



**EKONOMI  
HÖGSKOLAN**  
Lunds universitet

Institutionen för handelsrätt  
HARK13  
Kandidatuppsats i Arbetsrätt

HT 2008

# Samhällsfarliga konflikter

*– en komparativ studie mellan Sverige och Norge*

*Handledare*  
Reinhold Fahlbeck

*Författare*  
Karin Elm

## Sammanfattning

Denna uppsats är en komparativ studie mellan Sverige och Norge där syftet har varit att utröna hur de båda länderna har valt att reglera frågan kring ”samhällsfarliga konflikter”. Då stridsåtgärder vidtas av parterna på arbetsmarknaden under en tvist kan väsentliga samhällsintressen lida skada. Arbetskonflikterna kan komma att utgöra en fara för liv och hälsa eller orsaka betydande ekonomiska förluster. I uppsatsen har fokus legat på de konflikter som vidtas på den offentliga sektorn då denna verksamhets särskilda beskaffenhet gör att konflikter på ett direkt sätt kan leda till samhällsfara. En jämförelse av de båda systemen visar att Norge har ett starkare konfliktlösningssystem än Sverige. De tidsfrister som ska iakttas innan stridsåtgärder får vidtagas samt den förhandlings- och medlingsordning som finns i landet är exempel på detta. I Sverige har vi en tradition av att arbetsmarknadens parter bär ansvaret för arbetsfreden och eventuella tvister som uppstår. När konflikter i förekommande fall börja närma sig gränsen för vad som utgör samhällsfara prövas detta av olika nämnder som inrättats av parterna i de kollektivavtal som tecknats dem emellan. Norge har istället en tradition som av s.k. ”tvungen lønnsnemnd” eller tvångsskiljedom vilket innebär att staten går in och upphäver konflikten.

Nyckelord: samhällsfarliga konflikter, stridsåtgärder, strejker, arbetsmarknadskonflikter, komparativ metod

## **Abstract**

This paper is a comparative study between Sweden and Norway regarding the two countries regulations on industrial actions in essential services. When industrial actions are taken by the parties on the labour market it may cause severe disruption on vital services in society. This may lead to the endangerment of life, health or safety for the citizens and may also harshly affect the economy. The main focus in this paper has been industrial actions taken in the public sector since causes of actions taken in this sector present certain problems of its own and labour disputes may in a more direct sense lead to disruptions on the society. A comparison between the two countries legal systems shows that Norway has a stronger system of conflict resolution than Sweden and the observance of certain procedures are greater. The country's minimum period of time before actions may be taken and the mediation- and negotiation regulations allows more time for the parties to reach a peaceful agreement. Sweden has a tradition of allowing the parties on the labour market to take responsibility for the conflicts that arises and for making sure that, industrial actions doesn't run the risk of becoming an endangerment to the public. When a conflict is on the virtue of becoming a risk to the public it is taken under evaluation by certain committees instated by collective agreements signed by the labour parties. Norway on the other hand uses an order of forced arbitration, "tvungen lønnsnemnd", a legislative provision taken by the government to settle the matter.

Keyword: industrial actions, strikes, essential services, comparative study

# Innehållsförteckning

Förkortningar.....	6
1. Inledning.....	8
1.1. Syfte .....	8
1.2. Metod .....	8
1.3. Avgränsningar .....	9
1.4. Disposition .....	10
2. Sverige.....	11
2.1. Arbetsmarknaden i Sverige .....	11
2.2. Historik.....	11
2.3. Stridsåtgärdsrätten .....	13
2.3.1. Stridsåtgärdsrätten i offentlig sektor .....	13
2.4. Kollektivavtalen .....	14
2.5. Förhandling och medling .....	15
2.6. Samhällsfarliga konflikter .....	16
2.7. Debatten .....	18
3. Norge.....	21
3.1. Arbetsmarknaden i Norge .....	21
3.2. Historik.....	22
3.3. Stridsåtgärdsrätten .....	22
3.3.1. Stridsåtgärdsrätten i offentlig sektor .....	24
3.4. Kollektivavtalen .....	25
3.5. Förhandling och medling .....	25
3.6. Samhällsfarliga konflikter .....	27
3.7. Debatten .....	29
4. Analys.....	33

