kommisjonen frikjente de fleste.[78]

Misnøyen blant arbeiderne kom som oftest til uttrykk i lokale foreninger og i forbundene, og kunne dermed true LO-ledelsen, som samarbeidet tett med myndighetene og ledelsen i N.A.F. I spørsmålene om etterbetaling av det dyrtidstillegget arbeiderne hadde blitt «frarøvet» i 1940 og lønnsregulering etter krigen, måtte LOs ledelse derfor navigere forsiktig. LO overlot til tvisteløsningsorganene å avgjøre de to sakene.

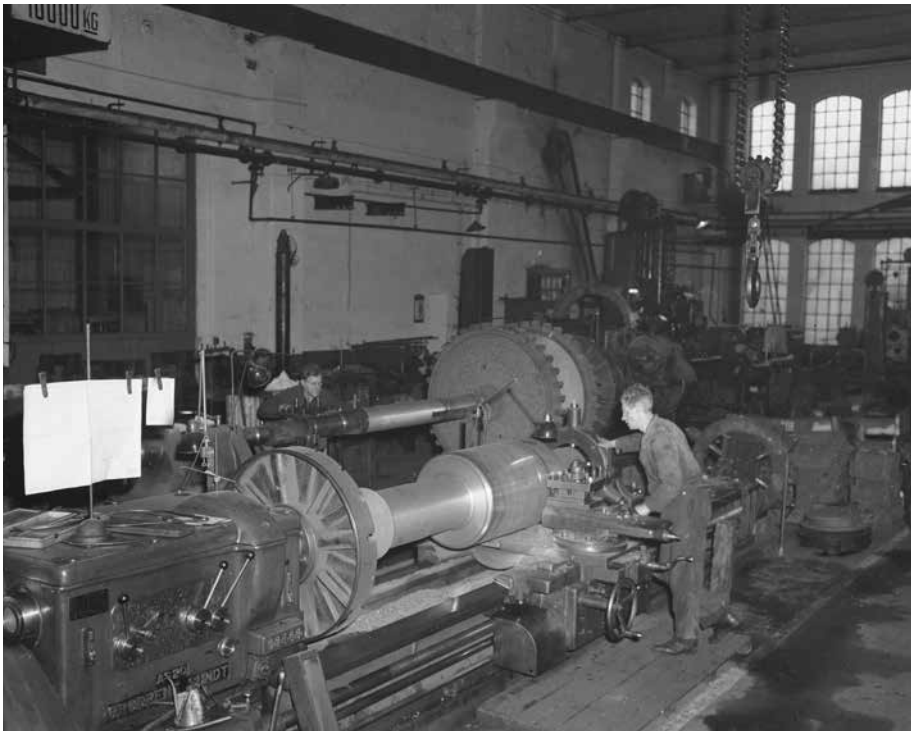
Den ene saken endte i Arbeidsretten. Ledelsen i N.A.F. og LO hadde under krigen blitt enige om et dyrtidstillegg som skulle gjelde fra frigjøringen. Tillegget var på 30 øre timen for menn og 20 øre for kvinner. Forhandlingene var blitt ført i all hemmelighet i Norge, men ble ikke satt ned på papiret før i forbindelse med en felles konferanse i Stockholm i mars 1944.[79] Denne såkalte Stockholmsprotokollen kunne sies opp med tre måneders varsel. Året etter mente LO imidlertid at det som lå i avtalen med N.A.F. ikke lenger var tilfredsstillende, og LOs representantskap vedtok derfor å si opp protokollen i juni 1945.[80] Arbeidsgiverne på sin side fant ikke rom for å gi lønnsøkninger ut over de som allerede var gitt i Stockholmsprotokollen. Saken endte dermed hos den nyopprettede lønnsnemnden.[81]

Lønnsnemnda var splittet i sitt syn på saken. Flertallet i nemnden fulgte verken LOs eller N.A.F.s påstand, men valgte en middelvei, og landet på et tillegg på 20 øre for menn og 14 øre for kvinner. Lønnsnemnden fastsatte dessuten at dyrtidstillegget skulle tas med i grunnlaget for beregning av overtids- og skifttillegg, slik at de prosentbaserte overtidstilleggene ble større. Her gjorde nemnda en rimelighetsbetraktning, og satte tidligere rettspraksis til side. Spørsmålet om hvorvidt dyrtidstillegg skulle være del av beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling hadde nemlig vært oppe for Arbeidsretten høsten 1940.[82] Flertallet i Arbeidsretten kom da til at dette ikke var tilfellet. Ordlyden til Riksmeklingsmannens forslag ble den gang forstått slik at dyrtidstillegget ikke skulle være en del av beregningsgrunnlaget. Lønnsnemndens avgjørelse i 1945 hvilte på betraktninger om hva nemden fant rimelig, og la i mindre grad vekt på avtalens ordlyd og partenes intensjon, slik Arbeidsretten hadde gjort.

Da nemden avga sin kjennelse den 12. september 1945 var det imidlertid en annen sak som fikk mer oppmerksomhet. Parallelt med behandlingen i lønnsnemnden foregikk det nemlig en omfattende sak for Arbeidsretten. Den dreide seg om etterbetaling av dyrtidstillegget som LO hadde måttet gi slipp på i 1940, det såkalte 12-ørestillegget.

Etter frigjøringen fremsatte arbeidere ved flere virksomheter krav om at dyrtidstillegget som LO hadde blitt tvunget til å avstå fra i 1940, nå skulle etterbetales. Det første kravet kom fra Østfold faglige samorganisasjon i slutten av mai. LOs representantskap og sekretariat mente imidlertid at det ikke var noe poeng i å prøve å få etterbetalt dette 12-ørestillegget. Gustav Sjaastad, som ledet LOs juridiske kontor, hadde fått i oppgave å utrede spørsmålet for sekretariatet og konkluderte med at «Det tør være klart at en slik belastning av næringslivet nå ville skape atskillig uro og økonomiske vansker som en domstol ikke kan antas å ville være med på». Han trodde ikke at LO hadde sjanse til å vinne en sak for Arbeidsretten.[83]

I stedet for utelukkende å se på lønnstillegg, og å sloss for å få tilbakebetalt tapt fortjeneste under krigen, valgte LO i 1945 å se lønnsoppgjørene i nær sammenheng med regjeringens økonomiske politikk. Regjeringen ville bidra til å få redusert prisene på viktige konsumvarer gjennom offentlige tilskudd og priskontroll. I tråd med synspunktene til de fleste sosialøkonomene, mente LO at dette var en bedre strategi for å sikre vekst i medlemmenes kjøpekraft enn å sloss med arbeidsgiverne.


10000 KG

På mange arbeidsplasser møtte denne politikken motstand, og presset fra fagforeningene rundt omkring i landet gjorde det vanskelig for LO å avvise kravet om etterbetaling av dyrtidstillegget. Resolusjoner strømmet inn, til LO, forbundene og til pressen. 10. juli snudde derfor LO-sekretariatet og besluttet at spørsmålet om etterbetaling skulle tas opp til forhandling med N.A.F. LOs hovedstrategi var å få N.A.F. med på å gi kompensasjon for 12-øringen som LO hadde mistet i 1940, på en måte som var mer gunstig for samfunnsøkonomien enn en regulær etterbetaling.[84]

Utover i august var det tiltakende uro på arbeidsplassene, med overtidsnekt og ulovlige streiker. En av disse gjaldt Thunes mekaniske verksted der frikjennelsen av tre arbeidsledere for påstanden om at de hadde vært unasjonale under krigen, hadde utløst streik. Arbeidsgiverne nektet å starte de planlagte lønnsforhandlingene så lenge streiken pågikk, og avslo også å forhandle om 12-ørestillegget. LO truet da med å ta saken om dyrtidstillegget inn for Arbeidsretten.[85]

Lønnsforhandlingene hadde dermed havarert allerede før de var begynt. Samtidig kom det streikevarsel fra Borregaard og Sarpsborg mekaniske verksted, og noen dager senere samlet Oslo Samorganisasjon hele 30 000 mennesker på Youngstorget til støtte for arbeiderne i de pågående konfliktene og i protest mot at mange slapp unna i landssvikoppgjøret.[86] LO ble nå redd for at uroligheten på arbeidsplassene skulle spre seg ytterligere, og tok ut stevning til Arbeidsretten om dyrtidstillegget.

Dyrtidstillegget til Arbeidsretten

I Arbeidsretten hevdet LO at avtalen som var inngått mellom LO og N.A.F. sommeren 1940, om at dyrtidstillegget skulle falle bort, var ugyldig og at tillegget på 12 øre derfor skulle etterbetales. LOs argument var at avtalen var inngått under tvang fra tyskerne.

LOs primære krav i retten var at tillegget skulle etterbetales i sin helhet, en etterbetaling som ville utgjøre mellom 900 og 1200 kroner til hver enkelt

Forrige side øverst: På Thunes mekaniske Verksted brøt det ut streik høsten 1945 fordi arbeiderne var misfornøyde med at LO og NAFs granskningskommisjon hadde frikjent tre av deres arbeidsledere for unasjonal holdning. Bildet er fra 1946. Kilde: Aftenposten. Scanpix.

Forrige side nederst: Demonstrasjon på Youngstorget den 20. august 1945 til støtte for streikende arbeidere og i protest mot landssvikoppgjøret. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

arbeidstaker, til sammen 700 millioner kroner. Dette kravet avviste Arbeidsretten, som ble ledet av Paal Berg. Retten viste til at LO riktignok hadde vært under press, men at LOs forhandlere ikke hadde tatt forbehold om at de ville kreve avtalen satt ut av kraft når landet engang ble fritt. LOs forhandlere måtte ha forstått at arbeidsgiverne forutsatte at de ikke skulle betale slike tillegg, mente retten. Dersom LO hadde ment at de etter frigjøringen skulle kunne gå fra avtalen med tilbakevirkende kraft, ville det ha vært deres plikt å gi uttrykk for dette overfor N.A.F., fastslo Arbeidsretten. Hvis LO nå skulle gå vekk fra en inngått avtale, ville arbeidsgiverne stå overfor «uløselige vanskeligheter».[87]

LOs subsidiære krav var da at den andre avtalen om dyrtidstillegg, som de to hovedorganisasjonene hadde inngått høsten 1940, men som ikke var blitt godkjent av myndighetene, skulle legges til grunn for etterbetalinger. Men Arbeidsretten fant heller ikke grunn til å ta denne påstanden til følge.

De to dommerne som var innstilt av LO, Hansen og Alfred M. Nilsen, tok dissens. Det var trolig nødvendig for at LO-ledelsen ikke skulle miste ansikt overfor medlemmene som hadde presset frem en rettssak. LOs ledelse hadde neppe selv stor tro på saken, og så kanskje at både næringslivet og samfunnsøkonomien ville lide dersom arbeidsgiverne ble dømt til å etterbetale dyrtidstillegget. Både i samtid og ettertid har det stått strid om samfunnsøkonomien fikk veie mer enn rettferdighet i rettsavgjørelsen.[88] Det er imidlertid vanskelig å se noe brudd med Arbeidsrettens tidligere rettspraksis i dommen.

Engasjementet hadde vært stort for å få saken prøvd for Arbeidsretten, og ble ikke mindre da LO tapte. Da dommen ble kjent forlot arbeiderne på enkelte bedrifter umiddelbart arbeidet for å demonstrere. Protestene var rettet mot dommen og ikke minst mot Paal Berg, som gjennom 30 år, med enkelte avbrudd, hadde ledet Arbeidsretten. Om noen skulle personifisere Arbeidsretten, var det Berg. Hans tid som dommer i Arbeidsretten var imidlertid over. Han var 72 år høsten 1945, og var ikke blitt oppnevnt for den neste treårsperioden som begynte 1. januar 1946. Arbeiderpartiregjeringen, som var kommet til makten med rent flertall i Stortinget høsten 1945, hadde imidlertid utnevnt Berg til ny riksmeklingsmann. Denne avgjørelsen møtte nå protester. Hvorfor valgte ikke Arbeiderpartiregjeringen en meklingsmann blant sine egne?

Jernarbeiderne reiste krav om at Berg måtte fjernes som riksmeklingsmann. De samlet seg til demonstrasjon på Eidsvolls plass før de marsjerte til Youngstorget. Blant talerne på Youngstorget var lederen for LOs juridiske kontor, advokat Gustav Sjaastad. Han oppfordret demonstrantene til ikke å skape konflikt:

> Som dere vet er dommen falt. Den gikk oss i mot. Begrunnelsen og sakens dokumenter har vi ennu ikke hatt anledning til å se […] Vi har hele tiden ment at Landsorganisasjonens forhandlere var under tysk press. I denne oppfatning har altså retten ikke gitt oss medhold. Vi finner imidlertid rettens avgjørelse uriktig; men arbeiderklassen bøyer seg for en domstols avgjørelse i vårt nye rettssamfunn. Vi kan gjøre det fordi vi har den politiske makt. Og den vil vi utnytte når rettsvesenet slår klikk.[89]

Sjaastad og LO forsøkte å roe gemyttene ved å vise til rettsvesenets prinsipper, og forsikre om at disse også ville være rettferdige i et samfunn der arbeiderklassen hadde den politiske makten. LO sendte ut et rundskriv til alle forbund og fagforeninger der de ba om at dommen måtte respekteres: «Et annet standpunkt vil undergrave tilliten til domstolenes uavhengighet og de øvrige statsorganer, og vil før eller senere føre til kaos og anarki».[90]

LOs anmodning om å respektere dommen og lovnaden om å bruke den politiske makten, var imidlertid ikke nok til å roe demonstrantene. Rundt i landet var det flere mindre aksjoner. Uroen fantes i et bredt lag av arbeidere, men kommunistene var særlig aktive. De brukte saken som en markeringssak i kampen med Arbeiderpartiet om innflytelse i fagbevegelsen.

Dommen i Arbeidsretten og Paal Bergs utnevnelse til riksmeklingsmann ble også tema i Stortinget. Løvlien fra Kommunistpartiet hevdet at Berg var lite skikket for stillingen. Han hevdet utnevnelsen av Berg representerte den «utnevnelseslinjen» som var blitt brukt ved krigsavslutningen, og som var stikk i strid med folkestyrets prinsipp.[91] Berg fikk imidlertid støtte fra en av de tidligere motstanderne mot det institusjonaliserte arbeidslivet. Martin Tranmæl, som tidligere hadde kjempet mot at tariffavtalene skulle være bindende, var nå redaktør i Arbeiderbladet. Han forsvarte valget av Paal Berg, og la vekt på at Berg var sterkt sosialt interessert, rettferdig, uavhengig og nøt stor autoritet. Tranmæl så sannsynligvis at oppgjørene etter krigen krevde en riksmeklingsmann som hadde organisasjonenes respekt.[92]

Den avgjørende diskusjonen om Bergs skjebne ble tatt på bakrommet. Der hadde statsminister Einar Gerhardsen møte med sosialminister Lars Oftedal, LO-leder Konrad Nordahl og direktør Finn Dahl fra N.A.F. Både Bergs posisjon som riksmeklingsmann og som høyesterettsjustitiarius ble diskutert. Regjeringen hadde oppnevnt Berg til stillingen som riksmeklingsmann uten å spørre LO til råds, men å fjerne ham ville fort kunne bli oppfattet som om LO

vant en kamp mot regjeringen, noe som ville svekke den. Arbeiderpartiet fryktet også at kommunistene kunne ta det til inntekt for seg dersom Berg ble fjernet.[93] Regjeringen valgte derfor å la Paal Berg bli sittende i stillingen som riksmeklingsmann.

Som leder av Arbeidsretten møtte Paal Berg mindre motstand. Enkeltpersoner i Den typografiske foreningen hadde foreslått å avsette ham, men etter at Centralforeningens formann hadde kommet med en klar advarsel, ble uttalelsen endret.[94] Å fjerne Berg som Arbeidsrettens formann ville bare ha hatt symbolsk verdi, ettersom vervet uansett utløp noen dager senere. Etter hvert roet situasjonen seg. Arbeiderne hadde fått utløp for misnøye, og lønnsforhandlingene – som hadde havarert på grunn av uenighetene om dyrtidstillegget – kom i gang igjen.

Både regjeringen og de to hovedorganisasjonene hadde fryktet uroligheter etter frigjøringen. Stridene rundt dyrtidstillegget og Arbeidsrettens avgjørelse var alvorlige, men partene klarte å håndtere dem i tvisteløsningsinstitusjonene. Dette var viktig for å bygge ny tillit til de offentlige institusjonene etter år med krigstilstand. LO og N.A.F. tok også fatt på en revisjon av Hovedavtalen. Her fikk LO inn en bestemmelse om at arbeiderne ikke hadde plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer «som har utvist en slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning i arbeidslivet bør kunne fjernes». Også denne bestemmelsen kan ses som et forsøk fra partens side på å komme de som krevde et strengere landssvikoppgjør i møte, og dermed hindre uroligheter.[95]

Arbeiderfiendtlige lover fjernes

De urolige forholdene i arbeidslivet på 1920 og 30-tallet, hadde ført til skjerpelser av erstatningsansvar og straffebestemmelser for ulovlig arbeidskamp i arbeidstvistloven fra 1927. Disse bestemmelsene ble sammen med straffelovens beskyttelse av de arbeidsvillige, i pressen og i det offentlige rom siden omtalt som «tukthusloven».[96] Også boikottlovgivningen, som ble gjennomført i 1933 på tross av arbeiderorganisasjonenes protest og vektige motforestillinger fra sakkyndig juridisk hold, var fortsatt i 1945 en torn i øyet på arbeiderbevegelsen. Hele lovgivningskomplekset fra 1927 og 1933 ble av LO karakterisert som arbeiderfiendtlig og som «en panikkartet unntagelseslov og klasselov».[97] Denne lovgivningen ville LO nå ha fjernet. Den provisoriske anordningen som ble

vedtatt under krigen, og som satte strenge begrensninger på konfliktretten, skulle bare ha begrenset varighet. Hva som skulle skje med anordningen, og hvordan lovverket knyttet til arbeidstvister skulle utvikles videre, var etter freden uløste spørsmål. Regjeringen oppnevnte derfor i 1946 Arbeidstvistkomiteen for å vurdere disse spørsmålene.[98] Komiteen skulle ledes av Paal Berg. LO og N.A.F. ble representert med to personer hver.[99]

Over en periode på ti år leverte komiteen til sammen ni innstillinger til departementet, og ble en hjørnesten i det tette samarbeidet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Både boikottlovgivningen og de forhatte tukthusbestemmelsene ble endret etter å ha vært behandlet i Arbeidstvistkomiteen.

Boikottlovgivningen av 1933, som begrenset eller forbød bruk av boikott, gjaldt bare arbeidstvister. Boikott var ikke forbudt innenfor andre samfunnsområder. Dette ble opplevd som urettferdig, og som en lovgivning rettet direkte mot arbeiderklassens kamp. LO var derfor opptatt av å få endret loven på dette punktet, og Arbeidstvistkomiteen fikk i oppdrag fra regjeringen å utrede en lovendring.[100] Komiteens innstilling ble lagt fram i februar 1947, og var preget av langt større enighet enn de opprivende diskusjonene i mellomkrigstiden. N.A.F. hadde før krigen vært imot å fjerne boikottbestemmelsene så lenge det ikke fantes noe effektivt vern mot ulovlige streikeaksjoner.[101] Dette standpunktet var nå forlatt. Dermed var det mulig å få alle medlemmene av Arbeidstvistkomiteen med på å endre boikottlovgivningen. Det rådende synspunktet i komiteen var at en ikke skulle ha regler for boikott i arbeidslivet uten å ha tilsvarende regler for andre områder. Arbeidstvistkomiteen gikk inn for å ta boikottbestemmelsene ut av arbeidstvistloven og heller innføre generelle regler.

N.A.F.s tilslutning til å fjerne bestemmelsene fra arbeidstvistloven krevde imidlertid noen innrømmelser fra LOs side. LO måtte akseptere at bestemmelser om boikott ble tatt inn i Hovedavtalen med N.A.F. når lovparagrafene ble fjernet. N.A.F. ville sikre seg at de såkalte betingede sympatiaksjonene skulle være forbudt. Dette var streiker til støtte for en annen streik, men der arbeiderne bare la ned den delen av sitt arbeid som rammet den bedriften som var i streik. På denne måten kunne arbeiderne for eksempel strupe vareleveransen til en bedrift, men uten at de måtte ta den økonomiske byrden som en full arbeidsnedleggelse ville ha medført. LO og N.A.F. ble imidlertid enige om at betinget sympatiaksjon skulle være lov i enkelte situasjoner: Dersom hovedkonflikten gjaldt opprettelse av tariffavtale i en bedrift der flertallet var organisert, *eller*

der konflikten skulle beskytte organisasjonsretten, det vil si der arbeidsgiveren sa opp de som organiserte seg, slik at antallet organiserte aldri nådde opp i 50 prosent.[102]

Etter at partene var blitt enige om formuleringene som skulle tas inn i Hovedavtalen, lå alt til rette for at Stortinget kunne fjerne boikottreglene i arbeidstvistloven § 6a, og vedta en generell boikottlov som ikke bare gjaldt arbeidstvister, men også andre samfunnsområder. Den 5. desember 1947 ble lov om boikott vedtatt. Denne endringen innebar også slutten på Boikottdomstolen, som hadde virket siden loven ble vedtatt. Boikottsakene skulle fra nå av behandles av de ordinære domstolene.

Som et argument for en mer generell boikottlovgivning hadde Arbeidstvistkomiteen vist til professor Jon Skeies kritikk fra 1931, der han påpekte at denne lovgivningen særskilt rammet arbeiderklassen. Skeie mente at bestemmelser som gjør at en samfunnsklasse føler seg urettmessig forskjellsbehandlet burde oppheves, selv om bestemmelsene ikke nødvendigvis hadde store praktiske konsekvenser. «Man skal ikke uten den hårdeste nødvendighet gi lover som i realiteten setter en enkelt klasse i en særstilling, og man skal heller ikke la noen samfundsklasse leve i den tro at den er gjenstand for en hårdhendt undtagelseslovgivning».[103]

Skeies uttalelser gjaldt imidlertid ikke boikott, men straffelovens § 222 II, som omhandlet beskyttelse av «arbeidsvillige», og kom i en utredning om ulovlig arbeidskamp. Denne bestemmelsen var, sammen med skjerpingen av straffe- og erstatningsansvaret i arbeidstvistloven fra 1927, omtalt som tukthuslovgivningen. Bestemmelsen i straffeloven hadde forsvunnet ut i 1935, men straffebestemmelsene i arbeidstvistloven besto fremdeles. LO ville etter krigen også denne bestemmelsen til livs, og foreslo i et brev til Sosialdepartementet i februar 1946 endringer i arbeidstvistloven.

Tukthuslovgivningen og konflikten ved Torp Brug

Det var ikke bare LO som ønsket å fjerne straffe- og erstatningsreglene. I januar 1946, rett før LO la saken fram for Sosialdepartementet, fremmet stortingsrepresentant Jørgen Vogt fra Norges Kommunistiske Parti (NKP) et privat lovforslag om å oppheve § 40 i arbeidstvistloven, som ga bøter eller fengsel i opptil tre måneder for den som deltok i eller bidro til en ulovlig arbeidsstans.[104] Forslaget ble oversendt regjeringen, som tre år senere fremmet lovforslag som

omfattet både straffebestemmelsen og erstatningsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 4.[105] Dette forslaget ble vedtatt i juli samme år. Endringen innebar at både skjerpelsen fra 1927, knyttet til at foreningene måtte bevise sin uskyld for å slippe erstatningsansvaret, og skjerpelsen fra 1933, som innebar et objektivt erstatningsansvar for foreningene, ble fjernet. Ansvarsregelen fra 1915 kom inn igjen. Deler av straffebestemmelsen ble også tatt ut.[106] Vogts forslag om å fjerne hele straffebestemmelsen fikk dermed ikke fullt ut gjennomslag. Fremdeles kunne både foreninger og medlemmer ilegges bøter eller dømmes til fengselsstraff for å iverksette eller medvirke til ulovlig arbeidskamp. En konflikt ved Torp Brug skulle imidlertid endre på dette.

27. februar 1954 gikk 361 arbeidere ut i ulovlig streik ved Torp Brug. Bakgrunnen var en konflikt knyttet til overtidsarbeid av to sjåfører. Fagforeningen mente at bedriften hadde misbrukt dispensasjoner som var gitt til ekstra overtid og vedtok overtidsnekt. Før konflikten ble løst hadde åtte arbeidere, blant disse fagforeningsleder og kommunist Thorbjørn Martinsen, ikke møtt opp til overtidsarbeid ved en anledning. Martinsen ble sagt opp, og begrunnelsen var at han hadde brutt Hovedavtalens bestemmelser for tillitsvalgte ved at han hadde stemt for vedtaket om overtidsnekt. Både arbeiderne og fagforeningen opplevde dette som trakassering av Martinsen, og lovligheten av oppsigelsen ble en sak for Arbeidsretten. Her fikk bedriften medhold.[107] Dette falt ikke i god jord blant arbeiderne. Til tross for trusler om eksklusjon fra forbundet valgte 385 arbeidere å gå til streik.

Streiken ved Torp Brug varte i fem måneder og førte til et produksjonstap på 12 millioner kroner. Konflikten sto for 45 500 av totalt 60 000 tapte arbeidsdager det året.[108] Foreningen ble ekskludert fra Norsk Papirindustriarbeiderforbund, og forbundet ga beskjed til alle fagforeninger og forbund om at det var straffbart å støtte streiken. Dette lå fast i arbeidstvistloven § 40 som altså var innført i 1927 og var en del av tukthuslovene. Truslene om straff hjalp imidlertid ikke. Bidragene som ble samlet inn til de streikende var nemlig så høye at fagforeningen kunne betale ut streikebidrag. I mars ble Arbeidsretten igjen koblet inn. Denne gangen for å avgjøre om streiken var lovlig. Retten ble satt i kinosalen «Blå Grotte» i Fredrikstad, og fylt opp av de 361 arbeiderne som var saksøkt for ulovlig arbeidsstans.[109] En enstemmig arbeidsrett kom til at streiken var tariffstridig. Både arbeiderne, klubbstyremedlemmene og fagforeningen ble ilagt erstatningsansvar på til sammen 270 000 kroner.[110]

1. mai 1954 i Stavanger. Jern & Metall, avdeling 25 bærer parolene som fordømmer Arbeidsrettens dom som påla arbeiderne, klubbstyremedlemmene og fagforeningen erstatningsplikt etter å ha deltatt i en ulovlig streik ved Torp Brug. Konflikten hadde bakgrunn i overtidsarbeid og oppsigelse av en fagforeningsleder. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Som følge av den ulovlige streiken ble Torp fagforening ekskludert fra LO og Papirindustriarbeiderforbundet. Papirindustriens Arbeidsgiverforening ba på sin side statsministeren om hjelp til å legge press på de streikende. De mente arbeiderne ikke ville gå tilbake «med mindre de får passende veiledning herom fra høieste hold». Arbeidsgiverne var også redd for at streiken skulle spre seg. Striden førte til åpen kamp mellom Arbeiderpartiet, støttet av LOs ledelse, og Kommunistpartiet som støttet den ulovlige streiken. Den 1. mai var det demonstrasjoner over hele landet til støtte for arbeiderne. I Stavanger var en av parolene «Skal Arbeidsretten være Arbeidsgiverretten?»

I juni ble det satt i verk utpantning av erstatningsbeløpene som arbeiderne var dømt til å betale til Torp Brug. Politiet hadde også satt i gang etterforskning av tillitsvalgte i byer på Østlandet, som gjennom å ha drevet ulovlig støttevirksomhet hadde brutt arbeidstvistloven § 40. Arbeiderne fryktet også at konflikten skulle velte det kommende tariffoppgjøret. Etter en mislykket forhandling i slutten av juli, vedtok arbeiderne å ta opp arbeidet fra 2. august. Fagforeningen fikk ikke Marthinsen tilbake som tillitsmann, men ville ansette ham som for-

retningsfører og forhandler. Det protesterte arbeidsgiveren mot. Til slutt var det Arbeidsrettens formann Emil Stang som fikk til en løsning. Martinsen ble ansatt på et bilverksted på bedriftens område. Han kunne fortsatt være medlem av fagforeningen, men fikk ikke være tillitsvalgt for papirarbeiderne. Erstatningskravene ble gjort om til ekstra overtidsarbeid til klokken seks søndags morgen i 20 uker, og fagforeningen fikk komme med i Papirindustriarbeiderforbundet.[111]

Streiken viste tydelig hvor upopulær straffebestemmelsen var blant arbeiderne. LO la press på regjeringen for å få opphevet arbeidstvistloven § 40, om straffeansvar ved ulovlig arbeidsstreik. Det viste seg, mente LO, at bestemmelsen ikke hindret ulovlig streik, men at den virket så støtende på arbeidernes rettsfølelse at den bidro til økt støtte for de som la ned arbeidet ulovlig. Bestemmelsen virket mot sin hensikt. N.A.F. protesterte og saken ble derfor henvist videre til Arbeidstvistkomiteen.[112] Frontene var steile, men partene i komiteen kom nesten til enighet. De aller vesentlige delene av § 40 ble foreslått fjernet, men det var uenighet knyttet til straff for offentlig oppfordring til ulovlig streik. Departementet og et flertall i kommunalkomiteen gikk imidlertid inn for LOs krav om opphevelse av hele straffebestemmelsen.[113] Dette ble banket gjennom i Stortinget 8. desember 1956. Dermed hadde den siste rest av tukthuslovgivningen falt bort. Arbeidstvistloven har etter 1956 stått uten de straffebestemmelsene man mente var nødvendig da den første arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915.

— KAPITTEL 15 —

ARBEIDSRETTEN I ETTERKRIGSTID

Med freden kom det også et lederskifte i Arbeidsretten, da Paal Berg gikk av som formann og som høyesterettsjustitiarius i 1946. Det var da tretti år siden at han første gang satte rett i Arbeidsretten. Arbeidsrettens virke i årene som fulgte ble preget av det nære samarbeidet mellom LO og N.A.F.. Både dommere og advokater utviklet et fellesskap knyttet til arbeidet i retten, både i lokalene i Oslo og under reise til andre steder i landet. Faglig sett fikk Arbeidsrettens virke betydning for etableringen av arbeidsrett som juridisk disiplin, ikke minst gjennom utgivelsene av Kristen Andersens lærebøker.

Arbeidsretten fikk flere saker som berørte hovedorganisasjonenes ansvar. Sentraliseringen av makt i de to hovedorganisasjonene skjøt fart etter krigen. Dette kunne føre til opprør og splittelser. Samtidig gjorde nye grupper utenfor LOs kontroll seg mere gjeldene. Dette skapte utfordringer knyttet til når en tariffavtale var gyldig, og hvem den skulle gjelde for.

Rettens dommere og rettens lokaler

Samme år som Paal Berg gikk av, ble Emil Stang utnevnt til ny høyesterettsjustitiarius, og han tok også over som ny formann i Arbeidsretten. Stang hadde vært knyttet til Arbeidsretten siden 1937, samme år som han ble dommer i Høyesterett, først som varamedlem og deretter som fast dommer fra 1939.

Før karrieren som dommer, hadde Emil Stang vært aktiv både som advokat og politiker. Til tross for sin oppvekst som sønn av den konservative statsministeren Emil Stang, ble han en sentral skikkelse i arbeiderbevegelsens venstrefløy. Han var nestleder i Arbeiderpartiet under Martin Tranmæl og Kyrre Grepps

Paal Berg (t.v.) går av som høyesterettsjustitiarius og blir etterfulgt av Emil Stang (d.y.). 1. juli 1946. Stang etterfulgte også Berg som formann i Arbeidsretten. Kilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

ledelse, og fungerte som partileder fra Kyrre Grepps død og frem til valget i 1923. Ved partisplittelsen senere samme år forlot han Arbeiderpartiet og tok del i stiftelsen av Norges Kommunistiske Parti. I 1928 gikk han imidlertid ut av partiet og politikken, og konsentrerte seg om jussen. Emil Stang var kjent som en dyktig forsvarsadvokat, og fikk blant annet Arnulf Øverland frikjent for blasfemitiltalen etter hans foredrag «Kristendommen – den tiende landeplage».[114]

En som nedtegnet sine erfaringer med Emil Stang som leder av Arbeidsretten, var advokaten Alf Nordhus. Han arbeidet som juridisk konsulent for flere LO-forbund, blant annet for Norsk bygningsindustriarbeiderforbund.[115] I denne rollen prosederte Nordhus flere saker for Arbeidsretten under Stangs ledelse. I følge ham var det to ting Stang ikke likte: Anke over hans avgjørelser og dissenser på juridisk grunnlag.[116] Dersom dette stemmer, må nettopp Arbeidsretten ha passet Stang godt. Her var ankemulighetene svært begrenset. Arbeidsretten hadde sete i Oslo, men ble også satt andre plasser i landet. Dette

EMIL STANG D.Y.

Før karrieren som dommer, hadde Emil Stang d.y. (1882–1964) vært aktiv både som advokat og politiker. Han var en sentral skikkelse på arbeiderbevegelsens venstrefløy i årene rundt den første verdenskrig. Dette til tross for at var født inn i et svært konservativt miljø, som sønn av tidligere statsminister Emil Stang fra Høyre.

Han ble begeistret av den russiske revolusjonen i 1917, og hadde forhåpninger til sovjetstyret. Stang var også med på stiftelsen av Norges Kommunistiske Parti. Men den politiske karrieren ble kort, og han konsentrerte seg siden om jussen.

Stang ble kjent som en dyktig forsvarsadvokat, og fikk blant annet frikjent Arnulf Øverland for blasfemitiltalen etter foredraget «Kristendommen – den tiende landeplage».

I 1920 var Stang med på en aksjon fra Venstre og Arbeiderpartiet for å redusere Høyesteretts innflytelse – ut fra en klassepolitisk begrunnelse. 17 år etter ble han selv utnevnt til høyesterettsdommer. Emil Stang etterfulgte Paal Berg som justitiarius etter krigen. Da overtok han også rollen som formann i Arbeidsretten – en posisjon han hadde fram til 1955.

Som advokat skrev Emil Stang en rekke juridiske og politiske artikler, som «Folkeretslig politik», «Arbeiderklassens kommunalpolitikk» og «Rettergangsmåten i straffesaker». I sine yngre år skrev han politiske skrifter, som «Overgangen til socialismen og Sovjetforfatningen»

Kilder: Bjørgum, Jorunn. (2009, 13. februar). Emil Stang 1. I Norsk biografisk leksikon.

medførte at både dommere og advokater måtte begi seg på reise. Turene kunne være sosiale. Dommere og advokater reiste gjerne sammen. Ifølge Alf Nordhus forlangte Stang tidvis at de som skulle være med på turene tok med seg «minst én flaske […] [p]å kortere turer kunne han nøye seg med en halv».[117] Flaskene ble samlet inn og konsumert i fellesskap, og hadde noen i reisefølget glemt flaske, var Stang ikke nådig. På en reise til Trondheim hadde Nordhus selv ingen flaske å gi fra seg, og da Stang oppdaget at en flaske manglet, ba han straks om å få vite hvem dette gjaldt. Nordhus måtte innrømme at det var ham. Da Stang fikk vite at dette skyltes en glemsomhet, og ikke avholdenhet, ble han i følge Nordhus' erindringer, mildere stemt.[118]

Stang satt som formann ut 1955. Frem til han i 1952 gikk av som høyesterettsjustitiarius for aldersgrensen, hadde han fungert både som justitiarius og som formann i Arbeidsretten. Stang mente at dette var en dårlig løsning, og ga beskjed til Kommunaldepartementet om at det måtte finne en leder av Arbeidsretten *utenfor* kretsen av høyesterettsdommere. Stang selv ønsket imidlertid ikke å gå av som formann i Arbeidsretten i 1952, og ble sittende til 1955 da Kommunaldepartementet fant en arvtaker.

Valget falt på høyesterettsadvokaten og arbeiderpartipolitikeren Brynjulf Bull. Bull var valgt inn i Oslo kommunestyre i 1945, og ble ordfører i 1951. I 1955 tapte imidlertid Arbeiderpartiet valget i Oslo, og Bull mistet ordførerposten. Han ble da kontaktet av kommunalminister Ulrik Olsen og spurt om han kunne tenke seg stillingen som formann i Arbeidsretten.[119] Bull søkte stillingen, som den eneste, og fikk jobben.[120] Han ble utnevnt som ny formann i Arbeidsretten, og tiltrådte fra 1. januar 1956, som den tredje i rekken. Stillingen ble samtidig gjort om til en heltidsstilling.

Også Bull hadde én fot i arbeiderbevegelsen. Under jusstudiene hadde han blant annet vært med i den sosialistiske akademikergruppen Mot Dag, som i 1936 gikk inn i Arbeiderpartiet. Som advokat tok han saker for fagbevegelsen, noe han også holdt frem med under krigen, frem til han ble arrestert av tyskerne. I tillegg til sakene for fagbevegelsen, tok han også straffesaker. Etter krigen var han statsadvokat og førte en rekke landssviksaker. Bull var formelt formann i Arbeidsretten frem til 1975. I realiteten var han imidlertid lite i rettssalen. Med unntak av periodene 1956–1959 og 1962–1963 satt han som ordfører i Oslo, og hadde da permisjon fra Arbeidsretten. I de periodene han virket som formann i retten, var han også varaordfører i Oslo, og også Arbeiderpartiets gruppeleder.[121] Den som fungerte som formann under Brynjulf Bulls lange permisjoner var Kristen Andersen. Han hadde i tillegg full stilling ved Universitetet. Selv om stillingen som formann i Arbeidsretten ble gjort om til en heltidsstilling da Bull tiltrådte, var både Bull og Andersen tungt engasjert i andre verv og stillinger ved siden av dommerstillingen.

Kristen Andersens gjorde sin første inntreden i Arbeidsretten før Brynjulf Bull ble formann. Like etter krigen ble han oppnevnt som vara til retten. I mai 1946 omkom imidlertid den faste dommeren og professor ved Universitetet i Oslo, Adolf Lindvik, da flyet han satt i mellom Oslo og Stockholm styrtet. Dette førte til at Kristen Andersen rykket opp som fast dommer. Han ble ved Arbeidsretten til 1980, og i store deler av perioden fungerte han som formann.

Brynjulf Bull gikk i 1955 rett fra ordførerpost (i Oslo) til stillingen som formann i Arbeidsretten. Han ble rettens tredje formann. Foto: Sturlason. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Andersen hadde opprinnelig konkurranserett som sitt fagområde. Dette var tema for doktoravhandlingen som han avla ved Universitetet i Oslo før krigen.[122] Han hadde riktignok før den tid utgitt et mindre skrift om streik og arbeidsboikott i 1932.[123] Fra 1939 var Andersen professor i erstatnings- og konkurranserett ved Universitetet i Oslo, men ved innføring av en ny studieordning etter krigen, fikk han ansvaret for valgemnet arbeidsrett. Dette førte Andersen tilbake til arbeidsrettslige emner, og i 1956 utga han boken *Arbeidsretten og organisasjonene*. Bokens hovedfokus er Arbeidsretten som særdomstol og rettspraksisen tilknyttet denne. Andersen var kjent som et sosialt engasjert menneske. I boken fra 1956 skriver han «Det er ingen overdrivelse å si at tariffavtalene fra et sosialt synspunkt sett hører til de mest ruvende kontrakter vi kjenner.»[124]

Som formann i Arbeidsretten, som professor ved Universitetet og, etter 1960, som leder av Arbeidsrettsrådet, hadde Andersen en sentral rolle i det arbeidsrettslige miljøet og i utviklingen av rettstilstanden. I festskriftet til Kristen Andersen påpeker Knut E. Henriksen og Henning Jakhelln at det kan ha vært gunstig for fagområdets betydning at én person satt i så mange roller, men at

det også kan ha medført utfordringer. Evnen og viljen til å sette spørsmålstegn ved vedtatte løsninger kan bli svekket dersom en og samme person både skal dømme og undervise nye generasjoner i rettsområdets utvikling.[125]

Arbeidsrettens dommere måtte være forberedt på å sette rett på ulike steder. Arbeidsretten var ikke tilgodesett med egen rettsal. Retten avholdt som regel møtene sine i tinghuset. I et intervju med Aftenposten 11. januar 1960 fortalte Arbeidsrettens sekretær K.F. Andersen at det eksisterte en misoppfatning når det gjaldt hvem som kunne ta saker inn for Arbeidsretten: «Det forekommer at vi har kø av arbeidstagere, som regel uorganiserte, som vil bringe en tvist på arbeidsplassen direkte til retten. Vi kan bare avvise dem og forklare hvordan de må gå frem». Andersen mente heller ikke at de offentlige utgifter til Arbeidsretten var noe å snakke om «når man tenker på hva Arbeidsretten gjør til beste for partene i arbeidslivet og dermed for samfunnet.»

Noen ganger ble retten satt i andre deler av landet, og noen ganger krevde sakene langt større plass enn det tinghuset hadde kapasitet til. Det førte til at Arbeidsretten måtte se seg om etter andre egnede lokaler. Både frimurerlosjer, turnhaller og kantiner ble tatt i bruk. Dette var tilfelle i en av de første sakene etter krigen. Konflikt hadde oppstått ved Borregaard fabrikker, hvor over 500 arbeidere var innstevnet for Arbeidsretten. Dette medførte at saken ble satt i «byens festivitetslokale», men bare 50 arbeider møtte opp.[126]

Mer folksomt var det i forbindelse med Arbeidsrettens behandling av en påstått ulovlig streik i Schøyenbussene i Oslo i 1959. Saken kom opp i oktober samme år, og opp mot 250 streikende stevnet sammen med LO, Norsk Transportarbeiderforbund og Oslo Transportarbeiderforening. De streikende brukte sin rett til å møte opp under behandlingen, og Arbeidsretten måtte se seg om etter et større lokale. Rettsforhandlingene ble derfor holdt i Fred. Olsens kantine på Tyveholsutstikkeren, og flesteparten av de 250 streikende fulgte saken.[127]

Dette var ikke det eneste tilfellet hvor antall saksøkte for Arbeidsretten var høyt. Året etter satt Arbeidsretten rett i Trondheim i forbindelse med erstatningskrav fra rederiene mot styrmannsstreiken i 1958. Nesten 300 dekksoffiserer som deltok i streiken fikk erstatningskrav rettet mot seg, og de fleste møtte opp når saken gikk for Arbeidsretten. At arbeiderne møtte opp i retten medførte også at arbeidsgiverne fikk problemer med driften også under rettsbehandlingene. Blant annet måtte Helgeland trafikkselskap sløyfe alle lokalbåtanløp på Rana mens saken ble behandlet.

Kristen Andersen ble professor ved Universitet i Oslo i 1939, og meddommer i Arbeidsretten fra 1946. Andersen fungerte som formann i Arbeidsretten i perioden 1960–1980, med unntak av perioden 1962–1963, da Brynjulf Bull var tilbake fra permisjoner. Bildet er fra 1976. Kilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Arbeidsrett i lærebøker og domstol

I arbeidsrettsfaget ved Universitetet i Oslo var det lærebøkene til Paal Berg og Kristen Andersen som dominerte på 1950-tallet. I 1958 var to bøker av Andersen på læreplanen, samt Bergs bok fra 1930 i tillegg til den siste av Bergs kommentarutgave til arbeidstvistloven.[128] Begge juristene foreleste også i arbeidsrett, og fikk dermed en stor betydning for nye studenters forståelse av arbeidsrettsfeltet.

Både Berg og Andersen ga uttrykk for at tariffavtalene var en særegen avtaleform. I følge Berg var tariffavtalen en *sui generis*, en helt egenartet kontraktsform.[129] Andersen mente at tariffavtalen krevde «en helt annen innstilling» i tolkningen enn kontraktsretten i alminnelighet.[130] Ordlyden, altså selve avtale-

teksten, måtte tillegges stor vekt. Andersen ga i boken sin en forklaring på hvorfor han mente det måtte være slik, og i og med at dette var skrevet etter ti år som medlem av Arbeidsretten, må det også være et uttrykk for hvordan han vurderte tariffavtalene i sin dommergjerning.

Det var i hovedsak rettspolitiske betraktninger Andersen bygget på når han hevdet at ordlyden i avtalen måtte tillegges større vekt enn partenes intensjon ved avtaleinngåelsen.[131] Fordi tarifforhandlingene ofte var omfattende og langvarige, ville partene ikke være i stand til, eller ha store problemer med, å huske hva som ble sagt, mente Andersen.

> Under hensyn til alt dette har Arbeidsretten funnet det betenkelig å innlate seg på å skifte sol og vind mellom partene, i den forstand at den i kraft av en sannsynlighets- og rimelighetsbestemt vurdering skal ta stilling til om den ene eller den annen av dem har hukommelsen i orden i vedkommende situasjon.[132]

Han så at enkeltavgjørelser kunne fremstå som urimelige, men mente at prinsippet hadde en oppdragende effekt. Partene ville vite hva de hadde å forholde seg til når retten la vekt på avtalens ordlyd, og de måtte selv ta risikoen for at utfallet av en dom ble et annet enn de hadde tenkt seg, derom de ikke hadde klart å få gjennomslag i forhandlingene for formuleringer som klart nok uttrykte det de ønsket. En slik forståelse av tolkningsoppdraget kom også til uttrykk i dommer som ble avsagt før Andersen overtok som formann i Arbeidsretten. «Hvis det tidligere tarifforhold skulle være endret under forhandlingene i 1947, måtte dette fremgått enten av meglingsmannens protokoll eller av en utvetydig og klar avtale mellom partene», het det i en dom fra 1948 hvor både Emil Stang og Kristen Andersen var dommere.[133] Tilsvarende synspunkter hadde også vært lagt til grunn av Arbeidsretten da Paal Berg var formann, men Berg berørte i liten grad selve tolkningsspørsmålet i sin bok om arbeidsretten fra 1930.[134]

Selv om Andersen mente at utfallet av en rettssak ikke alltid ville være rimelig, var rimelighetsbetraktninger ofte tilstede i Arbeidsrettens dommer.[135] Hva som oppfattes som rimelig er imidlertid noe som endrer seg over tid. I tariffavtalen for tekstilindustrien fra 1937 var det, i tråd med det som var vanlig på den tiden, ulike lønnssatser for menn og kvinner. I meglingsforslaget som partene hadde vedtatt var reguleringene av akkordsatsene for kvinner med, mens satsene for menn var utelatt. I Arbeidsrettens dom i saken, ga retten

uttrykk for at det ville være «lite rimelig at akkordreguleringen for menn skulde bygges på lønnssatsen for kvinner».[136] Det spørsmålet Arbeidsretten måtte løse ble da hvor mye mennenes sats skulle forhøyes med. Dommen viser en rimelighetsbetraktning ut fra tariffavtalens system.

Et annet særtrekk ved tariffavtalen var at partene ikke kunne avtale at den skulle falle bort på et på forhånd fastsatt tidspunkt. Arbeidstvistloven krevde at den måtte sies opp, og at det skulle være fastsatt bestemmelser om utløpstid og oppsigelsesfrist. Ble ikke tariffavtalen sagt opp innen oppsigelsesfristen, ble avtalen ansett fornyet for ett år.[137] Bakgrunnen for denne bestemmelsen var at partene skulle ha tid til å forhandle om en ny avtale før den gamle falt bort.[138] I august 1953 tok Arbeidsretten stilling til om partene ved Gullhaug Sprængstoffabriker hadde anledning til å inngå en midlertidig avtale om produksjonspremieordninger. Det kom Arbeidsretten til at partene hadde, men retten mente at selv en midlertidig avtale ikke falt bort uten videre. Den måtte sies opp, og dersom avtalen ikke inneholdt en oppsigelsesfrist, så var det lovens frist på tre måneder som gjaldt. Arbeidsretten fant at avtalen ved Gullhaug ikke var sagt opp innen denne fristen, og at den derfor måtte anses som fornyet for ett år.[139]

Reglene om oppsigelse av tariffavtaler hadde vært klart formulert i arbeidstvistloven siden 1915, men ble likevel ikke alltid fulgt i praksis. Dommen skapte derfor en viss uro blant organisasjonene, fordi mange avtaler ikke hadde fulgt lovens bestemmelser.[140] Dommen i Arbeidsretten førte til at LO og N.A.F. i hovedavtalerevisjonen i 1954 avtalte egne oppsigelsesfrister for særavtaler, og er et godt eksempel på hvordan avtaleverket over tid er blitt formet i samspill med avgjørelser i Arbeidsretten.

Samme året gjorde partene også andre endringer i Hovedavtalen som indirekte fikk betydning for Arbeidsretten. Ved å avtale regler for permittering, sørget partene for at rettsspørsmål knyttet til permitteringer ble lagt under Arbeidsrettens kompetanse, fordi det var Arbeidsretten som skulle avgjøre tvister om hvordan Hovedavtalens regler skulle forstås. Permitteringer var blitt brukt siden mellomkrigstiden, men uten at adgangen til å permittere arbeidstakere hadde blitt nedfelt i lov eller avtale. I 1947 hadde LO og N.A.F. fastsatt regler i Hovedavtalen om at arbeidstakere som ble permittert hadde rett og plikt til å få arbeidet tilbake.[141] Selve adgangen til å permittere var imidlertid ikke regulert. I 1953 avsa Eidsivating lagmannsrett en dom om permittering av arbeidere ved Refsum Gummivarefabrikk. Retten la da til grunn at det fantes

en alminnelig permitteringsadgang. Dommen ble anket inn for Høyesterett, men før den kom til behandling der ble den trukket. LO og N.A.F. hadde i mellomtiden blitt enige om å innføre regler om permittering i Hovedavtalen. På denne måten gjenvant partene kontrollen over permitteringsinstituttet. Ved å trekke saken unngikk LO og N.A.F. at Høyesterett skulle trekke opp grensene for permitteringsadgangen, og gjennom å inngå en avtale om dette fikk partene fremtidige tvister inn under Arbeidsrettens kompetanse. Der var de garantert en partsrolle.[142]

Etter krigen fikk Kristen Andersens arbeidsrettslige tenkning innflytelse. Særlig ett begrep har blitt hengende igjen fra Kristen Andersens bok, *Arbeidsretten og organisasjonene*, fra 1956: ufravikelighetsprinsippet. Andersen fremholdt at tariffavtalene var å oppfatte som ufravikelige lovbestemmelser overfor personlige arbeidsavtaler, til tross for at det var private organisasjoner og ikke lovgiver som hadde laget dem. Denne regelen, som fremkom i arbeidstvistloven § 3, punkt 3, døpte Andersen for «ufravikelighetsprinsippet».[143] I loven er dette formulert slik: «Hvis en arbeidsavtale mellem en arbeider og en arbeidsgiver, som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelse, som strider mot tariffavtalen er denne bestemmelsene ugyldig».

Konstruksjonen «ufravikelighet» hadde blitt diskutert fra et teoretisk synspunkt også i andre land, særlig i Tyskland og Frankrike.[144] Den norske voldgiftskomiteen som utredet regulering av arbeidstvister i 1909, hadde ment at det var en selvfølge at de som var medlem av en fagforening eller en arbeidsgiverforening var bundet av tariffavtalen: «Det er givet, at de […] blir bundne av enhver ved intrædelsen vedtagen fællesoverenskomst». Voldgiftskomiteen hadde likevel ment at det var viktig å regulere dette ved lov for å unngå at det oppsto tvil om rettsvirkninger dersom en arbeidsavtale var i strid med en tariffavtale.[145] Kristen Andersen mente imidlertid at denne regelen ikke var basert på et juridisk grunnlag:

> Det har da også vært gjort forskjellige forsøk på rettslig å forklare hvorledes dette kan gå til. Man har i denne forbindelse lansert forskjellige fullmakts- eller representasjonsteorier. Slike forsøk forekommer meg imidlertid å være nokså ufruktbare. Det er, så vidt jeg kan se, tilstrekkelig å konstatere at man har funnet det sosialpolitisk maktpåliggende å gi tariffavtaler den slagkraft at de arbeidere og arbeidsgivere som omfattes av dem, må finne seg i å ofre sine individuelle interesser på et større fellesskaps alter.[146]

Andersen pekte på at prinsippet først og fremst var nedfelt av hensyn til organisasjonene, da de hadde interesse av at de tariffavtaler som ble inngått ikke ble undergravd av private arbeidsavtaler.

Regelen om ufravikelighet hadde stått i loven fra 1915, men ble der kun brukt i sammenheng med individuelle arbeidsavtaler mellom tariffbundne parter. Denne form for ufravikelighet var også drøftet i Paal Bergs bøker. Andersen gikk imidlertid lenger enn Berg. Han omtalte ufravikeligheten som en egen norm eller et prinsipp, og trakk flere ulike problemstillinger inn under dette prinsippet. Det gjaldt for eksempel spørsmålet om, og eventuelt når, nye medlemmer ble bundet av en eksisterende tariffavtale mellom partene, om hvem som eventuelt var bundet av en tariffavtale ved overdragelse av virksomheter, og spørsmålet om ansatte som ikke var medlem av en fagforening, og dermed ikke er bundet av tariffavtale, likevel måtte respektere tariffavtalens reguleringer. Dette innebar, slik Stein Evju har uttrykt det, «en helt annen og vesentlig mer omfattende oppfatning av begrepet om tariffavtalers ufravikelighet».[147]

Evju har senere kritisert Andersens begrepsbruk. Han har innvendt at ideen om *ett* ufravikelighetsprinsipp ikke var treffende. Slik dette begrepet ble brukt av Andersen favnet det for mange ulike rettsgrunnlag og rettsvirkninger. Evju mente det heller var snakk om flere ufravikelighetsnormer. Andersens utvidelse av begrepet ufravikelighet, og hans begrepsbruk, fikk imidlertid gjennomslag blant norske arbeidsrettsjurister. Selv om flere etter hvert har fått en mer nyansert begrepsbruk, kan omtaler av et «ufravikelighetsprinsipp» i vid forstand, finnes i juridisk teori også i dag.[148]

Sentralisering og utmelding

Etter andre verdenskrig fikk hovedorganisasjonene et tydeligere ansvar som part i tariffavtalene. En grunn til dette var at Hovedavtalen, som var inngått mellom LO og N.A.F., ble tatt inn som del av tariffavtalene til LOs forbund. En annen grunn til denne sentraliseringsprosessen var at tariffoppgjørene i stor utstrekning ble gjennomført som samordnede oppgjør, der hovedorganisasjonene spilte en betydelig rolle.

Hovedorganisasjonenes rolle i tariffavtalene hadde endret seg fra de første tariffavtalene ble inngått i 1907 og frem mot Hovedavtalen ble inngått i 1935. Realitetene var ikke alltid helt klare. Arbeidsretten måtte ved flere anledninger ta stilling til hvem som var part i avtalene. Spørsmålet var viktig, fordi det var

den organisasjonen som var part i tariffavtalen, som i en tvist skulle være part i saken når den kom inn for Arbeidsretten.

Arbeidsgiverforeningen hadde helt siden begynnelsen av 1900-tallet festet et grep om overenskomstene og konfliktretten. Sentralstyret skulle godkjenne overenskomstene, og arbeidsgiverforeningen skrev også under avtalene.[149] På arbeidstakersiden var bildet mer blandet. LO var part i enkelte avtaler mens andre var det kun forbundene som var part i. Overenskomstene ble kun referert for sekretariatet etter at de hadde kommet i stand, og dette kunne gjerne være lenge etter at de var inngått. På LOs kongress i 1910 hadde det blitt vedtatt at sekretariatet skulle få «approbationsmyndighet», og dermed skulle godkjenne alle nye overenskomster før de trådte i kraft.[150] Men heller ikke dette hadde ført til at LO gikk inn som part i avtalene. Da overenskomstene i jernindustrien ble reforhandlet i 1911, hadde N.A.F. bedt om at forhandlingene skulle skje mellom hovedorganisasjonene. Bakgrunnen var sannsynligvis at det var mange forbund inne i de avtalene som skulle reforhandles. Samtidig ble konfliktene ofte utvidet med sympatiaksjoner, noe som gjorde at forhandlinger om en overenskomst ofte fikk konsekvenser for andre områder. Hensynet til helheten ledet til en viss samordning på tvers av overenskomstområdene.[151]

I en kjennelse fra 1917 kom Arbeidsretten til at LO var å anse som part i to overenskomster for sporveisselskapene i Oslo, da de hadde underskrevet avtalene. LO påsto at de gjorde dette for å gi uttrykk for at de hadde vært tilstede under forhandlingene. I dommen hevdet LOs at den ikke var organisert med det for øye å slutte tariffavtaler eller overta det juridiske ansvaret for at forbundene overholdt sine avtaler. Dette forhindret imidlertid ikke at LO i stadig større grad styrte de forbundsvise tariff-forhandlingene og deltok i eller ledet flere av disse. Da Hovedavtalen ble inngått i 1935 forutsatte den at den skulle utgjøre del 1 av alle overenskomster, noe som også innebar at LO skulle være part i alle avtaler som forbundene inngikk. Dette innebar imidlertid ikke at det var LO som førte sakene for Arbeidsretten. Praksis var som regel at LO lot forbundene selv håndtere tvistespørsmålene for domstolen.

Sentralstyringen ble også styrket gjennom at LO tok større kontroll over tariffkrav og arbeidskamp, særlig i etterkrigstiden. Etter en vedtektsendring på jubileumskongressen i 1949, skulle begge deler godkjennes av LO. I tillegg ble det vedtatt nye avstemningsregler som sa at tarifforslag bare «som regel» skulle legges frem for medlemmene til avstemning, og ved lav oppslutning ble resultatet rådgivende.

På LOs jubileumskongress i 1949 ble det vedtatt at forbundenes tariffkrav og iverksetting av arbeidskamp heretter skulle godkjennes sentralt av LO. Bildet er fra Folkets Hus. Kilde: Norsk Kommuneforbunds fagblad. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Sentraliseringsprosessen innad i LO ledet også til at forbund så seg bedre stilt ved å gå ut av hovedorganisasjonen og stå på egne ben. Sentraliseringen fikk både betydning for makten mellom ulike arbeidergrupper og makten mellom organisasjonene sentralt og medlemmene og fagforeningene lokalt. Jo sterkere kontroll LO tok om adgangen til å bruke arbeidskamp, jo mer kneblet følte deler av medlemmene seg. LO hadde på kongressen i 1923 samlet seg om industriforbundsmodellen. Dette innebar at arbeidere som var beskjeftiget innen samme industri eller arbeidsgren skulle samles i samme forbund. Det var ikke fagene som var det dominerende – «vi føler os som arbeidere».[152] Denne linjen ble fulgt også i ettertid, men noen forbund strittet imot. Kongressen i 1934 vedtok å redusere antall forbund fra 23 til ni, men fire år senere hadde ingenting skjedd. Arbeidet med å få til sammenslåinger fortsatte etter krigen. På LO-kongressen i 1957 foreslo organisasjonskomiteen en sammenslåing av en rekke av disse forbundene.[153] For LO var prosessen ikke lett. Et sterkt press mot de mindre forbundene kunne medføre at de meldte seg ut. Det skjedde også i praksis.

I 1948 meldte Norsk Formerforbund (senere Støperiarbeiderforbundet) seg ut etter at de var blitt pålagt å gå sammen med Jern og Metall.[154] Utmeldingen ledet på sin side til en tvist som havnet på Arbeidsrettens bord. I 1951 måtte

retten ta stilling til om Støperiarbeiderforbundet kunne komme seg ut av Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO ved å si den opp. Etter arbeidstvistlovens regler var avtalen fremdeles gjeldende for forbundet selv om de meldte seg ut av LO. Arbeidsretten kom til at Hovedavtalen var en del av Verkstedsoverenskomsten, og derfor besto så lenge overenskomsten gjorde det: «Ellers ville denne tariffavtale bli lemlestet og ville bli uten forskrifter for viktige deler av tarifforholdet, f.eks. forskrifter om fredsplikten i tariffperioden og om tillitsmennenes rettigheter og plikter.»[155] Støperiarbeiderforbundet meldte seg inn i LO igjen i 1953, og ble en del av Jern og Metall i 1960.

Avtalen som N.A.F. og LO inngikk i Stockholm under krigen fastsatte hvilke dyrtidstillegg som skulle gjelde for alle tariffavtalene som besto eller var under forhandling mellom de underliggende organisasjonene når krigen tok slutt. I 1946 måtte Arbeidsretten ta stilling til om Stockholmsavtalen gjorde at LO ble part i de tariffavtalene som var omfattet av enigheten mellom N.A.F. og LO i Stockholm. Spørsmålet kom opp for Arbeidsretten i en sak som hadde sitt utspring i møbelfabrikken P. Solemdal i Molde. Bedriften hadde inngått tariffavtale med Norsk trearbeiderforbund i 1937, og i 1940 hadde de blitt enige om lønnstillegg. Denne avtalen var godkjent av departementet. Etter at bedriften meldte seg inn i N.A.F. sommeren 1945 oppsto det uenighet om hvorvidt dyrtidstilleggene som lønnsnemnda hadde gitt skulle komme på toppen av tilleggene avtalt på bedriften under krigen. I den forbindelse ble også LO saksøkt. LO hevdet imidlertid at de ikke var part i tariffavtalen og derfor måtte frifinnes. Dette var imidlertid en enstemmig arbeidsrett uenig i. Retten argumenterte med at LO var part i Stockholmsavtalen og Londonavtalen, og dessuten var part for voldgiftsretten. Kjennelsen for voldgiftsretten gjaldt som en tariffavtale. Saken, slik som Arbeidsretten så det, gjaldt en tolkning av nettopp disse avtalene, og dermed kunne LO saksøkes. Retten viste også til at LO var part i Hovedavtalen som forbød streik i tariffperioden.[156]

Selv om LO juridisk sett ble sett som part i avtalene, og dermed kunne saksøkes, fikk ikke dette alltid konsekvens for hvem som møtte i retten. LO overlot ofte til forbundene å føre sakene for Arbeidsretten. Da Arbeidsrettsrådet på 1960-tallet foreslo å lovfeste at det kun var hovedorganisasjonene som skulle kunne bringe inn saker for Arbeidsretten, kom dette til å skape uro innad i LO (se s. 308).

– KAPITTEL 16 –

TREPARTSSAMARBEID OG ARBEIDSFRED

Krigen hadde gitt politikere både til høyre og venstre en følelse av nasjonalt felleskap. Statlig samordning og styring under krigsårene hadde vist hvordan politikerne kunne ta et overordnet ansvar for å styre økonomien, og hvordan samfunnets eller fellesskapets interesser kunne settes foran gruppeinteresser. Det ga sosialøkonomene økt innflytelse. De ville se økonomien fra «samfunnets synspunkt».[157] I 1946 understreket finansminister Erik Brofoss overfor delegatene til LOs kongress hvordan lønninger, priser og produksjon måtte ses under ett. Krigen hadde vist at det var liten nytte i lønningsposen dersom ikke samfunnet kunne levere varer som pengene kunne brukes på. «Før trådte fagorganisasjonen fram som en kravgruppe» overfor dem som hadde makt i samfunnet, påpekte Brofoss. Det var ikke lenger nødvendig med en arbeiderpartiregjering. «I dag er det oss selv som har denne makt og myndighet».[158] Utfordringen for fagbevegelsen var ifølge Brofoss «å se den store sammenheng i den økonomiske politikk og forsøke å avpasse stegene og hjulene i det økonomiske maskineri til hverandre.»[159]

LO ønsket både å støtte en styringsvillig arbeiderpartiregjering og samtidig holde glød og forhandlingsvilje oppe blant medlemmene. For organisasjonen ble dette en balansegang. Den kunne ikke overlate hele inntektsreguleringen til regjeringen. Lønnsforhandlingene og tariffavtalene var organisasjonens *raison d'etre*. Også N.A.F. var skeptisk til en for sterk styring med lønnsfastsettelsen. Samarbeidet mellom de to hovedorganisasjonene og mellom organisasjonene og myndighetene utviklet seg rundt et sett av virkemidler som alle hadde til hensikt å frambringe en kontrollert lønnsutvikling. Organisasjonene stryket kontrollen gjennom samordning av inntektsoppgjørene, og Arbeidsretten og tvungen lønnsnemd ble aktivt brukt for å dempe særskilt høye lønnskrav. I 1947 valgte også myndighetene å gripe inn i lønnsfastsettingen ved å vedta en lønnslov.

Lønnskontroll gjennom samordning, rettssaker og lønnslov

Regjeringens mål i 1945 var å sikre at reallønnen for lønnsmottakerne kom opp på førkrigsnivå. Men den forventede lønnsnedgangen kom ikke. Mangel på arbeidskraft førte i stedet til at lønningene økte raskt, og regjeringen måtte prioritere arbeidet med å «motvirke en inflatorisk stigning av lønningene».[160]

For å ivareta dynamikken forhandlingene skapte, og samtidig sikre en sterkere styring over forhandlingsresultatet, valgte hovedorganisasjonene fra 1946 å samordne lønnsoppgjørene i større grad. Samordningen foregikk gjennom at hele eller deler av avtaleforhandlingene ble ført mellom LO og N.A.F. på vegne av alle LO-forbundene og landsforeningene. Forbundsvise forhandlinger forekom også, blant annet for å håndtere avtalespørsmål som gjaldt de enkelte fagene. Men i praksis ble de forbundsvise forhandlingene samordnet «bak kulissene» av hovedorganisasjonene.[161] Under oppgjøret i 1946 la for eksempel LO opp til at forbundene skulle forhandle direkte med N.A.F. om de enkelte tariffavtalene. Enkelte tariffkrav ville imidlertid LO selv forhandle om. Dette gjaldt blant annet dyrtidstillegg, feriegodtgjørelse, indeksreguleringsbestemmelser og tariffavtalens varighet. Forhandlingene om disse spørsmålene ble samordnet og gjennomført mellom N.A.F. og LO.[162] Også hovedoppgjørene i 1948 og 1949 var sterkt samordnet, og praksisen ble fulgt utover på 1950-tallet.

Gjennom samordning og forhandlinger mellom hovedorganisasjonene kunne oppgjøret lettere ses i sammenheng med regjeringens økonomiske politikk for øvrig. Dette gjaldt særlig prispolitikken, der regjeringen aktivt forsøkte å styre prisnivået ved bruk av subsidier. I lønnsforhandlingene vedtok partene bestemmelser om regulering av lønn i forhold til levekårsindeksen. Det ga regjeringen en mulighet til direkte å påvirke lønnsutviklingen gjennom å bruke prissubsidier.

Samordningen av lønnsoppgjørene og samspillet med regjeringen førte de to hovedorganisasjonene inn i et nært trepartssamarbeid med regjeringen. Målet var en kontrollert lønnsutvikling og arbeidsfred. I dette samarbeidet ble lønnsnemnd aktivt brukt som et virkemiddel. LO-formann Konrad Nordahl beskrev i 1954 bruken av lønnsnemnd som et element i samordningspolitikken. «Når vi i tiden etter krigen ikke har hatt fellesoppgjør noen ganger, skyldes dette at hvis en ikke kom fram til løsning i enkelte fag eller industrier, blir saken avgjort ved lønnsnemnd».[163]

Samordningen av lønnsoppgjørene gjorde at de vanlige dyrtidstilleggene som var fastsatt i godkjente tariffavtaler og lønnsnemndsavgjørelser, ikke ble

Økonomen og juristen Erik Brofoss (1906–1979) ble finansminister i 1945. Året etter talte han på LOs kongress, om viktigheten av å se sammenhengen mellom lønninger, priser og produksjon. Her fotografert i 1949. Kilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

et stort problem. Det fantes imidlertid tariffavtaler «som på uheldig måte» avvek fra det vanlige tariffnivået, og i tillegg individuelle avtaler som fastsatte lønninger ut over tariffavtalenes bestemmelser. I mange yrker bød arbeidsgiverne «lønner over tariffene for å sikre seg arbeidskraft», skrev Sosialdepartementet i 1946, «og arbeiderne søker å presse lønnene opp over tariffene».[164] Dette presset truet en jevn og kontrollert lønnsutvikling, ifølge regjeringen.

Også hovedorganisasjonene så denne lønnsglidningen som problematisk. LO ba derfor alle forbund om ikke å inngå tariffavtaler som avvek fra det normale, og N.A.F. og LO lovet å gjøre sitt beste for å motvirke at det ble gitt betaling ut over tariffene. Organisasjonene ville bidra «til at tariffavtalene blir respektert, […] slik at det ikke blir betalt eller krevd lønner over de tariffmessige».[165]

Til tross for at både LO, N.A.F. og regjeringen så med bekymring på lønnsglidningen, var det usikkert hva de kunne gjøre for å stagge utviklingen. Sosialdepartement hadde høsten 1946 gitt utrykk for at arbeidstvistloven ikke forbød

en arbeidsgiver å gi høyere lønn enn tariffen. Det har «aldri eter [sic] norsk arbeidstvistlovgivning vært forbudt å betale eller ta i mot høgre lønn enn den tariffmessige», hadde departementet uttalt i en proposisjon om å forlenge de midlertidige lønnsreguleringsbestemmelsene.[166]

Selv om LO la vekt på at tariffsatsene skulle følges, søkte mange foreninger støtte fra forbundene for å få beholde ulike lønnstillegg. Sent på høsten 1946 reiste Norsk Sjømannsforbund sak for å få Arbeidsretten til å fastslå at det i individuelle hyrekontrakter kunne avtales bedre betingelser enn tariffavtalen fastsatte. Norsk Sjømannsforbund hevdet i retten at § 3 i den da gjeldende arbeidstvistlov bare gjaldt så langt tariffavtalens parter selv hadde villet det. Paragrafen lød som følger: «Hvis en arbeidsavtale mellem en arbeider og en arbeidsgiver, som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelse, som strider mot tariffavtalen er denne bestemmelse ugyldig.»[167] Bestemmelsen gjorde individuelle arbeidsavtaler med dårligere arbeidsvilkår enn de tariffestede ugyldig, men begrenset ikke muligheten for at tariffavtalene kunne «fravikes i arbeidernes favør hvor noe annet ikke uttrykkelig er sagt eller framgår av tariffavtalen», mente Sjømannsforbundet.[168]

Høyesterettsdommer Reidar Skau ledet Arbeidsretten i Paal Bergs fravær.[169] Det hersket ingen tvil om at en arbeidsgiver og en arbeidstaker ikke kunne avtale dårligere arbeidsvilkår enn fastsatt i tariffavtalen. Det ville kunne «undergrave verdien av denne overenskomst» for andre fagforeningsmedlemmer, mente Arbeidsretten. Men tilsvarende synsmåter gjaldt arbeidsgivernes interesser, påpekte retten. En arbeidsgiver har «en iøynespringende interesse av at det lønnsnivå som er tariffestet, ikke blir drevet oppover». Arbeidsretten var på det rene med at slike interesser kunne svinge med de økonomiske og politiske forholdene: «En betraktningsmåte som denne får øket styrke hvor det som nå er mangel på arbeidskraft».[170] Retten konkluderte med at en arbeidsgiverorganisasjon, i likhet med en fagforening, hadde krav på at tariffavtalens arbeidsvilkår ikke skulle fravikes i de individuelle arbeidsavtalene dersom det ikke var uttrykkelig sagt eller tydelig forutsatt i tariffavtalen, at noe annet skulle gjelde.[171]

I sin avgjørelse viste Arbeidsretten til Paal Bergs bok om arbeidsrett. Her hadde Berg drøftet forskjellen mellom minstelønnsavtaler og normallønnsavtaler. Har en tariffavtale minstelønnssatser er det en forutsetning, skrev Berg, «at lønnsnivået for øvede arbeidere skal ligge *over* minstelønnen».[172] Når en tariffavtale fastsetter normallønnsatser er det meningen at disse lønnssatsene skal angi det alminnelige lønnsnivå i tariffperioden. En tariffavtale med normal-

Mange fagforeninger forsøkte etter krigen å få beholde lønnstillegg som gikk ut over tariffavtalen. Norsk Sjømannsforbund mente i 1946 at individuelle arbeidsavtaler måtte kunne fravike tariffavtalen hvis det skjedde i arbeidernes favør. Arbeidsretten var uenig. Bildet av forbundets fane fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

lønnssatser vil i seg selv ikke være til hinder for at en arbeidstaker inngår en individuell arbeidsavtale med bedre vilkår enn tariffavtalen, påpekte Berg, men arbeidsgiverorganisasjonen som er part i tariffavtalen kan kreve av sine medlemmer at ingen betaler høyere lønn enn tariffavtalens normallønn. Berg og Arbeidsretten håndterte dermed bestemmelsen i arbeidstvistlovens § 3 om ufravikelighet som et partsanliggende. Det var bare i tilfeller der avtalepartene hadde ment at tariffavtalen ikke skulle fravikes at ufravikeligheten gjaldt, og partene måtte selv hevde dette tariffkravet ved å kreve overfor sine medlemmer at tariffavtalen skulle følges.[173]

Gjennom denne avgjørelsen, og to dommer som kom på begynnelsen av 1950-tallet, ble Arbeidsretten brukt for å tvinge arbeidere og bedrifter til å følge de generelle tariffsatsene. Dommene i 1952 og 1954 gjaldt særlig gunstige overtids- og arbeidstidsordninger.[174] Igjen slo retten fast at verken bedriften eller dens arbeidere har «tariffmessig rett til å avtale en annen arbeidstid, hverken kortere eller lengre, uten arbeidsgiverforeningens, landsforeningens og forbundets samtykke.»[175]

Selv om LO og N.A.F. gjorde sitt ytterste for å få kontroll over lønnsutvikling, fantes det områder der de sto maktesløse. Det gjaldt tariffavtalene til de frittstående organisasjonene, og det gjaldt de delene av arbeidslivet der det ikke fantes tariffavtaler. For å få bukt med de høye lønningene på disse områdene anbefalte regjeringens samordningsråd i juli 1947 at Stortinget skulle vedta en

midlertidig lønnsstopp ut året. Samordningsrådet var blitt opprettet i mai 1945 for å bistå regjeringen i å håndtere de økonomiske problemene som kunne oppstå i etterkant av krigen.[176] Oppdraget med å utforme en «lønnsstoppordning» gikk til Arbeidstvistkomiteen.

Arbeidstvistkomiteen mente det måtte treffes forholdsregler i to retninger: For det første måtte det innføres en midlertidig lønnsstopp for resten av året 1947, og for det andre måtte det gripes inn overfor «de utglidninger som allerede har funnet sted, hvor det nå betales åpenbart uforholdsmessige lønninger».[177] Dette kunne gjøres ved at Stortinget vedtok en lønnslov. Både LO og N.A.F., som var representert i komiteen, la stor vekt på at en slik lov måtte gi mulighet til å kontrollere lønninger som ikke var tariffestet og tariffavtaler «utover landet» med et urimelig høyt lønnsnivå.[178] Tariffavtalene mellom LO og de store arbeidsgiverforeningene skulle ikke berøres. Revisjon av disse «bør det ikke kunne bli tale om.»[179] En lønnslov skulle sikre kontroll med de uorganiserte bedriftene og med arbeidsforhold som ikke var dekket av tariffavtaler, mente komiteen. Det skulle vise seg vanskelig uten å gi loven tilbakevirkende kraft.

Lønnsloven ble vedtatt av Stortinget i oktober 1947, og gjaldt ut året. Den satte forbud mot lønnsøkninger som ikke fulgte automatisk av en allerede inngått tariffavtale, som avtalte indeksreguleringer, ansiennitetstillegg og visse typer personlige tillegg.[180] Andre former for lønnsøkning måtte godkjennes av Riksmeklingsmannen. I Stortinget var det bare Kommunistpartiet som stemte imot loven. Kommunistene mente den grep inn i «lønnsmottakernes rett til å høyne sin levestandard», og var et «inngrep i organisasjonenes frihet til å avslutte tariffer».[181]

Da Sosialdepartementet planla arbeidet med lønnsloven fryktet de den kunne bli illusorisk. Det ville gå mange uker fra Regjeringen la fram sitt lovforslag til loven ble vedtatt av Stortinget. I dette tidsrommet ville de som ønsket å øke lønningene kunne komme loven i forkjøpet. Sosialdepartementet henvendte seg til Arbeidstvistkomiteen og spurte om råd. Den tidligere høyesterettsjustitiarius Paal Berg fant en løsning. Den midlertidige lønnsloven kunne gjøre lønnsøkninger som hadde funnet sted i perioden fra proposisjonen var lagt fram til loven ble vedtatt, ugyldig. Arbeidstvistkomiteen foreslo at loven skulle slå fast lønnsøkninger «som har funnet sted etter 15 august 1947, og som ikke er i samsvar med [lønnslovens bestemmelser] er ugyldig fra den dag loven trer i kraft».[182] Paal Berg og Arbeidsrettskomiteen mente åpenbart man ville styre klar av Grunnlovens paragraf 97 om at lover ikke skulle ha tilbakevirkende kraft.[183] I komiteen var det bare direktør Gløersen fra N.A.F. som ikke ville

støtte en slik framgangsmåte, «[u]ansett domstolens fortolkning av Grunnlovens § 97».[184] Gløersen mente det ville være best og mest effektivt å benytte en provisorisk anordning dersom man ville unngå at noen forsøkte å komme loven i forkjøpet. Den ville ha øyeblikkelig virkning.

Reguleringen av priser og lønninger i etterkrigstiden gikk langt. Justisdepartementet, som uttalte seg om Paal Bergs forslag til lovformulering, viste til at forskrifter om maksimalpriser under krigen var gitt gyldighet for allerede inngåtte kontrakter. Departementet mente at det samme prinsippet måtte kunne brukes «når det gjelder andre samfunnsmessige reguleringer som tar sikte på å holde prisnivået nede», og var derfor «tilbøyelig til å anta» at Bergs formulering ikke stred mot Grunnloven.[185]

Loven som forbød lønnsøkning virket i kort tid, og fikk liten virkning. I praksis var det få som kjente til loven, mente Arbeidsgiverforeningen.[186] LO ville ikke ha noen forlengelse av loven, og fikk støtte for dette i regjeringen og fra Paal Berg. Derimot var det nødvendig å forlenge den midlertidige lønnsnemndloven. Bruken av lønnsnemnd var blitt et svært viktig virkemiddel, både for myndighetene og for de to store hovedorganisasjonene.

Aktiv bruk av tvungen lønnsnemd

Da regjeringen i 1946 ønsket å forlenge ordningen som ga Sosialdepartementet mulighet til å henvise en tvist til avgjørelse i lønnsnemnd, gikk N.A.F. imot dette. I Arbeidstvistkomiteen begrunnet Arbeidsgiverforeningens representanter sitt standpunkt ut fra to hensyn. Det ene var hensynet til partenes frihet. N.A.F.s representanter mente det var best «at partene selv har herredømme over og selv bærer ansvaret for utformingen av sine tariffavtaler». En fast voldgiftsordning ville gjøre det vanskeligere å oppnå enighet i forhandlinger, mente arbeidsgiverne, fordi en eller begge parter ville se en lønnsnemndsavgjørelse som en mulig bedre løsning. Dermed ville forhandlings- og meklingsinstituttet ikke virke etter sin hensikt, og partenes ansvar for lønnsdanningen ville forvitre.[187]

Det andre hensynet var frykten for ulovlige konflikter. N.A.F.s representanter trakk også fram erfaringene med voldgiftsdommene i 1928. Så lenge «samfunnet [ikke] har funnet frem til regler som bevirker at […] arbeidere som måtte være misfornøyd med en voldgiftsdom, ubetinget bøyer seg for avgjørelsen», ville ikke en lønnsnemndsavgjørelse være et «betryggende» middel til å sikre arbeidsfred, mente arbeidsgiverne.[188]

Men med LOs støtte ble den midlertidige lønnsnemndsordningen som var etablert ved provisorisk anordning under krigen videreført fram til utløpet av 1947.[189] I 1947 førte det sterke lønnspresset som var oppstått på grunn av mangel på arbeidskraft, til at myndighetene hyppig henviste tvister til voldgift, og lønnsnemden avsa 40 kjennelser i løpet av året, til tross for at det ingen av de omfattende tariffavtalene skulle revideres.[190]

Etter 1947 ble lønnsnemndordningen, med visse endringer, forlenget gjentatte ganger fram til 31. desember 1952.[191] Den midlertidige loven ga departementet mulighet til å bringe en tvist inn for avgjørelse av en lønnsnemnd dersom departementet mente «viktige samfunnsinteresser krever [det]».[192] Siden loven stadig ble fornyet måtte lønnsnemnda oppnevnes på nytt. I praksis fungerte lønnsnemnda som en fast nemnd til utgangen av 1952, men etter 1949 ble det oppnevnt særskilte lønnsnemnder i tvister der LO eller N.A.F. var part. Lønnsnemndas formann var høyesterettsadvokat Einar Sunde. Han hadde vært kretsmeklingsmann for Østlandet fra 1934 til 1937, og formann i de offentlige voldgiftsrettene i lønns- og arbeidstvister før krigen. Sunde var formann i Tjenestemannsretten fra 1940.[193]

Høyesterettsadvokat Einar Sunde var formann i lønnsnemnda. Her (lengst til høyre) holder han på med det avsluttende arbeidet etter tariffoppgjøret i 1951. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Hovedorganisasjonene LO og N.A.F. hadde fram til 1949 en sentral rolle i styringen av tariffoppgjørene. Alle krav skulle godkjennes av hovedorganisasjonene eller, når det gjaldt frittstående organisasjoner, en nemnd oppnevnt av departementet.[194] I 1949 ble loven endret slik at fagforbund og arbeidsgivere kunne framsette tariffkrav uten at de på forhånd var godkjent. Departementet skulle fortsatt ha rett til å bringe en tvist inn for lønnsnemnd dersom mekling ikke førte fram, men dette gjaldt ikke lenger tvister der LO eller en arbeidsgiverorganisasjon med innstillingsrett hadde godkjent kravene.[195] Dette ga både forbundene og de to hovedorganisasjonene en friere stilling. Særlig N.A.F. hadde vært negativ til å fortsette lønnsnemndordningen, men også LO hadde bedt om at de to organisasjonene fikk «vise om de makter […] å tilpasse lønnspolitikken» til regjeringens økonomiske politikk.[196] Det gikk bare sånn passe bra. Under lønnsoppgjøret i 1949 måtte regjeringen gripe inn med en særlov for å hindre arbeidskonflikt i hermetikkindustrien.[197] Her var kravene godkjent av LO, og bestemmelsen om bruk av lønnsnemnd i den midlertidige loven kunne ikke brukes. Til sammen avsa lønnsnemnda 35 kjennelser dette året.[198] Tariffoppgjøret fikk i stor grad preg av et forbundsvist oppgjør. Da kreftene ble sluppet løs i de mange LO-forbundene, viste det seg vanskelig å holde igjen. Lønnsnemndsordningen ble brukt i et taktisk spill fra forbundenes side. Lønnsnemnda hadde vist seg mer rundhåndet enn arbeidsgiverforeningen, og mange forbund tok derfor sikte på å få sitt oppgjør avgjort av nemnda.[199]

Det var ikke bare Norsk Arbeidsgiverforening som mente lønnsnemnden hadde bidratt til at lønningene steg for raskt. Fra 1947 møtte stabiliseringspolitikken og den sterke kontrollen med priser og lønninger økt kritikk. Fagøkonomer som Odd Aukrust og Trygve Haavelmo mente markedsmekanismen i større grad burde brukes for å tilpasse priser og lønninger.[200] «Prisene til forbruker blir [ved stabiliseringspolitikken] fastsatt uten hensyn til størrelsen av etterspørselen […, og] maksimalpriser og subsidier […] er fastsatt mer ut fra hensynet til å holde levekostnadsindeksen fast enn ut fra eksisterende behov», påpekte Aukrust.[201] Handelsminister Brofoss mente lønnsnemdas kjennelser hadde bidratt til kostnadspress og et for høyt lønnsnivå. Landsorganisasjonen hadde, ifølge Brofoss, «ført en politikk som er i strid med den økonomiske politikk som har vært lagt opp.»[202]

Internt i LO fantes det en ganske bred motstand mot lønnsnemndloven. En rekke foreninger krevde på LO-kongressen i 1949 at lønnsnemndsordningen

Fagøkonomen Odd Aukrust (1915–2008) tok til orde for at priser og lønninger i større grad burde bli styrt av markedsmekanismene.

måtte opphøre.[203] Det var ikke hensynet til lønnsutviklingen som først og fremst lå under kritikken, men hensynet til organisasjonen og de frie forhandlingene. «Den framgangsmåte som har vært brukt etter krigen», uttalte Slemmestad-avdelingen i Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, «at alle tariffkrav eller overenskomster har vært avgjort av lønnsnemda eller høyere organisasjonsinstanser har ført til at medlemmenes interesse for fagorganisasjonsarbeid svekkes til skade for den samlede arbeiderklasse». Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund ba om avvikling av lønnsnemndsordningen for å få «direkte, reelle forhandlinger mellom partene […] slik at medlemmene […] kan trekkes inn i ansvarsforholdet og få større innflytelse på de avgjørelsene som treffes enn det hittil har vært mulig.»[204] Motstanden mot lønnsnemndsordningen sprang delvis ut fra et behov for aktivitet og innflytelse på grasrotnivå i forbundene. Her finner vi noe av bakgrunnen for lovendringen i 1949.

Men det fantes også en mer radikal opposisjon mot ordningen, både i fagforbundene og i Stortinget. Kommunistpartiet ville fra 1948 ikke lenger ha lønnsnemnden. I Stortingets sosialkomité gikk Kirsten Hansteen imot ordnin-

gen som hun mente «tar […] sikte på å hindre arbeiderne i å føre fram sine krav om bedre lønns- og arbeidsvilkår.»[205] Hun minnet i Odelstinget om at nåværende utenriksminister Halvard Lange i 1937 hadde sagt at fagorganisasjonen ikke kan gi slipp på retten til å streike «uten å oppgi seg selv». Hansteen mente disse ordene fortsatt hadde gyldighet, selv om Lange «skulle ha skiftet syn».[206]

Blant aktørene som ga lønnsnemndsordningen en betinget tilslutning finner vi LO og N.A.F. Landsorganisasjonen var mer positiv enn arbeidsgiverne, men måtte ta hensyn til den indre opposisjonen. Resultatet ble en gradvis avvikling av den faste lønnsnemnda, med økt spillerom for hovedorganisasjonene fra 1949 fram til avviklingen i 1952. Denne ordningen fikk støtte blant dem som ønsket å opprettholde lønnsnemnden. Regjeringen ønsket i 1949 primært å fortsette med en fast lønnsnemnd som kunne håndtere alle organisasjonene, og fant støtte hos Arbeidstvistkomiteens flertall. De nøytrale medlemmene, formann Paal Berg, ekspedisjonssjef Alf Frydenberg og sekretær Kai Knudsen, mente lønnsnemndsordningen som gjaldt i 1948, der alle tarifforhold ble behandlet likt, var den «mest rasjonelle».[207] Men disse komitémedlemmene la vekt på at en ordning skulle ha støtte av hovedorganisasjonene, og gikk derfor i 1949 inn for å gjeninnføre frie tarifforhandlinger mellom hovedorganisasjonene. LO ga sin støtte til dette, og selv om N.A.F. var prinsipielt imot å lovfeste tvungen lønnsnemnd, fant arbeidsgiverne i 1949 denne løsningen «betydelig mindre betenkelig».[208] I 1950, «under de labile økonomiske forhold som råder i vårt land i dag», ville N.A.F. beholde ordningen i to nye år.[209]

Det var tilhengere av lønnsnemnden som mente denne mellomløsningen var «uverdig […] i eit demokratisk samfunn». «Dei 'små' skal ikkje få lov til å slåst. Det som det er minst fare med, vil dei halda nede, men det som det er størst fare med, vil dei gje ein sjanse [til] å føra strid om arbeidstvistar.»[210] Nils Johan Lavik fra Kristelig Folkeparti var én av dem som talte varmt for å opprettholde en fast lønnsnemndsordning som kunne skape «ei viss ro i sjølve arbeidslivet».[211] Han fikk følge av fabrikkeier Haldor Andreas Haldorsen fra Venstre. Loven ga de to hovedorganisasjonene en særstilling, og Haldorsen fryktet dette ville «skilja ut en del av folket som mindreverdig».[212] Den gamle drømmen om tvungen voldgift, som fantes i deler av venstrepartiet, levde fortsatt.

Etableringen av Rikslønnsnemnda

Den sterke statlige styringen av økonomien som Arbeiderpartiregjeringen sto for, kom under sterkt politisk press mellom 1947 og 1952. Hvor skulle grensen for statens myndighet gå? Næringslivet og de borgerlige partiene mobiliserte mot den statlige planpolitikken. Kampen toppet seg i 1952 da regjeringen måtte bøye av i spørsmålet om nye pris- og rasjonaliseringslover.[213] Debatten slo inn i avgjørelsene om bruk av lønnsnemd. Da regjeringen i 1951 grep inn med særlov i tvisten mellom LO og N.A.F. om indeksregulert dyrtidstillegg, ville et mindretall i kommunalkomiteen i Stortinget ha en lovendring som ga regjeringen instruksjonsmyndighet overfor lønnsnemnden. Representantene fra Venstre og Bondepartiet fant det «maktpåliggende at lønnsnemndsordningen blir supplert med bestemmelser som i større grad gir staten adgang til å ha kontroll med lønnsutviklingen», og forslo at regjeringen skulle kunne «gi prinsipielle retningslinjer for det grunnlag nemnda skal treffe sin avgjørelse på».[214] I Stortinget forsikret Neri Valen (V) at også Venstre ville la organisasjonene forhandle: «Men vi vil ha samfunnskontroll med tingingane, […] og striden løyst ved lovfest skilsdom i samsvar med den økonomiske politikk i samfunnet.»[215] Venstre-representantene forsøkte å vende Arbeiderpartiets reguleringsvilje mot regjeringen selv. «Når staten tek på seg reguleringen av vareprisane, er det heilt einsidig og meiningslaust å halda arbeidslønene utanfor reguleringa», mente Haldorsen.[216] Men forslagsstillerne åpenbarte selv en mulig inkonsistens når de samtidig tok avstand fra Arbeiderpartiets reguleringspolitikk, og hevdet «utviklinga mot sosialisering til slutt fører til samfunnskontroll overalt».[217]

Forslaget om å gi regjeringen en myndighet til å instruere lønnsnemnden fikk bred støtte av mellompartiene i Stortinget.[218] Debatten som fulgte viste at mange fortsatt hadde tro på at staten alene kunne styre arbeidsmarkedet gjennom rettsavgjørelser i lønnsnemda. Her dukket mellomkrigstidens motsetning opp på ny. Men også Arbeiderpartiets holdning var endret med inntoget i regjeringskontorene. Partiet var positiv til en fast lønnsnemndsordning, men valgte å følge LO som ønsket større frihet i forhandlingene. Uavhengig av standpunkt til saken, viser debatten hvilken betydning samspillet mellom staten og de store organisasjonene i arbeidslivet hadde fått i den økonomiske politikken.

Motstanden mot bruk av tvungen lønnsnemnd i interessetvister økte både på Stortinget og i organisasjonene. Legitimiteten til lønnsnemndsordningen ble svekket av at LO og N.A.F. sto utenfor ordningen. Den rammet bare de

små frittstående organisasjonene. Samtidig møtte arbeiderpartiregjeringen på begynnelsen av 1950-tallet sterk kritikk for reguleringspolitikken, og i 1952 valgte regjeringen å trekke forslagene om nye pris- og rasjonaliseringslover som ville gi regjeringen permanente fullmakter til å gripe inn både i markedet og i enkeltbedrifter for å fremme rasjonalisering og stabil prisutvikling.[219] I stedet for direkte statlig styring ovenfra, valgte regjeringen å styre gjennom indirekte virkemidler som skatte- og avgiftspolitikken, og et tett samarbeid med organisasjonene. I stedet for tvang søkte regjeringen frivillig samarbeid, og i mai 1952 ba den Paal Berg og Arbeidstvistkomiteen utrede hvordan en frivillig lønnsnemndsordning kunne se ut.

Etter at tvister mellom LO og N.A.F. fra 1949 ikke lenger var underlagt den faste lønnsnemndsordningen, sendte mange fagforbund klager til Stortinget, og Funksjonærenes Sentralorganisasjon ba Stortinget om å bli stilt på like fot med Landsorganisasjonen.[220] LO-leder Konrad Nordahl så vinden snu, og gikk inn for å finne en mer permanent løsning enn de midlertidige lønnsnemndlovene. Også i Regjeringen kom et skifte. Oscar Torp, som overtok som statsminister etter Gerhardsen i 1951, var mer markedsvennlig enn Gerhardsen, og mer skeptisk til den sterke statlige reguleringen. Han fikk Trygve Bratteli inn som finansminister, og arbeiderpartiregjeringen la opp til et samarbeid med arbeidslivsorganisasjonene i stedet for statlig kontroll.[221]

Avviklingen av lønnsnemndsordningen hadde også sammenheng med utviklingen internasjonalt. Verken i Danmark eller Sverige ble lønningene fastsatt av lønnsnemnder. Storbritannia, som hadde vedtatt en slik lov i 1940, opphevet sin lov om lønnsnemndbehandling i 1951. Da Konrad Nordahl i 1951 holdt sitt innlegg for Lønnsnemnden forsvarte han de frie forhandlingene mellom LO og N.A.F., og minnet om at Stortinget enstemmig hadde ratifisert ILOs konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten, og at Norge i 1949 hadde stemt for konvensjon nr. 98, som sikret retten til frie forhandlinger. «Etter disse konvensjoner og etter den alminnelige rettspraksis skal organisasjonene av arbeidsgivere og arbeidere ha rett til å føre forhandlinger og slutte avtaler uten noen ingripen (sic) fra samfunnets side», framholdt Nordahl.[222]

Arbeidstvistkomiteen utformet høsten 1952 et forslag til en ny lov om lønnsnemnd. Paal Berg og komiteens andre medlemmer oppnevnt av departementet, fylkesmann Alf Frydenberg og sekretær Kai Knudsen, ga fortsatt sin prinsipielle støtte til en fast lønnsnemnd. «Vi mener at med den utvikling som

har funnet sted i vårt land i løpet av den siste menneskealder, burde arbeidsstans være et avlegs (sic) middel til å fastsette de lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde».[223] Dette var venstrestandpunktet som Arbeiderpartiet adopterte i regjeringsposisjon. Men LO, og ikke minst N.A.F., ville ikke lenger være med på ferden. Komiteflertallet foreslo derfor å opprette «et lønnsnemnd-apparat som partene kan enes om å bruke», det vil si en fast nemnd som kunne «oppparbeide seg autoritet og tillit», men som bare skulle tas i bruk når partene var enige om dette.[224]

Arbeidsgiverrepresentantene i komiteen ville verken ha en fast eller frivillig lønnsnemnd. Leder av N.A.F.s juridiske kontor, Knut Henriksen, og direktør i Skibsfartens Arbeidsgiverforening, og tidligere leder av N.A.F.s juridiske kontor, Hans Jørgen Darre Hirsh, mente eksistensen av en lønnsnemndlov, også en frivillig ordning, ville svekke forhandlingssystemet. Arbeidsgiverne anførte tre hovedgrunner. For det første var det viktig at partene som forhandlet, og medlemmene som stemte over forhandlingsresultatet, visste at «de må regne med arbeidskamp som et ubehagelig og kostbart alternativ» dersom de ikke kommer til enighet. Det skulle svi å stemme nei, mente arbeidsgiverne, ellers ville interessen for å inngå kompromisser svekkes.

Det andre argumentet gjaldt selve forhandlingsprosessen. Dersom partene visste at tvisten kunne havne i lønnsnemd, ville de være mer tilbakeholdne med å komme motparten imøte, «fordi innrømmelser under forhandlingene kan føre til et ugunstigere resultat i Lønnsnemnda».[225]

Det tredje argumentet til Henriksen og Hirsch var hensynet til organisasjonene. «Det er ikke heldig for vårt arbeidsliv og vår demokratiske livsform» om arbeidere og arbeidsgivere passivt overlater lønnsfastsettelsen til «utenforstående», mente arbeidsgiverne, som mente de hadde erfart at voldgift i interessetvister svekket partenes interesse for tariffoppgjørene.[226] Også for arbeidsgiverforeningene var det viktig å opprettholde en interesse knyttet til forhandlingen av tariffavtaler.

Konrad Nordahl og høyesterettsadvokat Gustav Sjaastad fra LO ga sin støtte til forslaget om å lovfeste opprettelsen av en frivillig lønnsnemnd. Landsorganisasjonen så for seg at bruken av lønnsnemd fortsatt ville være utstrakt «i den nåværende situasjon».[227]

Under behandlingen i Stortinget gikk Venstre og Bondepartiet inn for å utsette saken. De ville ikke gi slipp på muligheten for statlige styring av lønnsutviklingen gjennom inngrep i tvister mellom organisasjonene, og direkte i

lønnsavtaler som kunne komme i konflikt med regjeringens økonomiske politikk.[228] Høyre, bortsett fra Jon Lyng, og Arbeiderpartiet fulgte Arbeidstvistkomiteens forslag. Stortingets kommunalkomité ville «gå tilbake til arbeidstvistvistlovens vanlige system» der rettstvister skulle løses av Arbeidsretten mens interessetvister skulle underlegges tvungen mekling. Det var arbeidstvistlovens «grunnsyn» at statsmaktene kunne gripe inn i konflikter som måte oppstå mellom de organiserte partene i arbeidslivet. Men slike inngrep krevde «en rimelig tilslutning» fra partene, mente komiteen. Derfor ville flertallet ha en frivillig ordning. Flertallet støttet opprettelsen av en rikslønnsnemnd «sammensatt av folk med særlig erfaring og innsikt», som kunne stå til partenes disposisjon.[229]

Loven etablerte en rikslønnsnemnd med en formann og seks andre medlemmer. Regjeringen skulle oppnevne formannen og fire medlemmer. Ett av disse skulle representere «arbeiderinteresser» og ett skulle representere arbeidsgiverinteresser. Disse to partsrepresentantene hadde talerett, men ikke stemmerett i nemnda. I tillegg skulle partene i den enkelte tvisten utnevne ett medlem hver. Denne organiseringen sikret at de to hovedorganisasjonene ville være representert, men uten stemmerett, mens de involverte partene i tvisten ville få en stemme hver. Dette var den samme organiseringen som var etablert ved de midlertidige lønnsnemndslovene etter krigen, med ett unntak: I de tidligere lovene hadde LO og N.A.F. rett til å innstille medlemmer til nemnden.[230] Ved å utelate dette fra loven i 1952 fikk loven et mer allment preg. Det gjorde regjeringen mer immun mot kritikk fra organisasjonene som sto utenfor de to hovedorganisasjonene, og som mente LO og N.A.F. fikk særbehandling. Disse organisasjonene hadde en betydelig vekst etter andre verdenskrig, ikke minst i offentlig sektor.

Etableringen av Rikslønnsnemnda i 1952 innebar et skifte fra en permanent voldgiftsordning underlagt regjeringen, til en frivillig ordning som likevel kunne brukes som en tvungen lønnsnemnd, dersom Stortinget bestemte det. Formelt sett var dette en maktoverføring, og i tråd med utviklingen i den øvrige lovgivningen på 1950-tallet, der Stortingets myndighet overfor regjeringen ble styrket eller vedlikeholdt. I praksis satt likevel regjeringen med taktstokken. Med støtte fra LO og N.A.F. ble tvungen lønnsnemnd hyppig brukt i tiårene som fulgte, og det var som oftest de frittstående organisasjonene som ble pålagt streikeforbud og fikk sin tvist overført til Rikslønnsnemnda.

KAPITTEL 17

FUNKSJONÆRER OG TJENESTEMENN

Da arbeidstvistloven ble vedtatt var det arbeidskampen mellom arbeiderne og arbeidsgiverne i private virksomheter som ble regulert. Det var mellom disse gruppene klassekampen utspant seg. Funksjonærer og ansatte i offentlig sektor ble forsøkt holdt utenfor denne kampen, men også de var del av arbeidslivet, og også disse gruppene valgte i økende grad å organisere seg. Både Foreningslovskommisjonen, som hadde virket i 1930-årene, og Arbeidstvistkomiteen, som ble oppnevnt etter krigen, fikk i oppdrag å utrede hvordan man skulle håndtere organisasjoner som ikke falt inn under arbeidstvistloven. I 1952 mente Arbeidstvistkomiteen at det spørsmålet som gjensto etter at lønnsnemndsloven var vedtatt, var spørsmålet om arbeidstvistloven skulle omfatte også andre grupper. Blant disse var en økende gruppe funksjonærer i det private, og tjenestemenn i det offentlige.

Arbeidstvistlovgivningen var bygget opp rundt en dualistisk modell av arbeidslivet, der arbeidere og arbeidsgivere sto mot hverandre. Disse gruppenes interesse skulle speiles av de to hovedorganisasjonene. Men både på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden var det grupper som ikke sto tilsluttet hovedorganisasjonene. Hvordan skulle deres interesser håndteres av Arbeidsretten? Det var også store deler av arbeidslivet som ikke var omfattet av arbeidstvistloven. I offentlig sektor gjaldt loven bare for arbeidere med oppsigelsestid på under to måneder. Tjenestemennene hadde fått sin egen rett i 1933, men selve kjernespørsmålet for mange av tjenestemannsorganisasjonene, retten til å opprette tariffavtaler, var ennå uavklart. Etter andre verdenskrig vokste antallet organisasjoner utenfor LO betydelig. Dette satte den etablerte arbeidstvistreguleringen under press.

LO åpner døren for nye grupper

I 1947 ble Norsk Tjenestemannslag (NTL) dannet som et samleforbund for statsansatte som ikke var knyttet til de etablerte etatsforbundene. Norsk Fyrbetjentforening var den største organisasjonen, mens Sentraladministrasjonens Tjenestemannslag utgjorde rundt 30 prosent av medlemstallet da NTL ble stiftet. Med dette startet LO kampen om medlemmer i de nye yrkesgruppene i offentlig sektor. Forbund innenfor jernbanen og posten hadde vært medlem i LO siden 1919, mens mindre foreninger av tjenestemenn i andre etater enten var frittstående eller hadde søkt sammen i sammenslutningen Statstjenestemannsforbundet, som var blitt etablert i 1923. Embetsmennenes organisasjoner hadde dannet sin sammenslutning, Embetsmennenes Fellesutvalg, i 1918.

Tanken om å knytte industrifunksjonærene til LO var ikke ny. Den hadde vært luftet av LOs formann Ole O. Lian i 1920 og av Martin Tranmæl i 1936.[231] I 1931 meldte Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund (HK) seg inn i LO, og LO viste også interesse for arbeidslederne som var organisert utenfor LO. Norges Arbeidslederforbund (NALF), som ble dannet i 1910, hadde fra starten av forsøkt å få tariffavtale for sine medlemmer. N.A.F. hadde avvist dette kravet, men hadde likevel forhandlet og samarbeidet med arbeidsledernes organisasjon. N.A.F. så på arbeidslederne som bedriftens menn, som skulle «lede og fordele arbeidet». N.A.F. ville ha individuelle avtaler med disse, og ønsket ikke at de skulle trekkes inn i LOs maktsfære. I 1934 inngikk N.A.F. og NALF den første tariffavtalen.[232] Den slo fast forhandlingsretten og et prinsipp om individuell lønnsfastsetting. NALFs medlemmer viste likevel både i 1936 og 1938 vilje til å streike.[233] Tariffavtalen var en viktig milepæl i arbeidet med å opprette tariffavtaler for funksjonærer, og trakk funksjonærene nærmere den reguleringen av arbeidstvister som gjaldt arbeidergruppene.

Etter krigen forsøkte LO å rekruttere denne yrkesgruppen, men N.A.F. motsatte seg å tegne tariffavtale med LO. I 1951 toppet striden seg. Etter trusler om streik og lockout vedtok Stortinget med Arbeiderpartiets flertall en midlertidig lov som sikret arbeidslederne organisasjonsfrihet og rett til å stå tilknyttet LO, den såkalte Lex Askim.[234]

På 1950-tallet forsøkte funksjonærorganisasjonene å danne hovedorganisasjoner. I 1951 stiftet kommune- og bankfunksjonærer en sentralorganisasjon som var tenkt som et alternativ til LO. Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO) var tiltenkt å fylle den rollen Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) hadde fått i Sverige.[235] FSO fikk imidlertid ikke med seg de store lærer-

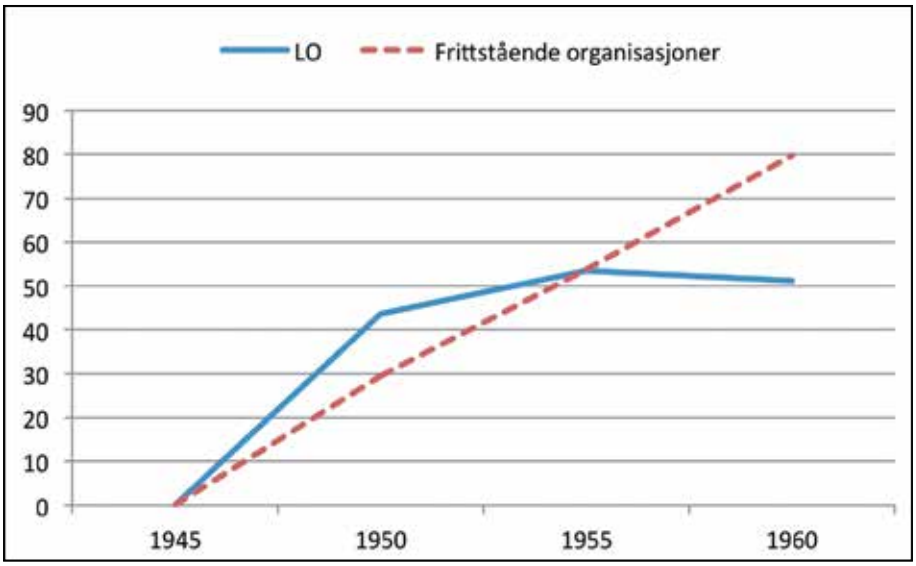
gruppene eller forbundene i Statstjenestemannsforbundet, og fikk dermed størst betydning i privat og kommunal sektor. Selv om LO i starten hadde vært motvillig til å organisere funksjonærene, ble den nye sentralorganisasjonen sett som en konkurrent som ville skape splid i arbeiderbevegelsen. Landsorganisasjonen ville beholde rollen som hovedorganisasjonen for arbeidstakerne, og det gjaldt nå også funksjonærene. Flere organisasjoner for akademikere dannet Norges Akademikersamband som en hovedorganisasjon i 1950. Hovedorganisasjonene for akademikere i Sverige, SACO, sto som forbilde. Norges Akademikersamband skulle dekke både offentlig og privat sektor, og ble delvis etablert som en konkurrent til Embetsmennenes Landsforbund.[236]

Veksten i funksjonærgruppene og etableringen av de nye organisasjonene var en utfordring for LO, som valgte å ta kampen opp for å organisere også disse gruppene. Da Arbeidernes faglige Landsorganisasjon skiftet navn til LO, eller Landsorganisasjonen, i 1957, så noen dette som et ønske om å profilere hovedorganisasjonen bedre overfor de nye gruppene. Begrunnelsen som ble gitt var imidlertid en annen. «Nå er det en kjennsgjerning (sic) at vi har en del forbund der det er flere funksjonærer enn arbeidere som medlemmer», sa Konrad Nordahl i sin tale til kongressen, men grunnen til navnebyttet er «utelukkende fordi LO i dag er det navn som brukes».[237] LO-sekretariatet ønsket å forenkle og tilpasse organisasjonens offisielle navn til «det navnet som gjennom lang tid har festet seg i bevisstheten».[238]

Både LO og de andre organisasjonene hadde en betydelig vekst det første tiåret etter krigen (se Figur 1), men utover på 1950-tallet stagnerte veksten i LO. Fra 1950 har LOs andel av de organiserte arbeidstakerne sunket fra 84 prosent til rundt 50 prosent i 2013, til tross for at LO også har hatt medlemsvekst i denne perioden.[239] Veksten i yrkesaktivitet og fagorganisering kom blant funksjonærer og senere i utdanningsgruppene.

Veksten i organisasjonene utenfor LO viste raskt at arbeidstvistloven alene ikke var nok til å skape arbeidsfred. Det nære samarbeidet mellom LO, N.A.F. og regjeringen om å kontrollere lønns- og prisutviklingen fortsatte utover på 1950-tallet, og tvungen lønnsnemnd ble brukt for å holde kontroll med LOs forbund og i noen tilfeller for å stoppe frittstående organisasjoner i privat sektor, blant annet styrmenn i utenriksfart.[240] Men store arbeidstakergrupper var på 1950-tallet ikke dekket av arbeidstvistloven. Dette gjaldt den voksende gruppen av tjenestemenn i kommune og stat som hadde en oppsigelsesfrist på to måneder eller mer. Når disse ikke ble definert som «arbeidere» i arbeids-

FIGUR 1 PROSENTVIS AKKUMULERT VEKST I MEDLEMSMASSEN (YRKESAKTIVE) FOR LO OG FRITTSTÅENDE ORGANISASJONER 1945–1960.



Kilde: Stokke 2000, tabell 4, s. 10.

tvistloven, ble organisasjonene ikke regnet som «fagforening» i lovens forstand. Også begrepene «tariffavtale» og «arbeidsnedleggelse» var definert i loven, men omfattet ikke tjenestemennene. Arbeidstakere som falt utenfor arbeidstvistlovens rammer kom heller ikke inn under de ordningene loven hadde for å bilegge arbeidstvister. Arbeidsretten kunne ikke brukes dersom det oppsto tvister.

Arbeidstvistloven utvides til kommunene

Da arbeidstvistloven ble utformet før 1915 ble spørsmålet om hvorvidt offentlige tjenestemenn i stat og kommuner skulle komme inn under loven grundig behandlet. Uenighet om streikerett og frykten for radikalisering av tjenestemennene var av avgjørende betydning for at tjenestemennene ble unntatt fra arbeidstvistloven. Med unntak av en mindre lovendring i 1949, som tok sikte på å føre arbeidere i stat og kommune som hadde oppsigelsesfrist på mindre enn to måneder inn under arbeidstvistloven, var det ikke gjort endringer i bestemmelsen siden 1915.

Mange store bykommuner fikk på 1920-tallet arbeiderpartistyre. Her fikk Norsk Kommuneforbund etter hvert inngå tariffavtale om lønns- og arbeids-

forhold for tjenestemennene.[241] Men ikke alle organisasjoner slapp til. Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO), Kommunale Funksjonærers Landsforbund og Norges Ingeniør- og Teknikerorganisasjon, (NITO) henvendte seg til Kommunal- og arbeidsdepartementet i 1953 og ba om å få en lov som kunne sikre også disse organisasjonene forhandlingsrett med kommuner og fylkeskommuner.[242] Da Arbeidstvistkomiteen behandlet spørsmålet om utvidelse av arbeidstvistloven til også å gjelde kommunale arbeidstakere med mer enn to måneders oppsigelse, kunne komiteen slå fast at organiseringen av tjenestemennene hadde «grepet sterkt om seg», og at det flere ganger var blitt behov for å løse kommunale lønnstvister med offentlig mekling.[243] Selv om disse tvistene ikke falt inn under arbeidstvistloven, hadde meklingsmyndighetene etter krigen likevel «utvidet sitt virkeområde» og meklet i tvister mellom tjenestemenn og kommunene når de var bedt om dette fra partene i tvisten.[244] Komiteen fant skillet mellom kommunale arbeidere og tjenestemenn kunstig, og mente derfor at arbeidstvistloven burde utvides til å gjelde alle kommunale arbeidstakere. LOs representanter i Arbeidstvistkomiteen, Konrad Nordahl og juristen Alf Nordhus, var imidlertid skeptiske. De fryktet at mange små organisasjoner skulle skape konflikt og rivalisering under forhandlingene, og mente man måtte vurdere å ta inn i loven bestemmelser som kunne sikre «en viss konsentrasjon av forhandlingene».[245] Både FSO, NITO og Norges Akademikersamband stilte seg derimot positive til å endre arbeidstvistloven. Det er «ikke særlig betenkelig», mente Akademikersambandet.[246]

Kommunaldepartementet ville ikke ta opp spørsmålet om å avgrense forhandlingene og sikre en «konsentrasjon». Det ble skjøvet ut i framtiden. Departementet understreket at med den nye lovendringen ville kommunale og fylkeskommunale tjenestemenn og deres fagforeninger få «nøyaktig den samme stilling som arbeidere og funksjonærer innenfor privat virksomhet».[247] Stortinget hadde ingen innvendinger, og endringen trådte i kraft 28. juni 1957.

Arbeidsretten kunne nå dømme i tvister som gjaldt tariffavtaler mellom kommunale tjenestemenn og deres arbeidsgiver. Utpå høsten brakte Norsk Sykepleierforbund en sak inn for Arbeidsretten. Det var den første saken som gjaldt kommunale tjenestemenn.[248] Hadde sykepleiere rett til overtidsgodtgjørelse for den effektive arbeidstiden når de hadde «hvilende vakt»? Sykepleiere som hadde måttet jobbe under den hvilende vakt hadde opplevd å få betalt ¼ timelønn, som var ytelsen for å ha hvilende vakt på sykehuset. Disse skulle betales som overtidstimer, mente Sykepleierforbundet, fordi de kom på toppen

av de 48 timene som var sykepleiernes ordinære arbeidstid.[249] Norges Byforbunds og Norges Herredsforbunds Forhandlingsorganisasjon mente arbeidsgiver ikke skulle betale overtid dersom effektiv arbeidstid ikke oversteg 48 timer i gjennomsnitt.

Både sykepleierne og arbeidsgivernes forhandlingsorganisasjon var enig i at det forelå en tariffavtale. Arbeidsretten var imidlertid av en annen oppfatning. Domstolen tok på eget initiativ opp spørsmålet om hvilken kompetanse retten hadde. Den gjeldende overenskomsten var inngått mellom Sykepleierforbundet og Norges Byforbunds og Norges Herredsforbunds Forhandlingsorganisasjon. Forhandlingsorganisasjonen skilte seg imidlertid fra andre arbeidsgiverorganisasjoner ved at den ikke kunne inngå avtaler som var bindende for medlemmene, mente Arbeidsretten. Den gjeldende overenskomsten var dermed ikke bindende for medlemmer på begge sider, og kunne derfor ikke regnes som en tariffavtale i lovens forstand.[250] Det var tydelig at kommunene og arbeidsgiversiden ikke hadde forberedt seg på den nye rettstilstanden.

Arbeidsretten tilbød seg imidlertid å fungere som voldgiftsrett dersom partene ønsket dette. Som voldgiftsrett fant Arbeidsretten at overenskomsten forutsatte at det fra tid til annen ville være tale om effektivt arbeid på en hvilende vakt, men at det åpenbart ikke var adgang til å pålegge arbeidstakeren «en regelmessig og stadig tilbakevendende arbeidsytelse» av en slik størrelse at den ville bryte mot arbeidstilsynets godkjente arbeidsplan. Hvor mye effektivt arbeid som kan pålegges må bedømmes konkret, mente retten, som frifant arbeidsgivernes forhandlingsorganisasjon for påstanden om at det generelt skulle betales overtidsgodtgjørelse for effektivt arbeid under hvilende vakt.

Utredningen om å utvide arbeidstvistloven til å omfatte kommunale tjenestemenn, var den siste innstillingen fra Arbeidstvistkomiteen. Paal Berg, som ledet komiteen, fylte i 1956 83 år. Det hadde gått nesten 45 år siden han i 1911 ble bedt om å lage det første utkastet til arbeidstvistlov. I disse årene hadde Berg fulgt partene nært, først og fremst som dommer i Arbeidsretten. Men Berg hadde møtt partene også i rollen som sosialminister og som riksmeklingsmann. Gjennom 30-tallet ledet han Arbeidstvistkomiteen og Foreningslovskomiteen der partene tok del, og fra 1945 til 1952 leverte Arbeidstvistkomiteen seks innstillinger om bruk av lønnsnemnd, i tillegg til en rekke andre. De mange komiteene og oppgavene Paal Berg fylte viser ikke bare Bergs store innsats for utviklingen av norsk arbeidsrett. De illustrerer også måten den arbeidsrettslige

reguleringen er blitt formet på. Komiteene med partsdeltakelse fungerte som et sekretariat for statsadministrasjonen og departementet. Lovene ble utformet gjennom et nært samspill mellom myndighetene, den fremste juridiske kompetansen på feltet og partene som selv skulle være hovedaktører innenfor reguleringen. På denne måten fikk partene i arbeidslivet både ta initiativ til, og påvirke utformingen av lovene, samtidig som myndighetene oppnådde en sterk forankring av lovverket og en lojalitet til de institusjonene som ble bygget opp, som kanskje ville vært vanskelig å oppnå på annen måte.

Streiker og tjenestetvistlovgivning i staten

Den 11. februar 1954 stengte Oslo kommune alle folkeskolene i byen. Lærerne i Oslo-skolen var i streik. De hadde meldt seg ut av Lærerlaget og Lærerinneforbundet for å fri seg fra de avtalene de to moderorganisasjonene hadde inngått slik at lærerforeningen i Oslo kunne streike for økte lønnstillegg. Ansvaret for lærernes lønn var etter 1948 gått over fra kommunene til staten, og regjeringen og Stortinget var lærernes motpart.[251] Lærerne fikk bred støtte i opinionen, og da det lyktes dem å få Oslo kommune til å gi såkalte skjulte lønnstillegg, som betaling for konferansetimer, skrev Dagbladet at streiken hadde vist «at også en yrkesgruppe utenfor LO er i stand til å gjennomføre en aksjon for å få sine rettmessige krav oppfyldt».[252] LOs ledelse hadde gitt regjeringen full støtte til å avvise lærernes krav, og mente regjeringen skulle holde seg til avtalen som var inngått med Norges Lærerlag.[253]

Streiken var lovlig. Lærerne var ikke omfattet av arbeidstvistloven, og arbeidsstansen kunne dermed ikke bringes inn for Arbeidsretten og dømmes tariffstridig. Det var bare arbeidstakere som var omfattet av arbeidstvistloven som ikke kunne fri seg fra forpliktelsene i en tariffavtale ved å melde seg ut av fagforeningen sin, slik Oslo-lærerne gjorde. De overenskomstene som organisasjonene inngikk med staten var ikke tariffavtaler i arbeidstvistlovens forstand. Formelt var de ensidige beslutninger av Stortinget. I praksis opptrådte imidlertid organisasjonene som om det var knyttet fredsplikt til avtalene. Men det var ingen formelle mekanismer som kunne hindre streik i offentlig virksomhet, bortsett fra den lange oppsigelsestiden. Lærerne og tjenestemenn i staten hadde tre måneders oppsigelse. I tillegg kunne staten pålegge statens tjenestemenn å stå i tjenesten ytterligere tre måneder.[254] Deretter sto tjenestemennene fritt til å streike.

Lærerne i Oslo meldte seg i 1954 ut av Lærerlaget og Lærerinneforbundet for å kunne forhandle seg frem til bedre avtaler. Arbeidstvistloven gjaldt ikke kommunale og statlige tjenestemenn, og lærerne var derfor ikke bundet av organisasjonenes avtaler etter utmelding. Bildet viser noen av de mange foreldrene som aktivt viste sin støtte til Oslo-lærernes kamp. Mars 1954. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Året etter lærerstreiken gikk funksjonærene i NRK ut i streik. Også dette var en gruppe som sto utenfor LO. Stortinget vurderte bruk av tvungen lønnsnemnd.[255] Etter en måned med streik og forhandlinger kom imidlertid partene til enighet. Forhandlingene hadde involvert de streikende funksjonærene, regjeringen ved Finansdepartementet og Stortingets administrasjonskomité. Stortinget opplevde det vanskelig å være part i lønnskonfliktene med lærerne og NRK-funksjonærene, og henstilte til regjeringen å utrede en «endring i formen for lønnsforhandlinger mellom staten og dens tjenestemenn […] så snart som mulig.»[256]

Stortinget var uten tvil lei av å få kompliserte lønnssaker i fanget. Begge de to streikene var iverksatt av små eller lokale grupper utenfor hovedsammenslutningene. Også for LO var slike aksjoner en trussel. Arbeidsfreden etter krigen bygget på et nært samarbeid mellom LO, N.A.F. og Arbeiderpartiregjeringen, der evnen til å holde kontroll over egne medlemmer sto helt sentralt. Denne kontrollen kunne lett svekkes dersom utenforstående grupper fikk streike seg til særfordeler.

Regjeringen så at problemet måtte løses gjennom en ny lov som kunne gjøre mekanismene i arbeidstvistloven virksomme også i staten. Fredsplikten og Arbeidsretten måtte få en plass også i forhandlingssystemet i staten. Derfor ble Tjenestetvistkomiteen oppnevnt i 1955. Den skulle utrede hvilken forhandlingsordning som passet i staten, og utarbeide et forslag til lov. Det var en liten komité. Som formann satt byfogd Henrik Lundh. Han hadde tidligere vært lønnsdirektør og fra 1948 til 1954, riksmeklingsmann. Sammen med Lundh satt det to menn med tilknytning til Arbeiderpartiet. Sorenskriver Kai Knudsen var nylig avgått som statsråd. Han hadde vært både justisminister og forsvarsminister i Oscar Torps regjering. Kontorsjef Magnus Bjerkholt hadde vært forhandlingssjef for arbeidsgiversiden i Norges Byforbunds og Norges Herredsforbunds Forhandlingsorganisasjon i kommuneforhandlingene og fungerte som kretsmeklingsmann for Østlandet.[257] I kulissene var også Alf Nordhus og sekretariatslederen i Statstjenestemannskartellet i LO, Idar Norstrand, aktive.[258] Komiteen skulle, grovt sett, løse to sentrale problemer: Hvem skulle få forhandle, og skulle det sluttes tariffavtaler?

Både for LO og regjeringen var det viktig å begrense antallet organisasjoner som skulle få forhandlingsrett. Dette synet fikk støtte også av de andre hovedorganisasjonene.[259] Man bør «ikke slippe til de mange småorganisasjoner og lokale gruppeorganisasjoner som lett vil se sine krav under for snever synsvinkel»,

uttalte departementet.[260] Jo mindre en organisasjon er, jo snevrere er dens «interessesynspunkt», hevdet professor Kristen Andersen, som var bedt om å gi en juridisk betenkning om Tjenestetvistkomiteens innstilling. Han så et sterkt behov for at organisasjonene som skulle forhandle måtte ta hensyn til flere gruppers interesse, at de hadde et «blikk for den kritiske prøvende helhetsbetraktning».[261]

Mot dette prinsippet sto hensynet til likebehandling. Det gjaldt både spørsmålet om å likebehandle grupper internt i staten, som likebehandling mellom staten og det private. På det private arbeidslivets område er ikke «den frie organisasjons- og forhandlingsrett» beskåret, påpekte Henrik Lundh i sin mindretallsuttalelse i innstillingen til Tjenestetvistkomiteen.[262]

Da regjeringen la fram sin proposisjon til en tjenestetvistlov, var hovedorganisasjonene gitt en framtredende rolle. Bare disse skulle få fremme krav overfor det departementet som hadde ansvaret for lønnssaker. Andre organisasjoner kunne fremme krav ovenfor det departementet eller den myndigheten tjenestemennene administrativt hørte inn under. Også her var det en begrensning. Bare den største organisasjonen fikk forhandlingsrett. Den måtte ha et medlemstall som utgjorde minst halvparten av tjenestemennene i landet innenfor vedkommende etat eller tjenestegren.[263]

I Stortinget var det først og fremst uenighet om hvem som skulle ha forhandlingsrett. Regjeringens forslag møtte kritikk med henvisning til «de uorganisertes og de mindre organisasjonenes interesser», uten at dette førte til endringer i regjeringens forslag.[264]

Et sentralt problem Tjenestetvistkomiteen måtte løse, var spørsmålet om organisasjonene i staten skulle få inngå tariffavtale. Det hadde fra lang tid tilbake vært reist tvil om dette ville rokke ved Stortingets bevilgningsmyndighet. Tjenestetvistkomiteen avviste dette argumentet, og mente det måtte anses «å tilhøre historien».[265] Komiteen ville ha et forhandlingssystem der partene inngikk tariffavtaler som bandt dem med fredsplikt. Det ville hindre at tjenestemennene kunne streike under en avtaleperiode, og det ville hindre at Stortinget kunne regulere lønningene ensidig, uten først å forhandle og komme til enighet med tjenestemennene.

I praksis var ikke forskjellen stor mellom de avtalene partene hadde inngått tidligere, etter at forhandlingsloven ble vedtatt i 1933, og de tariffavtalene regjeringen nå foreslo skulle inngås. Endringen lå i at den nye tjenestetvistloven etablerte fredsplikt knyttet til avtalene. Her var begrensningene av arbeidskamp

strengere enn i arbeidstvistloven. Tjenestetvistloven påla organisasjonene fredsplikt under en avtaleperiode og under mekling, på samme måte som arbeidstvistloven. I tillegg utvidet tjenestetvistloven fredsplikten til også å omfatte de ikke forhandlingsberettigede organisasjonene. Så lenge medlemmer av forhandlingsberettigede organisasjoner er bundet av fredsplikt, «kan heller ikke de øvrige tjenestemennene i vedkommende etat, tjenestegren eller gruppe iverksette arbeidsnedleggelse», het det i regjeringens proposisjon.[266] Denne bestemmelsen kom inn etter forslag fra Kristen Andersen. Den skulle hindre at mindre grupper brukte streikevåpenet under en avtaleperiode.

Også sympatistreik ble forbudt. Men her åpnet tjenestetvistloven for at staten og hovedsammenslutningene kunne fravike denne bestemmelsen gjennom å avtale nærmere vilkår for slike sympatiaksjoner. I beste fall var departementet upresist når det uttalte at denne ordningen ville «følge ordningen i næringslivet ellers».[267] I privat sektor var sympatiaksjoner bare avtaleregulert, ikke forbudt ved lov.

Med tjenestetvistloven fikk organisasjonene rett til å forhandle om tariffavtaler. Det forhandlingsresultatet partene kom fram til skulle kunne godkjennes av organisasjonene gjennom uravstemning, og det skulle godkjennes av Stortinget. Stortinget skulle ikke lenger ha ansvar for lønnsfastsettingen, og kunne i praksis bare akseptere eller forkaste et forhandlingsresultat.

Fra Tjenestemannsrett til Arbeidsrett

Etter at tjenestemennene fikk forhandlingsrett i 1933 kunne rettstvister knyttet til forståelsen av «almindelig gjeldende lønns- og arbeidsvilkår» bringes inn for Tjenestemannsretten.[268] Den var utformet med Arbeidsretten som modell etter krav fra organisasjonene. Men retten fikk lite å gjøre sammenliknet med Arbeidsretten. Mellom 1934 og 1955 avsa tjenestemannsretten 23 dommer. Flere av disse dreiet seg om forståelsen av lønnsregulativet og om krav om overtidsbetaling eller andre tillegg var berettiget.

Tjenestetvistkomiteen foreslo å opprettholde Tjenestemannsretten med visse endringer. Det er åpenbart at komiteen mente det offentlige tjenesteforholdet hadde en «egenart» som begrunnet at det ble etablert særegne institusjoner for å løse tvistene i offentlig sektor.[269] Tjenestemannsretten skulle deles i to, og bestå av en domstol etter mønster av Arbeidsretten, og en lønnsnemnd etter mønster av Rikslønnsnemnda. I tillegg skulle det opprettes et eget Statens lønns-

utvalg som skulle fungere som en frivillig voldgiftsdomstol i tvister om hvilken lønnsklasse en tjenestemanns stilling skulle oppføres i, såkalte normeringstvister.

Komiteen ønsket også å utvide Tjenestemannsrettens kompetanseområde. Tjenestemenn som var avskjediget kunne bare anke «de skjønnsmessige» sidene i slike avgjørelser inn for departementet, ikke domstolene.[270] Tjenestemennene hadde ønsket en utenforstående ankeinstans, og Tjenestevistkomiteen mente det ikke kunne reises noen alvorlige innvendinger mot at Tjenestemannsretten kunne fungere som ankeinstans i slike saker. Dette ville skape trygghet for tjenestemennene, mente komiteen, og være praktisk ved at man slapp å skille mellom «skjønnsmessige» og rettslige sider av saken når anken skulle behandles. [271]

I sin inngående uttalelse om Tjenestetvistkomiteens innstilling gikk professor Kristen Andersen sterkt imot den løsningen komiteen hadde valgt. Han mente det var uheldig at samme domstol, selv om det var to forskjellige avdelinger, skulle løse både rettstvister og interessetvister. Andersen pekte på at da man reviderte arbeidstvistloven i 1933, ble boikottsakene lagt til en egen domstol, ikke til Arbeidsretten. Andersen var også skeptisk til at flertallet i Tjenestetvistkomiteen, Henrik Lundh og Kai Knudsen, ville åpne for en forenklet bruk av tvungen lønnsnemnd overfor statsansatte. Spørsmål om bruk av tvungen lønnsnemnd burde avgjøres, mente Andersen, «av Stortinget i lovs form på samme måte som i den private sektor».[272] Ønsket partene å løse sine tvister frivillig, ville Rikslønnsnemnda være det naturlige sted. Andersen forslo at det i slike tvister skulle oppnevnes «en som representerer tjenestemannsinteresser og en som representerer Statens interesser».

Kristen Andersen ønsket ikke å fortsette med en tjenestemannsrett. Han ville samle alle tvister om tariffrettslige problemer i Arbeidsretten, der han selv hadde virket siden krigen, og som han kjente godt. «Denne domstol har en omfattende erfaring og sakkyndighet med hensyn til slike spørsmål», mente Andersen, som la stor vekt på prejudikatfunksjonen ved Arbeidsrettens dommer. Andersen mente det ville være «utålelig» dersom både Tjenestemannsretten og Arbeidsretten skulle dømme i siste instans i «vidtrekkende, dypt prinsipielle tariffrettslige spørsmål».[273] De fire ikke-juridiske dommerne kunne skiftes ut med dommere oppnevnt etter innstilling fra det departementet som hadde ansvar for arbeidsgiverpolitikken og fra hovedsammenslutningene i staten, foreslo Andersen. De tre juridiske dommerne skulle imidlertid være de sammen. På denne måten ville han samle alle de tariffrettslige problemstillingene

til rettsbehandling i Arbeidsretten. I tråd med dette synet, ville han, i motsetning til komiteen, overlate til de alminnelige domstolene å behandle spørsmål som ikke var regulert i tariffavtale. Arbeidsretten skulle dermed ikke behandle spørsmål om ordensstraffer og avskjedigelse.

Departementet fulgte Kristen Andersens råd. Forslaget til en tjenestetvistlov hvilte på prinsippet om at det «i størst mulig utstrekning» skulle etableres likhet mellom offentlig og privat sektor.[274] Av det fulgte det, mente departementet, at Arbeidsretten og Rikslønnsnemnda burde fungere som domstoler i retts- og interessetvister mellom staten og tjenestemennenes organisasjoner.

Forslaget møtte liten motstand i Stortinget, men enkelte av organisasjonene var skeptiske til endringene. Statstjenestemannsforbundet hang igjen i gammel tankegang, og ønsket å beholde Tjenestemannsretten. Uttalelsene fra organisasjonen speiler det skillet mange opplevde mellom ansatte i privat og statlig tjeneste: «Tjenestemennenes status og arbeidsordninger skiller seg så vidt meget fra de ordninger som finnes innenfor den private sektor i arbeidslivet at en egen rettsinstans er berettiget».[275] Statstjenestemannsforbundet ønsket trolig å beholde noe av forskjellene mellom offentlig og privat tjeneste, og var kanskje ikke helt fortrolig med tariffavtalesystemets virkemåte. Forbundet så det som «riktig å [… ha] Tjenestemannsretten som tolkningsinstans».[276]

Loven ble vedtatt 18. juli 1958. Ett år etterpå, sommeren 1959, fikk Arbeidsretten den første stevningen fra Statstjenestemannskartellet og Norsk Tjenestemannslag. Tvisten sto om arbeidstiden for vaktmestre ved Universitetet i Oslo.[277] Norsk Tjenestemannslag ville ha den ukentlige arbeidstiden redusert til 45 timer per uke, mens staten mente avtalene som var inngått forutsatte at vaktmestre, som ikke hadde aktivt arbeid i hele arbeidstiden, kunne ha 60 timers arbeidsuke.

Arbeidsretten tok saken til doms selv om lønnsavtalen mellom Staten og tjenestemennenes organisasjoner ikke var formelt omgjort til en tariffavtale. Avtalen har ellers «alle en tariffavtales kjennetegn og oppfyller arbeidstvistlovens krav til en tariffavtale», mente retten, som la vekt på det praktiske:

> Når tjenestetvistloven bar [sic.] bestemt at også fortolkning av tariffavtaler mellom staten og tjenestemennenes organisasjoner skal behandles av Arbeidsretten, finner retten ikke å kunne legge noen vekt på at den nevnte formelle omgjøring av lønnsavtalen til en tariffavtale ikke er foretatt.[278]

Norsk Tjenestemannslag tapte saken. Saken markerte at Arbeidsretten nå sto åpen for prøving av tvistespørsmål for en ny gruppe arbeidstakerorganisasjoner som var i vekst. Norsk Tjenestemannslag var dannet i LO for å fange opp noen av disse gruppene, og hindre at konkurransen fra organisasjoner utenfor LO ble for stor. Den sterke dominansen som LO hadde hatt som arbeidstakerorganisasjon var grunnlagt på organiseringen av arbeidere. Når funksjonærer og arbeidstakere i offentlig sektor med lengre utdanning var blant gruppene som vokste, kunne dette true LOs dominans. For N.A.F. var det ikke nødvendigvis en fordel at også funksjonærgruppene organiserte seg i LO. Både hovedorganisasjonene og Arbeidsretten sto ved utgangen av 1950-tallet foran et nytt organisasjonslandskap.

Fra Hovedavtalen ble inngått i 1935 til tjenestetvistloven ble vedtatt i 1959 ble Arbeidsretten i økende grad preget av samarbeidet mellom LO og NHO. Krigstiden skapte et nytt samhold, og visket ut noe av klasseskillene som hadde bidratt til å skape kløft mellom arbeidere og arbeidsgivere. Lovgivningen som var oppfattet som arbeiderfiendtlig, ble etter krigen fjernet. I etterkrigsårene var politikerne villig til å styre og samordne økonomien i langt større grad enn tidligere. Det skapte et nært trepartssamarbeid mellom arbeidslivsorganisasjonene og myndighetene, som gjorde det mulig å bruke både lov- og avtaleverk for å holde lønnsutviklingen innenfor avtalte rammer og samtidig bevare arbeidsfreden. Men kritiske røster kunne høres. Både LOs makt og organisasjonens nære bånd til myndighetene kom på 1950-tallet under økende kritikk, og de første forsøkene på å danne en hovedorganisasjon i konkurranse med LO så dagens lys.

– FJERDE DEL –

DE NYE YRKESGRUPPENE OG ORGANISASJONSMANGFOLDET

1960–1980

— KAPITTEL 18 —

NYE GRUPPER – NYE SPØRSMÅL

I oktober 1959 ble arbeidsfreden nok en gang brutt da arbeiderne ved Schøyens Bilcentraler gikk til streik. 200 busser ble stående i garasjen da tusen verkstedarbeidere, sjåfører og kontorpersonale la ned arbeidet. Streiken fikk umiddelbart store konsekvenser idet 80 000 menn og kvinner fortvilet kjempet for å komme seg på jobb i Oslo om morgenen, meldte VG.[1] Streiken ble iverksatt som en protest mot ledelsen ved Schøyens Bilcentraler, og særlig personalinspektøren. Transportarbeiderforbundets medlemmer påsto at personalinspektøren favoriserte medlemmene til den konkurrerende fagforeningen, Norsk Rutebilarbeiderforbund som stod utenfor LO.

Transportarbeiderstreiken høsten 1959 sendte sjokkbølger inn i det norske samfunnet og utløste opphetede diskusjoner. Konflikten i Schøyens Bilcentraler åpenbarte nemlig en ny type trussel mot arbeidsfreden – trusselen som lå i nye fagforeninger som ble etablert i konkurranse med LO. Var det rom for flere arbeidstakerorganisasjoner i det etablerte forhandlingssystemet?

I tiden etter andre verdenskrig hadde funksjonærnivået av arbeidstakere stått i sentrum for en intensivert maktkamp i arbeidslivet, og funksjonærene utfordret LOs posisjon som den dominerende arbeidstakerorganisasjon. Dermed fikk forholdet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden tilført en ny konfliktdimensjon der det oppsto mistillit mellom ulike arbeidstakerorganisasjoner. Det var denne formen for konflikt som nå kom til overflaten ved Schøyens Bilcentraler.

Det LO-organiserte Transportarbeiderforbundet hadde hatt en ti år lang kamp med Rutebilarbeiderforbundet om medlemmer og tariffpolitikk, og sto i fare for å miste flere medlemmer etter at Rutebilarbeiderforbundet hadde gjennomført en seks uker lang streik våren 1959.[2] Nå mente Transportarbeider-

forbundet å se en favorisering fra arbeidsgivers side overfor dem som hadde blitt medlem av Rutebilarbeiderforbundet. Rutebilarbeiderstreiken i 1959 innvarslet i så måte nye og kompliserte problemstillinger i Arbeidsrettens virksomhet. Denne utviklingen fortsatte utover på 1960-tallet, og stimulerte til nye tiltak både fra Arbeidsrettens og Kommunal- og regionaldepartementets side.

LO møter konkurranse på arbeidsplassene

Streiken ved Schøyens Bilcentraler høsten 1959 ble utløst av anklager fra den lokale klubben tilknyttet Transportarbeiderforbundet. De tillitsvalgte mente at personalinspektøren på Schøyens Bilcentraler favoriserte medlemmene til det konkurrerende forbundet Norsk Rutebilarbeiderforbund (NRAF) når han satte opp vaktlistene. Denne anklagen mente Transportarbeiderforbundet ble bevist da personalinspektøren deltok på et møte i regi av Rutebilarbeiderforbundet, hvor han viste en informasjonsfilm.[3]

Anklagene utløste to streiker på under en uke ved Schøyens Bilcentraler. Den første startet helgen etter at personalinspektøren hadde deltatt på Rutebilarbeiderforbundets møte, da verkstedsarbeiderne la ned sitt arbeide i protest mot personaldirektørens handlinger. Denne streiken fikk ingen praktiske konsekvenser, og busstrafikken gikk som vanlig. For Transportarbeiderforbundet ble aksjonen likevel effektiv. Alle var klar over at streiken var ulovlig. Målet med streiken var imidlertid å få oppmerksomhet om personalinspektøren. Det lyktes de med. Ledelsen tok initiativet til et møte for å stanse aksjonen, der den lovet å undersøke anklagene mot personalinspektøren. I tillegg forsikret den arbeiderne om at personalinspektøren skulle fjernes fra sin stilling mens undersøkelsene pågikk.[4]

Noen dager senere arrangerte den lokale avdelingen av Transportarbeiderforeningen et medlemsmøte. Møtet var planlagt i lang tid, med LO-sekretæren Thorleif Andersen som invitert foredragsholder. Emnet for hans innledning var treffende nok «Fellesinteresser – særinteresser (Landsorganisasjonen og utbrytergruppene)».[5] Konflikten på Schøyens Bilcentraler ble diskusjonstema umiddelbart etter foredraget. Blant forbundets medlemmer var stemningen amper. Ledelsen hadde ikke fulgt opp løftene sine. Den upopulære personalinspektøren fungerte fortsatt i sin stilling, og forbundet hadde ikke fått høre om noen undersøkelser mot ham. Diskusjonen endte i en resolusjon om at «Splittelse vil ikke bli tålt».[6] Transportarbeiderforbundets medlemmer ved Schøyens Bilcentraler var igjen klare for streik.

9. oktober 1959 la tusen medlemmer av Transportarbeiderforbundet ned arbeidet, og lammet dermed Oslo-trafikken. Situasjonen var dramatisk, og busselskapet tok saken til Arbeidsretten. Det ble en spesiell affære for Arbeidsretten. De streikende arbeiderne brukte sin rett til å møte opp under behandlingen, og Arbeidsretten måtte se seg om etter et større lokale. Som tidligere nevnt, ble rettsforhandlingene holdt i Fred Olsens kantine på Tjuvholmen, der de streikende fulgte saken. I Aftenposten het det: «Rammen om rettsforhandlingene var meget gemyttlige, for så vidt som alle og enhver kunne røke og nyte kaffe og andre forfriskninger ved småbord i kantinen mens forhandlingene pågikk».[7] Forhandlingene endte med at partene ble enige om et forlik, hvor Transportarbeiderforbundet sa seg villige til å gå tilbake til arbeidet, mens ledelsen ved Schøyens Bilcentraler lovet å arrangere et nytt møte, hvor anklagene mot personalinspektøren skulle bli gjenstand for diskusjon.[8]

Gjennom forhandlingene i Arbeidsretten ble det imidlertid åpenbart at Transportarbeiderforbundets aksjoner ikke bare dreide seg om personalinspektøren. Kravet de stilte var at Rutebilarbeiderforbundet ikke skulle ha tariffavtale med selskapet. Schøyens Bilcentraler hadde nemlig inngått tariffavtale med Rutebilarbeiderforbundet noen uker før konflikten med personalinspektøren blusset opp. Det er ikke usannsynlig at de to streikenes viktigste formål var å få en omkamp om den tariffavtalen som NRAF hadde fått med Schøyens Bilcentraler.[9]

Rivaliseringen mellom Transportarbeiderforbundet og Rutebilarbeiderforbundet stakk nemlig dypt og hadde en lengre forhistorie. Transportarbeiderforbundet hadde opprinnelig organisert alle arbeidere i transportnæringen. Det vil si de som jobbet på sjøen, i havner, drosjenæringen, lastebiltrafikken og i busselskapene. Blant busselskapenes ansatte hadde det imidlertid blitt gjort forsøk på å starte et eget forbund helt siden mellomkrigstiden. Haugesund ble tidlig en bastion i så måte. Her eksisterte det en egen rutebilgruppe i Transportarbeiderforbundet, som allerede på 1930-tallet hadde diskutert å bryte ut for å lage eget forbund.[10] På 1950-tallet ble innsatsen høynet i forsøkene på å etablere en konkurrerende fagforening, særlig da den tillitsvalgte i Haugesund, Peder Landa, gjorde det klart at han jobbet for å etablere et landsomfattende forbund for bussansatte. I utgangspunktet ønsket Landa å etablere rutebilforbundet som nytt tilskudd til LO-familien. Men det viste seg vanskelig å få til.

Både i Transportarbeiderforbundet og LO var det motstand mot å lage et eget Rutebilforbund, fordi dette ville innebære en splittelse mellom forbundet og de

mange transportarbeidergruppene. Motviljen sentralt hadde derfor endt med at Landa startet Norsk Rutebilarbeiderforbund som en konkurrerende fagforening til Transportarbeiderforbundet i 1955. Omstendighetene rundt etableringen har vært omstridt, særlig hva angår motivene for å holde det nye særforbundet utenfor LO. I LO og Transportarbeiderforbundet har NRAFs tilblivelse blitt tolket som et usolidarisk brudd med de andre transportarbeidergruppene, og som et angrep på den samlede arbeiderbevegelsen, inkludert Arbeiderpartiet. NRAF har på sin side en forståelse av at Landa og hans støttespillere ble presset ut av Transportarbeiderforbundet og LO, og dermed ikke hadde noe valg.[11]

Konsekvensen ble uansett at arbeidere i busselskaper heretter kunne velge mellom to fagforbund. Dermed oppstod det en kamp om medlemmene disse organisasjonene imellom. I denne kampen vokste NRAF raskt, og allerede mot slutten av 1950-tallet hadde forbundet kapret bortimot halvparten av Transportarbeiderforbundets medlemmer enkelte steder, som for eksempel på Schøyens Bilcentraler.[12] Med halvparten av de ansatte som medlemmer tilfredsstilte NRAF vilkårene for å be om tariffavtale for sine medlemmer på Schøyen.[13] Arbeidsgiverne ønsket trolig denne utviklingen velkommen, fordi rivaliseringen hos motparten ga dem et fortrinn i forhandlingene. Tilsvarende skapte det stor harme i LO at arbeidstakerne på denne måten manifesterte en splittelse i egne rekker.[14] Hadde Transportarbeiderforbundet mulighet til å stanse utviklingen hvor NRAF fikk tariffavtale stadig flere steder?

Streiken på Schøyens Bilcentraler i oktober 1959 fikk et arbeidsrettslig etterspill som viste at spørsmålet om konkurrerende fagforeninger var komplisert. Sammen med N.A.F. saksøkte nemlig Schøyens Bilcentraler Transportarbeiderforbundet og LO for tariffstridig streik. Arbeidsgiverne mente både Transportarbeiderforbundet og LO var ansvarlige for at den tariffstridige streiken fant sted. LO og Transportarbeiderforbundet, på sin side, mente seg forulempet av både N.A.F. og Schøyens Bilcentraler, og hevdet at N.A.F. og Schøyens Bilcentraler bar like mye av ansvaret for at streiken ble iverksatt, i og med at de hadde unnlatt å flytte den omstridte personalinspektøren og heller ikke hadde gitt tydelig informasjon om resultat av sine undersøkelser. Slik de så det brøt ledelsen den muntlige avtalen de inngikk etter den første streiken, og gjorde dermed en ny streik uunngåelig.[15]

Arbeidsretten ga N.A.F. og Schøyens Bilcentraler medhold, og LO og Transportarbeiderforbundet ble dømt til å betale 90 000 kroner i erstatning for tap som følge av streiken, samt 3 500 kroner i saksomkostninger.[16] Det var 25 000

Etter den store transportarbeiderstreiken i 1959, møtte Transportarbeiderforbundet og Schøyens Bilcentraler i Arbeidsretten i februar 1960. Fra venstre: høyesterettesadvokat Arne Kr. Meedby, LO, overrettsakfører Kåre Halden, LO, og nestformann i LO, P. Mentsen. Kilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

kroner mindre enn hva N.A.F. og Schøyens Bilcentraler hadde krevd. Arbeidsretten senket erstatningsbeløpet fordi retten sa seg enig med LO og Transportarbeiderforbundet i at ledelsen i busselskapet hadde bidratt til å forsterke streikelysten idet de hverken hadde fjernet personalinspektøren eller ga tydelig nok informasjon om hvorfor han ikke ble fjernet.[17] Arbeidsretten holdt imidlertid Transportarbeiderforbundet og LO hovedansvarlige for å ha brutt fredsplikten, og i begrunnelsen for dommen ble det rettet hard kritikk mot ledelsen i både LO og forbundet. Retten mente at både forbundet og LO hadde opptrådt passivt til tross for at de var fullt klar over at klubben på Schøyens Bilcentraler

planla en tariffstridig streik. Ekstra ille var det at foredragsholderen selv, LO-sekretæren Thorleif Andersen, ikke hadde grepet inn og forhindret at møtet hadde utartet til planlegging av streik. Faktisk mente Arbeidsretten at Andersen ikke burde ha deltatt på møtet, i og med at situasjonen på Schøyen Bilcentraler var så opphetet.[18]

Konkurransen mellom Transportarbeiderforbundet og Norsk Rutebilarbeiderforening i buss-sektoren var et første utslag av en tendens som gjorde seg gjeldende fra slutten av 1950-tallet og inn på 1960-tallet, hvor nye fagforeninger vokste fram i konkurranse med LO. Særlig gjaldt dette for funksjonærsjiktet av arbeidstakere. I 1950 hadde LO 488 000 registrerte medlemmer, og var den desidert største organisasjonen. De andre organisasjonene hadde mindre enn 45 000 medlemmer til sammen, og mange av disse organisasjonene organiserte tjenestemenn i staten, og falt dermed utenfor Arbeidsrettens område ettersom deres forhold ikke var regulert via arbeidstvistloven.

Arbeidsretten rustes opp

Før andre verdenskrig var det blitt etablert en rekke organisasjoner utenfor LO. Mange av disse var tjenestemanns- eller funksjonærorganisasjoner. Handel og Kontor ble stiftet i 1908, og gikk ikke inn i LO før i 1931. Norsk Arbeidslederforbund, som ble stiftet i 1910, valgte å stå utenfor LO selv om det var flere tilnærmingsforsøk. Statstjenestemannsforbundet (STAFO) ble stiftet i 1923 for å samle ulike tjenestemannsforeninger i staten. Det samme gjorde Embetsmændenes Fællesudvalg (fra 1938 Embetsmennenes Landsforbund), som fra 1918 tok sikte på å samle de statsansatte yrkesgruppene med embetseksamen, som dommere, prester, lærerne i den høyere skolen og offiserer i hæren. STAFO og Embetsmennenes Landsforbund opptrådte som forhandlingssammenslutninger overfor staten, og hadde til sammen rundt 15 000 medlemmer.[19]

Rundt 1950 ble det så stiftet to nye hovedorganisasjoner utenfor LO. De tok begge sikte på å organisere funksjonærgrupper i privat sektor. Norges Akademikersamband, stiftet i 1950, ville samle akademikere i både privat og offentlig sektor, etter mønster av den svenske hovedorganisasjonen SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation). Akademikersambandet samarbeidet med Embetsmennenes Landsforbund, men fikk ingen rolle i tarifforhandlingene. Akademikersambandet og Embetsmennenes Landsforbund gikk i 1975 inn i det nystartete Akademikernes Fellesorganisasjon (AF).

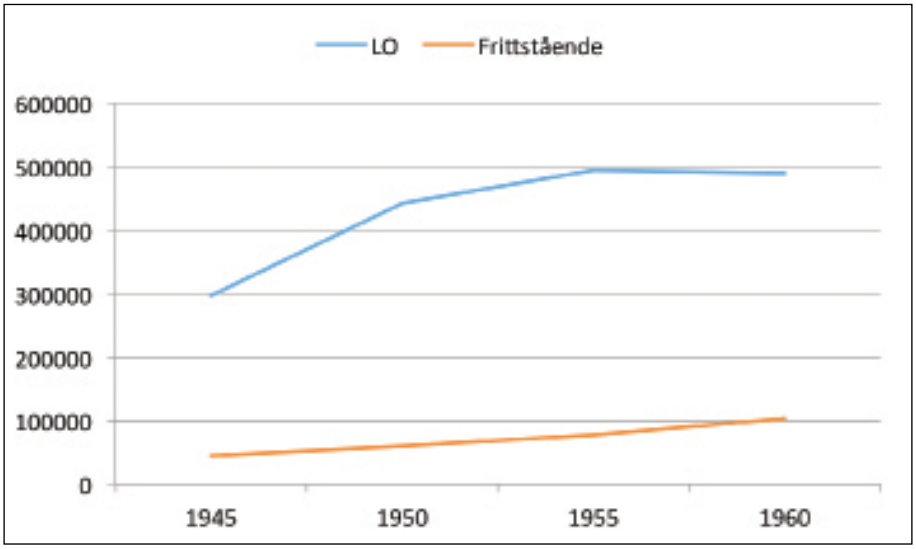
Året etter ble Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO) stiftet, etter modell fra den svenske hovedorganisasjonen TCO (Tjänstemännens Centralorganisation), og etableringen ble støttet av borgerlige politikere som ønsket at funksjonærene skulle ha et alternativ til LO.[20] Blant medlemmene var Norges Arbeidslederforbund (NALF), Kommunale Funksjonærers Landsforbund og Norges Funksjonærforbund. Norsk Sykepleierforbund meldte seg inn året etter.[21] I motsetning til Akademikersambandet gikk FSO inn for å få forhandlingsrett på linje med LO. Organisasjonen ble dermed en direkte konkurrent.

Gjennom 1950-årene førte LO en vedvarende kamp for å organisere funksjonærgruppene og for å hindre at organisasjonene utenfor LO-familien fikk inngå tariffavtale der LO hadde dette. For eksempel var det i flere år mulig å stå som medlem både i Norsk Kommuneforbund og i Norges Ingeniør og Tekniker Organisasjon (NITO), for de medlemmene som ville ha den profesjonstilknytningen de fikk ved et NITO-medlemskap. Et slikt dobbelt medlemskap fungerte imidlertid bare så lenge NITO ikke var part i tariffavtaler. Da NITO ville ha forhandlingsrett i kommunene, måtte Norsk Kommuneforbund gi slipp på ingeniørene.[22] Andre grupper ble forsøkt lokket ut av FSO. I 1958 meldte arbeidslederne i NALF seg ut.[23]

Da tjenestetvistloven var på trappene, så mange organisasjoner behov for å vokse. Loven stilte krav om over 7000 medlemmer for å få forhandlingsrett som hovedorganisasjon i staten. FSO forsøkte å samle nok medlemmer til å sikre organisasjonen forhandlingsrett, men NITO og lærerorganisasjonene valgte å stå utenfor, blant annet for å bevare et godt forhold til LO.[24] Sett fra LOs side var ett av de store problemene med organisasjonsmangfoldet at det kunne oppstå konkurrerende tariffavtaler. LO ønsket å unngå et system med konkurrerende tariffavtaler, og krevde at «splittelsesgrupper» ikke måtte gis andre lønns- og arbeidsforhold enn det som var fastsatt i de tariffavtalene som LO-forbund hadde inngått.[25] FSO mente organisasjonsfriheten var lite verdt uten at organisasjonen fikk rett til å forhandle og inngå egne avtaler. I Oslo gikk LO-forbundet Norsk Kommuneforbund inn for å blokkere andre organisasjoner. Forbundet fikk inn en protokolltilførsel i overenskomsten med Oslo som stadfestet at det skulle gis lik lønn for likt arbeid uavhengig av organisasjonsforhold. By- og Herredsforbundet, som forhandlet på vegne av de andre kommunene, aksepterte i 1955 en tilsvarende klausul. Selv om LO-forbundet ikke klarte å hindre at de andre organisasjonene fikk forhandle, klarte det med klausulen å begrense forhandlingsrettens innhold.[26]

Fra 1945 til 1960 steg medlemstallet både i LO og i de frittstående organisasjonene. LOs medlemsmasse i privat sektor, inkludert kommunesektoren, steg fra rundt 230 000 til 490 000 i løpet av de 15 årene, mens de frittstående organiserte 45 000 arbeidstakere innenfor de samme tariffområdene i 1945 og over 100 000 i 1960.[27]

FIGUR 1 MEDLEMSTALL FOR LO OG FRITTSTÅENDE ORGANISASJONER. PRIVAT SEKTOR INKLUDERT KOMMUNER.



Kilde: Stokke 2000.

Denne utviklingen i arbeidslivet på slutten av 1950-tallet bekymret både Arbeidsretten, Stortinget og regjeringen. En ting var at organisasjonsveksten i seg selv kunne bidra til økt arbeidsmengde. En annen ting var den nye politiske dimensjonen som oppstod i arbeidslivet med de såkalt «gule» forbundene. Dette var en merkelapp LO satt på fagforeninger som konkurrerte med LO-forbund. De markerte seg gjerne som politisk nøytrale, uten tilknytning til Arbeiderpartiet. Denne politiske markeringen hadde sammenheng med den politiske debatten i samfunnet for øvrig, og kritikken av Arbeiderpartiets dominerende politiske stilling. Båndene mellom LO og Arbeiderpartiet ble kritisert, og flere stilte seg skeptiske til ordningen med kollektiv innmeldelse av LO-medlemmer i Arbeiderpartiet.

Den politiske debatten fikk også nedslag i Arbeidsretten. For det første kunne det bli snakk om en økning i antallet tariffavtaler og organisasjoner som

igjen ville øke rettens arbeidsmengde. For det andre kunne konkurransen organisasjonene imellom bidra til nye rettssaker og til at nye spørsmål ble stilt til lovreglene og avtalenes gyldighet. Spørsmålet var om veksten ville munne ut i et høyere konfliktnivå og dermed bidra til flere arbeidsoppgaver for Arbeidsretten, ikke minst fordi retten heretter også skulle behandle konflikter i kommunal og statlig sektor. Begge sektorene ble på slutten av 1950-tallet inkludert i Arbeidsrettens arbeidsområde.

Endringene i arbeidslivets landskap, med nye forhandlingssystemer og ny lovgivning, ble gjenstand for bekymring også på regjeringsnivå. Framtidsutsiktene tilsa at Arbeidsrettens oppgaver ville fortsette å øke inn på 1960-tallet. I budsjettframleggene fra regjeringen på 1950-tallet ble det tatt to grep i så måte. For det første ble stillingen som Arbeidsrettens formann omgjort fra en bistilling til fast heltidsstilling. For det andre fikk Arbeidsretten egne lokaler.

I 1954 ble stillingen som Arbeidsrettens formann omgjort fra bistilling til fast heltidsstilling.[28] Det innebar en økning av utgiftene til Arbeidsretten, fordi Kommunal- og arbeidsdepartementet ble ansvarlig for å sørge for fulltidsarbeid for rettens formann. Det vil si at hvis saksmengden i Arbeidsretten ikke tilsvarte fulltidsarbeid, skulle departementet sørge for at formannen enten fikk betaling eller oppgaver som fylte stillingen.

Det var tre argumenter for å gjøre om stillingen som Arbeidsrettens formann til en fast fulltidsstilling. For det første mente departementet at utvidelsen med tjenestetvistloven og frykten for uro i de gjeldende tariffområdene ville føre til en stadig økende arbeidsmengde. For det andre så departementet det som en fordel at Arbeidsrettens formann ledet og deltok i rådgivende utvalg og komiteer som arbeidet med sosialpolitiske og arbeidsrettslige spørsmål. For det tredje mente departementet det var avgjørende at formannen hadde størst mulig erfaring og innsikt «i de egenartede problemer som melder seg i samband med den kollektive arbeidsrett».[29]

Arbeidsretten ble rustet opp på nok et område. Så lenge Emil Stang d.y. var Arbeidsrettens formann, hadde rettens arbeid foregått i Høyesteretts lokaler. En grunn til dette var at Stang var høyesterettsjustitiarius. Den stillingen fratrådte han da han ble 70 år i 1952, og det ble da naturlig å finne egne lokaler til Arbeidsretten. Løsningen ble at retten fikk kontorer i Oslo Nye Tinghus. Ordningen kunne fungere under forutsetning av at Arbeidsretten fikk tilgang til rettssalene i tinghuset for å holde sine rettsmøter.[30]

Arbeidsretten holdt til i Høyesterettsbygningen så lenge Emil Stang var formann. Bildet er fra 1955. Foto: NTB scanpix.

Både fra Arbeidsretten og regjeringen var det åpenbart en forventing om en enorm økning i arbeidsmengden for retten. Etter at tjenestetvistloven ble vedtatt i 1958 ble budsjettet til Arbeidsretten fordoblet. Antall stillinger ble økt for å imøtekomme den arbeidsmengden man forventet etter tilveksten av den offentlige sektor og de frittstående forbundene, samt det økende konfliktnivået som konkurransen foreningene imellom skapte.

Under arbeidet med statsbudsjettet i 1958 kom bekymringene til overflaten. I proposisjonen til Stortinget uttalte Kommunal- og arbeidsdepartementet at saksmengden til både Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen var økende. I tillegg var det slik at «praktisk talt alle tariffavtaler kan sies opp i 1958». Departementet forventet et omfattende meglingsarbeid. Derfor ville departementet øke budsjettet til Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen med en femtedel, fra 280 000 kroner til 338 600 kroner.[31] Dette ble starten på en periode med stor økning i budsjettet til Arbeidsretten og meklingsinstitusjonene. I 1959 ble bevilgningen økt til 360 000 kroner, i 1960 385 800 kroner.[32] På tre år var altså bevilgningen økt med 100 000 kroner, eller en tredjedel av det opprinnelige budsjettet.

De tilgjengelige kildene gir sparsommelig informasjon om hva økningen i budsjettene gikk til. Sannsynligvis ble økningen likt fordelt mellom Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen.[33] Ved Arbeidsretten var det tre faste stillinger. De var fordelt på rettens formann, en sekretær og en assistent. Budsjettøkningen ble ført på posten for lønninger. Bortsett fra formannen fikk dommerne nemlig betalt per sak. Økningen var derfor et resultat av økt arbeidsmengde i form av antall saker.

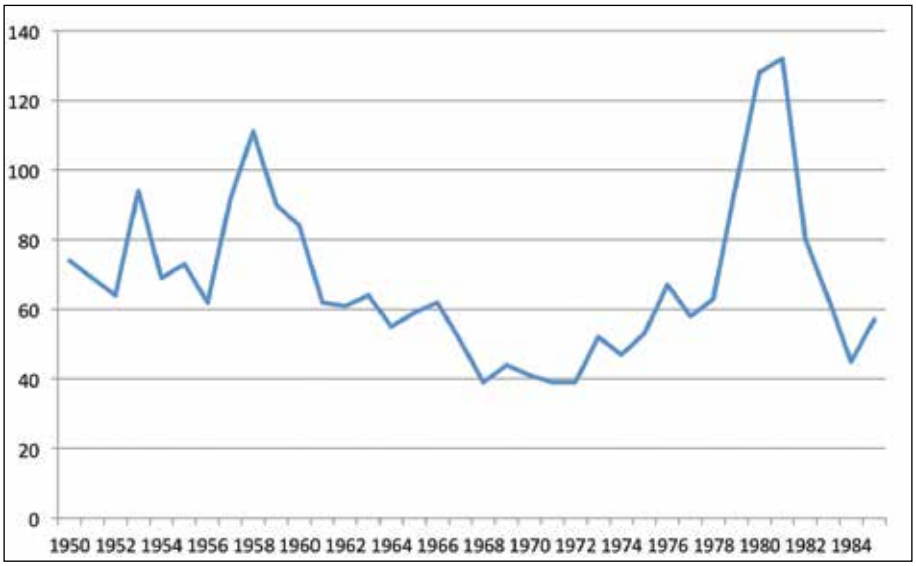
På denne måten hadde regjeringen tatt et steg for å møte den forventede økningen i arbeidsbyrden, men det var fortsatt usikkert hvilke konflikter 1960-tallet ville bringe Arbeidsretten. Etter krigen hadde lønnsnemd vært hyppig brukt i tråd med samarbeidsånden og behovet for lav lønnsvekst.[34] Ved inngangen til 1960-tallet mente mange imidlertid at arbeidslivet sto overfor et økende konfliktnivå, med kamp mellom arbeidstakerorganisasjoner og krav om høyere lønn. Spørsmålet var om opprustningen av Arbeidsretten var tilstrekkelig.

Veksten som uteble

Frykten for uro i arbeidslivet og en stor økning i antall arbeidsrettssaker skulle vise seg ubegrunnet. Mens 1950-tallet var preget av stor variasjon i antall saker til behandling i Arbeidsretten, ble store deler av 1960- og 1970-tallet de roligste årene i Arbeidsrettens historie. Årene mellom 1961 og 1978 utgjør kjernen i denne perioden i Arbeidsrettens virksomhet. I denne tiden ble det meldt inn mellom 30 og 40 saker i året. Det var langt mindre enn både før og etter disse årene: 1957 og 1958 var særlig hektiske. Da fikk Arbeidsretten henholdsvis 76 og 66 saker til behandling. På samme måte fikk retten mange saker til behandling i 1979, 1980 og 1981 hvor det kom inn henholdsvis 77, 72 og 66 saker til behandling.[35] Alle disse toppårene skapte restanser i Arbeidsrettens behandling, som retten dro med seg inn i de rolige årene.

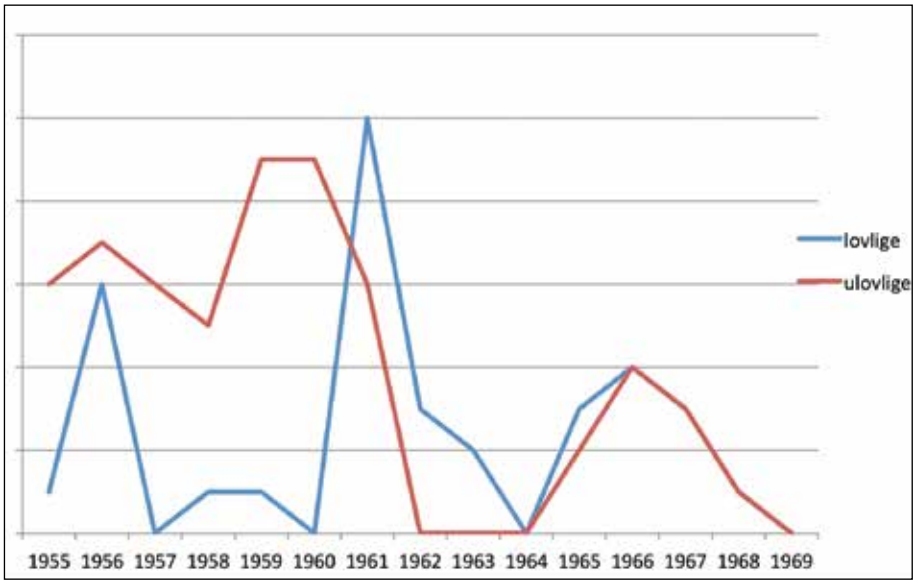
Med tanke på at tjenestetvistloven ble vedtatt i 1958 er det naturlig å tenke at loven i seg selv var kilde til den store økningen i antall arbeidsrettssaker på slutten av 1950-tallet. Slik var det imidlertid ikke. Fram til slutten av 1970-tallet fikk Arbeidsretten kun en håndfull saker etter tjenestetvistloven.[36] Deretter fulgte noen år med sterk vekst. Forklaringen på den veksten skal vi komme tilbake til i et senere kapittel.[37] Den store veksten i arbeidsrettssaker på slutten av 1950–tallet skyldtes heller en økning i saker relatert til arbeidstvistloven.

FIGUR 2. ARBEIDSRETTSSAKER TOTALT TIL BEHANDLING



Tendensen i antall arbeidsrettssaker hadde også sammenheng med antall konflikter i arbeidslivet. Her også var det et toppunkt rundt 1960.*

FIGUR 3. ANTALL KONFLIKTER VED NAFS MEDLEMSBEDRIFTER



**

* Tabell basert på tall hentet fra Evju 1991, s. 56.
** Tabell basert på tall hentet fra *Arbeidsgiveren* nr. 20, 1969.

Disse sakene skapte store restanser, og det var frykten for at denne økningen ville vedvare som førte til at Stortinget i denne perioden bevilget mer penger til Arbeidsretten.

Etter den første rolige perioden for Arbeidsretten på 1960-tallet foretok Kommunal- og arbeidsdepartementet en nedbygging av retten i 1966.[38] Da ble sekretærstillingen inndratt. Dermed var det nå bare to faste stillinger i Arbeidsretten, formannen og assistenten. Meklingsinstitusjonen ble imidlertid utvidet i samme periode, og avspeiler hvor krevende det var for partene å bli enige i oppgjørene uten megling eller lønnsnemd i denne perioden.[39]

I praksis skjedde det enda en nedskalering av Arbeidsrettens virksomhet på 1960-tallet da Brynjulf Bull søkte om permisjon fra stillingen som formann i 1960. Bull hadde tatt over stillingen som formann i Arbeidsretten etter Emil Stang d.y. i 1956, men søkte om permisjon fordi han var blitt valgt til ordfører i Oslo. Da Bull søkte om permisjon, vendte Kommunal- og arbeidsdepartementet seg til en av landets fremste eksperter i arbeidsrett med forespørsel om å vikariere. Det var professor i juss ved Universitetet i Oslo, Kristen Andersen. Kristen Andersen ble tilsatt i bistilling, under spesielle vilkår. Dermed ble formannsstillingen ved Arbeidsretten i praksis ikke en fast heltidsstilling mellom 1960 og 1980. Dette var egentlig ikke etter ønske om å nedskalere rettens størrelse, men en følge av at departementet simpelthen ønsket Andersen som leder av retten.

Kristen Andersen preget da også rettens virke i de tyve årene han satt som formann. I likhet med Paal Berg var Kristen Andersen den ledende juristen på arbeidsrettsfeltet.[40] Men hans stilling som formann i Arbeidsretten var ikke helt uproblematisk. Som professor ved det juridiske fakultet utdannet han de kommende juristene i arbeidsrett. Samtidig var Andersen som professor en forsker som publiserte og kommenterte både utvikling og praksis innen arbeidsrettsfeltet. Dette var en dobbeltrolle som blant annet ble påpekt av LO da Andersen nærmet seg pensjonsalder. Lederen for det juridiske kontor i LO, Olaf Sunde, skrev da et notat hvor han advarte mot at formannsstillingen «kombineres med noen stilling som professor ved Universitetet, idet det professorat som man har ved Universitetet i Arbeidsrett, bør komme inn som et helt fritt og selvstendig korrektiv til Arbeidsretten».[41]

Olaf Sunde var som regel advokaten som førte saker for LO i Arbeidsretten. Vi kan tolke hans uttalelse som et tegn på at hans erfaringer med Andersen som formann i Arbeidsretten ikke var udelt positive. Det er blitt sagt om Andersen at han hadde «et ganske fri-rettslig synspunkt».[42] Med fri-rettslig

BRYNJULF BULL

Brynjulf Bull (1906–1993) jurist, politiker og den lengst regjerende ordfører i Oslo (fra 1956 til 1975, med enkelte avbrekk), noe som gjorde at han fikk tilnavnet «Sitting Bull».

Bull startet egen sakførerpraksis i 1933, og ble mye brukt av fagforeninger. Etter krigen var han i en periode konstituert statsadvokat, og førte en rekke landssvikssaker.

I 1956 tiltrådte Bull stillingen som formann i Arbeidsretten. Han ble da den tredje i rekken av formenn (etter Paal Berg og Emil Stang d.y.). Bull var på papiret leder av Arbeidsretten frem til 1975, like lenge som han satt som ordfører. I realiteten var han derfor lite i rettssalen i disse årene, særlig i perioden 1964 til 1975.

Brynjulf Bull var visstnok ikke en person som yppet til strid, men fant løsninger hvis motsetningene tårnet seg opp. Han var engasjert i juridisk arbeid også utenfor Norges grenser. I fire år ledet han den norske delegasjonen til den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konferanse i Genève. Bull var også medlem i Europarådets ekspertgruppe for overvåkning av medlemslandene oppfølging av rådets sosialpakt.

Brynjulf Bull var i tillegg den første formannen i Norsk Arbeidsrettslig Forening, som ble stiftet i 1981.

Kilder: Lund, Bent H. (2009, 13. februar). Brynjulf Bull. I Norsk biografisk leksikon. https://lokalhistoriewiki.no/index.php/Ordf%C3%B8rere_i_Oslo_kommune
VG, 24.2.1958, intervju med Stein Evju.

synspunkt menes det i denne sammenhengen at Andersen først og fremst var opptatt av å finne en mest mulig rettferdig løsning fremfor en bokstavtro tolkning av lovteksten.[43] Metoden for å nå dette målet var at dommeren brukte sitt skjønn. En viktig kritikk mot dommeres bruk av skjønn for å oppnå en rettferdig løsning har vært at det i konfliktsituasjoner sjelden er enighet om hva som er rettferdig.[44] Kritikere hevder derfor at det fri-rettslige synspunktet gir lite forutsigbarhet i et rettssystem.

Mot denne kritikken formulerte Andersen et forsvar for dommerskjønnet, inspirert av en av landets ledende jurister i mellomkrigstiden, Ragnar Knoph. Andersen hevdet at «vurderingen, skjønnet, var noe av det viktigste å utvikle i

Olaf Sunde var LOs mest brukte advokat i Arbeidsretten. Han var kritisk til at Kristen Andersen fikk en dobbeltrolle når han besatte både formannsstilling i Arbeidsretten og et professorat i arbeidsrett ved Universitetet. Her er Sunde fotografert sammen med høyesterettsadvokat Kaare Selvig (t.h.) i 1966. Selvig ble i 1969 administrerende direktør i N.A.F. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

seg». Andersen skilte imidlertid skarpt mellom lekmannsskjønn og profesjonelt skjønn. Lekmannsskjønn var som regel «kamuflasje for dovenskap». Det profesjonelle skjønn, derimot, var «den *virkelig* sakkyndiges fordomsfrie, og samtidig faglige lidenskapelige, forståelse av og grep på spørsmålene». For å utvikle et profesjonelt dommerskjønn var ikke studier og boklig lærdom tilstrekkelig, det krevdes «virkelighetsfantasi og innlevelse».[45]

Andersens dobbeltrolle var imidlertid også et tema i festskriftet som hans kolleger publiserte i anledning hans 70-årsdag i 1977, men da også med positivt fortegn. Knut Henriksen og Henning Jakhelln mente her å se at dobbeltrollen

hadde sine positive sider, ved å gi «rike impulser til de vitenskapelige fremstillinger av emnet».[46] Andersen hadde da også publisert flere bøker og artikler om arbeidsrett. Til og med et jubileumsskrift til Arbeidsrettens 50-års jubileum i 1964 ble forfattet av ham.[47] Henriksen og Jakhelln trakk imidlertid også fram det problematiske i dobbeltrollen. For det første var det en arbeidsmessig utfordring. Når Andersen var både professor og formann i Arbeidsretten ble det «så meget å gjøre at noe nødvendigvis må forsømmes». For det andre var det prinsipielle problemer, og det var dette prinsipielle som Olaf Sunde hadde tatt opp internt i LO. Henriksen og Jakhelln understreket så at den viktigste delen av det rettsvitenskapelige arbeid for professorer ved Universitetet var den kritiske ettertanke, det vil si «evnen og viljen til å sette spørsmålstegn ved «vedtatte» sannheter». Gikk det an å være kritisk til noe man selv hadde stått ansvarlig for, var spørsmålet de stilte seg? Ja, mente de to. Attesten fra Henriksen og Jakhelln ble god, og ifølge dem fortjente Andersen «den største anerkjennelse».[48] Hvordan partene i arbeidslivet vurderte arbeidet skal vi komme tilbake til.

I realiteten hadde Kristen Andersen ikke bare en dobbeltrolle, men en trippelrolle. I tillegg til å være professor i Arbeidsrett og formann i Arbeidsretten ble han i 1960 formann i noe som ble kalt Arbeidsrettsrådet. Arbeidsrettsrådet var et organ opprettet av Kommunal- og arbeidsdepartementet. Departementet etablerte Arbeidsrettsrådet for å få prinsipielle råd og innspill til arbeidsrettsspørsmål. I tillegg til Andersen var hovedorganisasjonene representert i rådet. Arbeidsrettsrådet ble brukt til å evaluere eksisterende lovgivning og i lovforberedende arbeid. Men rådet tok også egne initiativ. Arbeidet som ble nedlagt i rådet var kanskje en av grunnene til nedgangen i antall saker i Arbeidsretten og den roen og stabiliteten som preget retten på 1960- og 70-tallet. Arbeidsrettsrådets virksomhet er tema for neste kapittel.

KAPITTEL 19

ARBEIDSRETTSRÅDET – ET PARTNERSKAP FOR FRED

«Hva er det så som gjør at enkle, jevne og dyktige mennesker – i sitt private liv sikkert meget lovlydige – kan rives med i slike hensynsløse og for all fornuft blottede, ulovlige aksjoner?»[49] Dette retoriske spørsmålet ble stilt fra Stortingets talerstol av Høyre-politikeren Berte Rognerud i 1959. Rognerud var opprørt over den tariffstridige streiken som Transportarbeiderforbundet på Schøyens Bilcentraler hadde gjennomført i oktober 1959. Ifølge henne måtte streiken få konsekvenser, fordi dette var et eksempel på «hvordan det i solidaritetens navn er skjedd en skjebnesvanger utglidning».[50] Rognerud ville vite om regjeringen var klar over hva som hadde foregått, og om regjeringen var villig til å hindre utviklingen. Slik hun så det var situasjonen alvorlig, viktige prinsipper var satt i spill.

I Rogneruds øyne handlet Schøyen-konflikten om organisasjonsfrihet. Det var ikke første gang hun gikk på Stortingets talerstol og utfordret regjeringen i spørsmål om dette temaet. Slik hun så det, vernet regjeringen – utgått fra Arbeiderpartiet – om LOs forsøk på å få organisasjonsmonopol. Ifølge henne var tiden kommet for å sette en stopper for LO, som i sine maktbestrebelser gjorde ellers lovlydige folk til «blinde fanatikere».[51] Schøyen-konflikten viste at tiden var overmoden for en lov som sikret organisasjonsfriheten i Norge, mente Rognerud. Ville ikke regjeringen fremme et slikt lovforslag, måtte hun gjøre det selv. Sammen med partikollega Kaare Groos sendte hun 16. februar 1960 inn forslag til lov om fri organisasjonsrett for arbeidstagere.[52] Mindre enn én måned senere kom regjeringen med sitt mottiltak. Da ble Arbeidsrettsrådet opprettet – et organ som skulle sikre arbeidsfred.

Stortingsrepresentant Berte Rognerud fra Høyre, var leder av Kommunale Funksjonærers Landsforbund fra 1952–1962, og engasjerte seg sterkt for organisasjonsfrihet. Rognerud mente at Arbeiderpartiet ikke gjorde nok for å hindre at LO fikk organisasjonsmonopol. Bildet er fra 1963. Foto: NTB Scanpix.

Arbeidsrettsrådet var ikke det første i sitt slag. Også tidligere hadde regjeringen oppnevnt partsorganer ledet av Arbeidsrettens formann slik at partene kunne bistå med råd i arbeidsrettslige temaer. I mellomkrigstiden hadde Arbeidsfredskomiteen et nært samarbeid med partene, og den påfølgende Foreningslovkommisjonen fikk partsrepresentasjon. Etter krigen fungerte Arbeidstvistkomiteen under Paal Bergs ledelse. Arbeidstvistkomiteen ble nedlagt i 1956, altså året før den dramatiske veksten i antall arbeidsrettssaker. Opprettelsen av Arbeidsrettsrådet i 1960 kan ha bidratt til det stabilt lave antall

arbeidsrettssaker i tiden mellom 1960 og 1980, ved å være et organ for diskusjon om arbeidsrettslige spørsmål der uenigheter eller tvister kunne finne en løsning utenfor rettsapparatet.

Arbeidsrettsrådet – et nytt arbeidsrettslig regime?

Sikring av arbeidsfred var motivet for etableringen av de tre komiteene som arbeidet med arbeidsrettslige spørsmål. Mest eksplisitt ble det uttrykt med Arbeidsfredskomiteen som ble oppnevnt i 1930. Da var arbeidslivet preget av tilspisset klassekamp og uforsonlige arbeidskamper. Arbeidsfredskomiteen fikk en varighet på to år, og var ett av forspillene til etableringen av Hovedavtalen i 1935.[53] Symptomatisk nok for de rådende forholdene var LO motvillig til å ha noe med denne komiteen å gjøre.[54] Annerledes var det med Arbeidstvistkomiteen som ble oppnevnt i 1946. Den hadde et mer konkret mandat, nemlig å vurdere behovet for å videreføre ordningen med tvungen lønnsnemd.[55] Etter de første etterkrigsårene var det meningen å komme tilbake til mer normale tilstander i arbeidslivet, hvor partene selv skulle komme fram til løsninger. Arbeidstvistkomiteen la grunnlaget for at tvungen lønnsnemd ble erstattet av frivillig lønnsnemd. Arbeidstvistkomiteen ble lagt ned i 1956.[56]

Det tok imidlertid ikke lang tid før problemene meldte seg. Økningen i arbeidsrettssaker på slutten av 1950–tallet var et resultat av flere underliggende konflikter i arbeidslivet. Regjeringen løsnet grepet om vilkårene i arbeidslivet, og tariffoppgjørene ble mindre sentralstyrt. På samme tid fikk kommuneansatte og statsansatte inngå tariffavtaler, og ble trukket inn under arbeidsrettens område. Selv om de store arbeidskampene mellom LO og N.A.F. uteble, hadde hovedorganisasjonene problem med flankene, og det ville vært en overdrivelse å si at arbeidsfreden rådet. Blant de sentrale aktørene i trepartssamarbeidet var det en følelse av at arbeidsfreden var truet.

I 1960 advarte Kommunal- og arbeidsdepartementet om at mangfoldet av organisasjoner ville undergrave arbeidsfreden. Departementet pekte på at «det har lett for å oppstå problemer som volder uro på arbeidsplassene og gir seg utslag i konflikter, når det innenfor en og samme faggruppe opptrer konkurrerende organisasjoner».[57] Problemene det her var snakk om var tett knyttet til funksjonærspørsmålet som ble aktualisert etter krigen da LO hadde ønsket å inkludere funksjonærene, samtidig som ulike funksjonærgrupper på sin side hadde forsøkt å skape egne organisasjoner. Denne kampen om funksjonærene

nådde et toppunkt i 1951 da LO-organiserte mellomledere ved Askim Gummivarefabrikk ble nektet tariffavtale av ledelsen.[58] Bedriftsledelsen mente at mellomlederne ikke kunne være organisert i samme hovedorganisasjon som arbeiderne, fordi det ville innebære et brudd med deres rolle som ledd mellom ledelsen og arbeiderne. Konflikten ved Askim Gummivarefabrikk handlet altså om mellomledernes organisasjonsfrihet, og ble løftet opp på øverste politiske nivå.

I Stortinget ble det laget en midlertidig lov – Lex Askim – som i praksis innebar et kompromiss mellom partene. Det sentrale poenget i denne loven var at den slo fast mellomlederes organisasjonsfrihet på to måter. For det første positivt, det vil si at alle hadde rett til å melde seg inn i den forening de måtte ønske. For det andre negativt, det vil si at alle hadde rett til ikke å melde seg inn i en forening.[59] Mens den første bestemmelsen var en oppfyllelse av LOs krav i den forstand at en arbeidsgiver ikke kunne legge hindringer i veien for at mellomledere ble med i forbund underlagt LO, var den andre bestemmelsen en oppfyllelse av N.A.F.s krav idet den rettet seg spesifikt mot arbeideres forsøk på å verve mellomledere til LO-forbund.

Spørsmålet om funksjonærenes organisasjonsrett og organisasjonsfrihet var langt fra løst med kompromisset i den midlertidige loven. Snarere skapte Lex Askim en mer uavklart situasjon. Det må sees i sammenheng med diskusjonene om kriteriene for at et forbund hadde rett til tariffavtale, og motviljen hovedorganisasjonene hadde til å lage tariffavtaler med flere forbund for samme gruppe arbeidstakere i én virksomhet. De nye funksjonærforeningene mente det oppsto en organisasjonstvang når det som regel bare var én forening som fikk tariffavtale. Det var denne kritikken Berte Rognerud videreformidlet fra Stortingets talerstol. Men Høyre-representantene, som ville begrense LOs makt, fikk ikke med seg arbeiderpartiregjeringen på å starte et lovforarbeid. Arbeiderpartiets representanter pekte på at Rognerud hadde et høytstående verv i Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO), som var den viktigste konkurrenten til LO på funksjonærområdet.[60] Dermed var det mer egeninteresse og hensynet til sin egen funksjonærorganisasjon – ikke idealistiske og prinsipielle motiver – som lå bak hennes engasjement for organisasjonsfriheten, mente Arbeiderparti-representanten Reidar Strømdahl.[61] Svaret fra regjeringen kom i form av en kongelig resolusjon våren 1960.[62] Her forklarte Kommunal- og arbeidsdepartementet at «det har etter hvert meldt seg behov for å få et nytt sakkyndig forum som kan bistå departementet i vurderingen og behandlingen av arbeids-

Dagskiftet forlater Askim Gummivarefabrikk i 1951. En streik blant mellomledere ved Askim Gummivarefabrikk samme år resulterte i en midlertidig lov om organisasjonsfrihet, kalt Lex Askim. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

rettslige og organisasjonsmessige problemer som melder seg innen arbeidslivet».[63] Med denne resolusjonen ble Arbeidsrettsrådet opprettet.

Opprettelsen av Arbeidsrettsrådet ble forstått i dagspressen som et mottrekk til kritikken fra Høyre-representantene og de nye organisasjonene. I Arbeiderbladet ble i alle fall nyheten om det nye rådet beskrevet som nyttig. I en lederartikkel ble det pekt på at «en rekke mangler hefter ved vår arbeidstvistlovgivning, også andre lovregler har i den siste tida vist seg å virke hindrende for vesentlige sider ved fagbevegelsens virke».[64] Arbeidsgiverne var på sin side skeptisk. Da N.A.F. ble spurt om de syntes det var en god idé å etablere Arbeidsrettsrådet, skal svaret ha vært nei.[65]

Hva skulle Arbeidsrettsrådet gjøre? Departementet reiste fire problemstillinger de ønsket at rådet skulle komme med løsningsforslag på: for det første hvordan interessekonflikter i særlig samfunnsviktige virksomheter burde løses, for det andre finne fram til egnede forhandlingsordninger for ansatte i kommunal sektor, for det tredje hvordan konkurrerende organisasjoner burde behandles, og for det fjerde innspill omkring organisasjonsfrihet og rett til forhandlinger og tariffavtaler.[66] På alle disse områdene skulle det komme innstillinger fra Arbeidsrettsrådet i løpet av 1960- og 70-tallet. Hvilke forslag rådet kom med skal vi komme tilbake til senere. Her skal vi se nærmere på hvordan rådet arbeidet, og hvilken rolle det spilte for Arbeidsretten.