5. Diskussion .....	36
5.1. Slutord .....	39
Referenser.....	40

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AAD	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
ARD	Dommer og kjennelser av Arbeidsretten
Atvl.	Lov om arbeidstvister (1927-05-05)
Ds	Departementsserien
EL	Embetsmennesenes Landsforbund
FAD	Fornyings- og administrasjonsdepartementet
HA 2000	Statliga huvudavtalet 13.6.2000
Ha 2006	Hovedavtalen i staten 1. februar 2006
HTA 2008	Hovedtariffavtalen 1. mai 2008
ILO	International Labour Organisation
KHA 94	Kommunala huvudavtalet 18.5.1994
KS	Kommunenes Sentralforbund
LO	Landsorganisasjonen i Norge
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NAF	Norsk Arbeidsgiverforening (se numera NHO)
NAVO	Norges Arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning
NHO	Næringslivets Hovedorganisation
NOU	Norges offentlige utredninger
NTB	Norsk Telegrambyrå
OFR	Offentliganställdas förhandlingsråd (huvudorganisation med tre statliga och fyra kommunala förbundsområden inom TCO och SACO)
Prop.	Proposition

RAMS	Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik
RB	Rättegångsbalken
RF	Regeringsformen (1974:152, omtryckt 2003:593)
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (se numera SN)
SFS	Svensk författningssamling
SHA	Särskilt huvudavtal 29.11.1976 för den offentliga sektorn
SAS	Scandinavian Airlines System
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SOU	Statens offentliga utredningar
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TCO-S	TCO:s statstjänstemannasektion (se numera OFR)
TjtvL	Lov om offentlige tjenestetvister (1958-07-18)
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
UHO	Utdanningsgruppene Hovedorganisasjon

# 1. Inledning

Den vårdstrejk som blossade upp under våren 2008 skapade likt tidigare strejker inom vårdsektorn stora rubriker i media. Akutmottagningar stängdes, operationer ställdes in och köerna förlängdes, åtminstone tillfälligt. Rimligheten i sjuksköterskornas lönekrav debatterades flitigt av såväl massmedia som gemene man. De offentligt anställdas rätt att vidta stridsåtgärder som ett påtryckningsmedel för att öka sina löner ställs vid en arbetskonflikt emot betydande samhällsintressen, inte minst intresset av en bevarad säkerhet för liv och hälsa. Även vid strejker i privata sektorn blir konsekvenserna kännbara. Den offentliga sektorns särskilda beskaffenhet samt statens dubbla ansvar, för samhällsmedborgarnas säkerhet och som arbetsgivare, skapar dock frågor kring var gränsen vid pågående konflikt går och hur mycket samhället ska behöva tåla.

## 1.1. Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka regleringar som gäller vid arbetskonflikter på den offentliga sektorn som i förlängningen kan leda till en samhällsfara. Hur hanteras dessa konflikter? Vem bär ansvaret för att de etiska gränsdragningarna upprätthålls under en pågående konflikt? Vart går dessa gränser? Vem avgör vad som är rimligt respektive orimligt?

Jag finner i detta sammanhang det intressant att göra en komparativ jämförelse med ett av våra nordiska grannländer, nämligen Norge. Valet hade även kunnat falla på Danmark. Finland är i denna kontext något mindre intressant ur en jämförelsesynpunkt då Finland och Sverige står varandra så pass nära att en jämförelse är föga givande. Visserligen har alla de nordiska länderna stora likheter i sina arbetsrättsliga system, det finns dock en del skillnader länderna emellan vilka ska försöka belysas. Jämförelsen är även lämplig då de båda arbetsrättsliga systemen inte är alltför diametralt olika varandra för att en komparation ska vara möjlig.

## 1.2. Metod

Då syftet är att göra en jämförelse mellan svensk och norsk rätt på området kommer en komparativ rättsmetod appliceras. Tanken är följaktligen att göra en bilateral jämförelse på mikronivå där rättsläget i de olika länderna klargör. Därefter kommer likheter och skillnader



länderna emellan att analyseras dessutom kommer jag att försöka utröna vad detta leder till för konsekvenser i realiteten.<sup>1</sup>

En av den komparativa metodens nyttoaspekter är att den bidrar till att öka förståelsen för det egna rättssystemet.<sup>2</sup> Jämförelsen gör även att lagregler och principer som tagits för givna i det egna systemet börjar ifrågasättas. ”The comparative perspective helps us see through the myths of our own system, to uncover the hidden premises on which we build, and to see more clearly the realities of our own system and its special characteristics.”<sup>3</sup> De svenska förhållandena utgör på så vis en utgångspunkt och ligger i förgrunden då jämförelsen med Norge görs.