Det var flere likhetstrekk mellom Arbeidsrettsrådet og de to komiteene som rådet etterfulgte. Begge de tidligere komiteene, som ble ledet av Paal Berg, utviklet et partssamarbeid som tok sikte på å påvirke framtiden for arbeidslivets spilleregler og legge rammer for varig arbeidsfred mer generelt. Begge komiteene gikk ut over sine konkrete og situasjonsbestemte mandater og reiste egne spørsmål som de fant viktige. Mens Arbeidsfredskomiteen forsøkte å bygge ut et forhandlingsapparat mellom partene, var Arbeidstvistkomiteen særlig opptatt av å bidra til frivillige avtaler om voldgift i samfunnsviktige virksomheter, som i helsevesenet og brannvesenet. Komiteene ble imidlertid nedlagt før de nådde alle målene de hadde satt seg. Den samme skjebnen led Arbeidsrettsrådet. Arbeidsrettsrådet skilte seg imidlertid fra sine to forløpere når det gjaldt varighet. Først i 1999 ble Arbeidsrettsrådet lagt ned og i praksis erstattet med det nystartede Tarifforhandlingsutvalget.[67]

Kristen Andersen ledet Arbeidsrettsrådet på samme måte som Paal Berg hadde ledet de foregående komiteene. Der møtte Andersen LOs og N.A.F.s jurister som til vanlig førte saker i Arbeidsretten. De to hovedorganisasjonene hadde to medlemmer hver. LO stilte med to jurister, mens lederen i N.A.F. var med i tillegg til lederen av N.A.F.s juridiske avdeling.[68] I tillegg var Riksmeklingsmannen og departementsråden i Kommunaldepartementet med i rådet.

Arbeidsrettsrådet møttes jevnlig, omkring åtte ganger i året. I møtene ble både aktuelle problemstillinger og prinsipielle spørsmål knyttet til saker i Arbeidsretten og tolkningen av rettsreglene diskutert. I tillegg kunne departementet legge frem saker som gikk ut over det opprinnelige mandatet til rådet. Kristen Andersen hadde nå stillingen som formann i Arbeidsretten på heltid, og var pålagt i stillingsinstruksen å påta seg utredningsarbeid for departementet.

Arbeidsrettsrådet ble dermed et instrument til å fylle stillingens utredningsarbeid og til å sette i gang prosessene som departementet initierte. På denne måten bidro både Andersen og departementet til å utvide mandatet for Arbeidsrettsrådet.

Selv om sentrale aktører fra hovedorganisasjonene og myndighetene satt i Arbeidsrettsrådet ble virksomheten til rådet sterkt preget av Kristen Andersen. Det hadde noe med arbeidsformen, Andersens faglige autoritet og personlighet å gjøre. Når rådet arbeidet med en arbeidsrettslig problemstilling startet det med at Andersen skrev en utredning, som så ble diskutert på møtene. I de fleste tilfellene ble det gjort få endringer fra Andersens utkast til ferdig innstilling. Både utkastene og innstillingene var utførlige gjennomganger av de aktuelle problemenes arbeidsrettslige historie. Det var ingen tvil om at Andersen i kraft av å være både professor og formann i Arbeidsretten hadde en faglig autoritet. Han la mye av premissene for diskusjonene i rådet, og utformet den endelige løsningen på problemene. Den første innstillingen fra Arbeidsrettsrådet kom i 1965, og viser hvordan Kristen Andersen bidro til å forme dens utfall.

Fredsplikten utvides

Arbeidsrettsrådets første innstilling foreslo endringer i arbeidstvist- og tjenestetvistloven, med et særlig tillegg om konflikter i kommunal sektor. Med dette forslaget gikk Arbeidsrettsrådet inn i spørsmål som hadde vært gjenstand for endringer på 1950-tallet. Formålet med innstillingen var først og fremst å få de nye lovene fra 1950-tallet til å harmonere bedre med rettspraksisen som hadde utviklet seg. Men med innstillingen tok Arbeidsrettsrådet også opp andre problemstillinger enn kun de som handlet om å skape harmoni mellom lovene og rettspraksis. Sett under ett handlet spørsmålene og forslagene Arbeidsrettsrådet tok opp i innstillingen om å utvide fredsplikten på tre måter; i tid, aksjonsform og grupper. Vi starter med spørsmålet som handlet om *når* fredsplikten gjaldt.

Opprinnelig var det slik at fredsplikten gjaldt for samme periode som tariffavtalene. Men hva skjedde dersom en tariffavtale utløp og partene ikke var enige om ny avtale? Gjaldt fredsplikten fortsatt? Denne problemstillingen hadde gjennom rettspraksis fått en foreløpig særegen løsning gjennom en dom i Arbeidsretten i 1959, som nå ble løftet frem som rettskilde i Arbeidsrettsrådets forslag. Opphavsmannen var også her Kristen Andersen. I arbeidsrettssaken fra 1959, hvor en gruppe styrmenn ble saksøkt for tariffstridig streik, hadde

Andersen foretatt hva Stein Evju har karakterisert som en «dristig fortolkning».[69] Saken gjaldt nettopp spørsmålet om hvorvidt fredsplikten bestod selv om tariffavtalen var utløpt. I domspremissene erklærte Arbeidsretten at bestemmelsen i arbeidstvistloven som regulerte dette spørsmålet ikke ga seg selv:

> Bestemmelsen i lovens § 6.3, 2. avsnitt sammenholdt med § 29 kan synes noe uklar, idet uttrykksmåten kan synes å tyde på at det er de individuelle arbeidsavtaler som er forlenget, mens tariffavtalen er bortfalt, slik at det ikke lenger foreligger tariffmessige plikter eller rettigheter for partene.[70]

Det som stod i § 6.3, 2. avsnitt var at «så lenge arbeidsstans ikke må iverksettes (jfr. § 29) skal de arbeids- og lønnsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, stå ved makt hvis partene ikke enes om annet».[71] Arbeidsrettens vurdering i denne dommen, «Styrmannsdommen» fra 1959, var at styrmennenes påstand – at tariffavtalen ikke lenger gjaldt og at fredsplikten dermed heller ikke gjaldt – ville «føre til uholdbare resultater».[72] Retten konkluderte med at lovgivers mening måtte være at den tariffbaserte fredsplikten gjaldt til tross for at tariffavtalen var utløpt. Styrmennenes streik ble derfor funnet tariffstridig.[73]

Det ble aldri forklart i dommen, eller i Arbeidsrettsrådets innstilling som også gjentok denne formuleringen, hva som lå i faren for «uholdbare resultater». Alt tyder imidlertid på at Andersen her var mest opptatt av å bevare arbeidsfreden i den uavklarte situasjonen hvor en tariffavtale var utløpt og en ny ennå ikke inngått. I sin analyse av styrmannsdommen og den senere lovendringen legger for eksempel Stein Evju vekt på nettopp dette motivet. Evju peker på at i en situasjon hvor den tariffbaserte fredsplikten faller bort, «ville det lettere være åpent for «ville» aksjoner og aksjoner rettet mot den aktuelle interessetvisten, uten at de overordnede organisasjoner i tariff-forholdet ville ha det samme grunnlag eller ansvar for å gripe inn».[74] Grunnen til at Evju kaller Arbeidsrettens lovtolkning i styrmannsdommen dristig, er at ordlyden i lovteksten ikke skulle tilsi en slik tolkning. Det er dermed åpenbart at Arbeidsretten og Andersen brukte dommerskjønnet for å finne en løsning, snarere enn å følge lovens bokstav. Med tanke på hvor skjønnsmessig denne tolkningen var, vil man kunne hevde at det påfølgende forslaget Andersen lanserte i Arbeidsrettsrådets innstilling var minst like dristig.

Etter å ha referert Arbeidsrettens vurdering i Styrmannsdommen erklærer Andersen i innstillingen at «Arbeidsrettsrådet har intet å innvende mot den

rettstilstand som blir resultatet av Arbeidsrettens forståelse av § 6 nr. 3 annet ledd». Videre la han til at rådet ut fra «et rettspolitisk synspunkt fant det hensiktsmessig at det nevnte ledd omredigeres på en slik måte at dets ordlyd samsvarer ubetinget med Arbeidsrettens oppfatning».[75] Arbeidsrettsrådet foreslo at ordlyden ble endret slik at bestemmelsen ble «Så lenge arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes (jfr. §§ 29 og 36), skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd stå ved makt hvis ikke partene blir enige om noe annet».[76] Denne endringen ble tatt inn i arbeidstvistloven i 1966.[77] I praksis fikk Andersen gjennomført en lovendring som harmoniserte med en dom han selv nylig hadde avsagt – ikke på basis av en opparbeidet rettspraksis. Slik oppstod denne særnorske regelen, som står i sterkt kontrast til forholdene for eksempel i Sverige. Der oppsto det i stedet en «kollektivavtalløst tilstånd», hvor det gjaldt egne lovbestemte fredspliktsregler.[78]

Arbeidsrettsrådet tok i tillegg opp hvilke *former* for aksjoner som burde omfattes av fredsplikten. I lovgivningen var det kun streik og lockout som var definert som brudd på fredsplikten. Men det hadde vist seg at arbeidskamper kunne føres på flere måter enn streik og lockout. I praksis slo Arbeidsretten ned på flere former for adferd som hadde til hensikt å påvirke motparten i konfliktsituasjoner hvor fredsplikten gjaldt. Det kunne dreie seg om sabotasje, gå-sakte-aksjoner og overtidsnektelser, eller trusler om å bruke et pressmiddel.[79] Arbeidsrettsrådet ønsket at det skulle gå klarere fram av loven at slike kreative kampmidler, der man markerte sitt syn uten å gå til streik og lockout, var likestilt med streik og lockout, og foreslo derfor at lovbestemmelsen om fredsplikt også skulle gjelde *annen arbeidskamp*.[80] Her gjaldt det ikke bare at lovbestemmelsen i arbeidstvistloven skulle harmonere med rettspraksis, men det var også om å gjøre at lovbestemmelsen skulle harmonere med bestemmelsene i tariffavtalene.[81] Endringen ble vedtatt 10. juni 1966 – uten at annen arbeidskamp ble nærmere definert eller forklart.[82]

I tillegg til *når* og hvilke *former* for aksjoner fredsplikten gjaldt tok Arbeidsrettsrådet opp hvordan rettssystemet burde forholde seg til uorganiserte som deltok i arbeidskamp. Opprinnelig var det kun tvister om tariffavtaler som var mulig å bringe inn for Arbeidsretten. Brudd på arbeidstvistlovens offentligrettslige regler om fredsplikt lå utenfor Arbeidsrettens kompetanse. Det betød at i konflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstagere hvor det ikke var inngått tariffavtale, måtte saker av denne sorten føres i det ordinære rettssystemet.

Potensielt kunne en derfor havne i en situasjon hvor en konflikt på samme arbeidsplass ble ført i to forskjellige rettsinstanser – én for fagorganiserte med tariffavtale og én for arbeidere uten tariffavtale. I LO ble Arbeidsrettens manglende kompetanse i slike saker oppfattet som uheldig. Juristene Olaf Sunde og Alf Andersen pekte i et notat på at å føre saker mot arbeidsgivere som gjennomførte ulovlige lockouter tok «uforholdsmessig lang tid».[83] De ba derfor LO-ledelsen om velsignelse til å foreslå endring i arbeidstvistloven som ga Arbeidsrettens utvidet kompetanse.[84] Kanskje var det LO sitt initiativ som førte til denne endringen. I Arbeidsrettsrådets innstilling er forslaget om endring på dette punktet det eneste som ikke er gitt noen utredning eller forklaring. Forslaget gikk ut på å gi § 7 i arbeidstvistloven et tillegg, som ga Arbeidsretten kompetanse til å dømme i saker «om forståelsen av arbeidstvistlovens bestemmelser».[85] Da denne endringen ble vedtatt i 1966 kunne ulovlig arbeidskamp bringes inn for Arbeidsretten også i tilfeller der det ikke forelå tariffavtale.

Med disse endringene ble Arbeidsretten bedre rustet til å opprettholde arbeidsfreden. Endringene var i tråd med Kristen Andersens ønsker både som formann i Arbeidsretten og som leder for Arbeidsrettsrådet. Det ser også ut til at hovedorganisasjonene så positivt på disse endringene. Det var imidlertid et annet forslag til endring av arbeidstvistloven som møtte motstand i LO. Det handlet om hvem som skulle få lov til å bringe saker inn for Arbeidsretten. Ifølge Kristen Andersen hadde det utviklet seg en problematisk praksis på dette området. Arbeidsretten hadde i flere tilfeller tillatt forbundene som var underlagt LO å fremme saker. Denne praksisen stred mot det prinsippet Andersen mente burde gjelde, nemlig at kun «den høyeste organisasjon» som var tariffpart hadde rett til å fremme saker.[86] Andersen pekte på at denne forståelsen ble knesatt «av Arbeidsretten gjennom en utførlig argumentasjon i premissene til A.R.D. 1930 s. 105 flg.».[87] Siden Arbeidsretten etter denne dommen hadde brutt mot prinsippet ville Andersen skrive inn en passasje i arbeidstvistloven som gjorde det helt tydelig at det var den høyeste organisasjon som hadde søksmålsrett.

I LO vakte dette forslaget uro. Etter diskusjon innad ba de Arbeidsrettsrådet beholde den gamle formuleringen i § 8 som regulerte søksmålsretten.[88] Forbundene, som ønsket å beholde en selvstendig stilling, var fornøyd med at de hadde mulighet til å bringe en sak inn for Arbeidsretten, og var redd for å måtte ha LO-ledelsens aksept før de kunne føre en sak. Uroen førte til flere muntlige samtaler mellom Olaf Sunde og Kristen Andersen om konsekvensene av

endringene Andersen ville ha inn. Dette er en av få eksempler som viser den uformelle kontakten mellom de sentrale aktørene i Arbeidsrettsrådet. Grunnen til det er at LO ville ha innholdet i samtalene mellom Sunde og Andersen gjort skriftlig. Sannsynligvis var det for å roe gemyttene i forbundene. Kristen Andersen gjorde det i brev til LO klart at formålet ikke var å forhindre forbund fra å fremme saker i Arbeidsretten. Det kunne ordnes ved at LO ga forbund fullmakt til å saksøke selv. Prinsippet var viktig å knesette for å forhindre lokallag i å fremme saker for retten, mente Andersen.[89] Det var en mulighet som rettsutviklingen la til rette for, og Andersen var opptatt av å forhindre dette gjennom en lovendring. Etter at Andersen hadde gitt LO skriftlig forsikring om at forbundene fortsatt ville få mulighet til å bringe saker inn for Arbeidsretten, godtok LO at Arbeidsrettsrådet foreslo endringen.

I boken *Fra arbeidslivets rett*, der Kristen Andersen beskriver hvordan arbeidstvistloven ble endret i 1966 etter Arbeidsrettsrådets innstilling, legger han betydelig vekt på hvor viktig han mente det var å opprettholde fredsplikten.[90] Det å gjennomføre ulovlig arbeidskamp var forbundet med erstatningsansvar. Erstatningsansvaret var regulert i arbeidstvistlovens § 4, som slo fast at en organisasjon var økonomisk ansvarlig dersom denne «selv er skyld i bruddet eller i fortsettelsen av det tariffstridige forhold eller i den ulovlige arbeidsstans».[91] Dette ansvaret hadde det tidligere vært strid om mellom partene i arbeidslivet. I 1927 ble det lagt til et vilkår i paragrafen, hvor organisasjonene måtte bevise sin uskyld for å unngå erstatningsansvaret. Motivet for denne endringen var å styrke vilkårene for arbeidsfred. Ved en lovrevisjon i 1949 ble dette tillegget fjernet, slik at paragrafen ble lik 1915-lovgivningen. Denne endringen var ikke Kristen Andersen enig i.

I en lengre drøfting av konsekvensene av de to lovendringene knyttet til organisasjonenes ansvar for å overholde fredsplikten, argumenterte Andersen for endring av denne paragrafen. Han mente det var problematisk at organisasjonene ikke lengre var nødt til å bevise sin uskyld dersom de ble beskyldt for ulovlige aksjoner. Større vekt la han på en annen konsekvens av at paragrafen ble stilt tilbake til ordlyden fra 1915. Det innebar at en formulering var falt ut om at organisasjonene var pliktig til «med alle til rådighet stående midler måtte søke å hindre eller stoppe fredspliktskrenkelser».[92] Videre var det et problem at bare organisasjonene hadde ansvar for å overholde fredsplikten, ikke de enkelte medlemmer. Til sammen ble fredsplikten i paragrafens ordlyd for dårlig vernet, ifølge Andersen. Til sin lettelse konstaterte han at rettspraksis

hadde fulgt en strengere linje enn paragrafens ordlyd. Andersen så derfor ikke noe behov for å vekke formuleringen om bevisbyrde fra 1927-lovgivningen til live, sannsynligvis med visshet om at dette hadde vakt motstand i LO.

Spørsmålet om erstatningsansvar for ulovlig aksjon hadde nær sammenheng med den neste paragrafen, § 5, om fastsettelse av erstatning. Dette ble diskutert i Arbeidsrettsrådet. Lovgivningen og rettspraksis tilsa at en organisasjon som ble funnet ansvarlig for ulovlige aksjoner skulle erstatte eventuelle økonomiske tap. Arbeidsgiverne hadde fremmet ønske om at Arbeidsretten burde kunne fastsette en erstatningssum i saker hvor det ikke var påvist økonomisk tap.[93] Ønsket hadde en konkret bakgrunn. I forbindelse med det som har blitt kalt Styrmannsdom II var det et rederi som ikke fikk økonomisk erstatning, fordi de ikke kunne bevise økonomisk tap.[94] Arbeidsgiverne trakk fram offentlige virksomheter og private virksomheter med statstilskudd som argument for en slik ordning. Her ville det sjelden kunne påvises økonomisk tap som følge av en ulovlig streik eller aksjon. Av preventive hensyn burde derfor Arbeidsretten få mulighet til å utmåle en økonomisk sanksjon, hevdet N.A.F.[95] Måten Andersen behandler dette spørsmålet i innstillingen levner liten tvil om at han fant forslaget uholdbart. En slik ordning ville føre Arbeidsretten ut i store problemer, og Andersen påpekte at det hittil ikke hadde vært et problem unntatt i det ene eksemplet. Han mente derimot at paragrafens ordlyd burde gjøres tydeligere, i og med at spørsmålet ble tatt opp.[96] Momentene som skulle telle ved fastsettelse av økonomisk sanksjon ble spesifisert. Det avgjørende i dette spørsmålet var at partene i arbeidslivet forstod viktigheten av å overholde fredsplikten.

Kristen Andersen fulgte det som kan kalles en Venstre-linje i arbeidslivspolitikken. Som formann i Arbeidsretten, som professor i Arbeidsrett og som leder for Arbeidsrettsrådet var han først og fremst preget av målet om å opprettholde arbeidsfred. På denne måten bidro han til å skape en stor grad av kontinuitet fra mellomkrigstiden og Paal Bergs tid. Både N.A.F. og LO nøt godt av denne linjen. De to største hovedorganisasjonene var de eneste som hadde innstillingsrett til Arbeidsretten og som satt i Arbeidsrettsrådet. Dermed hadde de de beste muligheter til å påvirke diskusjonene omkring rettstilstanden og rettsutviklingen. Men både Andersens syn på arbeidslivspolitikken og hovedorganisasjonenes mål og strategier ble utfordret. Vi skal tilbake til det som kan ha vært den utløsende årsaken til etableringen av Arbeidsrettsrådet: organisasjonsfriheten.

KRISTEN ANDERSEN

Kristen Andersen (1908–1986) var formann i Arbeidsretten i 20 år, fra 1960 til 1980, med noen få opphold. Forut for tiltredelsen som formann hadde han vært medlem siden 1947.

Kristen Andersen skulle sette sitt sterke preg på Arbeidsrettens virke og historie. Men hans opprinnelige interesse var kjøpsrett, konkurranserett og erstatningsrett.

Andersen var professor ved Universitetet i Oslo da han tiltrådte formannsstillingen i Arbeidsretten, og skulle komme til å virke parallelt i begge stillingene. Dette ga ham en dobbeltrolle i utviklingen av arbeidsretten i Norge, som dommer og som premissleverandør i utdanningen av dommere. Han var professor i årene fra 1939 til 1977.

I 1955 utga Andersen boken «Arbeidsretten og organisasjonene». Boka handlet i stor grad om rettspraksisen fra domstolen.

I en omtale av festskriftet til hans 70-årsdag, heter det at Andersen hadde æren for «Arbeidsrettens harmoniske utvikling og eksistens», der domstolen hadde oppnådd tillit både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Det var Kristen Andersen som gikk i bresjen for at straffeansvaret for ulovlig arbeidskamp måtte oppheves. Dette straffeansvaret var forankret i arbeidstvistloven fra 1927, omtalt som «Tukthusloven». Også LO presset på for å få opphevet bestemmelsen. Lovendringen ble vedtatt i Stortinget i desember 1956, etter en lang offentlig debatt.

Kilder: Norsk biografisk leksikon, «Rettshumanisten Kristen Andersen» i H. Jakhelln, B. Stuevold Lassen, P. Lødrup og K.S. Selmer: Rett og humanisme, Festskrift til Kristen Andersen, 1977.

Angrep på LOs kollektive medlemskap i Arbeiderpartiet

Olaf Sunde, lederen for LOs juridiske avdeling, fryktet at LOs kollektive medlemskap i Arbeiderpartiet kunne bli angrepet i Arbeidsrettsrådet, og advarte om dette i et brev til Arbeiderpartiet 4. november 1963. I brevet forklarte Sunde at spørsmålet om organisasjonsrett og organisasjonsfrihet var under behandling, og at «en regner med at det vil bli reist spørsmål om

hvorvidt fagforeningenes kollektive tilslutning til Det norsk Arbeiderparti er forenlig med organisajsonsfriheten».[97] Videre ønsket Sunde å få informasjon fra partiet om hvor utbredt det kollektive medlemskapet til fagforeningene var. Han spurte både om antall fagforeninger hvor samtlige medlemmer kollektivt sto som medlem av partiet, og antall fagforeninger hvor bare en del av medlemmene var med i partiet. I tillegg ville han vite hvordan dette forholdet var i Sverige.

Forut for advarselen til Arbeiderpartiet hadde LO-juristene Sunde og Alf Andersen tatt opp saken internt i LO. I et notat ba de to medlemmene av Arbeidsrettsrådet om råd om hva de skulle si dersom spørsmålet om det kollektive medlemskapet i Arbeiderpartiet ble tatt opp i Arbeidsrettsrådet.[98] De stilte spørsmålet om nytten av denne ordningen, og hvorvidt et angrep ville være en belastning for fagorganisasjonen. Mellom linjene kan det se ut som om de to juristene i LO mente at ordningen med kollektiv innmelding i Arbeiderpartiet burde revurderes. De avsluttet notatet med en oppfordring til LO om å se etter «andre slike tilfredsstillende ordninger for tilslutning fra de fagorganiserte arbeidere til Det norske Arbeiderparti som ikke medfører noen slik belastning».[99]

Den kollektive innmeldingen av fagorganiserte i Arbeiderpartiet hadde lange tradisjoner. På slutten av 1930-tallet var i overkant av 90 000 medlemmer kollektivt innmeldt i partiet.[100] I Oslo var hele 90 prosent av partimedlemmene kollektivt innmeldte. I partiet ble ordningen ansett som viktig. Men etter krigen ble den stadig mer omstridt, av to grunner. For det første bidro kommunistenes framgang etter krigen til å sette den kollektive innmeldingen under press. Kommunistene ville også ha de fagorganiserte som medlemmer, og Arbeiderpartiet pekte ut kommunistene som sin hovedfiende. Fra den andre siden rettet også den høyreorienterte organisasjonen Libertas kritikk mot den kollektive innmeldingen. Den ble sett som et brudd med organisasjonsfriheten. Det var denne formen for kritikk Berte Rognerud var inspirert av i sine interpellasjoner på Stortinget. Debatten lot seg ikke stanse, og den havnet til slutt i Arbeidsrettsrådet.

Ut fra kildematerialet vi har hatt tilgang til, er det ikke mulig å si noe rundt hvordan debatten foregikk i rådet. Olaf Sunde skrev et notat etter møtet i Arbeidsrettsrådet, hvor han refererte egne og Andersens argumenter i saken. Ifølge dette referatet leverte de to LO-juristene et bredt forsvar for det kollektive medlemskap. For det første pekte de på at det var «en helt frivillig sak om

Samarbeidet mellom parti og fagbevegelse hadde lange tradisjoner innenfor arbeiderbevegelsen. LO-forbundenes kollektive medlemskap i Arbeiderpartiet ble på 1960-tallet drøftet i Arbeidsrettsrådet. Dette emblemet ble brukt av Arbeiderpartiet i perioden 1949–1968 for å vise tilknytning til industrien. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

man vil stå tilsluttet en fagforening eller ikke og at det dernest er en helt frivillig sak for vedkommende fagforening om den kollektivt vil tilmelde seg en eller annen organisasjon».[101] De la til at det fantes mulighet til å reservere seg mot medlemskap i Arbeiderpartiet. For det andre argumenterte Sunde og Andersen for at kollektivt medlemskap var en «meget gammel ordning», og la til at de ikke kunne se at noe hadde skjedd de siste årene som tilsa at ordningen burde avskaffes «uten at det kan ettervises konkrete tilfeller hvor denne ordningen har medført at det enkelte medlem av en fagforening er blitt fratatt retten til selv å bestemme hvorvidt vedkommende vil være uorganisert eller hvilke organisasjoner vedkommende vil stå tilsluttet».[102] For det tredje hevdet de at et angrep på kollektivt medlemskap ville bryte med organisasjonsfriheten, fordi det ville være «et inngrep i organisasjonenes frie organisasjonsrett og den suverenitet som disse hittil har hatt og som de må ha etter sine vedtekter og formålsparagrafer».[103] Kanskje var disse argumentene tilstrekkelig til å stilne eventuelle kritikere til det kollektive medlemskap. En annen mulighet er at Andersen, Sunde og LO overvurderte faren ved et angrep på det kollektive medlemskapet.

Uansett hva som var tilfellet er det interessant å merke seg hvor opptatt LO-juristene var av denne saken. Det ser altså ut til at Sunde vurderte det kollektive medlemskapet som juridisk problematisk, og at han var innstilt på å anbefale at ordningen ble forlatt. Denne holdningen viste han ikke ovenfor Arbeidsrettsrådet. Derfor virker det som om Sunde og Andersen har fått beskjed om å forsvare det kollektive medlemskapet i Arbeidsrettsrådet etter den interne

diskusjonen. LO gikk altså fri for angrepet på det kollektive medlemskapet. Det betød ikke at diskusjonen om organisasjonsfrihet ble uproblematisk for LO. Debatten om de mindre organisasjonenes plass dukket opp igjen.

Arbeidsrettsrådet hadde mulighet for å inviterte andre organisasjoner til møter med rådet, for å få høre deres syn i saker som ble utredet. Det var en mulighet som lå i rådets mandat, men som ikke alltid ble brukt. Under Arbeidsrettsrådets behandling av arbeidstvistloven ble diskusjonen kun ført mellom medlemmene i rådet. I spørsmålet om organisasjonsfrihet inviterte imidlertid rådet andre organisasjoner til å delta i debatten. Referatene fra møtene avslører at få organisasjoner så den frie organisasjonsretten som truet. Organisasjonene som ble invitert ble presentert loven for arbeidslederes organisasjonsfrihet, Lex Askim, og spurt om de mente det var behov for å lage en lignende lov for alle arbeidstagere. Det var bare én organisasjon som svarte tydelig ja på dette spørsmålet: Politiets Sentralorganisasjon.

Polititjenestemennenes fagforening pekte på to forhold som gjorde at de mente det var helt avgjørende at en slik lov ble innført. For det første hevdet de å ha store «problemer i forholdet til arbeidsgiveren».[104] I et brev til Arbeidsrettsrådet ble problemene utdypet. Der hevdet organisasjonen at «politiske instanser direkte og indirekte faktisk har øvet og øver press som er utilbørlig».[105] I sammenheng med det politiske presset mente organisasjonen for det andre at «vår demokratiske tradisjon er blitt uthulet ved aksjon fra større organisasjoner som med medvirken fra de samme politisk bestemmende instanser har inngått avtaler som fratar arbeidstakerne rett til selv å velge sine tillitsmenn».[106] I tillegg mente polititjenestemennene at det fantes flere eksempler på at de som manglet «riktig medlemsbok» ble hindret avansement.

Kritikken fra Politiets Sentralorganisasjon sprang dels ut av konkurransesituasjonen mellom flere fagforeninger innenfor samme område. Men selv om det var konkurranse mellom organisasjoner, og enkelte kanskje var vel ivrig til å kapre medlemmer fra hverandre, var det generelle inntrykket at organisasjonsfriheten ble respektert. Kritikken bunnet imidlertid også i den sentrale plass hovedsammenslutningene i staten var gitt i tjenestetvistloven. Loven hindret at små organisasjoner som sto for seg selv kom i en reell forhandlingsposisjon. Selv om Politiets Sentralorganisasjon var de eneste som entydig ville ha en lov, så pekte de på et forhold som flere var inne på. Både Berte Rognerud og de små organisasjonene forsøkte i praksis å få til en omkamp om forhandlingsrett for de små organisasjonene og om LOs dominerende rolle.

Kristen Andersen skrev innstillingen om organisasjonsrett, organisasjonstvang og organisasjonsmonopol i norsk arbeidsliv, og her ble sakskompleksets historie i Norge grundig gjort rede for. Han viste at spørsmålene hadde vært omdiskutert helt fra tidlig 1900-tall. Hans poeng var at hverken organisasjonsretten eller organisasjonsfriheten var lovfestet fordi N.A.F. og LO – arbeidsgiverne og arbeidstagerne – hadde vært for uenige til at det var grunnlag for en lov som kunne danne et kompromiss og fredsløsning. Etter Andersens oppfatning var det bare venstrelederen Johan Ludwig Mowinckel som hadde hatt et saklig og fornuftig, og ikke interessebasert, syn på saken. Poenget med den utførlige redegjørelsen av forhistorien var å vise at både organisasjonsretten og organisasjonsfriheten var befestet som rett gjennom praksis og tariffavtalene. Andersen konkluderte dermed med at saken «ikke fremkaller noen vesentlig rettslige problemer», og at det derfor var «utilrådelig å innlate seg på å rokke ved den eller endre den».[107]

Det kan se ut som om både Andersen, LO og N.A.F., samt departementsråden, ikke bare var fornøyd med at det rettslige vernet om organisasjonsfriheten forble uendret, men at de også var opptatt av å unngå diskusjoner eller ordninger som kunne rokke ved styrkeforholdene og det etablerte trepartssamarbeidet. For Berte Rognerud, som åpnet sakskomplekset på nytt, var dette nettopp motivet. Hun ville rokke ved dette styrkeforholdet og svekke LOs makt i forhandlingssystemet. Hvorvidt dette ønsket var fundert i hennes posisjon som tillitsvalgt i Funksjonærenes Sentralorganisasjon, eller om det mer var basert på prinsipielle synspunkt er vanskelig å vite. I kontaktmøtene var det tydelig at et flertall av organisasjonene som sto utenfor LO og N.A.F. hadde samme ønsker. Men ovenfor Arbeidsrettsrådet, som besto av representanter for makten i trepartssamarbeidet, talte de for døve ører.

På denne måten fungerte Arbeidsrettsrådet på 1960-tallet konserverende og stabiliserende på forholdene i arbeidslivet. Det var nok også hensikten til regjeringen da de etablerte rådet. LOs satsing på å organisere funksjonærer etter krigen og organisasjonsutviklingen i offentlig sektor, med tjenestetvistloven som en nyvinning i 1959, ble det skapt uro i det som hadde vært et etablert system. Blant flere funksjonærorganisasjoner var det stor misnøye med kravet om å ha 7000 medlemmer for å få forhandlingsrett i staten. Men for de som var opptatt av arbeidsfred var systemet og sentraliseringen av makt viktig å opprettholde. Dersom de mindre organisasjonene hadde fått mer innflytelse og mulighet til å opptre mer selvstendig, var det større sannsynlighet for flere

arbeidskamper og kanskje også flere ulovlige aksjoner. Symptomatisk for denne holdningen var Kristen Andersens bidrag til at kravet i tjenestetvistloven om 7000 medlemmer for å få forhandlingsrett ble endret til 11 000 medlemmer ved en revidering av loven i 1967.[108]

Et gjennomgangstema ved utvelgelsen av hvem som skulle innstilles som dommere til Arbeidsretten, var at disse måtte ha en forståelse for de særegne forholdene i arbeidslivet. Den forståelsen man var opptatt av hadde to sider. For det første gjaldt det å ha innsikt i tariffavtalene, bakgrunnen for dem og hvordan rettsreglene var blitt tolket og praktisert. For det andre ble det lagt vekt på å forstå viktigheten av arbeidsfred, og at dette skjedde gjennom kompromiss. Da var det essensielt at styrkeforholdene mellom partene ikke ble rykket for mye i den ene partens favør. Mye tyder på at Arbeidsretten, etter at Kristen Andersen ble formann og Arbeidsrettsrådet opprettet, virket befestende på balansen i det etablerte trepartssamarbeidet – og på posisjonen til N.A.F. og LO som de primære hovedorganisasjoner og samarbeidspartnere. Slik sett kan vi si at Arbeidsrettsrådet virket som et partnerskap for arbeidsfred.

Den stabile perioden med arbeidsfred som ble innledet med Kristen Andersen og Arbeidsrettsrådet møtte imidlertid utfordringer. Utover på 1960–tallet utfordret arbeidsgiverne og N.A.F. styrkeforholdet i trepartssamarbeidet. Det hadde delvis sammenheng med at den økonomiske veksten som hadde preget etterkrigsårene stanset opp og flere bedrifter slet økonomisk. At de borgerlige partiene ved valg kom i posisjon til å utfordre Arbeiderpartiets regjeringsmakt, hadde også betydning. Arbeidsgivernes fremstøt for å begrense LOs og arbeidstageres makt bidro i neste omgang til en motreaksjon ved overgangen til 1970–tallet. Da ble LOs og Arbeiderpartiets posisjon i den brede arbeiderbevegelsen utfordret fra venstre av en ny radikal bølge.

KAPITTEL 20

ARBEIDSGIVERNE PÅ OFFENSIVEN

De første to tiårene etter andre verdenskrig hersket en sosialdemokratisk orden i Norge. Arbeiderpartiet fikk ved valgene flertall i Stortinget og kunne danne regjering alene. Pragmatisme og samarbeidsånd var viktige bestanddeler i den sosialdemokratiske orden. Arbeiderpartiet hadde store styringsambisjoner, og søkte råd og hjelp fra ekspertgrupper og næringslivets ledere som begjærlig aksepterte samarbeidsinvitten. Så lenge det var stabil økonomisk vekst var de fleste fornøyde. Men ved midten av 1960-tallet stanset den økonomiske veksten opp, og ble erstattet med konjunktursvingninger og økonomiske kriser som varte til inn på 1970-tallet.

På 1960-tallet slo også den sosialdemokratiske idyllen sprekker, og samarbeidsånden og pragmatismen ble svakere. Kritiske røster vokste i styrke, og konfliktlinjene i politikken ble mer synlige. På Stortinget mistet Arbeiderpartiet sin dominerende posisjon, og i 1963 kunne de borgerlige partiene for første gang etter krigen danne regjering. Men det var ikke bare i politikken konfliktene ble skjerpet og styrkeforhold endret. Også blant partene i arbeidslivet var endringer på gang i løpet av 1960–tallet.

Konflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstagere om rettigheter var ikke noe nytt. *Arbeidsgiveren* refererte jevnlig fra både individuelle og kollektive arbeidsrettssaker og ga kommentarer til tariffoppgjør og refleksjoner over arbeidslivsforhold. Men utover 1960-tallet forandret tonen seg i magasinet. Det ble mer og mer tydelig at N.A.F. følte seg sterkere, og at arbeidsgiverne fikk økt handlingsrom til å hevde sin rett – både i tariffoppgjørene og med tanke på organiseringen av arbeidet. Spørsmålet er hvorvidt maktforskyvningene innen trepartssamarbeidet fikk noen konsekvens for Arbeidsretten.

Arbeidsfredens pris

Omslaget i arbeidsgivernes holdninger kan vi spore tilbake til begynnelsen av 1960–tallet. I en oppsummering av vårens tariffoppgjør i 1961 gjorde nemlig redaktøren av *Arbeidsgiveren*, Eivind Flaatten, seg noen refleksjoner. Flaatten mente at både forbundene og LOs ledelse var i ferd med å bevege seg bort fra en ansvarlig linje, og mente å se tendenser til at ledelsen i LO ikke lenger var innstilt på å følge en forhandlingslinje. Forut for våroppgjøret hadde formannen i LO nemlig uttalt til representantskapsmøtet at LO ikke ville sette noe «tak» på tariffkravene.[109] Flaatten var bekymret for slike, og andre signaler som ble sendt internt i LO, og mente at de truet arbeidsfreden. En viktig grunn til den bekymrede tonen i lederartikkelen var flere eksempler på uttalelser fra arbeiderbevegelsen hvor det ble lagt vekt på en solidarisk lønnspolitikk med satsning på å heve lønnen til de lavtlønnede.

Flaatten minnet sine lesere om at arbeidsgiverne hadde to hensyn å ta i forbindelse med tariffoppgjørene. Det første var hensynet til arbeidsdelingen. En solidarisk lønnspolitikk var ikke ønsket av N.A.F., men hadde valgt å strekke seg langt for å imøtekomme ønskene fra LO. Her lå det en fare, ifølge Flaatten. Dersom N.A.F. ble med på «å fremme økonomisk ekspansjon, ville meget tale for en lønnspolitikk som trakk arbeidskraften dit hvor produktiviteten er størst». Derfor var det viktig at N.A.F.s forhandlere var tydelige overfor sine forhandlingspartnere, og forklarte hva en solidarisk lønnspolitikk ville innebære: «Man kan ikke kreve å beholde kaken og samtidig spise den». Det redaktøren forsøkte å si var at LO og arbeiderbevegelsen måtte velge mellom å heve nivået for de lavtlønnede spesielt, eller å gi generelle lønnstillegg. Skulle de lavtlønnede få ekstra tillegg måtte de andre få mindre tillegg.

Flaatten pekte også på hensynet til den økonomiske belastningen som oppgjørene innebar for bedriftene. Han siterte N.A.F.s leder Asbjørn Østberg, som i forbindelse med våroppgjøret hadde skrevet et avisinnlegg hvor han uttalte at hans oppgave var «å sørge for at den økonomiske linje en tariffrevisjon følger, må være av den art at landets og bedriftslivets økonomi ikke tar skade, at de forhandlings og meglingsresultater man når frem til ikke overskrider den økonomiske bæreevne».[110] Flaatten manet sine lesere til ikke å ta lett på dette hensynet. Ifølge ham hadde N.A.F. av flere i konfliktsituasjoner fått «råd som, sikkert velment i og for seg, går ut på at man skal betale den pris som kreves for å sikre arbeidsfred». Flaatten advarte mot slike «tankeleker».[111] I praksis ville en slik linje være «å kaste all ansvarsfølelse over bord».[112] Selv om det var helt avgjørende for arbeidsgivere å sikre arbeidsfred, så kunne man ikke alltid betale seg til det. Arbeidsgiverne måtte også være villig til å holde igjen og ta en konflikt.

Redaktør i Arbeidsgiveren, Eivind Flaatten (t. v.), påstod i 1961 at LO var i ferd med å bevege seg bort fra en ansvarlig linje i lønnspolitikken. Her sammen med administrerende direktør i N.A.F., A. P. Østberg, under en pressekonferanse i april 1968. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Bakgrunnen for Flaattens leksjoner var nok en skuffelse over resultatet av oppgjøret i 1961. N.A.F. og LO hadde blitt enige om ikke å samordne tarifforhandlingene. Istedenfor ble det gjennomført forbundsvise oppgjør. I den viktige Verkstedsoverenskomsten ble forhandlingsresultatet nedstemt i uravstemningen.[113] Her mente sannsynligvis Flaatten at LO-ledelsen burde vært flinkere til å sørge for at medlemmene stemte for. Arbeidsgiverne ble tvunget til å gi større innrømmelser for å unngå streik. Det ble de nødt til først og fremst fordi regjeringen vegret seg for å bruke lønnsnemd.[114] 1961 var valgår, og regjeringen ville ikke gjøre upopulære tiltak mot arbeiderbevegelsen.

Det første oppgjøret på 1960–-tallet ble vendepunkt på en annen måte. I praksis skulle det ta 13 år før hovedtariffoppgjørene igjen ble organisert som reelle forbundsvise oppgjør.[115] Det ble brukt både lønnsnemnd og kobling av oppgjørene for å oppnå en samordning, og etter hvert ble det arrangert kombinerte oppgjør der partene samordnet sine krav, og at myndighetene kom inn som forhandlingspart med for eksempel skatte- og avgiftstiltak for å bidra til moderate lønnsoppgjør. I både 1964 og 1966 ble det i tillegg brukt lønnsnemnd

for å unngå arbeidskamp. Mellom hovedtariffoppgjørene ble lønningene justert etter indeksreguleringer, som innebar at lønnsnivået ble automatisk justert for prisstigningen uten forhandlinger.

Både innen N.A.F. og LO var det misnøye med måten tariffoppgjørene ble løst på. Men det var av ulike grunner. Vi har vært inne på at det fantes arbeidsgivere som var villige til å føye seg etter fagforeningenes krav for å unngå arbeidskamp, mens det hos ledelsen i N.A.F. var ansett som like viktig å sørge for akseptable oppgjør som arbeidsfred. Ledelsen i N.A.F. ville helst at LO endret måten tarifforhandlingene ble gjennomført på. Arbeidsgiverne ønsket å samle alle oppgjørene, og gi alle avtalene den samme utløpstiden.[116] Ønsket hadde sammenheng med måten N.A.F. selv løste oppgjørene på. I N.A.F. var det slik at de som ikke avga stemme over forhandlingsresultatet ble regnet som ja-stemmer. Denne ordningen gjorde det mindre sannsynlig å ende i arbeidskamp. Dersom LO slo sammen tariffoppgjørene for flere fag slik at alle forhandlingsresultatene ble stemt over i én pakke, og ikke-avgitte stemmer telte som ja-stemmer, ville LO også få en arbeidsfredsvennlig avstemningsordning. En slik kobling ville gjøre partene mindre avhengig av statlig inngrep med lønnsnemnd for å unngå arbeidskamp. Behovet for kombinerte oppgjør ville også blitt mindre.

Innad i LO var det ulike meninger om felles utløpstid og kobling. Flere forbund var ivrige forsvarere av forbundsvise oppgjør – særlig der hvor lønnsnivået var høyest. De mer arbeidsfredsvennlige løsningene N.A.F. tok til orde for ble av mange sett som anslag mot streikeretten. Ledelsen i LO var imidlertid ikke like negativ til å koble oppgjør. Ved koblede oppgjør ville det være lettere for LO-ledelsen å kontrollere de ulike forbundenes handlinger, og dermed unngå det ledelsen oppfattet som unødvendig arbeidskamp. Samtidig var LO-ledelsen kritisk til måten de kombinerte oppgjørene og lønnsnemndene ble gjennomført på. I begge tilfeller ble mulighetsrommet for hvilke krav og strategier LO hadde, innskrenket. Ofte var det slik at meglingsforslaget endte opp som løsning. Da bredte misnøyen i forbundene seg raskt. LO-ledelsen var slik sett skviset fra begge sider med tanke på å holde orden i eget hus.

Presset på LO økte idet de borgerlige dannet regjering i 1965. Den endrede politiske situasjonen ga arbeidsgiverne en følelse av å være på offensiven. Dette ga seg utslag i diskusjoner som utfordret etablerte rettigheter og forståelser av reglene i arbeidslivet. To slike diskusjoner ble ført i Arbeidsrettsrådet. Den første handlet om streikebryterbegrepet, den andre om koblingsbestemmelsen.

Streikebryterinnstilling på tynt grunnlag?

Høsten 1961 streiket Handel og Kontor, og på Rjukan ble de fagorganiserte i en sportsforretning tatt ut i denne streiken. Men i denne butikken var det én ansatt som var uorganisert. Denne personen var Rjukan Arbeiderforening godt kjent med. Han hadde vært ansatt noen år i Norsk Hydro før han begynte i sportsbutikken, og ville heller ikke da melde seg inn i deres fagforening. I forbindelse med Handel og Kontors streik høsten 1961 gjorde arbeiderforeningen på Rjukan vedtak på ett av sine møter, om at ingen i LO måtte la seg ekspedere av den uorganiserte – han var ifølge dem en streikebryter.[117]

Handelens Arbeidsgiverforening mente på sin side at dette ikke var streikebryteri, og tok saken opp med LO sentralt. Partene ble raskt enige om at den uorganiserte arbeideren i sportsbutikken på Rjukan ikke drev streikebryteri. LO lovet å si ifra til arbeiderforeningen på Rjukan om at boikotten de hadde iverksatt var ulovlig, og at den måtte stanses. Det skulle imidlertid vise seg å ikke være noen enkel sak. Arbeiderforeningen gjorde nemlig da et nytt vedtak hvor de bestemte seg for å opprettholde boikotten. Begrunnelsen var at «blokaden gjelder ikke N.N. sportsforretning, men kun en bestemt person som på tross av at de krevde lønnsforbedringer også gjaldt hans arbeidsområde, brøt med fellesskapet og dermed satte seg utenfor vår aktelse som samfunnsborger».[118] Foreningen la til at «andre organisasjoner ikke har anledning til å tvinge sine meninger eller oppfatninger inn på Rjukan Arbeiderforenings medlemmer».[119] Vedtaket skal ha blitt publisert i Rjukan Arbeiderblad.

Den vedvarende boikotten av den uorganiserte arbeideren ble så tatt opp i LOs sekretariat, hvorpå LO-ledelsen beordret arbeiderforeningen på Rjukan, Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, til å stanse boikotten. De ga i tillegg ordre om at arbeiderforeningen måtte gi offentlig uttrykk for at de ikke hadde ment å starte «noen boikott mot forretningen, og at den ekspeditør som var omhandlet i foreningens tidligere vedtak, ikke er streikebryter i juridisk forstand».[120] LO-ledelsens reaksjon viste tydelig at det var forskjell på hvordan arbeidsfolk oppfattet streikebryteri og hvordan streikebryteri rent juridisk ble forstått.

Dette var ikke første gang streikebryteri var et omdiskutert tema i Norge. Særlig i mellomkrigstidens mange arbeidskamper oppstod det mye uenighet om temaet. Mest kjent er vel det såkalte Menstadslaget, hvor politiet med makt forsøkte å løse opp en gruppe streikende arbeidere som stanset en arbeidsgruppe innleid av Norsk Hydro for å losse varer i 1931.[121] Året etterpå var det nye slag

mellom politi, soldater og demonstrerende arbeidere. Denne gangen var det veiarbeiderstreik, og Vegvesenet hadde alliert seg med bønder for å holde veiene kjørbare. I tillegg til demonstrasjoner og forsøk på å stanse det arbeiderne oppfattet som streikebryteri ble det rapportert om boikottaksjoner mot bønder og handelsdrivende som hadde gjort arbeid for Vegvesenet. I forlengelsen av veiarbeiderstreiken fikk den daværende Bondepartiregjeringen vedtatt boikottbestemmelser som forbød slike aksjoner.[122]

Boikottaksjonen på Rjukan ble den direkte foranledningen for at streikebryteri ble et tema for Arbeidsrettsrådet. Høyremannen Kristian Asdahl tok aksjonen opp i spørretimen på Stortinget høsten 1961, og spurte justisminister Jens Haugland om han «med bakgrunn i den aktuelle streiken innom handel og kontor og det divergerende syn partene der har på spørsmålet [vil] bidra til å klargjøre hva som egentlig er streikebryteri».[123] Haugland så ikke noe stort behov for klargjøring, og svarte at «i arbeidslivet er det stort sett enighet om hva det ligger i begrepet streikebryteri».[124] Haugland la imidlertid til at han hadde snakket med kommunalminister Andreas Cappelen om saken. De hadde blitt enige om å vurdere om det var «hensiktsmessig å søke begrepet streikebryteri nærmere avklart».[125] I så tilfelle var det «naturlig at spørsmålet blir forelagt for det sakkyndige råd – Arbeidsrettsrådet».[126] På direkte spørsmål om hvordan justisministeren ville definere streikebryteri siterte Haugland en definisjon LO hadde brukt i forbindelse med en streik noen år tidligere: «de som er igjen på arbeidsplassen glir inn i de streikendes arbeide».[127] Dersom de ikke-streikende bare utførte sitt «*vanlige*» arbeid var det ikke streikebryteri. Da Haugland ble presset på om han sa seg enig i definisjonen, vegret han seg for å svare. Dermed var det klart for Kristen Andersen og Arbeidsrettsrådet å rydde opp i saken.

I *Arbeidsgiveren* ville Flaatten komme Arbeidsrettsrådet i forkjøpet. Slik han så det ble ønsket om å ramme motparten så stort i forbindelse med arbeidskamp «at naturen går over opptuktelsen».[128] Det resulterte i hans øyne i at streikebryterbegrepet «anvendes som kampmiddel etter reglene for fribryting – alt er tillatt».[129] Flaatten gjenga sin oppfatning av hvilke typer arbeid under streik som ikke var streikebryteri. Det gjaldt uorganiserte eller arbeidere under andre avtaler som fortsatte sitt vanlige arbeid, reparasjons- og vedlikeholdsarbeid, transport, eller at bedriftsleder arbeidet. Flaatten understreket at «streikebryteri er ikke forbudt», det var bare «uhensiktsmessig».[130]

Til Arbeidsrettsrådet kom N.A.F.s representanter med et notat utarbeidet av lederen for N.A.F.s juridiske avdeling, Kaare Selvig.[131] Her hadde Selvig

gjennomgått en rekke saker hvor arbeidere hadde aksjonert mot det de oppfattet som streikebryteri. Uten at det står eksplisitt synes det klart at meningen med notatet var å synliggjøre at aksjonene mot og forståelsen av streikebryteri i arbeiderbevegelsen var problematisk, fordi de mistenkeliggjorde de som fortsatte å arbeide og gjorde det vanskelig å holde driften i gang under arbeidskamper. Men det var nettopp LOs mål å gjennomføre så effektive aksjoner at driften stoppet opp. LO gjorde på samme måte egne forberedelser til diskusjonen i Arbeidsrettsrådet. LOs jurister Sunde og Andersen laget et notat hvor de diskuterte strategier for å vinne fram med LOs ønsker i streikebryterspørsmålet.[132] Spørsmålet var om Kristen Andersen ville velge side når innstillingen skulle skrives.

Siden de to partsinnleggene er bevart har vi en mulighet til å få innsyn i hvordan Arbeidsrettsrådet fungerte. Det som er slående er at både utkastet til innstilling, og den ferdige innstillingen fra Arbeidsrettsrådet, så å si er identiske. Forslagene og ønskene til N.A.F. og LO ble altså ikke inkludert. Alle innstillingene i Kristen Andersens tid som leder for Arbeidsrettsrådet ble skrevet som enstemmige. Det betyr at i saker hvor N.A.F. og LO var uenige, måtte en av partene overbevises for at den andre skulle få gjennomslag. På toppen satt Kristen Andersen som overdommer, og kunne med sin faglige ballast balansere mellom partene og utlegge hva som var gyldig rettslig sett.

Andersens trippelrolle vises tydelig på temaet hvor LOs jurister hadde mest forhåpninger om å nå fram. Det var snakk om en spissfindig diskusjon omkring arbeidere som meldte seg inn i fagforeninger etter at streik var varslet og plassoppsigelse levert inn. Skulle en følge lovgivningen bokstavelig måtte det leveres inn plassoppsigelse for slike nye medlemmer, som så måtte fortsette å arbeide etter at streiken ble iverksatt på grunn av oppsigelsestiden. I praksis hadde det vært vanlig at alle som var medlemmer i fagforening kunne tas ut i streik samtidig, selv om det fantes arbeidere som hadde meldt seg inn etter at plassoppsigelsene var varslet. Men denne praksisen ble slått ned på i en arbeidsrettsdom fra 1962, hvor det ble hevdet at nye medlemmer i en fagforening måtte sende inn egne plassoppsigelser.[133] Brynjulf Bull hadde ledet Arbeidsretten, med Kristen Andersen som nestleder, og de to dommerne innstilt fra LO hadde ikke tatt dissens. I innstillingen erklærer Kristen Andersen at denne problemstillingen med dommen fra 1962 nå var «fastslått».[134]

Fullt så entydig var det nok ikke. LO-juristene Sunde og Andersen argumenterte i sitt notat for at én dom ikke uten videre burde kunne velte etablert

praksis, og henviste i den forbindelse til en artikkel om streikebryterproblemet skrevet av juristen Knut Henriksen noen år tidligere.[135] Henriksen beskrev det å regne nye medlemmer i fagforeninger som del av den kollektive plassoppsigelsen, som etablert praksis.[136] Men LO-juristene vant ikke fram med å vise til etablert praksis. Kristen Andersen holdt fast på at dommen han nylig hadde vært med på å avsi definerte rettstilstanden.

Det er sannsynlig at Andersen foretok en helhetsvurdering av hvordan partene agerte og hvilke interesser de fulgte, og at han dermed fant at innstillingen ikke burde gjøre det lettere for arbeiderbevegelsen å hevde at det foregikk streikebryteri eller å trekke nye medlemmer inn i en streik, uten en formell plassoppsigelse. I innstillingen legger ikke Andersen skjul på at de nye medlemmene i en fagforening med den gjeldende rettstilstanden «herved kan bringes i en særdeles vanskelig posisjon».[137] Derfor oppfordret han arbeidsgivere til å «dels i erkjennelse av dette og dels i egen interesse» å la dem slippe å arbeide etter at arbeidskamp var startet.[138] Istedenfor å foreslå en lovendring som ville gjøre det lettere for arbeiderbevegelsen å føre streik, appellerte Andersen til raushet fra arbeidsgiversiden.

Andersen kan ha visst at det var uenighet i LO om spørsmålet. I forkant av diskusjonene om streikebryterproblemet i Arbeidsrettsrådet hadde temaet vakt en del interne problemer i LO. LOs jurister ville ikke gå inn for synet enkelte i ledelsen forfektet. Vi har allerede sett at LOs jurister måtte gripe inn i boikottsaken i Rjukan. Det var imidlertid ikke første gang. Internt i LO hadde det blitt krangel etter at den daværende lederen for den juridiske avdeling Arne Kr. Meedby hadde uttalt seg til pressen i forbindelse med en streik i Skoger kommune i 1957. Til pressen sa Meedby at «man [kan] ikke bebreide de som blir igjen fordi de er uorganisert eller har en annen tariffavtale, at de fortsetter å utføre sitt arbeide».[139] Denne uttalelsen ble tatt opp i LOs sekretariat i ettertid. Der skal Meedby ha fått kritikk. Sekretariatet fattet et vedtak hvor de «aksepterer og tar til etterretning advokat Meedbys forklaring om at hans uttalelse til Morgenbladet i det omtvistede spørsmål var bygget på en rent juridisk vurdering i samsvar med en rekke arbeidsrettsdommer som er falt».[140] Det var altså en motsetning internt i LO mellom tillitsvalgte som ønsket størst mulig politisk rom for å fremme forbundenes interesser, og juristenes oppfatning av de juridiske grensene for denne politikken. Sannsynligvis hadde Kristen Andersen dette i tankene da han behandlet streikebyterspørsmålet i Arbeidsrettsrådets innstilling.

Sett under ett ble innstillingen skrevet i tråd med Andersens frirettslige synspunkt. Konklusjonen i innstillingen var at det ikke var behov for noen nærmere lovfestet definisjon av streikebryteri, fordi en etter hans syn var «best tjent med at den rådende rettstilstand opprettholdes, i den forstand at det fortsatt overlates til rettspraksis å ta stilling til og foreta den rettslige regulering av nærværende problem».[141] Med andre ord var retten nødt til å bruke en stor grad av skjønn dersom saker om streikebryteri kom opp. Her kunne innstillingen gi veiledning til skjønnsutøvelsen. Stein Evju har vist at innstillingen ved flere tilfeller siden blitt brukt som viktig rettskilde.[142] En grunn til det er at rettspraksis siden innstillingen ble skrevet har vært beskjeden av omfang og ikke bidratt til å endre rettstilstanden. Evju påpeker at innstillingens status som viktig rettskilde er problematisk, siden innstillingen selv hadde en svak forankring i rettskildene.[143]

I artikkelen *Gjenvisitt til streikebrytere*, viser Stein Evju slektskapet mellom rettsvitenskap og historievitenskap.[144] Poenget hans er at det er problematisk å lage rettslige normer ut fra få enkelthendelser, slik Andersen gjorde i denne innstillingen. Grunnen til det er at hver konflikt har sin egen dynamikk; opphavsstiuasjon og aktørenes interesser har mye å si for utfallet av konflikten. I tillegg er det slik at aktørenes – enkeltvis og gruppevis – endrer synspunkter og interesser. Det skjer både over tid og i forskjellige situasjoner. I og med at streikebryteri og streikebryterarbeid ikke ble definert i loven i 1966 – og heller ikke siden – er det fortsatt vanskelig å gi klare svar på hva streikebryteri er ut fra et rettslig standpunkt.[145]

Evjus kritikk av Arbeidsrettsrådets innstilling må ikke umiddelbart forstås som en kritikk av Kristen Andersens juridiske syn i saken, fordi forslaget til program om bedre forankring i rettskildene ligner veldig på Kristen Andersens metode. Kristen Andersen var veldig opptatt av å forstå partenes interesser. Samtidig er det en forskjell i prioriteringen av hva som er viktig mellom de to tidligere formennene i Arbeidsretten. For Kristen Andersen hadde sikring av arbeidsfred og mest mulig rettferdige løsninger den høyeste prioritet. Da var dommerskjønnet viktigere enn lovens bokstaver, som vi har vært inne på. Andersens syn var sannsynligvis påvirket av tiden han vokste opp i. De formative ungdomsårene hans i mellomkrigstiden var preget av uforsonlig klassekamp og de heftigste arbeidskampene i norsk historie. De som opplevde mellomkrigsårenes økonomiske kriser, arbeidsløshet og konflikter ble merket av erfaringene. Kristen Andersen hadde en tydelig rollemodell i juristnestoren

Ragnar Knoph, som han bodde på hybel hos i studietiden. At Kristen Andersen videreførte Knophs venstrelinje og frirettslige standpunkt i voksen alder er slik sett naturlig. Selv om N.A.F. og LO ikke synes å ha hatt så stor påvirkning på innstillingene som ble skrevet på 1960-tallet ser det ut til at de i all hovedsak var fornøyde. Mot slutten av 1960-tallet var det imidlertid antydninger til misnøye. Det hadde sammenheng med at tariffoppgjørene ble koblet.

Samholdet i arbeiderbevegelsen slår sprekker

N.A.F. og arbeidsgiverne var tilfreds med innstillingen om streikebryterspørsmålet, og følte sin posisjon styrket. LO ble på sin side etter hvert utfordret av en gryende venstreopposisjon. Det startet med et brev fra Aalvik arbeiderforening til ledelsen i Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund like før sommeren 1968. Det var et protestbrev. Formannen Erling Lofthus erklærte at medlemmene var «høyst mistenksomme og misfornøyde over framgangsmåten som det ser ut for er brukt for å framtvinge et fellesoppgjør».[146] Forbundet hadde gått inn for forbundsvise oppgjør, men Riksmeglingsmannen hadde foreslått kobling. Lofthus spurte i protestbrevet ledelsen i sitt forbund om Riksmeglingsmannen lovlig kunne «tvinge slike forbund inn i et uønsket fellesoppgjør».[147] Hvis det var tilfelle, så burde forbundet «ta dette opp med de rette instanser så fort som mulig».[148] Tariffoppgjørene på 1960-tallet var opprinnelig ment å skje forbundsvis. Det var en del av tilbakevendingen til normalen etter perioden med tvungen lønnsnemnd etter krigen. Istedenfor forbundsvise ble imidlertid alle oppgjørene etter 1961 i praksis koblet. Lofthus var ikke den eneste som var misfornøyd med denne situasjonen.

En uke senere uttrykte grafikerne frustrasjon over koblingen. Norsk Grafisk Forbund hadde hatt landsstyremøte, og mente LO-ledelsen burde forsøke å endre arbeidstvistlovens § 35, pkt. 7. Denne paragrafen ga Riksmeglingsmannen rett til å koble sammen avstemmingen for flere forbund i en konfliktsituasjon. Denne bestemmelsen mente grafikerne var problematisk, fordi «*en* mann, altså Riksmeglingsmannen, er av loven utstyrt med større makt over LO-medlemmenes avstemmingsmåter enn noen LO-instans».[149] Konsekvensen ble ifølge grafikerne at tariffoppgjørene ble «et uverdig spill». På den ene siden kunne forbund som hadde oppnådd brukbare resultater kastes ut i en konflikt mot sin vilje, mens forbund med dårlig resultat kunne presses til å måtte godta det på den andre. Grafikerne advarte LO-ledelsen om at bruken av koblingsbe-

stemmelsen skapte stor misnøye blant medlemmene, og «dermed stimulerer den stadig flere til å søke å fremme sine interesser utenfor LO».[150] Dette var ikke en tom trussel.

Utover sommeren mottok LO-ledelsen en rekke slike protestbrev.[151] Felles for alle brevene var frustrasjon, samt anmodning om informasjon om hvordan LO-ledelsen hadde opptrådt. Hadde de protestert mot Riksmeglingsmannens forslag om kobling, eller hadde de bare gått med på det? Dersom LO-ledelsen hadde inngått avtale med N.A.F. og riksmeglingsmannen om kobling uten å protestere, lå det an til protester mot hovedorganisasjonen. Dette var ingen enkel sak for LO-ledelsen. Den var satt under press fra N.A.F. på den ene siden, og fra sine egne forbund på den andre. Mye tyder på at den i spørsmålet om kobling hadde malt seg inn i et hjørne.

LOs formann Parelius Mentsen forsøkte i sitt svar å forklare grafikerne LO-ledelsens syn på bruk av koblingsbestemmelsen. I svarbrevet kom det fram at et forslag om å ta bort koblingsparagrafen fra arbeidstvistloven hadde vært diskutert i 1958. Initiativet var tatt av Funksjonærenes Sentralorganisasjon. FSO hadde sendt inn et forslag om dette til Kommunal- og arbeidsdepartementet. Departementet hadde så spurt alle hovedorganisasjoner om deres syn. Mentsen forklarte at LO den gang hadde uttalt at det var behov for koblingsbestemmelsen. Grunnen til at LO ville beholde koblingsparagrafen var de konkurrerende organisasjonene. Siden det var kommet så mange «frittstående grupper» fryktet LO-ledelsen for situasjonen på 1950-tallet. Ble koblingsbestemmelsen fjernet kunne de «operere fritt».[152] Med koblingsbestemmelsen intakt hadde LO mulighet for å kontrollere de frittstående gruppene. Forklaringen var nok ment å roe gemyttene, men hadde liten effekt.

En annen ting som kom fram i Mentsens brev til grafikerne var at koblingsbestemmelsen var oppe til diskusjon i Arbeidsrettsrådet. Her hadde LO opprettholdt sitt syn – koblingsbestemmelsen måtte ikke fjernes. Mentsen gjorde det klart at det «ville være overmåte vanskelig etter de vedtak som tidligere er gjort, for LO å gå inn for å kreve denne bestemmelse i Arbeidstvistloven endret».[153] Koblingsbestemmelsen var i både LOs, N.A.F.s og regjeringens interesse. Det var en metode som gjorde det lettere å forhindre konflikter – og å få gjennomslag for moderate oppgjør. Bruken av kobling var samtidig i overenstemmelse med ønskene N.A.F. hadde for LOs gjennomføring av tariffoppgjørene. For LO handlet det om å holde orden i eget hus og tukte de frittstående. Men etter oppgjøret i 1968 var det åpenbart at tålmodigheten i LOs egne forbund hadde nådd en grense.

Parelius Mentsen var formann i LO 1965–1969. På bildet taler han på Youngstorget 1. mai 1955 som nestformann. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Grafikernes trussel om å bryte freden ble en realitet i juni 1970. I forbindelse med tariffoppgjøret i 1970 sprakk det for grafikerne, og de gikk de ut i en tre timers demonstrasjonsstreik. N.A.F. og Haandverkernes Arbeidsgiverforening bragte streiken inn for Arbeidsretten. De mente streiken var tariffstridig, fordi det ikke var en politisk streik, men en «protest mot at «koblingsbestemmelsen» i arbeidstvistlovens § 35 punkt 7 var blitt nyttet under oppgjøret».[154] Norsk Grafisk Forbund hevdet på sin side at streiken var «en rent politisk demonstrasjon mot den tvang medlemmene mente seg utsatt for, og dermed er det samtidig gitt at arbeidsnedleggelsen ikke kan anses som en krenkelse av den tariffrettslige fredsplikt». Arbeidsretten inntok i denne saken et tydelig standpunkt. Streiken var ifølge dommen til tross for «en viss politisk motivering» direkte rettet mot det som hadde foregått under tariffrevisjonen og var derfor uforenelig med fredsplikten. Tidligere samme år hadde Kristen Andersen avsagt

I protest mot koblingen av avstemningene i tariffoppgjøret i 1970, valgte Norsk Grafisk Forbund å gå ut i en tre timer lang demonstrasjonsstreik. Den ble kjent ulovlig av Arbeidsretten. Her fra Fabritius & Sønner AS. Foto: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

en dom hvor han hadde utformet et gyllent prinsipp som ga kriterier for når en politisk demonstrasjonsstreik kunne være lovlig. Kravet for at en streik «går klar av fredsplikten under enhver omstendighet er at den er ubetinget utløst fra – og uavhengig av – et konkret lønnsoppgjør».[155] Dette prinsippet hadde grafikerne klart brutt, og ble dermed dømt for å ha satt i verk en ulovlig streik.

Grafikernes demonstrasjonsstreik innledet en ny tendens i arbeidslivet som fikk følger for Arbeidsretten. Blant arbeidstagere var det bygget seg om misnøye og frustrasjon. Dels hadde denne misnøyen sammenheng med koblingen, slik vi nå har sett, dels hang misnøyen sammen med den borgerlige regjeringens og arbeidsgiveres forsøk på å utfordre de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig brakte det såkalte ungdomsopprøret på slutten av 1960-tallet med seg en intern politisk opposisjon i LO. Det var ikke lenger en selvfølge at medlemmene og forbundene fulgte retningslinjene fra LO-ledelsen. Mens 1960-tallet hadde vært preget av stabil ro, med lite konflikt og få arbeidsrettssaker, skulle det bli mer uro på 1970-tallet. Disse årene fødte et nytt begrep i arbeidslivet – «ville streiker». Kjennetegnet på de ville streikene var at de ble organisert av den radikale bevegelsen rundt Arbeidernes Kommunistparti, AKP (m-l), og at den ikke forholdt seg til de etablerte spillereglene. Det ble også en utfordring for Arbeidsretten.

KAPITTEL 21

ARBEIDSKAMP IGJEN PÅ DAGSORDEN

De borgerlige partiene klarte å danne regjering etter valgene både i 1965 og 1969, med Per Borten fra Senterpartiet som statsminister. Det toneangivende partiet i regjeringen, Høyre, hadde gått til valg i 1965 med omlegging av skattepolitikken som en av partiets fanesaker. Høyre mente omfordelingen i skattepolitikken var kommet så langt at det ikke lenger var nødvendig å ha en progressiv inntektsskatt. Langt mer fornuftig var det å skattlegge indirekte, gjennom folks forbruk, mente Høyre. Blant mange høyt utdannede var denne politikken populær, fordi de følte at den progressive inntektsskatten slo urettferdig ut for dem. Skatt på forbruk var imidlertid ikke helt nytt. En liten omsetningsavgift på en prosent var blitt innført i mellomkrigstiden, som i 1951 ble økt til 12 prosent. Målet til Høyre var å øke omsetningsavgiften så mye at inntektsskatten kunne fjernes.[156] I 1969 lyktes det å innføre meromsetningsavgift (moms) på 20 prosent. Men det fantes ingen plan for å redusere inntektsskatten, som istedenfor fortsatte å øke. Høyre bidro med andre ord til å øke skattetrykket i en tid hvor økonomien var under press. Det tegnet til å bli bråk.

Reaksjonen kom 2. desember 1969, da omkring 200 000 arbeidere streiket i en time.[157] Streiken, som fikk navnet «times-aksjonen», var en demonstrasjonsstreik mot regjeringens økonomiske politikk, nærmere bestemt innføringen av moms. Økningen i moms ble ikke godt mottatt på venstresiden i politikken. Momsen ble sett på som en usosial avgift, som rammet de fattigste hardest. Både i 1969 og i 1970 ble det arrangert flere demonstrasjonsstreiker mot regjeringens økonomiske politikk. «Times-aksjonen» var den største demonstrasjonsstreiken etter andre verdenskrig. Det fikk N.A.F. til å reagere. Samme dag «times-aksjonen» ble varslet tok de opp saken med Kristen Andersen. N.A.F.

ville at Arbeidsrettsrådet skulle klarlegge om arbeidere som gikk til demonstrasjonsstreik var erstatningspliktige for bedriftenes tapte inntekter. Dette spørsmålet var ikke blitt stilt tidligere. Grunnlaget for å kunne kreve erstatning var at arbeidere gjennom demonstrasjonsstreiker brøt de individuelle arbeidsavtalene. I LO ble spørsmålet om erstatningsplikt sett på som et angrep på streikeretten. LO fryktet konsekvensene av en eventuell rettslig regulering av demonstrasjonsstreiker, og så at det kunne bli vanskelig å håndtere indre spenninger i organisasjonen i denne sammenhengen.

Da Per Borten, etter å ha ledet en borgerlig samlingsregjering siden 1965, så vidt fikk fornyet tillit ved valget i 1969, var det i en situasjon med store spenninger. Maktforholdet mellom partene i arbeidslivet var endret. Istedenfor de tette bånd som hadde vært mellom fagbevegelsen og regjeringen, var det nå N.A.F. og arbeidsgiverne som hadde gode kontakter i Borten-regjeringen. Fagforeningenes politiske aksjoner i 1969 og 1970 hadde sammenheng med en avmaktsfølelse og mangel på innflytelse på regjeringens politikk. Samtidig bygget det seg opp nye spenninger i arbeidslivet. De offentlig ansatte funksjonærene mente de kom dårlig ut i lønnsoppgjørene, og viste en stadig sterkere vilje til å streike. I tillegg kom ungdomsopprøret og den nye kommunistiske bevegelsen som utfordret maktforholdene i fagforeningene. Dermed fikk partene og Arbeidsrettsrådet en rekke politiske spørsmål å håndtere på vei inn i 1970-årene.

N.A.F. krever erstatning ved politiske streiker

Da LO avholdt sin kongress før sommeren 1969 var politiske demonstrasjonsstreiker et sentralt tema. Bakgrunnen for at organisasjonen følte behov for å diskutere demonstrasjonsstreiker var den utbredte misnøyen med regjeringens økonomiske politikk. Diskusjonen på kongressen handlet både om lovligheten av slike aksjoner og hvordan aksjonene burde gjennomføres. LOs jurist Olaf Sunde skrev flere betenkninger over temaet, der han la særlig vekt på timing og koordinering av slike aksjoner: En aksjon som tok sikte på å påvirke de som fattet politiske beslutninger ville «ikke ha noen fornuftig mening» dersom gjennomføringen ikke ble lagt «før disse tar endelig standpunkt til en bestemt sak».[158] Slik Sunde så det mistet demonstrasjonsstreikene sin funksjon dersom de ble gjennomført etter at myndighetene hadde fattet en beslutning.

Det andre viktige poenget Sunde kommuniserte til LO-ledelsen, rettet seg mot omfanget av slike aksjoner. Dersom kun én demonstrasjonsstreik ble holdt

ved en eller noen få bedrifter ville ikke aksjonen «framtre som uttrykk for noe bredt folkekrav».[159] På den måten var det lite sannsynlig at myndighetene ville bli påvirket av streiken, og streiken ville virke mot sin hensikt. Var målet å påvirke utfallet av politiske beslutninger var det avgjørende å mobilisere bredt slik at aksjonen «framstår som en reell manifestasjon av et så bredt folkekrav som mulig». [160]

Sundes måte å tenke om demonstrasjonsstreiker fikk konsekvenser for organiseringen av dem. LO-juristen mente riktig timing og omfang «vanligvis bare oppnås gjennom sentral ledelse og i landsmålestokk» – altså i regi av LO-ledelsen.[161] Fra Sundes notater kan vi ane en misnøye med måten aksjoner hadde blitt gjennomført på tidligere. Han tok til orde for en ordning hvor «LO som hovedregel konsulteres i alle tilfeller før politiske demonstrasjonsstreiker blir lansert».[162] Sunde ville unngå at det ble gjennomført flere spredte og små aksjoner, og rådene fra ham kan tolkes som et forsøk på å skape orden i eget hus.

Blant forbundene i LO var viljen til å vise sin misnøye med regjeringens politikk stor. På kongressen i 1969 var det følgelig ikke stemning for å innskrenke bruken av streik som virkemiddel for å påvirke politiske beslutninger. Kongressen vedtok at «politiske demonstrasjonsstreiker har alltid vært ansett som lovlige i Norge og utgjør en del av arbeidernes demokratiske rettigheter». Forbundene i LO ønsket å ha full rett og mulighet til å starte politiske demonstrasjonsstreiker når de ville, også uten LOs godkjenning.

Demonstrasjonsstreikene var noe annet enn arbeidskamp. Dette virkemidlet kunne brukes i tiden hvor man ellers hadde fredsplikt. På samme måte som streikebrytersaken fantes det ingen bestemmelser i arbeidstvistloven om demonstrasjonsstreikene. Dermed var de ikke direkte ulovlige, noe som også ble stadfestet av rettspraksis. Første gang var i 1920. I den såkalte Jørpeland-dommen slo Arbeidsretten enstemmig fast at kun streiker som rettet seg mot tariff-forhold var ulovlig i de periodene hvor fredsplikten gjaldt.[163] Konsekvensen av denne dommen var at en regnet politiske demonstrasjonsstreiker som lovlige. Det betød imidlertid ikke at alt var klart og entydig.

Hvor grensene gikk mellom hva som var tariffmessige forhold og hva som var politikk, viste seg ikke alltid enkle å bestemme. Da et forbund i 1928 lanserte en streik mot «bankdiktaturet, den nu sittende arbeiderfiendtlige regjering, voldgiftsloven og tukthusloven» ble streiken under dissens funnet tariffstridig i Arbeidsretten.[164] Arbeidsretten begrunnet sin beslutning med at det «egentlig

virkelige formål med aksjonen har vært uten tarifforhandling å få drevet gjennom 1ste mai som hel fridag».[165] Med denne dommen ble prinsippet om å finne fram til en aksjons «sanne formål» slått fast. Det betød at Arbeidsretten i tvister om en streiks karakter som demonstrasjonsstreik ikke skulle forholde seg til hvordan streiken ble presentert, men slå fast hva de streikende reelt sett forsøkte å oppnå. Dette prinsippet la opp til en høy grad av skjønnsutøvelse og tolkning. En annen konsekvens av 1. mai-dommen i Arbeidsretten var at grensene for hva som var tariffmessige forhold ble definert i vid forstand. Fri 1. mai hadde ikke vært et stridstema mellom arbeidsgiverne og arbeidstagerne. Kampen for fri 1. mai ble likevel tolket som en indirekte konflikt knyttet til tariffavtalen.

Etter de to viktige arbeidsrettssakene om demonstrasjonsstreiker på 1920-tallet hadde denne typen saker sjelden blitt bragt inn for Arbeidsretten. Mellom 1928 og 1960 var det kun tre slike arbeidsrettssaker. En viktig grunn til at det var få arbeidsrettssaker fram til slutten av 1960-tallet var at Arbeiderpartiet i nesten hele denne perioden hadde regjeringsmakt. Politiske aksjoner var et kampmiddel bare arbeidstagerne brukte i praksis – ikke arbeidsgiverne.[166] Mot slutten av 1960-tallet kom imidlertid en bølge med nye politiske streiker, og spørsmålet ble igjen aktualisert.

I forkant av times-streiken i 1969 forsøkte N.A.F. å forhindre aksjonen. De tok kontakt med LO, og ba LO-ledelsen gjøre hva de kunne for å stanse streiken.[167] Da hadde de to hovedorganisasjonene diskutert temaet seg imellom. Etter LO-kongressen i 1969 avholdt N.A.F. og LO et møte, hvor N.A.F.s representanter uttalte at de ville betrakte en politisk demonstrasjonsstreik som brudd på de individuelle arbeidskontraktene. LOs representanter understreket at de på sin side betraktet demonstrasjonsstreikene som lovlige. Hvorvidt slike aksjoner var brudd på de individuelle arbeidskontraktene, og dermed gjorde arbeidere erstatningspliktig for økonomiske tap i bedrifter, var et spørsmål LOs representanter ikke ville ta stilling til under møtet. De uttalte isteden at det var et spørsmål de først ville ta standpunkt til «etter hvert som slike tvister måtte oppstå».[168]

Det ser ut til at LO satset på at ingen bedrifter ville gå til retten for å kreve erstatning for økonomisk tap etter en demonstrasjonsstreik. Dette var en type rettssaker som ville bli ført i det ordinære rettssystemet siden det ikke handlet om brudd på tariffavtaler, men på den individuelle arbeidskontrakten. Men da times-streiken i 1969 ble lansert, forsøkte N.A.F. likevel å få bedriftene til å ta

Kaare Selvig var i 1962 leder for N.A.F.s juridiske avdeling. Bildet er tatt i 1969, da han var blitt N.A.F.s administrerende direktør. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

saken til retten. N.A.F. gikk først ut med en pressemelding om sitt syn på den varslede demonstrasjonsstreiken, hvor organisasjonen hevdet at den ville innebære et brudd på de individuelle kontraktene. Da LO gjorde det klart ovenfor N.A.F. at de ikke ville forsøke å hindre aksjonen, sendte N.A.F.s formann, Kaare Selvig, ut et brev til sine medlemsbedrifter med råd og informasjon om hvordan de skulle forholde seg. Rådet var å dekke eventuelle økonomiske tap med trekk i de streikende arbeidernes lønn. Selvig understreket at det var viktig å ikke trekke et større beløp enn at bedriften i «en eventuell rettssak kan godtgjøre at tapet er minst like stort som trekket». Skulle arbeiderne komme til å ta et slikt lønnstrekk inn for retten lovte Selvig bedriftene juridisk støtte.

LO var uenig med N.A.F. I svarbrev til N.A.F. gjorde hovedorganisasjonen det tydelig at det etter LOs syn ikke var rettslig grunnlag for å foreta trekk i arbeideres lønn etter en demonstrasjonsstreik.[169] LO gjorde det også klart at de

ville gi arbeidere gratis juridisk bistand hvis noen bedrifter gikk til det skrittet. Det var dermed duket for konflikt.

Etter times-streiken var det én bedrift som trakk de streikende arbeiderne i lønn. Det var Bergens Skofabrikk. Bedriften trakk de 86 arbeiderne mellom åtte og 16 kroner i lønn, til sammen 880 kroner.[170] Dette tilsvarte betaling for den tiden de ikke hadde vært på jobb. De 86 arbeiderne svarte med å saksøke bedriften. Det var Olaf Sunde som førte saken, for Sotra Herredsrett. LO-juristens hovedargument var at times-streiken ikke var ulovlig av den grunn at politiske demonstrasjonsstreiker var lovlige. Følgelig kunne ikke arbeiderne bli erstatningspliktige.[171] N.A.F.s prosessfullmektig i saken, Arne Jacobsen, hevdet på sin side at Arbeidsretten aldri hadde tatt stilling til om en demonstrasjonsstreik var i strid med de personlige arbeidsavtalene. 1. mai dommen fra 1928 sa eksplisitt at denne muligheten *ikke* var vurdert, fordi det var utenfor Arbeidsrettens kompetanseområde.

For at demonstrasjonsstreikene ikke skulle bryte de personlige arbeidsavtalene måtte noen vilkår oppfylles, argumenterte Jacobsen videre. Her viste han til reglene for sympatiaksjoner. I Hovedavtalen var N.A.F. og LO blitt enige om at kravet for en lovlig sympatiaksjon var varsling minst 14 dager før iverksettelse. Denne bestemmelsen harmonerte med tidligere arbeidsrettsdommer. Bergens Skofabrikk ble varslet 1,5 time før de 86 gikk til demonstrasjonsstreiken.

Både N.A.F. og LO hevdet denne saken var en viktig prinsippsak å føre for å få «en rettslig avklaring av en politisk demonstrasjonsstreiks rettmessighet i relasjon til de personlige arbeidsavtaler».[172] I Herredsretten ble spørsmålet om arbeiderne var erstatningspliktige diskutert ut fra arbeidervernlovens § 40 nr. 2. Denne bestemmelsen ga arbeidsgiver rett til å trekke arbeidere i lønn for å dekke økonomisk tap. Men her ble det også fastsatt ett vilkår: arbeiderne måtte med forsett eller grov uaktsomhet ha forårsaket det økonomiske tapet. Hvorvidt demonstrasjonsstreiken var brudd på de personlige arbeidsavtalene ble i realiteten kjernespørsmålet i rettssaken. Hvis streiken ble definert som ulovlig, ville arbeidernes aksjon bli vurdert som en forsettlig skadehandling. I motsatt fall ville arbeidernes aksjon kunne sees på som rettmessig, og dermed ikke erstatningspliktig. Herredsretten falt ned på den siste løsningen da den avga dom den 1. april 1971.

De 86 arbeiderne fikk medhold. Bergens Skofabrikk ble i dommen pålagt å betale tilbake det de hadde trukket i lønn. Begrunnelsen for dommen pekte

på at LO hadde oppfordret sine medlemmer til å delta i demonstrasjonsstreiken. Derfor mente retten at arbeiderne hadde alle grunner til å *tro* at demonstrasjonsstreiken ikke var brudd på de personlige arbeidsavtalene. N.A.F. var slett ikke fornøyd med utfallet. De mente rettssystemet på nytt hadde unnlatt å ta stilling til spørsmålet om hvorvidt demonstrasjonsstreiker var brudd på de personlige arbeidsavtalene. Derfor oppfordret de Bergens Skofabrikk til å anke dommen, og saken gikk da videre til Gulating lagmannsrett. Lagmannsretten opprettholdt imidlertid Herredsrettens dom. Lagmannsretten la til i sin begrunnelse at bedriften ikke hadde godtgjort sitt økonomiske tap som følge av demonstrasjonsstreiken.

N.A.F. ble nok en gang skuffet over rettens behandling. I *Arbeidsgiveren* ble Lagmannsrettens dom beskrevet under tittelen «Prinsippspørsmålet fortsatt ubesvart».[173] N.A.F. mente heller ikke lagmannsretten hadde tatt stilling til det prinsipielle i hvorvidt demonstrasjonsstreikene var brudd på de personlige arbeidsavtalene. Men denne gangen ville ikke N.A.F. presse bedriften til å anke saken videre til Høyesterett. I *Arbeidsgiveren* ble beslutningen om å ikke anke begrunnet med at N.A.F. ikke fant det sannsynlig at Høyesterett heller ville ta standpunkt til det prinsipielle spørsmålet om demonstrasjonsstreikene var brudd på de personlige arbeidsavtalene. I ettertid er det kanskje mulig å spekulere i om N.A.F. snarere mente denne saken var dårlig egnet til å få en avklaring på problemstillingen, siden Lagmannsretten mente det ikke var bevist at Bergens Skofabrikk hadde lidd et økonomisk tap.

Så lenge rettssaken mellom de 86 arbeiderne og Bergens Skofabrikk verserte i rettssystemet, krevde LO at Arbeidsrettsrådet ikke diskuterte eller tok stilling til en eventuell lovregulering av demonstrasjonsstreiker.[174] Alt tyder på at Kristen Andersen fulgte denne anmodningen. Det ser også ut til at spørsmålet om demonstrasjonsstreikers rettmessighet ikke ble tatt opp til debatt i Arbeidsrettsrådet etter at dommen i denne saken ble rettskraftig. Dette var i LOs interesse, og kanskje også N.A.F.s. Så lenge ingen av rettsinstansene tok stilling til det prinsipielle spørsmålet om demonstrasjonsstreik var brudd på de personlige arbeidsavtalene, skapte ikke denne dommen presedens, og arbeidsgivere kunne fortsatt kreve erstatning for økonomisk tap dersom en demonstrasjonsstreik ble funnet ulovlig.[175]

Selv om times-aksjonen ikke førte til en avklaring av det prinsipielle spørsmålet, så kan det virke som om denne aksjonen bidro til at konflikten over rettmessigheten av demonstrasjonsstreiker mellom N.A.F. og LO roet seg. En

viktig rolle spilte nok LO-juristen Olaf Sunde. Gjennom sine notater over demonstrasjonsstreiker forsøkte han og LO-ledelsen å lære opp forbundene i hvordan slike aksjoner burde organiseres og gjennomføres. Sundes notater inneholdt dessuten strategiske vurderinger for å sikre best effekt av aksjonene. De bidro dermed til at LOs aksjoner ble gitt en form som ikke brøt med forståelsen N.A.F. hadde av lovlige demonstrasjonsstreiker.

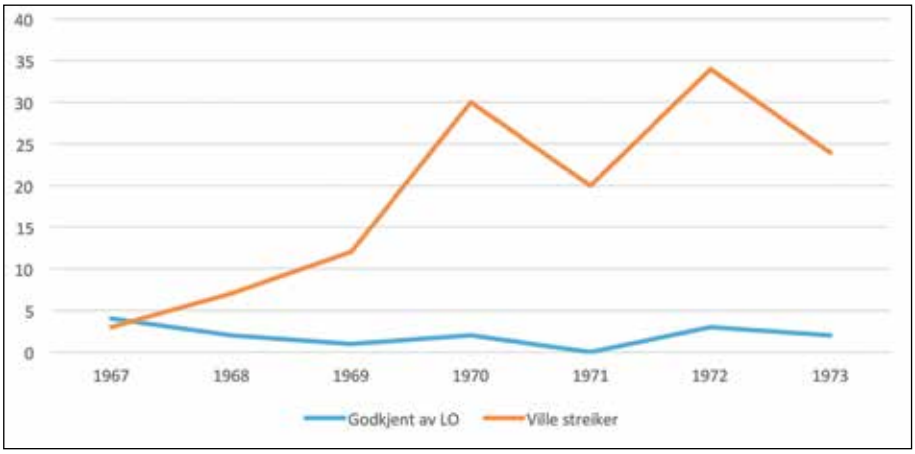
Det betyr ikke at demonstrasjonsstreiker ble problemfritt etter times-aksjonen. Arbeidsretten fikk senere flere saker om demonstrasjonsstreiker til behandling. Men de handlet først og fremst om hvorvidt de reelt sett var demonstrasjonsstreiker, eller om de direkte eller indirekte var rettet mot tariffmessige forhold. Et spørsmål som ble aktualisert var hvorvidt protestaksjoner mot bruk av lønnsnemd burde defineres som tariffstridig. Det skal vi komme tilbake til. En viktig grunn til at demonstrasjonsstreikene ikke fortsatte å være et viktig stridstema mellom LO og N.A.F., var at det dukket opp en annen type aksjoner. Rundt 1970 oppstod nemlig et nytt fenomen av arbeidskamp: Ville streiker.

De ville streikene

Da både N.A.F. og LO holdt sine kongresser før sommeren 1970 var det ett spørsmål som opptok begge spesielt, nemlig de tariffstridige streikene. I lederartikkelen til *Arbeidsgiveren* skrev redaktør Per Kristian Norvik til medlemsbedriftene om «de tariffstridige, ville streiker vi har opplevet i den senere tid».[176] Han hevdet at «det i vårt samfunn i dag finnes grupper som har satt seg som mål å finne frem til slike punkter hvor det er mulig å bringe en ulmende uro til eksplosjon».[177] Norvik snakket her om den venstreradikale opposisjonen innen arbeiderbevegelsen. Med utgangspunkt i nye marxistiske organisasjoner ble det på begynnelsen av 1970-tallet arrangert en rekke streiker som ikke var godkjent av LO-ledelsen. 1970 var året det tok av.

Tre av streikene i 1970, Norgas-streiken, Saudastreiken og Sporveistreiken, kom til Arbeidsretten og ble dømt tariffstridige.[178] Både LO og N.A.F. beskyldte Sosialistisk Folkepartis ungdomsorganisasjon SUF for å oppsøke bedrifter og manipulere arbeidere til å gå til aksjon. Torstein Hjellum har etter en gjennomgang av de tre nevnte streikene funnet ut at de ble initiert og organisert av tillitsmenn i bedriftene med tilknytning til enten SF eller NKP.[179] I motsetning til hva N.A.F. og LO hevdet, kunne tillitsmennene mobilisere til streik

FIGUR 4. REGISTRERTE STREIKER 1967–1973



Tallene er hentet fra Hjellum 1989, s. 48.

fordi det eksisterte en viss misnøye med avtalesystemet og lønnspolitikken i fagbevegelsen og blant arbeidere. Men siden både SF og NKP i all hovedsak gikk inn for å følge spillereglene i arbeidslivet, førte denne aktiviteten til en splittelse i disse radikale partiene. Med blant annet utgangspunkt i SFs ungdomsorganisasjon ble en ny marxistisk politisk bevegelse etablert, som i 1973 dannet det politiske partiet AKP (m-l). Denne bevegelsen mobiliserte aktivt innenfor fagbevegelsen.

De radikale lagde sitt eget apparat på siden av den etablerte fagbevegelsen, og bygde opp en økonomisk base gjennom å samle inn penger for å finansiere de ulovlige streikene.[180] Grunnlaget for oppblomstringen av streiker på 1970-tallet var mer enn bare misnøye med lønnspolitikk og avtalesystemet. Bølgen av streiker hang også sammen med et generasjonsopprør. Over hele verden tok ungdom avstand fra de etablerte verdiene i samfunnet og måten samfunnene ble styrt på. Vietnamkrigen ble selve symbolet på alt som var galt med det bestående. I denne konteksten av manglende tillit til autoriteter var det enklere å mobilisere til ulovlige aksjoner også i arbeidslivet. Staten, Arbeiderpartiet og LO, i tillegg til NHO, ble i de radikales øyne sett som representanter for det bestående som ville bevare klassesamfunnet.

Radikaliseringen representerte en vesentlig utfordring for partene og Arbeidsretten, siden loven og Arbeidsrettens dommer ikke ble respektert. Aftenposten lånte et uttrykk fra aksjonistene og Mao, lederen i det kommunistiske Kina, for å beskrive Arbeidsrettens innflytelse på de ville streikene. På lederplass

Streiken ved Norgas var én av de såkalt ville streikene i 1970. Den ble organisert av radikale tillitsmenn på venstresiden i fagbevegelsen. Streiken ble dømt tariffstridig i Arbeidsretten, men i 1. mai-toget i Oslo var det mange som viste de streikende sin støtte. Arbeiderpartiets tog 1970. Bilde: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

hevdet avisen at sporveisstreiken i Oslo skulle vise at Arbeidsretten var en «papirtiger».[181] Den borgerlige avisa mente ingen hørte på Arbeidsretten, fordi retten avsa dom først etter at streiken var avblåst og ikke hadde maktmidler å sette bak dommen. De streikende kunne derfor feire arbeidsrettssaken som en seier, selv om streiken ble dømt tariffstridig. Lakonisk la Aftenposten til at «for den som ser edruelig på denne streiken, er det tvilsomt om den vil få særlige konsekvenser for annet enn Arbeidsretten».[182] Kristen Andersen skal ha beskrevet den skarpe kritikken fra Aftenposten som «kvalifisert vrøvl».[183] Med det mente han nok at Aftenposten rettet sin kritikk mot Arbeidsretten uten å ta hensyn til rettens arbeidsmåte og handlingsrommet retten hadde etter lovgivningen, istedenfor å rette sin frustrasjon mot de radikale gruppenes mangel på respekt for de etablerte spillereglene i arbeidslivet. Samtidig er det mulig å tenke seg at Aftenposten traff et ømt punkt. I møte med de ville streikene mistet Arbeidsretten den fredsskapende funksjon den hadde hatt. Det hjalp heller ikke at disse etablerte institusjonene viste forståelse for den grunnleggende samfunnskritikken og mistilliten de unge målbar. For både arbeidsgiverne, LO og Arbeidsretten var de radikales kritikk utslag av naiv ungdommelighet og

manglende fornuft. For enkelte, som hadde opplevd mellomkrigstidens kriser, klassekamp og kaos, brakte 1970-tallets opprør et nytt møte med en gammel retorikk. Det var LO som ble mest utfordret av radikaliseringen. De radikale truet med å splitte fagbevegelsen, og med det den indre roen og sentrale kontrollen. Det ser ut til at et initiativ fra LO var det som senere kom til å legge en demper på de ville streikene.

I 1966 hadde LO henvendt seg til Kommunal- og regionaldepartementet og ba Arbeidsrettsrådet vurdere en endring i Arbeidstvistloven.[184] Problemet LO pekte på var at uorganiserte arbeidere, som var med på, eller satte i gang, en ulovlig streik, ikke kunne dømmes erstatningspliktige i Arbeidsretten. Grunnen til det var at de uorganiserte ikke var omfattet av tariffavtalene. N.A.F. hadde fulgt en praksis hvor de kun anla sak mot fagorganiserte. Dette førte til at de fagorganiserte ble dømt ansvarlige for hele det økonomiske tapet, mens de uorganiserte gikk fri.[185] Skulle de uorganiserte arbeidere som deltok i ulovlige aksjoner bli idømt erstatningsansvar måtte det anlegges sak i ordinære domstoler. Ingen ville føre sak i to rettsinstanser for samme aksjon. Dessuten manglet de ordinære domstolene kunnskap til å vurdere ulovlige aksjoner, siden slike saker vanligvis gikk i Arbeidsretten.

Spørsmålet ble liggende i Arbeidsrettsrådet i tiden mellom 1967 og 1972. Det var altså samme periode som de ville streikene begynte å prege arbeidslivet. I 1972 var saken blitt høyaktuell, og rådet leverte sin korteste innstilling – én side – hvor det anbefaler en endring av arbeidstvistloven slik at uorganiserte som deltar i ulovlig streik kunne finnes erstatningspliktige og dømmes i Arbeidsretten. To hensyn begrunnet forslaget til endring. For det første pekte Kristen Andersen på «den store erfaring Arbeidsretten sitter inne med når det gjelder den rettslige, politiske, psykologiske og rent menneskelige atmosfære som i varierende form særkjenner de ulovlige aksjoner».[186] For det andre var det prinsipielt betenkelig at «en og samme ulovlige arbeidsstans overlates til behandling av innbyrdes atskilte og forskjellige domstoler».[187]

Det ser ut til at det stort sett var enighet om denne saken i Arbeidsrettsrådet. At saken ble diskutert samtidig som de ville streikene eksploderte bidro nok til enigheten. Arbeidsrettsrådet la i sin innstilling ikke skjul på at denne endringen først og fremst ble gjort på grunn av de «atskillige problemer for Landsorganisasjonen og de forskjellige forbund».[188] En liten uenighet oppstod like før innstillingen var ferdig. I 1971 skrev Olaf Sunde et notat til LO-ledelsen og advarte mot et avsnitt i det utkastet Kristen Andersen hadde presentert i

Streiken ved Oslo Sporveier ble også dømt tariffstridig. Her fra demonstrasjonstoget til støtte for streiken i oktober 1970. Foto: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Arbeidsrettsrådet. I avsnittet skrev Andersen at «det etter Arbeidsrettsrådets mening fortsatt må overlates til Norsk Arbeidsgiverforening eller angjeldende arbeidsgiver å bestemme hvorvidt *ikke-tariffbundne* arbeidstakere skal saksøkes i det gitte tilfelle».[189] Denne formuleringen var naturlig nok i N.A.F.s interesse, men ikke i LOs. Sunde ba ledelsen om råd: skulle han forsøke å få formuleringen fjernet?

Sunde var nemlig ikke sikker på hva som var smartest. Formuleringen gjenspeilte gjeldende rett. Sunde mente derfor det ikke var nødvendig å skrive det inn i innstillingen. Problemet med formuleringen var at den var «noe henimot en oppfordring til arbeidsgiverne om å holde de uorganiserte utenfor». Det var nettopp dette LO ønsket å unngå med lovendringen. Hensikten med lovendringen var å hjelpe LO med å temperere og skape ro blant arbeidstakerne slik at ulovlige aksjoner ble unngått. Dersom uorganiserte gikk fri, ville det preventive aspektet med lovendringen miste kraft. Sunde tok åpenbart saken opp i Arbeidsrettsrådet, for i den endelige innstillingen var formuleringen tatt bort.

Det tok tre år fra innstillingen var levert til lovendringsforslaget ble lagt fram for Stortinget.[190] Da ble spørsmålet om de uorganisertes erstatningsansvar slått sammen med spørsmålet om streikerett for arbeidere med tidsbegrensede

kontrakter. Departementet foreslo noen endringer fra Arbeidsrettsrådets innstilling. Den viktigste var at saker mot uorganiserte arbeidere bare kunne føres for Arbeidsretten dersom det også ble ført saker mot fagorganiserte. Det vil si at en ulovlig aksjon gjennomført kun av uorganiserte arbeidere fortsatt skulle føres for de ordinære domstolene.

Da Stortinget behandlet lovendringen ble arbeidstvistloven gjenstand for en mer prinsipiell kritikk. Kritikken ble målbåret av SVs representant Ottar Brox, og viser at skepsisen til reguleringen av streiker også fantes utenfor de mest radikale gruppene. Brox var for at lovendringen la opp til å likestille organiserte og uorganiserte arbeidere. Han stilte seg imidlertid kritisk til at arbeidstakerne ble pålagt en streng fredsplikt, mens arbeidsgivere gjennom sin styringsrett kunne foreta endringer arbeiderne på grunn av sin fredsplikt ble avskåret fra å protestere mot. Brox ønsket at regjeringen vurderte endringer i arbeidstvistloven som ga arbeidere en videre mulighet til å gjennomføre demonstrasjonsstreiker, og at det burde skje ved at definisjonen av tariffmessige forhold ble snevret inn.[191] Men demonstrasjonsstreiker hadde Arbeidsrettsrådet etter råd fra både N.A.F. og LO ikke villet røre. Kommunal- og arbeidsminister Leif Aune gjorde det klart at tiden ikke var inne for en generell debatt om streikeretten. Dermed ble lovendringsforslaget vedtatt enstemmig.[192]

Spørsmålene om demonstrasjonsstreiker og de uorganiserte arbeidernes erstatningsansvar berørte de sentrale spillereglene i arbeidslivet. Ungdomsopprøret, og en generell misnøye med lønnspolitikken, skapte grobunn for større streikevilje både på arbeidsplassene og i arbeiderbevegelsen. Men det var ikke bare blant industriarbeidere streikeviljen økte rundt 1970. Også blant de offentlig ansatte funksjonærene var streikeviljen i sterk vekst. Her var det først og fremst misnøye med lønnspolitikken som lå bak.

Skulle ansatte i samfunnsviktige områder nektes streikerett?

Ikke alle hadde streikerett. Verken embetsmenn eller militære tjenestemenn hadde rett til å streike. I 1959 fikk også polititjenestemenn forbud mot å gå til streik, et forbud som først ble opphevet i 1994.[193] Fram til andre verdenskrig hadde det også vært slik at flere grupper ikke ønsket å bruke streikeretten. Det gjaldt de akademiske yrkene – som ingeniører, leger og jurister – som lenge hadde en forestilling om at deres samfunnsrolle og yrkesrolle tilsa at det var urimelig for dem å gå til streik. Etter andre verdenskrig endret denne tanke-

gangen seg. Blant offentlig ansatte funksjonærer ble det stadig mer vanlig å se på seg selv som arbeids*takere*. Da ble det viktigere å få forhandlingsrett, også for disse gruppene. Med forhandlingsretten ble et annet spørsmål også viktig – spørsmålet om å gjennomføre arbeidskamp dersom forhandlinger ikke førte fram.

Spørsmålet om hvorvidt funksjonærer i samfunnsviktige områder, som sykehus og brannvesen, skulle ha streikerett eller ikke, var gammelt. Kristen Andersen hadde i 1938 utredet spørsmålet på forespørsel av Paal Berg.[194] Problemstillingen hadde også vært reist i Arbeidsrettsrådet, etter at den provisoriske anordningen om voldgift ble opphevet i 1952. Flere mente at sykepleiere, leger, brannmenn, ingeniører og teknikere ikke kunne gis full adgang til å legge ned sitt arbeid fordi arbeidet de utførte var for viktig for samfunnet. Denne problemstillingen var også del av mandatet til Arbeidsrettsrådet da det ble oppnevnt, men rådet grep ikke fatt i spørsmålet før i 1969.[195]

Blant funksjonærene i offentlig sektor var det nå en stigende misnøye med lønnspolitikken som var blitt ført etter krigen. LOs mål om å bedre arbeidernes kår førte til det vi i dag kaller en sammenpresset lønnsstruktur. Funksjonærene følte de måtte betale prisen for dette. Ingeniørene i offentlig sektor var forbannet over forskjellen i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor. Men da statens ingeniører i NIF ville gå til streik i 1948 fikk de klar beskjed av sin juridiske rådgiver om at det ville være ulovlig.[196] I 1949 forsøkte NIF likevel å iverksette streik i staten, men måtte trekke seg fordi organisasjonen ikke hadde forstått spillereglene. Selv om streikeviljen var til stede, så skulle den første streiken for statens ingeniører først komme i 1968. Den gruppen som virkelig skulle sette spørsmålet om streikerett i samfunnsviktige områder på spissen, var sykepleierne. Det skjedde gjennom en ulovlig streik i 1972 og en lovlig varslet storkonflikt i 1974.

Sykepleierne sto i en særstilling blant de offentlige funksjonærene. De var hovedsakelig kvinner, og dette påvirket både lønns- og arbeidsvilkår. For sykepleierne hjalp det heller ikke at deres yrke tradisjonelt var forbundet med kall. Sykepleierne skulle i tråd med kallstanken gjøre sitt arbeid fordi de ville yte omsorg og hjelpe til – ikke for å tjene til livets opphold. Blant sykepleierne forandret holdningen seg på 1960- og -70-tallet, og organisasjonen begynte å forholde seg på en ny måte til arbeid og arbeidsvilkår. For det første la Sykepleierforbundet opp en strategi for profesjonalisering, hvor kunnskapsgrunnlaget skulle bedres gjennom høyskoleutdanning og en mer autonom yrkesrolle

hvor sykepleierne skulle frigjøre seg fra underordningen til legene. For det andre bidro kvinnesaksspørsmål til at lønns- og arbeidsforholdene ble aktualisert.[197] Sykepleierne begynte å sammenlikne seg med andre utdanningsgrupper, og ville ha en lønn på linje med disse.

Politisk hadde sykepleierne støtte for bedre lønns- og arbeidsvilkår i det nystartede partiet SV. Foran Stortingsvalget i 1969 lanserte SV bedre lønn som en valgkampsak. Ut over SV var det liten politisk støtte for kravet. I forbindelse med forhandlingene i 1972 var tålmodigheten til sykepleierne over. Uten Sykepleieforbundets velsignelse ble det opprettet en aksjonsgruppe som forberedte streik. Sykepleierne ville ha sin lønn hevet med to lønnstrinn. Det gikk ikke statens forhandlere med på. Aksjonsgruppen klarte å mobilisere omkring 3000 sykepleiere til møtet som planla streiken i Oslo. Streiken ble dømt ulovlig.[198] Spørsmålet om streikeretten i samfunnsviktige områder og streikeviljen til sykepleierne fikk imidlertid vist sin aktualitet.

I 1973 la Arbeidsrettsrådet fram sin innstilling om streikeretten for ansatte i samfunnsviktige områder. Den fikk den talende tittelen *Den tvungne voldgifts problem*. I arbeidet med innstillingen hadde Arbeidsrettsrådet holdt møter og mottatt brev fra 13 organisasjoner.[199] Her åpenbarte det seg en klar meningsforskjell. Representantene for arbeidsgiversiden ville ha en eller annen tvungen voldgiftsordning på samfunnsviktige områder, mens representantene for funksjonærorganisasjonene ikke kunne godta et generelt streikeforbud. Hvordan forholdt Arbeidsrettsrådet seg til meningsforskjellen?

I innstillingen gir Arbeidsrettsrådet flere argumenter for at retten til arbeidskamp bør innskrenkes på viktige samfunnsområder. Det avgjørende var at det «fra et menneskelig som fra et samfunnsmessig synspunkt var ubetinget uforsvarlig» dersom for eksempel «en arbeidskamp-forankret lammelse av vitale deler av sykehusenes funksjon» inntraff.[200] Spørsmålet var om et streikeforbund ville løse dette problemet. Det kommer klart fram i innstillingen at Arbeidsrettsrådet mente det ikke var fornuftig med et totalforbud mot arbeidskamp. Andersen skrev at «det fra et lovpolitisk synspunkt fremstiller seg som særdeles problematisk å etablere en *permanent* tvungen lønns- eller voldgiftsnemndordning».[201] Her advarte Andersen mot at en fast voldgiftsordning kunne føre galt av sted. Siden arbeidstagerne var motstandere av det, kunne det utløse skarpere aksjoner og arbeidsfreden kunne bli mer truet enn tilfellet nå var. Det var tilstrekkelig at myndighetene hadde mulighet til å lage spesiallover for enkelttilfeller, dersom det var behov for det, mente Arbeidsrettsrådet som

Under lønnsforhandlingene i 1972 valgte en del sykepleier å gå ut i streik uten støtte fra Sykepleierforbundet. Her forsøker de å gjennomføre en uravstemning ved landets sykehus per telefon. Foto: Vidar Knai. NTB scanpix.

derfor ga en klar anbefaling til myndighetene om ikke å etablere en fast voldgiftsordning. Myndighetene fulgte rådet. Til tross for at ingen permanent lønnsnemnd ble etablert i samfunnsviktige områder kom spørsmålet om streikeretten på dette feltet fortsatt til å skape strid, første gang under sykepleierkonflikten i 1974. Da ble det rettet kritikk både mot streikeviljen og mot bruken av tvungen lønnsnemnd.

Da sykepleierne varslet streik i 1974 var grunnen beredt for å gjennomføre streik på lovlig vis. Men sykepleierne planla streiken på en måte som provoserte, og gjorde det vanskelig for myndighetene å ikke gripe inn. Sykepleierforbundet varslet at alle medlemmene kunne bli tatt ut i streik, og erklærte at det var mulig å søke dispensasjon for sykehusene. Kravet var at forbundet selv skulle behandle dispensasjonene. Helsedirektøren ropte varsku ovenfor regjeringen. Han mente det var «faglig uakseptabelt at dispensasjonssøknadene skal vurderes av forbundet og ikke av sykehusenes medisinske ledelse».[202] Den varslede streiken kunne derfor «få alvorlige konsekvenser for pasientene». På dette grunnlaget vedtok regjeringen med støtte i Stortinget

en midlertidig lov om voldgift for å løse sykepleierkonflikten. Bare SV stemte imot løsningen.[203]

Sykepleierstreiken i 1974 ble ikke stoppet på grunn av at liv og helse sto i direkte fare.[204] Det var først på 1980-tallet at begrepet «liv og helse» ble benyttet som grunnlag for regjeringens beslutninger om å gripe inn med tvungen lønnsnemnd. For både sykepleierforbundet og myndighetene handlet det om å finne egnede måter å løse interessekonflikter på. For sykepleierforbundet ble det i de framtidige konfliktene viktig å vise at de organiserte arbeidskamper på en forsvarlig måte gjennom begrensede streikeuttak, uten å sette «liv og helse» i fare slik at de kunne beholde kontrollen over dispensasjonssøknadene.[205] Bruk av begrensede streikeuttak gjorde det mulig for sykepleiere og andre grupper å gjennomføre streiker i samfunnsnødvendig virksomhet, men myndighetens bruk av tvungen lønnsnemnd kom fortsatt til å spille en stor rolle i disse arbeidskonfliktene.

KAPITTEL 22

ARBEIDSRETTEN OG STILLINGSVERNSAKENE

Radikaliseringen og de offentlig ansattes streikevilje på 1970-tallet truet med å øke Arbeidsrettens arbeidsmengde. Spørsmålet var om Arbeidsretten var dimensjonert og organisert for å håndtere flere saker. Det skulle etter hvert vise seg at den ikke var det. Men det som sprengte Arbeidsrettens arbeidskapasitet var ikke et urolig arbeidsliv – det var arbeidsretten selv. En av de kanskje viktigste reformene i norsk arbeidsliv – innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977 – var årsaken til at Arbeidsretten ble overlesset med saker. I arbeidsmiljøloven fantes det en bestemmelse om stillingsvern som sa at saker om brudd på stillingsvern-bestemmelsen skulle føres i Arbeidsretten. Det var Kristen Andersen som ønsket dette.

Kristen Andersen var nå i ferd med å nærme seg slutten på sin tid som formann i Arbeidsretten, og sammen med ekspansjonen i arbeidsmengde ble Andersens nær forestående avgang dramatiske hendelser for Arbeidsretten, som satte i gang prinsipielle diskusjoner om rettens organisering og virkeområde. Det ble en kamp om Arbeidsrettens sjel. Skulle Arbeidsretten bli en stor domstol med kompetanse til å dømme i alle saker som angikk arbeidslivet? Hvilke konsekvenser ville det i så fall få for sammensetningen og organiseringen av retten? Arbeidsretten hadde helt fra sin opprettelse nærmest vært synonymt med formannen. Både Paal Berg og Kristen Andersen dominerte feltet ved å prege både utforming av lovreglene og utviklingen i rettspraksis. Spørsmålet ved inngangen til 1980-tallet var om denne konsentrasjonen av makt til en person var mulig og ønskelig.

De vanskelige stillingsvernsakene

Hvor tett Arbeidsretten var knyttet til Kristen Andersens person fram til 1980 blir tydelig når vi ser hvordan arbeidet fungerte i praksis. Det meste av papir-

arbeidet som skulle gjøres i Arbeidsretten ble i praksis gjort i boligen til Kristen Andersen. Her ble innstillinger og dommer skrevet. Andersen hadde en jusstudent som assistent, og en av oppgavene til assistenten var å bringe sakspapirer mellom Arbeidsrettens lokaler og hjemmet til Andersen.[206] Vi så tidligere at Arbeidsretten ble drevet fra høyesterettskontorene fram til 1950-tallet. I og med at Brynjulf Bull ikke var høyesterettsdommer, kunne ikke denne ordningen fortsette da Emil Stang pensjonerte seg. Arbeidsretten fikk da egne lokaler i det nye tinghuset i Oslo. I praksis ble det imidlertid ikke store endringer, ettersom Kristen Andersen reelt sett ble Arbeidsrettens formann og brukte sin bolig som base for sitt arbeid. Denne måten å organisere arbeidet på fungerte helt til arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977, og retten fikk flere oppgaver.

Arbeidsmiljøloven var en omfattende reform av det som tidligere ble kalt arbeidervernlovgivning. Hovedhensikten med reformen var å tenke mer helhetlig om arbeidsmiljøet, hvor det psykososiale perspektivet var det nyeste elementet. En viktig drivkraft for reformen var arbeidspsykologisk forskning som hadde blomstret i Norge på 1960-tallet og påpekt sammenheng mellom arbeidernes trivsel og produktiviteten.[207] En del av forslagene handlet om å gi arbeidere større trygghet i sine jobber ved å gi dem sterkere vern mot usaklig oppsigelse.

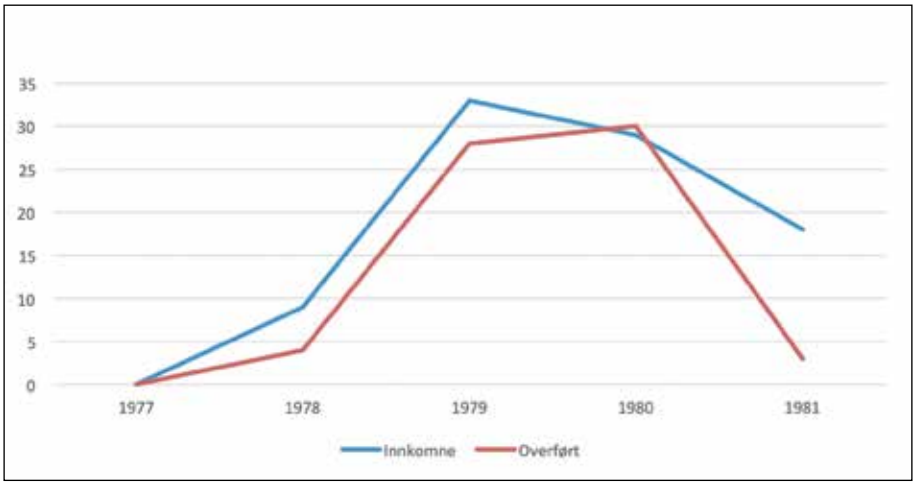
Fra før av ble rettssaker om usaklig oppsigelse ført for de ordinære domstolene. Kristen Andersen mente imidlertid at denne typen saker hørte inn under Arbeidsretten. Da regjeringen arbeidet med arbeidsmiljøloven hadde Andersen som sentral rådgiver mulighet til å påvirke saken. Ideen han lanserte for regjeringen var at Arbeidsretten skulle organisere tvisteforhandlinger i forbindelse med oppsigelsessakene etter modell fra forhandlingsløsningene mellom partene i arbeidslivet.[208] Dette var også en modell som liknet på ordningen som fantes i Sverige, der Arbetsdomstolen dømte i oppsigelsessaker. Regjeringen falt ned på en kombinert ordning der saker om oppsigelse enten kunne føres for de ordinære domstoler som lokal arbeidsrett, eller for Arbeidsretten. Arbeidsretten ble gjort til ankeinstans i saker som ble ført for lokal arbeidsrett.[209]

Kristen Andersen hadde gjennom sine råd og innstillinger bidratt til å utforme lovgivningen for arbeidslivet. Men med forslaget om å bringe stillingsvernsakene inn under Arbeidsrettens kompetanseområde tok han seg vann over hodet. Arbeidsmiljøloven ble vedtatt samme år som Kristen Andersen nådde pensjonsalder. Samtidig som regjeringen forgjeves forsøkte å finne Andersens erstatter, vokste arbeidsmengden mer enn det Andersen, hans meddommere

og partene var i stand til å takle. Istedenfor at Arbeidsretten bidro til rask gjennomføring av oppsigelsessakene, hopet de seg opp, og retten var i ferd med å skape store restanser.

Det første året etter at arbeidsmiljøloven trådte i kraft merket Arbeidsretten lite til endringen. Ingen saker ble fremmet for retten. Men allerede i 1978 begynte problemer å oppstå. Da kom ni oppsigelsessaker inn til Arbeidsretten. Fire av dem ble ikke avgjort, men overført til neste år. I 1979 ble det tydelig at Arbeidsretten ikke var dimensjonert eller kapabel til å håndtere dette sakskomplekset.

FIGUR 5. STILLINGSVERNSAKER I ARBEIDSRETTEN



Tallene er hentet fra Evju 1991, s. 67.

Stillingsvernsakene sprengte Arbeidsrettens kapasitet. Ingen av dommerne hadde Arbeidsretten som heltidsgeskjeft. Kristen Andersen var professor, og også de andre dommerne hadde andre hovedoppgaver. Domstolen holdt derfor først og fremst rettsforhandlinger på kveldstid. Da Kristen Andersen var formann, var de to meddommerne høyesterettsdommere.I Høyesterett ble sakene ført fra 9 til 14, med mulighet til forhandlinger også senere. Arbeidsrettssakene begynte derfor ikke før klokka fem på kvelden.[210] Det var imidlertid ett unntak: På mandager hadde høyesterettdommerne fridag, og dette åpnet for at Arbeidsretten kunne føre saker på dagtid denne dagen. Fridagen i Høyesterett var imidlertid ment for at høyesterettsdommerne skulle kunne lese eller delta i utvalgsarbeid. Med stillingsvernsakene ble hele dette systemet satt på prøve.

På to tiår hadde Arbeidsretten fått økt sitt kompetanseområde. For det første bidro tjenestetvistloven til at tarifftvister i det offentlige kom inn under Arbeidsretten. For det andre bidro endringer i arbeidstvistloven til at også uorganiserte arbeidere kunne bringes inn for Arbeidsretten i tilfeller av ulovlige aksjoner. For det tredje hadde Kristen Andersen sørget for at Arbeidsretten tok over saker som opprinnelig hørte inn under lagmannsretten. Med stillingsvernsaker kom imidlertid en ny kompliserende dimensjon. En av Norgeshistoriens mest kjente oppsigelsessaker skulle demonstrere det problematiske.

Hoaas-saken – løsningen på stillingsvernsakene

I 1976 ble lektor Olav Hoaas ved Stokmarknes videregående skole straffedømt for rasisme. Lektor Hoaas hadde offentlig uttalt at Holocaust aldri fant sted, og at jødeutryddelsen var noe kommunister og jøder hadde funnet opp.[211] Han erklærte i tillegg at fremmedarbeidere og «rasefremmede» burde sendes ut av Norge. Hoaas ble dømt til en betinget fengselsstraff på 120 dager for overtredelse av straffeloven da han satte frem en diskriminerende eller hatefull ytring i forbindelse med intervjuer i avisene VG og Dagbladet. Dommen ble rettskraftig i februar 1977, etter at Høyesterett hadde forkastet Hoaas' anke.[212] Etter dommen fikk Hoaas sparken fra skolen.

Da Hoaas ville anlegge sak mot Nordland fylkeskommune for usaklig oppsigelse, oppstod det uenighet om hvilken rett oppsigelsessaken skulle føres i. Forsvareren til Hoaas ville ha saken inn for det ordinære rettssystemet, mens Nordland fylkeskommune var uenig, og mente saken skulle føres for Arbeidsretten. Bakgrunnen for meningsforskjellen handlet om hvor en anke ville føre saken videre. Dersom saken ble ført for lokal arbeidsrett i Bodø ville en anke bringe saken videre til Arbeidsretten. Arbeidsretten ville i så fall bli siste rettsinstans. Dersom saken derimot gikk for den ordinære byretten i Bodø ville en anke føre videre til Lagmannsretten, med Høyesterett som siste rettsinstans. Hoaas anla sak for byretten, som avviste saken. Etter en anke til Høyesterett over denne avgjørelsen ble Hoaas nødt til å anlegge sak for Arbeidsretten.[213]

I den lokale Arbeidsretten i Bodø ble oppsigelsen funnet gyldig. Dermed anket Hoaas saken til Arbeidsretten. Arbeidsretten opprettholdt dommen fra den lokale arbeidsretten. Et sentralt element i oppsigelsessaken var at Hoaas ikke bare hadde kommet med Holocaust-benektelser i offentlige intervjuer, men at han også fremsatte disse påstandene systematisk i sin undervisning som

historielærer. Nordland fylkeskommune mente det var viktig at lærerne ble «holdt ansvarlig for det de sier i et klasserom».[214] Dette var en viktig prinsipiell sak. Så var spørsmålet om en spesialdomstol som Arbeidsretten var passende til å avsi en fellende dom i en så viktig prinsippsak.

Det forvaltningsrettslige spørsmålet om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og Grunnloven var knapt diskutert da oppsigelsessakene ble lagt inn under Arbeidsretten i 1977.[215] Da Arbeidsretten ble opprettet, ble det bestemt at denne spesialdomstolen skulle dømme i siste instans i saker som gjaldt tariffretten. Nå var oppsigelsessakene også lagt under Arbeidsretten. Poenget til Hoaas' forsvarer var at det var i strid med Grunnlovens § 88 når Hoaas ikke kunne anke sin sak inn for Høyesterett. § 88 sier at Høyesterett skal dømme saker i siste instans. Da Hoaas' forsvarer Markus Andresen forsøkte å få oppsigelsessaken opp for byretten, ikke Arbeidsretten, prosedere han på at det ville være et brudd på Grunnlovens § 88 om saken måtte føres for en rettsinstans som ikke åpnet for anke til Høyesterett. Anken til Høyesterett i dette spørsmålet førte som sagt ikke fram. Høyesterettsdommer Tore Schei skal ha spurt Hoaas' forsvarer lakonisk: «Men si meg advokat Andresen, blir dette noe problem før Arbeidsretten eventuelt har avsagt noe dom i saken?».[216] Forsvareren ble svar skyldig, og resultatet av kjennelsen i Høyesterett ble at oppsigelsessaken måtte føres for Arbeidsretten. Helt forgjeves ble imidlertid ikke advokat Andresens forsøk.

Høyesterett la i sin kjennelse inn et *obiter dictum*, det vil si en uttalelse som ikke er nødvendig for begrunnelsen av domsresultatet, men som angår uløste og prinsipielt vanskelige spørsmål.[217] I dette tilfellet gjaldt obiter dictum spørsmålet om hvorvidt oppsigelsessakenes plassering inn under Arbeidsrettens jurisdiksjon var et brudd på Grunnlovens § 88. Høyesterett uttalte her at oppsigelsessakene var å regne for et rettsområde som alltid tidligere hadde ligget til de ordinære domstoler. En ting var at Arbeidsretten var etablert som en spesialdomstol uten mulighet til å anke til Høyesterett. Da Arbeidsretten ble etablert var det et nytt rettsområde, og derfor var det ikke i strid med Grunnlovens § 88 at sakene her var avskåret fra anke til Høyesterett. Dette ble imidlertid annerledes da oppsigelsessakene i 1977 ble overført til Arbeidsretten. Da gikk Arbeidsretten over «fra å være en domstol for spesielle avtaletvister til å bli en domstol for alminnelige lovanvendelsesspørsmål», mente Høyesterett, som viste til Stein Evju.[218] Høyesterett mente mye talte for at det ikke ville være i samsvar med Grunnlovens § 88 å avskjære enhver anke til Høyesterett i slike saker: «Ut fra stillingsvernets betydning synes det derfor også her betenkelig å avskjære enhver anke til Høyeste-

Lektor Olav Hoaas ble oppsagt etter at han i 1976 ble dømt for rasistiske uttalelser. Oppsigelsessaken ble ført i Arbeidsretten, som fra 1977 til 1981 hadde stillingsvernssaker under sitt saksområde. Hoaas fikk ikke medhold i at oppsigelsen var ugyldig, verken i Arbeidsretten eller i Høyesterett. Her er Hoaas (t.h.) i samtale med eneste tilhører i retten. Foto: John Myhre, Aftenposten. NTB scanpix.

rett».[219] Høyesterett uttalte at det var «et åpent spørsmål» om oppsigelses- og avskjedssakene kunne ankes til Høyesterett, og åpnet dermed i sin kjennelse over valget av domstol for at Hoaas kunne anke en dom i Arbeidsretten.

Hoaas anket Arbeidsrettens dom inn for Høyesterett, som tok saken til behandling.[220] For Hoaas fikk det liten betydning. Oppsigelsen ble funnet gyldig også i Høyesterett. For Arbeidsretten fikk Høyesteretts obiter dictum derimot stor betydning. Det ble begynnelsen på slutten for rettens befatning med oppsigelsessakene.

Den dramatiske veksten i antall oppsigelsessaker og de prinsipielle og forvaltningsjuridiske problemene som heftet med deres plassering inn under Arbeidsretten falt sammen med at Kristen Andersen satt på overtid som formann av Arbeidsretten. Den personlige dimensjonen kom derfor også til å spille en rolle for hvordan dette konkrete saksfeltet ble behandlet – og for hvordan Arbeidsrettens framtid ble vurdert. I 1976 nådde Brynjulf Bull pensjonsalder. Året etterpå var Kristen Andersen 70 år. Men departementet hadde ingen erstatter klar. Derfor ble Kristen Andersen ansatt som formann for ett år av gangen. Denne ordningen varte helt til 1980.

FEMTE DEL

MOT EN ÅPNERE VERDEN

1980–2016

– KAPITTEL 23 –

REGIMESKIFTE I ARBEIDSRETTEN

Kristen Andersen hadde gjennom mange år ledet Arbeidsretten med sterk vilje. Advokater som førte saker for Arbeidsretten måtte venne seg til hans spesielle måte å lede retten på. To meddommere, som også var høyesterettsdommere, satt og hørte på. Andersen hadde lest de skriftlige innleggene på forhånd, og lot ikke advokatene spille tid på bevisføring og prosedyre. Han stilte isteden advokatene direkte spørsmål knyttet til de juridiske spørsmålene som skulle løses. Dette førte advokatene ut av sitt forberedte innlegg og inn i en eksaminasjon fra dommeren. De faste advokatene ble vant til hvordan det fungerte, men opplevde at nye kolleger som var i Arbeidsretten for første gang kom svimeslåtte tilbake og følte de hadde dummet seg ut foran to høyesterettsdommere.[1]

Da Kristen Andersen fylte 70 år i 1976 var han imidlertid blitt overarbeidet og svekket av sykdom. Han var sjelden på kontoret og saksdokumentene måtte bringes hjem til ham. Da treårsperioden hans gikk ut i 1978, ble han derfor bare oppnevnt for ett år. Dette gjentok seg i 1979. Samtidig så departementet seg om etter en avløser.

Jakten på nye dommere

LO hadde tatt til orde for å få yngre krefter inn i Arbeidsretten, og hadde allerede i 1975, da Arbeidsrettens medlemmer ble oppnevnt for en ny periode, gjort framstøt for å få forynget dommerkollegiet. Brynjulf Bull, Kristen Andersen og høyesterettsdommerne Trygve Bendiksby, Trygve Leivestad og Atle Roll-Mathiesen – de to siste var vararepresentanter – var alle født i 1906 eller 1907, og ville komme til å fylle 70 år i løpet av oppnevningsperioden.

Det hadde vært praksis ikke å gjenoppnevne dommere som var fylt 70 år, og LO mente det ville være ønskelig «å få en større aldersmessig spredning» blant de juridiske dommerne.[2] LO måtte selv innstille en ny dommer til erstatning for Parelius Mentsen, som var blitt 72 år, samt for flere av vararepresentantene.[3]

Olaf Sunde, som ledet LOs juridiske kontor, orienterte LOs tillitsmannsapparat om hvilke dommere som kunne komme på tale, også som nøytrale dommere. «Jeg gjør oppmerksom på at LO ikke skal fremme noen forslag til oppnevnelse av disse nøytrale medlemmer med varamenn, men at LO selvsagt er interessert i hvem som blir oppnevnt og bør søke å gjøre sin innflytelse gjeldende også på dette området», skrev Sunde til LOs ledelse.[4] Det var vanlig at departementet forhørte seg med de to hovedorganisasjonene om hvordan de stilte seg til kandidater som departementet kunne tenke seg som dommere. Sunde visste at departementet ikke ville velge dommere dersom LO eller N.A.F. ikke ga sin tilslutning.

Situasjonen var den samme i 1978. Alle de nøytrale dommerne i Arbeidsretten ville komme til å fylle 70 år i løpet av perioden, og det var «særlig viktig å finne fram til en ny formann», mente Sunde. Sunde foreslo at LOs formann, eventuelt sammen med Sunde selv, kunne ta «en uformell konferanse med høyesterettsjustitiarius Rolv Ryssdal», for å finne «høvelige og villige» kandidater til de juridiske stillingene i Arbeidsretten.[5]

Arbeidstvistloven stilte krav om at formannen og en av de juridiske dommerne skulle fylle kravene for å bli høyesterettsdommer. Det hadde derfor vært vanlig å hente dommere fra Høyesterett, men dette ble stadig vanskeligere på grunn av arbeidspresset i Høyesterett.[6] Da departementet søkte kandidater til dommerstillingene, fikk det ikke napp hos høyesterettsdommerne. Det «synes å være umulig å få noen nåværende høyesterettsdommere til å gå inn i stillingen som dommer i Arbeidsretten», opplyste departementet til LOs juridiske avdeling.[7] LO foreslo overfor departementet å ansette to lagdommere i stedet, Finn Midtskaug og Odd Friberg.

Finn Midtskaug var Ryssdals forslag. Midtskaug var lagdommer i Eidsivating lagmannsrett, og hadde tidligere, som statsrådssekretær (regjeringsråd), vært den administrative sjefen ved Statsministerens kontor. Odd Friberg var også lagdommer. Han hadde vært underdirektør i Direktoratet for statens arbeidstilsyn, og hadde gjennom en årrekke utgitt kommentarutgaver og andre bøker om arbeidervernlovgivningen.

Etter utlysning av stillingene i 1978 ble det imidlertid ikke Friberg, men Oddvar Berrefjord som ble oppnevnt sammen med Midtskaug. Oddvar Berrefjord var fylkesmann. Også han hadde vært lagdommer og hadde i tillegg solid politisk erfaring. Berrefjord satt som dommer i Arbeidsretten i bare én treårsperiode. Den ble i tillegg avkortet da han ble utnevnt til justisminister i Odvar Nordlis regjering i 1980. Da Berrefjord gikk ut i 1981, ble Odd Friberg hans etterfølger.

Med både Midtskaug og Friberg i dommerkollegiet, var det skjedd et generasjonsskifte i Arbeidsretten. De var begge født på begynnelsen av 1920-tallet, og deres inntreden i Arbeidsretten representerte dermed en overgang til en generasjon dommere som hadde sine erfaringer først og fremst fra etterkrigstiden. De ble begge sittende i Arbeidsretten helt fram til 1990.

Den største utfordringen for departementet var likevel å finne Kristen Andersens arvtager. Blant Høyesteretts dommere fant man ingen villige. Stillingen som formann i Arbeidsretten hadde i prinsippet vært en hovedstilling siden Brynjulf Bull overtok som formann på 1950-tallet. Kristen Andersen hadde imidlertid hatt stillingen ved siden av sitt professorat ved Universitetet i Oslo. I utlysningen av stillinger i Arbeidsretten åpnet departementet derfor på 1970-tallet for at formannsstillingen kunne besettes enten som «hovedstilling eller som bistilling», men slik at en formann ansatt i hovedstilling ville måtte påta seg «særlige oppdrag etter anmodning av departementet (utredninger m.v.) uten ekstra vederlag».[8]

Valget falt på Erling Anger, og den 1. september 1980 ble han oppnevnt som dommer og leder for Arbeidsretten i full stilling. Han var bare halvannet år yngre enn Kristen Andersen, og var dermed selv over 70 år ved oppnevningen. Anger hadde lite dommererfaring, men kjente saksfeltet godt. Han hadde blant annet vært byråsjef og konstituert departementsråd i Kommunaldepartementet. Fra 1970 hadde Anger sittet som formann i Rikslønnsnemnda, en stilling som ga ham inngående kjennskap til tariffsystemet.

Erling Angers ledelse av Arbeidsretten var mild, og advokatene opplevde stemningen i retten langt mindre oppjaget enn under Kristen Andersen. Det hele fikk en mer normal gang.[9] Angers alder tilsa imidlertid at det ble med den ene treårige oppnevningen, og i 1984 var departementet på ny jakt etter en formann til Arbeidsretten. Denne gangen falt valget på en langt yngre person.

En av dommerne som kom inn under Angers tid som leder av Arbeidsretten, var førsteamanuensis ved Universitetet i Oslo, Stein Evju. Han hadde skrevet

Erling Anger tok over som formann i Arbeidsretten etter Kristen Andersen i 1980. Han hadde vært fylkesmann i Hedmark, og fra 1970 hadde han sittet som formann i Rikslønnsnemnda. Anger satt som formann i Arbeidsretten fram til 1984. Foto: NTB scanpix.

en spesialavhandling om vernekravene i arbeidervernloven, og var blitt fagansvarlig for arbeidsrett ved universitetet. Evju ble oppnevnt som vararepresentant for de juridiske dommerne i Arbeidsretten, og i 1983 satt han som dommer i åtte saker.[10] Evju var med sine 37 år for ungdom å regne blant de andre dommerne, og kan neppe ha vært den åpenbare kandidaten til å lede retten.

Evjus navn hadde dukket opp i Kommunal- og arbeidsdepartementets jakt på en ny formann. I departementet arbeidet flere som hadde kjennskap til førsteamanuensisen. Tor Mehl som var den som tok kontakt med Evju, hadde tidligere vært Evjus vitenskapelige assistent. Ekspedisjonssjef Kåre Halden kjente også Evju fra tidligere samarbeid, og hadde blant annet sittet sammen med ham i dommerkollegiet i en av sakene i 1983. LO og N.A.F. ga klarsignal, og departementet kunne dermed høsten 1984 oppnevne en etter forholdene ung leder av Arbeidsretten.

Oppnevnelsen av Evju, Midtskaug og Friberg løste flere floker for departementet. For det første ble de juridiske dommerstillingene ytterligere løst fra Høyesterett, ved at man nå valgte dommere fra lagmannsretten. Det ga flere

dommere å velge blant, og det gjorde at Arbeidsretten ikke lenger var prisgitt Høyesteretts virksomhet og dagsorden. Med valget av Stein Evju som Angers arvtaker, ble det også mulig fortsatt å besette stillingen med en leder som kunne fylle en heltidsstilling også i praksis. Dermed kom en bort fra den dobbeltrollen som Kristen Andersen hadde hatt som leder av Arbeidsretten og professor i arbeidsrett. Ansettelsene innebar altså på flere måter et regimeskifte.

De nye dommerne som kom inn på slutten av 1970-tallet fikk i oppgave å løse problemene med den store restansen i stillingsvernsaker. Lovendringen i 1977 som åpnet for at stillingsvernssaker, det vil si tvister i forbindelse med oppsigelse og avskjed, skulle overføres til Arbeidsretten og førte til at retten fikk en rekke nye saker til behandling. Samtidig hadde Kristen Andersens arbeidskapasitet vært begrenset på slutten av formannsperioden. Han hadde vist liten interesse for disse sakene, og stillingsvernssakene hopet seg opp.[11] Høsten 1979 ble problemet drøftet i Arbeidsrettsrådet. Kristen Andersen mente at antallet kompliserte saker «har ført til en situasjon hvor det blir umulig – slik Arbeidsretten er sammensatt og virker – å få disse sakene fra hånden».[12]

Den lange saksbehandlingstiden var stikk i strid med det som var intensjonen med lovendringen. Formålet hadde nettopp vært å få fortgang i behandlingen av stillingsvernssakene. Det tok vanligvis langt kortere tid å få en sak opp for Arbeidsretten, og departementet så i 1977 for seg at slike saker kunne pådømmes uten mulighet for å anke videre til Høyesterett. Men i 1980 hadde Arbeidsretten allerede en restanse på 30 saker. LO og N.A.F. var bekymret. Situasjonen krevde en organisering av Arbeidsretten som gjorde det mulig å øke kapasiteten og å gjennomføre rettsmøter over flere dager. De to organisasjonene mente også at Arbeidsretten måtte reise ut i distriktene og holde rettsmøter der, slik at man kunne få en «umiddelbar bevisførsel» der dette var nødvending.[13]

Departementet så at det hadde vært en feil å flytte oppsigelsessakene til Arbeidsretten, og søkte etter en løsning.[14] I januar 1980 kunne LO-advokat Olaf Sunde fortelle at det var planlagt å etablere en «egen avdeling i Arbeidsretten for å ta seg av oppsigelsessakene og få ryddet opp i de store restansene som har opparbeidet seg».[15] Da Kristen Andersen ble avløst av Erling Anger som formann høsten 1980, ble det besluttet at lagdommer Finn Midtskaug skulle få ansvaret for å lede arbeidet med stillingsvernssakene, med de to høyesterettsdommerne Oddvar Berrefjord og Trygve Livestad som meddommere. Dette ble en midlertidig ordning inntil oppsigelsessakene igjen kunne flyttes tilbake til de ordinære domstolene året etter.[16]

ERLING ANGER

Erling Anger (1909–1999) var først og fremst som byråkrat og embetsmann, inntil han ble dommer i Arbeidsretten i 1980. Anger hadde imidlertid bred erfaring med problemstillinger innenfor arbeidslivets område.

Etter studiene hadde han begynt å jobbe i Justisdepartementet, noe han fortsatte med i London under krigen. I 1945 ble han byråsjef i samme departement, og seinere i Kommunaldepartementet. Deretter ventet åtte år som finansrådmann i Trondheim.

Anger var født i Kristiansund, og tilbrakte sine fem første leveår der. I 1958 returnerte han som fylkesmann i Møre og Romsdal. Sju år senere overtok han fylkesmannsembetet i Hedmark.

Mens Erling Anger satt som fylkesmann i Hedmark, ble fylkeskommunen et selvstendig forvaltningsorgan. Anger var dermed med på å utvikle fylkesmannsembetet innenfor de nye rammene.

Erling Anger var medlem av en rekke komiteer og utvalg. En av de mest berømte er Schei-komiteen (nedsatt i 1946) som fikk i oppdrag å se på kommuneinndeling og lovfestet samarbeid mellom kommunene.

Fra 1970 til 1980 var Anger formann i Rikslønnsnemnda. Denne posisjonen ga ham inngående kjennskap til tariffsystemet.

Han var formann i Arbeidsretten i fire år, fram til 1984. Blant advokatene ble han omtalt som en «mild leder» og «solid og grei».

Kilder: Store norske leksikon, nekrolog i Aftenposten av Sigbjørn Johnsen (6.5.1999), intervju med Erik C. Aagaard.

Da Stein Evju tiltrådte i 1984, var oppsigelsessakene ute av verden, og arbeidskapasiteten på dommersiden var økt. Administrasjonen var imidlertid fremdeles liten. På slutten av 1980-tallet hadde retten fortsatt bare to fast ansatte, formann Stein Evju og en konsulent. Da konsulenten på et tidspunkt gikk ut i permisjon, sto Evju uten annen kontorhjelp enn en midlertidig løsning med hjelp fra Riksmeklingsmannens kontor. Det skulle føres både regnskaper og gjøres innkjøp, og den knappe bemanningen kunne være utfordrende i en offentlig forvaltning som stadig satte strengere regler til dokumentasjon

og prosedyrer. Det hadde i alle år vært vanlig at Arbeidsrettens formann anviste utbetalinger til de ansatte, inklusive seg selv. Det kunne være utlegg for reiser eller andre ytelser. I en liten administrasjon hadde dette vært effektivt, men det var neppe i tråd med god forvaltningsskikk å anvise ytelser til seg selv. Stein Evju tok denne praksisen opp med Kommunal- og arbeidsdepartementet høsten 1988, og praksisen ble lagt om i tråd med Riksrevisjonens krav. Etter dette måtte alle utbetalinger til Arbeidsrettens formann sendes departementet for anvisning. Evju kunne likevel ikke dy seg for å påpeke overfor Riksrevisjonen at byråkratiseringen kostet: «Parentetisk bemerker jeg at denne ordningen synes å kunne føre til forsinkelser som kan utløse morarentekrav.»[17]

Evju ble sittende som formann helt frem til år 2000, da Evjus tidligere vitenskapelige assistent, Tor Mehl, overtok. Mehl hadde vært nestformann i Arbeidsretten siden 1996. Som ansatt i Kommunal- og arbeidsdepartementet hadde han dessuten vært sekretær for Arbeidsrettsrådet fra 1982 til 1993. Mehl var i perioder plaget av sykdom, og da ble daværende nestformann Jon Gisle og senere Elin Nykaas konstituert som ledere. Nykaas var også den første tredje juridiske dommeren som satt i stillingen på heltid. Stillingen ble gjort om fra bistilling til heltidsstilling 1. mars 2007.

I oktober 2011 valgte Mehl å slutte som leder i Arbeidsretten, og nåværende leder Jakob Wahl ble utnevnt. Med Wahl fikk Arbeidsretten for første gang en leder som også hadde bakgrunn fra en av organisasjonene. Wahl ble utdannet jurist i 1978 og hadde vært innom både Justisdepartementet og de ordinære domstolene før han ble ordfører i Røyken kommune i 1984 og deretter politisk rådgiver for miljøvernminister Sissel Rønbeck i 1988. I 1990 ble han advokat i LO, og var der i fjorten år. Dette var langt fra første gang at Arbeidsrettens leder hadde vært en aktiv politiker, men det var første gang at lederen av retten hadde hatt tilknytning til en av hovedorganisasjonene. Wahls fartstid i LO lå imidlertid sju år tilbake i tid, og han hadde i mellomtiden vært dommer i Borgarting lagmannsrett. NHO, som arbeidsgiverorganisasjonen het etter at N.A.F. og Norges Industriforbund slo seg sammen i 1989, protesterte ikke. Det var vanskelig for NHO å hevde at Wahl ikke var kvalifisert til jobben. LO hadde dessuten akseptert at den tidligere NHO-advokaten, Johan Kristian Øydegard, ble oppnevnt som nestleder i Arbeidsretten noen år tidligere. Det kan ha gjort det vanskelig for NHO å nekte, dersom arbeidsgiverne hadde ønsket å protestere mot ansettelsen av Wahl.

Stein Evju var leder i Arbeidsretten fra 1984 til 2000. Han var en av initiativtakerne til etableringen av Norsk Arbeidsrettslig Forening, og leder av foreningen gjennom en årrekke. Bildet her er fra 1992. Foto: Mimsy Møller. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

Norsk Arbeidsrettslig Forening

Det arbeidsrettslige miljøet i Norge var ikke veldig stort, men Norsk Arbeidsrettslig Forening, som ble dannet i 1981, skulle bli et viktig ledd i nettverket rundt dommerne i Arbeidsretten. Ved Universitetet i Oslo var det enkelte jurister som var opptatt av tariffrettslige spørsmål, men de fleste som syslet med dette til daglig fantes i kretsen av dommere og advokater som møttes i Arbeidsretten. Noen år før Stein Evju ble utnevnt til dommer i Arbeidsretten, så han som universitetsstipendiat et behov for en møteplass hvor arbeidsrettslige spørsmål kunne drøftes, og tok høsten 1979 et initiativ til å starte en forening som kunne samle interesserte jurister og andre i et forum for faglig diskusjon.

Evju tok kontakt med juristene i LO og N.A.F., Steinar Halvorsen og Arne Jacobsen, for å få dem med på planleggingen, og i september 1980 ble det avholdt et møte der mulighetene for å danne en forening ble drøftet. Møtet ble holdt i sammenheng med at professor Tore Sigeman var kommet fra Uppsala for å redegjøre for den internasjonale arbeidsrettsforeningen, The International Society for Labour and Social Security Law.[18] På dette møtet fikk Evju samlet

en arbeidsgruppe som skulle arbeide videre med foreningsdannelsen. Dette var generalsekretær Knut Bjartnes i Akademikernes Fellesorganisasjon, advokat Steinar Halvorsen fra LO, høyesterettsadvokat Arne Jacobsen fra N.A.F., og underdirektør Øyvind Vidnes i Kommunal- og arbeidsdepartementet. Initiativet til møtet kom fra Stein Evju og professor Asbjørn Kjønstad ved Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo. Sammensetningen av gruppen av initiativtakere tyder på at siktemålet med foreningsdannelsen ikke var rent akademisk. Evju ønsket å danne en forening som kunne fungere som et forum for partene i arbeidslivet, samtidig som arbeidsrettslige spørsmål kunne gjøres kjent og løftes inn i samfunnsdebatten.

Etter at møtet med Sigeman var avsluttet begynte arbeidet med å danne en norsk arbeidsrettslig forening som kunne knyttes til den internasjonale organisasjonen. Evju ville gjerne ha med Brynjulf Bull til konstitueringen. Bull var gjennom stillingen som tidligere leder i Arbeidsretten og som sentral kommunepolitiker i Oslo, godt kjent, og kunne fungere som en nøytral leder, uavhengig av partene. Han var dertil en utmerket møteleder, ifølge Evju.[19]

Arbeidet med foreningsdannelsen omfattet både det å finne foredragsholdere og å legge et seminarprogram som kunne vekke interesse, foruten å utforme vedtekter og legge rammer for foreningsarbeidet. Initiativtakerne måtte ta stilling til om foreningen skulle være åpen for andre enn jurister, og hva som skulle være foreningens formål. Den svenske foreningen, som trolig ble brukt som modell, var åpen for alle.[20]

Over nyttår i 1981 kunne Asbjørn Kjønstad og Stein Evju på vegne av Institutt for offentlig rett, avdeling for arbeids- og sosialrett invitere til møte om Arbeidsrettens plass i rettssystemet og opprettelse av en arbeidsrettslig forening. Brynjulf Bull skulle holde en innledning, og deretter skulle spørsmålet om en foreningsdannelse tas opp. Innbydelsen gikk til hovedorganisasjonen i arbeidslivet. Dette ble nøkkelen til å nå bredt ut til grupper utenfor det akademiske fellesskapet og juristenes egne rekker. LO ble invitert til å delta med to representanter fra hvert forbund.[21] Også dette var etter modell av den svenske foreningen. I Sverige hadde arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene en sentral rolle i foreningen, og hadde blant annet ansvar for visse sekretariatsfunksjoner som å sende ut brev og liknende.

Hvor mange som stilte på møtet i januar vet vi ikke, men det ble ytret ønske om at et styre i en arbeidsrettslig forening måtte få «en viss bredde i representasjonen».[22] Dersom foreningen skulle vekke interesse blant arbeidslivsorgani-

sasjonene, var det viktig at den ikke framsto som eksklusiv. Det måtte gjøres plass i styret for flere arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgruppen fikk i oppdrag å planlegge og kalle inn til et konstituerende møte.

Norsk Arbeidsrettslig Forening ble formelt stiftet 11. mai 1981. Det konstituerende møtet ble avholdt i Universitetets Gamle festsal i Oslo. Professor Kjønstad var møteleder og Tor Mehl var referent. Etter at den formelle delen av møtet var overstått holdt Stein Evju, som nå var blitt amanuensis, et foredrag om «Retten til streik. Norsk rett i folkerettslig belysning». Innbydelsen ble sendt ut av de fem initiativtakerne med Brynjulf Bull i tillegg. Bull hadde sagt seg villig til å bli foreningens formann.[23]

Foreningen ble konstituert med det formål «å fremme interessen for og kjennskapet til arbeidsrett og dermed sammenhengende rettsspørsmål».[24] Den skulle ikke treffe vedtak om arbeidsrettslige spørsmål. Evju, som hadde laget utkast til vedtektene, ville unngå at foreningen skulle lammes av interessemotsetninger og politisk spill. Arbeidsrettslige avgjørelser skulle overlates til Arbeidsretten. En arbeidsrettslig forening skulle derimot være en arena for brytning av ulike interessesynspunkter og en møteplass for aktørene på det arbeidsrettslige feltet. Jurister og andre som måtte ha interesse for arbeidsrettslige spørsmål kunne opptas som medlemmer. Foreningen lot også organisasjoner og institusjoner tegne støttemedlemskap. LO var blant organisasjonene som tidlig besluttet å gi sin støtte.[25]

Foreningens styre fikk syv medlemmer. Det var nok til at LO og N.A.F. ikke ble de eneste to arbeidstakerorganisasjonene med representasjon. I det første styret satt Brynjulf Bull som formann, Stein Evju, Knut Bartnes, Steinar Halvorsen, Arne Jacobsen og Øyvind Vidnes. I tillegg til initiativtakerne var skuespiller og leder i Norsk skuespillerforbund, Ragnhild Nygaard, kommet inn i styret.[26]

Norsk arbeidsrettslig forening ble et viktig diskusjonsforum. De første årene ble det holdt medlemsmøter på kveldstid der aktuelle arbeidsrettslige spørsmål ble tatt opp. På foreningens første ordinære møte i februar 1982 ble forhandlingssystemet i offentlig sektor drøftet: «Bør retten til å forhandle og inngå tariffavtaler begrenses…?» Forhandlingsdirektør Karl Petter Tveter i Norske Kommuners Sentralforbund reiste spørsmål om det var behov for større sentralisering av forhandlingene i kommunal sektor. Sentralisering av forhandlinger og organisasjonsstørrelse berørte flere sektorer. Forbruker- og administrasjonsdepartementet arbeidet med et forslag om å endre tjenestetvistloven, og Arbeidsrettsrådet skulle behandle et forslag om minstestørrelse for fagfore-

ninger som ville inngå tariffavtale.[27] Regulering av arbeidskamp var et tema som hyppig ble drøftet i årene som fulgte, og gjester fra nabolandene ble invitert. I 1984 holdt utbildningschef Sven-Hugo Ryman fra Stockholm foredrag om meklingsinstitusjonene i de nordiske landene.[28] Gjennom å ta opp aktuelle tema ble Norsk Arbeidsrettslig Forening ut gjennom 1980- og 90-årene et kjært forum for jurister og organisasjonsfolk, som i «Kattestallen» i Vestre bygning på Universitetet på Karl Johans gate eller i Riksmeklingsmannens lokaler i Nedre Vollgate, kunne møtes på en annen måte enn i forhandlinger eller som motparter i Arbeidsretten. Fra 1984 ble kveldsmøtene flyttet frem til klokken tre om ettermiddagen, for å holde besøkstallene oppe, og denne praksisen har vært fulgt siden.

Foreningen ble også et springbrett for arbeidsrettsjuristene ut i verden. Tilknytningen til den internasjonale arbeidsrettsorganisasjonen, the International Society for Labour and Social Security Law, skapte et bredt kontaktnett, og organisering av deltakelse på de internasjonale kongressene var en del av foreningens arbeid i de årene det ble avholdt kongress.[29]

Etter hvert vokste det arbeidsrettslige miljøet både nasjonalt og internasjonalt. Da Arbeidsrettens leder, Tor Mehl, i 2007 redegjorde for fagmiljøet i Arbeidsretten, la ha vekt på den betydningen Norsk Arbeidsrettslig Forening hadde for utviklingen av et faglig nettverk, og på kontaktene med fagmiljøer internasjonalt. Det fantes en møtearena for arbeidsrettsdommere i Europa som ble administrert av ILO, påpekte Mehl, den europeiske organisasjonen for arbeidsrettsdommere hadde årlige møter, og dessuten fantes en møteserie for dommere ved de nasjonale arbeidsrettsdomstolene i de nordiske landene. Da Arbeidsretten i 1996-97 ble tilført to nye stillinger på heltid, en nestleder og en utreder, ble fagmiljøet også større i retten, påpekte Mehl, og fra 2007 hadde retten tre dommerstillinger på heltid. Mehl kunne slå fast at selv om Arbeidsretten «er en liten domstol med en lite fagmiljø, […innebærer det ikke] at vi i faglig og sosial sammenheng befinner oss i et vakuum».[30]

Likestilling i arbeidslivet og i retten

Da likestilling mellom kjønnene for alvor ble en del av den politiske debatten på 1970-tallet, fikk dette også følger for de sakene som kom opp i Arbeidsretten. Rundt 1970 oppsto en ny kvinnebevegelse som la vekt på politisk agitasjon, og som tok i bruk nye aksjonsformer som brakte spørsmålet om likestilling inn i

alle deler av samfunnsdebatten.[31] Samtidig valgte mange kvinner å gå ut i arbeid. Fra begynnelsen av 1970-tallet og fram til 1990 økte kvinners andel av de sysselsatte i arbeidslivet. Krav om likestilling fikk betydning både for lønnsspørsmål og for kvinners adgang til stillinger som før utelukkende hadde vært besatt av menn, som de juridiske dommerstillingene i Arbeidsretten.

Den 9. juni 1978 vedtok Stortinget likestillingsloven. Loven skulle fremme likestilling mellom kjønnene og bedre kvinners stilling, ikke minst i arbeidslivet. Loven slo fast at det ikke var lov å gjøre forskjell på kvinner og menn ved ansettelse, forfremmelse eller oppsigelser. Kvinner og menn skulle ha de samme rettigheter til opplæring og videreutdanning. Loven slo også fast at kvinner og menn som var ansatt i samme virksomhet, skulle ha «lik lønn for arbeid av lik verdi».[32]

Spørsmålet om likelønn var gammelt. ILO hadde i 1951 vedtatt konvensjon nr. 100 om likelønn, men både i Norge og i de andre nordiske landene var det politisk motstand mot en slik regulering. Under avstemningen i ILO hadde LO-leder Konrad Nordahl måttet bruke sin innflytelse overfor de nordiske sosialdemokratiske regjeringsrepresentantene for å hindre at de stemte mot konvensjonen, og i stedet få dem til å avholde seg fra å stemme.[33] Først i 1959 ratifiserte Stortinget, som det første parlamentet i Norden, ILO-konvensjonen.

Internt i LO var det ulike syn på likelønnsspørsmålet. Mange av tariffavtalene hadde egne kvinnetariffer som lå under tariffen for menn. Disse var det vanskelig å få fjernet. Arbeidsgiverne ville ikke ta hele kostnaden ved å heve kvinnelønningene, og mannlige arbeidere ville ikke gi fra seg lønnsveksten til fordel for kvinnene. Men også samordnede oppgjør kunne skape lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Under fellesoppgjøret i 1958 ble det avtalt ulike maksimumssatser for kvinner og menn. Faglærte kvinner skulle imidlertid komme inn under samme sats som menn. I tilpasningsforhandlingene for hotell og restauranter ble ikke partene enige om hvordan dette skulle gjøres. Hotell- og restaurantarbeiderforbundet reiste arbeidsrettssak for å få lik maksimumslønn også for ufaglærte kvinnelige kokker. I forbundets tariffavtale var minstelønnssatsene de samme for kvinner og menn, både når det gjaldt faglærte og ufaglærte, og Hotell- og restaurantarbeiderforbundet hevdet det ikke hadde vært hensikten i tariffoppgjøret å skape forskjeller der det før var likhet. Arbeidsretten fortolket tariffavtalen fra fellesoppgjøret og kom frem til at kvinner og menn skulle ha ulik maksimumslønn. At faglærte kvinner og menn skulle ha samme maksimums-

lønn var et unntak. Det var ikke var ment å skulle gjelde generelt. Forbundet tapte derfor saken.[34]

En ny dom i Arbeidsretten i 1960 gikk i samme retning. Den gjaldt arbeid ved skjæremaskinen i Hunsfos papirfabrikk. Arbeidet ved maskinene var tenkt utført av menn, og lønnssatsen var fastsatt deretter. Noen kvinnelige hjelpearbeidere ble satt til dette arbeidet, og spørsmålet var om de da hadde rett til den lønnen som var fastsatt for arbeidsprosessen, eller om de skulle lønnes etter kvinnetariffen. Arbeidsretten kom enstemmig til at tariffen satt for arbeidet ved skjæremaskinen ikke gjaldt for kvinner. Retten mente at «lønnssatsene for hjelpearbeid ved skjæremaskinen ved Hunsfos fabrikker ikke gjelder for kvinner som settes til slikt arbeid», og henviste til at tariffestingen av disse lønnssatsene «er blitt til under hensyn til at vedkommende arbeidsprosess ble oppfattet som et typisk mannsarbeid.»[35] Bedriften hadde dermed et tariffrettslig krav på at lønnen ble differensiert mellom kvinner og menn selv om arbeidet var det samme.[36]Arbeidsretten beskrev dermed den rettstilstanden som fantes. Verken partenes avtale eller lovverket stilte krav om lik lønn for kvinner og menn som utførte samme arbeid.

I 1960 krevde kvinnelige hjelpearbeidere ved Hunsfos fabrikker samme lønn som menn for arbeid ved skjæremaskinen. Saken kom opp for Arbeidsretten som fant at tariffavtalen ikke ga dem rett til dette. Foto: NTB scanpix.

ILO-konvensjonen, som var blitt ratifisert året før, krevde at myndighetene i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene skulle fremme prinsippet om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi. LO og N.A.F. inngikk derfor i 1961 en rammeavtale om likelønn der det ble fastsatt at lønningene ikke skulle fastsettes etter kjønn, og med en plan fram mot 1967 for å utjevne de lønnsforskjellene som allerede fantes i tariffavtalene. Sammenlikningsgrunnlaget skulle være der kvinner og menn hadde identisk arbeid innenfor samme bedrift.[37] N.A.F. hadde vært imot ratifiseringen av likelønnskonvensjonen, og mente at kortere arbeidserfaring, mindre stabilitet og høyere fravær gjorde det umulig å se på kvinnearbeidet som likeverdig.[38] Arbeidsgiverforeningen sørget derfor for å få inn en formulering i rammeavtalen som gjorde at en kunne ta hensyn til «minusfaktorene» ved kvinnearbeidet. Resultatet ble at avtalen i liten grad kunne brukes som et hjelpemiddel for å få til lik lønn mellom kjønnene.[39] Oppmerksomhet rundt likelønnspørsmålet førte likevel til en utjevning av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utover på 1960-tallet.[40]

Utdanningseksplosjonen på 1960-tallet og veksten i offentlig sektor førte til at langt flere kvinner gikk ut i arbeidslivet med fulltids jobb og et ønske om å stå i arbeid også etter at de fikk barn. I 1973 var rundt 40 prosent av alle kvinner i alderen 16–74 år i inntektsgivende arbeid, mot 70 prosent av mennene.[41] Deltakelsen i yrkeslivet førte også til økt kvinneandel i arbeidstakerorganisasjonene. I 1977 var 28 prosent av LO-medlemmene kvinner. Denne andelen steg til 40 prosent i 1989.[42]

Også Arbeidsretten hadde vært dominert av menn. Helt fra 1915 og fram til 1990 var de juridiske dommerne i Arbeidsretten utelukkende menn. I 1990 kom imidlertid et skifte. Da Midtskau og Friberg skulle tre av for aldersgrensen, så departementet seg om etter kvinnelige dommere. At dommerne i Arbeidsretten nå ble valgt blant lagdommere, og ikke høyesterettsdommere, gjorde tilfanget av mulige kvinnelige kandidater større. Departementet oppnevnte Eva Nygaard Ottesen, som var blitt utnevnt til lagdommer i Eidsivating lagmannsrett etter en karriere i Justisdepartementet. Hun hadde siden 1985 sittet i Statens lønnsutvalg, og ble sommeren 1990 oppnevnt som nestformann i Arbeidsretten. Sammen med henne ble lagdommer i Agder lagmannsrett, Åse Berg fra Skien, oppnevnt som fast dommer i Arbeidsretten. Dermed fikk Arbeidsretten en sammensetning med én mann og to kvinner.

Valget av Åse Berg tyder på at departementets politiske ledelse grep inn i ansettelsesprosessen og presset på for å øke kvinneandelen. Berg hadde ingen

På 1970-tallet gikk mange kvinner ut i inntektsgivende arbeid, og kvinners andel av de sysselsatte begynte å øke. Reisebyråene var tidlig ute med å ta i bruk både kvinnelig arbeidskraft og moderne datateknologi. Bildet er fra mars 1970. Foto: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

større erfaring fra tariff- og arbeidsrett, som var det vanlige ved valg av dommere. Da utnevningssaken ble lagt fram i statsråd uttalte Kommunaldepartementet at det var lagt stor vekt på formålsbestemmelsen i likestillingsloven og bestemmelsen om at: «hvert kjønn som hovedregel [skal] være representert med minst 40 pst.»[43] Disse kvoteringene gjaldt ikke ved oppnevning av dommere, men Kommunaldepartementet mente det var «naturlig» å ha dette som målsetting.

Departementet hadde tidligere bedt organisasjonene ta hensyn til kjønnsbalansen når de innstilte dommere til Arbeidsretten.[44] På tjenestetvistlovens område var kvinneandelen blitt høy. De to første kvinnene hadde kommet inn allerede i 1975, da Reidun Skogvang og Rigmor Førland ble oppnevnt.[45] På arbeidstvistlovens område hadde LO og NHO i 1990, som tidligere, bare innstilt mannlige dommere, skjønt det blant forslagene til vararepresentanter fantes enkelte kvinner. Kommunaldepartementet begrunnet utnevnelsen av de to kvinnelige juridiske dommerne med at dette var nødvendig for å oppveie for manglende kvinneandel blant dommerne oppnevnt etter innstilling fra partene.[46]

Utnevningen av to kvinnelige juridiske dommere i Arbeidsretten for perioden 1990 til 1993 representerte et markant skifte, men ingen revolusjon. Inntoget

av kvinner i Arbeidsretten, både blant de juridiske dommerne og blant dommerne som var innstilt av partene i arbeidslivet, kom som en følge av et jevnt kvinnepolitisk press og den økende plass og betydning kvinnene hadde fått i det norske arbeids- og organisasjonslivet. Utnevnelsen av to kvinnelige dommere i 1990 var et kvinnepolitisk puff i ryggen på to store organisasjoner som lenge hadde vært mannsdominerte.

Men selv om kvinnene tok plass i retten, hang de gamle mønstrene lenge igjen i lovteksten. Da Kommunal- og arbeidsdepartementet i 2005 ville gjøre noen mindre endringer i arbeidstvistloven som ga hjemmel for å oppnevne stedfortreder når både arbeidsrettens formann og nestformann var inhabil, ga både LO og Likestillingsombudet i høringsrunden uttrykk for at det var på tide også å skifte ut formannstitler med kjønnsnøytrale stillingsbetegnelser.[47] Det førte til at Arbeids- og sosialdepartementet foreslo at stillingsbetegnelsene i Arbeidsretten ble endret fra formann og nestformann til Arbeidsrettens leder og nestleder. Dermed ble den gamle loven endret, og Arbeidsrettens dommere fikk nye kjønnsnøytrale titler.

Nye hovedorganisasjoner gir LO konkurranse

Regimeskiftet i Arbeidsretten etter 1980 kom ikke bare i form av en ny heltidsansatt formann og økt andel av kvinnelige dommere. Skiftet kom også gjennom at flere hovedorganisasjoner fikk innstille dommere til Arbeidsretten. LO hadde siden Arbeidsretten ble opprettet vært den eneste hovedorganisasjonen som innstilte dommere til Arbeidsretten innenfor arbeidstvistlovens område. Men fra 1980 presset nye hovedorganisasjoner på for å få innstille egne dommere. En slik representasjon ville ikke bare true LOs dominerende stilling i Arbeidsretten, men hvis denne representasjonen i tillegg ble utvidet til andre samarbeidsorganer i arbeidslivet, ville det kunne bety en helt ny konstellasjon i samarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

Da arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915, fikk den en nøytral utforming (se s. 101 flg.). Innstillingsretten ble gitt til organisasjoner med en viss størrelse: fagforeninger med 10 000 medlemmer eller arbeidsgiverforeninger med 100 arbeidsgivere som beskjeftiger minst 10 000 arbeidere. Det var imidlertid bare LO og N.A.F. som i praksis hadde oppfylt disse kravene. De to organisasjonene hadde dermed hatt enerett på å innstille dommere.

Dette hegemoniet ble brutt i 1936 da sosialminister Kornelius Bergsvik i Nygaardsvolds arbeiderpartiregjering valgte å oppnevne en vararepresentant for Skogbrukets Arbeidsgiverforening. Etter 1945 inngikk N.A.F. avtaler med flere andre arbeidsgiverforeninger, om at N.A.F. skulle innstille vararepresentanter til Arbeidsretten også fra disse foreningene. Dermed ville disse bli innkalt når deres medlemsbedrifter var part i en tvist. Denne praksisen ble fulgt til slutten av 1990-tallet, da en rekke arbeidsgiverforeninger begynte å sende inn egne innstillinger.

På arbeidstakersiden skulle det gå over 60 år før LOs posisjon i Arbeidsretten for alvor ble utfordret. I løpet av 1960- og 70-tallet ble det dannet en rekke hovedorganisasjoner, først i det statlige tariffområdet, deretter i privat sektor.

Interessen for å danne hovedsammenslutninger var særlig stor i offentlig sektor. Etter at tjenestetvistloven var vedtatt i 1958, var nøkkelen til å oppnå forhandlingsrett i staten for mindre organisasjoner å danne en hovedsammenslutning. Etter 1958 hadde Embetsmennenes Landsforbund, STAFO og Statstjenestemannskartellet i LO status som hovedsammenslutning med forhandlingsrett i staten. Tjenestetvistloven åpnet for at organisasjoner for lærere og militære tjenestemenn kunne få en særskilt status som forhandlingsberettiget. Norges Lærerlag og Befalets Fellesorganisasjon (BFO) fikk dette.[48] Da BFO etter en splittelse i 1963 mistet den særskilte statusen som forhandlingsberettiget, dannet BFO sammen med Politiets Sentralforbund og det lille forbundet Statstjenestemennenes Landsforbund en ny hovedsammenslutning. Etter tariffoppgjøret i 1964 fikk Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning (YH) status som den fjerde hovedsammenslutningen i staten.[49]

Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO), som organiserte funksjonærer i privat sektor, ble oppløst i 1965. Forsøket fra 1950-tallet på å danne en stor funksjonærorganisasjon utenfor LO hadde mislykkes. Dette var til dels fordi de større frittstående organisasjonene som NITO og Norsk Sykepleierforbund ikke ville gi fra seg forhandlingsrett overfor kommunene, dels skyldtes det at LO aktivt motarbeidet konkurrerende organisasjoner. Men på midten av 1970-tallet begynte YH og flere andre organisasjoner utenfor LO samtaler om etableringen av en ny hovedorganisasjon, og i 1977 gikk fem organisasjoner sammen om å danne Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). De fem var Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund, Kommunale Funksjonærers Landsforbund, Norske Bankfunksjonærers Forbund, Statstjenestemannsforbundet

og Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning. Halvparten av YS' 66 000 medlemmer ved stiftelsestidspunktet tilhørte statlig sektor, en drøy tredjedel tilhørte privat sektor, og vel 9000 medlemmer tilhørte den kommunale sektoren. Flere mindre forbund, deriblant Norsk Rutebileierforbund (senere YTF) og Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund, ble tatt opp som medlem i løpet av det første året.[50] Med opptak av de to nevnte organisasjonene valgte YS å organisere arbeidergrupper som LO som hovedorganisasjon tidligere hadde vært alene om å organisere.

To år før hadde akademikerne skapt en ny hovedorganisasjon, Akademikernes Fellesorganisasjon (AF). AF ble dannet av Embetsmennenes Landsforbund og Norges Akademikersamband (NAS). Embetsmennenes Landsforbund var hovedsammenslutning i staten, og hadde helt siden tjenestemannsloven ble vedtatt i 1918 ivaretatt lønnsforhandlinger på vegne av de mange små og store organisasjonene for høyt utdannede i staten. Norges Akademikersamband hadde ingen rolle i lønnsforhandlingene. Organisasjonen ble dannet på 1950-tallet som en interesseorganisasjon for akademikergrupper, også næringsdrivende.[51] De to organisasjonene fant sammen, og dannet Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) i 1975. Organisasjonen fortsatte arbeidet med å samle akademikergrupper i én stor hovedorganisasjon.

YS og AF vokste jevnt på bekostning av de frittstående organisasjonene. I 1980 organiserte de to hovedorganisasjonene rundt 18 prosent av de fagorganiserte i Norge, mens LO organiserte over 70 prosent. Femten år senere var YS og AFs samlede andel av de fagorganiserte steget til 33 prosent, mens LOs andel var sunket til 57 prosent.[52]

Med etableringen av de to hovedorganisasjonene YS og AF, hadde LO fått konkurranse om rollen som part på arbeidstakersiden på nasjonalt nivå. Helt siden arbeidstvistloven ble utformet og vedtatt, hadde LO vært den ene av to parter i arbeidslivet som ble hørt når lover skulle utformes, lønnsoppgjør samordnes eller dommere utpekes til Arbeidsretten. Da YS og AF var etablert på midten av 1970-tallet begynte organisasjonene utenfor LO for alvor jakten på innflytelse.

I det statlige tariffområdet hadde hovedsammenslutningene som sto utenfor LO tidligere fått innstille dommere. Da YS ble opprettet fikk hovedorganisasjonen i 1978 innstille dommere i saker som angikk STAFO eller BFO, og som skulle behandles etter tjenestetvistloven.[53] Da YS samme år foreslo medlemmer til Arbeidsretten i saker som falt inn under arbeidstvistloven ble

dette avslått av Kommunaldepartementet som viste til «hovedorganisasjonenes forholdsmessige styrke» og mente «at Landsorganisasjonen i Norge bør få samtlige medlemmer/varamedlemmer».[54] LOs dominerende stilling som arbeidstakerrepresentant ble raskt en torn i øyet på YS og YS-forbundene. YS ville selv innstille dommere til Arbeidsretten i saker som gjaldt deres medlemmer.

Under lønnsoppgjøret i 1981 i privat sektor måtte forbundene utenfor LO vente til oppgjøret mellom LO og N.A.F. var ferdigbehandlet av Rikslønnsnemnda. Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO), som sto tilsluttet YS, ville ha en annen avtale enn den flyteknikerne tilsluttet et LO-forbund hadde fått, og ville ikke akseptere at deres medlemmer også ble underlagt Rikslønnsnemndas kjennelse. «Bare 10-12 […] flyteknikere er tilsluttet LO. Vår avtale er annerledes enn LOs og vi kan ikke godta Rikslønnsnemndas kjennelse», uttalte leder for NFO, John Giæver til Arbeiderbladet.[55] NFO streiket ikke for penger, men for å få en annen avtale enn den LO-organiserte hadde fått. Flyteknikernes streik ble stoppet ved at regjeringen grep inn og vedtok at også den tvisten skulle løses ved tvungen lønnsnemnd.[56]

Som part i saken ville NFO få en representant i Rikslønnsnemnda. Organisasjonen reagerte likevel på at nestformannen i LO, Leif Haraldseth, som var oppnevnt av regjeringen etter innstilling fra LO, skulle sitte i nemnda og ha talerett. I protest gjennomførte NFO en tolv timer lang demonstrasjonsstreik. NFO ønsket ikke at LO skulle være representert i Rikslønnsnemnda når nemnda skulle behandle en tvist som ikke angikk et LO-forbund. Streiken ble gjennomført i september, midt under valgkampen i 1981. Høyrepolitikeren Per-Kristian Foss visste å slå mynt på misnøyen som måtte finnes i YS og AF. «2–3 000 000 arbeidstakere utenom LO blir aldri representert i offentlige utvalg og råd», skrev Foss i Aftenposten. «Denne LO-dikterte diskrimineringen av store yrkesgrupper vil opphøre under en borgerlig regjering», lovet han.[57] En kommentator i Bergens Tidende mente det var på tide at YS og andre hovedsammenslutninger ble tatt i betraktning ved oppnevning av medlemmer til Rikslønnsnemnda, men understreket at det ikke var «så lettvint at man kan trekke faste medlemmer ut og inn av Rikslønnsnemnda etter hvilke saker som behandles».[58] YS krevde at saken ble utredet, og støttet flyteknikernes politiske demonstrasjonsstreik.[59]

N.A.F. stevnet flyteknikerne for Arbeidsretten for å ha gjennomført en ulovlig streik. På nytt så problemet ut til å dukke opp. I Arbeidsretten satt den

Noen måtte vente litt lenger på avgang da Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO), som sto tilsluttet YS, gjennomførte en 12 timer lang demonstrasjonsstreik i januar 1981. Foto: Terje Pedersen. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

tidligere LO-lederen Tor Aspengren som representant for arbeidstakersiden. Flyteknikerne i NFO protesterte. «Vi vil erklære Arbeidsretten inhabil på grunn av dens sammensetning og kreve at Aspengren viker plassen til fordel for en av

hans vararepresentanter som er oppnevnt fra YS», sa NFOs formann, John Giæver. Det var spill for galleriet. To uker før hadde Kommunaldepartementet for første gang oppnevnt vararepresentanter etter innstilling fra YS, og loven krevde at disse skulle dømme i saker som angikk YS' medlemmer. Sekretariatsleder Nina Viste og aktuar Kjell Saastad var begge innstilt som dommere til Arbeidsretten fra YS, og tok plass i retten når den godt utpå vårparten 1982 skulle behandle den politiske demonstrasjonsstreiken til NFO. Streiken ble dømt både tariffstridig og ulovlig. Arbeidsretten la til grunn at tariffavtalen begynte å gjelde igjen etter at en lovlig arbeidskamp ble innstilt som følge av et påbud om tvungen lønnsnemnd.[60] NFO og YS ble dømt til å betale 150 000 kroner i erstatning til flyselskapene. De to dommerne Viste og Saastad tok dissens. De mente den politiske streiken ikke var rettet mot selve inngrepet i arbeidskonflikten og henvisning av tvisten til behandling i Rikslønnsnemnda, men til selve nemndas sammensetning. Arbeidsretten hadde mange ganger slått fast at det var ulovlig å streike mot at en arbeidskonflikt ble henvist til behandling i Rikslønnsnemnda. «Det har imidlertid aldri tidligere funnet sted en demonstrasjonsstreik mot Rikslønnsnemndas sammensetning», mente de to dommerne, «og utgangspunktet er således at man i denne sak ikke har tidligere rettspraksis å støtte seg til. Mindretallet vil derfor avvise at domsslutninger truffet på ikke-sammenlignbare sakskompleks legges til grunn for den pågående sak.»[61]

Flyteknikernes og YS' demonstrasjonsstreik var i realiteten ikke rettet mot Rikslønnsnemndas sammensetning, men mot LOs årelange hegemoni i lønnsforhandlingene. LO så på NFO som en konkurrent og en organisasjon som laget splittelse innenfor et tariffområde, og hadde gjort sitt ytterste for at NFO ble tvunget til å følge bestemmelsene og lønnsutviklingen i Jern- og Metallarbeiderforbundets tariffavtale. Riksmeklingsmannen hadde gjennom mange år koblet avstemningene til de to forbundene slik at NFO måtte godta tariffoppgjøret selv om medlemmene stemte nei. Sammensetningen i Rikslønnsnemnda hadde ingen praktisk betydning. Det var NFOs representant i nemnda som hadde stemmerett, ikke LOs. Da Rikslønnsnemnda fattet sin beslutning fikk NFO medhold i sitt syn om at deres avtale skulle avvike fra LOs. N.A.F.s representant i Rikslønnsnemnda protesterte og N.A.F. reagerte kraftig på kjennelsen. Viseadministrerende direktør i N.A.F., Vilhelm Dahl, mente NFO hadde fått mer enn LO, og at kjennelsen etablerte to ulike tariffavtaler som kunne gi grunnlag for «skjevheter».[62] LOs nestleder, Leif Haraldseth, mente den var «et spark på leggen mot LOs organisasjon».[63]

Konflikten viste tydelig at arbeidslivet var i endring. Nye organisasjoner med vilje til å bruke makt var dukket opp og krevde likebehandling i Arbeidsretten og i de andre arbeidslivsinstitusjonene N.A.F. og LO hadde dominert gjennom årtier. Samtidig skapte de nye organisasjonene konkurranse og splittelse i tariffsystemet. Det skapte uro og arbeidskonflikter av en annen karakter enn tidligere. Både Riksmeklingsmannen og Arbeidsretten fikk i perioder hendene fulle. Også i det direkte samarbeidet med myndighetene i Regjeringens kontaktutvalg, hadde LO og N.A.F. vært de eneste arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene fram til 1982. Også her ville YS og AF være med.

Regjeringen Gerhardsen hadde etablert kontaktutvalget i 1962 for å samordne lønnsoppgjørene med pris- og inntektspolitikken. Utvalget skulle gi partene i arbeidslivet, representanter for primærnæringene og regjeringen mulighet til å orientere hverandre og utveksle synspunkter på lønnskrav og regjeringens økonomiske politikk, for eksempel skattepolitikken og jordbrukspolitikken. Det kan ses som en videreføring av de kontroll- og samarbeidsorganene som regjeringen hadde bygget opp i etterkrigstiden for å styre gjennom et nært samarbeid med organisasjoner og fagmiljøer i det som har blitt kalt et korporativt system. Utvalget ble ledet av statsministeren. En rekke statsråder, deriblant finansministeren, kunne være til stede på vegne av regjeringen. Ellers var LO, N.A.F. Norges Bondelag, Norsk bonde- og småbrukarlag og Norges Fiskarlag representert i utvalget.

Straks etter at YS var etablert i 1977, tok organisasjonen kontakt med regjeringen for å bli representert i kontaktutvalget.[64] Inntektsoppgjørene på 1970-tallet hadde foregått mer samordnet enn tidligere, og «kombinerte oppgjør», der skattelette var en del av regjeringens bidrag til inntektsoppgjøret, førte til at organisasjonene utenfor LO følte at de var satt helt på sidelinjen og ikke fikk gjennomføre reelle forhandlinger. YS avviste derfor å samarbeide med regjeringen som hadde ekskludert organisasjonen fra kontaktutvalget. YS ville heller «drøfte en akseptabel samarbeidsform som kunne […] sikre at YS fikk reell medinnflytelse ved løsningen av de inntektspolitiske spørsmål».[65] YS søkte også kontakt med AF for å få til en felles opptreden i dette spørsmålet.[66] Regjeringen avviste imidlertid kravet, og mente at kontaktutvalget ikke burde utvides. En utvidelse ville svekke «handlekraften og effektiviteten av utvalgets arbeid», mente regjeringen, som fikk støtte av både LO og N.A.F.[67]

I stedet etablerte regjeringen en parallell «kontaktordning» der YS og AF fikk være representert. Kontaktordningen skulle sikre kontakt med organisa-

sjonene innenfor de ulike tariffområdene, samt med organisasjoner innenfor skogbruk og fiskeri. YS mente at dette ikke var tilstrekkelig, og organisasjonen hevdet at representantene i kontaktordningen hadde vært «utelukket» fra å få fremme synspunkter under lønnsoppgjøret i 1977.[68]

Regjeringen ville bruke kontaktutvalget for å få oppslutning om en inntektspolitikk som tok sikte på å hindre lønnsspiraler, og fikk i forbindelse med opphevingen av inntektsreguleringsloven i 1980 vedtatt en lov som sikret en «kø-ordning» i forhandlingene. Ingen organisasjoner fikk varsle plassfratredelse før oppgjøret mellom LO og N.A.F. var endelig vedtatt.[69] Regjeringen drøftet overgangen med kontaktutvalget, og lovet YS og de andre organisasjonene som var representert i kontaktordningen at de skulle få fremme sine synpunkter. YS mente dette ikke var nok, og at «kø-ordningen» ikke likestilte hovedorganisasjonene. YS var gitt «en dårligere forhandlingsmessig situasjon enn før».[70]

Stortingsrepresentant Per-Kristian Foss fra Høyre ga sin støtte til YS. Han mente «demokratiske spilleregler» krevde at også mindre grupper ble tatt hensyn til.[71] Partiet Venstre fulgte opp, og ba Høyre etter valgseier høsten 1981 følge opp valgløftene og invitere alle de større yrkesorganisasjonene til å delta i kontaktutvalget.[72] Høyre lovet en utvidelse av utvalget: «Det er helt uakseptabelt at yrkesorganisasjoner med langt over to hundre tusen medlemmer skal holdes utenfor Kontaktutvalget», uttalte Per-Kristian Foss.[73]

Både LO og N.A.F. var i mot en utvidelse av kontaktutvalget, og LO truet med å utebli fra utvalget. Arbeiderpartiet mente et grunnlag for inntektspolitisk samarbeid bare kunne skapes i et mindre utvalg der regjeringen, LO og N.A.F. deltok.[74] For regjeringen ble saken vanskelig. Hvordan skulle den holde valgløftene om et bredere samarbeide med arbeidslivsorganisasjonene, og samtidig sikre det nødvendige samarbeidet med LO og N.A.F.? Det gikk over et år før høyreregjeringen i november 1982 vedtok å la YS og AF få plass i kontaktutvalget. Samtidig ble det åpnet for at arbeidsgiverorganisasjonen i kommunene, Kommunenes Sentralforbund, kunne få en plass i utvalget.[75] Løsningen ble å la LO og N.A.F. få et eget utvalg. «LO og N.A.F. har et spesielt behov for kontakt med Regjeringen», uttalte Pål Kraby, administrerende direktør i N.A.F., og «dette vil skje gjennom særdrøftelser med Regjeringen».[76] Både LO og N.A.F. sa seg tilfreds med ordningen, men LO-leder Tor Halvorsen sendte et spark tilbake til YS og AF: «Vi vurderer det slik at det opprinnelige Kontaktutvalget heretter får mer preg av et informasjonsorgan.»[77]

STEIN EVJU

Stein Evju (f. 1946) er vår tids nestor på arbeidsrettsområdet. Han var den første som i realiteten hadde en heltidsstilling som formann i Arbeidsretten. Evju er også den som har sittet lengst i denne stillingen på full tid, fra 1984 til 2000.

Evjus interesse for juss startet med at han i gymnastiden ble fascinert av den innledende delen i Castbergs statsforfatningsrett.

Deretter interesserte han seg for trygderett, men tilfeldigheter ville ha det til at det ble arbeidervernloven – som arbeidsmiljøloven het på den tiden – som ble tema for hans spesialfagsavhandling.

Evju skrev mye om individuell arbeidsrett i forbindelse med forberedelsene til arbeidsmiljøloven i 1977. Deretter var han med på å utvikle faglitteraturen på feltet, blant annet ved å skrive om kollektiv arbeidsrett, og fikk på denne måten kontakt med partene i arbeidslivet.

Før Stein Evju begynte i Arbeidsretten, var han førsteamanuensis ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. Nå er han professor samme sted, men han hadde også tre år som professor i arbeidsrett og forretningsjus ved Handelshøyskolen BI. Evju har vært medlem, president og generalrapportør i European Committee of Social Rights i perioden 1996 til 2008.

Evju var dessuten aktivt med på å starte Norsk Arbeidsrettslig Forening, som ble etablert i 1981.

Kilde: Intervju.

De nye hovedorganisasjonene utfordret ved inngangen til 1980-tallet LO og det etablerte samarbeidet mellom partene og myndighetene. Da YS og AF ble dannet, og senere tilkjempet seg plass i Arbeidsretten og i arbeidslivsorganisasjonenes samarbeid med myndighetene, ble ansvaret for arbeidsfreden splittet opp på flere aktører. Flere organisasjoner og mindre sentralisert kontroll, kom til å prege mange deler av arbeidslivet, ikke minst innenfor den store nye oljenæringen som vokste fram i Norge. Disse endringene fikk også prege Arbeidsrettens saksfelt.

Samtidig sto Arbeidsretten selv foran betydelig endringer. Stillingen som formann i retten ble i praksis en heltidsstilling. Regimet med en formann

hentet fra Høyesterett, som dommerne inntil 1955 hadde vært, eller fra professorstilling ved universitetet, slik tilfellet var med Kristen Andersen, ble forlatt for godt. Da Stein Evju ble oppnevnt som dommer i 1984 fikk retten en ung formann som kom til å prege retten og jussen på arbeidsrettsfeltet i mange år. Han fikk i 1990 to kvinnelige meddommere, som markerte kvinnenes nye posisjon i arbeidslivet. Også det var et regimeskifte.

KAPITTEL 24

NY NÆRING OG NYE ORGANISASJONER

Ved inngangen til 1980-tallet var arbeidslivet i endring. Kollapsen i valutasamarbeidet, som var basert på Bretton Woods-avtalen, og oljekrisen i 1973, hadde sendt sjokkbølger inn i den norske økonomien, og skapt behov for omfattende strukturelle endringer. Store deler av norsk industri, deriblant den norske verkstedindustrien, ble nedbygget. Men også nye arbeidsplasser kom til. Veksten i oljenæringen skjøt fart, og andelen sysselsatte i offentlig sektor økte. For Arbeidsretten skulle særlig organisasjonsforholdene i den nye oljenæringen by på utfordringer.

Oddvar Nordli forlot statsministerstolen i 1981 og overlot styringen til Gro Harlem Brundtland. Ved valget senere på høsten, tapte imidlertid Arbeiderpartiet makten og Kåre Willoch overtok med en ren høyreregjering. Oddvar Nordli hadde vært den første norske statsministeren som måtte forholde seg til en oljenæring av betydning. I løpet av 1970-tallet og ved begynnelsen av 1980-tallet fikk oljenæringen en betydelig rolle i norsk økonomi. Samtidig slet fastlandsindustrien med lønnsomheten, og Norge opplevde økonomisk stagnasjon. Den sterke utviklingen i oljenæringen, og arbeidstakere som brukte makten til å tvinge frem lønnstillegg, fikk konsekvenser for den norske arbeidslivsmodellen, og utfordret den politiske håndteringen i Willochs periode.