Det finns ingen enhetlig definition vad gäller den nordiska rättsordningens klassificering. Vanligtvis anses den tillhöra den romersk-germanska, även kallad kontinentaleuropeiska, rättsfamiljen. Vissa anser däremot att de nordiska rättssystemen bör klassificeras som en självständig grupp, den sistnämnda som en självständig rättsfamilj inom den västerländska rättskretsen.<sup>4</sup> Att de båda länderna anses falla inom samma rättsordning alternativt utgör en egen rättsfamilj medför att stora likheter är att vänta.

En sedvanlig juridisk metod kommer användas vid klarläggandet av området och således kommer lagar, förarbeten, avtal, praxis och doktrin studeras.<sup>5</sup> I Norges fall har jag fått förlita mig på Internet i en större utsträckning och därmed fått utgå från att de sidhänvisningar som görs i utredningar och liknande överensstämmer med verkligheten. Vid citat från norska källor har jag valt att återge dessa på norska. Detta kan förvisso stanna upp läsandet men jag anser att det ger framställningen ytterligare en dimension som annars kan gå förlorad. Vid eventuella tveksamheter kring begreppens betydelse har jag valt att förklara dessa i fotnoter.

### 1.3. Avgränsningar

Jag kommer i mitt arbete framförallt att inrikta mig på den offentliga sektorn även om den privata sektorn emellanåt kommer att beröras. Genom den framställning som görs är min förhoppning att det ska bli tydligt varför en sådan avgränsning är legitimerad. Detta då den offentliga sektorns särskilda beskaffenhet gör att vidtagna stridsåtgärder får implikationer för tredje man som inte är av samma art som på den privata sidan. Ett bredare perspektiv hade dock varit möjligt. Diskussionen kring skyddsarbete, dispenser och arbetsplikt under lovliga strejker och den gränsdragning som då är aktuell kommer inte att beröras nämnvärt.

---

<sup>1</sup> Bogdan, M, Komparativ rättskunskap, 2003, s. 18.

<sup>2</sup> Ibid. s. 28.

<sup>3</sup> Summers, C W, 1982, s.49.

<sup>4</sup> Bogdan, M, Komparativ rättskunskap, 2003, s. 81 ff.

<sup>5</sup> Samuelsson, J, Melander, J, 2003 s. 29 ff.

Olovliga strejker och dess påföljder har lämnats utanför beskrivningen, främst av utrymmesskäl. Detta hade mycket väl kunnat infogas i studien då lagfäst ordning och verklighet inte alltid går hand i hand. Av samma skäl har även lönebildningen och de ekonomiska perspektiven lämnats därhän, trots att dessa liksom den politiska och konjunkturmässiga situationen är av essentiell betydelse vid beskrivna avtalsrörelser.

Framställningen kommer inte heller innefatta de internationella konventioner som finns på området.

## 1.4. Disposition

Jag kommer att för varje land börja med att ge en kort presentation över hur arbetsmarknaden ser ut för att organisationsstruktur, kollektivavtalens täckningsgrad etc. ska illustreras. Därefter kommer ländernas historik kring regleringen av stridsåtgärder och samhällsfarliga konflikter att återges. Rätten att vidta stridsåtgärder samt de begränsningar som återfinns på den offentliga sektorn beskrivs varefter förhandlings- och medlingsordningen återges. De i kollektivavtalen väsentliga regleringarna på området samt på vilket sätt kollektivavtalen är inordnade i systemet kommer förklaras. Syftet med ovanstående avsnitt är att kunna ge en bra grund för en senare komparation. ”Kontentan av det sagda är att man måste studera den utländska rättsordningen i dess helhet även när man enbart är intresserad av en detaljfråga.”<sup>6</sup> När detta är avhandlat kommer de större och vad som eventuellt kommit att betraktas som ”samhällsfarliga” konflikterna som uppstått på arbetsmarknaden i de båda länderna att återges. Tanken har varit att återge några av de konflikter som fått störst implikationer för länderna genom att de har skapat debatt eller historiskt sett kan ses som signifikanta i olika avseenden. De större konflikterna och dess implikationer skapar en samhällelig debatt och diskussion kring regleringar och lagregler. Denna debatt förs bl.a. av parterna själva, av allmänheten och doktrinen. Jag har efter avsnittet med de samhällsfarliga konflikterna försökt att återspegla en del av denna debatt. Uppsatsen avslutas med en analytisk komparation mellan de båda länderna där likheter och skillnader tas upp samt en diskussionsdel där de egna tankarna och reflektionerna av vad som beskrivits återges.

---

<sup>6</sup> Bogdan, M, 2003, s.47.