Perioden mellom 1978 og 1981 hadde vært preget av turbulente økonomiske forhold og tiltakende vanskeligheter i partsforholdet mellom LO og N.A.F. I tillegg hadde arbeidstakerorganisasjonene på de faste og de flyttbare oljeinnretningene forsøkt å frigjøre oppgjørene fra frontfagsmodellen og den normgivende funksjonen som LO og N.A.F.s oppgjør innenfor den konkurranseutsatte fastlandsindustrien normalt hadde for resten av arbeidslivet. Dette hadde de lyktes med i flere oppgjør på slutten av syttitallet, og de fulgte denne strategien

også på begynnelsen av åttitallet. Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OfS), som fra 1982 het Oljearbeidernes Fellesorganisasjon (OFS), ble dermed, mot LOs ønsker, en viktig aktør i tarifforhandlingene. Det var først og fremst oppgjørene på de faste olje-installasjonene som skapte uroligheter i lønnsoppgjørene. Disse konfliktene kunne også havne i Arbeidsretten.

Oljeutvinning og organisering i en ny sektor

Partssamarbeidet i Nordsjøen fulgte et annet mønster enn det som var vanlig på fastlandet. I Nordsjøen ble det etablert samarbeidsrelasjoner utenfor N.A.F. og LO.[78] Nye organisasjoner ble skapt både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Dette påvirket ikke bare lønnsoppgjørene, men økte konfliktnivået og ga flere oppgaver til både Arbeidsretten, meklingsinstituttet og Rikslønnsnemnda.

Internasjonalt var arbeidsgivere og arbeidstakere i oljenæringen i hovedsak uorganisert, og det var sjelden arbeidskonflikter. Da aktiviteten på norsk sokkel startet var de utenlandske selskapene dominerende, og da særlig de amerikanske. Disse var vant til å håndtere lønns- og personalpolitikk internt i selskapene, og søkte ikke kontakt verken med N.A.F. eller LO. Derimot ble det på de faste oljeinstallasjonene opprettet husforeninger. Dette var lokale fagforeninger som ikke hadde noen tilknytning til de landsomfattende forbundene. De ble etablert i den enkelte bedrift og fungerte gjerne som samarbeidsorgan mellom arbeidsgiver og de ansatte.

Annerledes var det for de flytende boreriggene som hadde sitt utspring i norsk rederinæring. Arbeidsgiverne på de flytende installasjonene stiftet i 1972 Norsk Boreriggforening (fra 1977 Norsk Offshoreforening, NOF), og inngikk avtale med sjømannsorganisasjonene, Norsk Skibsførerforbund, Norsk Styrmandsforening og Det norske maskinistforbund. Disse forbundene inngikk et forhandlingssamarbeid i form av De samarbeidende organisasjoner (DSO) og inngikk sin første tariffavtale med boreriggforeningen i 1974.[79] Organisasjonsmønsteret ble tilpasset det som ble anvendt i skipsæringen, og NOF sluttet seg også senere til Rederiforbundet.

Leteboringen var en ny aktivitet på norsk sokkel og en form for arbeid som adskilte seg fra andre former for arbeid. Næringen var uregulert både når det gjaldt arbeidervern og lønns- og arbeidsvilkår. De ansatte var, med unntak av arbeidstidsbestemmelsene, ikke omfattet av arbeidervernloven eller arbeidsmiljøloven når den ble vedtatt.[80] Det var derfor nødvendig med nye regler.

Selv om de amerikanske boreselskapene foretrakk husforeninger, var LO interessert i å få fotfeste innen denne nye bransjen. Norsk Arbeidsmandsforbund ble valgt ut som det forbundet som skulle ha rett til å organisere bore- og basepersonell på de faste installasjonene. Da boreselskapet Odeco meldte seg inn i N.A.F. lå forholdene til rette for å få på plass en bransjeavtale. Partene var imidlertid uenige om hvilken avtale som passet. Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO fastsatte at nye medlemmer skulle gå inn på bestående tariffavtale for bedrifter av «samme art». Hvis N.A.F. og LO ikke ble enige, skulle tvisten avgjøres av Arbeidsretten.[81] Etter resultatløse forhandlinger brakte LO saken inn for retten. LO mente at Anleggsoverenskomsten for private entreprenører skulle legges til grunn, mens N.A.F. mente at Grossistoverenskomsten var riktig avtale.[82] Før saken kom opp til behandling fant partene imidlertid en løsning. N.A.F. kom LO og Arbeidsmandsforbundet i møte og Anleggsoverenskomsten ble lagt til grunn.

Stridighetene var imidlertid ikke over med dette. Selv om det var enighet om hvilken tariffavtale som skulle anvendes, klarte ikke partene å bli enige om hvilket lønnssystem som passet best. Arbeidsgiverne mente at overenskomstens lønnssystem skulle brukes mens arbeidstakerne mente at dette var uegnet. Anleggsoverenskomstens lønnssystem bygget på et akkordprinsipp, og Arbeidsmandsforbundet mente dette ikke kunne overføres til oljeindustrien. Hovedavtalen regulerte også hvordan denne type uenigheter skulle løses. I slike tilfeller var det Den faste tvistenemnden (se s. 199) som skulle avgjøre uenigheten, ikke Arbeidsretten. Tvistenemnden avgjorde at arbeidstakernes krav skulle følges. LO vant med dette ikke bare den aktuelle saken, men fikk gjennom denne prosessen også introdusert den norske arbeidslivsmodellen for oljebransjen. Et amerikansk oljeselskap hadde ikke bare blitt medlem av N.A.F. men var nå knyttet opp i et tarifforhold med de to hovedorganisasjonene som parter i avtalen. Dette markerte en begynnende institusjonalisering av arbeidslivsrelasjonene i oljenæringen helt fra starten av.[83]

På arbeidsgiversiden sto fremdeles mange av operatørselskapene utenfor en arbeidsgiversammenslutning. Men Arbeidsmandsforbundet lyktes i å få enkelte av disse selskapene inn på avtalen. Avtalen ble avløst av Oljeavtalen i 1972. På dette tidspunktet hadde Arbeidsmandsforbundet en organisasjonsgrad på opp mot 85 prosent i enkelte selskaper og sto sterkt i deler av bransjen.

En indre strid og et vedtak i LO skulle imidlertid endre situasjonen. I 1973, samtidig med at oljeproduksjonen tok av for fullt, ble oljearbeiderne overført

fra Arbeidsmandsforbundet og til Norsk Sjømannsforbund som mente det hadde organisasjonsretten også på de faste plattformene.[84] Fire år senere opprettet LO Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) og oljearbeiderne ble på nytt flyttet, først de som jobbet på de faste installasjonene og senere, fra 1988, de som jobbet på flytende rigger. Overføringen i 1973 møtte massiv motstand blant oljearbeiderne, og førte til at krefter som ville etablere lokale enheter utenfor LO fikk økt styrke.[85] Det amerikanskeide oljeselskapet Phillips Petroleum, som startet opp driften på Ekofisk, forsøkte å unngå at de ansatte organiserte seg i nasjonale fagforeninger knyttet til LO. Selskapet inviterte i stedet de ansatte til å etablere en egen bedriftsklubb, og fikk det som de ville. Bare et halvt år etter at oljearbeiderne var overført til Sjømannsforbundet, ble det etablert en husforening på Ekofiskfeltet. Phillips sto utenfor N.A.F., og dermed ble det etablert et partsforhold utenfor hovedorganisasjonene. Andre oljeselskaper som var operatører i Nordsjøen fulgte etter, og flere husforeninger ble etablert. Kombinasjonen av arbeidsgivere som ikke ville inn i den tradisjonelle organisasjonsmodellen, et LO som ikke maktet å gi medlemmene et organisasjonstilbud de kunne føle tilhørighet til, og en «cowboykultur» med individualistiske holdninger blant oljearbeiderne, banet veien for et nytt fagforeningssystem i oljesektoren.[86]

Husforeningene river seg løs

Det tok imidlertid ikke lang tid før husforeningene rev seg løs fra bedriftene. I 1977 opprettet tre av fagforeningene et samarbeidsforum for operatørene, Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OfS). Oljeselskapene mistet dermed kontroll over husforeningene, og endte i stedet opp med å ha avtaler med svært streikevillige organisasjoner. Dette fikk også Riksmeklingsmannen og Arbeidsretten erfare. De frittstående fagforeningene trengte ikke på samme måte som LO-forbundene å forholde seg til de sentrale lønnsoppgjørene. Mens Sjømannsforbundet, og senere NOPEF var bundet til de samordnede oppgjørene mellom LO og N.A.F., hadde OfS fritt spillerom. Perioden fra 1978 og til storlockouten i 1986 var svært urolig innenfor oljebransjen, med en rekke lovlige og ulovlige streiker. Disse var ikke bare knyttet til lønn, men også til arbeidsforhold, organisasjonsfrihet og forhandlingsrett. Det var ikke bare de frittstående operatørorganisasjonene som tok i bruk arbeidskamp. Både LO-forbundet NOPEF og YS-forbundet NOEMFO gjennomførte flere streiker.[87]

Da regjeringen i sin tid hadde vedtatt lønnsstopp i september 1978, hadde dette slått skjevt ut for de ansatte i Nordsjøen.[88] Årsaken var at noen forbund var ferdige med de lokale forhandlingene, og hadde fått lønnsforhøyelse, mens andre var i ferd med å sette seg til forhandlingsbordet da lønnsstoppen ble vedtatt. Dette førte til store lønnsforskjeller for de ansatte i boreselskapene. I desember streiket ansatte i Dolphin A/S, men streiken ble avblåst da Forbruker- og administrasjonsdepartementet innvilget selskapet dispensasjon fra lønnsstoppen. På Ekofiskfeltet sto husforeningen, Ekofisk-komitéen, derimot i den situasjon at et tillegg som Riksmeklingsmannen hadde bestemt at de skulle få fra 1. januar 1979 ble stanset av lønnsstoppen. Dette skapte sinne. Oljearbeiderne mente at regjeringen favoriserte LO-forbundene gjennom å godkjenne at disse ble unntatt. Ekofisk-komitéen hevdet at LO brukte regjeringen for å ta knekken på de frittstående fagforeningene.[89] Fagforeningen truet med en politisk demonstrasjonsstreik på 12 timer mot regjeringen.[90] Phillips svarte med å ta ut stevning for å få den planlagte streiken kjent tariffstridig og ulovlig. Stavanger byrett var satt som lokal Arbeidsrett, og besluttet i første omgang at streiken måtte utsettes til saken hadde blitt realitetsbehandlet.[91] Dagen etter gjennomførte arbeiderne en én times sitt ned-aksjon som svar på byrettens kjennelse. 13. februar kom rettens avgjørelse. Den varslede streiken var ulovlig. To dager etter svarte medlemmene av Ekofisk-komitéen med å legge ned arbeidet i seks timer.

Loven om inntektsregulering fra 1979 avløste lønnsstoppen fra 1978. Loven åpnet for at landsomfattende organisasjoner kunne avtale lønnsøkninger.[92] Forbruker- og administrasjonsdepartementet mente i utgangspunktet at organisasjonene måtte oppfylle kravet til innstillingsrett for Arbeidsretten for å få status som «landsomfattende». Dette ville innebære at bare LO-forbundet NOPEF og YS-forbundet NOEMFO oppfylte kravet, men ikke fagforeningene som samarbeidet innad i OfS. OfS allierte seg med de borgerlige partiene på Stortinget og tvang regjeringen til en annen forståelse. OfS ble dermed tatt inn i varmen, og fikk være med på forhandlinger til tross for at organisasjonen, som bare fungerte som et samarbeidsorgan for de ulike foreningene, ennå ikke var part i en eneste tariffavtale. En forutsetning for godkjenningen var imidlertid at OfS gikk inn som part i foreningenes ulike tariffavtaler. Dermed fikk en også en samordning av tariffoppgjørene for de faste installasjonene der OfS hadde medlemmer. Dette innebar også en ny situasjon for arbeidsgiverne, som nå måtte forhandle med OfS i stedet for foreningene enkeltvis.[93]

Lønnsoppgjøret for de faste installasjonene i Nordsjøen endte i 1980 i konflikt, etterfulgt av tvungen lønnsnemnd. Som en del av Rikslønnsnemndas kjennelse ble det etablert en egen hovedavtale for partene. Fra 1982 ble N.A.F. part i avtalen på arbeidsgiversiden, mens OFS fremdeles ble stående utenfor hovedorganisasjonene. Dermed slapp fagforeningen unna den formelle og uformelle koordineringen som forbundene innenfor LO og YS måtte innrette seg etter.[94] Samlet sett bidro oppgjøret til å etablere et betydningsfullt partsforhold utenfor LO-N.A.F.-området.

Også for de flytende innretningene ble lønnsoppgjøret i 1980 spesielt. En måned lang arbeidskamp sommeren 1980 endte med at konflikten skulle løses av en frivillig nemnd utenom rikslønnsnemnda. I nemndas mandat het det at avgjørelsen skulle treffes innenfor en total ramme på 23 og 30 prosent. Nemnda landet på 23 prosent, noe som var tre ganger så høyt som arbeidsgiverne hadde tilbudt. De borgerlige partiene reagerte på at regjeringen hadde grepet inn med tvungen lønnsnemnd i OfS sin streik, men ikke i konflikten på de flyttbare riggene. Dette var en «lite konsekvent» praksis, mente de borgerlige, og antydet også at dette hadde sammenheng med Arbeiderpartiets sterke bånd til LO.[95] Det var i hovedsak LO-forbund som hadde tjent på konflikten med arbeidsgiverforeningen NOF. Kritikken ble avvist av kommunalministeren i Arbeiderpartiregjeringen, men fikk likevel konsekvenser. To år senere valgte den sittende høyreregjeringen å endre praksisen ved statlige inngrep i arbeidskonflikter.[96]

Arbeidsretten må rydde opp

Arbeidsretten fikk en viktig rolle i å rydde opp etter oppgjørene på begynnelsen av 1980-tallet. Det gjaldt både avtalene mellom N.A.F. og LO og mellom partene i oljenæringen.

Meglingsforslaget fra hovedoppgjøret i mellom N.A.F. og LO i 1980 kom til å skapte problemer for oppgjørene i lang tid fremover. Ved oppgjøret ble det innført en lavlønnsgaranti som N.A.F. forsøkte å få fjernet fra avtalene i de påfølgende oppgjørene. Forsøkene endte i storlockouten i 1986 som påførte N.A.F. et nederlag og til slutt endte med at N.A.F. ble lagt ned og NHO etablert i 1989.

Lavlønnsgarantien skulle sikre lavlønnsgruppene en lønnsvekst i takt med lønnsutviklingen i industrien. N.A.F. gikk i 1980 med på å avtale en slik garanti av to grunner. For det første fryktet N.A.F. en politisk løsning på oppgjøret i

Storlockouten i 1986 endte med nederlag, og senere med at N.A.F. ble lagt ned og NHO etablert. Bildet viser arbeidere ved porten utenfor Tinfos Fabrikker på Notodden. Foto: Arbeiderbladet. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

form av tvungen lønnsnemnd dersom partene ikke ble enige avtaleveien.[97] For det andre resulterte oppgjøret også i tiltak for å begrense lønnsglidningen, som N.A.F. hadde ønsket. Avtalen begrenset blant annet adgangen til lokale forhandlinger fra to til én gang per år. Det ble også forsøkt å sette et tak på lønnsglidningen.

Forsøket på å sette tak på lønnsglidningen skapte problemer i det påfølgende mellomoppgjøret. I Riksmeklingsmannens forslag var det fastsatt at en høy lønnsglidning skulle få konsekvenser for tilleggene året etter. Dersom lønnsglidningen var over tre prosent, skulle det innføres et tak, og størrelsen på taket skulle være gjenstand for forhandlinger mellom LO og N.A.F.[98] Forslaget var imidlertid dårlig forankret hos partene, og året etter ble det Arbeidsrettens oppgave å rydde opp i deler av uenighetene.

Da forhandlingene mellom LO og N.A.F. tok til i mars 1981 viste det seg at det ikke var så lett å dra et skille mellom hva som var lønnsglidning og hva

som var lønnsutvikling som resultat av de sentrale lønnsoppgjørene. I transportsektoren og i elektrokjemisk industri var det gitt tillegg som både kunne sies å være en følge av de sentrale forhandlingene og som var lønnsglidning. Det var også uenighet om hvordan lønnsglidningen skulle beregnes. N.A.F. tok den 6. april ut stevning til Arbeidsretten for å få dom for sitt syn. LO mente at saken måtte avvises. Dette var ikke noen rettstvist, mente LO, men en interessetvist. LOs argumentasjon vant gehør i Arbeidsretten.[99]

Før Arbeidsretten rakk å avsi denne dommen, hadde LO tatt ut en stevning knyttet til meklingsforslaget. N.A.F. hadde sendt ut et sirkulære til sine medlemmer der det ble sagt at inntil LO og N.A.F. hadde avklart om det skulle innføres et tak på glidningen, kunne ikke partene på bedriftene inngå avtaler om lønnstillegg. Dette mente LO at N.A.F. ikke hadde grunnlag for å gjøre i henhold til tariffavtalen. Etter en fortolkning av meklingsforslaget kom flertallet i Arbeidsretten til at LO hadde rett.[100]

Dagen før Arbeidsretten avsa den første av disse to dommene, ble det gjennomført mekling mellom partene i mellomoppgjøret. Meklingen var resultatløs, og partene ble dagen etter innkalt til kommunalministeren. Der var spørsmålet om frivillig lønnsnemnd tema, noe N.A.F. avslo. Kommunalministeren varslet da at regjeringen var innstilt på tvungen lønnsnemnd. Et lovforslag om bruk av tvungen lønnsnemnd i konflikten ble fremmet i statsråd 29. mai, og senere vedtatt av Stortinget. Rikslønnsnemnda kom med sin kjennelse en måned senere. Nemnda gikk rett inn i diskusjonen om lønnsglidning. I kjennelsen ble det fastsatt en begrensning på de lokale lønnsforhandlingene, nettopp slik arbeidsgiverne ønsket. Det skulle ikke være mulig å gi høyere lokale tillegg enn kr 1,50 per time.[101]

Denne delen av kjennelsen ble ikke tatt godt imot på arbeidstakersiden. LO tok saken inn for Arbeidsretten og mente at Rikslønnsnemnda ikke hadde hatt kompetanse til å sette et tak på glidningen. Nemnda hadde i sin avgjørelse lagt vekt på at lønnsglidningen i 1980 hadde vært større enn tre prosent og at en derfor kunne sette et tak. Nemnda mente imidlertid også at de hadde kompetanse til å sette et tak uavhengig av dette. Et flertall av Arbeidsrettens medlemmer mente at nemnda kunne fastsette et tak på det første grunnlaget, og gikk ikke inn på det andre.[102] Den tidligere LO-lederen Tor Aspengren og den tidligere lederen av Transportarbeiderforbundet, Henry Nicolaisen, dissenterte. De mente at Rikslønnsnemnda hadde gjort feil når den kun hadde lagt arbeidsgivernes tallmateriale til grunn, og at det dessuten var uklart om nemnda hadde

klart å beregne glidningen rett. Heller ikke flertallet var fornøyd med Rikslønnsnemndas opptreden, og kom med en delvis irettesettelse. De mente det hadde «vært ønskelig om flertallet i sine premisser hadde gitt en fyldigere begrunnelse av sitt standpunkt», men Arbeidsretten kunne ikke fastslå at fremgangsmåten til nemnda hadde vært usaklig eller vilkårlig.[103]

Arbeidskonfliktene og den høye lønnsglidningen i fastlandsindustrien viser hvordan lønnsutviklingen i oljenæringen påvirket andre områder av næringslivet. I oljeindustrien prøvde arbeidsgiverne i 1981 ulike strategier for å temme lønnskravene. Arbeidsgiverforeningen NOF forsøkte å tvinge frem mekling for de flyttbare riggene samtidig med oppgjøret mellom LO og N.A.F, slik at oppgjørene i større grad kunne ses i sammenheng. NOF prøvde også å fremprovosere tvungen lønnsnemnd gjennom et lockoutvarsel. Sjømannsforbundet ga imidlertid beskjed om at det ikke ville akseptere lockouten, og at medlemmene ville fortsette å arbeide og holde driften i gang til de ble fjernet med makt.[104]

NOF hadde en mellomoppgjørsklausul i sine avtaler som var identisk med den LO og N.A.F. hadde. I april prøvde arbeidsgiverne å få Arbeidsrettens hjelp til å få til et moderat oppgjør. NOF tok ut stevning mot Sjømannsforbundet og De samarbeidende organisasjoner (DSO) med påstand om arbeidstakerorganisasjonen hadde inngått en bindende avtale der de forpliktet seg til å godta de samme tillegg som ble fastsatt på LO-N.A.F.-området. Arbeidsretten mente riktignok at resultatet fra oppgjøret mellom LO og N.A.F. burde være veiledende, men kom til at bestemmelsen ikke kunne forstås slik at det resultatet uten videre skulle legges til grunn.[105]

Oppgjøret med Sjømannsforbundet og for de faste innretningene endte til slutt med tvungen lønnsnemnd i midten av juli 1981. Selv om regjeringen grep inn, endte imidlertid ikke konfliktene. Rikslønnsnemndas kjennelser ble forsøkt endret gjennom ulovlige aksjoner som hadde store kostnader for arbeidsgiverne. Streikene ble dømt ulovlig av Arbeidsretten, men avgjørelsen kom ikke før arbeidsgiverne hadde gitt seg og gått med på høyere lønnstillegg.[106] Frykten for at dette skulle smitte over til andre bransjer økte.

Arbeidskamp med nye spilleregler

De urolige forholdene i oljenæringen førte til både intenderte og uintenderte endringer i reguleringen av arbeidskamp. Etter initiativ fra regjeringen ble det innført en ny lønnsnemndspraksis, og som en konsekvens av en dom i Arbeids-

retten, mistet Riksmeklingsmannen muligheten til å gjennomføre kobling av avstemninger over meklingsforslag. Både beslutningen og dommen skapte varige endringer i hvordan arbeidskamp kunne føres og i hvordan arbeidskamp kunne forhindres.

Høsten 1981 overtok Høyre regjeringsmakten og Arne Rettedal ble kommunalminister. Han kom fra ordførerstolen i Stavanger, og kjente oljenæringa godt. Da Stavanger i 1972 ble valgt til Norges oljehovedstad, hadde Rettedal vært en av arkitektene bak.[107] En av de første oppgavene han fikk som kommunalminister ble å rydde opp i lønnsdannelsen i oljesektoren. I en regjeringskonferanse i månedsskiftet november og desember 1981 la Rettedal opp en strategi for hvordan situasjonen skulle møtes. 11. desember ble det avholdt møte mellom statsministeren, fem statsråder og toppledelsen i åtte av oljeselskapene. Willoch kom med en klar melding til oljeselskapene: Regjeringen forventet at de fulgte de etablerte spillereglene i norsk arbeidsliv. Willoch var bekymret for at lønnsutviklingen i oljesektoren skulle smitte over på fastlandsindustrien og skape krav om en lønnsvekst som gikk langt utover det den norske økonomien kunne tåle.[108] Han truet med at konsekvensene av ikke å gjøre det kunne bli store, ikke bare for det norske samfunn, men også for selskapenes fremtid på norsk sokkel.[109]

Ett av problemene, slik Willoch så det, var at arbeidsgiverne var dårlig koordinerte, og ikke maktet å stå imot presset fra fagforbundene. En viss samordning hadde allerede skjedd. Leverandørindustrien hadde meldt seg inn i N.A.F. og fra 1. januar 1981 gikk også operatørselskapene inn i N.A.F. De ga imidlertid ikke N.A.F. noen forhandlingsfullmakt. Regjeringen hadde også satt i gang et offentlig utredningsarbeid som så på rammebetingelsene knyttet til konsesjoner og skatt, men også arbeidstvistreglene. Oljeselskapene ble truet med ulike løsninger, og den mest ytterliggående var at Stortinget ville lovfeste lønnssystemer for oljeindustrien.[110] Willochs erklæring i desember 1981 truet partene i oljenæringen på to fronter, både med å bli stengt ute fra norsk sokkel og med at fremtidige rammebetingelser ville bli lagt i samråd med hovedpartene i arbeidslivet. Budskapet fra regjeringen var at det ikke nyttet å stå alene dersom en skulle bidra til å påvirke det som skjedde. På denne måten ble oljeselskapene tvunget inn i det inntektspolitiske samarbeidet og til å gi N.A.F. fullmakter til å representere dem. Samtidig skjedde også en forskyvning av ansvaret på regjeringens side. Konfliktene i Nordsjøen hadde blitt håndtert som en oljepolitisk sak med sterk involvering fra Olje- og energidepartementet. Nå ble

ansvaret flyttet over til Kommunal- og arbeidsdepartementet og Rettedal som hadde ansvaret for arbeidskonflikter for øvrig.[111]

Tvungen lønnsnemnd hadde vært hyppig benyttet i oppgjørene for oljearbeiderne, og til en viss grad lente partene, og særlig arbeidsgiverne seg på at regjeringen grep inn. Willoch-regjeringen mente at dette ikke fungerte. Konfliktnivået var for høyt. Arbeiderpartiregjeringen hadde dessuten fått kritikk for en lønnsnemndbruk som favoriserte LO-forbund. Det var på tide med en ny politikk for inngrep med tvungen lønnsnemnd. Dette var Rettedals bord. Høyreregjeringen ville at myndighetene skulle slutte å hjelpe partene ut av konflikter ved hjelp av tvungen lønnsnemnd. Partene måtte ta større ansvar for forhandlingene. Prinsippet har blitt omtalt som «Rettedal-doktrinen», og gikk ut på at regjeringen ikke skulle gripe inn for å forhindre at arbeidskamp brøt ut. Regjeringen skulle først gripe inn etter en reell vurdering av de følger en arbeidskonflikt faktisk fikk.[112]

Rettedals beslutning om å ikke gripe inn mot arbeidskamp før den var iverksatt, påla partene et større ansvar, men kunne også føre til flere streikeutbrudd. Iverksetting av arbeidskamp kunne imidlertid forhindres eller utsettes også på andre måter. Det hadde vært vanlig når Riksmeklingsmannen la frem et meklingsforslag og ba partene om å gjennomføre en uravstemning over forslaget, at det ikke ble iverksatt arbeidskamp. I noen tilfeller kunne derfor Riksmeklingsmannen utsette eller hindre iverksetting av streik ved å legge fram et meklingsforslag. Dette skjedde som oftest i sammenheng med kobling av avstemninger, men kunne også skje uten kobling, som under meklingen mellom Rederiansatte Oljearbeideres Forbund (ROF) og Norsk Offshoreforening (NOF) i 1982.

ROF ble dannet i 1981 på grunn av misnøye med Sjømannsforbundet og ønsket om å få et eget forbund for ansatte på flyteriggene. Forbundet ble raskt en viktig part i oppgjørene for de flyttbare riggene.[113]

Da ROF forhandlet med arbeidsgiverforeningen Norsk Offshoreforening i 1982 endte oppgjøret i mekling. Riksmeklingsmannen fremsatte til slutt et forslag og påla ROF å sende det ut til uravstemning. Riksmeklingsmannen håpet at medlemmene var mindre streikelystne enn forbundsledelsen, og ville godta meklingsforslaget. Kravet om avstemning utløste flere tvister for Arbeidsretten. ROF mente for det første at Riksmeklingsmannen ikke hadde kompetanse til å påby uravstemning. For det andre ville ROF streike mens forslaget var ute til uravstemning. Dom ble avsagt 11. juni.[114] Arbeidsretten kom til at

Riksmeklingsmannen ikke kunne påby uravstemning. Men dersom partene hadde gått med på slik uravstemning så måtte de ha fredsplikt.

Arbeidsretten mente at en regel om å påby avstemning verken hadde støtte i lov eller i sedvanerett, og satte med sin avgjørelse til side en langvarig praksis. I premissene la retten til grunn at det «er tvilsomt om man noen gang har hatt den situasjon at meglingsforslaget er blitt satt frem og avstemning pålagt mot partenes bestemte vilje».[115] Arbeidsretten refererte også til at hovedorganisasjonene neppe var av en oppfatning at Riksmeklingsmannen kunne påby dette. Praksisen med å pålegge uravstemning hadde vært særlig viktig i situasjoner der Riksmeklingsmannen koblet avstemninger. Etter arbeidstvistloven av 1927 § 35 kunne Riksmeklingsmannen vedta å koble flere avstemninger sammen, og se avstemningsresultatet under ett. På denne måten kunne mekleren forhindre at det brøt ut konflikt på mindre områder, og dermed skape arbeidsfred. Avgjørelsen i Arbeidsretten førte til at koblingsmuligheten i loven ble sterkt redusert. Etter at ROF-dommen var falt ville kobling bare kunne brukes dersom organisasjonene allerede hadde bestemt seg for å sende ut forslaget til avstemning. Koblingsbestemmelsen fikk dermed minimal effekt. En arbeidstakerorganisasjon kunne nekte å sende et forslag til avstemning, og dermed slippe unna sammenkoblingen. Koblingsbestemmelsen har heller ikke vært brukt siden, og den ble ikke videreført da det ble vedtatt en ny arbeidstvistlov i 2012.

For meklingsinstitusjonen kom dommen som en overraskelse. Etter Riksmeklingsmannens mening satte Arbeidsretten til side en langvarig praksis og et viktig redskap for å skape arbeidsfred.[116] Rent juridisk var imidlertid dommen klar. Arbeidstvistloven ga ikke meklingsmannen en åpning for å pålegge avstemning, og skulle dette vært mulig måtte dette vært uttrykkelig regulert.[117] ROF-dommen markerte likevel en dramatisk svekkelse av meklernes kompetanse.

ROF-medlemmene stemte ja til Riksmeklingsmannens forslag i uravstemningen, og forbundet var dermed bundet av forslaget. Arbeidsrettens dom fikk imidlertid konsekvenser umiddelbart. Tre forbund i Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) nektet å følge Riksmeklingsmannens pålegg om uravstemning i kommuneoppgjøret samme år, og gikk rett i streik.[118]

Også ved de faste oljeinstallasjonene ble det streik i 1982. Arbeidsgiverne fulgte regjeringens ønske, og ville ha et lønnssystem som skulle hindre smittevirkninger til landbasert industri. Oppgjøret endte i megling, og forslaget ble

stemt ned av arbeidstakerne. Stikk i strid med sin egen doktrine grep kommunalministeren inn før streiken ble iverksatt. Normalt respekterte organisasjonene et varsel om inngrep, og gikk tilbake til arbeidet når regjeringen foreslo tvungen lønnsnemnd, selv om forbudet mot arbeidskamp ikke var formelt gyldig før det var vedtatt av Stortinget. Dette nektet imidlertid oljearbeiderne i 1982, og dermed ble det streik.

Da kjennelsen fra Rikslønnsnemnda forelå, kunne oljearbeiderne angre på at de stemte ned meklingsforslaget. I kjennelsen fra Rikslønnsnemnda endte arbeidstakerne opp med et dårligere resultat enn det som lå i Riksmeklingsmannens forslag.[119] I tråd med regjeringens pålegg hadde dermed arbeidsgiverne klart å stå imot presset.

Urolighetene i oppgjørene innen oljesektoren fortsatte de påfølgende år, men arbeidstakerne fikk mindre igjen for streikene. Arbeidsretten ble igjen koblet inn i forbindelse med disse oppgjørene i 1984 og 1985. OFS hadde varslet to sympatiaksjoner, den ene i 1984-oppgjøret og den andre i 1985-oppgjøret. Tvistene for Arbeidsretten gikk for det første ut på hvor lang varslingsfrist som var nødvendig for å iverksette en sympatiaksjon, mens den andre gjaldt om slike aksjoner kunne begrenses til enkelte avgrensede tidspunkt, såkalte punktstreiker.[120] Sympatiaksjonene i 1985-oppgjøret var knyttet til ROFs forhandlinger for de flyttbare innretningene. Alle arbeidstakerorganisasjonene utenom ROF hadde kommet til enighet med arbeidsgiverne om en ramme som lå innenfor frontfaget. ROF krevde imidlertid mer enn dette, og oppgjøret endte i streik. ROFs hovedorganisasjon, OFS, varslet sympatiaksjoner. Aksjonene skulle gjennomføres på fire fastsatte tidspunkt. Dette protesterte N.A.F. mot, og mente at plassoppsigelser ikke kunne begrenses til enkelte oppgaver eller avgrensede tidsrom uten at dette var avtalt. N.A.F. fikk Arbeidsrettens medhold, og sympatiaksjonene ble ansett tariffstridige. Streiken endte til slutt med tvungen lønnsnemnd, og deretter en kjennelse fra Rikslønnsnemnda som var i tråd med resultatet i de foregående oppgjørene.[121]

Organisasjonsveksten utenfor LO utfordret det norske systemet for lønnsdannelse. Forbundene utenfor LO hadde mindre respekt for etablerte ordninger, og hadde ingen hovedorganisasjon som kunne presse dem til å følge de normene som ble lagt i lønnsoppgjørene mellom LO og N.A.F. Dette innebar ikke bare høyere lønnstillegg, men førte til konflikt. Organisasjoner på utsiden av LO utfordret LO og N.A.F. der de to organisasjonene hadde blitt enige om hvordan saker skulle håndteres. Arbeidsretten ble hyppig brukt. Fra den første saken

i 1985 og til OFS byttet navn til SAFE i 2005, var OFS part i 55 saker for Arbeidsretten. Mange av disse dreide seg om tarifftolkninger, men dommene bidro også til nye avklaringer på hvordan arbeidstvistloven var å forstå. Arbeidsretten kom dermed til å spille en viktig normerende rolle og bidra til å regulere arbeidskonfliktene.

KAPITTEL 25

ARBEIDSRETTEN OG FOLKERETTEN

Folkeretten har fått stadig større betydning for den norske rettsutviklingen etter andre verdenskrig. Også arbeidsrettsfeltet har merket denne utviklingen. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization, ILO) ble etablert i 1919, og sprang ut av Versaillestraktaten som avsluttet første verdenskrig og etablerte Folkeforbundet. ILO ble sammensatt av alle de tre partene i arbeidslivet, arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter, noe som var unikt i en folkerettslig sammenheng.[122]

ILO bygget på ideer om sikkerhet i arbeidslivet, humanisme og politiske og økonomiske hensyn. Industrialiseringen hadde ført til internasjonal konkurranse og utnyttelse av arbeidere i ulike land. I fredsårene etter første verdenskrig så mange derfor et behov for samarbeid på tvers av statsgrensene. Landene var økonomisk avhengige av hverandre, og et samarbeid kunne sikre like arbeidsvilkår i stater som konkurrerte på de samme markedene.

De første konvensjonene ble vedtatt allerede i ILOs første virkeår, og i 1926 ble det etablert en ekspertkomité som skulle overvåke at konvensjonene ble fulgt. Norge ble medlem av ILO allerede i 1919, og ratifiserte en ILO-konvensjon første gang i 1927.[123]

I mange land gikk det imidlertid sent med ratifiseringen av konvensjonene. De sosiale motsetningene i medlemslandene var ofte store, og gjentagende økonomiske kriser i 1920 og 1930-årene vanskeliggjorde innføringen av nye sosiale minimumsstandarder. I Norge mente LO på sin side at ILO var en borgerlig konstruksjon uten virkelig innhold, og organisasjonen boikottet de årlige arbeidskonferansene helt frem til 1934. Etter at Arbeiderpartiet fikk regjeringsmakten i 1935 snudde LO, og etter krigen fikk ILO en ny og samlende betydning for samarbeidet mellom partene i arbeidslivet.

Retten til organisasjons- og ytringsfrihet ble viktig i ILOs videre arbeid. I 1944 ble den årlige ILO-konferansen holdt i Philadelphia, der det ble vedtatt en erklæring om målene og formålene med ILO som gjelder den dag i dag.[124] Ett av hovedpunktene her var organisasjons- og ytringsfrihet. Få år senere fulgte ILO opp målsettingen gjennom å vedta konvensjoner om organisasjonsfrihet. Konvensjon nr. 87 om organisasjonsfrihet og beskyttelse av retten til å organisere seg ble vedtatt i 1948 og ratifisert av Norge året etter. Konvensjon nr. 98 om organisasjonsrett og kollektive forhandlinger ble vedtatt av ILO i 1949 og ratifisert av Norge i 1955.

Arbeidsrettens befatning med ILO skjedde på ulike plan. Paal Berg var sosialminister da ILO ble etablert, og sendte Johan Castberg til Washington for å delta på den første konferansen. Borgerlige politikere i Norge syntes imidlertid den første ILO-lederen, Albert Thomas, var for geskjeftig. Stortingspresident C.J. Hambro fra Høyre sørget i 1930 for at Stortinget dette året sa nei til å bevilge penger til norsk deltakelse på ILO-konferansen. Berg deltok selv flere ganger som regjeringens representant på de årlige møtene, og han ledet den norske delegasjonen hvert år i perioden 1931–1939.[125]

Med ILO-konvensjonene ble folkeretten bragt inn i Arbeidsrettens rettsutøvelse. Riktignok hadde også andre folkerettslige forpliktelser blitt påberopt tidligere. I saken om 12-ørestillegget etter andre verdenskrig (se s. 229 flg.), ble Haag-konvensjonen brukt av LOs advokat Gustav Sjaastad i hans argumentasjon for at sløyfingen av dyrtidstillegget var ugyldig. [126] Dette ble imøtegått av N.A.F. Anførselen hadde liten betydning og ble heller ikke referert i domspremissene.[127] At LO påberopte seg folkeretten viser imidlertid at juristene på et tidlig tidspunkt så at folkeretten kunne få betydning også innenfor Arbeidsrettens saksområde.

Det tok likevel mange år før ILO-konvensjonene for alvor ble et tema i Arbeidsretten. I første omgang fikk ILO-konvensjonene kun betydning i forhandlingene mellom partene, blant annet i spørsmålet om likelønn mellom kvinner og menn etter krigen. Dette temaet var blitt drøftet på konferansen i Philadelphia i 1944, og i 1951 gikk ILO et skritt videre da organisasjonen vedtok en konvensjon om lik avlønning av menn og kvinner for arbeid av lik verdi.[128] Denne konvensjonen ble ratifisert av Norge i 1959. Året etter fikk Arbeidsretten til behandling den tidligere nevnte tvisten ved Hunsfos fabrikker, der kvinnelige arbeidere ved skjæremaskinen ikke fikk tariffestet lønn for arbeidet (se s. 367).[129] Papirindustriarbeiderforbundet, som hadde reist saken,

På ILO-konferansen i Philadelphia i 1944 ble det vedtatt en erklæring om formålene til ILO som blant annet omfattet beskyttelse av organisasjons- og ytringsfrihet. President Roosevelt bevitnet signeringen. Foto: AP/NTB scanpix.

påberopte seg ikke ILO-konvensjonen, til tross for at saken nettopp gjaldt lik lønn for arbeid av lik verdi. Heller ikke Arbeidsretten tok opp konvensjonen, på eget initiativ. Norges ratifikasjon fikk dermed ingen praktiske følger i denne saken. Derimot førte den norske ratifiseringen av konvensjonen til at partene i arbeidslivet måtte ta bestemmelsene om egne kvinnelønninger ut av overenskomstene, og i 1961 inngikk LO og N.A.F. en rammeavtale om likelønn der det ble fastsatt at lønningene ikke skulle fastsettes etter kjønn.

ILOs konvensjoner om organisasjonsfrihet og organisasjonsrett (nr. 87 og 98) ble første gang påberopt i en sak for Arbeidsretten i 1970. Disse konvensjonene, som slår fast retten til frie forhandlinger, har i praksis blitt tolket til også å verne retten til å streike. I 1970 gjennomførte styrmennene en politisk streik, og i rettssaken som fulgte brukte Norsk Styrmandsforening og Det norske maskinistforbundet konvensjonene som argumenter for at demonstrasjonsstreiken var lovlig. Logikken var at konvensjonene beskyttet streikeretten, og når arbeidstakerne opplevde at denne retten ble tatt fra dem

gjennom bruk av tvungen lønnsnemnd, var det naturlig at de ville demonstrere mot dette.[130]

I 1988 påberopte LO og Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) seg en ILO-konvensjon (nr. 137 av 1973) om sosiale følger av nye metoder for godsbehandling i havner. Saken gjaldt losse- og lastearbeidet ved Oslo havn, og tvisten gjaldt spørsmålet om hvorvidt permitteringer som Oslo losse- og lastekontor hadde iverksatt, var i strid med tariffavtalen. LO og Transportarbeiderforbundet mente konvensjonen ikke ga rom for å bruke permittering. Konvensjonen ble ikke nevnt av Arbeidsretten i domspremissene, og det er uklart om henvisningen til dette rettsgrunnlaget ble frafalt underveis i saken. LO og Transportarbeiderforbundet tapte i alle fall saken. Permittering var ikke tariffstridig, og brøt trolig heller ikke mot ILO-konvensjonen.[131]

Det var oljearbeiderne som for alvor trakk ILO-konvensjonene inn i Arbeidsretten. OFS hadde ment at regjeringens bruk av tvungen lønnsnemnd i oppgjørene på begynnelsen av 1980-tallet, var i strid med konvensjonene som beskyttet organisasjonsretten. Inngrepene ble klaget inn for ILO i 1984.[132] Regjeringene forsvarte inngrepene med hensynet til nasjonaløkonomien, men vant ikke gehør i ILO. OFS fikk dermed medhold i at inngrepene var et brudd på konvensjonene. Da tariffoppgjøret i 1990 endte i konflikt mellom NHO og Oljeindustriens landsforening på den ene siden og OFS på den andre siden, fikk oljearbeiderne bare lov til å streike i vel én dag før regjeringen grep inn. Den 2. juli vedtok regjeringen en provisorisk anordning om at fortsatt arbeidsstans var forbudt, og at konflikten skulle løses av Rikslønnsnemnda gjennom tvungen lønnsnemd.[133] Inngrepet kom overraskende på partene, og OFS mistet kontroll over medlemmene sine. Et stort antall fortsatte streiken til tross for forbudet, og først fem dager senere gikk de siste medlemmene tilbake på jobb.[134] Denne konflikten skulle føre til flere runder i Arbeidsretten de påfølgende årene.

Arbeidsgiverne henvendte seg i første omgang til Arbeidsretten for å få dom for at aksjonene var tariffstridige og ulovlige. Seks dager etter at stevningen kom inn, ble saken behandlet. Arbeidsretten hadde i en tidligere dom på 1980-tallet lagt til grunn at dersom en arbeidskonflikt ble stoppet ved bruk av tvungen lønnsnemnd, så ville den gamle tariffavtalen begynne å gjelde igjen.[135] Da dommen kom ble den kritisert, men den hadde ikke senere blitt utfordret, og ble også lagt til grunn i denne saken.[136] Dermed var det klart at det var i strid med tariffavtalen at OFS fortsatte å streike. OFS's subsidiære anførsel var

LO og Norsk Transportarbeiderforbund reiste i 1988 en sak for Arbeidsretten om permitteringer ved Oslo havn, der forbundet påberopte seg en ILO-konvensjon om sosiale følger av nye metoder for godsbehandling i havner. Bildet er fra Sjursøya i 1976. Bilde: Svendsen-foto. Fra Arbeiderbevegelsens arkiv.

at den provisoriske anordningen stred mot flere ILO-konvensjoner (87, 98, 154) og derfor var ugyldig. I anordningen hadde regjeringen innhentet en vurdering fra Utenriksdepartementets rettsavdeling som mente at norsk praksis ikke var i strid med konvensjonene. Arbeidsretten, som nå ble ledet av Stein Evju, bemerket at en slik forståelse stemte dårlig med det ILOs egne organer hadde lagt til grunn da de hadde vurdert de tidligere norske inngrepene. Det hadde imidlertid liten betydning. Når det var gitt en anordning, så var det gjort selv om regjeringen visste at den kunne få kritikk for dette fra ILO. Det var også avgjørende. Arbeidsretten tok her et klart dualistisk standpunkt. Retten mente at den konvensjonen som Norge var bundet av ville gi en annen løsning enn den regelen som lovgiver – i dette tilfellet regjeringen – hadde fastsatt gjennom den provisoriske anordningen. Men i og med at denne konvensjonen ikke var gjort til en del av nasjonal rett, og at lovgiver til tross for konvensjonen hadde gitt klart uttrykk for et annet standpunkt, ble dette lagt til grunn av Arbeidsretten. Retten satte dermed ikke anordningen til side selv om den var

i strid med folkeretten. OFS tapte saken i Arbeidsretten. Streiken var tariffstridig.[137] OFS anket dommen til Høyesterett, men kom ikke gjennom nåløyet i kjæremålsutvalget.[138]

Etter at arbeidsgiverne hadde fått denne avklaringen, gikk de etter de tillitsvalgte de mente hadde stått i spissen for den ulovlige streiken. Arbeidsgiverne ønsket at fire av de tillitsvalgte skulle fratre sine stillinger, og brakte saken inn for Arbeidsretten. Men før den saken kunne behandles, måtte Arbeidsretten forholde seg til et annet spørsmål. OFS hadde, sammen med Rederiansatte Oljearbeideres Forbund (ROF), i en tidligere sak for Arbeidsretten, i 1984, påstått at dommerne som var oppnevnt etter innstilling fra LO var inhabile og derfor måte vike sete.[139] Forbundene tapte denne saken og OFS prøvde seg nå på en omkamp. Siden OFS ikke var store nok til selv å ha innstillingsrett, var Arbeidsretten satt sammen med dommere som var oppnevnt etter innstilling fra LO. OFS sto imidlertid i et kraftig konkurranseforhold til LO-forbundet Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF). OFS mente organisasjonen ble forskjellsbehandlet både internt i Statoil og i arbeidsgiverorganisasjonen, og at dette bunnet i personlige bånd mellom Statoils ledelse, LO og Arbeiderpartiet, samt at selskapet sto i et avhengighetsforhold til regjeringen. OFS ville ha fjernet dommerne som var oppnevnt til Arbeidsretten etter innstilling fra LO, og argumenterte i retten for at det «er et problem ved arbeidstvistlovens regler at det er en sammenblanding av det å være organisasjonsrepresentant og det å være dommer i Arbeidsretten. […] Der den ene part har både LO og NHO som motstandere, får man en akkumulasjon av motstand».[140]

I denne saken påberopte OFS seg Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) som Norge hadde ratifisert i 1951. I artikkel 6 nr. 1 stilles det krav om at en domstol skal være «uavhengig og upartisk».

Arbeidsretten sa i sin kjennelse at konvensjonen var relevant, men at den ikke ga grunnlag for å endre forståelsen av når en dommer var inhabil, som var lagt til grunn av Arbeidsretten da ROF prøvde å argumentere for inhabilitet i 1984. Det at dommerne hadde bakgrunn fra konkurrerende organisasjoner hadde ikke i seg selv betydning. Det var kun forhold ved de nevnte dommerne som var knyttet til tvisten som kunne begrunne inhabilitet, og det var det ikke i denne saken, mente Arbeidsretten.[141] Dermed tapte OFS også omkampen. I behandlingen av selve søksmålet gikk det noe bedre for OFS. De tillitsvalgte fikk beholde sine stillinger, men én av de fire saksøkte ble dømt til å fratre sitt tillitsverv.[142]

Spørsmålet om habiliteten til dommere som er innstilt av partene selv i en arbeidsdomstol, ble også tatt opp internasjonalt, og behandlet av Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) i 2005. Saken gjaldt den svenske arbeidsretten, som i likhet med den norske, er sammensatt av representanter oppnevnt etter innstilling fra partene i arbeidslivet. Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) måtte ta stilling til om dette var i tråd Den europeiske menneskerettighetskonvensjon artikkel 6 om retten til en rettferdig rettergang. Bakgrunnen for saken var at den uorganiserte industribedriften Kurt Kellermann iherdig hadde prøvd å unngå å bli bundet av en tariffavtale. De ansatte, som var organisert i et LO-forbund, ville presse frem en avtale gjennom bruk av arbeidskamp. Dette mente Kurt Kellermann at arbeidstakerne ikke kunne gjøre og tok saken inn for den svenske Arbetsdomstolen. Kellermann var imidlertid ikke fornøyd med rettens sammensetning. Virksomheten mente at dommerne oppnevnt etter innstilling fra partene ville være inhabile fordi det jo var disse partene som ville at virksomheten skulle bindes av en tariffavtale. Saken havnet til slutt hos EMD. Her mente et flertall at en slik sammensetning av retten i seg selv ikke var i strid med konvensjonen artikkel 6 nr. 1. Dette gjaldt selv om LO, som var motpart i saken, hadde innstilt to av dommerne, mens Kellermann ikke hadde fått innstille noen.[143] De samme betraktningene ville også gjelde for den norske domstolen.

Menneskerettskonvensjonen fikk imidlertid betydning for Arbeidsrettens dommere i en annen sammenheng, og omtrent samtidig med at den svenske saken ble behandlet i Strasbourg. Det dreide seg om dommernes uavhengighet til myndighetene. Spørsmålet var gammelt. Da stillingen som Arbeidsrettens formann ble gjort om fra bistilling til hovedstilling i 1954, ble det tatt opp om måten dommerne ble oppnevnt på var et problem. Ved at dommerne ble oppnevnt for tre år om gangen, kunne uavhengigheten bli utfordret. Kommunal- og arbeidsdepartementet kunne i prinsippet avsette dommere som tok avgjørelser som det ikke var fornøyd med, eller som ikke gagnet staten, ved ikke å gjenoppnevne dem.

I 1954 uttalte Kommunal- og arbeidsdepartementet at spørsmålet måtte vurderes nærmere.[144] Det ble aldri gjort. Spørsmålet kom opp igjen i 2000. Da sendte Kommunal- og regionaldepartementet ut på høring et forslag om å omgjøre stillingene som formann og nestformann til faste stillinger. I tillegg ble det foreslått å utvide oppnevningstiden på de andre stillingene fra tre til

fem år. I Danmark hadde man endret oppnevningen få år tidligere. Fra 1997 ble dommerne ved Arbejdsretten i Danmark oppnevnt til de falt for aldersgrensen ved 70 år. Forslaget om endring av de norske reglene ble imidlertid lagt i skuffen etter høringsrunden. Flere av organisasjonene støttet endringen, men ikke alle. Særlig LO argumenterte imot forslaget. LO mente at ordningen med treårig oppnevning hadde fungert tilfredsstillende. Også Spekter (daværende NAVO) protesterte, og mente det nettopp kunne være grunn til å ha mulighet til å bytte ut dommerne: «Dersom det skulle oppstå en situasjon hvor en av de juridiske dommerne opptrer partisk på en slik måte at det svekker tilliten til Arbeidsretten, vil korte åremålsperioder gjøre det enklere å gjenopprette denne tilliten».[145] Stein Evju, som da hadde gått av som formann, og blitt professor ved Universitetet i Oslo, argumenterte imidlertid sterkt for den foreslåtte løsningen. Han hadde tatt opp spørsmålet mens han satt som formann, og mente at dersom man ikke fikk en lovendring, kunne det sette Arbeidsretten i en vanskelig stilling.[146]

Det skulle imidlertid gå enda noen år før lovendringen kom. Departementet tok spørsmålet opp igjen i 2002.[147] Uavhengigheten ble problematisert både sett i henhold til andre dommerstillinger der Grunnloven forbød åremålstilsetting, og folkerettslige forpliktelser som EMK. Da spørsmålet kom opp igjen var departementets begrunnelse for å foreslå fast ansatte dommere «den økte vekt som legges på folkeretten og av hensyn til domstolens posisjon».[148]

Arbeidsretten spør Luxembourg

I 1994 trådte EØS-avtalen i kraft. Arbeidsrettsfeltet er ett av rettsområdene som er mest berørt av EØS-avtalens inntog i domstolene.[149] Men dette gjelder i særlig grad den individuelle arbeidsretten, og regler knyttet til virksomhetsoverdragelser og diskrimineringsvern, og i mindre grad saker som faller inn under Arbeidsrettens kompetanse. Da EØS-avtalen tok til å gjelde 1. januar 1994, fikk det derfor ingen umiddelbare praktiske konsekvenser for Arbeidsrettens kompetanse eller rettsanvendelse. I 1999 kom imidlertid EØS-retten inn, og det med full tyngde. Arbeidsretten måtte for første gang forholde seg til et krav om at et rettsspørsmål skulle forelegges EFTA-domstolen til uttalelse. Det gjaldt den såkalte KLP-saken.[150]

KLP-saken dreide seg om hvorvidt elleve kommuner hadde brutt tariffavtalen da de byttet pensjonsselskap fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP)

til andre pensjonsselskaper. I Hovedtariffavtalen som kommunene var bundet av, var det flere bestemmelser om pensjonsforhold, og LO og Norsk Kommuneforbund mente at kommunene hadde begått tariffbrudd fordi pensjonsspørsmål var del av tarifforholdet, og dermed ikke noe en arbeidsgiver kunne avgjøre på egenhånd. Like etter tok YS og to av organisasjonens forbund ut et tilsvarende søksmål mot kommunene. Denne saken ble imidlertid stilt i bero til LOs søksmål var avgjort.

Saken gjaldt en rekke tvistespørsmål både knyttet til tariffavtalen og til forsikrings- og konkurranseretten. Før selve hovedsaken kom opp, måtte Arbeidsretten ta stilling til en rekke andre spørsmål.[151] Det gjaldt blant annet spørsmål om rettens sammensetning, som var nokså sammenfallende med Kellermannsaken som samtidig var oppe i den svenske Arbetsdomstolen (se s. 400). I tillegg var det nødvendig med avklaringer fra EFTA-domstolen om hvordan EØS-retten var å forstå.

Spørsmålet om inhabilitet fikk en omfattende behandling. Kommunene mente at de av rettens medlemmer som var oppnevnt etter innstilling fra LO og Kommunenes Sentralforbund (nå KS) måtte være inhabile siden de var part i tariffavtalen, og ba retten om å ta stilling til det. Arbeidsretten tok da et annet standpunkt enn den hadde gjort da OFS hadde kjempet for å få kjent LOs dommere inhabile. I de sakene hadde dommere som var påstått inhabile selv vært med på å avgjøre spørsmålet om habilitet. Stein Evju, som var rettens formann i KLP-saken fram til 1. april 2000, viste til at hovedregelen for vurdering av habilitet var en annen for de ordinære domstoler, og ønsket å følge den samme regelen i Arbeidsretten. Han innkalte derfor dommerne oppnevnt etter innstilling fra NHO og YS til å ta stilling til inhabiliteten sammen med de juridiske dommerne. Dette ville ikke LOs advokater godta. De mente beslutningen om rettens sammensetning var uriktig. Dersom retten ikke endret beslutningen, ville LO legge frem påstand om at også dommerne innstilt av YS og de andre arbeidstakerorganisasjonene var inhabile. Da kunne heller ikke disse delta når spørsmålet om inhabilitet skulle avgjøres. LO tvang dermed Arbeidsretten inn i en situasjon der retten ikke kunne settes slik loven krevde for at den skulle være beslutningsdyktig.

Løsningen ble å kalle inn de juridiske dommerne for å avgjøre spørsmålet om hvordan retten skulle være sammensatt i tilfeller der spørsmål om inhabilitet skulle avgjøres. Retten kom til at det i dette særtilfellet, der det ikke var flere dommere å innkalle, måtte retten settes med de faste dommene. LO fikk

ikke gjennomslag for at dommerne innstilt av LO skulle delta i behandlingen av habilitetsspørsmålet, men fikk likevel den sammensetningen av retten som organisasjonen ønsket.[152] Men da var en likevel ikke kommet lenger enn å bestemme hvem som skulle sitte ved dommerbordet da spørsmålet om rettens sammensetning i hovedsøksmålet skulle avgjøres.

Kommunene mente at KS og LO hadde egeninteresser i saken. Dommerne som var innstilt av disse organisasjonene måtte derfor anses som en form for partsrepresentanter, mente kommunene. Da Arbeidsretten endelig avgjorde habilitetsspørsmålet, viste den til menneskerettighetskonvensjonens krav om at domstolen skulle være «uavhengig og upartisk», måtte vektlegges, men la seg likevel på samme linje som tidligere. Dommerne er ikke partsrepresentanter, de oppnevnes ikke for den enkelte sak, men er faste dommere. Om LO og KS selv hadde interesser i saken, hadde ikke det betydning. Dommerne kunne ikke identifiseres med organisasjonene.[153]

Samtidig pågikk prosessen for å få saken forelagt EFTA-domstolen til uttalelse. Det var kommunene som tok opp spørsmålet, og de fikk rettens formann med seg på dette.[154] I september 2000 sendte Arbeidsretten, som nå ble ledet av Tor Mehl, en omfattende anmodning til EFTA-domstolen. I alt ti spørsmål, med flere underspørsmål, ble stilt til EFTA-domstolen. Anmodningen var på 35 sider og inneholdt henvisninger til 14 ulike lover. Saken kom opp for EFTA-domstolen i oktober 2001, og partenes advokater var til stede i Luxembourg for å gi muntlige innlegg. Uttalelsen fra EFTA-domstolen kom i mars året etter, og Arbeidsretten kunne dermed gå i gang med hovedforhandlingene i april. Totalt satte Arbeidsretten av 25 dager til saken og 58 vitner avga forklaring. Dette var den største rettssaken som noen gang var gjennomført i Arbeidsretten. Dommen som falt 8. oktober 2002 og endte med at de elleve kommunene ble dømt for tariffbrudd.[155] LO fikk ikke medhold i at kommunene måtte gjenopprette sitt kundeforhold til KLP, men kommunene måtte sørge for at pensjonsordningene var i tråd med tariffavtalen. LO fikk også tilkjent saksomkostninger på 18 millioner kroner.

KLP-saken ble en av de mest omtalte sakene i Arbeidsrettens historie. Den var ikke spesiell bare på grunn av EØS-dimensjonen, men den var også den mest omfattende saken som Arbeidsretten har behandlet. Bortsett fra denne saken har EØS-retten sjelden vært tema i Arbeidsretten. Dette henger til dels sammen med at hovedvekten av saker i Arbeidsretten gjelder spørsmål om hvordan en tariffregulering skal forstås. I slike saker vil EØS-avtalen sjelden

KLP-saken er den mest omfattende saken Arbeidsretten har behandlet. Den handlet om hvorvidt kommunene kunne stå fritt til å bytte pensjonsselskap når pensjonsspørsmål var del av tarifforholdet. Bildet viser Arbeidsrettens dommere og det store antallet advokater som tok del i saken. Første rekke fra venstre: Karin Ask-Henriksen, Gunnar Grimnes, Hanne Bjurstrøm, Tor Mehl, Gunvald Gussgard, Per Chr. Andersen, Anton Solheim. Andre rekke fra venstre: Vegard Veggeland, Geir Høin, Atle Sønsteli Johansen, Hakon Angell, Thomas Angell, Jan Fougner, Svein Aage Valen, Mette Jenssen, Haakon Blaauw, Erik Leganger, Tarjei Thorkildsen, Astrid Merethe Svele, Anne C. Hunstad, Wilhelm Matheson. Oslo 2002. Kilde: Arbeidsretten.

spille noe rolle. I enkelte saker har imidlertid arbeidstakersiden påberopt at tariffavtalen strider mot direktiv som skal verne arbeidstakerne. Dette gjelder særlig direktivet som verner deltidsansatte. Et eksempel på dette finner vi i en dom fra Arbeidsretten i 2013. Den gjaldt en tvist om den kommunale pensjonsordningen. Etter tariffavtalen mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene måtte en ansatt jobbe minst 14 timer i snitt per uke for å komme inn under tjenestepensjonsordningen. LO og Fagforbundet tok ut søksmål med påstand om at en slik bestemmelse var i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte. Dette forbudet kom inn i ved den nye arbeidsmiljøloven fra 2005, da EUs deltidsdirektiv ble tatt inn i norsk rett.[156] I sin avgjørelse trakk Arbeidsretten inn praksis fra EU-domstolen, og LO og Fagforbundet vant gjennom med sitt hovedkrav.[157]

Tor Sigmund Mehl satt som formann i Arbeidsretten fra 2000 til 2011. Her fotografert i 2002 under KLP-saken. Foto: Terje Bendixby/NTB scanpix.

TOR SIGMUND MEHL

Tor Sigmund Mehl (f. 1954) ledet Arbeidsretten fra 2000 til 2011. Da han overtok som formann, hadde han fungert som nestformann fra 1996, under Stein Evjus ledelse. Disse to var gamle kjente fra Universitetet i Oslo, der Mehl i en periode hadde jobbet som vitenskapelig assistent for Evju.

Mehl begynte å jobbe i Kommunal- og arbeidsdepartementet rett etter studiene. Det førte også til at han var sekretær for Arbeidsrettsrådet i 11 år, fra 1982 til 1993.

I studietiden skrev Tor Mehl en spesialfagsavhandling som siden ble utgitt som bok i 1982, med tittelen *Permitteringer – en analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler*. Mehl var også med på stiftelsen av Norsk Arbeidsrettslig Forening i 1981.

Tre år etter at Tor Mehl overtok som leder av Arbeidsretten ble formanns- og nestformannstillingen i Arbeidsretten gjort om til faste embetsstillinger.

Tor Mehl var i sin periode også rådsmedlem i Association of Labour Court Judges, som er en organisasjon for dommere som arbeider med arbeidsrettslige spørsmål innenfor EU/EØS-området. Han har også vært viseformann i Norsk Arbeidsrettslig forening og norsk vararepresentant i Executive Committee of the International Society for Labour and Social Security.

Kilder: Store Norske Leksikon, regjeringen.no, intervju med Stein Evju.

JAKOB WAHL

Fra 2011 har den tidligere lagdommeren, LO-advokaten og politikeren, Jakob Wahl (f. 1951), ledet Arbeidsrettens virke.

Jakob Wahl er fra Røyken kommune, og har holdt seg der hele livet. I studietiden pendlet han derfor til Oslo fra denne halvøya mellom Oslofjorden og Drammensfjorden.

Wahl var aktiv i AUF fra 15-årsalderen, og fortsatte den politiske karrieren først i kommunestyre og fylkesting, for deretter å ende med ordførervervet i Røyken kommune i perioden 1984 til 1987. Senere var han også politisk rådgiver for daværende miljøvernminister Sissel Rønbeck.

Etter flere verv i politikken ble han advokat i LO, og holdt til der i 14 år. Fra 2004 til 2010 var Wahl dommer i Borgarting Lagmannsrett.

Ifølge Jakob Wahl handler arbeidsrett i bunn og grunn om å ha et velordnet arbeidsmarked. Han ser det som styrke at sakene i Arbeidsretten kan turneres på kort varsel. Arbeidstakere slipper å gå i månedsvis og vente på avklaringer på forhold som angår lønns- og arbeidsvilkår. Dette var utgangspunktet for opprettelsen av Arbeidsretten, og er fremdeles gyldig, mener Jakob Wahl. Han tror at tilpasningen til EU-retten og grenseoverskridende arbeid vil påvirke vårt hjemlige arbeidsliv i årene framover, i enda større grad enn det har gjort så langt.

kilde: Intervju

kapittel 26

ET ARBEIDSLIV I ENDRING – INTERNASJONALISERING OG OMSTILLING

I 1994 ble Norge del av det indre markedet i Europa gjennom EØS-avtalen. Det medførte en stor utvidelse av arbeids- og tjenestemarkedet. Norske virksomheter kunne rekruttere personer fra heler EØS-området, og norske og utenlandske virksomheter kunne fritt selge og kjøpe varer og tjenester over landegrensene. Samtidig førte den internasjonale trenden med avregulering av kredittmarkedene, som Willoch-regjeringen startet i Norge på 1980-tallet, til en globaliseringsprosess der landene i verden ble mer økonomisk avhengig av hverandre. En økt liberalisering førte også til fristilling av medier og økt konkurranse i nye markeder, og bidro sammen med ny teknologi til å endre arbeidsorganisering og arbeidsprosesser. Omstillingstakten i offentlige virksomheter økte og fristillingen av statlige virksomheter skjøt fart. Samtidig tok virksomhetene i bruk nye arbeidskraftstrategier som outsourcing av tjenester og innleie av arbeidskraft. Ingen av disse utviklingstrekkene berørte Arbeidsretten direkte, men samfunnsendringene førte til press på avtaler og reguleringer i arbeidslivet, og bidro til nye tvister på Arbeidsrettens område.

Et åpent arbeidsmarked

Norges inntreden i det frie markedet i EU i 1994, førte til at handelen med varer og tjenester over landegrensene økte. Som følge av at virksomheter flyttet arbeidskraft over landegrensene, kom ulike arbeidskulturer og arbeidsbetingelser til å støte mot hverandre. Økt arbeids- og tjenestevandringer skapte nye tariffrettslige problemstillinger, og mange tvister dreide seg om hvorvidt vilkårene i disse avtalene kunne påtvinges virksomheter som hørte hjemme i et annet

land. Mange av tvistene som har oppstått mellom partene i arbeidslivet de siste ti til femten årene, har hatt sitt utspring i de spenningene som har oppstått etter åpningen av markedene.

Samtidig med at forhandlingene om en EØS-avtale ble ført mellom EF (betegnelsen på EU mellom 1967 og 1993) og EFTA i årene 1989 og 1991, skapte rettsutviklingen på arbeidsrettsområdet i EF bekymring i norsk fagbevegelse. I 1990 avsa EF-domstolen en dom om hvilket regelsett som skulle gjelde for arbeidstakere som ble sendt fra sin arbeidsgiver i ett medlemsland for å utføre arbeid i et annet medlemsland.[158] EF-domstolen mente at dette ikke dreide seg om fri bevegelighet av arbeidstakere, men derimot av fri bevegelse av tjenester.[159] Dermed var det traktatens regulering av tjenester, og ikke reguleringen av arbeidstakernes frie bevegelighet, som skulle gjelde. Dommen fikk stor oppmerksomhet i EF, og ble lagt merke til i Norge. Det var likevel et direktivforslag som fikk mest oppmerksomhet i Norge. Året etter Rush-dommen foreslo nemlig EU-kommisjonen et direktiv som skulle gjøre det enklere for arbeidstakere å krysse grensene når dette skjedde som et ledd i en leveranse av tjenester.[160] Direktivet satte begrensninger på hvilke arbeidsrettslige regler vertslandet for disse tjenesteyterne kunne gjøre gjeldende.

I Norge fantes det ikke lovreguleringer om minstelønn, og fagbevegelsen ble bekymret for at norske arbeidstakere skulle bli utkonkurrert av billig arbeidskraft fra Sør-Europa.[161] På grunn av store forskjeller i lønnsnivået mellom Norge og de søreuropeiske landene, mente mange at arbeidsgiverne ville foretrekke å ansette utlendinger når disse fritt kunne ta arbeid i Norge. Allerede høsten 1991 ble de første skritt tatt for å forberede det norske arbeidslivet på dette mulige scenariet. Kommunaldepartementet startet forberedelsen til et høringsnotat om sosial dumping som først ble forelagt Arbeidsrettsrådet, og deretter sendt ut på offentlig høring. Departementet gikk inn for en lov om fastsettelse av minstelønn.[162] Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden var enige om at det var behov for reguleringer, men de var uenige om formen. NHO støttet regjeringens forslag, mens både LO og YS gikk inn for at det heller skulle vedtas en lov om allmenngjøring av tariffavtaler. Arbeidstakersiden la betydelig press på regjeringen, som snudde, og la frem en lovproposisjon som fulgte arbeidstakersidens ønske om en lov om allmenngjøring.[163] Forslaget ble vedtatt av Stortinget i 1993, og skulle ta til å gjelde samtidig med EØS-avtalen, fra og med 1. januar 1994.

Etter denne loven kunne en statlig oppnevnt nemnd, Tariffnemnda, fatte vedtak om at hele eller deler av en tariffavtale skulle «allmenngjøres». Betin-

gelsen for å kunne fatte et slikt vedtak var at det kunne påvises at de utenlandske arbeidstakerne fikk dårligere lønn enn tariffen eller vanlig praksis fastsatte. Tariffnemnda skulle kunne ta hele eller deler av en tariffavtale og forskriftsfeste bestemmelsene. Tariffreguleringene ble på denne måten gjeldende også for virksomheter som ikke var bundet av avtalene på tradisjonell måte. Allmenngjøringsloven fikk betydning for hvem som kunne tolke tariffbestemmelsene. Tidligere var det bare Arbeidsretten som kunne dømme i tvister om hvordan tariffbestemmelsene var å forstå. Et vedtak om allmenngjøring var imidlertid en forskrift, og saker som baserte seg på denne forskriften falt utenfor Arbeidsrettens kompetanse.

Det kom imidlertid ingen strøm av arbeidsinnvandrere fra sør. Først i 2004, da EU ble utvidet med åtte nye medlemsland i Øst- og Sentral-Europa, begynte en markant arbeidsvandring til Norge. Arbeidstakerne fra Øst-Europa viste seg å være langt mer villige til å flytte på seg enn de i sør. Samtidig var det store forskjeller på lønnsnivået i disse landene og det som var gjengs lønnsnivå i det norske arbeidsmarkedet. Dette førte til at utenlandske virksomheter kunne tilby billige tjenester basert på billig arbeidskraft, samtidig som arbeidstakerne i mange tilfeller fikk bedre lønn enn det de ville fått i hjemlandet for en tilsvarende jobb. Mange av arbeidstakerne arbeidet hos utenlandske tjenesteleverandører eller hos bemanningsforetak som ikke var bundet av norske tariffavtaler. Dermed fantes det heller ingen minimumsregulering av lønn.[164]

De store lønnsforskjellene mellom de østeuropeiske og de norske arbeidstakerne, førte til at LO sendte sin første begjæring om allmenngjøring av en tariffavtale høsten 2003. Begjæringen gjaldt petroleumsanleggene på land og bestemmelser i tre ulike overenskomster. Tariffnemnda vedtok å allmenngjøre bestemmelser i disse tariffavtalene, og siden har flere overenskomster blitt allmenngjort. Alle LO-forbundene var imidlertid ikke like overbevist om at allmenngjøring var riktig vei å gå. Norsk Transportarbeiderforbund var ett av forbundene som lenge var redd for at allmenngjøringen økte problemet med «gratispassasjerer», at uorganiserte fikk rettigheter som de organiserte hadde kjempet frem.

Også på arbeidsgiversiden har det vært ulike holdninger til å bruke allmenngjøring som virkemiddel. Landsforeninger innad i NHO har vurdert situasjonen forskjellig. Byggbedriftene i Byggenæringens landsforening møtte sterk konkurranse på hjemmemarkedet fra utenlandske tjenestetilbydere, og var for en allmenngjøring. Norsk Industri som representerer virksomheter som konkurrerer på et internasjonalt marked var derimot negative til allmenngjøring.

Også i Danmark og Sverige strømmet arbeidsinnvandrerne til, om enn i noe mindre grad enn i Norge. Ingen av disse landene hadde innført allmenngjøringsordninger, og arbeidstakerorganisasjonene satset på å demme opp for lavlønnskonkurransen ved å bruke de ordinære avtalemekanismene, nemlig å opprette tariffavtaler med de utenlandske virksomhetene. En av disse virksomhetene, det latviske byggefirmaet Laval un Partneri, utfordret systemet, og nektet. Saken endte opp i den svenske Arbetsdomstolen som igjen rådførte seg med EU-domstolen.[165] Lavalsaken ble en vekker for nordisk fagbevegelse som trodde at arbeidskampretten lå utenfor EU-domstolens kompetanse. EU-domstolen mente imidlertid at også retten til å bruke arbeidskamp måtte fortolkes i lys av de fire frihetene. Dette innebar at arbeidskamp ikke alltid kunne brukes for å hindre tjenesteyting på tvers av landegrensene, men hvert tilfelle måtte vurderes konkret. Tvisten endte med at det svenske og det danske systemet for hvordan tjenesteinnvandring ble håndtert måtte legges om. For svenskenes del omfattet dette både en annen gjennomføring av EU-direktivet for utsendt arbeidskraft, og en omlegging av hvilke vilkår som inngikk i de tariffavtalene de krevde opprettet med utenlandske selskaper som sender arbeidskraft for å jobbe midlertidig i Sverige.

I Norge har en, i motsetning til i Sverige, ikke hatt tradisjon for å opprette tariffavtaler i virksomheter der fagforeningene ikke har medlemmer, og fagforbundenes adgang til å kreve avtale er begrenset.[166] Sikring av minimumsvilkår i denne type virksomheter gjøres derfor gjennom allmenngjøringsforskrifter. Tilpasning til EU-retten har dermed foregått forskjellig i de nordiske landene.

En av tariffavtalene Fellesforbundet i LO mente måtte allmenngjøres, var Verkstedsoverenskomsten. I skips- og verftsindustrien hadde omfanget av utenlandsk arbeidskraft steget betraktelig etter 2004. Fellesforbundet mente at det kunne påvise at det foregikk underbetaling på verftene. Da Verkstedsoverenskomsten mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet ble begjært allmenngjort, var arbeidsgiverorganisasjonen Norsk Industri negative. De fikk imidlertid ikke flertall for sin argumentasjon i Tariffnemnda, og vedtak om allmenngjøring ble fattet. Flere av skipsverftene som var bundet av allmenngjøringen gikk i etterkant til sak mot staten, blant annet fordi de mente at vedtaket var i strid med EØS-avtalens bestemmelser om fri flyt av tjenester. Saken gikk for de ordinære domstoler, og både NHO og LO ble involvert. Organisasjonene trådte inn som hjelpeintervenienter på hver sin side. Saken måtte til EFTA-domstolen, og endte til slutt i Høyesterett før den ble avgjort i Statens favør.

Ett av stridsspørsmålene i saken for Høyesterett var allmenngjøringen av tariffavtalens bestemmelser om dekning av reise, kost og losji, samt utbetaling av et såkalt utenbystillegg som arbeidstakerne får hvis de i forbindelse med arbeidet må overnatte et annet sted enn der de bor. Høyesterett mente at det ikke hadde vært i strid med EØS-avtalen å kreve at de utenlandske arbeidstakerne som ble sendt til Norge for å jobbe hadde krav på et slikt tillegg.

Spørsmål om rett til utenbystillegg dukket også opp i Arbeidsretten. I en sak i 2015 var både dekning av reise, kost og losji og utenbystillegget igjen tema. Denne gangen gjaldt det et bemanningsforetak som hadde opprettet avdelinger av selskapet på de steder selskapet hadde oppdrag. Bemanningsforetaket hadde mange polske arbeidstakere som bodde fast i Polen, men som nå ble ansatt på de avdelingene som bemanningsforetaket opprettet. Samtidig arbeidet polakkene på turnusordninger som gjorde at de kunne reise hjem til sitt bosted i hjemlandet i friperiodene. LO reiste sak og hevdet at dette var en omgåelse av tariffavtalen – de polske arbeidstakerne ble tatt inn på stedet for at arbeidsgiver skulle komme fri fra tilleggene. Tvisten gikk rett til kjernen av en av flere uenigheter mellom LO og NHO etter 2004. LO og Fellesforbundet hadde i flere omganger hevdet at arbeidsgiverne prøvde å unngå kostnader ved å omgå regelverket. Arbeidsretten ga imidlertid arbeidsgiverne medhold. Retten mente at arbeidstakerne verken hadde krav på reise, kost og losji eller utenbystillegg.[167] Dommen var enstemmig. En av dommerne var Kjell Bjørndalen, mangeårig leder av Fellesforbundet, og dommen viser dermed at dommerne oppnevnt etter innstilling fra organisasjonene kunne opptre uavhengig av disse.

Ny teknologi, omstilling og fristilling

Ikke bare internasjonaliseringen, men ny teknologi, omstillinger og fristillinger har skapt nye tvister for Arbeidsretten. Slike spørsmål er ikke særegne for de siste tretti årene, men omstillingstakten har økt. I tråd med endringene har den tariffrettslige reguleringen fått endret betydning, og Arbeidsretten har måttet tolke tariffavtalene i lys av de endringene og omstillingene som har funnet sted.

I mange bransjer har den teknologiske utviklingen medført at arbeidsoppgaver har falt bort. Grafikerne var én av arbeidstakergruppene som merket dette tydelig, men de hadde en sterk organisasjon som kjempet for å bevare de tradisjonelle faggrensene. Grafikerne hadde forhandlet frem bestemmelser i tariff-

avtalen om at grafisk arbeidskraft skulle ha fortrinnsrett til enkelte arbeidsoppgaver. Dermed kunne ikke arbeidsgiveren sette ufaglært arbeidskraft til å utføre denne typen arbeid. Digitaliseringen av arbeidet førte imidlertid til at formuleringene i grafikeroverenskomsten ikke passet til de nye arbeidsoppgavene. Noe av dette ble løst gjennom forhandlinger mellom partene, men Arbeidsretten måtte også inn for å avklare hvilke arbeidsoppgaver som fortrinnsretten gjaldt. Avgjørelsene krevde ofte teknisk fagkunnskap hos dommerne. Norsk Grafisk Forbund tapte flere saker for Arbeidsretten på 1970-tallet, og mente at dommerne manglet fagkunnskap og at rettsikkerheten dermed var for dårlig.

Denne misnøyen med Arbeidsrettens dommer førte i 1973 til at Norsk Grafisk Forbund forsøkte å få LO-kongressen med på at det skulle settes ned et utvalg for å vurdere om det kunne innføres en mulighet til å anke Arbeidsrettens dommer. Helt siden Arbeidsretten ble etablert, hadde loven slått fast at Arbeidsrettens dommer var endelige, og de kunne dermed ikke overprøves av Høyesterett. Grafikernes forslag stred dermed mot grunnleggende prinsipper for Arbeidsrettens virke. Forbundet mente imidlertid at Arbeidsretten la for stor vekt på ordlyden i overenskomstene når den konkluderte, og at retten dermed kom til feil resultat.[168] Kongressen ba sekretariatet om å vurdere forslaget, men lite kom ut av dette. Sannsynligvis var LO selv lite lysten på et slikt utvalg. Uten LOs drahjelp, måtte grafikerne legge forslaget til side.

Nok et nederlag i Arbeidsretten i 1975, denne gang om fortrinnsrett til betjening av reprokameraer, skapte stor misnøye i Norsk Grafisk Forbund.[169] På lederplass i fagforbundets eget blad *Norsk Grafia* ga forbundsleder Arild Kalvik uttrykk for at Arbeidsrettens avgjørelse var svært ubetimelig: «Dette må vel bli stående som, et grotesk bevis på at det må være noe i ordtaket som sier at: der jusen kommer inn, går fornuften ut. Og dette må være jus i høyeste potens og derved er all fornuft fra rettens side forsvunnet.»[170] Medlemmene reagerte ikke bare på domsresultatet, men også på at det ikke fantes noen ankeinstans. Oslo Litograf- og Kjemigrafforening oppfordret til politisk streik. N.A.F. mente en streik ville være tariffstridig og krevde at forbundet grep inn. Forbundet støttet imidlertid foreningen i Oslo, og mente at en streik mot at Arbeidsrettens dommer ikke kunne ankes, ville være en politisk streik. 14. november 1975 la 4000 av forbundets medlemmer i Oslo ned arbeidet i én time.[171]

I etterkant av streiken tok Arbeiderbladet opp spørsmålet om det burde være mulig å anke Arbeidsrettens dommer. Kristen Andersen ble intervjuet, og

refererte til en idé som tidligere var blitt fremsatt av underdirektør i Arbeidsdirektoratet, Kåre Halden, om en teknisk voldgiftsrett. Grafikerne grep fatt i denne ideen, og la den fram som et krav i tariffrevisjonen i 1976, men uten hell. Forbundet henvendte seg da til Arbeidsrettsrådet, der Kristen Andersen satt som leder, og foreslo at Arbeidsretten i saker av faglig-teknisk karakter skulle sammensettes på en slik måte at det ble oppnevnt dommere med faglig-teknisk kompetanse på det området som tvisten gjaldt.[172] Forslaget ble imidlertid ikke ført videre av Arbeidsrettsrådet, og heller ikke denne gang nådde grafikerne gjennom med sitt ønske om å endre hvordan tarifftvistene skulle løses.

Til tross for mange nederlag i Arbeidsretten, fikk grafikerne også noen seire. I 1976 fikk de rettens medhold til at de hadde enerett til å betjene en spesiell type perforator, en maskin som ble brukt for å sette tekst som skulle trykkes. Maskinen var anskaffet av Dagbladet Dagen i Bergen.[173] Året etter fikk de også Arbeidsrettens medhold i at betjeningsretten også omfattet en spesiell trykkemaskin.[174] Den mest betydningsfulle seieren kom imidlertid i 1978 og gjaldt eneretten til å betjene PC'enes forløper, skjermterminalene. I den saken sto ikke bare grafikerne mot arbeidsgiverne, men også mot Norsk Journalistlag (NJ). Avisenes Arbeidsgiverforening hadde nemlig i 1975 inngått en avtale med journalistene om at de kunne skrive og kode teksten på skjermterminalene. Dette fikk Norsk Grafisk Forbund til å reagere sterkt. De mente Norsk Journalistlag hadde begitt seg inn på et område der grafikerne allerede hadde en avtale med arbeidsgiverne.[175] Saken endte til slutt i Arbeidsretten, og spørsmålet retten skulle ta stilling til var om grafikerne hadde enerett eller fortrinnsrett til å betjenes skjermterminalene.[176] Arbeidsretten delte seg i avgjørelsen, men flertallet på fire ga Norsk Grafisk Forbund og LO medhold. Flertallet mente at ordlyden i overenskomsten måtte forstås slik at betjeningsretten også gjaldt skjermterminaler. Retten nøyde seg imidlertid ikke med dette, men kom også med en oppfordring til partene om å sette seg ned ved forhandlingsbordet for «å nå frem til en regulering av de faglige avgrensningsproblemer som den tekniske utvikling stiller dem overfor».[177]

Arbeidsretten hadde behandlet en lang rekke saker mellom partene i avisene, og hver gang en ny maskin ble kjøpt inn, kunne det synes som Arbeidsretten fikk en ny sak på bordet. Det var behov for å gjøre noe mer grunnleggende med de tariffavtaleproblemene innføringen av ny teknologi medførte. Samtidig hadde grafikerne erfart at de også kunne vinne saker i

Arbeidsretten, og kritikken stilnet midlertidig. Men da forbundet på nytt tapte to saker i 1986 ble retten nok en gang stemplet som inkompetent i tvistesaker av teknisk karakter.[178]

Mens det var den teknologiske utviklingen som skapte utfordringer i partsforholdet i avisene, var det nye politiske ideer som skapte endringer i offentlig sektor. Utover 1990-tallet økte omstillingen i det offentlige. Flere store statlige forvaltningsbedrifter, som Televerket, ble omdannet til statlige selskaper, og antallet forvaltningsorganer ble redusert.[179] Fristillingen av offentlige virksomheter førte til endringer i partsforholdene og dannelsen av en ny arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor. Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter ble dannet (under navnet NAVO) i 1993 for å organisere de fristilte statlige virksomhetene. Spekter overtok dermed som forhandlingsmotpart overfor de forbundene som organiserte arbeidstakere i de fristilte virksomhetene. Spekter ble også arbeidsgiverorganisasjon for sykehusene da de ble omgjort til statlig eide helseforetak i 2001.

Endringene i partsforholdene førte med seg endringer i tariffavtalene. Med flere arbeidsgiverorganisasjoner oppstod det også en form for konkurranse mellom ulike avtaler. Begrepet «tariffhopping» ble introdusert av fagbevegelsen, for å betegne de tilfeller hvor virksomheter skiftet arbeidsgiverforening for dermed å komme inn under andre, og gjerne billigere tariffavtaler enn de hadde tidligere. Slike endringer i arbeidsgiverorganiseringen kunne få konsekvenser for interne forhold i LO. Hvilket forbund som har organisasjonsretten, blir avgjort gjennom grenseavtaler mellom forbundene. Dersom tarifforholdene endres, kan dette få konsekvenser for organisasjonsretten, og nye grensetvister mellom forbundene kan oppstå.

Spørsmålet om hva som skjer med tariffavtalen dersom en virksomhet blir overdratt til en annen virksomhet, har vært oppe for Arbeidsretten ved jevne mellomrom. Arbeidsretten hadde allerede på 1920- og 30-tallet slått fast at tariffavtalen kunne falle bort ved en overdragelse. Forutsetningen var at overdragelsen var reell og at formålet ikke måtte være å omgå tariffavtalen.[180] Dette ble også lagt til grunn senere.[181] På slutten av 1980-tallet forsøkte imidlertid YS å utfordre denne rettsstillingen. I forbindelse med at Securitas kjøpte opp vektervirksomheten til et annet selskap, og arbeidstakerne ble overført til Securitas, reiste YS krav om at tariffavtalen disse arbeidstakerne hadde hatt, skulle fortsette å gjelde ut tariffperioden.[182] Virksomheten som var kjøpt opp var bundet av Vekteroverenskomsten mellom N.A.F. og YS/Privatansattes

fellesorganisasjon (PRIFO, senere Parat) og spørsmålet Arbeidsretten måtte ta stilling til, var om Securitas ble bundet av denne overenskomsten da de kjøpte denne virksomheten. Til tross for at tidligere praksis fra Arbeidsretten var mot dem, ga YS uttrykk for at nye ideer på området ga arbeidstakerne nytt håp. Flere selskapsrettseksperter hadde nemlig tatt til orde for at selskapsrettslige prinsipper måtte gjelde ved bedømmelsen av tariffavtalens stilling. Det såkalte kontinuitetsprinsippet tilsa at tariffavtalen fulgte med ved en virksomhetsoverdragelse.[183] YS henviste også til en artikkel skrevet i 1987 av Magnus Aarbakke, professor i skatterett ved Universitetet i Oslo. Han mente at avtaler som var bindende for det overdragende selskap også ville være bindende for virksomheten som overtok. Arbeidsretten lot seg imidlertid ikke overbevise av dette. Istedenfor oppsummerte retten rettstilstanden, og falt ned på at tariffavtalen ikke ble overført dersom det var snakk om en reell overdragelse. Denne avgjørelsen ble i ettertid kritisert, blant annet av professor Henning Jakhelln.[184]

I 2001 måtte Arbeidsretten på ny ta stilling til hvorvidt avtaler var bindende også for det overtagende selskapet. Denne gangen gjaldt stridighetene en fusjon mellom selskaper eid av Hakon Gruppen. Ett av selskapene var bundet av Landsoverenskomsten mellom HSH (nå Virke) og LO/Handel og Kontor, og spørsmålet var om det overtakende selskapet Rimi Norge ble bundet av avtalen, slik LO hevdet. Arbeidsretten foretok en gjennomgang av tidligere rettspraksis og forarbeider, og ga til slutt støtte til LOs syn. Arbeidsretten falt ned på at fusjonen kun innebar en rettslig og faktisk omorganisering av konsernets virksomhet, og selve eierstrukturen ble ikke påvirket. Tariffavtalen falt dermed ikke bort, og Rimi Norge var derfor bundet av avtalen.

Både virksomhetsoverdragelser generelt og fusjoner spesielt har vært gjenstand for diskusjoner, og rettstilstanden beskrives fremdeles som uavklart.[185] Da en ny arbeidsmiljølov ble vedtatt i 2005, ble det fastsatt en hovedregel om at tariffavtalen skulle følge med over til det nye selskapet, men at overtakende selskap kunne reservere seg mot dette. Selv om dette avklarte ett viktig spørsmål, er fremdeles mange delspørsmål uløste. Dette gjelder for eksempel en situasjon der det overtakende selskap allerede er bundet av en tariffavtale og overdragelsen medfører at virksomhetene blir bundet av to tariffavtaler som ikke harmonerer med hverandre. Dette er spørsmål som Arbeidsretten sannsynligvis vil komme til å måtte beskjeftige seg med.

Kampen om havnene og pensjon i luftfarten

Arbeidet på havnene var ett av områdene hvor både internasjonalisering og arbeidsorganisering høynet konfliktnivået mellom partene etter 2010. Uenighetene dreide seg om tariffrettslige reguleringer av losse- og lastearbeidet. Arbeidet ved havnene har vært regulert i tariffavtaler helt siden begynnelsen av 1900-tallet, men nye måter å organisere arbeidet ved havnene på har det siste ti-året skapt konflikter. Tvistene har ført til streiker, boikottaksjoner og saker for Arbeidsretten, Den faste tvistenemnden, ESA og Europarådet.

Stridsspørsmålene har variert i de ulike havnene, men et felles kjennetegn har vært uenighet knyttet til hvilken tariffavtale som skal gjelde. Indirekte har dette også handlet om hvorvidt selskapene kan bruke egne ansatte til lossing og lasting, eller om de må bruke havnearbeiderne.

Havnearbeiderne var opprinnelig løsarbeidere som fikk arbeid ettersom skipsekspeditører, terminalholdere og rederier hadde behov. Det var uregelmessig tilgang på arbeid, og ikke arbeid nok til å gi arbeiderne fast ansettelse. For å sikre en rettferdig fordeling av arbeidet og for å unngå at arbeidsgiverne skulle få for stor makt over arbeidskraften, etablerte fagforeningene i havnene losse- og lastekontorer som fungerte som arbeidsformidlingskontorer.

Tariffavtalene ved havnene regulerte en fortrinnsrett for havnearbeiderne til losse- og lastearbeid. Losse- og lastearbeiderne var ansatt ved losse- og lastekontorene, og disse kontorene administrerte arbeidet ved havnene. Havneoperatørene var forpliktet til å bestille arbeidskraft fra disse. Fortrinnsretten kom første gang inn i en tariffavtale i 1936. Den gjaldt havnearbeiderne i Halden. I dag finnes tilsvarende bestemmelser både i Rammeavtalen om fastlønn for losse- og lastearbeidere og i Losse- og lasteoverenskomsten.[186]

Denne organiseringen av arbeidet i havnene har vært vanlig også i andre land. Fortrinnsretten i Rammeavtalen har delvis bakgrunn i ILO-konvensjon om havnearbeid som ble vedtatt i 1973.[187] Konvensjonen trådte i kraft for Norges del i 1975, og Rammeavtalen ble inngått i 1976. Formålet med ILO-konvensjonen var å sikre havnearbeidere fast eller regelmessig arbeid, og dermed en forutsigbar inntekt. Havnearbeiderne ble derfor sikret fortrinnsrett til arbeid.

Arbeidsgivere i ulike havner har protestert mot fortrinnsretten, og har ønsket å stå friere når det gjelder organisering av arbeidet. Dette har ført til en rekke konflikter i havner over hele landet, og flere tvister har havnet hos Arbeidsretten. Tvistene har dreiet seg om ulike spørsmål, men kjernen i konfliktene har vært om fortrinnsretten skulle bestå eller om operatørene i havnene skal

kunne bruke egne ansatte, og ikke være bundet til å bruke ansatte ved lasse- og lossekontorene.

Både i 2011 og i 2013 ble det ført saker for Arbeidsretten om Risavika terminal i Sola kommune. Den første saken gjaldt spørsmålet om Rammevatalen hadde falt bort som følge av en fusjon mellom Risavika Havneservise og oljeserviceselskapet ASCO. Her vant arbeidsgiverne frem. Arbeidsrettens flertall kom til at ASCO ikke var bundet av tariffavtalen etter fusjonen.[188] To år senere gjaldt tvisten Risavika Terminal AS. Selskapet ble skilt ut fra NorSea AS i 2009, men hadde ikke egne losse- og lastearbeidere. Denne tjenesten ble leid inn fra NorSea. Før tvisten kom til Arbeidsretten hadde den vært behandlet av LO og NHO i Den faste tvistenemnd. Nemnda konkluderte med at det ikke fantes noen tariffavtale som passet for Risavika Terminal, og at det dermed måtte anses som et «tarifftomt» rom.[189] Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) krevde da opprettet tariffavtale med Risavika Terminal, og varslet samtidig boikott av havnen og sympatiaksjoner for å tvinge gjennom kravet. NHO protesterte. Arbeidsgiverne mente at det var et vilkår for å bruke sympatiaksjon at det var en konflikt ved Risavika, og NHO mente dessuten at NTF ikke kunne kreve tariffavtale på en plass hvor de ikke hadde medlemmer.

LO og NHO hadde tidligere vært i Arbeidsretten for å få prøvet spørsmålet om et fagforbund måtte ha medlemmer for å kunne kreve tariffavtale. Det hadde vært tema i den såkalte Vårt Land-dommen i 1991. LO mente at avisen Vårt Land var bundet av enkelte bestemmelser i grafikeroverenskomsten, men fikk ikke retten med seg på dette. Flertallet mente at LO måtte ha medlemmer i virksomheten for at avtalen skulle være bindende. Det hadde imidlertid vært sterk uenighet i retten. Mindretallet på tre, inkludert rettens formann, Stein Evju, mente det ikke kunne leses noen slik regel ut av Hovedavtalen. Dommen førte til at LO og NHO i 1994 likså godt ble enige om å ta denne regelen inn i Hovedavtalen. Siden da har det vært et vilkår for at LO kan kreve at en virksomhet skal være bundet av en tariffavtale, at LO har medlemmer i bedriften.[190]

Vårt Land-dommen gjaldt krav om å gjøre en eksisterende tariffavtale, grafikeroverenskomsten, gjeldende i en bedrift. I Risavika hadde Den faste tvistenemnden, som skal avgjøre hvilken tariffavtale som skal gjelde mellom LO og NHO dersom partene ikke blir enige, allerede konkludert med at det ikke fantes noen tariffavtale som passet for denne virksomheten. Ingen av de eksisterende avtalene mellom LO og NHO kunne brukes. Det måtte lages en helt ny avtale. I dette tilfellet mente Arbeidsretten at Norsk Transportarbeider-

Tarifforholdene ved Risavika terminal utenfor Stavanger var utgangspunkt for to saker i Arbeidsretten i 2011 og 2013. Arbeidet ved havnene har en lang tariffhistorie, og endringer innenfor transportnæringene har skapt flere konflikter de siste årene. Bildet er fra 2009. Foto: Sindre Ellingsen/Samfoto/NTB scanpix.

forbund ikke trengte medlemmer for å fremme et krav om tariffavtale. Arbeidsretten ga i tillegg LO og NTF rett i at det kunne iverksettes sympatiaksjoner til støtte for en boikottaksjon.[191]

Også ved Oslo havn oppsto det tvist om valg av tariffavtale. Rammeavtalen har nemlig et unntak fra fortrinnsretten dersom losse- og lastearbeidet blir utført av bedriftens egne ansatte ved bedriftens egne anlegg. Arbeidsretten måtte ta stilling til om unntaket kom til anvendelse i en sak fra 2014 vedrørende Oslo containerterminal og Sjursøya containerterminal. Spørsmålet om valg av tariffavtale var også i denne saken brakt inn for Den faste tvistenemnden, men LO og NTF ba Arbeidsretten om å behandle hele dette sakskomplekset. Arbeidsretten sa at den som domstol hadde kompetanse til å behandle spørsmålet om hvordan denne unntaksbestemmelsen var å forstå, men at retten ikke hadde kompetanse til å avgjøre om de to virksomhetene falt inn under den eller ikke.[192] I selve saken om forståelsen av bestemmelsen la LO og NTF ned påstand om at unntaket kun gjaldt i de tilfeller der arbeidet hadde tilknytning til egen produksjon eller egen industrivirksomhet, for eksempel der en gruve-

virksomhet laster egen malm. Med andre ord så kunne ikke unntaket brukes av bedrifter som drev med alminnelig godsbefordring. NHO på sin side mente unntaket nettopp kunne brukes. Arbeidsretten kom til at den ikke kunne avsi dom i henhold til noen av påstandene. Etter rettens mening hadde den fått for lite opplysninger om de faktiske forhold, og påstandene var ikke formulert klart nok til at retten kunne si om de var riktige eller gale. Derfor sa Arbeidsretten at det måtte være opp til tariffpartene selv, og ikke Arbeidsretten, å trekke den nærmere grensen for unntaksreglene.[193] Arbeidsrettens avgjørelse i 2014 kan forstås slik, at retten mente tvisten i større grad var en interessekonflikt enn en rettskonflikt.

Oslo Havn satte i februar 2015 ut driften av containerhåndteringen til et tyrkisk selskap. Selskapet ville ikke signere Rammeavtalen, men ville bruke egne ansatte. Selskapet var ikke medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, og Transportarbeiderforbundet hadde heller ikke medlemmer blant de ansatte i selskapet. Transportarbeiderforbundet hadde sine medlemmer ansatt i Oslo losse- og lastekontor, og mente disse skulle ha fortrinnsrett til havnearbeidet. I februar 2015 iverksatte derfor transportarbeiderforbundet en boikott av det tyrkiske selskapet.[194]

Et annet selskap ved Oslo Havn, som hadde vært bundet av Rammeavtalen, sa den opp etter Arbeidsrettens dom i 2014. De tolket dommen slik at private godsbefraktere kom inn under unntaket, og dermed ikke skulle være bundet av fortrinnsretten. Transportarbeiderforbundet satte imidlertid ikke i verk noen boikott mot dette selskapet. Her fulgte forbundet arbeidstvistloven og Hovedavtalens regler for tvistebehandling. Tvisten skulle løses av Arbeidsretten og ikke gjennom arbeidskamp.[195] I mai 2015 endte det med at arbeidsgiverne begjærte losse- og lastekontoret konkurs. Tvisten mellom avtalepartene er imidlertid fortsatt åpen.

Risavika og Oslo er bare to av havnene hvor arbeidsgiver ønsker endringer. Også i andre havner har det vært turbulent. En konflikt i Tromsø førte til at Arbeidsretten høsten 2015 måtte vurdere hvordan fortrinnsretten skal tolkes i forbindelse med en sympatistreik. Innebar dette at havnearbeiderne da har sagt fra seg fortrinnsretten slik at operatørene kan bruke andre arbeidere, eller ville dette være streikebryteri? Saken ble i første omgang utsatt. Dette mente støttespillere var til fordel for arbeidsgiverne og kalte Arbeidsretten for arrogant.[196] Ved Drammen havn har NTF kjempet mot spedisjonsfirmaet Holship AS, men uten at Arbeidsretten har vært koblet inn. Holship ble utsatt for boikott

fordi de nektet å undertegne Rammeavtalen med NTF. Virksomheten hadde allerede en tariffavtale med LO-forbundet Norsk Arbeidsmandsforbund, og ville bruke egne ansatte til lossing og lasting. Holship ba de ordinære domstolene om å vurdere lovligheten av boikottaksjonen. Saken endte i Høyesterett som i juni 2015 ba EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse. Holship har imidlertid angrepet losse- og lastearbeidernes fortrinnsrett på flere fronter. Bedriftsforbundet hvor Holship er medlem, klaget fortrinnsretten til Europarådet med påstand om at den var et brudd på organisasjonsfriheten. Saken er også klaget inn til EFTAs overvåkningsorgan ESA med påstand om at denne måten å organisere havnearbeidet på er i strid med konkurranselovgivningen.

Konfliktene i havnene viser at de to store hovedorganisasjonene LO og NHO fortsatt kan føre langvarige kamper om hvordan tariffavtalene skal regulere arbeidslivet. At tvistene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i havnekonfliktene har blitt ført inn i internasjonale domsorganer illustrerer også hvordan arbeidstvistlovens regulering og Arbeidsrettens dommer i dag må virke i samspill med en internasjonal regulering i en åpnere verden. Når havnekonfliktene om fortrinnsrett har trukket ut i tid, og til stadighet dukker opp i ny forkledning, har det nok også sammenheng med endringer i transportnæringen og nye organisasjonsmønstre på arbeidstakersiden. Det har komplisert tvistene at ulike forbund i LO har hatt ulikt syn på hvordan havnekonfliktene skal løses.

En annen bransje der internasjonal konkurranse har skapt store endringer og kamp om utforming av tariffavtalene, er luftfarten. Fremveksten av lavprisselskaper og økt konkurranse har gjort at selskapene har vært opptatt av å gjennomføre kostnadskutt. Dette har medført at flyselskaper har ønsket å reforhandle tariffavtaler for å tilpasse disse en ny konkurransesituasjon, og blant annet har forsøkt å få endret arbeidstakernes avtalefestede pensjonsrettigheter.

Pensjon har i liten grad vært tariffregulert i privat sektor i Norge. Pensjonsordninger ut over den offentlige alderspensjonen er ofte innført av arbeidsgivere i enkeltbedrifter, men uten at dette blir tatt inn i tariffavtalene. For å sikre alle arbeidstakere en minstepensjon ut over alderspensjonen, vedtok Stortinget i år 2000 lov om innskuddspensjon.[197] Loven gjorde det mulig for virksomheter å opprette en innskuddsbasert pensjonsordning, noe som ga virksomhetene større økonomisk forutsigbarhet enn den ytelsesbaserte ordningen som hadde vært gjeldende frem til da. Fordelene for arbeidsgiver ved innskuddsordninger førte til at mange virksomheter skiftet pensjonsordning utover på 2000-tallet.

Fordi få bedrifter hadde avtalebaserte pensjonsordninger, sto ofte arbeidsgiver relativt fritt til å endre pensjonsavtalen. Annerledes stilte det seg i virksomheter hvor pensjonsordningen var blitt avtalefestet. En av bransjene hvor dette var vanlig, var flybransjen. Her hadde flere arbeidstakergrupper tariffestede ordninger. Samtidig var dette også en bransje hvor den konkurransen hardnet til og økonomien ble stram utover på 2000-tallet.

I Pilotavtalen hadde Norwegian Air Shuttle og YS/Parat tatt inn bestemmelser om en ytelsesbasert ordning. I 2012 vedtok styret at selskapet skulle gå over til en innskuddsbasert ordning, og sa opp den gamle. Parat, som hadde fått overdratt søksmålskompetansen fra YS, tok ut stevning til Arbeidsretten med påstand om at Norwegian med dette hadde brutt tariffavtalen. Arbeidsretten ga Parat medhold, og bestemte at Norwegian måtte etablere en ny ytelsesbasert ordning og erstatte de tapene som pilotene hadde lidt. Norwegian måtte også betale saksomkostningene til Parat.[198]

Norwegian mente imidlertid at Arbeidsretten hadde gått ut over sin kompetanse, og anket saken inn for Høyesterett. Saken ble tillatt fremmet, men kom aldri opp til realitetsbehandling. I november 2013 ble saken hevet etter at partene selv hadde løst de spørsmålene de var uenige om.[199] Spørsmålet om avtalefesting av pensjonsrettigheter var imidlertid ikke lagt dødt. Mens direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, på vårparten i 2014 avviste tariffesting av pensjon fordi det fratok arbeidsgiverne styringsretten, understreket Parat-leder Hans-Erik Skjæggerud, med henvisning til tariffavtaler om pensjon i luftfarten, at pensjonen var en «del av de totale lønnsbetingelsene», og at det var rett og rimelig at de ansatte fikk innflytelse over dette på lik linje med andre lønns- og arbeidsvilkår. Spørsmålet om å avtalefeste pensjon har vært konfliktfylt, og rommer både tvister som kan finne en rettslig løsning, og interessetvister som kan føre til åpen arbeidskamp.

Bemanningsbransjen vokser

Bondevikregjeringen nedsatte i mars 1998 et utvalg som skulle vurdere regelverket for arbeidsformidling og arbeidsutleie. Fra 1971 hadde utleie av arbeidskraft i hovedsak vært ulovlig i Norge. Arbeids- og administrasjonsdepartementet hadde imidlertid mulighet for å gi unntak, og fra 1983 var det blitt gitt et generelt unntak for oppdrag innen handel- og kontorsektoren, kantinearbeid og lagerarbeid.[200] Utover på 1980- og 90-tallet endret mange virksomheter både

Direktør i NHO, Kristin Skogen Lund, avviste i 2014 tariffesting av pensjon av hensyn til arbeidsgiverens styringsrett. Bilde fra 2015. Foto: Berit Roald/NTB scanpix.

organiseringen av arbeidet og rekrutteringen av ny arbeidskraft. På den ene siden økte bruken av entrepriser og konsulenter, samtidig som virksomhetene også benyttet seg av bistand i rekrutteringsarbeidet. Både Danmark og Sverige hadde dessuten fjernet sine restriksjoner på bruk av vikarbyråer på begynnelsen av 1990-tallet.[201] Regjeringen mente derfor at det var behov for å vurdere om det norske regelverket skulle endres.

Bare et halvt år etter at det ble nedsatt avga utvalget, ledet av byråkraten Jon Blaalid, sin innstilling.[202] Utvalget foreslo en vesentlig omlegging av regelverket for arbeidsformidling og ut- og innleie av arbeidskraft. Mens utleie av arbeidskraft tidligere hadde vært strengt regulert og avgrenset til visse bransjer, skulle utleie av arbeidskraft nå bli tillatt i alle bransjer og yrker. Utvalgets forslag ble i all hovedsak lagt til grunn da nye reguleringer ble vedtatt i 1999.[203] Dermed var grunnlaget lagt for at bemanningsbransjen kunne vokse. Og det gjorde den. Da EU og EØS-området ble utvidet med åtte nye medlemsland i Sentral- og Øst-Europa i 2004, fikk bemanningsbransjen økende betydning i det norske arbeidsmarkedet.

Samtidig med at de nye reguleringene for innleie av arbeidskraft kom på plass, inngikk Handels og Servicenæringens hovedorganisasjon (HSH, nå Virke) og LO/Handel og Kontor en tariffavtale som regulerte lønns- og arbeidsvilkårene for ansatte i vikarbyråer. Dette var den første tariffavtalen som omfattet ansatte i vikarbyråer, og avtalen sikret de ansatte lik lønn som ansatte i innleiebedriften, samt lønn mellom oppdrag.[204] HSH var da den dominerende arbeidsgiverforeningen innen bransjen ved at Autoriserte Vikarbyråers Forening (AVF) var medlem. I 2000 meldte imidlertid AVF og nesten samtlige vikarbyråer seg ut av HSH og inn i NHO Service. Ved å forlate HSH, forlot de også den tariffavtalen som var fremforhandlet spesielt for deres bransje. En tilsvarende avtale fantes ikke i NHO, og der ville et eventuelt krav om opprettelse av avtale fra arbeidstakernes side innebære at forhandlingene måtte starte på nytt igjen.

Utmeldelsen falt i dårlig jord hos fagbevegelsen. Både Handel og Kontor og LO ønsket at vikarbyråene skulle være bundet av den avtalen som var forhandlet frem, og sendte, etter at utmeldelsen var bekjentgjort, et krav om opprettelse av tariffavtale for Manpower Oslo og Proffice, to av selskapene som var medlem i Autoriserte Vikarbyråers Forening. HSH avviste kravet med begrunnelse om at selskapene hadde meldt seg ut, og at NHO derfor var riktig adressat for dette kravet. HSH hadde imidlertid vedtektsfestet at en utmeldelse ikke skulle ha umiddelbar virkning, og gikk derfor senere tilbake på dette standpunktet. HSH mente likevel at kravet til andelen organiserte i virksomhetene ikke var oppfylt, slik at LO dermed ikke hadde noen rett til å kreve å få opprettet avtale. LO tok derfor saken inn for Arbeidsretten.

Var vikarbyråavtalen en såkalt vertikal avtale eller en horisontal avtale? Dette var hovedspørsmålet som Arbeidsretten måtte ta stilling til da saken ble behandlet i mars 2002.[205] Hvis den var vertikal, var den ment å omfatte alle ansatte i vikarbyråene. Var den horisontal, var den ment bare å omfatte enkelte grupper av ansatte. Spørsmålet var viktig fordi Hovedavtalen mellom HSH og LO satte ulike krav om andel organiserte for ulike typer avtale. Mens Handel og Kontor/LO kun hadde krav på å få opprettet horisontale avtaler i virksomheter hvor de hadde minst 30 prosent organiserte, så fantes det ikke noe tilsvarende krav for vertikale avtaler. I Arbeidsretten var ett av de avgjørende punktene hva HSHs forhandlingsleder hadde sagt til HKs forhandlingsleder på tampen av forhandlingene. Dette var ikke partene enige om, og ingenting av dette var nedtegnet i noe protokoll. Flertallet i Arbeidsretten ville ikke bygge på HKs oppfatning av hva som var sakt under forhandlingene, og pekte på at

en enighet skulle vært protokollført. Flertallet la derfor avgjørende vekt på formuleringene i tariffavtalen, og falt ned på at dette ikke var en vertikal avtale. Dermed gjaldt kravet til organisasjonsgrad. LO og Handel og Kontor hadde ikke 30 prosent organiserte i de virksomhetene hvor de hadde krevd avtale opprettet, og tapte dermed saken for Arbeidsretten.[206] Dommen innebar at det ville bli krevende for fagbevegelsen å få opprettet tariffavtale i vikarbyråene. Siden gjennomstrømningen av arbeidstakere var stor i denne bransjen, var det en vanskelig jobb å rekruttere nye medlemmer, og vanskelig å få tilstrekkelig antall medlemmer til å kunne kreve en tariffavtale. Det gjorde det ikke lettere at flertallet av vikarbyråer hadde gått over til NHO Service, der avtaleforhandlingene måtte starte på nytt. Det var derfor lite i tiden rundt årtusenskiftet, som tydet på at bransjen skulle bli dekket av tariffavtaler i årene som kom.

Organisasjonsgraden blant ansatte i vikarbyråer holdt seg lav ut over 2000-tallet selv om antall ansatte i bransjen økte.[207] Etter at EØS-arbeidsmarkedet ble utvidet som følge av EUs østutvidelse i 2004, økte bruken av innleid arbeidskraft innenfor byggenæringen og industrien. Fellesforbundet startet da et arbeid med å rekruttere medlemmer innenfor bemanningsbransjen. Dette lyktes de for en stor grad med, og særlig innen Adecco hadde de mange medlemmer. Lite skjedde imidlertid på tariffsiden før EU i 2008 vedtok et direktiv for ansatte i vikarbyrå.[208] Direktivet fastsatte blant annet et prinsipp om at ansatte i vikarbyrå skulle ha de samme lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde blitt ansatt direkte i innleiebedriften. Dermed lå det an til at EU satte grenser for hvordan tariffavtalene kunne utformes i bemanningsbransjen.

I forkant av den norske gjennomføringen av direktivet inngikk NHO og LO en midlertidig prinsippavtale for bemanningsbransjen. Hensikten var at partene etter at direktivet var tatt inn i norsk lov, skulle lage en fullstendig overenskomst.[209] Slik gikk det imidlertid ikke. I forbindelse med tariffoppgjøret i 2012 ble Norsk Industri og Fellesforbundet enige om at bemanningsbransjen skulle bindes av avtaler som gjaldt innenfor de bransjer de leide ut arbeidstakere til. Et bemanningsforetak som leide ut arbeidskraft til industrien skulle dermed kunne bli bundet av Industrioverenskomsten. Samtidig ble partene enige om å tariffeste tilsvarende bestemmelser som Stortinget hadde ført inn i arbeidsmiljøloven i forbindelse med gjennomføringen av vikarbyrådirektivet i norsk rett. Dermed hadde en to sett av likelydende bestemmelser. For LO var dette en fordel. Gjennom å avtale det samme som var slått fast i loven sikret de seg

at en tvist om forståelse av likebehandlingsprinsippet kunne bringes inn for Arbeidsretten istedenfor de ordinære domstolene.

Det tok ikke lang tid før den første saken ble bragt inn for retten. Tvisten sto mellom Norsk Industri og Fellesforbundet, med sine hovedorganisasjoner NHO og LO. Samtidig gikk det en tilsvarende sak mellom YS og NHO.[210] Spørsmålet i de to sakene var om også innleiebedriften hadde et ansvar for at likebehandlingsprinsippet ble fulgt, eller om det kun var bemanningsforetakets plikt. Arbeidsretten kom til at det kun var bemanningsforetaket som hadde en slik plikt, og LO og YS tapte dermed saken. Noen måneder senere behandlet Arbeidsretten en ny sak der tariffestede innleiebestemmelser var tema.[211]

Sakene illustrerer hvordan tariffesting av vilkår har sin funksjon også på område der lovgiver har gitt reguleringer. Partene kan for det første få bestemmelser som gir større rettigheter enn lovreguleringene, og de får anledning til å bruke Arbeidsretten istedenfor de alminnelige domstolene til å løse tvister. At partene også faktisk bruker Arbeidsretten må kunne tolkes som en tillit til at dette er en domstol som fungerer, og at retten har den spesialkompetansen som trengs for å håndtere de tariff- og arbeidsrettslige spørsmålene.

KAPITTEL 27

MOT ET UTVIDET TREPARTSSAMARBEID

Arbeidsrettsrådet, som ble opprettet i 1960 for å gi prinsipielle råd og innspill til regjeringen i arbeidsrettsspøsmål, ga i løpet av en periode på mer enn 35 år 21 innstillinger. Helt siden det ble opprettet i 1960, hadde rådet fylt to viktige funksjoner. Det hadde fungert som utredningsinstans for myndighetene innenfor arbeidsrettslige spørsmål, og det hadde fungert som en arena hvor LO og N.A.F. kunne bringe inn saker de ønsket skulle behandles politisk. I begge tilfeller representerte Arbeidsrettsrådets uttalelser i stor grad de to hovedorganisasjonenes felles synspunkter og interesser. Rådet var derfor en viktig brikke i utviklingen av trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, når det gjaldt utformingen av lover og regler som berørte partene i arbeidslivet. Rådet ble formelt avviklet i 1999 da regjeringen Bondevik ønsket en bredere representasjon fra arbeidslivet i de rådene regjeringen oppnevnte.

Den samme kritikken som hadde rammet LO og N.A.F.s dominerende posisjon ved innstilling av dommere til Arbeidsretten og som medlemmer i regjeringens kontaktutvalg, rammet også Arbeidsrettsrådet. De andre hovedorganisasjonene og de frittstående organisasjonene fikk uttale seg om rådets utredninger, men fikk ikke være med, og mot slutten av 1990-tallet gikk også denne bastionen tapt for de to organisasjonene. Den siste utredningen fra Arbeidsrettsrådet ble lagt fram i 1996. Da Bondevikregjeringen i 1999 ønsket en ny utredning om tarifforhandlingssystemet, valgte den å sette sammen et utvalg med representanter for alle de fire hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. Stabelutvalget, som fikk navn etter utvalgets leder Ingse Stabel, tok fatt på arbeidet sommeren 1999.

Denne utvidelsen, fra et råd der LO og N.A.F. (senere NHO) hadde vært de enerådende organisasjonene, til et utvalg sammensatt med representanter

for alle hovedorganisasjonene, kan ses som et maktskifte. LO og N.A.F. hadde gjennom nærmere 100 år vært de dominerende aktørene i arbeidslivet, og hadde gjennom sentral styring og samarbeid med myndighetene arbeidet for å forlike interesser og sikre arbeidsfred. De hadde vært premissleverandører og samarbeidspartnerne for myndighetene i utvikling av lovgivning og reguleringer for arbeidslivet. Ved årtusenskiftet var det slutt på denne særstillingen. Arbeidsrettsrådets siste utredning kan ses som et forsøk fra de to organisasjonene på å bevare noe av det gamle sentraliserte systemet for lønnsfastsetting og tvisteløsning, i en ny tid med flere hovedorganisasjoner og frittstående organisasjoner.

Arbeidsfreden og Arbeidsrettsrådets siste utredning

Arbeidsrettsrådets siste utredning kom i 1996, etter at regjeringen i 1993 ba rådet gi en vurdering av prinsippene som lå til grunn for arbeidstvistlovgivningen, og gi «en særlig vurdering av forholdene der det er flere konkurrerende tariffavtaler innen det samme området».[212] Mandatet var nært knyttet til problemstillinger Arbeidsrettsrådet hadde arbeidet med tidligere, og målet om å sikre arbeidsfred. Da rådet ble oppnevnt i 1960, hadde det fått i mandat å vurdere bruken av tvungen lønnsnemnd. Arbeidsrettsrådet lot spørsmålet først hvile, men tok på slutten av 1960-tallet fatt på arbeidet. I februar 1972 la rådet frem utredningen *Den tvungne voldgifts problem i norsk arbeidsliv*, ført i pennen av Kristen Andersen.[213] For myndighetene var bruken av tvungen lønnsnemnd særlig knyttet til to forhold. Det ene var behovet for å sikre arbeidsfred i virksomheter som var særlig viktige for samfunnet. Helsevesenet er et eksempel. Det andre forholdet som var viktig for myndighetene var koordineringen av lønnsutviklingen. Gjennom 1950- og 60-tallet ble tvungen lønnsnemnd brukt for å hindre at enkeltorganisasjoner streiket når hovedorganisasjonene hadde akseptert et oppgjør. Fra 1953 var styrmenn eller maskinister i lønnsnemnd hvert år, og da Skipsfartens Arbeidsgiverforening (SAF) gjorde opp regning i 1960, fant den at styrmennenes tarifforhold hadde blitt avgjort i tvungen lønnsnemnd hele 27 ganger etter krigen. «De vil ikke samarbeide med de øvrige sjømannsorganisasjoner», hevdet arbeidsgiverne, «men bruker systematisk den taktikk: som startgrunnlag overfor SAF å innkassere hva de øvrige sjømannsorganisasjoner har oppnådd, for så til slutt å kreve en del ekstra på toppen.»[214]

Da Arbeidsrettsrådet la fram sin utredning i 1972 var myndighetenes behov for å sikre arbeidsfred i samfunnsnødvendig virksomhet i ferd med å løpe

sammen med ønsket om å tøyle enkeltorganisasjoner. Yrkesgruppene i helsevesenet viste interesser for å ta i bruk arbeidskamp, og mange av funksjonærgruppene og de nye utdanningsgruppene fant den samfunnsøkonomiske «totalvurdering» som LO og N.A.F. gjerne snakket om når de sammen med myndighetene forsøkte å koordinere lønnsutviklingen, som en hemsko som særlig rammet deres grupper.

Arbeidsrettsrådet viste til at både hovedorganisasjonene og de mer streikevillige gruppene utenfor LO var imot en permanent voldgiftsordning, og at en slik ordning derfor ville «støte på en samlet motstand fra storparten av» organisasjonene.[215] Det var også stor motstand mot bruk av tvungen voldgift innenfor områder som gjaldt samfunnsnødvendig virksomhet, mente Arbeidsrettsrådet, skjønt arbeidsgiverne i kommunal sektor hadde krevd forbud mot arbeidskamp i sykehussektoren.[216] Arbeidsrettsrådet stilte seg imidlertid positiv til at staten grep inn i arbeidskonflikter med «spesiallover for det enkelte tilfelle». Det er «vanskelig å forstå at det […] er praktisk mulig å eliminere adgangen til å benytte seg av inngrep av den omtalte art», skrev rådet.[217] LO og N.A.F. ville opprettholde den gjeldende rettstilstanden der hovedorganisasjonene hadde vist ansvar og tilbakeholdenhet i et system med vide rettigheter, men der statlige inngrep hyppig ble brukt mot de som forsøkte bruke rettighetene på tvers av hovedorganisasjonenes ønsker.

Arbeidstvistloven hadde ingen bestemmelser om forhandlingsrett. Den bygget på et prinsipp om frihet til å forhandle, men også at det er en frivillig sak om man ville delta i forhandlinger. Enhver fagforening kunne dermed kreve å få forhandle med arbeidsgiver, mens arbeidsgiver kunne velge å avvise et slikt krav. Var ikke arbeidsgiver villig til å oppta forhandlinger, kunne fagforeningen bruke makt, det vil si arbeidskamp, for å tvinge gjennom et slikt krav. Det var dette som hadde skjedd i oljesektoren på 1980- og 90-tallet. Arbeidsgivernes forsøk på å unngå et partsforhold til den dominerende Landsorganisasjonen skapte et splittet tariffområde der flere organisasjoner konkurrerte om å få den beste tariffavtalen. Gjennom etterkrigstiden fram til 1970-tallet ble splittede tariffområder og fagforeninger som forsøkte å oppnå særfordeler kontrollert og holdt i tømme gjennom Riksmeklingsmannens bruk av koblingsbestemmelsen i arbeidstvistloven. Når mekleren mente at en konfliktsituasjon burde løses under ett for flere tariffområder, kunne han bestemme at meklingsforslaget for de ulike avtalene skulle regnes som en helhet under avstemningen, og små grupperinger fikk dermed ikke flertall for å stemme nei til en avtale. Etter

ROF-dommen i Arbeidsretten i 1981 var ikke dette lenger mulig (se s. 390 flg). Dermed fikk de frittstående organisasjonene større spillerom, og myndighetene så seg i økende grad nødt til å ty til tvungen lønnsnemnd for å hindre opprivende og kostbare arbeidskamper, ikke minst innenfor oljesektoren. Dermed økte kritikken mot bruk av tvungen lønnsnemnd. Sent høsten 1993 så kommunalminister Gunnar Berge i Brundtlands andre regjering seg om etter alternativer. Han ba Arbeidsrettsrådet se på arbeidstvistlovgivningen i lys av konkurransen mellom organisasjonene.

Dermed var det duket for det som skulle bli Arbeidsrettsrådets siste innstilling. Rådet hadde hatt ulike ledere opp gjennom årene. Det Arbeidsrettsrådet som la fram sin innstilling i 1996 var ledet av Magnus Aarbakke. Aarbakke var professor ved Universitetet i Oslo da han ble oppnevnt som leder av rådet i 1984. I 1994 ble han utnevnt til høyesterettsdommer. LO og NHO var representert ved henholdsvis Yngve Haagensen og viseadministrerende direktør Lars Chr. Berge. I tillegg satt leder for LOs juridiske kontor, Bjørn Kolby og høyesterettsadvokat Arne Jacobsen fra NHO i rådet. Byråsjef Inger Pettersen representerte Kommunal- og arbeidsdepartementet og advokat Elisabeth Stenwig hos regjeringsadvokaten var uavhengig representant.[218]

Arbeidsrettsrådets forslag er interessante fordi de illustrerer hvilke problemer myndighetene og de to hovedorganisasjonene opplevde i arbeidet med å skape arbeidsfred. Før andre verdenskrig hadde utfordringen vært å tøyle indre strid i LO. I etterkrigstiden var det ofte organisasjoner utenfor LO som brøt arbeidsfreden. Fragmentering hadde hele tiden vært en trussel mot arbeidsfreden og det inntektspolitiske samarbeidet mellom LO, arbeidsgiverne og myndighetene. Med sin siste innstilling forsøkte Arbeidsrettsrådet å trekke de andre hovedorganisasjonene inn i et mer sentralisert forhandlingssystem i privat og kommunal sektor.

I innstillingen beskrev Arbeidsrettsrådet tariffsystemet og la fram en rekke forslag til endringer. Endringsforslagene hadde ett hovedmål. De «bygger alle på den hovedtanke at arbeidslivets hovedorganisasjoner bør gis sterkere og mer avgjørende formelle posisjoner i tariffsystemet», skrev Arbeidsrettsrådet.[219] Det ville endre lovverket slik at LO og NHO vant tilbake noe av makten som var gått tapt. Forslagene var også ment å styrke hovedorganisasjonenes makt overfor medlemsorganisasjonene. Både YS og AF var langt mindre sentralstyrt enn LO. En sterkere formell rolle for hovedorganisasjonene kunne kanskje bidra til å gjøre det lettere å samordne interesser, mente Arbeidsrettsrådet, slik at det «tas helhetlige og brede samfunnsmessige hensyn».[220]

Arbeidsrettsrådet ville hindre frittstående organisasjoner i å inngå egne tariffavtaler der hovedorganisasjonene hadde en avtale. Tariffavtaler inngått av hovedorganisasjoner skulle være «ufravikelige», mente rådet, som ville innføre en regel om ugyldighet for avtalebestemmelser som brøt med tariffavtale inngått av en hovedorganisasjon innenfor samme tariffområde. Dette standpunktet gjorde det nødvendig å gi en definisjon av «hovedorganisasjon» i arbeidstvistloven, og Arbeidsrettsrådet ville gi disse en formell forhandlingsrett.[221] Hovedorganisasjonene skulle også være de eneste som skule ha rett til å innstille dommere til Arbeidsretten.[222]

I tillegg til disse forslagene ville Arbeidsrettsrådet gjeninnføre koblingsretten som var gått tapt ved ROF-dommen i 1982.[223] Rådet foreslo at Riksmeklingsmannen skulle kunne pålegge «enkeltstående organisasjoner» å gjennomføre uravstemning, og at det i slike tilfeller skulle være fredsplikt til avstemningsresultatet forelå.[224] En slik bestemmelse ville gjøre koblingsbestemmelsen effektiv igjen. Hovedorganisasjonene skulle imidlertid ikke falle inn under denne bestemmelsen om avstemning, og ville dermed beholde en større frihet til å igangsette arbeidskamp og uavhengighet i forhold til hverandre.

Arbeidsrettsrådet forslo også å innføre en permanent kobling av avstemningene innen hovedsammenslutningene i kommunal sektor, slik man har i det statlige tariffområdet. I det kommunale tariffområdet var mer enn 30 ulike organisasjoner part i Hovedtariffavtalen, og hver og en av dem kunne selv beslutte å gå til arbeidskamp. Det var «inkonsekvent og uheldig», mente rådet, at hovedsammenslutningene i kommunal sektor forhandlet fram et forhandlingsresultat, mens det var de enkelte medlemsorganisasjonene som hver for seg skulle avgjøre om forhandlingsresultatet skulle godtas.

Mens forhandlingssystemet i statlig sektor på slutten av 1950-tallet var blitt utformet med utgangspunkt i forhandlingssystemet i privat sektor, ble inspirasjonen til Arbeidsrettsrådets forslag til endringer i 1996 langt på vei hentet fra forhandlingssystemet i statlig sektor. Hovedorganisasjonene skulle få en viktigere formell rolle, og forhandlingssystemet i privat og kommunal sektor skulle gjøres mer sentralstyrt. Denne utviklingen var det ikke alle som ønsket. Arbeidsrettsrådets innstilling møtte motstand da den ble sendt på høring.

Både LO og YS ga i hovedsak sin støtte til Arbeidsrettsrådets forslag. AF og de frittstående organisasjonene var derimot negative. Også blant arbeidsgiverorganisasjonene var det delte meninger. NHO, Arbeidsgiveravdelingen i staten, Kommunenes Sentralforbund og Oslo kommune stilte seg i hovedsak positive

til forslagene. Arbeidsgiverorganisasjonene HSH og NAVO, nå Virke og Spekter, var negative.

Kritikken rettet seg i hovedsak mot de to sentrale elementene i forslagene til Arbeidsrettsrådet: å gjøre en tariffavtale inngått av en hovedorganisasjon ufravikelig, og å gi hovedorganisasjonene en mer sentral rolle i forhandlingene. Disse forslagene var et inngrep i organisasjons- og forhandlingsfriheten, hevdet kritikerne, som mente både forhandlingsretten og streikeretten ville bli illusorisk.[225]

De fleste høringsinstansene så at forslagene var særlig egnet til å styrke LO og NHOs posisjon. Det var bare LO som tilfredsstilte vilkårene som var foreslått for å oppnå status som hovedorganisasjon, og YS og AF ville derfor måtte endre sine interne vedtekter for å tilfredsstille kravene. AF mente det ville være udemokratisk å kreve at «hovedorganisasjonen skulle kunne binde sine medlemsorganisasjoner i tariffavtalespørsmål».[226] Arbeidsrettsrådets forslag avdekket klart forskjellene i organisasjonskultur i de ulike hovedorganisasjonene.

Kritikken mot Arbeidsrettsrådets innstilling rettet seg også mot Arbeidsrettsrådets virkelighetsbeskrivelse og den rettsforståelse som kom til uttrykk i beskrivelsen av «ufravikelighetsprinsipper».[227] Allerede i 1922 hadde Arbeidsretten kommet til at det var tariffstridig for en arbeidsgiver å inngå individuelle arbeidsavtaler med uorganiserte arbeidstakere, som stred imot tariffavtalen arbeidsgiveren var bundet av.[228] Dette var ikke regulert i loven, og har derfor vært kalt en ulovfestet ufravikelighet. Spørsmålet Arbeidsrettsrådet var opptatt av var om det også burde være en ufravikelighet i tilfeller der en tariffpart inngikk tariffavtale som avvek fra den tariffavtalen parten allerede var bundet av. Dette kunne for eksempel skje dersom en arbeidsgiver som var bundet av en avtale med et LO-forbund, inngikk en avtale med et annet innhold med et YS-forbund for den samme typen arbeidstakere. I sin argumentasjon la Arbeidsrettsrådet vekt på at det allerede fantes «ufravikelighetsnormer» som gjaldt konkurrerende tarifforhold. «Det antas å følge av ulovfestet rett at arbeidsgiversiden i alminnelighet vil ha en tariffmessig plikt overfor sin tariffmotpart til ikke å inngå avvikende tariffavtaler med andre.»[229]

Arbeidstakerorganisasjonen AF og arbeidsgiverorganisasjonen NAVO var kritiske til både beskrivelsen av gjeldende rett og til forslagene. AF mente at dette ville gjøre streikeretten illusorisk. NAVO, som hadde etablert et system med vertikale tariffavtaler, delvis etter mønster fra statlig sektor, mente Arbeidsrettsrådets beskrivelser passet bedre for det horisontale avtalesystemet som

fantes i LO-NHO-området. Forslagene bygget etter NAVOs mening «i stor utstrekning på gjeldende forhandlingspraksis mellom LO og NHO». Arbeidsgiverorganisasjonen var redd for at Arbeidsrådets forslag skulle bidra til at den praksisen som LO og NHO hadde etablert, skulle sementeres og begrense andre organisasjoners valgmuligheter.[230]

Trepartssamarbeidet utvides

Arbeidsrettsrådets innstilling i 1996 ble rådets siste, og LO og NHOs enerådende stilling som representant for partene i utredninger av arbeidsrettslige spørsmål ble dermed brutt. Våren 1999 valgte regjeringen Bondevik å oppnevne fire statlige utvalg som alle fikk langt bredere representasjon fra arbeidslivet enn det Arbeidsrettsrådet hadde hatt.[231] Både Akademikernes Fellesorganisasjon (AF), med medlemsorganisasjoner som noen år senere dannet Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO), i dag Unio, Akademikerne og YS var representert. Likeledes ble arbeidsgiverorganisasjonene HSH (nå Virke), KS og NAVO (nå Spekter) representert i flere av utvalgene. Fra 1999 ble også alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet representert i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) som utarbeider statistikk og klargjør forutsetningene for hvert inntektsoppgjør.

Arbeidet til Arbeidsrettsrådet ble ikke fulgt opp. Stabelutvalget, hvor alle de store hovedorganisasjonene var representert, lot spørsmålet om å lovfeste en ny ufravikelighetsregel ligge, og konkluderte i sin innstilling fra 2001 at det ikke lenger var like stort behov for denne typen regulering. Arbeidsrettsrådets forslag måtte ses på bakgrunn av de mange arbeidskonfliktene, blant annet innenfor oljesektoren, mente Stabelutvalget. Etter 1996 hadde det vært lite problemer med arbeidskonflikter i sektor med konkurrerende tariffavtaler. Utvalget la også vekt på at omfattende ufravikelighetsregler kunne være i strid med streike- og avtaleretten som Norge var folkerettslig forpliktet til å ivareta.[232]

Også et annet utvalg med bred organisasjonsrepresentasjon, støtte på problemet med konkurrerende tariffavtaler. Det dukket opp da utvalget som skulle legge fram forslag til ny arbeidsmiljølov i 2004, Arbeidslivslovutvalget, skulle lage regler for virksomhetsoverdragelser. Når to virksomheter, som hver for seg har ulik tariffavtale, slås sammen, vil spørsmålet om ufravikelighet kunne dukke opp. Arbeidslivslovutvalget antok, som også Stabelutvalget hadde gjort, at det fantes ufravikelighetsnormer som i alminnelighet påla arbeidsgiversiden ikke

å inngå konkurrerende tariffavtaler som skapte reelle forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår.[233] Begge utvalgene påpekte at slike ufravikelighetsnormer krevde en sammenlikning av tariffavtalene, og at et «ufravikelighetsprinspipp vil dermed uansett kunne være vanskelig å praktisere».[234] Arbeidslivslovutvalgets flertall valgte å anbefale at tariffavtaler ikke skulle følge med ved virksomhetsoverdragelse, blant annet for å unngå problemer med konkurrerende tariffavtaler. Som vi har sett, valgte Stortinget likevel til slutt å lovfeste at tariffavtalen skulle bli med over i den nye virksomheten, men med en mulighet for arbeidsgiver til å reservere seg (se s. 415).[235]

Utfordringer knyttet til konkurrerende tariffavtaler har endret seg med utviklingen i arbeidslivet. Ikke minst har økningen i antallet organisasjoner utenfor LO og NHO gitt utfordringer. Flere hovedorganisasjoner og flere frittstående organisasjoner som krever avtale, og økt kjøp og salg av virksomheter på tvers av tradisjonelle bransjegrenser, har skapt konfliktsituasjoner. Spørsmålet om hva som skjer dersom en inngått tariffavtale er i strid med ufravikelighetsnormene har ikke vært behandlet av Arbeidsretten, og er et eksempel på et omtvistet spørsmål som partene foreløpig ikke har søkt å få rettslig avklart.

Det inntektspolitiske samarbeidet mellom LO, N.A.F. og myndighetene gjennom etterkrigstiden hadde vært sentralt for å sikre arbeidsfred. De to store organisasjonene så på 1980-tallet at dette virkemiddelet ble svekket i tråd med at andre hovedorganisasjoner vokste fram. Skepsisen mot å inkludere de øvrige organisasjonene i trepartssamarbeidet var kommet til uttrykk da kontaktutvalget ble utvidet til å omfatte de andre hovedorganisasjonene i 1981. LO mente da at en slik utvidelse ville medføre at utvalget ville miste sin funksjon. Den brede partssammensettingen som arbeidslivsutvalgene fikk fra slutten av 1990-tallet, var et markert brudd med det parts- og samarbeidsregime som var blitt etablert med arbeidstvistloven i 1915. Heretter skulle langt flere parter, med sprikende interesser, bygge tillitsrelasjoner og finne felles løsninger i et inntektspolitisk samarbeid.

Da Stabelutvalget la fram sin innstilling i 2001, var utvalget splittet. NHO mente utvalgets formuleringer var lite forpliktende, LO og YS ville beholde det eksisterende sentraliserte forhandlingssystemet, Akademikerne ønsket en desentralisert lønnsdannelse, og Aud Blankholm, som representerte AF og Sykepleierforbundet, etterspurte troverdige løsninger på problemene med den «mindrelønnsutvikling» hun så i offentlig sektor. Både det inntektspolitiske

samarbeidet og utviklingen av den arbeidsrettslige lovgivningen har etter årtusenskiftet foregått som et pluralistisk trepartssamarbeid mellom myndighetene og de ulike hovedorganisasjonene, der det har vært et spenningsfelt både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

De radikale forslagene fra Arbeidsrettsrådet ble lagt til siden av Stabelutvalget. Stabelutvalget mente imidlertid det var på høy tid å få gjennomført en «teknisk og språklig gjennomgang» av arbeidstvistloven.[236] Den daværende formannen i Arbeidsretten, Tor Mehl, foreslo for utvalget at det ble satt ned et eget utvalg som kunne stå for revisjonsarbeidet. I dette utvalget burde hovedorganisasjonene og Arbeidsretten gis en sentral plass, mente Mehl, som fikk støtte fra Stabelutvalget.[237]

kapittel 28

ARBEIDSRETTEN FÅR FASTE STILLINGER OG EN NY ARBEIDSTVISTLOV BLIR VEDTATT

Arbeidsretten var en særegen domstol, tett knyttet til arbeidslivets organisasjoner og til arbeidstvistloven, som definerte rettens virke. I motsetning til andre domstoler hadde Arbeidsretten fra starten hatt juridiske dommere som ble ansatt på åremål, og dommere som var innstilt av partene i arbeidslivet. Domstolen ble også administrert av et annet departement enn de alminnelige domstolene.

På midten av 1990-tallet ble Domstolkommisjonen nedsatt for å se på hvordan de norske domstolene skulle administreres, og hvordan de skulle sikres en uavhengig stilling. Utredningen omfattet også særdomstoler som Arbeidsretten, men kommisjonen overlot til fagdepartementet å vurdere Arbeidsrettens stilling. Parallelt med at spørsmålet om domstolenes uavhengighet ble utredet, begynte også arbeidet med å fornye arbeidstvistloven. Tanken om å skape en omfattende revisjon av prinsippene som arbeidstvistloven var bygget på, var blitt lagt til side etter at verken Arbeidsrettsrådets eller Stabelutvalgets utredninger hadde skapt enighet om hvordan en eventuell ny arbeidstvistlov burde være. Arbdeisdepartementet satte i stedet i gang arbeidet med en teknisk og språklig revisjon av loven, et arbeid som resulterte i en ny arbeidstvistlov som ble vedtatt i 2012. Spørsmålet om domstolenes uavhengighet fikk først og fremst betydning for ansettelsen av dommerne i Arbeidsretten, mens den nye arbeidstvistloven ga en ny moderne kodifisering av den praksisen Arbeidsretten hadde vært med å forme siden arbeidstvistloven ble vedtatt i 1915.

Fast ansettelse og rettens administrative tilknytning

Domstolkommisjonen ble oppnevnt i 1996 for å vurdere hvordan domstolene burde administreres, særlig med tanke på deres uavhengige stilling. Uavhengighet for dommere ivaretas blant annet ved tilsetningen, ved at de ikke kan avsettes uten etter dom, og ved at andre myndigheter ikke kan gi instrukser som kan få innflytelse på dommergjerningen. Norge hadde to år tidligere, i 1994, gjort menneskerettighetene til en del av Grunnloven, og Stortinget skulle i 1999 komme til å vedta en egen menneskerettslov.[238] I arbeidet for å styrke menneskerettighetene og beskytte enkeltmennesket frihet, hadde FN i 1985 vedtatt prinsipper for domstolers uavhengighet.[239] Disse prinsippene var ikke bindende for Norge, men Domstolkommisjonen viste til prinsippene og la i sin utredning vekt på at utformingen av domstoladministrasjonen måtte ses i lys av både hensynet til demokratiet og hensynet til dommernes uavhengighet.[240] Domstolkommisjonens utredning kom i 1999, og omfattet også Arbeidsretten.[241]

Domstolkommisjonen foreslo å flytte ansvaret for administrasjon av domstolene fra Justisdepartementet til en egen domstolsadministrasjon. I Norge hadde regjeringen ved Justisdepartementet historisk hatt ansvaret for administrasjonen av de alminnelige domstolene og justisforvaltningen for øvrig, men kommisjonen foreslo nå å flytte dette ansvaret ut av forvaltningen. Kommisjonen mente det var viktig å tilpasse domstolenes uavhengighet til den demokratiske styreformen i Norge, slik at Stortinget fikk fastlegge hva slags domstoler vi skal ha.[242] For å styrke domstolenes uavhengige stilling overfor forvaltningen, ville et flertall i Domstolkommisjonen opprette en egen domstoladministrasjon. Den gjeldende praksis samsvarte ikke med gode habilitetsregler, mente kommisjonens flertall, fordi «[r]egjeringens forvaltning, herunder påtalemyndigheten, er part i et stort antall rettssaker, samtidig som forvaltningen er administrativt overordnet domstolene».[243] Når det gjaldt ansettelse av dommere foreslo kommisjonen at dommere fortsatt skulle utnevnes som embetsmenn av Kongen i statsråd, men det skulle innføres et eget uavhengig innstillingsorgan som skulle gi en formell innstilling.[244]

Med denne domstolsutredningen kom også spørsmålet om hva denne omleggingen skulle ha å si for Arbeidsretten opp, og om også Arbeidsretten burde legges inn under den nye domstolsadministrasjonen. Arbeidsretten var en særdomstol som var underlagt andre regler enn de alminnelige domstolene. Den ble ikke administrert av Justisdepartementet, men av det som i 2001 het Kommunal- og regionaldepartementet. Dommerne ble oppnevnt i statsråd for

en periode på tre år, men de var ikke embetsmenn. De hadde ikke det samme stillingsvernet som andre dommere.

Med utgangspunkt i Domstolkommisjonens utredning sendte Kommunal- og regionaldepartementet våren 2000 en rekke forslag til endringer i Arbeidstvistlovens regler om Arbeidsretten ut på høring. Ett av disse forslagene gikk ut på å omgjøre stillingen som formann og nestformann i Arbeidsretten til faste stillinger. Departementet begrunnet forslaget med at det i tilknytning til saker som hadde vært oppe for menneskerettsdomstolen i Strasbourg, var stilt spørsmål ved om uavhengigheten til dommerne var ivaretatt når de ble oppnevnt for en kort periode.[245] Arbeidsrettens leder og nestleder var formelt ansatt i treårige stillinger uten noen annen stilling å gå tilbake til, de ble oppnevnt av staten, samtidig som staten som arbeidsgiver ofte var part i rettssakene. Departementet mente at denne ordningen «harmonerer […] ikke godt med prinsippene om domstolens uavhengighet, dommernes vilkår og stillingstrygghet og våre folkerettslige forpliktelser på dette området.»[246]

Var Arbeidsretten så forskjellig fra andre domstoler at ordningen med åremål kunne forsvares? Ja, mente LO, som ikke ville støtte en endring av oppnevningsreglene i arbeidstvistloven. «Den nåværende ordningen har fungert tilfredsstillende og det er ikke fastslått at ordningen er i strid med Norges folkerettslige forpliktelser», mente organisasjonen, som også hadde gitt denne beskjeden til Domstolkommisjonen.[247] Blant organisasjonene var det bare NAVO (nå Spekter) som støttet LO. Arbeidsgiverorganisasjonen mente Arbeidsrettens virke hvilte på tillit til dommerne, og at det ville være lettere å skifte ut en partisk dommer dersom dommerstillingene ikke var faste. For LO og NAVO var trolig tillitsrelasjonen mellom brukerne av retten, organisasjonene, og rettens dommere det sentrale. En dommer måtte ha tillit hos partene for at Arbeidsretten skulle fungere etter sin hensikt. Dette hensynet måtte balanseres mot prinsippet om uavhengighet.

De andre organisasjonene uttrykte støtte til endringsforslaget. Kommunalminister Sylvia Brustad i Stoltenbergs første regjering nølte likevel med å fremme forslag om fast ansatte dommere på grunn av LOs motstand, men da Bondevik dannet sin andre regjering og Erna Solberg fra Høyre tok over Kommunal- og regionaldepartementet, ble forslaget fremmet.[248] Tidligere dommer i Arbeidsretten, Stein Evju, mente det var på høy tid. Han mente ordningen med åremål var i strid med folkeretten, og fryktet at den kunne «underkjennes av folkerettslige kontrollorganer».[249] Regjeringens forslag møtte ikke motstand

i Stortinget, og arbeidstvistlovens bestemmelser om oppnevning for tre år ble endret for rettens formann og nestformann. Fra 2003 var Arbeidsrettens formann og nestformann embetsmenn i fast stilling.

Endringen til fast stilling gjorde forskjellen mellom Arbeidsretten og de andre domstolene mindre, og ga Arbeidsrettens dommere større uavhengighet overfor den ansettende myndigheten. Spørsmålet om Arbeidsretten også skulle legges inn under den nye domstoladministrasjonen for ytterligere å øke domstolens uavhengighet, var reist av Domstolkommisjonen, men ikke avgjort. Domstolkommisjonen hadde ment at forholdene lå til rette for at Arbeidsretten kunne få en felles administrativ ordning med de alminnelige domstolene.[250] De samme hensyn til uavhengighet som gjaldt dommere ved de alminnelige domstolene, måtte også gjelde særdomstolene, mente kommisjonen. «Særlig viktig er at uavhengighetsprinsippet gjelder fullt ut for dommere ved særdomstoler, og særdomstolenes legitimitet er betinget av at dommerne nyter alminnelig tillit.»[251] Kommisjonen gikk derfor inn for at Arbeidsrettens administrasjonsordning og utnevnelsesordningen for dommere ved retten, ble «utredet i lys av kommisjonens prinsipielle syn».[252]

Da Justisdepartementet i 2001 fremmet forslag om å opprette en egen domstoladministrasjon for de alminnelige domstolene, uttalte Justisdepartementet at administrasjonsordningen for Arbeidsretten bør være felles med de alminnelige domstolene, og at dette skulle utredes av Kommunal- og regionaldepartementet.[253]Arbeids- og inkluderingsdepartementet, som var det departementet som i 2007 forvaltet arbeidstvistloven, tok i en høring til organisasjonene opp spørsmålet om administrasjonen av Arbeidsretten burde overføres fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til den sentrale domstoladministrasjonen.[254] Høringsbrevet drøftet også hvorvidt innstillingsrådet for dommere skulle få et større ansvar for innstillingen av de nøytrale dommerne i Arbeidsretten.

Domstoladministrasjonen ble i 2002 skilt ut fra Justisdepartementet og lokalisert i Trondheim. Den blir ledet av et styre med ni medlemmer, og har både en styrings- og en støttefunksjon overfor landets domstoler, inkludert arbeidsgiverfunksjon og ansvar for økonomistyring og organisasjonsutvikling. Begrunnelsen for å etablere en egen domstoladministrasjon var å «synliggjøre domstolenes uavhengighet» og å skape distanse til regjeringskontorene, og dermed «opprettholde folks tillit til domstolene».[255] Det samme prinsipielle utgangspunktet gjaldt for Arbeidsretten, mente Arbeids- og inkluderings-

departementet. Spørsmålet var om det er «andre særlige forhold» som tilsier at Arbeidsretten likevel må vurderes på en annen måte enn andre domstoler.[256]

Som del av høringsrunden ga daværende leder i Arbeidsretten, Tor Mehl, en redegjørelse for Arbeidsrettens særpreg. Han pekte på at Arbeidsretten var en «spesialdomstol» for rettstvister mellom arbeidslivets parter. Arbeidsretten og Riksmeklingsmannen, som begge ble etablert i 1916, hører, sammen med Rikslønnsnemnda og Tariffnemnda som har blitt opprettet senere, til et system av tvisteløsningsorganer på arbeidsmarkedet. I nær sagt alle saker dømmer Arbeidsretten i både første og siste instans, påpekte Mehl. «Selv ikke Høyesterett har etter loven noen rolle på de rettsområder hvor Arbeidsretten har eksklusiv domsmyndighet. Tvister om enkelte prosessuelle spørsmål, blant annet om Arbeidsrettens adgang til å avvise en sak, kan imidlertid bringes inn for Høyesterett til avgjørelse.»[257]

Mehl understreket også at Arbeidsrettens brukere ikke var «folk flest».[258] Med få unntak, er det «bare de *organisasjonene* som er *overordnet part* i vedkommende tariffavtale» som kan bringe en sak inn for Arbeidsretten.[259] Dette ga domstolen en begrenset krets av brukere. Arbeidsretten ble derfor ofte omtalt som «partens domstol». Gjennom å inngå tariffavtaler skaper partene selv rett, påpekte Mehl, og det er Arbeidsretten som etter norsk lovgivning skal avgjøre tvister mellom tariffavtalens parter om disse tariffavtalene. Dette systemet hadde i dag en tillit hos partene som gjorde at «[b]bruk av tvangsmidler for å sikre gjennomføringen av en dom, […] i dag er et ukjent fenomen».[260] Mehls konklusjon var at det administrative ansvaret for Arbeidsretten ikke burde overføres til domstoladministrasjonen.

Tidligere hadde daværende leder av Arbeidsretten, Stein Evju, overfor Domstolkommisjonen stilt seg positiv til en overføring av det administrative ansvaret. Men da saken ble tatt opp av departementet i 2007 hadde han snudd. Sammensetning av retten, prosessordningen og interaksjonen med organisasjonene gjorde domstolen spesiell, mente Evju. Uavhengighet i rettens dømmende funksjon var, når det gjaldt Arbeidsretten, ikke et spørsmål om «folks tillit til domstolen», men om tilliten organisasjonene som brukere hadde til retten, hevdet han. Det er «rimelig klart at det er andre forhold enn den administrative tilordningen som er sentrale for deres vurdering av og «tillit» til Arbeidsretten, ikke minst ordningene for oppnevnelse av dommere.»[261]

De dommerne som ikke ble utnevnt etter innstilling fra organisasjonene, ble utnevnt i Statsråd som embetsmenn eller oppnevnt for en treårsperiode.

Det var departementet som hadde ansvar for arbeidstvistloven som laget innstillingen etter uformelt å ha sondert med LO og NHO om disse organisasjonene kunne stille seg bak innstillingen. «Det har vært lang tradisjon for at departementet forut for oppnevninger av de nøytrale dommerne i Arbeidsretten har konsultert mer uformelt, i alle fall de største organisasjonene i arbeidslivet», uttalte departementet.[262]

Da departementet utredet en overføring av retten til å innstille juridiske dommere til Arbeidsretten gjorde departementet det klart at en ny ordning måtte åpne for at organisasjonene ble hørt i prosessen. Domstoladministrasjonen var imidlertid skeptisk. Den ville gjerne overta det administrative ansvaret for Arbeidsretten og la Innstillingsrådet for dommere, hvor Domstoladministrasjonen hadde innflytelse, også skrive innstilling om hvem som burde utnevnes til Arbeidsretten. Domstoladministrasjonen åpnet i sin høringsuttalelse for å la organisasjonene bli hørt, men understreket at Innstillingsrådet skulle ha «den samme innflytelse» ved utnevning til Arbeidsretten som til andre domstoler.[263] Organisasjonene var neppe garantert samme innflytelse dersom Innstillingsrådet skulle håndtere den uformelle sonderingen.

De uformelle konsultasjonene var viktig. Helt fra Arbeidsretten ble opprettet i 1916 hadde de to organisasjonene gitt uttrykk for sitt synspunkt når departementet skulle innstille de juridiske dommerne, og det finnes eksempler på dommere som ikke har blitt oppnevnt fordi en av organisasjonene har vært negative. Både LO og NHO motsatte seg at denne ordningen ble endret. «Vi krever […] at dagens ordning for oppnevning av dommere videreføres uendret», uttalte LO i sin høringsuttalelse, mens NHO understreket «viktigheten av den praksis som departementet har fulgt når det gjelder oppnevning av dommere i Arbeidsretten og forutsetter at denne praksisen kan opprettholdes».[264] De aller fleste organisasjonene ga sin støtte til denne praksisen, men HSH og NAVO ville gjerne at «også de øvrige» store organisasjonene med innstillingsrett skulle kontaktes.[265]

Arbeidsdepartementet, som la saken fram for Stortinget i 2011, ønsket ikke å legge Arbeidsretten under Domstoladministrasjonen. Det viste til at de fleste høringsinstanser gikk imot å overføre det administrative ansvaret fra departementet til Domstoladministrasjonen. Arbeidsretten var en «særegen domstol», mente departementet, og utgjorde «en del av det samlede tvisteløsningssystemet som staten stiller til rådighet for partene i arbeidslivet».[266] Dette tvisteløsningssystemet hadde Arbeidsdepartementet ansvaret for.

Også endring av ansettelsesprosessen for dommere ble lagt bort. Partene måtte fortsatt få ha innflytelse over utnevningen av fagdommere, mente Arbeidsdepartementet. Det sikret tillit til domstolen. Domstoladministrasjonen hadde i sine uttalelser ikke gitt inntrykk av at den forsto nødvendigheten av dette.[267]

Mens administrasjonen av de alminnelige domstolene ble skilt fra regjeringskontorene for å sikre den dømmende makt uavhengighet, fant Arbeidsretten sin uavhengighet i å stå fritt i forhold til denne domstoladministrasjonen.

En ny arbeidstvistlov

Arbeidstvistloven var på begynnelsen av 2000-tallet blitt en gammel lov, særlig språklig. Mange ord og uttrykk sto uendret fra den første loven av 1915, selv om tittelen på Arbeidsrettens leder og nestleder var blitt gitt en kjønnsnøytral form i 2007. Det var også behov for å gjøre loven teknologinøytral. Arbeidstvistloven hadde bestemmelser om at melding skulle gis «gjennom rekommandert brev» eller «i telegram». Slik kommunikasjon var ment å være sikker og hurtig, men var ikke tilpasset moderne elektronisk kommunikasjon. Departementet ønsket å legge til rette for fremtidige papirløse løsninger.

Mye av Arbeidsrettens rettspraksis og prosessordning var utviklet over tid og tilpasset Arbeidsrettens særpreg. Arbeidsdepartementet ønsket også å nedfelle denne praksisen i en ny lov, ikke minst slik at loven kunne gi rettledning for nye brukere av Arbeidsretten.

Da arbeidet med å revidere arbeidstvistloven skulle settes i gang, ble det i samarbeid med partene utarbeidet et mandat for arbeidet. Fordi det skulle foretas en teknisk og ikke en materiell revisjon, nedsatte man ikke et vanlig lovutvalg. Man valgte i stedet å nedsette en referansegruppe med representasjon fra hovedorganisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, Fornyingsdepartementet, Arbeidsretten og Riksmeklingsmannen ble nedsatt for å følge arbeidet og diskutere utkast.[268] I april 2009 sendte departementet ut et høringsnotat.

Proposisjonen ble lagt fram for Stortinget i 2011. I tillegg til den språklige og tekniske moderniseringen, sto tre temaer sentralt i lovforslaget. Det var spørsmålet om administrativ tilknytning, som er behandlet ovenfor, og det var spørsmål knyttet til meklingsinstitusjonen og prosessreglene for Arbeidsretten.

Jakob Wahl ble utnevnt som leder av Arbeidsretten i november 2011, etter å ha fungert i to år som konstituert leder. Stillingen som leder og nestleder av Arbeidsretten har siden 2003 vært faste embetsstillinger. I dag har Arbeidsretten tre juridiske dommere i faste stillinger. Foto: Stein Aabø.

Ett av kjernespørsmålene i arbeidstvistloven var å regulere når virksomheter og arbeidere lovlig kunne si opp plassene og ty til arbeidskamp. Loven fastsatte imidlertid ingen formkrav til oppsigelsen. I praksis ble slik oppsigelse i forbindelse med arbeidskamp gitt skriftlig. I noen tilfeller som individuelle oppsigelser, i andre som kollektive oppsigelser. Dette hadde det tidlig stått strid om før LO og N.A.F. regulerte dette gjennom Hovedavtalen i 1935 (se s. 197 flg.).

Arbeidsdepartementet ønsket å lovfeste at plassoppsigelse skulle gis skriftlig. Det tok også inn en ny bestemmelse om at hver av partene kunne sende inn plassoppsigelsen på vegne av sine medlemmer der dette var fastsatt i tariffavtale, såkalt kollektiv plassoppsigelse, for å tydeliggjøre at dette var en lovlig praksis. Ingen av disse bestemmelsene innebar noen realitetsendringer.

Et annet spørsmål var om praksisen knyttet til å sende varsel om plassfratredelse, en nærmere presisering av streikeuttaket, skulle lovreguleres. Departementet mente i utgangspunktet at dette burde omtales i loven, men dette ble ikke foreslått lovregulert. Trolig satte noen av organisasjonene seg imot en slik lovregulering, og forslaget ble tatt ut av proposisjonen. Loven åpner imidlertid for full avtalefrihet om frister for plassoppsigelsen.[269] Departementet ville ikke lovfeste at det skulle følge med navnelister på de som sa opp plassene, men mente det burde overlates til partene å avtale hvordan plassoppsigelsene skulle utformes. I praksis varierte dette, og departementet mente lovforslaget kodifiserte den praksisen som eksisterte.[270]

En mer vesentlig endring som gjaldt meklingsinstituttet var fjerningen av koblingsbestemmelsen. Riksmeklingsmannens hadde siden 1934 hatt rett til å kreve at avstemninger over flere meklingsforslag skulle ses i sammenheng når stemmetallene ble talt opp. Denne såkalte koblingsregelen ga Riksmeklingsmannen en betydelig makt, og bestemmelsen ble brukt som redskap for å hindre at mindre grupper fikk sette i gang streiker der et flertall i store organisasjoner hadde akseptert forslag til ny avtale. Etter ROF-dommen i Arbeidsretten i 1982, som slo fast at Riksmeklingsmannen ikke kunne påby avstemning, ble koblingsretten ubrukelig. LO og NHO kjempet lenge for å bevare den og gjøre den anvendelig igjen. Sterk motstand fra andre organisasjoner og skepsis hos internasjonale overvåkningsorganer satte en stopper for dette. Departementet foreslo derfor å fjerne bestemmelsen fra arbeidstvistloven, og viste til at Danmark gjentatte ganger hadde fått påtale fra ILO som har ment at utstrakt bruk av kobling ikke er forenlig med organisasjons- og forhandlingsfriheten som ILO-konvensjonene skal garantere.[271]

De vesentligste endringene som kom med den nye arbeidstvistloven gjaldt prosessreglene for Arbeidsretten. Prosessreglene handler om hvordan sakene blir avviklet av retten, og de skal sikre en rettssikker og effektiv saksgang. I 2005 ble det vedtatt en ny tvistelov som regulerte prosessreglene i de alminnelige domstolene.[272] Arbeidsdepartementet mente tvistelovens prosessregler også burde kunne anvendes i Arbeidsretten, så lenge de ikke kom i konflikt med Arbeidsrettens særlige stilling.[273] Dette prinsippet hadde også vært praktisert av Arbeidsretten. Prosessreglene i den nye arbeidstvistloven burde imidlertid utformes slik at dette gikk klart fram, og slik at Arbeidsrettens særegenhet ble ivaretatt. Det var også et mål at de nye lovparagrafene skulle gi rettledning for brukerne av Arbeidsretten, og lette prosessgjennomføringen.

I den nye arbeidstvistloven ble rettens domsmyndighet slått fast. Bestemmelsen videreførte gjeldende rett, men fanget også opp endringer som kom som følge av et økt europeisk samarbeid. Arbeidsretten skulle ikke ha domsmyndighet i tvister knyttet til tariffavtaler om europeiske samarbeidsutvalg eller tvister knyttet til europeiske selskap og samvirkeforetak.[274]

Mens prosessreglene i tvisteloven pålegger de alminnelige domstolene å forsøke å mekle fram en minnelig ordning underveis i rettsprosessen, har arbeidstvistloven ikke hatt regler om dette. Det har vært en forutsetning for å få en sak opp for Arbeidsretten at partene først har forsøkt forhandlinger. Vi har sett at slik mekling likevel har skjedd en rekke ganger opp gjennom årene.

Departementet forutsatte at denne «fleksible adgangen» som Arbeidsretten hadde praktisert ville bli videreført uansett, men foreslo likevel å lovregulere praksisen. Arbeidsretten fikk derfor en formell plikt til å «vurdere muligheten for å få tvisten løst i minnelighet» uten en rettslig løsning.[275] Noen formell rettsmekling ønsket verken LO eller Unio, og også departementet mente dette var unødvendig.

I utgangspunktet er det bare de overordnede partene i en tariffavtale som kan opptre som formelle parter i saker for Arbeidsretten. Men i noen saker kan en av partene ønske at også andre får opptre i retten som såkalt «partshjelp». I de alminnelige domstolene kan partshjelp tillates hvis den som ønsker å gi partshjelp har et «reelt behov begrunnet i egen rettsstilling for at den ene parten vinner».[276] Arbeidstvistloven har ikke hatt noen slik bestemmelse, men retten har tillat slik «hjelpeintervensjon» i saker tilbake til 1930-tallet.[277] I KLP-dommen i 2002 (se s. 401 flg.) opptrådte Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO), som var medlem av YS, som hjelpeintervent for LO i saken mot kommunene. KFO hadde en klar interesse i at LO vant saken. Departementet mente den nye arbeidstvistloven burde ha egne bestemmelser om partshjelp som formaliserte den praksis som var fulgt. Dermed fikk loven en bestemmelse som åpnet for partshjelp fra den som har et reelt behov i egen rettsstilling og for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer med et slikt behov.[278]

Et annet spørsmål som ble vurdert, var om offentlige organer på eget initiativ skulle kunne opptre som partshjelp i Arbeidsretten, eller som «rettens venn» for å opplyse en sak. Likestillings og diskrimineringsombudet kunne for eksempel ha interesse i å opplyse retten slik at diskrimineringsrettslige interesser ble belyst. Diskrimineringslovene er ufravikelige, påpekte departementet, og partene kan ikke inngå tariffavtaler som bryter mot disse lovene. Det kan derfor være i det offentliges interesse å opplyse retten når tariffavtaler skal tolkes. Likestillings- og diskrimineringsombudet antok at det hadde rett til å gi partshjelp etter gjeldende lovgivning. Det var Arbeidsdepartementet uenig i.[279]

Verken høringsinstansene blant organisasjonene eller Arbeidsdepartementet så behov for å gi andre interesseorganisasjoner enn arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner rett til å gi partshjelp. Arbeidsgiverorganisasjonen HSH (nå Virke) pekte i sin høringsuttalelse på at partsinteressene ikke måtte forstyrres av at andre erklærer partshjelp, uten at dette var i forståelse med partene.

Departementet sa seg enig i dette, og understreket at det var «helt sentralt å videreføre prinsippet om Arbeidsretten som tariffpartenes domstol».

Domstolens legitimitet bygget på at partene selv hadde ansvar for å føre bevis og opplyse sakene for Arbeidsretten, mente departementet. Dette betød likevel ikke at Arbeidsretten kunne se bort fra likestillings- og diskriminerings-spørsmål. Retten hadde selv et ansvar for å opplyse saker og påse at ufravikelig lovgivning fikk gjennomslag i tariffavtaler. Departementet viste til en bestemmelse i forslaget til ny lov som ga Arbeidsretten mulighet til å «innhente forklaringer av parter, sakkyndige og enhver annen hvis forklaring kan være av betydning for saken».[280] Utformingen av arbeidstvistloven videreførte dermed prinsippet om at Arbeidsretten skulle være partenes domstol, og at andre interesser skulle ivaretas gjennom god juridisk praksis og i lys av partens behov.

I noen tilfeller blir det reist flere saker som reiser likeartete spørsmål. I de alminnelige domstolene åpner tvisteloven for at retten kan slå sammen eller forene flere saker, og at disse kan behandles under ett av retten. Det kan dermed bli flere parter involvert i en rettssak.

Dette har også skjedd i Arbeidsretten, selv om arbeidstvistloven av 1927 ikke hadde bestemmelser om forening av saker. I 1983 gjennomførte Arbeidsretten, i tråd med reglene i den daværende tvistemålsloven, en rettsbehandling der tre saker ble slått sammen etter anmodning fra saksøkerne. I dette tilfellet dreiet det seg om fire personalforeninger i ett og samme selskap. Parten på den ene siden var altså den samme.[281]

Arbeidsdepartementet foreslo å lovfeste en rett for Arbeidsretten til å forene saker. Arbeidsrettens særskilte sammensetning ville imidlertid legge noen begrensninger på mulighetene for å slå sammen saker. I den enkelte sak for Arbeidsretten blir det innkalt dommere som er innstilt av den organisasjonen som er part i tvisten. Har tvistene parter fra ulike organisasjoner, for eksempel to tvister der NHO og LO er parter i den ene tvisten og NHO og YS er parter i den andre, vil ikke retten kunne settes sammen på lovlig måte dersom sakene forenes. Departementet mente dette ikke ville være et stort problem. I slike tilfeller kunne parten i den ene tvisten gå inn som partshjelp i den andre, eller den ene saken kunne stilles i bero til retten hadde behandlet den første. Departementet viste til at organisasjonene nesten alltid selv fant fram til en løsning i tråd med de dommene som var avsagt i Arbeidsretten, dersom sakene dreiet seg om likeartede spørsmål.[282]

På samme måte som i andre domstoler, kan dommere i Arbeidsretten være inhabil i visse saker. I arbeidstvistloven fra 1927 het det at når «særlige omsten-

digheter foreligger, som er skikket til å svekke tilliten til et medlems uhildethet», skal medlemmet av retten erstattes med en annen dommer.[283] En samlet rett avgjør om en dommer er inhabil. De særskilte reglene for sammensetting av Arbeidsretten gjør at organisasjonene dømmes av dommere de selv har innstilt. Dette prinsippet ble introdusert i 1937, etter at tallet på organisasjoner utenfor LO og NHO hadde vokst. Det skulle sikre tillit til retten og hindre konflikt organisasjonene i mellom. Helt fra starten i 1916 var det imidlertid forutsatt at dommerne skulle opptre selvstendig og uavhengig, og alle dommere i Arbeidsretten måtte avgi et dommerløfte slik de også gjorde i andre domstoler. Dommernes bakgrunn og organisasjonstilhørighet var derfor ikke et forhold som gjorde dem inhabile i Arbeidsretten.

I forbindelse med KLP-saken i 2000 behandlet Arbeidsretten spørsmålet om dommernes habilitet i en særskilt kjennelse. Retten fant at de enkelte dommerne ikke kunne «hefte for eller identifiseres med» organisasjonene som hadde innstilt dem. «Gjør man dét», uttalte Arbeidsretten, «innebærer det at man ser bort fra de grunnleggende forutsetninger for dommerens stilling og funksjon som medlem av Arbeidsretten.»[284] Det kunne derfor utelukkende være «*subjektive* forhold» knyttet konkret til den enkelte dommer og dennes forhold til saken, som kunne skape inhabilitet, mente departementet.[285] Et slikt tilfelle oppsto i en sak i 1993, der en dommer innstilt av NHO hadde deltatt i forhandlinger vedrørende samme tvistespørsmål og den samme bedriften rettsaken gjaldt. Dette gjorde ham inhabil, mente Arbeidsretten.[286]

Habilitetsspørsmålet i KLP-saken ble avgjort av en samlet rett. Arbeidsdepartementet viste til at dette var en omstridt avgjørelse, og foreslo en endring i den nye arbeidstvistloven. Hvis det forut for hovedforhandlingene ble reist innsigelser mot en av de innstilte dommernes habilitet, skulle de tre fagdommerne avgjøre habilitetsspørsmålet. Dette ville hindre at man kom i en situasjon, slik man gjorde i KLP-saken, der det også ble stilt spørsmål ved varadommernes habilitet. Arbeidsdepartementet mente imidlertid at habilitetsspørsmål som ble reist etter at saken var starter opp skulle avgjøres av en samlet rett. «En annen løsning ville kunne gi et inntrykk av at de innstilte dommerne ikke er likestilt med fagdommerne i Arbeidsretten», understreket departementet.[287]

I de alminnelige domstolene treffer rettens leder alene avgjørelse om en fagdommeres habilitet. Arbeidsdepartementet mente Arbeidsretten var en liten domstol som kunne være sårbar dersom partene i en sak angrep en habilitetsavgjørelse fattet av én person. I tilfeller der fagdommers habilitet skulle avgjøres,

foreslo departementet derfor at rettens leder skulle innkalle en vararepresentant, slik at en fullsatt rett kunne ta avgjørelsen.

I 1937 ble arbeidstvistloven endret slik at mindre tvister «uten prinsipiell interesse» kunne behandles i tingretten, såkalt lokale arbeidsretter (se s. 209 flg.). Slike saker kunne ankes til Arbeidsretten. Arbeidsretten hadde i noen tilfeller overført spørsmål om midlertidig forføyning til avgjørelse i tingretten. I slike tilfeller ville retten beslutte at et krav midlertidig skulle gjennomføres i påvente av en endelig avgjørelse. Dette kunne for eksempel skje i forbindelse med streiker. Ordningen med lokale arbeidsretter hadde imidlertid liten betydning, og departementet foreslo i proposisjonen til ny arbeidstvistlov, med støtte i høringsuttalelsene, å oppheve ordningen. Det ville forenkle prosessystemet, mente departementet.[288] Noe stort behov for å benytte midlertidig forføyning i arbeidsrettssaker så departementet heller ikke. Arbeidsrettsrådet hadde i 1987 beskrevet midlertidig forføyning som et «fremmedelement» i Arbeidsretten. Departementet mente Arbeidsretten var en domstol som hadde vist at den kunne behandle saker så raskt at det ikke var behov for en ny regulering av dette.[289]

Arbeidstvistloven hadde siden 1915 hatt en bestemmelse om at retten kunne tilkjenne den ene part saksomkostninger fra den annen, etter reglene i tvistemålsloven som gjaldt de alminnelige domstolene. Etter tvistemålsloven av 1915 kunne retten likevel gjøre unntak dersom saken var så tvilsom at saksøker hadde grunn til å få den belyst eller av andre grunner ikke kunne lastes for å reise sak.[290] Denne praksisen ble fulgt av Arbeidsretten, også etter at tvistemålsloven av 1927 gjorde det til hovedregel at den tapende part skulle dekke motpartens saksomkostninger.[291] I den nye arbeidstvistloven ville departementet slå fast den praksisen som var fulgt, og foreslo en bestemmelse om at saksomkostninger som hovedregel ikke tilkjennes. Advokatforeningen mente dette kunne gå ut over de mindre organisasjonene «som ikke har råd til og heller ikke kan jevne ut kostnadene gjennom mange saker», og så dette som et rettssikkerhetsspørsmål.[292] Departementet hadde forståelse for dette, og mente det ikke var noe i veien for at Arbeidsretten i visse situasjoner etterkom krav om å få dekket saksomkostninger. Den nye loven åpner for dette.[293]

Saken ble behandlet i Stortinget høsten 2011. Arbeids- og sosialkomiteen støttet i all hovedsak regjeringens forslag. Representantene fra Fremskrittspartiet valgte å fremme egne forslag, blant annet om å innføre de samme reglene for rettsmekling i Arbeidsretten som gjaldt de alminnelige domstolene.

I slutten av januar 2012, over 96 år etter at den første arbeidstvistloven ble vedtatt, kunne Stortinget vedta en ny arbeidstvistlov. Den var språklig oppdatert, og med en ny oppbygging som skulle gjøre det enklere for nye brukere å sette seg inn i reglene for arbeidstvister. I tillegg fanget loven opp deler av den praksisen som hadde utviklet seg i løpet av nesten hundre år, men som ikke var lovfestet. Den nye arbeidstvistloven fulgte likevel i gamle spor. Den bygget på de samme prinsippene som lå til grunn da arbeidstvistloven første gang ble vedtatt, og skulle bidra til å skape arbeidsfred. Skillet mellom rettstvister og interessetvister lå fast, og Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen skulle fortsatt være viktige redskaper for partene i arbeidslivet til å løse stridigheter uten bruk av arbeidskamp.

Arbeidsretten samlet på arbeidsrommet i 2015. Fra høyre Kjell Bjørndalen (LO), Tove Stangnes (LO), Tron Løkken Sundet (Arbeidsrettens nestleder), Jakob Wahl (Arbeidsrettens leder), Marit B. Frogner (Arbeidsrettens tredje juridiske dommer), Terje Solberg (NHO) og Axel Thuve (NHO).

– KAPITTEL 29 –

ARBEIDSRETTEN HUNDRE ÅR

Arbeidstvistloven som ble vedtatt i 1915 etablerte et fast system for håndtering av tvister i arbeidslivet. Loven ble et sentralt ledd i institusjonaliseringen av forholdet både mellom partene i arbeidslivet, arbeidstakerne og arbeidsgiverne, og i forholdet mellom partene og myndighetene. Arbeidsretten er en viktig brikke i dette institusjonelle systemet. Det tok drøyt 25 år fra de første landsomfattende fagorganisasjonene ble dannet til loven ble vedtatt.

I 2016 fyller Arbeidsretten hundre år, og det systemet som ble gitt form i 1915 har siden, med mindre tilpasninger, tjent som fundament for samspillet mellom sentrale samfunnsaktører. Dette fundamentet har gitt regler for hvordan fagforeninger og arbeidsgivere kan opptre, samtidig som det har skapt rom både for markedskrefter og for retten til å føre arbeidskamp som streik og lockout. Et jubileum er derfor også en markering av et system som gjennom hundre år har bidratt til å skape arbeidsfred.

I det reguleringssystemet som ble bygget opp mot slutten av 1800-tallet, var tariffavtalene det helt sentrale elementet. Da arbeidere og arbeidsgivere begynte å inngå tariffavtaler innebar det noe nytt, selv om tariffavtalene også var videreføring av noe gammelt. Lønnstariffer eller prislister for arbeid fantes tidligere for både enkeltvirksomheter og for hele håndverkslaug. Lønns- og arbeidsbetingelser var gjerne fastsatt i individuelle arbeidsavtaler. De nye tariffavtalene bygget imidlertid ikke på individuelle avtaler eller arbeidsgivernes ensidige beslutningsmyndighet. Tariffavtalen var en avtale mellom en organisert arbeidergruppe, gjerne en fagforening, og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorganisasjon. Dette gjorde tariffavtalen til en juridisk nyvinning. Den hadde ingen direkte forankring i det eksisterende lovverket.

Arbeidernes krav om tariffavtale sprang ut av sosial og økonomisk nød og en økende bevissthet om felles interesser. Fra uorganiserte streiker og opprør ble arbeidernes kamp ledet inn i organiserte former av politisk bevisste fagforeningsledere, som ikke sjelden hentet ideer og inspirasjon fra andre land. Kampen for tariffavtaler foregikk i et samfunn i rask transformasjon. Industrialiseringen hadde ført til at håndverksproduksjonen gradvis ble erstattet av industriproduksjon, og båndene mellom arbeider og arbeidsgiver ble svekket.

De liberale politiske ideene som hadde gitt næringsfrihet, organisasjonsfrihet og avtalefrihet, var en grunnleggende forutsetning både for organiseringen av arbeiderne og for at tariffavtalen skulle vinne tilhengere. Etter hvert så også arbeidsgivere at tariffavtalen var et mektig instrument for å skape arbeidsfred, samt til å regulere konkurransen om arbeidskraft mellom bedriftene.

LO ble dannet i 1899 og N.A.F. i november 1900, etter et tiår der stadig flere yrkesgrupper organiserte seg i landsomfattende organisasjoner. LOs mål var å samle disse til felles opptreden på arbeidstakersiden. Også på arbeidsgiversiden så mange nytte i en felles forening som kunne fordele trykket fra en stadig bedre organisert arbeiderklasse. Både LO og N.A.F. var organisasjoner dannet for kamp.

Kampen mellom klassene preget samfunnet og skapte sosial uro. Det første tiåret av 1900-tallet var mange bedrifter rammet av streiker og store lockouter. Arbeidskampene fikk ringvirkninger langt ut i samfunnet. Konfliktene kunne ikke lenger ses som et isolert problem i arbeidsmarkedet, men ble et politisk problem og en del av samfunnsdebatten.

Den arbeidstvistloven som ble vedtatt av Stortinget i 1915, ble til i samarbeid og politisk dragkamp mellom LO og N.A.F., som de største partene på arbeidsmarkedet, de politiske partiene og juridiske eksperter som utredet spørsmålene. At de to store organisasjonene stilte seg positive til lovreguleringen skapte tillit til loven og de institusjonene som loven etablerte. Arbeidstvistloven skulle løse flere problemer ved det eksisterende lovverket, blant annet spørsmålet om hvem som var bundet av en tariffavtale, og spørsmålet om hvem som skulle påse at tariffavtalene ble overholdt.

LO og N.A.F. hadde tidlig sett at det var behov for en utenforstående tredjepart som kunne fungere som voldgiftsrett og avgjøre tvister. Men verken LO eller N.A.F. ville ha innblanding i alle tvister. Organisasjonene var enig i at spørsmål om tarifflønn og arbeidsvilkår skulle fastsettes i forhandlinger, og i siste instans avgjøres i arbeidskamp som streik og lockout. Partene skilte derfor

tidlig mellom det som senere ble kalt interessetvister og rettstvister. Interessetvister var tvister som dreide seg om opprettelse eller endring av en tariffavtale. Rettstvister var derimot tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens. Dette skillet dannet fundamentet for arbeidstvistlovens ulike deler. Loven tillot bruk av arbeidskamp i interessetvister, men etablerte likevel et meklingsinstitutt som kunne påby mekling i tvister før arbeidskamp ble iverksatt. Arbeidskamp ble forbudt i rettstvister. Her etablerte arbeidstvistloven en arbeidsrett som skulle dømme i saker som gjaldt tariffavtaler. Partene fikk på hver sin kant innstille dommere til Arbeidsretten. På denne måten fikk de et eierskap til den rettsinstitusjonen som skulle bidra til å forme relasjonen mellom dem. Partene fikk innflytelse, men ble dermed også bundet til samfunnsinstitusjonene og den rettsorden institusjonene var etablert for å skape.

Arbeidstvistloven definerte hva som var en tariffavtale, og satte regler for hvem som var bundet av den. Dette ga tariffavtalen en rettslig forankring og legitimitet, samtidig som loven ga tariffavtalen rettsvirkninger. Arbeidstvistloven innebar en statlig rettsliggjøring av arbeidskampen og av de avtaleområdene som falt under tariffavtalene. Med dette ble det etablert en maktdeling: staten fikk kontroll over deler av arbeidstvistene gjennom at partene ble pålagt å delta i mekling før arbeidskamp og at arbeidskamp ble forbudt i rettstvister, mens partene i arbeidslivet fikk beholde retten til å bruke arbeidskamp, og fikk økt makt gjennom de rettsvirkninger tariffavtalen fikk og den legitimitet loven ga organisasjonene og tariffavtalene.

Et annet problem var arbeidskampene som skapte sosial uro. Fattigdom dannet selve grunnlaget for kampen mellom arbeid og kapital i industrisamfunnet. Fagforeninger forsøkte å bøte på nød og det som ble opplevd som sosial urettferdighet gjennom å kreve tariffavtaler og tvinge fram bedre lønns- og arbeidsvilkår. Kløften mellom arbeidere og arbeidsgivere vokste, og i Norge, som i andre land, fikk en radikal fløy i fagbevegelsen økt innflytelse. Fagopposisjonen ville la arbeidskampen bli del av kampen for en revolusjonær omveltning av samfunnet. Både blant borgerlige politikere og blant moderate sosialister var det mange som mente det sosiale problemet måtte løses gjennom tiltak for å skape arbeidsfred.

I stedet for å stanse arbeidskampene med tvang og rettsavgjørelser, valgte myndighetene å samarbeide med partene i arbeidslivet. Arbeidstvistloven bidro til å løse det sosiale problemet og skape arbeidsfred ved å anerkjenne fagorganisasjonene og deres streikerett. Det gjorde det mulig for arbeiderne å kjempe

i samlet tropp, og forme en kollektiv bevegelse for økt sosial rettferdighet. Samtidig anerkjente arbeidstvistloven bedriftenes og næringslivets behov for å få lønnsnivået fastsatt gjennom markedskrefter, forhandlinger og arbeidskamp. Dermed beholdt lønnsfastsettingen et dynamisk element. Tariffavtalene ble gjennom arbeidstvistloven anerkjent som et instrument for å etablere rettferdige lønninger. Fredsplikt i tariffperioden skulle bidra til færre streiker og dermed til at færre utenforstående, familier og barn, ble rammet av arbeidskonflikter. Arbeidstvistloven var slik sett også et sosialt prosjekt.

Gjennom hele mellomkrigstiden var arbeidslivet likevel i perioder preget av ulovlige streiker. Sterke krefter ønsket å underminere både Arbeidsretten og andre samfunnsinstitusjoner, gjennom å bruke arbeidskamp også i perioder med fredsplikt. I denne situasjonen kunne noen se Arbeidsretten som en avmektig domstol, hvis avgjørelser ikke ble etterlevd. Likevel var det til Arbeidsretten partene henvendte seg, både for å få kjent streiker ulovlige og for å få løst mindre avtaletvister uten å måtte ty til arbeidskamp. Ikke sjelden meklet Arbeidsrettens formann fram et forlik før dommen falt. Gjennom vanskelige år bidro Arbeidsretten til å gi partene i arbeidslivet et sted å møtes for å løse tvister, og en tredjepart å legge ansvaret på når ansvaret var tungt å bære alene. Retten var et stabiliserende element, som bidro til å hindre splittelser i LO, ved å bære ansvaret for avgjørelser som LOs ledelse vanskelig kunne ta alene uten å støte medlemmer fra seg.

Ledelsen i både LO og N.A.F. så hvor viktig det var å ha sterke hovedorganisasjoner for å bevare arbeidsfreden. At det fantes et eget rettssystem for tariffavtalene, gjorde det mulig for de to organisasjonene å ta et større ansvar for reguleringen av partsforholdet og dermed av lønns- og arbeidsforhold i arbeidslivet. Da LO og N.A.F. inngikk Hovedavtalen i 1935, var det i visshet om at rettstvister som gjaldt denne avtalen skulle avgjøres i Arbeidsretten, ikke i de alminnelige domstolene. Beslutningen viser at de to hovedorganisasjonene hadde fått et eierforhold til Arbeidsretten, og samtidig hvor viktig organisasjonenes tillit til retten var, for at Arbeidsretten skulle kunne vokse og få økt betydning i samfunnet.

Når Arbeidsretten har fått virke gjennom hundre år, er det derfor ikke bare på grunn av at rettsavgjørelsene har vært nyttige, men også fordi organisasjonene har vært viktige. Det 20. århundre er ikke bare industrialiseringens århundre, det er også organisasjonenes århundre. Både LO og N.A.F. bygget sine organisasjoner på demokratiske prinsipper, og på deltakelse og medansvar. Samar-

beidet mellom disse organisasjonene og myndighetene utviklet et mønster som store deler av det norske demokratiet i dag er bygget på. Interesseorganisasjoner samler interesser og former en stabil representasjon over tid. Det har gjort dem til viktige aktører som myndighetene kan involvere i utformingen og iverksettingen av politiske beslutninger.

Organisasjonssamfunnet har utviklet seg innenfor alle områder av samfunnet, og satt sitt preg på vår demokratiske styreform. I arbeidslivet har nye store hovedorganisasjoner blitt etablert, knyttet til yrkes- og profesjonsgrupper som har vokst fram i takt med økonomiske og teknologiske endringer i samfunnet. De nye organisasjonene har gitt LO og NHO selskap i samarbeidet med myndighetene, og i stillingene som dommere i Arbeidsretten. Slik har det gamle systemet, etablert for å skape arbeidsfred mellom arbeidere og arbeidsgivere, blitt utvidet til å favne stadig ny grupper som neppe var i tankene til assessor Paal Berg, da han i 1912 laget det første utkastet til en lov om arbeidstvister, og ga navn til Arbeidsretten.

Det er ikke bemerkelsesverdig at domstoler blir varige institusjoner i et samfunn. De hører til blant de mest grunnleggende byggesteinene i ethvert samfunn. Hundre år er i et slikt perspektiv et kort tidsspenn. Men Arbeidsretten var ingen vanlig domstol. Etableringen av retten var nært knyttet til industrialiseringen og danningen av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Retten er dermed forankret i en spesifikk historisk epoke. Når Arbeidsretten etter hundre år har vokst, og fortsatt spiller en sentral rolle i arbeidslivet, er det trolig fordi det rettssystemet og de institusjonene som ble bygget opp rundt tariffavtalene har bidratt til å forme det samfunnet vi har i dag.

NOTER

Noter til Første del

1 Adlercreutz 1954, s. 2.
2 Indst. 840. (1839) fra Næringskommiteen nr. 1. Lovens § 24, s. 868.
3 Pryser 1985, s. 186.
4 Seip 1974, s. 184.
5 Ringvej 2014, s. 70 og 104.
6 O. No. 16. (1865). Om Forandring i Lovbestemmelserne angaaende haandværksdriften.
7 Pryser 1985, s. 189.
8 Johansen 1997, s. 17.
9 Paternalistiske holdninger kunne imidlertid gjøre seg gjeldene innenfor ny industri. Jernindustrien rundt 1890 er et eksempel. Olstad 1990.
10 Pryser 1985, s. 204.
11 Bull 1985, s. 346. Det hadde vært tilløp til organisering også tidligere. Snekkere, gullsmeder og skreddere i Kristiania stiftet foreninger samme år. Flere foreninger ble nedlagt etter kort tid.
12 Ording 1924, s. 39 f.
13 Mekanikernes forenings protokoll 20.8.1883, cit. Ording 1924, s. 43.
14 Ording 1924, s. 62.
15 Karlsen 1945, s. 15.
16 Ordning 1924, s. 63.
17 Ording finner at blant minst 6 av 10 streiker i Christiania ble lederne avskjediget. Ording 1924, s. 64.
18 Hagemann 1997, s. 92.
19 Bull 1985, s. 436. Fyrstikkarbeiderne fikk imidlertid hjelp av redaktøren for Social-Demokraten (forløperen til *Dagsavsien*, et organ for fagforeningene i Oslo), Carl Jeppesen, og håndverkernes erfaringer.
20 Cit. Ording 1932, s. 64.
21 Ording 1932, s. 69.
22 Ording 1932, s. 64.
23 *Aftenposten* 18. 9. 1889, s. 2. Det ser imidlertid ikke ut til at Aftenposten dekket streiken til de kvinnelige fyrstikkarbeiderne i Christiania
24 Ording 1932, s. 85.
25 Hegna 1972, s. 40.
26 Typografene fremmet krav både i 1851 og i 1855. Ingen ting tyder på at det ble inngått avtale, men felles lønns- og arbeidsvilkår ble fastsatt for alle (eller de fleste) trykkeriene, og oppfatte som en «tariff».
27 Thorud 1951, s. 105.

28 Adlercreutz 1954, s. 63 ff.
29 Norsk Jern- og Metallarbeiderforbunds lover, § 11, 1891 og 1897. Thorud 1951, s. 122.
30 Bakermester Bruun, gjengitt i *Morgenbladet* 27. juli 1882, cit. Dahlberg 1952, s. 44.
31 Cit. Dahlberg 1952, s. 47.
32 I denne boken vil vi bruke dagens navn, Landsorganisasjonen eller forkortelsen LO, på denne hovedorganisasjonen.
33 Olstad 2009, s. 49.
34 Felles representasjon i ledelsen var en modell hentet fra Danmark. I Sverige ble en slik ordning raskt avviklet, men man fortsatte med ulike ordninger av kollektivt medlemskap i partiet. Olstad 2009, s. 52; Fredriksson og Gunnmo 1985, s. 18.
35 Olstad 2009, s. 52 f.
36 Olstad 2009, s. 58.
37 Lian 1909, s. 27.
38 Petersen 1950, s. 43. N.A.F. ble bygget opp med distriktsstyrer rundt om i landet. Dette ga organisasjonen et preg av desentralisering, men sikret samtidig bred støtte og aktivitet. Både «fagsammenslutninger» og enkeltbedrifter kunne tas opp som medlem, og sto under ledelse av distriktsstyret.
39 Love for Norsk Arbeidsigverforening (1900), § 1, gjengitt i Petersen 1950, s. 654.
40 Forslag til Love for Arbeidsgivernes Forening (1895.), gjengitt i Petersen 1950, s. 649.
41 Love for Norsk Arbeidsigverforening (1900), §§ 31 og 32, gjengitt i Petersen 1950, s. 662 f.
42 Vedtekter
43 Olstad 2009, s. 59.
44 Lian 1909, s. 34.
45 Petersen 1950, s. 71.
46 I 1907 fikk landsdekkende fagsammenslutninger med medlemmer som sysselsatte mer enn 5000 arbeidere slik representasjon. I 1912 ble kravet senket til 1800 arbeidere. Petersen 1950, s. 72.
47 Sentralstyrets motiver for lovendringer, cit. Petersen 1950, s. 72.
48 Petersen 190, s. 74.
49 Petersen 1950, s. 73.
50 Petersen 1950, s. 98.
51 Oppgaver for år 1900. Statistisk sentralbyrå 1978, tabell 42, s. 79.
52 Myhre 1909, s. 4 og Petersen 1950, s. 100.
53 Petersen 1950, s. 68.
54 Petersen 1950, s. 95 ff.
55 Petersen 1950, s. 69.
56 Olstad 2009, s. 57.
57 Lian 1909, s. 13.
58 Brekke 2007, s. 34. På 1890-tallet ble det vanlig med overenskomster i håndverksfagene i de større byene, se Solnørdal 1907, s.4.
59 Brekke 2007, s. 38.
60 Petersen 1950, s. 206.
61 Brekke 2007, s. 48. Selv om avtalen ble drevet frem av Jern og Metall, ble det i realiteten inngått avtale med syv ulike forbund som til sammen representerte en helt bransje: Jern- og Metallarbeiderforbundet, Formerforbundet, Arbeidsmandsforbundet, Trearbeiderforbundet og Møbelsnekkerforbundet, se Olstad 2009, s. 133. Avtalen er forløper til dagens Industrioverenskomst.
62 *Jern- og metallarbeideren* nr. 3, 1907, s. 85.
63 Resolusjon 1886. Ormestad 1906, s. 11.
64 Resolusjon 1888. Ormestad 1906, s. 18.

65 Den Permanente Voldgiftsret ble opprettet gjennom en tilleggsavale til Septemberforliget, men skulle i prinsippet bare benyttes i saker som dreide seg om Septemberforliket. Due m.fl. 1994, s. 80.
66 Evju 2007, s. 514.
67 Resolusjon 1901. Ormestad 1906, s. 43.
68 Komiteen besto av skredder H. Jensen, snekkermester J. Guldal, boktrykker Chr. H Knudsen, snekker Herman Olsen og forretningsfører Dines Jensen. Komiteen la fram forslag i 1901. Voldgiftskomiteen 1909, s. 31. Komiteen ble nedsatt i 1899, ikke 1900 slik Voldgiftskomiteen angir. Se Ousland 1949, bd. 1, s. 147 og Evju 2007, s. 512.
69 Voldgiftskomiteen 1909, s. 32.
70 Voldgiftskomiteen 1909, s. 31.
71 Kaartvedt 1984, s. 162.
72 Artikkel i *Jern og Metallarbeideren*, cit. Ousland 1949, bd. 1, s. 148.
73 Voldgiftskomiteen 1909, s. 31.
74 Voldgiftskomiteen 1909, s. 32.
75 Trykket i Voldgiftskomiteen 1909, s. 32.
76 Voldgiftskomiteen 1909, s. 32.
77 Olstad 2009, s. 40.
78 Andersen 1965, s. 58.
79 En komite ble nedsatt på hovedstyre- og sekretariatmøtet 8. mai 1901 bestående av O. Strøm, D. Jensen og H. Jensen. Beretning om LOs virksomhed 1901–1903, s. 3 f.
80 Overenskomsten er trykket i Andersen 1965, s. 60 f.
81 «Overenskomst om Ordning af Forligsraad og Voldgiftsretter til Behandling af Tvistigheder mellem Arbeisgivere og Arbeidere», trykket i Andersen 1965, s. 60 f.
82 Olstad 2009, s. 40.
83 Solnørdal 1909, s. 34. Dette gjaldt også for tvister i de påfølgende år.
84 Forslaget innebar at det skulle tas inn en ny § 13 i straffeloven, og innebar at personer i overordnede stillinger som avskjediget, truet eller bestakk arbeidere for blant annet begrense foreningsfriheten, kunne straffes, se Ot.prp. nr. 11 (1902–1903) s. 1. Forslaget fra 1896 ble først behandlet i 1897.
85 Ot.prp. nr. 11 (1902–1903) s. 4.
86 Ot.prp.nr. 11 (1902–1903) s. 4.
87 Dokument 41 for 1902/03.
88 Indst. O. XIII (1902–1903), inntatt i § 13 andre ledd.
89 Forhandlinger i odelstinget nr. 144 1902/1903, efterm. 15. mai.
90 Ot.prp.nr. 11 (1902–1903) s. 9.
91 Mjeldheim 2006, s. 23.
92 Voldgiftskomiteen 1909, s. 35.
93 Ot.prp. nr. 11 (1902–1903).
94 SSB, Historisk statistikk tabell 9.1
95 Landsorganisasjonen i Norge, *Wikipedia*, 17.1.2014. https://no.wikipedia.org/wiki/Landsorganisasjonen_i_Norge.
96 Ousland 1949, s. 261.
97 Ousland 1949, s. 26.
98 Forhandlingene i Stortinget 10. juni 1907. Stortinget 1906–1907, s. 94.
99 «[At] utrede spørsmaalet om indførelse af tvungen voldgift i arbeidstvistigheder og for næste storting fremlægge resultatet, ledsaget af forslag.» Forhandlingene i Stortinget 10. juni 1907. Stortinget 1906–1907, s. 94.
100 Stortingstidende 1906/1907, s. 4252–4264. Forslaget ble vedtatt den 17. juli.

101 Stortingstidende 1906/1907, s. 4253.
102 Stortingsforhandlingene 17.7.1907. Stortingstidende 1906/1907, s. 4253.
103 Stortingstidende 1906/1907, s. 4253 f.
104 Mjeldheim 2006, s. 26
105 Stortingstidende 1906/1907, s. 4255.
106 Endring av lovene for partiet, vedtatt 1911, cit. Aasland 1961, s. 32.
107 Castberg 1911, s. 4.
108 Stortingsforhandlingene 10.6.1907. Stortingstidende 1906/1907, s. 3485.
109 Castberg 1903 og 1911; cit. Aasland 1961, s. 37 og note 19.
110 Castberg 1914, cit. Aasland 1961, s. 36.
111 Castberg 1911, s. 7.
112 Castberg 1911, s. 6.
113 Castbergs avskjedssøknad sitert i Morgenbladet, cit. Haavet 2013, s. 52.
114 Hambro [1953] 1960, s. 145.
115 Stortingsforhandlingene 30.4.1903. Stortingstidende 1902/1903, s. 1065.
116 Kaartvedt 1984, s. 266 f; Kjellberg 2011, s. 34.
117 Kaartvedt 1984, s. 267.
118 Ousland 1949, s. 319.
119 Stortingsforhandlingene 30.4.1914. Stortingstidende 1902/1903, s. 1069.
120 Referert i Ot.prp. nr. 11 (1902–1903) s. 1 f.
121 Bjørnson 1990, s. 234.
122 Steinland 1994, s. 25.
123 N.A.F.s representanter i Fælleskomiteen, Fælleskomiteen 1914, s. 63 og 66.
124 Ousland 1949, s. 232.
125 A.F.L., Protokol over forhandlingerne paa Landsorganisationens 4de kongres, 1905, s. 74.
126 Blant sakene var også spørsmål om rettigheter til vannfall, bergverk og skog som lå til grunn for den senere konsesjonslovgivningen. Dagbok 19.–29. mars 1908. Castberg 1953, s. 8.
127 Bredal hadde vært justisminister i den forrige regjeringen, og det er derfor ikke umulig at det var Bredal som opprette den første kontakten med Solnørdal.
128 Solnørdal var aktiv avholdsmann, medlem av IOGT fra 1915, og var engasjert av statsråd Lars Abrahamsen i avholdsarbeid og rettsaker for staten. Norsk biografisk leksikon.
129 Kristofer Myhre, f. 1856, var fabrikkeier og administrerende direktør ved Gullistefabrikken i Drammen, medlem av N.A.F.s sentralstyre fra 1905–16, medlem av Arbeidsretten 1915–19. *Hvem er Hvem?* 1930; Petersen 1950, s. 637.
130 Voldgiftskomiteen 1909, flertallets uttalelse, s. 72.
131 Voldgiftskomiteen 1909, s. 40.
132 Voldgiftskomiteen 1909, s. 7.
133 Voldgiftskomiteen 1909, s. 40.
134 Voldgiftskomiteen 1909, s. 44.
135 Voldgiftskomiteen 1909, s. 6, lovforslagets § 6.
136 Voldgiftskomiteen 1909, s. 41.
137 Voldgiftskomiteen 1909, s. 41.
138 Voldgiftskomiteen 1909, s. 85 og 82.
139 Voldgiftskomiteen 1909, s. 85.
140 Voldgiftskomiteen 1909, s. 91 f.
141 Voldgiftskomiteen 1909, s. 92.
142 Forhandlingene i Odelstinget 30.4.1903. Stortingstidende 1902/1903, s. 1065 f.
143 Voldgiftskomiteen 1909, s. 46.
144 Voldgiftskomiteen 1909, s. 44.

145 Voldgiftskomiteen 1909, s. 47.
146 Evju 2007, s. 518. Denne praksisen ble institusjonalisert Danmark da Den faste Voldgiftsret ble opprettet i 1910.
147 New Zealand, *Store norske leksikon,* https://snl.no/New_Zealand
148 Rygg 1901, s. 91; Voldgiftskomiteen 1909, bilag 6, s. 1 f.
149 Rygg 1901, s. 95; Jørgensen 1999, s. 22.
150 Jørgensen 1999, s. 22 f.
151 Bruun 1999, s. 68.
152 Jørgensen 1999, s. 25.
153 Jacobsen 1987, s. 47 f.; Evju 2007, s. 518.
154 Schledermann, Retfærd 19.1981 s.9, sitert i Bruun 1999, s. 69.
155 Adlerkreutz 1954, s. 260.
156 Bruun 1999, s. 71; Evju 2007, s. 509.
157 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 7.
158 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 7.
159 Petersen 1950, s. 212.
160 Petersen 1950, s. 226.
161 Myhre 1909, s. 4 f. Myhre bruker uttrykket arbeidsstengning.
162 Myhre 1909, s. 5.
163 Ousland 1949, s. 312.
164 Kjellberg 2011, s. 34.
165 Bjørnson 1990, s. 404.
166 Petersen 1950, s. 452.
167 Ousland 1949, s. 304.
168 Ousland 1949, s. 314.
169 Ousland 1949, s. 325.
170 Ousland 1949, s. 333. Resultatet ble en løsning midt mellom fagforbundets krav på 2 øre og arbeidsgivernes påstand om intet tillegg.
171 Trondhjemsresolusjonen, cit. Tranmæl 1913, s. 2.
172 Tranmæls foredrag 1911, Tranmæl 1913, s. 4.
173 A.F.L. 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 22.
174 *Aftenposten* 12.2.1913.
175 Til komiteen ble valgt Statsrådene W. Konow og M. Halvorsen og stortingsrepresentantene A. Eriksen, I. Sælen, J. Bratlie, T. Foss og Chr. Knudsen. S. nr. 205 (1911).
176 Stortingsforhandlingene 19.8.1911. Stortingstidende 1911, s. 1949.
177 Hem 2012, s. 155.
178 Assessor er dommer i en kollegial domstol der dommerne dømmer sammen i et kollegium i hver enkelt sak.
179 Hem 2012, s. 155.
180 Blant annet som norsk kommisær i grensetvist med Sverige, medlem av Reinbeitekommisjonen (beiterettigheter for svenske reinsdyr) og som sekretær for en voldgiftsrett som ble satt i København i samme sak. Hem 2012, s. 129, 132 og 141.
181 Hem 2012, s. 154.
182 Per Ryghs dagbok 31.3.1909, cit. Hem 2012, s. 141.
183 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 1.
184 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 13. Bergs valg om å gå inn for frivillig og ikke tvungen voldgift, ble sikkert tatt i samråd med statsråd Scheel i Justisdepartementet, men samsvarte med Bergs eget synspunkt. Hem 2012, s. 156.
185 Se Solnørdalskomiteens forslag til § 6, jf. kapittel III.
186 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 32.
187 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 6.

188 Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 7.
189 Hem 2012, s. 160.
190 Hem 2012, s. 160.
191 Fredrik Stang, *Norsk biografisk Leksikon*, https://nbl.snl.no/Fredrik_Stang.
192 Indst. O. XXI. (1912) s. 1.
193 Hem 2012, s. 162 flg.
194 Stortingsforhandlingene 23.7.1912, Stortingstidene 1912, s. 1027.
195 Ousland 1949, s. 498; Indst. O. XXI (1912) s. 3.
196 Dokument nr. 57 (1912).
197 I andre tvister skulle offentligheten kunne gripe inn dersom det var nødvendig, dvs. at tvisten «kan bli av betydning for staten, for en by eller et distrikt». Brev fra N.A.F. til Stortinget, Dokument nr. 57. (1912) s. 3 og 10.
198 Brev fra N.A.F. til Stortinget, Dokument nr. 57. (1912) s. 4.
199 Partiskillene var imidlertid ikke helt klare i fordelingen av flertall og mindretall komiteen. Amundsen (FV), Buen (A), Lappen (Arbeiderdemokratene), Skaar (V) og Sæbø (A) utgjorde mindretallet mens Hestnes (V) inngikk i flertallet sammen med Høires og FVs representanter. Inds. O. XXI. (1912) s. 3.
200 Inds. O. XXI. (1912) s. 3.
201 Forhandlingene i Odelstinget 23.7.1912. Stortingstidene 1912, s. 1030.
202 Tillæg 4 til dokument nr. 57. (1912).
203 *Aftenposten* 21.7 1912.
204 Brev fra N.A.F. til Odelstinget, 20. juli 1912. Tillæg 4 til dokument nr. 57. (1912), s. 2.
205 Brev fra N.A.F. til Odelstinget, 20. juli 1912. Tillæg 4 til dokument nr. 57. (1912), s. 2.
206 Brev fra N.A.F. til Odelstinget, 20. juli 1912. Tillæg 4 til dokument nr. 57. (1912), s. 2.
207 Forhandlingene i Odelstinget 23.7.1912. Stortingstidene (1912), s. 1031 ff.
208 *Aftenposten* 2.8.1912.
209 Forhandlingene i Odelstinget 23.7.1912. Stortingstidene (1912), s. 1052.
210 Ot.prp. nr. 11 (1913) ble vedtatt i statsråd 17. januar 1913.
211 Castberg 1953, s. 63.
212 Ot.prp. nr. 23. (1913) s. 9.
213 Ot.prp. nr. 23. (1913) s. 9.
214 § 6 i utkast til lov om arbeidstvister, Ot. prp. nr. 23 (1919) s. 22.
215 Ot.prp. nr. 23 (1913) s. 8.
216 Castbergs dissens, Ot. prp. nr. 23 (1913) s. 19.
217 Resolusjon vedtatt av fagorganiserte i Trondhjem, cit. *Aftenposten* 14.2.1913.
218 Referert i *Aftenposten* 21.2.1913.
219 Uttalelse fra LO cit. Indst. O. nr. 61 (1913) s. 86.
220 Indst. O. nr. 61 (1913) s. 86.
221 Kongressen 1913, protokoll, s. 138 flg.
222 Fuglum 1989, s. 189.
223 Indst. O. nr. 61 (1913) s. 87.
224 *http://runeberg.org/hvemerhvem/1912/0204.html*
225 Fælleskomiteens innstilling, trykket i Dokument nr. 4 (1914), s. 10.
226 Fælleskomiteens innstilling, trykket i Dokument nr. 4 (1914), s. 2.
227 Fælleskomiteens innstilling, trykket i Dokument nr. 4 (1914), s. 4.
228 Ousland 1949, s 378 f.
229 Indst. O. II (1914) s. 36.
230 Ousland 1949, s. 379. Organisasjonen ville i 1914 ikke opplyse Stortinget om hvor mange medlemmer den hadde. Den hevdet å fremme interessene til alle organisasjoner og arbeidere

som ikke sto tilsluttet LO, og mente derfor at organisasjonens medlemstall «bør og maa holdes utenfor saken.» Indst. O. II (1914) s. 36 f.

231 Indst. O. II. (1914) s. 12.

232 Skrivelse fra Justis- og Politidepartementet angaaende lov om arbeidstvister, 4.12.1013. Tillæg til dokument nr. 4 (1914) s. 1.

233 Inds. O. II. (1914) s. 27; Ot.prp. nr. 23. (1913) s. 19.

234 Inds. O. II (1914) s. 39.

235 Skrivelse fra Justis- og Politidepartementet angaaende lov om arbeidstvister, 4.12.1013. Tillæg til dokument nr. 4 (1914), s. 5 og 8.

236 Fuglum 1989, s. 191.

237 Indst. O. II (1914) s. 27.

238 Drammensrepresentanten Nagel til *Fremtiden*, cit. *Aftenposten* 26.2.1913.

239 LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 76.

240 LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 14.

241 Sekratariatets innstilling til kongressen, medlemmene Aamodt, Gundersen, Juell, Nygaard og Pettersen. LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 15.

242 LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 20.

243 LO 1916. Ole. O. Lian, Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 24.

244 Sekratariatets manifest av april 1914. Til arbeidserklassen i Norge! Trykket i LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914.

245 Fuglum 1989, s. 191.

246 Gunnar Knudsen i Odelstinget, 11.5.1914.

247 LO 1916. Protokol over forhandlingerne, Ekstraordinær kongres 23.–26. mars 1914, s. 50.

248 Ousland 1949, s 505.

249 Brev fra Arbeisgiverforeningen, cit. Ousland 1949, s. 506.

250 Fuglum 1989, s. 250–251.

251 Forhandlingene i Odelstinget 11.5.1915. Stortingstidene 1915, s. 603.

252 Indst. O. XII (1915).

253 Andersen 1956, s. 39.

254 Selv om voldgiftsbestemmelsen utsettes, «saa vil det ikke vare længe, førend den kommer frem av sin egen tyngde», lovet Gunnar Knudsen i Stortinget. Forhandlingene i Odelstinget 11.5.1915. Stortingstidene 1915, s. 603.

255 Evju 2013, s. 15.

256 Phillipp Lotmar i 1900 og Barthélemy Raynaud i 1901, og etter hvert kom flere til, se Evju 2013, s. 6.

257 Evju 2013, s. 4.

258 Hem 2012, s. 155.

259 Petersen 1950, s. 156.

260 Adlercreutz 1954, s. 219 flg., Peterson 1950, s. 158 flg.

261 Se § 1 nr 1.

262 Se for eksempel Indst. O. II (1914) s. 14,

263 I tysk Rechtslexikon utgitt av Dr. Franz von Volkendorff, se Steinland 1994, s. 32.

264 I ettertid kjent som «det lille Septemberforliget», se f.eks. Due m.fl. 1999, s. 98.

265 Lov om Oprettelse af en fast Voldgiftsret 12. april 1910 nr. 81 og Lov om Udnævnelse af en Forligsmande i Arbejdsstridigheder 12. april 1910 nr. 82. Se Evju 2007, s. 515.

266 Se avtalen § 7.

267 Ot.prp. nr. 11 (1902–1903).

268 Se Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 6 flg.
269 Ot.prp. nr. 11 (1913) Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister, som igjen henviser til endringer foreslått av Socialkomiteens behandling av 1912-proposisjonen, se Indst. O. XXI (1912), s.9. Deretter Dokument nr.4 (1914) lov om arbeidstvister. Bestemmelsen ble noe endret frem og tilbake også etter denne tid alt etter som tvungen voldgift kom inn eller ut av loven..
270 Evju 2013, s. 5.
271 Evju 2013, s. 5.
272 Se Voldgiftskomiteens utkast til § 2 nr. 1.
273 Se Ot.prp. nr. 29 (1912) utkast til § 1 nr. 3 og 4.
274 § 4.
275 Solnørdal 1909, s. 4.
276 Voldgiftskomiteens utkast, s. 102.
277 Se arbeidstvistloven 1915 § 1 nr. 8.
278 Se § 3 nr. 3.
279 Utkast til § 4 andre ledd. Der heter det at slike bestemmelser ikke kan med «nogen retsvirkning» kan vedtas.
280 Solnørdal 1909, s. 4.
281 Voldgiftskomitéen, s. 102 f.
282 Voldgiftskomiteen 1909, s. 102.
283 Lødrup 1949, s. 170.
284 Voldgiftskomitéen 1909, s. 103.
285 Arbeidstvistloven 1915 § 3 nr. 4, Voldgiftskomitéens forslag til § 5 nr. 2.
286 Voldgiftskomitéen 1909, s. 103. Regulering knyttet til ettervirkninger finnes også i §§ 11 og 23.
287 Voldgiftskomiteen 1909, s. 102.
288 Arbeidstvistloven 1915 § 1 nr. 5.
289 Arbeidstvistloven 1915 § 1 nr. 5 og 6. Formuleringen var noe ulik i foregående forslag.
290 Indst. O. XX1 (1912) s. 6.
291 Voldgiftskomiteen 1909, s. 95 f.
292 Voldgiftskomiteen 1909, s. 101.
293 Se Lov nr. 5384 av 12. april 1910 om Den faste Voldgiftsret § 5.
294 § 4.
295 Voldgiftskomiteen 1909, s. 118.
296 § 7 nr.2.
297 Ot.prp. nr. 23 (1913) s. 17 flg.
298 Se arbeidstvistloven 1915 § 40.
299 Dokument nr. 4 (1914) s. 3.
300 Bergersen var en del av komiteens flertall på dette punkt og refererte til komiteens vurderinger i debatten i Lagtinget, se 1915. Efterm. 22. juni, s. 398.
301 Arbeidstvistloven 1915 § 40 nr. 2.
302 Jf. § 7.
303 Se §§ 19 nr. 2 og 23.
304 Se § 26.
305 Se Ot.prp. nr. 29 (1912) s. 8.
306 Se §§ 10 og 11.
307 Se Ot.prp. nr. 29 (1912) s 7.
308 Se Voldgiftskomiteens forslag til § 18 nr. 5 og lovforslaget fra 1912 § 11.
309 Hem 2012, s. 160.
310 Dokument nr. 57 (1912), s.22.
311 Indst. O. XXI (1912) s. 9.

312 Se Indst. O. XXI (1912) s. 10.
313 Indst. O. II (1914) s. 38 f.

Noter til Andre del

1 *Aftenposten* 26.2.1927
2 Handels- og industridepartementet, Sosialkontoret D, Kopibok 1915. Referert i Hem 2012, note 332.
3 Han var konstituert rigsmeklingmann juli-septemeber 1924, og søkte også stillingen som høyesterettsjustitujarius i 1929 da Berg fikk stillingen.
4 Hem 2012, s. 194.
5 Andersen var varamedlem fra 1. september 1945.
6 Andersen 1965, s. 139 flg.
7 Hem 2012, s 194.
8 Steenstrup 1930.
9 Steenstrup 1930.
10 A.F.L. Beretning 1915, s. 38. Johannes Olaf Bergersen (1874 - 1936) var opprinnelig gjetergutt og arbeider fra Fredrikstad. Han ble tilsynsmann i Rikstrygdeverket i Borge, og statsrevisor i 1918. Bergersen ble valgt til stortinget i 1913, var medlem av Sosialkomiteen, og hadde en rekke offentlige verv lokalt og nasjonalt (NSD PolSys). Anders Johansen Buen (1864–1933) var typograf og redaktør av *Ny Tid* i Trondheim. I 1916 ble han bestyrer av Norges Banks avdeling i Trondheim. Buen hadde vært formann i Den typografiske forening i Oslo (1897–1898), og ble valgt til Stortinget i 1907 der han satt i Budsjettkomiteen. Buen hadde vært del av den forsterkede sosialkomiteen som hadde behandlet Arbeidstvistloven. (NSD PolSys).
11 Steenstrup 1930.
12 Andrea Juell. *Wikipedia*, 8.4.2014. https://no.wikipedia.org/wiki/Andreas_Juell
13 A.F.L. Protokoll fra ekstraordinær kongress 1914, s. 34.
14 Som varamenn innstilte N.A.F. verkseier Knud Dahl, murmester P. Kristensen, Konsul H. B. Peterson og skibsreder Thor Thoresen jr.. .LO innstilte montør Ludvig Enge, skredder N. Mittet, journalist Gunnar Ousland og møbelsnekker Ludvig Hansen. Om Ousland skriver Einar A. Terjesen i *Norsk biografisk leksikon* at han fungerte uformelt som Lians nærmeste rådgiver, og skal ha hatt mye av ansvaret for Lians taler og artikler.
15 Andersen 1965, s. 140 f.
16 Andersen 1965, s. 141 f.
17 AFLs beretning 1916.
18 AFLs beretning 1915, s. 35.
19 AFLs beretning 1915, s. 35.
20 AFLs beretning 1915, s. 35.
21 AFLs beretning 1915, s. 35 f.
22 AFLs beretning 1915, s.36.
23 P.M. *Arbeidsretten*, 13.05.1933, N.A.F.s arkiv.
24 Lønnen for stillingene i Høyesterett og Arbeidsretten ble økt til henholdsvis 10000 og 3000 kroner i 1917 og 1918. St.prp. nr. 1 (1917) og (1918); Hovedpost VII, kapittel 3, s. 1; Hem 2012, s. 195.
25 St.prp. nr. 1 (1917); Hovedpost VII, kapittel 3, s. 4.
26 Brev til Sosialdepartementet fra Arbeidsrettens formann, 20. oktober 1916, gjengitt i St. prp. nr. 1 (1917); Hovedpost VII, kapittel 3, s. 2.
27 St. prp. nr. 1 (1918); Hovedpost VII, kapittel 3, s. 5.
28 Amundsen 1946, s. 60 f.; Zachariassen 1969, s. 12 f.

29 Petersen (1950), s. 114 og 627 flg.
30 Paal Bergs tale 1915, cit. Hem 2012, s. 193. Trykket i *Aftenposten* 3. sept.
31 Evju 2003, s. 11 flg.
32 ARD 1916 s. 1 (ARD 1916–17 s. 1) (s. 8).
33 Olstad 2009, s. 230.
34 Mindretallets indstilling, *Fagorganisationen. Dens formaal, former og taktik*, Innstilling fra 15-mandskomiteen, s. 70, trykket i A.F.L., Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll.
35 Forslag fra «Den norske fagopposistion», *Fagorganisationen. Dens formaal, former og taktik*, Innstilling fra 15-mandskomiteen, s. 6, trykket i A.F.L., Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll.
36 Sekretariatets uttalelse 1916, *Fagorganisationen. Dens formaal, former og taktik*, Innstilling fra 15-mandskomiteen, s. 20, trykket i A.F.L., Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll.
37 Forslag fra «Den norske fagopposistion», *Fagorganisationen. Dens formaal, former og taktik*, Innstilling fra 15-mandskomiteen, s. 7, trykket i LO, Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll.
38 Kyrre Grepp var formann i partiets ungdomsforbund og satt som medlem av Oslo bystyre fra 1913, og i formannskapet fra 1916. Han var en del av den radikale opposisjonen i Arbeiderpartiets sentralstyre fra 1912. Grepp var formann i partiet til han døde i 1922. Emil Stang var medlem av Arbeiderpartiet og en periode tilknyttet Norges kommunistiske parti. Stang ble utnevnt til høyesterettsdommer i 1936, og var fra 20.1.1939 medlem av Arbeidsretten. Han fungerte som Arbeidsrettens formann fra 1.1.1946 til utgangen av 1955. Kyrre Grepp. *Norges biografiske leksikon*. https://nbl.snl.no/Kyrre_Grepp
39 Olstad 2009, s. 219.
40 Bjørgum 1989, s. 21.
41 ARD 1917 s. 40 (ARD 1916–17 s. 40).
42 ARD 1917 s. 44 (ARD 1916–17 s. 44)
43 To av sakene som ble behandlet i 1917 er kun kort referert i *Dommer og kjennelser av Arbeidsretten*. To av sakene dreide seg om den samme tvisten (ARD 1917 s. 123 (ARD 1916/17 s. 123) og ARD 1917 s. 176). Iversen og Juell tok dissens i ARD 1917 s. 161 (ARD 1916–17 s. 161).
44 ARD 1917 s. 44.
45 Kaldal 1989, s. 64.
46 A.F.L. *Fagorganisationen og voldgiftsloven*, Indstilling fra den av kongressen nedstatte 15-mands komité, 1917, s. 11.
47 ARD 1917 s. 86 (s. 88).
48 ARD 1917 s. 86 (s. 91).
49 Brev fra Bergverkenes Landssammenslutning til Norsk Arbeidsmandsforbund, 1. juni 1917, gjengitt i ARD 1917, s. 176.
50 Brev fra Norsk Arbeidsmandsforbund til Bergverkenes Landssammenslutning, 21. og 23. juni 1917, gjengitt i ARD 1917, s. 176.
51 ARD 1917 s. 176.
52 ARD 1917 s.176 (s. 182).
53 ARD 1917 s. 123 (ARD 1916–17 s. 123).
54 Telegram fra Norsk Arbeidsmandsforbunds avdeling i Trondheim til forbundsledelsen, 26. juli 1917, gjengitt i ARD 1917 s. 123 (ARD 1916–17 s. 123) (s. 125)
55 Erstatningskravet ble avgjort i tilleggsdom ARD 1917, s. 123.
56 Myhre mente Arbeidsmandsforbundet hadde et medansvar for bedriftens tap, og mente retten burde vurdere å pålegge erstatning også fra forbundet, i tillegg til erstatning fra avdelingen. ARD 1917 s. 123 (ARD 1916–17 s. 123) (s. 131).
57 Olstad 2009, s. 216.
58 Elias Volan, *Norsk biografisk leksikon*, http://nbl.snl.no/Elias_Volan

59 *Arbeidsgiveren* 1920, s. 121.
60 A.F.L. Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll, s. 186.
61 A.F.L. *Fagorganisationen og voldgiftsloven*, Indstilling fra den av kongressen nedstatte 15-mands komité, 1917, Mindretallets indstilling, s. 10.
62 A.F.L. Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll, s. 183.
63 A.F.L. Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll, s. 183.
64 A.F.L. Ekstraordinær kongress 1917, Dagsorden og protokoll, s. 184.
65 Hem 2012, s. 200 f.
66 Notat i Sosisaldepartementets arkiv 3.12.1918, gjengitt av Hem 2012, s. 212.
67 Hem 2012, s. 212.
68 Det statistiske centralbyrå 1922.
69 Olstad 2009, s. 208.
70 Petersen 1950, s. 479.
71 Ot.prp. nr. 44 (1916) s. 2.
72 Ot.prp. nr. 44 (1916) s. 2.
73 I § 6 i loven het det at den bare skulle komme til anvendelse på arbeidstvister som var oppstått eller som oppsto under «den nuværende europæiske krig». Lov om tvungen voldgift i arbeidstvister, 9 juni 1916. I 1919 ble loven forlenget med ett år, og en ny midlertidig lov ble vedtatt i 1922, med virkning til 1923.
74 Forhandlingene i Odelstinget 5.6.1916. Stortingstidene 1916, s. 453.
75 Ole Lian, Forhandlingene i Odelstinget 5.6.1916. Stortingstidene 1916, s. 454.
76 Ole Lian, Forhandlingene i Odelstinget 5.6.1916. Stortingstidene 1916, s. 456.
77 Ole Lian, Forhandlingene i Odelstinget 5.6.1916. Stortingstidene 1916, s. 457.
78 Forhandlingene i Odelstinget 6.6.1916. Stortingstidene 1916, s. 497. Castberg forslag under stortingsdebatten om arbeidstvistloven.
79 Bergersen, Forhandlingene i Lagtinget 9.6. 1916
80 Bare Arbeiderpartiet stemte for å avvise loven. Arbeiderdemokratene ønsket frivillig voldgift. Forhandlingene i Odelstinget 5. 6. 1916 og forhandlingene i Lagtinget 9. 6. 1916.
81 Morterud var sanitetsmajor i Landvernet og vikar i Sosialkomiteen sommeren 1916 for konsul Hans Blom Peterson fra Moss. NSD PolSys.
82 Morteruds særuttalelse i Indst. O. XIII (1916) s. 2.
83 Brev fra sosialminister Friis Petersen til A.F.L, 9. juni 1916, trykket i A.F.L., protokoll fra kongressen 1916, s. 19.
84 A.F.L., protokoll fra kongressen 1916, s. 21 f.
85 E. Volan, A.F.L., protokoll fra kongressen 1916, s. 27.
86 A.F.L., protokoll fra kongressen 1916, s. 51 f.; s. 58 f.
87 Karenus Kristofer Thinn (1850–1942) var høyesterettsjustitiarius fra 1909 til 1920. Det var Sosialdepartementet under Kristian Friis Petersen som foresto arbeidet med å sette sammen voldgiftsretten.
88 A.F.L., protokoll fra kongressen 1916, s. 53
89 Heftye (1860–1921) var offisers- og bankutdannet. Han var kjent som radikal venstremann, satt noen måneder som forsvarsminister i Blehrs regjering, og ble telegrafdirektør i 1905. Espeli, Harald. (2009, 13. februar). Thomas Heftye. I *Norsk biografisk leksikon*. Hentet 26. september 2014 fra https://nbl.snl.no/Thomas_Heftye. Johan Jacob Fasting (1849–1926) var utdannet jernbaneingeniør, medlem av Hamar bystyre, og en av lederne i den evangelisk-lutherske frikirken i Hamar. *Gatenavn i Hamar*, www.hamar.kommune.no/.
90 *Aftenposten* 16. 6 1916.
91 LO aksepterte Riksmeklingsmannens forslag til løsning ved Norsk Hydro. *Aftenposten* 20. 71916.
92 *Aftenposten* 30. 61916.

93 *Aftenposten* 23. 6 1916.
94 Ot.prp. nr. 3 (1919) s. 4.
95 Ot.prp. nr. 3 (1919) s. 4.
96 Indst. O. I (1919) s. 5; Ot.prp. nr. 5 (1920) s. 2.
97 Ot.prp. nr. 5 (1920) s. 2.
98 Tvist ang. tariffavtale for maskinistene (29. mars 1920) og storkonflikten som omfattet jern- og metallindustrien og en rekke andre fag og bransjer (21. mai 1920). Ot.prp. nr. 17 (1922) s. 2.
99 Første gang 16. juli 1920 i en konflikt ved Glommens Træsliperi. *Arbeidsgiveren* 1920, s. 306.
100 Ot.med. nr. 2 (1921) s. 3.
101 *Arbeidsgiveren* 1921, s. 109.
102 Mjeldheim 2006, s. 306;573.
103 Skrivelse av 2den mars 1922 fra Norsk Arbeidsgiverforening til Odelstinget om voldgiftsloven. Dokument nr. 4 (1922).
104 A.F.L. Beretning 1922, s. 9.
105 Skrivelse av 2den mars 1922 fra Norsk Arbeidsgiverforening til Odelstinget om voldgiftsloven. Dokument nr. 4 (1922).
106 Ot.prp. nr. 55 (1924) s. 3.
107 Brev fra N.A.F. til Justisdepartementet, 28. august 1923, cit. Ot.prp. nr. 55 (1924) bilag 3, s. 41.
108 Olstad 2009, s. 294.
109 ARD 1922 s. 253.
110 *Arbeidsgiveren* 1923, s. 9.
111 I Arbeidsrettens dom står det at han hadde vært tidligere tillitsvalgt.
112 Kaldal 1989, s. 87.
113 ARD 1923 s 34 (s. 38).
114 ARD 1923 s. 34 (s. 40).
115 *Arbeidsgiveren* 23. 8 1923, s. 69.
116 Det sto tvist om hva som var gjeldende tariffavtale, og dommerne innstilt av N.A.F. var ikke enig med de øvrige dommerne. ARD 1923 s. 49 (s. 56).
117 ARD 1923 s. 49 (s. 56).
118 ARD 1923 s. 49 (s. 56).
119 Arbeidsgiveren 23. 8 1923, s. 70.
120 Bekjentgjørelse fra Norsk Papirindustriarbeiderforbund, cit. *Arbeidsgiveren* 3. 5 1923, s. 102.
121 Andreas Bratvold (1881–1946), biografi av Ingar Kaldal. Kaldal 1989, s. 58.
122 Kaldal 1989, s. 89.
123 Kaldal 1989, s. 89.
124 *Arbeiderbladet* meldte om 2–3000 streikende den 31. oktober 1923. Senere kom flere til. Det har vært anslått at ca 4500 arbeidere var i streik. Thorud 1951, s. 414.
125 Brev fra A.F.L. til N.A.F. 25. oktober 1923, cit. ARD 1923 s. 223. Også trykket i *Arbeiderbladet*.
126 Brev fra N.A.F. til A.F.L. 5. november 1923, cit. ARD 1923 s. 226.
127 Thorud 1951, s. 421.
128 ARD 1923 s. 221 (s. 229).
129 ARD 1923 s. 230.
130 ARD 1923 s. 230.
131 Halvard Olsen (1886–1966), var med i Fagopposisjonen av 1911, formann i Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund 1919–25 og formann i LO 1925–34. Han gikk av etter et mistillitsforslag på LO-kongressen 1934. Olsen var aktiv som konsulent i det NS-kontrollerte LO 1943–45, og ble dømt etter krigen. Halvard Olsen, *Norsk biografisk leksikon,* https://nbl.snl.no/Halvard_Olsen.
132 Cit. Thorud 1951, s. 420.

133 Olstad 1990, s. 360.
134 Olstad 1990, s. 362.
135 Olstad 1990, s. 363.
136 S.tid. 1923, s. 3915–3939, se Hem 2012, s. 280.
137 Oftedal i Stortinget 7.12.1923, Stortingstidene, s. 3930.
138 *Aftenposten* 26. 2 1924, s. 1.
139 Hem 2012, s. 280.
140 Brev fra A.F.L. til Sosialdepartementet av 9. april 1924, cit. Ot.prp. nr. 55 (1924) s. 4.
141 Ot.prp. nr. 54 (1924) s.4 Om utferdigelse av en lov om forandring av straffeloven.
142 Tale av Ole O. Lian, 14. juli 1924, cit. Ousland 1949, bd. 2, s. 334.
143 Ot.prp. nr. 55 (1924) s. 10.
144 Brev av 2. desember 1925 fra N.A.F. til Odelstinget s.7.
145 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget s. 12
146 Brev av 8, mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget s. 13.
147 *Aftenposten* 26. 2 1924.
148 Andersen (refererer til samtale med Berg) 1965, s. 143.
149 Se *Arbeidsgiveren* 1930, s. 58. Heller ikke Trygve Lie var helt fornøyd med boken, og mente den tiet på viktige områder, se Hem 2012, s. 329.
150 Ot.prp. nr. 54 (1925).
151 Hem 2012, s. 314.
152 Lars Oftedal, *Norsk biografisk leksikon,* https://nbl.snl.no/Lars_Oftedal_-_2.
153 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 11.
154 Ved stortingsvalget i 1924 fikk Arbeiderpartiet 24 mandater, Sosialdemokratene 8 mandater og Kommunistpartiet 6 mandater av totalt 150 stortingsmandater. NSD, PolSys.
155 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 10.
156 Innst. O. III (1926) s. 13.
157 Fraksjonsbemerkning fra Peter Morell (H), August Bertrand Clifton (H) og Johan Norem (H). Innst. O. III (1926) s. 8.
158 Innst. O. III (1926) s. 8.
159 Forhandlingene i Odelstinget 27. april 1927, Stortingstidene 1927, s. 463; Oulsand 1949, bd. 2, s. 338.
160 Forslaget var opprinnelig reist av Abraham Berges regjering i 1924 som et tillegg til straffeloven. I 1926 foreslo Høyres komitemindretall at bestemmelsene ble tatt inn i arbeidstvistloven (se Innst. O. III. (1926), s.22). Stortinget vedtok i april 1927 å overføre forslaget til justiskomiteen som tok det inn i straffeloven (Forhandlingene i Odelstinget, 29. april 1927, s. 617).
161 AFLs beretning 1927, s. 14.
162 Innst. O. nr. 137 (1927) s. 199 f.
163 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget, s 11.
164 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 12;20.
165 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 12.
166 Hem 2012, s. 282.
167 Bergersen, Rastad og Støstads bemerkninger, Innst. O. III. (1926) s. 12.
168 Allerede i den første saken som kom opp for Arbeidsretten i 1926 hadde arbeidsgiverne erfart konsekvensene av den omfattende fredsplikten. Da noen formere hadde sagt opp sine plasser, og Formerforbundet vegret seg mot å gripe inn, hadde Verkstedsforeningen bedt alle arbeidsgiverne om å boikotte disse arbeiderne. En boikott var arbeidskamp, og dermed brudd på fredsplikten. ARD 1916 s. 1 (ARD 1916–17 s. 1) (s. 8).
169 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 23.
170 Se Berg 1930, s. 199 med videre henvisninger.

171 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F til odelstinget s. 16 flg
172 Odelstinget 29. april 1927, s. 588.
173 Odelstinget 29. april 1927, s. 588.
174 Odelstinget 29. april 1927, s. 591.
175 Ot.prp. nr. 54 (1925) s. 11.
176 Forhandlinger i Odelstinget (nr. 75) 29. april 1927, s. 593.
177 Innst. O. III (1926) s. 19.
178 Lov om arbeidstvister av 5. mai 1927, § 10.
179 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget, s 23 flg.
180 ARD 1920 s. 1 (s. 5).
181 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget, s 25.
182 Brev av 8. mai 1925 fra N.A.F. til Odelstinget, s 23 f.
183 ARD 1924–25 s. 179 (s. 181).
184 Berg 1930, s. 194
185 Berg 1930, s. 209.
186 Dagsorden og protokoll fra LOs ekstraordinære kongress 1917, s. 16.
187 Se f.eks ARD 1916 s. 40 (ARD 1916–17 s. 40); ARD 1916 s. 155 (ARD 1916–17 s. 155); ARD 1918 s. 127 (ARD 1918–19 s. 127).
188 ARD 1916 s. 1 (ARD 1916–17 s. 1)
189 ARD 1916 s. 40 (ARD 1916–17 s. 40).
190 ARD 1916 s. 40 (ARD 1916–17 s. 40) (s. 42).
191 ARD 1920–21 s. 126 (s. 129).
192 ARD 1920–21 s. 126.
193 ARD 1920–21 s. 155 (s. 160).
194 ARD 1922 s. 86.
195 ARD 1922 s. 86 (s. 88).
196 ARD 1922 s.86 (s. 89).
197 ARD 1922 s. 86 (s. 90).
198 Se Del 1, s. 92 ff.
199 ARD 1921 s. 177 (s. 179).
200 Arbeidstvistloven 1915 - 3 nr. 4.
201 ARD 1926 s. 104.
202 ARD 1922 s. 22 (s. 25).
203 ARD 1932 s. 69.
204 Arbeidstvistloven 1915 og 1927 § 3.
205 ARD 1922 s. 50 (51–52).
206 Berg 1930, s. 181.
207 ARD 1932 s.120
208 ARD 1932 s 120 (s. 127).
209 ARD 1936 s. 127 (s. 131).
210 Arbeidstvistloven av 1915 § 4.
211 Se f.eks. ARD 1917 s. 134 (ARD 1916–17 s. 134); s.176; ARD 1918 s. 64 (ARD 1918–19 s.64).
212 ARD 1917 s. 176 (ARD 1916–17 s. 176) (s.181).
213 ARD 1918 s. 2 (s. 5 f.).
214 Se også ARD 1926 s. 59.
215 Se arbeidstvistloven 1915 § 1 nr. 8 og § 3 nr. 1.
216 Berg 1930, s. 165.
217 Se ARD 1923 s. 192; ARD 1922 s. 198.
218 Rt. 1924 s. 525.
219 ARD 1930 s. 105.

220 ARD 1922 s. 162
221 ARD 1923 s. 242 (s. 249). Arbeidsretten viste også til dom 27. juli 1922 og 5. april 1923 om at tariffestede individuelle lønninger ikke opphører å gjelde om en bedrift av driftsmessige årsaker og på grunn av mangel på arbeid midlertidig innstiller eller innskrenker arbeidet og sier opp sine arbeidere. Ved de to nevnte dommer er det fastslått at de gamle arbeidere som etter driftsinnskrenkningen blir tatt inn igjen, har krav på å få sine tidligere tariffestede lønn.
222 Evju 2012, s. 9.
223 *Aftenposten* 26.02.1927
224 Voldgiftskomiteen 1909, s. 57.
225 Voldgiftskomiteen 1909, s. 57.
226 Voldgiftskomiteen 1909, s. 50.
227 Voldgiftskomiteen 1909, s. 52.
228 Voldgiftskomiteen 1909, s. 48 f.
229 Voldgiftskomiteen 1909, s. 52.
230 Arbeidstvistloven 1915 § 1.
231 Ot.prp. nr. 38 (1915);Ot.prp. nr. 48 (1916).
232 Seip 1998, s. 70 f.
233 Tjenestemannsloven 1918 kap. 4.
234 Tjenestemannsloven 1918 § 28.
235 Indst. O. XXX (1917) s. 9.
236 Indst. O. XXX (1917) s. 9.
237 Innstilling 1925 s. 17; Høyesteretts dom, Rt. 1959 s. 314.
238 Forhandlinger i Odelstinget 18. januar 1918, s. 13.
239 Kgl. res. av 3.6.1919, cit. Innstilling 1925 s. 6.
240 Statstjenestemannsforbundet og Embetsmennenes Fellesutvalg var positive til bruk av tvungen voldgift. Seip 1998, s. 110.
241 Kgl. res. av 3.6.1919, cit. Innstilling 1925 s. 6.
242 Hagemann 1992, s. 147 ff.
243 *Posthornet* 1912, s. 22.
244 Innstilling 1925 s. 17.
245 Maurseth 1987, s. 190.
246 Tønnesson 1997, s. 56.
247 St. med. nr. 28 (1925) s. 1.
248 Seip 1998, s. 143 f.
249 Seip 1998, s. 152.
250 Forfatteren Kristian Elster måtte vike plass fordi hans to brødre var statstjenestemenn. Seip 1998, s- 154.
251 Ryghs dagbok 26. januar 1929. Nasjonalbiblioteket, Ms.8° 2278.
252 Seip 1998, s. 159.
253 For organisasjonene betød bindingen at Postmannslaget, som fikk nei-flertall i uravstemningen, og Filologenes og Realistenes Landsforening, som hadde forhandlingsmandat med særkrav, innordnet seg flertallet i de andre organisasjonene. Seip 1998, s. 162.
254 St. prp. nr. 1. Tillegg nr. 15 (1929) s. 2.
255 St.prp. nr. 1. Tillegg nr. 15 (1929) s. 2.
256 Budsjett-innst. S. nr. 169 (1929) s. 3.
257 Budsjett-innst. S. nr. 169 (1929) s. 5.
258 Seip 1998, s. 176.
259 Børskommissær og skipsmekler Endre Magnus Witzøe, Høyre, forhandlingene i Lagtinget 1. juli 1933, s. 177.
260 Ot.prp. nr. 85 (1933) s. 4.

261 I 1921 ble det opprettet et eget lønnskontor i Finansdepartementet. Etter at forhandlingsloven var vedtatt ble det tatt initiativ til å styrke staten som arbeidsgiverrepresentant, og et eget lønnsdirektorat ble opprettet i Finansdepartementet i 1936. Henrik Lundh, som hadde representert staten i forhandlinger med tjenestemennene ble utnevnt til statens første lønnsdirektør. Lundh var statens personaldirektør fra 1946 til 1948, da han ble utnevnt til riksmeklingsmann. Seip 1998, s. 181.

262 Ot.prp. nr. 85 (1933) s. 6 § 8.

263 Ot.prp. nr. 85 (1933) s. 6 § 9. «Enkeltmannskrav kan inndras, når kravet vil få sin umiddelbare avgjørelse ved den almindelige dom.»

264 Lov om Arbeidstvister §§ 12-26 og 41-46 «får, for så vidt dertil er anledning, tilsvarende anvendelse for tjenestemannsretten». Ot.prp. nr. 85 (1933) s. 6 § 10.

265 Brev fra Justisdepartementet til Valentin Voss, 20.12.1933, j.nr. 5219-33c. RA S-1538/E/Tjenestemannsretten.

266 Hartvig Gundersen var administrerende direktør i Oslo Sparebank. Han hadde vært formann i Juristforeningen i 1911. Dahl var praktiserende advokat i Trondheim og hadde vært innom politikken som ordfører i byen i 1920–21. Han satt i direksjonen i Trondhjems Sparebank og i A/S Trondhjems mekaniske verksted. Birger Pedersen drev gartneri i Stavanger. Han var aktiv i kommunalpolitikken, og satt i styret for A/S Norsk Frø. Pedersen var medlem av Gjeldskommisjonen 1928–1929.

267 Ot.prp. nr. 85 (1933) s. 6 § 3. Loven åpnet også for at «uorganiserte» kunne få forhandle. Dette var begrunnet i et likhetsprinsipp og et ideal om at staten skulle opptre likt overfor alle.

268 Avtale mellom Tjenestemannsretten og Norsk Ingeniørforening, Oslo avdeling, av 8.9.1934. RA S-1538/E/Tjenestemannsretten.

269 Se ARD 1934 s. 1 T; ARD 1934 s. 8 T; ARD 1934 s.33 T.

270 Brev fra Trygve Lie til Paal Berg 25.10.1934. RA S-1538/E/Tjenestemannsretten.

271 Brev fra Paal Berg til Justisdepartementet, 20.11.1934, og Brev fra Justisdepartementet til Tjenestemannsretten, 13.12.1934. RA S-1538/E/Tjenestemannsretten

272 Mjeldheim 2006, s. 310.

273 Tesene ble publisert i 1929.Trykket i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie. Arbeidskamper i Norge* 1/1977, s. 250 f.

274 Ousland 1949, bd. 3, s. 342.

275 Ousland 1949, bd. 3, s. 342.

276 Maurseth 1987, s 462.

277 LO-sekretariatet vedtok 17. mai å pålegge de aktuelle forbundene å anvende «alle organisasjonsmessige midler for at forhindre en ulovlig arbeidsstans». Knutsen 1994, s. 205.

278 Knutsen 1994, s. 205.

279 Knutsen 1994, s. 191; Maurseth 1987, s. 463.

280 *Aftenposten* 11. 7 1928, s. 3.

281 *Aftenposten* 11. 7 1928, s. 6.

282 Ousland 1949, s. 362.

283 Hem 2012, s. 316.

284 Knutsen 1994, s. 213 f. mener at det er flere kilder som peker i retning av at Berg spilte en aktiv rolle når det gjelder forliket, og særlig forslaget sentrale punkt, kamuflasjen bak indeksen pr. april 1929.

285 Finn Dahl i erindringer ment for familien. Hem 2012, s. 316; Knutsen 1994, s. 213.

286 Finn Dahl i N.A.F.s sentralstyre 20.06.1928, cit. Knutsen 1994, s. 206.

287 Knutsen 1994, s. 217.

288 Mjeldheim 2006, s. 452; Knutsen 1994, s. 200.

289 Høyesterettsdom, 24.2.1934, Rt. 1934 s. 210.

290 Rt. 1934 s. 212.

291 Rt. 1934 s. 213.

292 Berg 1930, s. 138.
293 Rt. 1934 s. 218.
294 Rt. 1934 s. 215. Dahl ble utnevnt til ekstraordinær assessor i Høyesterett i 1918, fast dommer fra 1921, og var kjent som venstremann. I 1919 hadde han høstet kritikk fra konservativt hold da han presenterte en radikal innstilling som leder av Arbeiderkommisjonen av 1918 om arbeidernes andel i bedriftens utbytte og deltakelse i bedriftsledelsen. Sandmo 2005, s. 38.
295 Forbundets årsberetning 1930, cit. Odlaug 1954, s. 554.
296 *Arbeiderbladet*, referert Bekken 1977, s. 114.
297 ARD 1930 s. 115 (s. 124).
298 ARD 1930 s. 115 (s. 127).
299 ARD 1930 s. 115 (s. 131).
300 Odlaug 1954, s. 557.
301 Wessel i brev til Berg, cit. Hem 2012, s. 330.
302 Hans Majestet Kongens tale, s. 2. Stortingsforhandlingene 1930.
303 A.F.L. Beretning for aaret 1930, s. 18.
304 Hem 2012, s. 331.
305 Seim 1972, s. 21.
306 Interpellasjon fra Melbye, 15. mai 1930, Stortingsforhandlingene 1930, s. 1589.
307 Seim 1972, s. 33.
308 LOs sekretariatsmøte 25. november 1930, cit. Seim 1972, s. 36.
309 Berg i brev til Sosialdepartementet, cit. Hem 2012, s. 334.
310 Petersen 1950, s. 535.
311 Olstad 2009, s. 333.
312 Petersen 1950, s. 535.
313 Finn Olstad kaller det «en slags terrorbalanse». Olstad 2009, s. 337.
314 Hem 2012, s. 336.
315 Brev fra Arbeidsfredskommiteen 30.3.1932, cit. Ot.prp. nr. 71 (1933) s. 2.
316 Johannesen (1933). Sitert i Boikott i arbeidskamp, *UiO Det juridiske fakultet,* https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/36615/178380.pdf?sequence=4s. 8.
317 Norem (1933) s. 18 f.
318 Medlemmer av komiteen var høyesterettsadvokat Jørgen Øvergaard (formann), stortingsmann Ingemar Traavik og godseier Ingar Wankel. Ot.prp. nr. 6 (1933), s. 2.
319 Innstilling om forholdsregler mot utilbørlig boikott i anledning av arbeidsforhold m. v. av 4. februar 1932. Se også Seim 1972.
320 Ousland 1975, s. 14.
321 Ousland 1975, s. 24.
322 LOs beretning 1933, s. 11.
323 Ousland 1975, s. 30.
324 Petersen 1950, s. 271
325 Ot.prp.nr. 71 (1933) s. 3.
326 Ot.prp.nr. 71 (1933). S. 11 f.
327 ARD 1927 s. 71 (s. 79–80).
328 Inntatt i Ot.prp. nr. 71 (1933) s. 13.
329 Aftenposten 22. juni 1933.
330 Ot.prp. nr. 6 (1933) s. 16.
331 Referert i Ot.prp. nr 6 (1933) s. 16.
332 Odeltingets forhandlinger, 22. juni 1933, s. 658 og 698.
333 Se forslaget til ny § 25 a i arbeidstvistloven 1927, inntatt i Ot.prp.nr.71 (1933).
334 Stranger 1972, s. 142.
335 Stranger 1972, s. 143.

336 Stranger 1972, s. 143.
337 Se § 15.
338 Ousland 1975, s. 36.
339 Lange 1938, s. 156.
340 Trontalen 1933, s. 3, Stortingsforhandlingene 1933.
341 Seim 1972, s. 130. Øvrige medlemmer var oppnevnt av Stortinget: fylkesmann John Norem, sorenskriver Rudolf Peersen, stortingsmann Nils Andreas Steen fra Arbeiderpartiet, og godseier Ingar Wankel. Ot.prp. nr. 31 (1934) s. 1.
342 Hem 2012, s. 342.
343 Kgl. resolusjon 20. oktober 1933, cit. Seim 1972, s. 130.
344 Innstilling fra Boikottlovkomiteen, cit. Ot.prp. nr. 6 (1933) s. 26.
345 Vedtak på LOs representatskapsmøte 25. april 1934, APLs beretning 1934, s. 17.
346 Uttalelse fra N.A.F. 1933, bilag til Ot.prp. nr. 71 (1933) s. 37.
347 Fremstilling fra Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon om organisasjonens avstemningsregler under arbeidskonflikter, bilag til Ot.prp. nr. 31 (1934) s. 9 f.
348 Ousland 1949, s. 186.
349 Uttalelse fra N.A.F. 1933, bilag til Ot.prp. nr. 71 (1933) s. 36.
350 Stokke 1999, s. 102.
351 Avtale mellom N.A.F. og A.F.L. gjengitt av Peersen i Odelstinget. Stortingsforhandlingene 8. juni 1934, s. 284.
352 Ot.prp. nr. 31 (1934).
353 Ot.prp. nr. 31 (1934) s. 8.
354 Stortingsforhandlingene 8. juni 1934, s. 302.
355 Stokke 1998, s. 128.
356 Protokoll over representantskapets møte i Oslo 19. og 20. mai 1952, cit. Stokke 1998, s. 128.
357 Due m.fl. 1993, s. 115.
358 Jensen 1934.
359 LOs representatskapsprotokoll april 1934, cit. Seim 1972, s. 157.
360 Maurseth 1989, s. 27.
361 Seim 1972, s. 186.
362 Seim 1972, s. 186.
363 Bestemmelsen ble noe endret, trolig etter ønske fra LO og N.A.F. Det ble det tatt inn i loven av meklingsmannen skulle «rådføre sig» med LO og N.A.F. før avstemninger ble koblet. Ot.prp. nr. 10 (1935), s. 2 f.
364 Due m.fl. 1993, s. 115.
365 Stokke 1998, s. 107, 132 og 144.
366 Sekretariatets innstilling, A.F.L. Kongressen 1934, dagsorden og protokoll, s. 613.
367 Hovedavtalen 1935 §§ 4 og 5.
368 Seim 1972, s. 190.
369 Hovedavtalen 1935 § 10.
370 Se side 178.
371 Sekretariatets innstilling, A.F.L. Kongressen 1934, dagsorden og protokoll, s. 614.
372 Hovedavtale 1935 § 13.
373 Sekretariatets innstilling, A.F.L. Kongressen 1934, dagsorden og protokoll, s. 615.
374 Sekretariatets innstilling, A.F.L. Kongressen 1934, dagsorden og protokoll, s. 615.
375 Anmerkning, Hovedavtale 1935.
376 Se Seim 1972, bilag 2, s. 217.
377 Hovedavtale 1935 § 11 første ledd.
378 Byrkeland 2000, s. 27.
379 ARD 2010 s. 21.

380 Seim 1972, s. 192.
381 Seim 1972, s. 192.
382 Hovedavtalen 1935 § 15.
383 Olstad 2010, s. 54.

Noter til Tredje del

1 *Aftenposten* 4.9.1936.
2 *Aftenposten* 4.9.1936.
3 I § 6 nr. 2.
4 ARD 1936 s. 152; ARD 1936 s. 160; ARD 1936 s. 198.
5 ARD 1936 s. 160.
6 *Aftenposten* 4.9.1936.
7 ARD 1936 s. 160 (162).
8 *Arbeidsgiveren* 1937, s. 135.
9 Statsminister Nygaardsvold var bekymret for alle streikene. Cit. Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 62.
10 *Aftenposten* 26.10.1937.
11 *Aftenposten* 26.10.1937.
12 St. prp. nr. 52 (1938).
13 ARD 1937 s. 183.
14 Forslag fra stortingsrepresentant Eyvind Getz (H), Stortingstidende 1938, s. 529.
15 Hem 2012, s. 376.
16 Ot.prp. nr. 54 (1949), s. 3.
17 Ot.prp. nr. 54 (1949), s. 15.
18 *Arbeidsgiveren* 1937, s. 136.
19 Hem 2012, s. 379.
20 *Arbeidsgiveren* 1937, s. 136.
21 Hem 2012, s. 378.
22 Hem 2012, s. 379.
23 *Arbeidsgiveren* 1937, s. 136.
24 Ot.prp. nr. 27 (1937) s. 1. Endringen ble tatt inn i ny § 26b i arbeidstvistloven.
25 Se Evju 1991, s. 53 ff. for en samlet oversikt.
26 Besl. O. nr. 48 (1937) s. 49
27 Se Evju 1991, s. 55 f.
28 Ot.prp. nr. 27 (1937) s. 4, Den nye § 14 i arbeidstvistloven lød: «Varamann som er opnevnt efter innstilling fra en forening hvis innstilling ikke er fulgt ved opnevningen av de faste medlemmer, skal i saker som gjelder denne forening eller dens medlemmer, tilkalles til tjenestegjøring i stede for det medlem hvis varamann han er.»
29 Uttalelse fra N.A.F., cit. konsept til Kgl. res. av 31. august 1945, datert 30.8.1945, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju. N.A.F. må her ha tatt feil. Jordbrukets Arbeidsgiverforening var part i en sak for Arbeidsretten i 1939 (ARD 1939 s. 148).
30 Brev fra N.A.F. til Sosialdepartementet, 31.7.1948, Arbeidsrettens arkiv.
31 ARD 1940 s 49.
32 Sandmo 2005, s. 267 f.
33 Medlemmene av Administrasjonsrådet var fylkesmann I. E. Christensen (formann), Jens Bache-Wiig, Andreas Diesen, Ole F. Harbek, Gunnar Jahn, Rasmus Mork og Didrik Arup Seip. Rådets medlemmer var oppnevnt av Høyesterett, men det råder likevel en uklarhet med hensyn til det rettslige og politiske grunnlaget for konstitueringen av Administrasjonsrådet.

Sandmo 2005, s. 271 f.
34 Hem 2012, s. 425.
35 Grimnes 1995 (1984), s. 190.
36 ARD 1945 s. 1 (s. 6).
37 *Arbeidsgiveren* 1945, s. 11.
38 Nøkleby 1995 (1984), s. 42 f.
39 Sandmo 2005, s. 284 f.
40 Emil Stang, *Norsk biografisk leksikon*,https://nbl.snl.no/Emil_Stang_-_1.
41 Aldersgrenseforordningen av 5. desember 1940 og reichskommissarens forordning av 4. oktober 1940 om avskjedigelse av tjenestemenn på grunn av deres politiske holdning.
42 Hem 2012, s. 475.
43 Brev fra Pål Berg til Sosialdepartementet, 6.1.1941, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju.
44 Brev fra Sverre Grette til Sosialdepartementet, 25.1.1941, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju.
45 Brev fra Wilhelm Thagaard til Sosialdepartmentet, 24.1.1941, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju.
46 ARD 1945 s. 1 (s. 1 f).
47 ARD 1945 s. 1 (s. 2).
48 ARD 1945 s. 1 (s. 3).
49 Rundskriv fra LOs sekretariat til forbund, foreninger og samorganisasjoner, vedtatt 8. mai 1940, cit. Ousland 1949, s. 110.
50 Avtale mellom LO og N.A.F. og Norges Rederiforbund av 1. juni 1940, cit. ARD 1945 s. 1 (s. 12).
51 Brev fra Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund i Oslo til Rechskommissar Terboven 7. juni 1940, cit. ARD 1945 s. 1 (s. 13).
52 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 114.
53 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 118 f.
54 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 132 f.
55 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 197.
56 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 155.
57 Johan Lippestad, *Norsk biografisk leksikon,* https://nbl.snl.no/Johan_Lippestad_-_1.
58 Petersen 1950, s. 148.
59 I motsetning til N.A.F.. ble Norges Rederforbund, som tyskerne var svært interessert i å kontrollere, stilt under tysk kontroll fra januar 1941. Nøkleby 1995, s. 102.
60 *Arbeidsgiveren* 1945, s. 14.
61 *Arbeidsgiveren* 1945, s. 15.
62 *Arbeidsgiveren* 1945, s. 16.
63 *Arbeidsgiveren* 1945, s. 25.
64 P.M. til sosialminister Lippestad 31. januar 1942, cit. *Arbeidsgiveren* 1945, s. 13.
65 P.M. til sosialminister Lippestad 31. januar 1942, cit. *Arbeidsgiveren* 1945, s. 13.
66 Sentralstyremøte i N.A.F. 14. mai 1945, referert i *Arbeidsgiveren*, 1945, s. 3.
67 Avskrift av skriv fra Justisdepartementet sjef til statsråd Meidell datert den 24. februar 1941, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju. Som varamenn foreslo Riisnæs Mohr, Selmer, Huuse og Aslaksen.
68 Vassbotten ble i 1940 utnevnt til byråsjef i Justisdepartementet av Riisnæs. Han fikk igjen jobb i departementet etter at han hadde sonet landssvikdommen. Sandmo 2005, s. 301 f.
69 Konsept til brev mars 1941, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju.
70 Konsept til Kgl. res. av 31. august 1945, datert 30.8.1945, RA: Sosialdepartementet, 3. sosialkontor, kopiert av Stein Evju.
71 Evju 1991, s. 54.

72 Den kommissariske arbeidsrett, sakslistekopier 1941–1944, kopier i Stein Evjus eie.
73 Nordahl 1969, s. 133 f.
74 Bjørnhaug & Halvorsen 2009, s.274; Pettersen 1950, s. 154.
75 Provisorisk anordning om midlertidig ordning av lønns- og arbeidsvilkår i befridde distrikter av 15. september 1944, gjengitt i LOs beretning 1945.
76 LOs beretning 1945, s. 39 f.
77 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 225
78 Bjørnhaug & Halvorsen 2009, s. 226; Pryser 1988, s. 540
79 Stockholm-protokollen av 27. mars 1944 mellom N.A.F. og LO. En avtale for bedrifter utenfor N.A.F. ble inngått i London 15. november 1944.
80 LOs beretning 1945, s. 33.
81 Nordahl 1969, s. 216; LOs beretning 1945, s. 55 ff.
82 ARD 1940 s. 88
83 Nomeland 1974.
84 Pryser 1988, s. 541.
85 Pryser 1988, s. 541; Nomeland 1974, s. 118.
86 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 227.
87 ARD 1945 s. 1 (s. 23) avsagt 8. desember 1945.
88 Nomeland 1974 har hevdet at det fantes «truleg […] rettsreglar som kunne bli tolka slik at N.A.F. ville blitt dømd, men […] omsynet til dei konsekvensane dette ville få for næringslivet, og dermed for samfunnsøkonomien totalt sett, var avgjerande for den domsslutninga Arbeidsrettens fleirtal kom fram til.»
89 Se Hem 2012, s. 657; *Aftenposten* 11.12.1945, s. 1 og 6.
90 Gjengitt i *Aftenposten* 14.12.1945
91 *Aftenposten* 14.12.1946.
92 Hem 2012, s. 658.
93 Hem 2012, s. 659
94 Hegna 1972, s. 445.
95 Henriksen 1956, s. 15; Byrkjeland 2000, s. 22. Bestemmelsen var imidlertid ikke ny. Den hadde vært en del av verkstedsoverenskomsten mellom 1911 og 1920
96 Se for eksempel Hansteen 1927, s. 3, og Ousland (1975) s. 331.
97 LOs brev av 6. februar 1946 til Sosialdepartementet.
98 Kgl.res. av 11 april 1946.
99 Hem 2012, s. 674. Se Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 4. LO-formann Konrad Nordahl og LOs advokat Gustav Sjaastad, N.A.F.s direktør Hans A. Gløersen og advokat Hans J. Darre Hirsch. Sosialminister Sverre Støstad og ekspedisjonssjef Alf Frydenberg satt også i komiteen. I tillegg til å vurdere anordningen, skulle komiteen behandle de spørsmål som lå i foreningslovkommisjonens mandat fra 1930-tallet.
100 Se Ot.prp. nr 70 (1947) og Ot.prp. nr 73, vedlegg.
101 Hem 2012, s. 687.
102 Ot.prp. nr. 74 (1947) s. 2 refererer brevveksling mellom LO og N.A.F. i januar og februar 1947.
103 Skeie 1931, s 516; Ot.prp. nr 73 (1947) s. 10.
104 Dokument nr. 6 (1949).
105 Ot.prp. nr 54 (1949). Besl. O. 14. januar 1949.
106 Besl. O. nr. 196, 15. juli 1949, i kraft same dag. Skjerpelsen fra 1927 som knyttet straff til handlinger mot de «arbeidsvillige» (streikebryterne) ble tatt ut. Også en bestemmelse om foreningenes ansvar for at foreningen heftet for bøter som ble ilagt medlemmene, som opprinnelig stammet fra arbeidstvistloven av 1915, ble tatt ut, se Ot.prp. nr. 54 (1949) s. 14.
107 ARD 1954 s. 24

108 LOs beretning for 1954, s. 58.
109 Kaldal 1989, s. 224 f.
110 ARD 1954 s. 69
111 Kaldal 1989, s. 230; Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 331.
112 Brev av 20. juli 1964, se Innst. O. XVIII (1956).
113 Ot.prp. nr. 18 (1956); Innst. O. XVIII (1956).
114 Emil Stang, *Norsk biografisk leksikon*, https://nbl.snl.no/Emil_Stang_-_1.
115 Steenstrup 1973.
116 Nordhus (1967), s. 39.
117 Nordhus (1967), s. 39.
118 Nordhus (1967), s.39.
119 Opplysninger som har fremkommet i intervju med Stein Evju.
120 *Aftenposten* 13.12.1955
121 Brynjulf Bull, *Norsk biografisk leksikon*; *Aftenposten* 16.10.1956
122 Rettens stilling til konkurranseregulerende sammenslutninger og avtaler. En oversikt over norsk og fremmed rett (1938).
123 Andersen 1932.
124 På s. 94.
125 Henriksen & Jakhelln 1977,s. 16.
126 *Aftenposten* 12.09.1945; 13.09.1945.
127 *Aftenposten* 14.10.1959
128 Tillegg til plan for rettsstudiet, utgave 1958.
129 Berg 1930, s. 168.
130 Andersen 1956, s. 132.
131 Andersen 1956, s. 140 f.
132 Andersen 1956, s. 141.
133 ARD 1948 s. 175.
134 Se for eksempel ARD 1926 s. 103.
135 Ulseth 2012, s. 336 med videre henvisninger.
136 Se ARD 1938 s. 47 (s. 53).
137 Arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 1 og nr. 2.
138 Se Berg 1948,s. 41.
139 ARD 1953 s. 81.
140 Andersen 1956, s. 120
141 Byrkjeland 2000, s. 56.
142 Dommen er blant annet omtalt i Andersen 1956; Mehl 1982; Evju 1982,s. 58 flg.; Evju 2007; Opsal 2007, s. 191 f.
143 Andersen 1956, s. 155.
144 Evju 2013, s. 6 f.
145 Voldgiftskomiteen 1909, s. 102 f.
146 Andersen 1956, s. 95.
147 Se Evju 2013, s. 22. Evju gir en inngående beskrivelse av ufravikelighets-begrepet, dets bakgrunn og innhold.
148 Evju 2013, s. 23 viser blant annet til Jakhelln 2006, s. 80 f. og Engelsrud 2009, s. 412 f.
149 Petersen 1950, s. 82; ARD 1917 s. 164.
150 Se LOs protokoll fra kongressen i 1907, s. 99; 1910 s. 228 ff.
151 Thorud 1951, s. 261; 506.
152 Martin Tranmæls ord da industriforbundsmodellen ble diskutert på kongressen i 1910, se LO Kongressen 1910, dagsorden og protokoll, s. 224.
153 Bergh 1987 s. 106 f.

154 LOs protokoll fra kongressen 1957, s. 303.
155 ARD 1951 s. 66 (s. 69).
156 ARD 1946 s. 48 (s. 34 f).
157 Erik Brofoss, LOs kongress 1946, Protokoll s. 231.
158 Erik Brofoss, LOs kongress 1946, Protokoll s. 258 f.
159 Erik Brofoss, LOs kongress 1946, Protokoll s. 259.
160 Ot.prp. nr. 103 (1947) s. 1.
161 Stokke 1998, s. 110.
162 LOs beretning 1946, s. 49
163 Nordahl 1991, s. 333. Dagbok for 2. desember 1954.
164 Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 8.
165 Ot.prp. nr. 103 (1947) s. 2.
166 Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 8.
167 Arbeidstvistloven 1927 § 3 nr. 3.
168 ARD 1947 s. 73 (s. 77).
169 De øvrige juridiske dommerne var Carl Kruse-Jensen og Kristen Andersen. ARD 1947 s. 73.
170 ARD 1947 s. 73 (s. 78).
171 Arbeidsretten viste til en arbeidsrettsdom som ga Haandverkernes Arbeidsgiverforening rett til å kreve av sine medlemmer at de gjennomfører en lønnsreduksjon fastsatt i en voldgiftsdom. ARD 1923 s. 6 (s. 9).
172 Berg 1930, s. 176.
173 Med Paal Bergs ord: «i den utstrekning tariffavtalen selv har villet det». Berg 1930, s. 176.
174 ARD 1952 s. 110; ARD 1954 s. 111.
175 ARD 1954 s. 111 (s. 116).
176 Det økonomiske samordningsråd besto av representanter for organisasjonene i næringslivet og arbeidslivet, samt deler av statsadministrasjonen.
177 Arbeidstvistkomiteens innstilling av 29. Juli 1947, gjengitt i Ot.prp. nr. 103 (1947) s. 3.
178 Ot.prp. nr. 103 (1947) s. 3 f.
179 Ot.prp. nr. 103 (1947) s. 4.
180 Midlertidig lov om forbud mot lønnsauke, 10. oktober 1947.
181 Innst. O. XX. (1947) s. 4.
182 Brev fra Arbeidstvistkomiteen til Sosialdepartementet, 1.9.1947, trykket i Innst. O. XX. (1947) s. 7. Uttrykket «ugyldig» ble foreslått endret av Justisdepartementet til «taper sin gyldighet». Dette ble formuleringen i loven. Ibid. s. 8.
183 Brev fra Arbeidstvistkomiteen til Sosialdepartementet, 1.9.1947, trykket i Innst. O. XX. (1947) s. 7.
184 Brev fra Arbeidstvistkomiteen til Sosialdepartementet, 1.9.1947, trykket i Innst. O. XX. (1947) s. 7.
185 Brev fra Justis- og politidepartementet til Sosialdepartementet, 5.9.1947, trykket i Innst. O. XX. (1947) s. 8.
186 Brev fra N.A.F. til Arbeidstvistkomiteen, 21.11.1947, gjengitt i Ot.prp. nr. 125 (1947) s. 4.
187 Gløersen og Darre Hirschs mindretallsutalelse i Arbeidstvistkomiteen utredning av 6. september 1946, trykket i Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 4 f.
188 Gløersen og Darre Hirschs mindretallsutalelse i Arbeidstvistkomiteen utredning av 6. september 1946, trykket i Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 5.
189 Ot.prp. nr. 162 (1945–46).
190 Stokke 1998, s. 119.
191 Ot.prp. nr. 162 (1945–46); Ot.prp. nr. 125 (1947); Ot.prp. nr. 11 (1949); Ot. prp. nr. 37 (1950); Ot.prp. nr. 46 (1952).
192 Ot.prp. nr. 162 (1945–46) s. 10.
193 Gram og Steenstrup 1948.

194 Mellombels lov om tillegg til lov om arbeidstvister, 13.2.1948, § 4. Se Ot.prp. nr. 11 (1949) s. 7.
195 En organisasjon har innstillingsrett når den fyller kravene i arbeidstvistloven til å framsette forslag til dommere i Arbeidsretten. Loven stiller krav til at organisasjonen skal ha en viss størrelse.
196 Ot.prp. nr. 11 (1949) s. 6.
197 Ot.prp. nr. 94 (1949).
198 Stokke 1998, s. 121.
199 Ot.prp. nr. 37 (1950), s. 8 f; Stokke 1998, s. 120 f.
200 Førland 1992, s. 76.
201 Aukrust (1948) 1990, s. 318.
202 Brofoss i 1950, cit. Bergh 1987, s. 136.
203 Protokoll LOs kongress 1949, s. 76 ff.
204 Protokoll LOs kongress 1949, s. 101.
205 Innst. O. I (1949) s. 3.
206 Forhandlinger i Odelstinget 21. februar 1949, Stortingstidende s. 44.
207 Ot.prp. nr. 37 (1950) s. 7 f.
208 Ot.prp. nr. 11 (1949) s. 6.
209 Ot.prp. nr. 37 (1950) s. 7 f.
210 Nils Johan Lavik (KrF), Forhandlingene i Odelstinget 21. februar 1949, Stortingstidene s. 59.
211 Nils Johan Lavik (KrF), Forhandlingene i Odelstinget 21. februar 1949, Stortingstidene s. 59.
212 Haldor Haldorsen (V), Forhandlingene i Odelstinget 21. februar 1949, Stortingstidene s. 49.
213 Lange 1998, s. 134 f.
214 Forslag fra Borten (B) og Vindenes (V) til endring av «mellombels tillegg til lov om arbeidstvister av 5. mai 1927». Innst. O. nr. 142 (1951) s. 168.
215 Neri Valen (V), Forhandlingene i Odelstinget 16. november 1951, Stortingstidene s. 477.
216 Haldor Haldorsen (V), Forhandlingene i Odelstinget 16. november 1951, Stortingstidene s. 476.
217 Haldor Haldorsen (V), Forhandlingene i Odelstinget 16. november 1951, Stortingstidene s. 476.
218 I Odelstinget ble forslaget nedstemt mot 37 stemmer.
219 Lange 1998, s. 133 ff.
220 Stortingsforhandlingene 1951, s. 2711.
221 Frøland 1992, s. 134 ff.
222 Nordahls innlegg for Lønnsnemnda 21. november 1951, trykket i LOs Beretning 1951, s. 152.
223 Uttalelse fra Berg, Frydenberg og Knutsen, Arbeidstvistkomiteens uttalelse 11.9.1952, trykket i Ot.prp. nr. 63 (1952) s. 7.
224 Uttalelse fra Berg, Frydenberg og Knutsen, Arbeidstvistkomiteens uttalelse 11.9.1952, trykket i Ot.prp. nr. 63 (1952) s. 8.
225 Uttalelse fra Henriksen og Darre Hirsch, Arbeidstvistkomiteens uttalelse 11.9.1952, trykket i Ot.prp. nr. 63 (1952) s. 9.
226 Uttalelse fra Henriksen og Darre Hirsch, Arbeidstvistkomiteens uttalelse 11.9.1952, trykket i Ot.prp. nr. 63 (1952) s. 9.
227 Uttalelse fra Nordahl og Sjaastad, Arbeidstvistkomiteens uttalelse 11.9.1952, trykket i Ot.prp. nr. 63 (1952) s. 9.
228 Mindretallets uttalelse, Innst. O. XXX (1952) s. 7.
229 Flertallets uttalelse, Innst. O. XXX (1952) s. 8.
230 Den første rikslønnsnemnda ble oppnevnt i 1956. I perioden 1953–1956 ble lønnsnemndene oppnevnt for hvert inngrep, men fulgte med få unntak sammensetningen lønnsnemnda hadde hatt tidligere og Rikslønnsnemnda fikk senere. Stokke 1998, s. 133.
231 Messel 2009, s. 47.
232 Gjengitt i Hverven 1961, s. 146.
233 Hverven 1961, s. 40.

234 Midlertidig lov om organisasjonsrett m.v. for arbeidsledere i private bedrifter av 14. desember 1951. Se Ot.prp. nr. 80 (1951) og Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 344 f.
235 Terjesen 1994, s. 79.
236 Wyller 1970, s. 50.
237 Konrad Nordahl, Protokoll over kongressen 1957, s. 53.
238 Innstiling fra sekretariatet, Protokoll over kongressen 1957, s. 52.
239 Nergaard 2014, s. 8.
240 Stokke 1998, tabell s. 554.
241 Bjørnhaug 1994, s. 204 ff.
242 Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 1.
243 Innstilling fra Arbeidstvistkomiteen, 5.1.1956, gjengitt i Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 4.
244 Innstilling fra Arbeidstvistkomiteen, 5.1.1956, gjengitt i Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 4.
245 Innstilling fra Arbeidstvistkomiteen, 5.1.1956, gjengitt i Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 4.
246 Uttalelse fra Norges Akademikersamband, gjengitt i Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 5.
247 Ot.prp. nr. 66 (1957) s. 6.
248 ARD 1958 s. 78. Arbeidsretten avviste en sak høsten 1947 som også gjaldt en kommunal avtale.
249 ARD 1958 s. 78 (s. 81).
250 ARD 1958 s. 78 (s. 82).
251 Lærerne var ansatt i kommune mens lønnen ble bevilget gjennom tilskudd både fra kommunen og fra staten. Stortinget skulle imidlertid godkjenne de kommunale tilleggene. Selve ansettelsesforholdet til lærerne var regulert i skolelovene.
252 *Dagbladets* redaksjonsartikkel, cit. *Fri Fagbevegelse* 1954, s. 113.
253 Seip 1998, s. 337.
254 Lov om offentlige tjenestemenn 1918 § 27.
255 Seip 1998, s. 342.
256 Innst. S. nr. 22 (1955), om lønnsregulering for en del tjenestemenn i Norsk Rikskringkasting.
257 Steenstrup 1973. Bjerkholt var gift med Aase Bjerkholt som var aktiv politiker i Arbeiderpartiet.
258 Seip 1998, s. 362.
259 Seip 1998, s. 375 ff.
260 Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 17.
261 Kristen Andersens betenkning, s. 7, trykket som vedlegg 3 til Ot.prp. nr. 20 (1958).
262 Innstilling fra Tjenestetvistkomiteen av 1955, Oslo 1956, bilag 3, s. 17.
263 Tjenestetvistloven 1958 §§ 3, 6.
264 Kaare Steel Groos (H) i Odelstinget, cit. Seip 1998, s. 402.
265 Innstilling fra Tjenestetvistkomiteen av 1955, Oslo 1956, bilag 3, s. 20.
266 Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 45. Se også tjenestetvistloven 1958 § 20.
267 Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 38.
268 Forhandlingsloven 1933 § 9.
269 Innstilling fra Tjenestetvistkomiteen av 1955, Oslo 1956, bilag 3, s. 33.
270 Tjenestemannsloven 1918 § 24. Var avskjeden gitt av et regjeringsdepartement kunne saken ankes inn for Kongen.
271 Innstilling fra Tjenestetvistkomiteen av 1955, Oslo 1956, bilag 3, s. 31.
272 Kristen Andersens betenkning, s. 18, trykket som vedlegg 3 til Ot.prp. nr. 20 (1958).
273 Kristen Andersens betenkning, s. 18, trykket som vedlegg 3 til Ot.prp. nr. 20 (1958).
274 Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 27.
275 Uttalelse fra Statstjenestemannsforbundet, trykket som vedlegg 6 til Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 70.
276 Uttalelse fra Statstjenestemannsforbundet, trykket som vedlegg 6 til Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 70.
277 ARD 1959 s. 126.
278 ARD 1959 s. 126 (s. 135).

Noter til Fjerde del

1 *VG* 10.10.1959, s. 20.
2 Bergsmyr og Røe 2005, s. 38.
3 ARD 1960 s. 31 (s. 41).
4 ARD 1960 s. 31 (s. 39).
5 ARD 1960 s. s. 31 (s. 44).
6 ARD 1960 s. 31 (s. 44).
7 *Aftenposten*, 14.10.1959, s. 13.
8 ARD 1960 s. 31 (s. 48).
9 I sine partsinnlegg i arbeidsrettssaken som fulgte av denne konflikten la både Transportarbeiderforbundet og LO stor vekt på det problematiske med å ha tariffavtale med to fagforeninger. I sin vurdering av streiken fortolket Arbeidsrettens formann streiken først og fremst som motivert av denne konkurransen. ARD 1960, s. 31.
10 Gustavsen 1996, s. 261.
11 Gustavsen 1996, ss. 263–265.
12 Gustavsen 1996, s. 265.
13 ARD 1960 s. 31
14 ARD 1960 s. 31 (s. 33).
15 ARD 1960 s. 31 (s. 37).
16 ARD 1960 s. 31.
17 ARD 1960 s. 31 (s. 54).
18 ARD 1960 s. 31 (s. 54).
19 Stokke 2000, s. 8.
20 Terjesen 1995, s. 68.
21 Melby 1990, s. 191.
22 Terjesen 1995, s. 92.
23 Terjesen 1995, s. 223.
24 Stokke 2000, s. 9.
25 Arbeiderpartiet støttet Kommuneforbundet i dette kravet. Terjesen 1995, s. 157.
26 Terjesen 1995, s. 157.
27 Tallene er omtrentlige og beregnet med utgangspunkt i Stokkes anslag. Medlemstall for organisasjoner i statlig sektor er trukket fra totaltallene for LO og frittstående organisasjoner. Stokke 2000.
28 St. prp. nr. 1. Tillegg nr. 13. 1954.
29 St. prp. nr. 1. Tillegg nr. 13. 1954.
30 St. prp. nr. 1. Tillegg nr. 13. 1954.
31 St. prp. nr. 1. 1958. Kap. 411. Arbeidsretten, meklingsmennene m.m.
32 St. prp. nr. 1 1959 og 1960–61. Kap. 411. Arbeidsretten og meklingsmennene m.m.
33 Både Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen beholdt samme antall stillinger, og det ser derfor ut til at de økte lønnsutgiftene har gått til å dekke arbeidsmengde og overtid. I 1954 gikk 50 000 kroner til Arbeidsretten av et totalt budsjett på 290 000 kroner. St. prp. nr. 1. Tillegg nr. 13. 1954.
34 Jf. del III.
35 Evju 1991, s. 56.
36 Evju 1991, s. 66.
37 Jf. Kapittel 22.
38 St. prp. nr. 1. kap. 525. 1965–1966.
39 Stokke 1997, s. 130.
40 Se del III.

41 Arbeidsrettens sammensetning, notat fra Olaf Sunde til tillitsmennene av 26.4.1977. ArbArk/LOs arkiv/De - 0229
42 Kristen Andersen. (2009, 13. februar). I *Norsk biografisk leksikon*. Hentet 20. januar 2015 fra https://nbl.snl.no/Kristen_Andersen.
43 For en nærmere utdyping av hva som menes med et frirettslig synspunkt, se: Twitter (22.1.2015, 19:51 CET), https://twitter.com/anineki/status/558336104244727808
44 Kristen Andersen. (2009, 13. februar). I *Norsk biografisk leksikon*. Hentet 20. januar 2015 fra https://nbl.snl.no/Kristen_Andersen.
45 Sitert fra Henriksen og Jakhelln 1977, s. 13.
46 Henriksen og Jakhelln 1977, s. 16.
47 Andersen 1965.
48 Henriksen og Jakhelln 1977, s. 16–17.
49 Stortingsforhandlinger 1959, s. 344.
50 Stortingsforhandlinger 1959, s. 344.
51 Stortingsforhandlinger 1959, s. 344.
52 Stortingsforhandlinger 1960, s. 298.
53 Stokke 2010, s. 221.
54 Stokke 2010, s. 221.
55 Stokke 2010, s. 223.
56 Stokke 1997, 133.
57 Kongelig resolusjon av 11.3.1960.
58 Bergh 1987, s. 122.
59 Bergh 1987, s. 122.
60 Se forrige kapittel.
61 Stortingsforhandlinger 1958, s. 2579.
62 Stein Evju satte opprettelsen av Arbeidsrettsrådet i sammenheng med Rognerud og Groos forslag i intervju 26.2015.
63 Kongelig resolusjon av 11.3.1960.
64 Sitert etter *Arbeidsgiveren* nr. 7, 1960.
65 *Arbeidsgiveren* nr. 7, 1960.
66 Kongelig resolusjon av 11.3.1960. Kfr: Stokke 2010, s. 223.
67 Stokke 2010, s. 227.
68 Da Arbeidsrettsrådet ble opprettet representerte Arne Kr. Meedby og Alf Andersen LO, A. P. Østberg og Jan Didiriksen N.A.F. I 1963 erstattet Olaf Sunde Arne Kr. Meedbye i Arbeidsrettsrådet, og ble dermed LOs viktigste stemme i Arbeidsrettsrådet. I 1969 erstattet Kaare N. Selvig A.P. Østberg, og Tor Rynning Nielsen erstattet Jan Didriksen etter lederskriftet i N.A.F.
69 Evju 2001, s. 261. I intervju 26.1.2015 hevdet Stein Evju denne fortolkningen var typisk Andersen, og at det var hans verk.
70 ARD 1959 s. 48.
71 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 5.
72 ARD 1959 s. 48.
73 ARD 1959 s. 48.
74 Evju 2001, s. 205.
75 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 6.
76 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 10
77 Ot.prp. nr. 33 (1965–1966).
78 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
79 For en utgreiing om andre former for arbeidskamp, se Thorkildsen 2001.
80 Arbeidsrettsrådet 1965, ss. 5, 9.
81 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 5. Intervju med Stein Evju 26.1.2015.

82 Lov om endringer i lov om arbeidstvister av 5. mai 1927, datert 10. juni 1966.
83 Notat til Administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 18.10.1963. ArbArk/Los arkkiv/Dd – 0469.
84 Forslaget ble videresendt til Kristen Andersen i brev 28.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
85 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 10.
86 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 7.
87 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 7.
88 Notat til Administrasjon fra Kåre Halden av 29.3.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
89 Brev fra Kristen Andersen til LO av 12.3.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
90 Andersen 1967, ss. 361 ff.
91 Dette sitatet er fra 1915-loven gjengitt i: Arbeidsrettsrådet 1965, s. 3.
92 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 3.
93 Dette står ikke eksplisitt i innstillingen, men er min tolkning av hvordan Andersen beskriver diskusjonen om dette spørsmålet i innstillingen. Arbeidsrettsrådet 1965, ss. 4–5.
94 ARD 1960, s. 1.
95 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 4.
96 Arbeidsrettsrådet 1965, s. 4.
97 Brev fra Olaf Sunde til Det norske Arbeiderparti av 4.11.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
98 Notat til Administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 18.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
99 Notat til Administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 18.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
100 Bergh 1987, s. 61.
101 Notat skrevet av Olaf Sunde av 28.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
102 Notat skrevet av Olaf Sunde av 28.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
103 Notat skrevet av Olaf Sunde av 28.10.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
104 Referat fra kontaktmøte 12.2.1963, gjengitt i brev fra Kristen Andersen til Arbeidsrettsrådets medlemmer av 24.4.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
105 Referat fra kontaktmøte 12.2.1963, gjengitt i brev fra Kristen Andersen til Arbeidsrettsrådets medlemmer av 24.4.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
106 Referat fra kontaktmøte 12.2.1963, gjengitt i brev fra Kristen Andersen til Arbeidsrettsrådets medlemmer av 24.4.1963. ArbArk/LOs arkiv/De – 0234.
107 Arbeidsrettsrådet 1966, s. 27.
108 Stokke 1997, s. 167.
109 *Arbeidsgiveren* nr. 11, 1961.
110 *Arbeidsgiveren* nr. 11, 1961.
111 *Arbeidsgiveren* nr. 11, 1961.
112 *Arbeidsgiveren* nr. 11, 1961.
113 Stokke 1997, s. 135.
114 Stokke 1997, s. 135.
115 Stokke 1997, s. 146.
116 I 1961 ble det nedsatt et felles utvalg mellom LO og N.A.F. for å utrede felles utløpstid for tariffavtaler. *Aftenposten* 1.4.1961, s. 17.
117 *Ad* streikebryterbegrepet, Notat skrevet av leder for NAFs juridiske avdeling Kaare Selvig av 22.11.1962. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
118 Vedtaket er sitert etter: *Ad* streikebryterbegrepet, Notat skrevet av leder for NAFs juridiske avdeling Kaare Selvig av 22.11.1962. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
119 *Ad* streikebryterbegrepet, Notat skrevet av leder for NAFs juridiske avdeling Kaare Selvig av 22.11.1962. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.

120 *Ad* streikebryterbegrepet, Notat skrevet av leder for NAFs juridiske avdeling Kaare Selvig av 22.11.1962. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
121 Andersen 2005, s. 305 ff.
122 Nygaard 2014, s. 155.
123 Sitert etter: *Arbeidsgiveren* nr. 22, 1961.
124 Sitert etter: *Arbeidsgiveren* nr. 22, 1961.
125 Sitert etter: *Arbeidsgiveren* nr. 22, 1961.
126 Sitert etter: *Arbeidsgiveren* nr. 22, 1961.
127 Sitert etter: *Arbeidsgiveren* nr. 22, 1961.
128 *Arbeidsgiveren* nr. 23, 1961.
129 *Arbeidsgiveren* nr. 23, 1961.
130 *Arbeidsgiveren* nr. 23, 1961.
131 *Ad* streikebryterbegrepet, Notat skrevet av leder for NAFs juridiske avdeling Kaare Selvig av 22.11.1962. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
132 *Streikebryterbegrepet*, notat til administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 9.9.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
133 ARD 1962 s. 65.
134 Arbeidsrettsrådet 1966
135 *Streikebryterbegrepet*, notat til administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 9.9.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
136 Henriksen 1958.
137 Arbeidsrettsrådet 1966.
138 Arbeidsrettsrådet 1966.
139 *Streikebryterbegrepet*, notat til administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 9.9.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
140 *Streikebryterbegrepet*, notat til administrasjonen fra Olaf Sunde og Alf Andersen av 9.9.1963. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0469.
141 Arbeidsrettsrådet 1966.
142 Evju 2009, ss. 206–207.
143 Evju 2009, s. 207.
144 Evju 2009.
145 Evju 2009, ss. 209–210.
146 *Tariffoppgjøret 1968*, brev fra Aalvik arbeiderforening til Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund av 31.5.1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
147 *Tariffoppgjøret 1968*, brev fra Aalvik arbeiderforening til Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund av 31.5.1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
148 *Tariffoppgjøret 1968*, brev fra Aalvik arbeiderforening til Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund av 31.5.1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
149 Brev fra Norsk Grafisk Forbund til LO av 7.juni 1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
150 Brev fra Norsk Grafisk Forbund til LO av 7.juni 1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
151 I denne boksen er det bevart 10 protestbrev: ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
152 *Lov om arbeidstvister - § 35, punkt 7*, brev fra LO til Norsk Grafisk Forbund av 12. juni 1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
153 *Lov om arbeidstvister - § 35, punkt 7*, brev fra LO til Norsk Grafisk Forbund av 12. juni 1968. ArbArk/LOs arkiv/Dd – 0656.
154 *Arbeidsgiveren* nr. 19, 1970.
155 *Arbeidsgiveren* nr. 19, 1970.
156 Sejersted 2014.
157 Brev fra Sosialistisk Folkeparti til LO av 13.12.1969. ArbArk/LOs arkiv/Dd - 0740

158 Brev fra Olaf Sunde til LO-ledelsen av 29.10.1970. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
159 Brev fra Olaf Sunde til LO-ledelsen av 29.10.1970. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
160 Brev fra Olaf Sunde til LO-ledelsen av 29.10.1970. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
161 Brev fra Olaf Sunde til LO-ledelsen av 29.10.1970. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
162 Brev fra Olaf Sunde til LO-ledelsen av 29.10.1970. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
163 ARD 1920 s. 1; Nerdrum 1989, s. 156.
164 5 stemte for tariffstridig, 2 imot (ARD 1928, s. 48). Nerdrum 1989, s. 156.
165 ARD 192, s. 48.
166 Nerdrum 1989, s. 146.
167 Brev fra NAF til LO av 21.11.1969. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
168 B.sirkulære nr. 53/1969 av 21.11.1969. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740
169 Brev fra LO til NAF av 27.11.1969. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
170 *Arbeidsgiveren* nr. 7 1972, s. 124.
171 Sundes prosessskrift til Sotra Herredsrett av 28.9.1970. Sak nr. A 41/70. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
172 *Arbeidsgiveren* nr. 13 1970, s. 178.
173 *Arbeidsgiveren* nr. 7 1972, s. 124.
174 Brev fra LO til Arbeidsrettsrådet av 16.12.1969. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0740.
175 Evju 1985, s. 435.
176 *Arbeidsgiveren* nr. 23 1970, s. 345.
177 *Arbeidsgiveren* nr. 23 1970, s. 345.
178 I saudasteiken ble det inngått forlik i Arbeidsretten, og arbeiderne sa seg villig til å gå tilbake til arbeidet. Hjellum 1989, s. 49.
179 Hjellum 1989, ss. 49–50.
180 Hjellum 1989, s. 50.
181 *Aftenposten* 11.5.1970.
182 *Aftenposten* 11.5.1970.
183 For Arbeidsretten hadde sporveisstreiken en ekstra dimensjon, idet den ansvarlige arbeidsgiveren var ordfører Brynjulf Bull som formelt sett var Arbeidsrettens formann. Intervju med Stein Evju
184 Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76), s. 1
185 Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76), s. 1
186 Arbeidsrettsrådets innstilling referert i: Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76), s. 2
187 Arbeidsrettsrådets innstilling referert i: Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76), s. 2
188 Arbeidsrettsrådets innstilling referert i: Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76), s. 2
189 Ikke-tariffbundne arbeidstakeres deltakelse i ulovlig arbeidsstans, notat fra Olaf Sunde til Administrasjonen av 8.12.1971. ArbArk/LOs arkiv/Dd/0787.
190 Ot. Prp. Nr. 22 (1975–76).
191 Stortingsforhandlinger 1976, s. 186.
192 Stortingsforhandlinger 1976, s. 188.
193 Ot.prp nr. 14 (1959).
194 Hem 2012, s. 376.
195 NOU 1973: 6. Den tvungne voldgifts problem.
196 Nygaard 2013, s. 148.
197 Lund 2012, s. 244.
198 Lund 2012, s. 252.
199 Lægeforeningen og Yngre legers forening, Ingeniørforeningen, Diakonforbundet, Kommunale Funksjonærers Landsforbund, NITO, Norges By- og Herredsforbund, Fysiokjemikerforbundet, Fysioterapeuters Forbund, Jordmordforbundet, Kommuneforbundet, Sykehusadministrasjonsforbundet, Sykepleierforbundet og Statstjenestemannsforbundet.
200 NOU 1973: 6. Den tvungne voldgifts problem, s. 19.

201 NOU 1973: 6. Den tvungne voldgifts problem, s. 19.
202 Ot.prp. Nr. 70 (1973–74) Lov om lønnsnemndbehandling av sykepleierkonflikten i 1974, s. 1.
203 Stortingsforhandlinger 1974, s. 719.
204 Seip og Stokke 2002, s. 31.
205 Seip og Stokke 2002, s. 32.
206 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
207 Trygstad og Hagen 2007, s. 58.
208 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
209 Besl. O. nr. 94. (Jfr. innst. O. nr. 90) vedtak til lov om endring i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
210 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
211 Grimstad 2014, ss. 59–60.
212 Rt.1977 s.114.
213 Rt.1980 s.52.
214 *VG* 17.12.1982
215 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
216 Intervju med Stein Evju 26.1.2015.
217 Iversen, Thomas. (2009, 9. juni). Obiter Dictum. I Store norske leksikon. Hentet 31. mars 2015 fra https://snl.no/Obiter_dictum.
218 Rt 1980 s 52 (s. 58).
219 Rt 1980 s 52 (s. 59).
220 ARD 1981 s 459, NAD 1981 s 498.

Noter til Femte del

1 Intervju med Erik C. Aagaard, 24.2.2015.
2 Notat fra Olaf Sunde til LOs tillitsmenn, 23. april 1975, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
3 Parelius Meyer Mentsen (1902–1985) ble nestleder i LO i 1950 og satt som leder fra 1965 til 1969.
4 Notat fra Olaf Sunde til LOs tillitsmenn, 23. april 1975, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
5 Notat fra Olaf Sunde til LOs tillitsmenn, 18. juli 1978, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
6 Intervju med Stein Evju, 26.1.2015.
7 Notat fra Olaf Sunde til LOs tillitsmenn, 18. juli 1978, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
8 Norsk Lysningsblad nr. 163 1974; Kunngjøring fra Kommunal- og arbeidsdepartementet 1978, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
9 Intervju med Erik C. Aagaard, 24.2.2015.
10 I én av disse hadde saken opprinnelig blitt avvist av Arbeidsretten, og retten ble satt som voldgiftsrett med de juridiske dommerne.
11 Intervju med Per Stang, 9.6.2015.
12 Andersen gjengitt i brev fra LO og N.A.F. til Arbeidsrettens formann, 3.1.1980, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
13 Brev fra LO og N.A.F. til Arbeidsrettens formann, 3.1.1980, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
14 Intervju med Per Stang, 9.6.2015.
15 Notat fra Olaf Sunde til Tillitsmannsmøtet, 22.1.1980, LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.

16 Lov av 5. juni 1981 nr. 46.
17 Brev fra Arbeidsrettens formann til Riksrevisjonen, 1.11.1988, Riksarkivet RA/S-1915/E/Eb/L0004/0001.
18 At invitasjonen til å delta i den internasjonale organisasjonen kom fra Sverige var kanskje naturlig. Folke Schmidt hadde vært president i organisasjonen i perioden 1966–1974. Schmidt var professor i sivilrett og arbeidsrett ved Universitetet i Stockholm, og etablerte i 1956 Stockholm Institute for Scandinavian Law. Society History, *International Society for Labour and Social Security Law,* http://islssl.org/home/history/.
19 Intervju med Stein Evju, 30.9.1915.
20 Notat til «arbeidsgruppens» møte 21.10.1980, NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
21 Brev til LO med innbydelse til å delta på møtet 27. januar 1981, datert 22.12.1980. NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
22 Notat til møtet 19.2 i arbeidsgruppen for en arbeidsrettslig forening. NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
23 Notat fra Evju til arbeidsgruppens medlemmer, våren 1981. NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
24 Vedtekter for Norsk arbeidsrettslig forening § 2. NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
25 Saken ble behandlet av LOs administrasjon 22. april 1981. Notat fra Steinar Halvorsen til Svein-Erik Oxholm, 25.9.1981. LOs arkiv, De 0229 – 421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
26 Invitasjon til medlemskap i Norsk Arbeidsrettslig Forening, 10.9.1981, NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
27 Brev fra Evju til styrets medlemmer, 15.10.81 og brev fra Evju til Torgeir Oxholm, Norsk Kommuneforbund, 11.12.1981, NARF løpende korrespondanse 1980–81, Arbeidsrettens arkiv.
28 Brev fra Evju til Ryman 5.7.1984, NARF løpende korrespondanse 1982–84, Arbeidsrettens arkiv.
29 Etter 1980 ble de første kongressene holdt i Washington (1982), Caracas (1985), Madrid (1988) og i Athen (1991).
30 Høringsuttalelse fra Arbeidsrettens leder, Tor Mehl, 20.8.2007. Arbeidsrettens arkiv, 014.
31 Benum 1998, s. 36 f.
32 Likestillingsloven 1978 § 5.
33 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 302.
34 ARD 1958 s. 98.
35 ARD 1960 s. 61 (s. 63).
36 ARD 1960 s. 61 (s. 62 f.).
37 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 408.
38 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 304.
39 Bjørnhaug og Halvorsen 2009, s. 411 f.
40 Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 7.
41 Inntektsgivende arbeid inkluderer også deltidsarbeid. Ot.prp. nr. 33 (1974–75) s. 7.
42 Bergh 2009, s. 190.
43 Kronprinsregentens resolusjon, Statsrådsak nr. 1990/91, 13.7.1990, s. 2. Utnevnelser av dommere, Arbeidsrettens arkiv.
44 Brev fra Kommunal- og arbeidsdepartementet til Landsorganisasjonen i Norge 5.6.1987. LOs arkiv, De 0229/421, Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
45 Brev fra Kommunal- og arbeidsdepartementet til Arbeidsretten 5.9.1975. Arbeidsrettens arkiv.
46 Kronprinsregentens resolusjon, Statsrådsak nr. 1990/91, 13.7.1990, s. 2. Utnevnelser av dommere, Arbeidsrettens arkiv.
47 Ot.prp. nr. 100 (2004–2005) s. 3.

48 Ot.prp. nr. 20 (1958) s. 35.
49 Stokke 2000, s. 11.
50 YS' beretning for perioden 1977 - 1978, YS' arkiv.
51 Bergh og Nilsen 2004, s. 24.
52 Tall basert på Stokke 2000, tabell 6.
53 YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 40. YS' arkiv.
54 Framlegg til kongelig resolusjon, vedtatt 25.8.1978. Utnevnelser av dommere, Arbeidsrettens arkiv.
55 *Arbeiderbladet* 20.8.1981.
56 *Aftenposten* 25.8.1981.
57 *Aftenposten* 10.9.1981.
58 *Bergens Tidende* 15.9.1981.
59 *Bergens Tidende* 15.9.1981.
60 ARD 1982 s. 150 (s. 166).
61 ARD 1982 s. 150 (s. 168).
62 *Aftenposten* 27.11.1981.
63 *VG* 27.11.1981.
64 YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 20. YS' arkiv.
65 YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 21. YS' arkiv.
66 Dette førte imidlertid ikke fram. YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 13. YS' arkiv.
67 Gjengitt i YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 22. YS' arkiv
68 YS' beretning for perioden 1977 - 1978, s. 21. YS' arkiv.
69 Stokke 1998, s. 243.
70 YS' beretning for perioden 1979 - 1980, s. 33; 37. YS' arkiv.
71 *Aftenposten* 10.9.1981.
72 Venstres sentralstyre, referert *Aftenposten* 23.9.1981.
73 *Aftenposten* 5.11.1982.
74 *Aftenposten* 24.11.1982.
75 *Aftenposten* 19.11.1982.
76 *Aftenposten* 19.11.1982.
77 *VG* 19.11.1982
78 Smith-Solbakken 1997, s. 121.
79 Stokke 1998, s. 158.
80 Smith-Solbakken 1997, s. 122.
81 Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO av 1966 § 18.
82 Smith-Solbakken 1997, s. 137.
83 Smith-Solbakken 1997, s. 137 f.
84 Smith-Solbakken 1990, s. 12.
85 Smith-Solbakken 1997, s. 145.
86 Smith-Solbakken 1997, s. 152.
87 Smith-Solbakken 1997, s. 276 f.
88 Lov om inntektsstopp av 17. november 1978.
89 *Aftenposten* 27. 1. 1979.
90 Smith-Solbakken 1997, s. 292 f.
91 *Aftenposten* 30. 1. 1979; Smith-Solbakken 1997, s. 294.
92 Lov av 21. desember 1979 nr. 70 om inntektsregulering § 4.
93 Stokke 1998, s. 262 f.
94 Stokke 1998, s. 265.
95 Innst. O. nr. 1 (1980–81) s. 2; Stokke 1998, s. 267 f.
96 Stokke 1998, s. 268.

97 Bergh 2009, s. 259.
98 Stokke 1999, s. 247; ARD 1981 s. 292 (s. 294).
99 ARD 1981 s. 292.
100 ARD 1981 s. 329.
101 Rikslønnsnemndas kjennelse av 20.06.1981 i sak 1/1981, referert i Stokke 1998, s. 274.
102 ARD 1981 s. 381.
103 ARD 1981 s. 381 (s. 409).
104 Stokke 1998, s. 275.
105 ARD 1981 s. 367.
106 ARD 1981 s. 565; ARD 1981 s. 587.
107 Kindingstad 1998, s. 53 f.; 73 f.
108 Kindingstad 1998, s. 140.
109 *Aftenposten* 12.12.1981
110 Stokke 1998, s. 280.
111 Kindingstad 1998, s. 142.
112 Stokke 1998, s. 281.
113 I forkant av 1982-oppgjøret ble ROF tatt opp i OfS. Det ble samtidig etablert en paraply-organisasjon som overtok forkortelsen OFS (Oljearbeidernes Fellessammenslutning) mens det egentlige OfS ble omdøpt til OAF – Operatøransattes Forbund.
114 ARD 1982 s. 200.
115 ARD 1982 s. 200 (s. 205).
116 Se Stokke 1998, s. 298.
117 Se f.eks Evju 1982, s. 122.
118 Stokke 1998, s. 296.
119 Stokke 1998, s. 300 flg.
120 ARD 1985 s. 6; ARD 1985 s. 120.
121 Stokke 1998 s. 312.
122 Origins and history, *International Labour* Organization, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm.
123 Dette var konvensjon nr. 2 om arbeidsledighet. Ratifications of Norway, *International Labour Organization,* http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102785
124 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia),av 10. mai 1944, vedtatt av The General Conference of the International Labour Organization.
125 Se Hem 2012, s. 350 flg.
126 Haagkonvensjonene av 1899 og 1907 gir bestemmelser om krigføring.
127 Se *Aftenposten*s omtale av rettssaken 29. november og 1. desember 1945.
128 ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi.
129 ARD 1960 s. 61.
130 ARD 1970 s. 65 (s. 69).
131 ARD 1988 s. 87.
132 OFS har klaget inn flere lønnsnemnder, og fått medhold i alle, se Alsos 2010, s. 135.
133 Provisorisk anordning av 2. juli 1990.
134 Stokke 1998, s. 343.
135 ARD 1982 s. 150. NFO-dommen.
136 Se Evju 1984, s. 266 flg.
137 ARD 1990 s.118.
138 Kjennelse av 7. desember 1990 (lnr. 633 K/1990).

139 ARD 1984 s. 43.
140 ARD 1991 s. 60 (s. 62).
141 ARD 1991 s. 60 (s. 65).
142 ARD 1991 s. 81.
143 AB Kurt Kellermann v. Sweden, 41579/98.
144 St.prp. nr.1 Tillegg nr. 13 (1954).
145 Referert i Ot.prp. nr.46 (2001–2002), s. 49.
146 Referert i Ot.prp. nr.46 (2001–2002), s. 50.
147 NOU 2001: 14 Vårens vakreste eventyr…?, se referanse til høringsnotatet i Ot.prp.nr.46 (2001–2002) pkt. 5.2.
148 Se Ot.prp. nr.46 (2001–2002) s. 45.
149 Fredriksen 2011, s. 49.
150 ARD 2002 s. 90.
151 ARD 1999 s. 166; ARD 1999 s. 166; ARD 1999 s. 169; ARD 2000 s. 1; ARD 2000 s. 158; ARD 2000 s. 207; ARD 2001 s. 292; ARD 2002 s. 1.
152 ARD 2000 s. 1.
153 ARD 2000 s. 158.
154 ARD 1999 s. 186.
155 ARD 2000 s. 90.
156 Direktiv 97/81/EF gjennomført i arbeidsmiljøloven § 13-1 flg.
157 ARD 2013 s. 11, se for eksempel premissene 143 flg.
158 Case C-113/89 Rush Portugesa Limitada vs. Officie National d'immigration [1990] ECR I-1417.
159 C-113/89 Rush Portugesa Ld v Officie national d'immigration, 27. mars 1990, [1990] EFD I-1417.
160 COM(91) 230 final. Proposal for a Council Directive concerning the posting of workers in the framework of provision of services, 28. Juni 1991.
161 LO, Referat fra den 28. ordinære kongress 1993, s. 406.
162 Evju 2009, s. 12.
163 Ot.prp. nr. 26 (1992–93) Om lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
164 Dølvik & Eldring 2006
165 A 268/04, C-341/05.
166 Se ARD 1991 s. 122. Vårt Land-dommen.
167 ARD 2015 s. 4.
168 Protokoll fra den 23. ordinære kongress 1973, s. 200.
169 ARD 1975 s. 86.
170 Referert i Andersen 2001, s. 38–39.
171 Andersen 2001, s. 39.
172 Se NGFs brev av 16.07.1976 til Arbeidsrettsrådet.
173 ARD 1976 s. 149.
174 ARD 1977 s. 62.
175 Andersen 2001, s. 43 f.
176 ARD 1978 s. 26.
177 ARD 1978 s. 26 (s. 43).
178 Andersen 2001, s. 67.
179 Trygstad m.fl. 2006, s. 60.
180 ARD 1920–21 s. 341; ARD 1936 s. 36.
181 Se Fougner m.fl. 2004, s. 140 med henvisning til ARD 1966 s. 45; ARD 1988 s. 38; ARD 2001 s. 1.

182 ARD 1988 s. 38.
183 Hele virksomheten med alle rettigheter omfattes av fusjonen, se Ot.prp. nr 19 (2004–2005) s. 201, referert i ARD 2001 s.1.
184 Se Evju 2012.
185 Slik Evju 2012, s. 142.
186 Begge avtalene er inngått mellom NHO Logistikk og Transport og Norsk Transportarbeiderforbund.
187 ILO-konvensjon nr. 137 om havnearbeid
188 ARD 2011 s. 25.
189 Sak 7/2011.
190 Hovedavtalen LO-NHO § 3-7 nr. 2 første ledd.
191 ARD 2013 s. 7.
192 ARD 2014 s. 21 (s. 1).
193 ARD 2014 s. 21 (s. 2) (premiss 62).
194 «Klare for boikott», *Fri fagbevegelse,* http://frifagbevegelse.no/forsiden/klare_for_boikott_318865.html.
195 «LO støtter Yilport-boikotten», *Fri fagbevegelse*, http://frifagbevegelse.no/transportarbeideren/lo_sttter_yilportboikotten_319106.html.
196 *Fri fagbevegelse* 26.06.2015.
197 Lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold.
198 ARD 2013 s. 10.
199 HR-2013-2461-F;HR 2013-2201-U.
200 Nergaard m.fl. 2011, s. 30.
201 Ahlberg og Bruun 2008, s. 40.
202 NOU 1998: 15.
203 Nergaard m.fl. 2011, s. 31.
204 Vikarbyråavtalen HSH-LO/HK 2000–2002
205 ARD 2002 s. 60.
206 ARD 2002 s. 60 (s. 72).
207 Nergaard et. al 2011, s. 161.
208 Vikarbyrådirektivet EU-direktiv 2008/104/EF.
209 Prinsippavtale for bemanningsbransjen 2010 NHO/LO.
210 ARD 2015 s. 2.
211 Arbeidsrettens dom av 10. juni 2015.
212 NOU 1996:14, s. 2.
213 Trykket som NOU 1973: 6.
214 Redegjørelse til årsmøtet i SAF 11.2.1960, cit. Stokke 1998, s. 154.
215 NOU 1973:6, s. 18.
216 NOU 1973:6, s. 19.
217 NOU 1973:6, s. 19.
218 NOU 1996:14, s. 2.
219 NOU 1996:14, s. 66.
220 NOU 1996:14, s. 66.
221 NOU 1996: 14, s. 66f.
222 NOU 1996: 14, s. 77.
223 ARD 1982 s. 200.
224 NOU 1996:14 s.67; 77.
225 Høringsuttalelsene oppsummert i NOU 2001:14, s. 62.
226 AF referert i NOU 2001:14, s. 61.
227 AF referert i NOU 2001:14, s. 61.

228 ARD 1922 s. 50 (s. 53). I en dom fra 1983 fant Arbeidsretten at dette også måtte gjelde høyere lønn enn tariffen fastsatte. ARD 1983 s. 301. Evju 2013 og Aagaard (red.) 2014 bruker uttrykket «utenforstående arbeidstakere», og hos Aagaard blir det presisert at dette også gjelder «organiserte i andre foreninger» «som utfører arbeid innen samme tariffområde på samme bedrift». Aagaard (red.) 2014, s. 50; 54.
229 NOU 1996:14, s. 53.
230 NOU 2001:14, s. 62.
231 Utvalget for forberedelse av inntektsoppgjøret 1999 (Arntsenutvalget), oppnevnt 4. januar 1999, Arbeidslivsutvalget (Colbjørnsenutvalget) som skulle se på arbeidsmiljøloven og reguleringssystemer i arbeidslivet, oppnevnt 19. mars 1999, Utvalget for sysselsetting og verdiskaping (Holdenutvalget), oppnevnt 23. april 1999, og Utvalget for tarifforhandlingssystemet (Stabelutvalget), oppnevnt 28. mai 1999.
232 NOU 2001: 14 s. 88.
233 NOU 2004: 5 s. 397.
234 NOU 2004: 5 s. 398.
235 NOU 2004: 5 s. 398. Et mindretall bestående av representanter fra LO, YS og Unio mente at tariffavtalene skulle følge med ved virksomhetsoverdragelse, og mente det var uklart om ufravikelighet ved konkurrerende tariffavtaler var «en praktisk problemstilling, eller en problemstilling av mer akademisk interesse», og i tilfelle hvordan slike tilfeller skulle løses (s. 399).
236 NOU 2001: 14, s. 186.
237 NOU 2001: 14, s. 186. Tor Mehl hadde i første rekke de prosessrettslige spørsmålene i tilknytning til Arbeidsretten i tankene da han foreslo et eget utvalg. Jf. høringsuttalelse, Ot.prp. nr. 46 (2001–2002) vedlegg 1 s. 72.
238 Grunnlovens § 110 c, nå § 92, og Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett av 21. mai 1999.
239 Basic Principles on the Independence of the Judiciary, UN 1985.
240 NOU 1999: 19, kap. 5.
241 Særdomstolene, blant annet Arbeidsretten, jordskifterettene og vergemålsrettene, var ikke nevnt i mandatet, men ble likevel tatt med av kommisjonen. NOU 1999:19, s. 6 (elektronisk utgave, en spalte).
242 NOU 1999: 19, s. 14.
243 NOU 1999: 19, s. 16.
244 NOU 1999: 19, s. 16.
245 Ot.prp. nr. 46 (2001–2002) s. 48.
246 Ot.prp. nr. 46 (2001–2002) s. 48.
247 Ot.prp. nr. 46 (2001–2002) s. 49.
248 Ot.prp. nr. 46 (2001–2002) s. 45.
249 Høringsuttalelse, cit. Ot.prp. nr. 46 (001–2002) s. 50.
250 NOU 1999: 19, s. 524.
251 NOU 1999: 19, s. 526.
252 NOU 1999: 19, s. 499.
253 Ot.prp. nr. 44 (2000–2001) s. 26.
254 Høring – Arbeidsrettens administrative tilknytning, oppnevningsordningen for dommere mv., brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16.2.2007, Arbeidsrettens arkiv, 020.
255 Domstolkommisjon, referert i høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16.2.2007, Arbeidsrettens arkiv, 020.
256 Høringsbrev 16.2.2007, Arbeidsrettens arkiv, 020.
257 Høringsuttalelse fra Arbeidsrettens leder Tor Mehl, 20.8.2007, s. 3. Arbeidsrettens arkiv, 014.

258 Høringsuttalelse fra Arbeidsrettens leder Tor Mehl, 20.8.2007, s.15. Arbeidsrettens arkiv, 014.
259 Høringsuttalelse fra Arbeidsrettens leder Tor Mehl, 20.8.2007, s. 3 (uthevet i original). Arbeidsrettens arkiv, 014.
260 Høringsuttalelse fra Arbeidsrettens leder Tor Mehl, 20.8.2007, s. 4. Arbeidsrettens arkiv, 014.
261 Professor Stein Evju, høringsuttalelse 21.5.2007.
262 Høringsbrev 16.2.2007, s. 7. Arbeidsrettens arkiv, 020.
263 Høringsuttalelse fra Domstoladministrasjonen, 22.5.2007.
264 Høringsuttalelse fra LO, 15.5.2007, og høringsuttalelse fra NHO, 3.5.2007.
265 Høringsuttalelse HSH, 21.5.2007, s. 2.
266 Prop. 134 L (2010–2011) s. 16.
267 Prop. 134 L (2010–2011) s. 18.
268 Prop. 134 L (2010–2011) s. 8.
269 Arbeidstvistloven § 15 første ledd.
270 Prop. 134 L (2010–2011) s. 31.
271 Prop. 134 L (2010–2011) s. 3.
272 Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister.
273 Prop. 134 L (2010–2011) s. 37.
274 Arbeidstvistloven § 33 tredje ledd.
275 Prop. 134 L (2010–2011) s. 42; Arbeidstvistloven § 48 andre ledd.
276 Tvisteloven § 15-7 første ledd.
277 Prop. 134 L (2010–2011) viser til ARD 1932 s. 196.
278 Arbeidstvistloven § 46 første ledd. Arbeidstvistloven åpnet ikke for å gi partshjelp ut fra ren prejudikatsinteresse, at avgjørelse knyttet til tolkningen av én avtale ville få betydning for tolkningen av en annen avtale, slik tvisteloven gir. Prop. 134 L (2010–2011) s. 45.
279 Prop. 134 L (2010–2011) s. 46.
280 Arbeidstvistloven § 48 femte ledd.
281 ARD 1983 s. 6.
282 Prop. 134 L (20010–2011) s. 48.
283 Arbeidstvistloven av 1927 § 13 nr. 1.
284 ARD 2000 s. 158.
285 Prop. 134 L (2010–2011) s. 56.
286 ARD 1993 s. 145.
287 Prop. 134 L (2010–2011) s. 59.
288 Prop. 134 L (2010–2011) s. 66.
289 Prop. 134 L (2010–2011) s. 65 f.
290 Tvistemålsloven 1915 § 172.
291 Jf. prop. 134 L (2010–2011) s. 67.
292 Høringsuttalelse fra Den norske advokatforening, 16.10.2009, s. 2.
293 Arbeidstvistloven § 59 tredje ledd.

KILDER

Lover og lovforarbeider

Lover og lovforarbeider er hentet fra stortingsforhandlingene som i dag er tilgjengelig på Stortingets nettsider. Eldre lover er hentet fra tidligere lovbøker og Lovdata. Offentlige innstillinger er ført opp i litteraturlisten.

Arbeidsrettens dommer

Arbeidsrettens dommer er hentet fra den trykte domsamlingen eller fra Lovdata, og angitt som ARD og årstall, samt sidetall for første side av dommen i domsamlingen (eks. ARD 1936 s. 160). Samme referanse benyttes i Lovdata. Dersom det refereres til en spesiell side i dommen, er dette angitt ved sidetall i parentes i tillegg til sidetall for første side av dommen (eks. ARD 1936 s. 160 (162)).

Høyesterettsdommer

Høyesteretts dommer er hentet fra Rettstidende (Rt.) eller fra Lovdata.

Riksarkivet (RA)

Arbeidsrettens arkiv 1916-1981.
Sosialdepartementet, 1. sosialkontor A
Handels- og industridepartementet, Sosialkontoret D
Justisdepartementet, Lovavdelingen
Tjenestemannsretten 1934–1950, Arbeidsrettens arkiv.
Riksmeklingsmannen 1916–1998.
Sosialdepartementet, 3. Sosialkontor 1941–1945 (Kopiert og stilt til disposisjon av professor Stein Evju)
Den kommissariske arbeidsrett, Saksliste kopier 1941–1944 (Kopiert og stilt til disposisjon av professor Stein Evju)
Arbeidsrettsrådet 1969–1974

Arbeidsrettens arkiv

Utnevnelse av dommere 1945–2015.
Høringsuttalelser.
NARF korrespondanse.

Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

LOs beretninger og kongressprotokoller. Disse er tilgjengelig i elektronisk form på nettet (http://www.arbark.no/Digitale_dokumenter_beretninger_LO.htm).
LOs arkiv, diverse mapper.
Arbeiderpartiets arkiv, Samarbeidskomiteen.

YS arkiv

Årsberetninger 1977–1989.
Avisutklipp 1981, perm.

N.A.F.s arkiv

Enkelte mapper.

Trykte kilder

I tillegg til det som er ført opp i litteraturlisten har trykte kilder vært undersøkt for særskilte perioder eller hendelser.
Arbeidsgiveren, tidsskrift utgitt av Norsk arbeidsgiverforening i perioden 1920 – 1987.
Aftenposten har et arkiv for perioden 1870 til i dag som er tilgjengelig elektronisk.

Intervjuer

Flere tidligere dommere, advokater og ansatte i Arbeidsdepartementet har vært intervjuet. Informasjon fra disse intervjuene har i det vesentligste blitt brukt som bakgrunnsmateriale. I enkelte tilfeller er det referert direkte til intervjuet.

Erik C. Aagaard, 24.2.2015.
Magnus Aarbakke, 23.1.2014.
Stein Evju 18.10.13; 26.1.2015; 30.9.2015.
Karl Glad, 5.3.2014.
Gunvald Gussgard, 11.1.2014.
Yngve Haagensen, 2.4.2014.
Inger Pettersen, 20.4.2015.
Eli Mette Jarbo, 20.4.2015.
Per Stang, 9.6.2015.
Einar Stueland, 7.12. 2014.

LITTERATUR

Aagaard, Erik C. (red.). 2014. *Arbeidstvistloven med kommentarer*. Gyldendal.

Aasland, Tertit. 1961. *Fra arbeiderorganisasjon til mellomparti. Det radikale folkepartis (Arbeiderdemokratenes) forhold til Venstre og sosialistene*. Universitetsforlaget.

Adlercreutz, Axel. 1954. *Kollektivavtalet. Studier* över *dess tillkomsthistoria*. CWK Gleerup.

Ahlberg, Kerstin og Niklas Bruun 2008. «Denmark, Finland and Sweden: Temporary Agency Work Intergrated in the Collective Bargaining System» I: Ahlberg, Kerstin, Brian Bercusson, Niklas Bruun, Haris Kountouros, Christophe Vigneau & Loredana Zappalà 2008. *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work.* P.I.E. Peter Lang S.A. s. 37–54.

Alsos, Kristin. 2010. «Tvungen lønnsnemnd – finnes det alternativer?». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 5, s. 123–154.

Amundsen, Hans. 1946. *Trygve Lie: gutten fra Grorud som ble generalsekretær i FN*. Tiden Norsk Forlag.

Andersen, Ketil Gjølme. 2005. *Flaggskip i fremmed eie: Hydro 1905–1945*. Bd 1. Pax Forlag.

Andersen, Kristen. 1932. *Streik og arbeidsboikott efter norsk rett*. Cappelen.

Andersen, Kristen. 1956. *Arbeidsretten og organisasjonene.* Tanum.

Andersen, Kristen. 1965. *Arbeidskamp og arbeidsrett. Et 50 årsjubileum.* Johan Grundt Tanum forlag.

Andersen, Kristen. 1967. *Fra arbeidslivets rett*. Tanum.

Andersen, Rune. 2001. *Nye tider. Glimt fra Norsk Grafisk Forbunds historie*. Bd II. Norsk Grafisk Forbund.

Arbeidsrettsrådet. 1965. *Innstilling om endringer i arbeidstvist- og tjenestetvistloven og om forhandlingsrett ved interessetvister i den kommunale sektor*. Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Arbeidsrettsrådet. 1966. *Innstilling om organisasjonsrett, organisasjonstvang og organisasjonsmonopol i norsk arbeidsliv*. Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Arbeidsrettsrådet. 1966. *Innstilling om streikebryterproblemet*. Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Aukrust, Odd. (1948) 1990. «Stabiliseringslinjen i søkelyset». I: Kontakt nr. 9, 1948, trykket i Økonomisk forskning og debatt. Utvalgte artikler 1942 – 1989. Statistisk Sentralbyrå.

Bekken, Terje. 1977. «Folldalskonflikten 1929–31». I: *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie* nr. 1 1977, s. 91–118.

Benum, Edgeir. 1998. *Overflod og fremtidsfrykt 1970 –*, *Norges historie*, Bind 12. Aschehoug.

Berg, Paal. 1930. *Arbeidsrett.* Olaf Norlis forlag.

Berg, Paal. 1936. «Arbeidskamper og tariffavtaler.» I: *Arbeidsfredens problemer.* Norsk rikskringkasting serieforedrag. J.M. Stenersens forlag, s. 25–38.

Berg, Paal. 1948. *Arbeidstvistloven og lønnsnemndloven*. Grøndahl & Søns forlag.

Bergh, Trond og Yngvar Nilsen. 2004. *Et akademisk fellesskap. Akademikernes fellesorganisasjon 1975–2001*. Vigmostad og Bjørke.

Bergh, Trond. 1987. *Storhetstid. 1945–1965. Arbeiderbevegelsens historie i Norge.* Bd 5. Tiden Norsk Forlag.

Bergh, Trond. 2009. *Kollektiv fornuft. LOs historie.* Bind 3 1969 –2009. Pax forlag.

Bergsmyr, Ragnhild Tokstad og Knut Røe. 2005. *På egne veier. Yrkestrafikkforbundet 1955–2005.* Yrkestrafikkforbundet.

Bjørgum, Jorunn. 1989. «Ole O. Lian». I *Arbeiderhistorie 1989*. Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.

Bjørnhaug, Inger og Terje Halvorsen. 2009. *Medlemsmakt og samfunnsansvar 1935–1969.* LOs historie, bind 2. Pax Forlag.

Bjørnhaug, Inger. 1994. *Et mangfoldig fellesskap. Norsk Kommuneforbund 75 år*. Bind 1, 1920–1945. Tiden Norsk Forlag.

Bjørnson, Øyvind. 1990. *På klassekampens grunn (1900–2020*). *Arbeiderbevegelsens historie i Norge.* Bind 2. Tiden Norsk Forlag.

Brekke, Toril. 2007. «Glødende metall. Broer av vilje.» I: *Tariffavtalen som formet Norge. Verksted-overenskomsten 100 år.* Pax Forlag, s. 13–93.

Bruun, Niklas. 1999. «Septemberforliget fundamentet för den nordiska arbetsrättsmodellen.» I: Andreasen, Marie-Louise, Jens Kristiansen og Ruth Nielsen. 1999.*Septemberforliget 100 år.* Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Bull, Edvard. (1985). *Arbeiderklassen blir til (1850–1900). Arbeiderbevegelsens historie i Norge*. Bind 1. Tiden Norsk Forlag.

Byrkjeland, Martin. 2000. *Utvikling av arbeidarhovudavtalen 1935 til 1998.* Fafo-notat 2000:15.

Casparsson, Ragnar. 1951. *LO under fem* årtionden. Tiden forlag.

Castberg, Johan. 1911. *Lovfæstet mægling og voldgift.* Tale av sorenskriver Castberg i Foreningen for socialt arbeide, 1911.

Castberg, Johan. 1953. *Dagbøker 1900–1917-* J. W. Cappelens forlag.

Dahlberg, Bjarne. 1952. *Natt – demring og dag. Norsk baker- og konditorforbund gjennom 60 år.* Arbeidernes Aktietrykkeri.

Det statistiske centralbyrå. 1922. *Arbeiderlønninger 1920 og 1921*. Norges offisielle statistikk, VII. 44. Aschehoug.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen. 1994. *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem.* Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen.1999. « Septemberforliget – et strategisk valg.» I: Andreasen, Marie-Louise, Jens Kristiansen og Ruth Nielsen. 1999.*Septemberforliget 100 år.* Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, Carsten Strøbye. 1993. *Den danske model: en historisk sociologiskanalyse af det kollektive aftalesystem.* Jurist- og økonomforbundet.

Dølvik, J.E. & L. Eldring (2006), *Det nordiske arbeidsmarked to år etter EU-utvidelsen. Mobilitet, virkninger og utfordringer*. TemaNord 2006:557. København: Nordisk Ministerråd.

Engelsrud, Gerd. 2009. *Styring og vern. Arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner.* 4. utg. Cappelen Akademisk.

Evju, Stein. 1982. *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik.* Universitetsforlaget.

Evju, Stein. 1982. *Permitteringer: Rettspraksis og forvaltningsuttalelser m.v.* Universitetsforlaget.

Evju, Stein. 1984. «Tariffavtalens eftervirkning». I: Tidsskrift for rettsvitenskap 1984, s. 254–292.

Evju, Stein. 1985. «Politiske demonstrasjonsstreiker. Noen bemerkninger om norsk og fremmed rett.» I: *Lov og rett* 1985, ss. 435–446.

Evju, Stein. 1991. *Arbeidsretten: perioden 1986–90 i oversikt: rettens medlemmer og saksstatistikk 1916–1990*. Arbeidsretten.

Evju, Stein. 2003. «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1, s. 3–32.

Evju, Stein. 2007. «Permittering og trygd». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 2, s. 135–184.

Evju, Stein. 2007. «Voldgift og domstol i kollektivarbeidsrettslige tvister: Et komparativt blikk på genesen i Danmark og Norge.» I: Torstein Frantzen, Johan Giertsen og Giuditta Cordero Moss (red.). *Rett og toleranse. Festskrift til Helge Johan Thue 70 år.* Gyldendal Norsk Forlag, s. 507–521.

Evju, Stein. 2009. «Allmenngjøring på norsk. I: Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 4, s. 1–39 (2009).

Evju, Stein. 2009. «Allmenngjøring på norsk.» I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 4, s. 1–39 (2009).
Evju, Stein. 2009. «Gjenvisitt til streikebrytere.» I Helga Aune, Ole Kristian Fauchald, Kåre Lilleholt og Dag Michaelsen (red.). *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*. Cappelen Akademisk Forlag.
Evju, Stein. 2012. «Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk». I: Arbeidsrett vol 9 nr. 1 2012, s. 1–29.
Evju, Stein. 2012. «Fusjon og tariffavtaler». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv.* Bind 7, s. 105–143.
Evju, Stein. 2013. *Ufravikeligehet og tariffbundethet – historisk og aktuelt*. Arbeidsnotat 2013:1. Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo.
Fougner, Jan, Trond Sundet, Johan Kr. Øydegard m.fl. 2004. *Kollektiv arbeidsrett.* Universtitetsforlaget.
Fredriksen, Halvard Haukeland. 2011. *EU/EØS-rett i norske domstoler*. Rapport nr. 3 til Europautredningen.
Fredriksson, Bert og Alf Gunnmo. 1985. *Våra fackliga organisationer* (5. helt omarb. uppl. utg.). Raben & Sjøgren.
Frydenberg, Alf. 1937. «Arbeidstvister», I: Einar Storsteen (red.). *Social håndbok for Norge*. Norsk forening for socialt arbeide.
Frøland, Hans Otto. 1992. *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert: tariff og inntektspolitikk i LO-N.A.F.-området 1950—1965*, Universitetet i Trondheim.
Fuglum, Per. 1989. Én skute – én skipper. Gunnar Knudsen som statsminister. Tapir forlag.
Fælleskomiteen 1914. *Indstilling fra den av Arbeidernes faglige landsorganisation og Norsk Arbeidsgiverforening nedsatte fælleskomite til Lov om arbeidstvister med motiver*. Trykket i framlegg til Ekstraordinær kongres Arbeidernes faglige Landsorganisation, Kristiania 1914.
Gram, Harald og Bjørn Steenstrup. 1948. *Hvem er hvem?* Aschehoug.
Grimnes, Ole Kristian. 1995 (1984). *Norge i krig. Overfall.* Bind 1, 4. opplag. Aschehoug.
Grimstad, Ingrid Sætheren. 2014. *Holocaustbenektelse på norsk? En studie av Olav Hoaas sitt ideologiske standpunkt*. Masteroppgave ved Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo.
Gustavsen, Finn. 1996. *Transporten i hundre. Norsk Transportarbeiderforbunds historie 1896–1996*. Tiden Norsk Forlag.
Haavet, Inger Elisabeth. 2013. «Sosialdepartementet og Johan Castbergs tredje vei». I: Hege Forbord (red.). *Arbeidsdepartementet 100 år, 1913 – 2013.* Arbeidsdepartementet.
Hagemann, Gro. 1992. *Skolefolk. Lærernes historie i Norge*. Gyldendal Norsk Forlag.
Hagemann, Gro. 1997. *Det moderne gjennombrudd. 1870–1905.* Bind 9. Norges Historie. Aschehoug.
Hambro, Carl Joachim. 1960. «Francis Hagerup 1853–1921». I: *Konservative menn i Norges nyere historie. 15 politikse essays*. Eck-Jansen & Nilsen.
Hansteen, Viggo. 1927. *Tukthuslovene: fagorganisasjonen under offentlig administrasjon*. Ny tid.
Hegna, Trond. 1972. *Oslo typografiske forening 100 år*. Oslo Typografiske Forening.
Hem, Per E. 2012. *Megleren Paal Berg 1873–1968.* Aschehoug.
Henriksen, Knut E. 1956. *Tariffavtale og fredsplikt,* Grøndahl og søns boktrykkeri.
Henriksen, Knut og Jakhelln, Henning. 1977. «Rettshumanisten Kristen Andersen.» I: Henning Jakhelln, Birger Stuevold Lassen, Peter Lødrup og Knut Selmer (red.). *Rett og humanisme. Festskrift til Kristen Andersen 6. august 1977*. Tanum, ss. 9–19.
Henriksen, Knut. 1958. «Streikearbeid – streikebryteri.» I: *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1958, ss. 405–424.
Hjellum, Torstein. 1989. «Opprøret mot de etablerte partiene og ml-bevegelsens framvekst.» I Terje Tvedt (red.). *(ml): En bok om maoismen i Norge*. Ad Notam Forlag.
Hverven, Birger. 1961. *Norges arbeidslederforbund 50 år: 1910 – 1960*. Forbundet.
Innstilling 1925. *Utkast til lov om lønnstvister i offentlige tjenesteforhold. Innstilling fra Tjenestemannskomiteen*. Trykt som vedlegg til Ot. med. nr. 1 (1928).

Iversen, Thomas. (2009, 9. juni). Obiter Dictum. I *Store norske leksikon*. Hentet 31. mars 2015 fra https://snl.no/Obiter_dictum.

Jacobsen, Per. 1987. *Kollektiv Arbejdsret*. Jusrist- og økonomforbundets forlag.

Jakhelln, Henning, Birger Stuevold Lassen, Peter Lødrup og Knut S. Selmer (red.). 1977. *Rett og humanisme. Festskrift til Kristen Andersen*. Tanum-Norli.

Jakhelln, Henning. 2006. *Oversikt over arbeidsretten.* 4. utg. N.W. Damm & Søn.

Jensen, Otto. 1934. «Forligsmandsloven, dens Forudsætninger og Perspektiver». I: *Arbejderne og Krisen*. AOF 1934. Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv..

Johansen, Tor Are. 1997. «Norges eldste fagforening – et historisk riss.» I: Tor Are Johansen (red.). *Fra bly til bytes. Norges eldste fagforening 125 år*. Oslo Grafiske Fagforening

Jørgensen, Erik Stig. 1999. «Tilblivelsen af Septemberforliget, den faste voldgiftsret og forliksmandsinstitutionen.» I: *Hundreåret for Septemberforliget*. Finansministeriet.

Kaartvedt, Alf. 1984. *Drømmen om borgerlig samling 1884–1918*. Høyres historie bind 1. J. W. Cappelens forlag as.

Kaldal, Ingar. 1989. *Papirarbeidernes historie : Norsk papirindustriarbeiderforbund 1913–1988*. Tiden Norsk Forlag.

Karlsen, Henry. u.å. (1945). *Drammens bryggearbeiderforbund,* 1895–1945, opptrykk u.å. Fremtidens trykkeri.

Kindingstad, Torbjørn. 1998. *Maktens byggherre. Historien om politikeren, ingeniøren og småbrukeren Arne Rettedal*. Wigestrand

Kindingstad, Torbjørn. 1998. *Maktens byggherre. Historien om politikeren, ingeniøren og småbrukeren Arne Rettedal*. Wigestrand

Kjellberg, Anders. 2011. «Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige». I: Arbetarhistoria nr.138–139 2011: 2–3, s. 33–40.

Knutsen, Paul. 1994. *Korporatisme og klassekamp. Studier i forholdet mellom Norsk arbeidsgiverforening, fagbevegelsen og statsmakten, 1915–1928.* Universitetsforlaget.

Kristen Andersen. (2009, 13. februar). I Norsk biografisk leksikon. Hentet 20. januar 2015 fra https://nbl.snl.no/Kristen_Andersen.

Lange, Even. 1998. *Samling om felles mål 1935–1970.* Aschehougs Norges Historie, bind 11. Aschehoug.

Lange, Halvard Manthey. 1938. *Fagorganisasjonenes historie i Norge*. Tiden Norsk Forlag.

Lian, Ole O. 1909. *Fagforeningerne : en kortfattet oversikt over de norske fagforeningers utvikling, organisation og virksomhet*. Voldgiftskomitéen. Justis- og politidepartementet.

Lund, Ellen Cathrine. 2012. *Virke og profesjon. Norsk Sykepleieforbund gjennom 100 år (1912–2012)*. Bd 2. Akribe.

Lundh, Christer. 2002. *Spelets regler. Institutioner och lönebilding* på den *svenska arbetsmarknaden 1850–2000.* SNS Förlag.

Lødrup, Hans Peter. 1949. *De Mekaniske Verksteders Landsforening, M.V.L.: 1889–1949.* Mekaniske Verksteders Landsforening.

Maurseth, Per. 1987. *Gjennom kriser til makt 1920–1935. Arbeiderbevegelsens historie i Norge.* Bind 3*:* Tiden Norsk Forlag.

Maurseth, Per. 1989. «Olav Hindal». I: *Arbeiderhistorie 1989*, Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.

Mehl, Tor. 1982. *Permitteringer: En analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler*. Universitetsforlaget.

Melby, Kari. 1990. *Kall og kamp. Norsk Sykepleierforbunds historie*. J.W. Cappelens Forlag.

Melby, Kari. 1990. *Kall og kamp. Norsk Sykepleierforbunds historie*. J.W. Cappelens Forlag.

Messel, Jan. 2009. *LO og 'de nye gruppene'. Konseptualisering av arbeidstakerne 1975–1989.* Avhandling, Universitetet i Oslo.

Mjeldheim, Leiv. 2006. *Den gylne mellomvegen. Tema frå Venstres historie 1905–1940*. Vigmostad Bjørke.

Morgenstierne, Bredo. 1912. *Den norske Forvaltnings- og Næringsret: Et Grundrids*. Aschehoug.

Myhre, Kristofer. 1909. *Norsk Arbeidsgiverforening*. Bilag nr. 2 til Voldgiftskomitéens indstilling. Justis- og politidepartementet.

Neergaard, Kristine, Torstein Nesheim, Kristin Alsos, m.fl. 2011. Utleie av arbeidskraft 2011. Fafo-rapport 2011:33.

Nerdrum, Per Kaare. 1989. «*Demonstrasjonsaksjoner*. En studie av de materielle vilkår for rettmessighet etter alminnelige tariffrettslige normer.» I Stein Evju (red.). *Aktuell arbeidsrett*. Tano.

Nergaard, Kristine. 2014. *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning o arbeidskonflikter 2013*. Fafo.

Nomeland, Targjerd. 1974. *Striden om 12-øringen 1940–45.* I: Hans Fredrik Dahl (red.). *Krigen i Norge*. Pax Forlag, s. 106–131.

Nordahl, Konrad Mathias. 1969. *Med LO for friheten*. Tiden Norsk Forlag.

Nordahl, Konrad. 1991. *Dagbøker.* Bind 1. 1950–1955. Tiden Norsk Forlag.

Nordhus, Alf. 1967. *Jeg tar saken.* Pax.

Norem, John. 1933. *Hovedinnlegg i debatten om Boikottloven.* Høyre. Centralstyret.

NOU 1973: 6. *Den tvungne voldgifts problem i norsk arbeidsliv.*

NOU 1996: 14. *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*.

NOU 1998:15. *Arbeidsformidling og arbeidsleie*.

NOU 1999: 19. *Domstolene i samfunnet. Administrativ styring av domstolene. Utnevnelser, sidegjøremål, disiplinærtiltak. Midlertidige dommere*. (også i Elektronisk utgave, en spalte).

NOU 2001: 14. *Vårens vakreste eventyr..?*

NOU 2004: 5. *Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.*

Nygaard, Pål. 2013. *Ingeniørenes gullalder. De norske ingeniørenes historie*. Dreyer.

Nygaard, Pål. 2014. *Store drømmer og harde realiteter. Veibygging og biltrafikk i Norge, 1912–1960*. Pax Forlag.

Nøkleby, Berit. 1995 (1984). *Norge i krig. Nyordning.* Bind 2, 4. opplag. Aschehoug.

Odlaug, Kåre. 1954. *Norsk arbeidsmandsforbund gjennom 60 år*. bind 2.Tiden Norsk Forlag.

Olstad, Finn. 1990. «1891–1940» I: *Jern og metall 100 år.* Tiden Norsk Forlag.

Olstad, Finn. 2009. *Med knyttet neve: 1899–1935. LOs historie. B*ind 1. Pax Forlag.

Olstad, Finn. 2010. «Veien fram til Hovedavtalen 1899–1935». I: Trond Bergh (red.). *Avtalt spill : 75 år : hovedavtalen LO-NHO*. LO og NHO.

Opsal, Vigdis. 2007. «Permitteringer, arbeidsløshetstrygd og lønnsplikt». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 2, s. 185–302.

Ording, Arne. 1932. *Norsk Centralforening for Boktrykkere. 1882–1932*, Arbeidernes Aktietrykkeri. Ormestad, Marius. (red.). 1906. *Skandinaviske Arbeiderkongresser. Beslutninger og resolusjoner.* Arbeidernes Aktietrykkeri.

Ousland, Gunnar. 1949. *Fra avmakt til stormakt 1870–1920. Fagorganisasjonen i Norge*. Bind 1. Tiden Norsk Forlag.

Ousland, Gunnar. 1975. *Fra verkstedet til samfunnet 1932–1939.* Fagorganisasjonen i Norge bind 3. Tiden Norsk Forlag.

Petersen, Erling. 1950. *Norsk Arbeidsgiverforening 1900–1950*. Norsk arbeidsgiverforening.

Pryser, Tore. 1988. *Klassen og nasjonen 1935–1946. Arbeiderbevegelsens historie i Norge.* Bind 4. Tiden Norsk Forlag.

Pryser, Tore. 1985. *Norsk historie 1800–1870.* Det Norske Samlaget.

Ringvej, Mona Renate (2014) *Marcus Thrane*. *Forbrytelse og straff.* Oslo: Pax Forlag.

Rygg, Nicolai. 1901. «Forlig og voldgift i arbeidstvistigheder» *Statsøkonomisk tidsskrift*. 1901, s.62–105.

Sandmo, Erling. 2005. *Siste ord. Høyesteretts historie 1814–1905*. Bind 2, 1905–1965. Cappelen.

Seim, Jardar. 1972. *Hvordan hovedavtalen av 1935 ble til. Staten, organisasjonene og arbeidsfreden 1930–1935*. Tiden Norsk Forlag. Seip, Åsmund Arup. 1998. *Rett til å forhandle. En studie i statstjenestemennenes forhandlingsrett i Norge og Sverige 1910–1965*. Fafo.

Seip, Jens Arup. 1974. *Utsikt over Norges historie.* Bind 1. Gyldendal Norsk Forlag.

Seip, Åsmund Arup og Torgeir Aarvaag Stokke. 2002. *Aspekter ved arbeidskamp*. Fafo-rapport 398. Fafo.

Seip, Åsmund Arup. 1998. *Rett til å forhandle. En studie i statstjenestemennenes forhandlingsrett i Norge og Sverige 1910–1965*. Fafo.

Sejersted, Francis. (2014, 24. august). Norge I Etterkrigstiden. I Store norske leksikon. Hentet 13. oktober 2015 fra https://snl.no/Norge_i_etterkrigstiden.

Skeie, Jon. 1931. *Ulovlige midler i kampen om arbeidsvilkår*. Bilag 1 til Straffelovkomiteens innstilling tredje del. Grøndahl.

Smith-Solbakken, Marie. 1990. «LO og norsk oljevirksomhet». I: *Arbeiderhistorie 1990*, s. 11–26.

Smith-Solbakken, Marie. 1997. *Oljearbeiderkulturen. Historien om cowboyer og rebeller*. Det historisk-filosofiske fakultet NTNU, Historisk institutt.

Solnørdal, Ole S. 1907. *Nogle bemerkninger om fællesoverenskomster og deres retsvirkninger efter norsk rett*. Bilag nr. 3 til Voldgiftskomiteens indstilling. Justis- og politidepartementet.

Statistisk sentralbyrå. 1978. *Historisk statistikk 1978.* Norges offisielle statistikk.

Steenstrup, Bjørn. 1973. *Hvem er hvem?* Aschehoug.

Steenstrup, Hjalmar. 1930. *Hvem er hvem?* Aschehoug.

Steinland, Cathrine. .1994. *Omløsning av arbeidskonflikter i norsk rett frem til 1915».* Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 3/1994.

Stokke, Torgeir Aarvaag. 1998. *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo-rapport 246. Fafo.

Stokke, Torgeir Aarvaag. 2000. *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 194–1998*. Fafo-notat 2000:10. Fafo.

Stokke, Torgeir Aarvaag. 2010. «LO, NHO og Arbeidsrettsrådets skjebne.» I Trond Bergh (red.). *Avtalt spill. Hovedavtalen LO-NHO 75 år*. LO, ss. 219–240.

Stranger, Rolf. 1972. *I all fortrolighet*. Aschehoug.

Terjesen, Einar A. 1994. *Fellesskap og likeverd. Norsk Kommuneforbund 75 år*. Bind 1, 1945–1970. Tiden Norsk Forlag.

Terjesen, Einar A. 1995. *Norsk Kommuneforbund 75 år.* Bind 2. Tiden Norsk Forlag.

Thorkildsen, Tarjei. 2001. «Annen arbeidskamp enn streik og lockout.» I Henning Jakhelln (red.). *Artikkelsamling i arbeidsrett*. Pensumtjeneste, ss. 309–383.

Thorud, Margit. 1951. *Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund 1891–1951*. Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund.

Tjenestevistkomiteen av 1955. *Innstilling 1956*. Trykket som vedlegg 1 til Ot.prp. nr. 20 (1958) om lov om offentlige tjenestetvister.

Tranmæl, Martin. 1913. *De faglige kampmidler og organisationsformer*. Kristiania.

Trygstad, Sissel og Inger Marie Hagen. 2007. *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007: 24. Fafo.

Trygstad, Sissel, Thomas Lorentzen, Espen Løken, Leif Moland og Nina Skalle. 2006. *Den nye staten*. Fafo-rapport 530. Fafo.

Trygstad, Sissel, Thomas Lorentzen, Espen Løken, Leif Moland og Nina Skalle. 2006. *Den nye staten*. Fafo-rapport 530. Fafo.

Twitter (22.1.2015, 19:51 CET), https://twitter.com/anineki/status/558336104244727808

Tønnesson, Kåre Dorenfeldt. 1979. *Sentraladministrasjonens historie.* Bind 4, 1914–1940. Universitetsforlaget.

Ulseth, Terese Smith 2012. «Hva er så spesielt med tariffavtaler? Om tolkning av tariffavtaler, særlig om klarhetskravet». I: *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Bind 6.

Voldgiftskomiteen. 1909. *Indstilling fra Den tilbehandling av spørsmaalet om tvungen voldgift i arbeidstvister m. m. nedsatte departementale komité I. Forslag til lov om mægling og voldgift i arbeidstvister med motiver.* Justis- og politidepartementet.

Wyller, Thomas Christian. 1970. *Landsforbund og lønnskamp. En studie av Embetsmennens Landsforbund 1918–1968.* Cappelen.

Zachariassen, Aksel. 1969. *Trygve Lie*. Aktietrykkeriet.

REGISTER

A

Abrahamsen, Lars 77, 99, 108, 126, 458
Adecco 424
Administrasjonsrådet 215, 218, 473
Advokatforeningen 79, 447
Aftenposten 27, 73, 75, 106, 129, 140, 144, 163, 205, 229, 243, 285, 338 f., 352, 360, 373, 455, 459ff, 463 ff, 469ff, 473, 475f, 480, 482, 484, 487f, 494
Agder lagmannsrett 368
Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) 288, 363, 372 f., 376 ff., 391, 415, 429, 430 ff., 490, 495
Andersen, Alf 308, 312, 481ff
Andersen, Eivind 72, 190
Andersen, Kristen 84, 107, 110, 186, 206, 208, 241 ff.,, 244 f., 247 f., 276 ff.,, 295 ff., 304 ff., 315 f., 322 ff., 328, 330, 336, 339 ff., 343 f, 347 ff, 352, 355, 357 ff., 379, 412 f., 427
Andersen, Per Chr. 404
Andersen, Thorleif 284, 288
Andresen, Markus 351
Angell, Hakon 404
Angell, Thomas 404
Anger, Erling 357, 358, 359, 360
Anleggsoverenskomsten 382
Apriloverenskomsten (Jernavtalen) 37
Arbeiderbladet 139, 186, 231, 303, 373, 412
Arbeiderdemokratene 47 f., 50, 52, 55, 74, 76 f., 97, 127 f.
Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon 31, 221, 269
Arbeidernes Kommunistparti (AKP (m-l)) 329, 338
Arbeiderpartiet 15, 32, 40, 43, 48, 52 f., 64 ff., 70, 74 ff., 81, 84 f., 108, 115 ff., 127 f., 145 f., 148, 150, 167 f., 170, 175, 191, 195, 200, 203, 231 f., 236, 238 ff., 263, 265 f., 268, 275, 286, 290, 299, 302, 311 ff., 316 f., 333, 338, 377, 380, 385, 394, 399
Arbeidervernloven 206, 335, 358, 378, 281
Arbeidsdepartementet 440 ff.
Arbeidsdirektoratet 413
Arbeidsfredskomiteen 182 ff., 192 f., 196, 300 f., 304
Arbeidsgiveren 317 f., 322, 336, 337
Arbeidsgiverforeningen af 1896 60
Arbeidslivslovutvalget 432 f.
Arbeidsmandsforbundet 116, 121, 129, 162, 163, 382 f.
Arbeidsmiljøloven 347 ff., 351, 378, 381, 404, 424
Arbeids- og inkluderingsdepartementet 438
Arbeids- og sosialdepartementet 16, 370
Arbeidsrettsrådet 242, 251, 298 ff., 320, 322 ff., 327, 331, 336, 340 ff., 359, 361, 364, 405, 408, 413, 426 ff., 434 f., 447
Arbeidstvistkomiteen 233 f., 237, 257 f., 262, 264, 266 f., 271 f., 300 f., 304
Arbejdsretten 61, 90, 401
Arbetsdomstolen 348, 400, 402, 410
Arctander, Sofus 46, 48, 49, 54
ASCO 417

Asdahl, Kristian 322
Ask-Henriksen, Karin 404
Askim Gummivarefabrikk 302, 303
Aspengren, Tor 374, 387
Association of Labour Court Judges 405
Aubert, Otto 181
Augustudvalget 60 f., 89
Aukrust, Odd 260 f.
Aune, Leif 342
Autoriserte Vikarbyråers Forening (AVF) 423

B

Backer, Marius C. 106, 108 f.
Bartnes, Knut 364
Befalets fellesorganisasjon (BFO) 371 f.
Bendiksby, Trygve 355
Berg, Åse 368
Berge, Abraham 133
Berge, Gunnar 429
Berge, Lars Chr. 429
Bergens Skofabrikk 335 f.
Bergens Tidende 373
Bergersen, Johannes 100, 108, 128, 146, 149 f.
Berg, Paal 52, 69 ff., 86, 94, 101, 106 ff., 123 f., 131, 138, 140, 144, 148, 150, 153 f., 156, 158, 160, 163 f., 166, 173 f., 178 ff., 182 ff., 188 f., 192, 196, 199, 206, 210, 212 ff., 222, 230 ff., 238 ff., 244 f., 248, 255 ff., 262, 264, 272, 295 f., 300, 304, 310, 343, 347, 368, 395, 453
Bergsvik, Kornelius 209, 212, 371
Bergverkenes Landsforbund 119
Bergverkenes Landssammenslutning 119
Berner, Carl 48
Berrefjord, Oddvar 357, 359
Bjartnes, Knut 363
Bjerkholt, Magnus 275
Bjørgum, Jorunn 240
Bjørndalen, Kjell 411, 448
Bjurstrøm, Hanne 404
Blankholm, Aud 433
Blaauw, Haakon 404
Blehr, Otto 43, 46, 131, 144
Blom, Karl 214, 223
Boikottdomstolen 174, 189, 190 ff., 225 f., 234
Boikottkomiteen 182, 185 ff., 193
bokbinder Iversens verksted 118
Bokbindersvendenes Hjælpefond i Christiania 24
Boktrykkerforeningen 26 ff.
Bondepartiet 147, 169, 171 f. 175, 183 f., 188, 191 f., 200, 203, 212, 263, 265
Bondevik, Kjell Magne 437
Bondevikregjeringen 421, 426, 432
Borgarting Lagmannsrett 361, 406
Borregaard 182
Borregaard fabrikker 47, 243
Borregaard og Sarpsborg mekaniske verksted 229
Borten, Per 330, 331
Bratlie, Jens 52
Bratteli, Trygve 264
Bratvold, Andreas 135, 136
Bretton Woods-avtalen 380
Brofoss, Erik 252, 254, 260
Brox, Ottar 342
Brundtland, Gro Harlem 380, 429
Brustad, Sylvia 437
Bruun, bakermester 31
Brænnes tekstilfabrikk 120
Broch, Erling 216
Bryn og Grønvold fyrstikkfabrikker 26, 29
Brøgger, Anton Wilhelm, boktrykker 23
Buen, Anders 67, 108
Bull, Brynjulf 241 f, 244, 295 f., 323, 348, 352, 355, 357, 363 f.
Byggenæringens landsforening 409

C

Cappelen, Andreas 322
Castberg, Johan 44, 46 ff., 50, 54 f., 65, 76, 78, 81, 83, 118, 127, 167, 378, 395

Cellulosefabrikernes fagsammenslutningsom 36
Centralforeningen 232
Christian den femte 21
Christiania Haandverksforening 23
Christiansen, Alex. 181, 214, 223

D
Dagbladet 70, 273, 350
Dagbladet Dagen 413
Dahl, Arthur Middelthon 222
Dahl, Einar 173
Dahl, Finn 139, 143, 178, 180, 192, 196, 207, 208, 217, 219, 220, 221, 224, 225, 231
Dahl, Karl Frimann 180
Dahl, Knud 114
Dahl, Vilhelm 375
De mekaniske arbeideres forening 25
De Mekaniske Verksteders Landsforening 36 f., 95
De Mekaniske Verksteders Forening i Christiania 44
Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) 400
Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) 399, 401, 403
Den kommissariske arbeidsretten 222 f.
Den kommissariske høyesterett 223
De norske Papirfabrikkers forening 108
Den Røde Faglige Internasjonale 175
Den typografiske Forening 93, 232
Den typografiske Forening i Kristiania 25, 93
De samarbeidende organisasjoner (DSO) 381, 388
De samvirkende Fagforbund 60
Det norske Arbeiderparti, se Arbeiderpartiet
Det norske maskinistforbund 381, 396
Det norske Sten-, Jord- og Bergarbeiderforbund 32
Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) 432
Devold, Helle 29
Direktoratet for statens arbeidstilsyn 356
Dolphin A/S 384
Domstoladministrasjonen 436, 438 ff.
Domstolkommisjonen 435 ff.

E
EF 408
EF-domstolen 408
EFTA 408, 420
EFTA-domstolen 401 ff., 410, 420
Eidsivating lagmannsrett 246, 356, 368
Einarsen, Einar 55 f., 97
Ekofisk 383 f.
Ekofiskfeltet 383 f.
Ekofisk-komitéen 384
Elektrikerforbundet 158
Elverhøg Teglverk 24
Embetsmennenes Fellesutvalg 170, 278
Embetsmennenes Landsforbund 269, 288, 371 f.
Embetsmændenes Fællesudvalg 288
Enge, Ludvig 109
Eriksen, Alfred 64 f., 75
Erlandsen, Christian 144, 220
ESA 416, 420
EU 16, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 422, 424
Europarådet 296, 416, 420
European Committee of Social Rights 378
Evju, Stein 14, 16, 248, 296, 306, 325, 351, 357 ff., 378 f., 398, 401 f., 405, 417, 437, 439
Executive Committee of the International Society for Labour and Social Security 405
EØS 401, 402, 403, 405, 407, 422, 424
EØS-avtalen 401, 403, 407, 408, 410 f.

F
Fagforbundet 404
Fagopposisjonen 54, 66 ff, 73, 85, 115 ff. 119 f., 122, 125, 129, 139, 154

Fasting, Johan 129
Fellesforbundet 410 f., 424 f.
Finansdepartementet 168, 169, 170, 275
Flaatten, Eivind 318 f., 322
FN 436
Foldalens Grubearbeiderforbund 120
Foldalens Grubearbeiderforening 119
Foldalskonflikten 181
Foldals verk 119 ff., 180 f.
Follum Tresliperi 136
Forbruker- og administrasjonsdepartementet 364, 384
Foreningslovkommisjonen 182, 192, 193, 196, 206, 213, 267
Forhandlingslovkommisjonen 192
Formerforbundet 113 f.
Fornyingsdepartementet 441
Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund 371
Fortuna mekaniske verksted 158
Foss, Per-Kristian 373, 377
Fougner, Jan 404
Friberg, Odd 356 ff., 368
Frisinnede Venstre 64 f., 69, 72, 74, 77, 142, 147
Fritt Folk 219
Frogner, Marit B. 448
Frydenberg, Alf 210, 216, 262, 264
Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO) 264, 268, 271, 289, 302, 315, 327, 371
Fælleskomiteen 79, 81, f., 91, 99 f.
Fællesforeningen for Haandverk og Industri 32, 44
Førland, Rigmor 369

G

Garantifondet 36
Gerhardsen, Einar 231, 264, 376
Getz, Eyvind 150
Giæver, John 373, 375
Gisle, Jon 361
Gjøsteen, Ole Georg 44
Gløersen, Hans A. 257 f.
Grepp, Kyrre 116 f., 238 f.
Grette, Sverre 214, 216
Greåker Cellulosefabrikk 118
Grimnes, Gunnar 404
Groos, Kaare 299
Grossistoverenskomsten 382
Grunnloven 23, 52, 85, 165, 257 f., 351, 401, 436
Grøndahl & Søns boktrykkeri 26 f.
Gullhaug Sprængstoffabriker 246
Gundersen, Hartvig 173
G.W. Linnekogel og Søns støperi 105, 113 f.

H

Hagerup, Francis 44, 50 ff., 57
Hakon Gruppen 415
Halden, Kåre 287, 358, 413
Haldorsen, Haldor Andreas 262 f.
Halvorsen, Johan Magnus 64 f.
Halvorsen, Otto B. 131
Halvorsen, Steinar 362 ff., 486
Halvorsen, Tor 377
Hambro, C.J. 51, 395
Handelens Arbeidsgiverforening 321
Handel og Kontor 288, 321, 415, 423 f.
Handelshøyskolen BI 378
Hansen, Alf 214, 223
Hansson, Andreas 167
Hansteen, Kirsten 261 f.
Hansteen, Viggo 205, 210, 218 f.
Haraldseth, Leif 373, 375
Haugland, Jens 322
Heiberg, Eivind 139
Helgeland trafikkselskap 243
Hem, Per E. 107, 124
Henriksen, Knut E. 242, 265, 297, 298, 324
Heyerdahl, Fritjof 108, 181
Hindahl, Olav, 195, 207, 210
Hirsh, Hans Jørgen Darre 265
Hjellum, Torstein 337
Hofsfos Træsliperi 134 ff.

Hoaas, Olav 350 ff.
Hoaas-saken 350 ff.
Holocaust 350
Holship AS 419 f.
Hotell- og restaurantarbeiderforbundet 366
Hovedavtalen 192, 196 ff., 203, 210, 213, 232 ff., 246 f., 249, 251, 280, 301, 335, 382, 417, 419, 423, 442, 452
Hovedtariffavtalen 402, 430
HSH 423 (se også Virke)
Hundseid, Jens 147, 187 ff., 190, 192, 200
Holst, Lars 70
Hunsfos papirfabrikk 367, 395
Hunstad, Anne C. 404
Høin, Geir 404
Høyesterett 71, 100, 106 f., 110, 112, 161, 170, 179 f., 182, 197, 214 ff., 222, 238, 240, 247, 336, 349, 350 ff., 356 ff., 379, 399, 410 ff., 420 f., 439
Høyre 44, 50 ff., 69 ff., 74 ff, 81, 84 f., 127 f. 131 ff., 139, 141, 141 ff, 145 ff., 149 ff., 166, 169, 175, 183, 186, 188, 240, 266, 299 f., 302 f., 330, 377, 380, 389 f., 395
Haagensen, Yngve 429
Haandverkernes Arbeidsgiverforening 328
Haavelmo, Trygve 260

I
ILO 264, 296, 365 ff., 368, 394 ff., 416, 443
ILO-konvensjonen 366, 368, 395 ff., 416, 443
Ilsviken havn 181
Indherred Aktie Dampskibsselskap 158
Industrioverenskomsten 424
Institutt for offentlig rett 363
International Society for Labour and Social Security Law 362, 365, 405, 486
Iversen, bokbinder 118, 190
Iversen, Sverre 108 ff., 113, 118, 120, 129 f., 139, 190

J
Jacobsen, Arne 335, 362 ff., 429
Jakhelln, Henning 242, 297 f., 311, 415
Jensen, Dines 41
Jensen, Hans G. 33
Jenssen, Mette 404
Jeppesen, Carl 29
Johansen, Atle Sønsteli 404
Johansen, Ragnvald Verdich 112, 210
Juell, Andreas 108 f, 113, 118, 120, 155
Justisdepartementet 54, 69, 72, 81, 89, 101, 106, 166, 174, 216, 222, 258, 360 f., 368, 436, 438
Jørpeland-dommen 332

K
Kalvik, Arild 412
Karlsen, Fredrik 214, 223
Kellermann, Kurt 400
Kellermannsaken 402
Kjønstad, Asbjørn 363 f.
Klingenberg, Odd 133
KLP 401 ff., 444, 446
KLP-saken 401 ff., 446
Knoph, Ragnar 106, 163 f., 190, 296, 326
Knudsen, Gunnar 46, 49 f., 54, 76 f., 82 f., 108, 130, 175
Knudsen, Kai 262, 264, 275, 278
Kolby, Bjørn 429
Kolstad, Peder 184, 190
Kommunalansattes Fellesorganisasjon (KFO) 444
Kommunaldepartementet 241, 357, 360, 369, 373, 375, 408
Kommunale Funksjonærers Landsforbund 271, 371
Kommunal Landspensjonskasse, se KLP
Kommunal- og arbeidsdepartementet 271, 291 f., 295, 298, 301 f., 327, 358, 359, 361, 363, 390 f., 405, 429
Kommunal- og regionaldepartementet 284, 340, 400, 436, 437, 438

Kommunenes Sentralforbund (KS) 377, 402, 430
Kommunistpartiet 150, 168, 231, 234, 236, 257, 261
Konow, Wollert 65, 69, 75, 231, 234, 236, 257, 261
Konstad, Leif Ragnvald 222
Kraby, Pål 377
Krefting, Aksel 123
Kristelig Folkeparti 262
Kristensen, P. 120
Kristiania Samvirkelags Elektriske Bakeri 157

L
Lagtinget 46, 99, 128, 146
Landa, Peder 285 f.
Landsorganisasjonen (LO) 14, 31 ff., 39 ff., 46 f., 52 ff., 60, 62 f., 66 ff., 72 ff., 78 ff., 83 ff., 96, 99, 101 f., 108 ff., 115 ff., 121 ff., 128 f., 131 ff., 137 ff., 146 f., 149 ff., 155, 158, 161, 169 f., 174, 176 ff., 182 ff., 190 ff., 205, 207 f., 210 ff., 216 ff., 226 f., 229 ff., 236 ff., 243, 246, 248 ff., 262 ff., 271, 273, 275, 280, 283 ff., 295, 297 ff., 304, 308, 310 ff., 318 ff., 326 ff., 331 ff., 355 f., 358 f., 361 ff., 366, 368 ff., 381 ff., 390, 392, 394 ff., 406, 408 ff., 417 f., 420, 423 ff., 428 ff., 437, 440, 442 ff., 448, 450, 452 f.
Landsoverenskomsten 415
Laval un Partneri 410
Lavalsaken 410
Lavik, Nils Johan 262
Leganger, Erik 404
Leivestad, Trygve 355
Lex Askim 268, 302 f., 314
Lian, Ole O. 55 ff., 78 ff., 83, 89, 97, 109, 116 f., 122 f., 127 ff., 137, 139, 141, 268
Libertas 312
Lie, Trygve 112, 138, 174, 177 f., 219
Likestillings og diskrimineringsombudet 370, 444
Lillestrøm Arbeidsmannsforening 161
Lindvik, Adolf 241
Linnekogel og Søns støperi 105, 113 f.
Lippestad, Johan 219 f.
Livestad, Trygve 359
LO, se Landsorganisasjonen
LO/Handel og Kontor 415, 423
Lofthus, Erling 326
Lund, Bernt 190
Lund, Jens Michael 189 ff.
Lund, Kristin Skogen 421 f.
Lundh, Henrik 275 f., 278
Lykke, Ivar 147, 169
Lyng, Jon 266
Lærerinneforbundet 273 f.
Lærerlaget 273 f.
Løvland, Jørgen 70

M
Manpower 423
Mao 338
Martinsen, Thorbjørn 235, 237
Matheson, Wilhelm 404
Meedby, Arne Kr. 287, 324
Mehl, Tor 358, 361, 364 f., 403 ff., 434, 439
Melbye, Johan 183
Mentsen, Parelius 287, 327 f., 356
Meyer, Ludvig 66, 68
Midtskaug, Finn 356 ff.
Modums Bruk 63
Morell, Peter A. 139, 147
Morterud, Ragnvald Sverre 128
Mot Dag 241
Mowinckel, Johan Ludwig 142 f., 145, 179, 172, 175, 179, 182 f., 187 f., 192, 315
Myhre, Kristofer 53, 55 ff., 89, 97, 108, 114
Myrvang, Thore 44, 46, 50, 55 f., 97

N
NALF, se Kommunale Funksjonærers Landsforbund 289
Nasjonal Samling (NS) 218 ff., 222

Nationalforbundet (Fri arbeideres landsorganisation) 81 f., 101 f.
NAVO, Spekter 401, 414, 431 ff., 437, 440
NHO 14, 16, 280, 338, 361 f., 369, 385 f., 397, 399, 402, 408 ff., 417, 419 ff., 429 ff., 440, 443, 445 f., 448, 453
Nicolaisen, Henry 387
Nilsen, Alfred M. 230
Nissen, Fernanda 29, 70
Nissen, Oscar 70
NITO, se Norges ingeniør- og teknikerorganisasjon
NOEMFO 383 f.
Nordahl, Konrad 194, 208, 217 ff., 224 f., 231, 253, 264 f., 269, 271, 366
Nordhus, Alf 239 f., 271, 275
Nordland fylkeskommune 350 f.
Nordli, Oddvar 357, 380
Norem, John 149, 186
Norgas 337, 339
Norges Akademikersamband (NAS) 269, 271, 288 f., 372
Norges Arbeidslederforbund (NALF) 268, 289
Norges Bondelag 376
Norges Byforbunds og Norges Herredsforbunds Forhandlingsorganisasjon 272, 275
Norges Fiskarlag 376
Norges Funksjonærforbund 289
Norges Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund 190, 261
Norges Industriforbund 190, 361
Norges ingeniør- og teknikerorganisasjon, NITO 271 f., 289, 371
Norges Kommunistiske Parti (NKP) 150, 177, 231, 234, 236, 239 f., 257, 261, 337 f.
Norges Kooperative Landsforening 109
Norges Lærerlag 371
Norges Rederiforbund 381
Norges Socialdemokratiske Ungdomsforbund 78
Norheim, Nils 122
NorSea AS 417
Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) 15, 32 ff., 39, 41 ff., 46 f., 51 ff., 62 ff., 72 ff., 79 ff., 84 ff., 96 f., 99, 101 f., 108 f., 112, 118, 120 f., 123 f., 126 ff., 131 f., 134, 136 ff., 143 f., 146 f., 149 ff., 156, 162, 177 ff., 184 f., 187 f., 192, 194 ff., 199, 204, 206 ff., 210 ff., 216 ff., 220, 222 ff., 226, 229 ff., 237 f., 246, 248 f., 251 ff., 256, 257 ff., 262 ff., 268 f., 275, 280, 286, 297, 301, 303 f., 310, 315 ff., 323, 326 ff., 330 f., 333 ff., 340, 342, 356, 358 f., 361, 364, 368, 370 f., 373, 375 ff., 380 ff., 385 ff., 392, 395 f., 412, 414, 426, 428, 433, 442, 450, 452
Norsk Arbeidslederforbund 288
Norsk Arbeidsmandsforbund 32, 34, 64, 116, 119 ff., 149, 161, 169, 179 f., 205, 382 f., 420
Norsk Arbeidsrettslig Forening 296, 362, 364 f., 378, 405
Norsk Bokbinderforbund 118
Norsk bonde- og småbrukarlag 376
Norsk Boreriggforening 381
Norsk Centralforening for Boktrykkere 32, 134
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund 205
Norsk Flytekniker Organisasjon (NFO) 373 ff.
Norsk Formerforbund 105, 113 f., 250 f.
Norsk Fyrbetjentforening 268
Norsk Grafisk Forbund 326, 328 f., 412 f.
Norsk Handels- og Kontorfunksjonærers Forbund (HK) 261, 268
Norsk Hydro 129, 184, 321
Norsk Industri 409 f., 424 f.
Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund 29, 32, 37, 40, 116, 137 ff., 158, 217, 250 f., 375
Norsk Jernbaneforbund 168

Norsk Journalistlag (NJ) 413
Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund 261, 321, 326
Norsk Kommuneforbund 181, 250, 270, 289, 402
Norsk Lokomotivpersonales Forbund 169
Norsk Matros- og Fyrbøterunion 155, 158
Norsk Murerforbund 109
Norsk Møbelindustriarbeiderforbund 159 f.
Norsk Offshoreforening (NOF) 381, 385, 388, 390
Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund 372
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) 383 f., 399
Norsk Papirarbeiderforbund 134 f.
Norsk Papirindustriarbeiderforbund 134 ff., 235 ff.
Norsk Rikskringkasting (NRK) 275
Norsk Rutebilarbeiderforbund 283 ff., 286
Norsk Rutebileierforbund 372
Norsk Sag-, Tomt- og Høvleriarbeiderforbund 109
Norsk Sjømannsforbund 255, 383, 388, 390
Norsk Skibsførerforbund 381
Norsk Skog- og Landarbeiderforbund 159
Norsk Skuespillerforbund 364
Norsk Styrmandsforening 381, 396
Norsk Sykepleierforbund 271, 289, 343 ff., 371
Norsk Tjenestemannslag (NTL) 268, 279 f.
Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) 151, 243, 283 ff., 299, 387, 397 f., 409, 417 ff.
Norsk trearbeiderforbund 32, 251
Norske Bankfunksjonærers Forbund 371
Norske Kommuners Sentralforbund 364
Norvik, Per Kristian 337
Norwegian 421
Norwegian Air Shuttle 421
NRAF, Se Norsk rutebilarbeiderforbund
Nygaard, Ragnhild 364
Nygaardsvold, Johan 191, 205, 212, 371
Nykaas, Elin 361
Næss, Nic 218
Nørregaard, Harald 79

O
Odeco 382
Odelstinget 44, 46, 75 f., 79, 81, 99, 127, 131, 146, 149 f., 194
Oftedal, Lars 139, 143 ff., 149, 231
Oljearbeidernes Fellesorganisasjon (OFS) 381, 392 f., 397, 399, 402
Olsen, Halvard 116, 139 f., 186, 192, 194 f., 198, 223
Olsen, Ulrik 241
Operatørfagforeningenes samarbeidsutvalg (OfS) 381, 383 ff.
Ording, Arne 26
Ormestad, Marius 40
Os, Olav Larsen 171
Oslo Arbeiderparti 64
Oslo Havn 419
Oslo Litograf- og Kjemigrafforening 412
Oslo losse- og lastekontor 397, 419
Oslo Sporveier 341
Oslo Transportarbeiderforening 243
Ottesen, Eva Nygaard 368
Ousland, Gunnar 109, 155, 187

P
Papirindustriens Arbeidsgiverforening 213, 236
Parat 415, 421
Pedersen, Birger 173, 470
Pedersen, Peder O. 51
Peersen, Rudolf 195
Pettersen, Inger 16, 429
Phillips Petroleum 383 f.
Politiets Sentralforbund 371
Politiets Sentralorganisasjon 314
Polyteknisk forening 68, 108

Poststyret 174
PRIFO, se Parat
Proffice 423

Q
Quisling, Vidkun 184, 214 f., 221

R
Rasmussen, Lars 112, 124
Rastad, Ingvald 139, 146, 150
Rederiansatte Oljearbeideres Forbund (ROF) 390 ff., 399, 429 f., 443
Refsum Gummivarefabrikk 246
Reicharbeitsgereicht 187
Reichkommisariatet 215, 217
Rettedal, Arne 389 f.
Riisnæs, Sverre 222
Rikslønnsnemnda 263, 266, 277, 279, 357 f., 360 f., 373, 375, 381, 385, 387 f., 392, 397, 439
Riksmeklingsmannen 17, 120, 179, 194 ff., 204 ff., 215, 217, 225, 227, 257, 304, 360, 365, 375 f., 383 f., 386, 389 ff., 428, 430 f., 439, 441, 443
Rimi Norge 415
Risavika Havneservise 417
Risavika Terminal 417 ff.
Rjukan Arbeiderforening 321
Rognerud, Berte 299 f., 302, 312, 314 f.
Rosenvinge, Rolf 223
Rygg, Nicolai 87
Rygh, Per 70, 170
Ryman, Sven-Hugo 365
Ryssdal, Rolv 356
Rønbeck, Sissel 361, 406
Røyken kommune 361, 406

S
SAFE 393
Samorganisasjonen i Trondheim 120
Scheel, Herman 69, 72
Schei-komiteen 360
Schei, Tore 351
Schøyenbussene 243
Schøyens Bilcentraler 283 ff., 299
Securitas 414 f.
Seip, Anne-Lise 16
Seip, Hans 183
Selmer, Knut S. 311
Selvig, Kaare 297, 322, 334,
Senterpartiet 330
Sigeman, Tore f.
Sjaastad, Gustav 227, 230 f., 265, 395
Skeie, Jon 234
Skibsfartens Arbeidsgiverforening (SAF) 213, 265, 427
Skjæggerud, Hans-Erik 421
Skogbrukets Arbeidsgiverforening 211 ff., 371
Skogvang, Reidun 369
Snekkerforbundet 32
Socialkomiteen 74, 99 ff.
Solberg, Erna 437
Solberg, Peter Collett 44
Solberg, Terje 448
Solemdal, P., møbelfabrikk 251
Solheim, Anton 404
Solheim, Erik 190
Solheim, O. 170
Solnørdal, Ole Severin 54 ff., 86 f., 93 ff., 97 f., 165
Sosialdemokratene 150, 168
Sosialdepartementet 16, 124, 131, 140, 142, 168, 186, 209, 211, 213, 215 f., 218, 220 f., 225, 234, 254, 257 f., 370
Sosialistisk Folkeparti (SF) 337 f.
Sosialistisk Folkepartis ungdomsorganisasjon (SUF) 337
Sosialistisk Venstreparti (SV) 342, 344, 346
Sosialkomiteen 44, 73, 75, 79, 81 ff., 97, 101, 116, 128, 131, 143, 146 f., 150, 188 f., 261,
Sotra Herredsrett 335
Spekter 401, 414, 431 f., 437

Stabelutvalget 426, 432 ff.
Stang, Emil, d.y. 116, 177, 214, 216, 223, 237 ff., 245, 291 f., 295 f., 348
Stang, Fredrik 52, 72, 75 f.
Stangnes, Tove 448
Statens lønnsutvalg 368
Statens vegvesen 205, 322
Statoil 399
Statsministerens kontor 356
Statstjenestemannsforbundet (STAFO) 170, 268 f., 279, 288, 371 f.
Statstjenestemannskartellet 275, 279, 371
Statstjenestemennenes Aksjonsutvalg 170 f., 173
Statstjenestemennenes Landsforbund 371
Stavanger byrett 384
Steen, Nils Andreas 194
Sten-, Jord- og Cementarbeiderforeningen 32, 155
Stenwig, Elisabeth 429
Stortinget 23, 43 f., 46, 48, 50, 52 ff., 64 f., 69, 73, 75 ff., 81 ff., 97, 100 f., 119, 122, 127 f., 132, 139, 142 f., 147 ff., 151 f., 165 ff., 175, 188, 195, 205 f., 210, 230 f., 234, 237, 256 f., 261, 263 ff., 268, 271, 273, 275 ff., 290, 292, 295, 299, 302, 311 f., 317, 322, 341 f., 345, 366, 384, 387, 389, 392, 395, 408, 420, 424, 433, 436, 438, 440 f., 447 f., 450
Stranger, Rolf 190 f.
Strøm, O.L. 173
Støperiarbeiderforbundet, se Norsk Formerforbund
Støstad, Sverre 146, 150
Sunde, Einar 259
Sunde, Olaf 295, 297 f., 308 f., 311 ff., 323, 331 f., 335, 337, 340 f., 356, 359
Sundet, Tron Løkken 448
Svele, Astrid Merethe 404
Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) 288
Sydvaranger gruver 179 ff.
Sørensen, A. 223
Saastad, Kjell 375

T
Tangen, Jens 218
Tariffnemnda 408 ff.
Tarifforhandlingsutvalget 304
Televerket 414
Terboven, Josef 107, 215, 218 f.
Thagaard, Wilhelm 214, 216
The International Society for Labour and Social Security Law 362, 365, 405
Thinn, Karenus Kristofer 106, 129 f.
Thomas, Albert 395, 404
Thorkildsen, Tarjei 404
Thorvaldsen, Oskar Waldemar 105
Thrane, Marcus 23 f.
Thuve, Axel 448
Tjenestemannsretten 172 ff., 211, 259, 277 ff.
Tjenestetvistkomiteen 275 ff.
Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) 268, 289
Torp Brug 234 ff.
Torp fagforening 236
Torp, Oscar 264, 275
Tranmæl, Martin 53, 66 ff., 78, 83, 116, 129, 183, 231, 238, 268
Tronhjems Brødfabrik 156
Trysilvasdragets Arbeidsgiverforening 159
Tveter, Karl Petter 364

U
Unio 14, 432, 444
Universitetet i Oslo 106, 241 f., 244, 279, 295, 297, 311, 357, 362 ff., 366, 378, 401, 405, 415, 429
Ussing, Carl 60
Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO) 432
Utenriksdepartementet 70, 86, 398
Utheim, Trygve 194

V
Valen, Neri 263,
Valen, Svein Aage 404
Vasbotten, Arnvid 222
Vegdirektoratet 205
Veggeland, Vegard 404
Venstre 40, 46 ff,, 52, 65, 68, 74, 76 f. 81 ff., 99, 108, 123, 126 f., 129, 131 f., 139, 142, 144 f., 166 f., 172, 175, 183, 188, 192, 195, 240, 262 f., 265, 377
Verkstedsforeningen 105, 113
Verkstedsoverenskomsten 37, 62, 251, 319, 410
Vidnes, Øyvind 363 f.
Vig, Christian 108, 120, 129
Vik, Jakob 190
Virke, tidligere HSH 415, 423, 431 f., 440, 444
Viste, Nina 375
Vogt, Jørgen 234 f.
Volan, Elias 116, 120 f., 129, 218
Voldgiftskomiteen 53 ff., 64, 70, 73, 86, 89 ff., 93 ff., 101, 152, 165, 247
Voss, Valentin 173, 183
Vraa, Torgeir 48
Vøiens Bomuldsspinderi 162 f.

W
Wahl, Jakob 16, 361, 406, 442, 448
Walle, Axel 92
Wang, Jens 92
Wessel, Hjalmar 182, 471
Wickstrøm, Rolf 218 f.
Willoch, Kåre 380, 389 f., 407

Y
Yrkesorganisasjonenes Hovedsammenslutning (YH) 371 f.
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, YS 371 ff., 383 ff., 402, 408, 414 f., 421, 425, 429 ff., 444 f.

Ø
Ødegaard, Johs. 119
Østberg, Asbjørn 318 f.
Øvergaard, Jørgen 182, 187
Øverland, Arnulf 239 f.
Øydegard, Johan Kristian 361

Aalvik arbeiderforening 326
Aarbakke, Magnus 415, 429
Aars, Jakob 108, 109, 182, 214, 216
Aarø, Peder 160