## 2. Sverige

### 2.1. Arbetsmarknaden i Sverige

De centrala avtalsförhandlingarna sker i huvudsak mellan arbetsmarknadens parter. Dessa består av 60 fackförbund och 50 arbetsgivarorganisationer som tillsammans tecknar ca 600 kollektivavtal. Arbetsgivarna i den privata sektorn företräds framförallt av Svenskt Näringsliv. Organisationens anslutna företag har tillsammans ca 1,5 miljoner anställda.<sup>7</sup> På den offentliga sidan företräder Arbetsgivarverket de statliga myndigheterna, affärsverken och övriga arbetsgivare som har anknytning till det statliga området. Deras avtal omfattar 240 000 statligt anställda. Sveriges primär och sekundärkommuner företräds som arbetsgivare av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, i avtalsförhandlingarna. Tillsammans har de 1,1 miljon anställda. Flertalet flesta fackförbund företräds av någon av de tre centralorganisationerna. Landsorganisationen, LO företräder ca 1,5 miljoner medlemmar, Tjänstemännens centralorganisation, TCO företräder för sin del ca 1,1 miljoner medlemmar. Sveriges akademikers centralorganisation, SACO, företräder ca 550 000 akademiker.<sup>8</sup>

Sammantaget täcks ca 91 % av alla anställda av ett avtal. Om hängavtalen exkluderas hamnar ändå siffran på ca 84 %.<sup>9</sup>

Andelen anställda i offentlig sektor uppgick till drygt 1,3 miljoner. I den siffran räknas kommunalt- och landstingsanställda in samt statliga förvaltningar och affärsverk som utgör ca 237 000 anställda. Näringslivet sysselsätter i motsvarande tal knappt 2,8 miljoner. Övriga organisationer och offentliga institutioner sysselsätter ca 181 000 människor.<sup>10</sup>

### 2.2. Historik

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att det är arbetsmarknadens parter som framför allt har ansvar för att arbetsfreden upprätthålls och att viktiga samhällsintressen inte störs. Att ett kollektivt samarbete var önskvärt manifesterades redan år 1906 då lag om medling i

---

<sup>8</sup> Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007 Medlingsinstitutets årsrapport, s.27 ff.

<sup>9</sup> Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007 Medlingsinstitutets årsrapport, s.34.

<sup>10</sup> Registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) från 2006.

arbetstvister infördes.<sup>11</sup> Att arbetskonflikter kunde få svåra implikationer för tredje man debatterades tidigt. I SOU 1935:65 diskuteras huruvida samhället borde intervensera med hjälp av förbudslagstiftning, skiljedom, automatisk förlängning av kollektivavtalen eller beredskapslagstiftning då ”betydande samhällsintressen stå på spel”.<sup>12</sup> Utredningen konstaterade även att det är svårt att komma fram till en godtagbar definition av själva begreppet ”samhällsfarlig konflikt”. Det fastslås att det handlar om en bedömning som måste göras från fall till fall. Att staten är arbetsgivare, verksamhetens ändamål, konfliktens omfattning och tidpunkt sades vara faktorer som var av betydelse. En förhoppning från utredarnas sida var således att de större organisationerna skulle komma överens om vissa normer i frågan. ”En lagstiftning som kunde stödja sig på dylika överenskommelser, skulle uppbäras av det allmänna rättsmedvetandet på helt annat sätt än vad annars skulle bli valet.”<sup>13</sup> Detta skedde också genom 1938 års Saltsjöbadsavtal mellan LO och SAF, Svenska Arbetsgivareföreningen<sup>14</sup>. Avtalet fastslog att det var upp till arbetsmarknadens parter att göra intresseavvägningen mellan rätten att vidta stridsåtgärder och samhällets intresse av arbetsfred. En arbetsmarknadsnämnd infördes med uppgift att genomföra denna prövning. Nämnden utger endast rekommendationer, dock har parterna ålagt sig att rätta sig efter dessa och vid samhällsfarlighet agera för att stridsåtgärderna ska upphävas.<sup>15</sup>

Nämns bör även 1963 års statliga huvudavtal, Slottsbacksavtalet, vilket reglerar den förhandlingsordning och handläggning som gäller vid samhällsfarliga konflikter. Avtalet följer till stora delar Saltsjöbadsavtalet.<sup>16</sup>

Den offentliga sektorn har successivt erkänts samma rättigheter som den privata sektorn.<sup>17</sup> År 1965 fick även statligt och kommunalt anställda sin förhandlingsrätt tillgodosedd genom lagändringar. Stridsåtgärdsrätten tillföll på så vis även dem, om än i viss begränsad utsträckning.<sup>18</sup> I lagens förarbete uttalades att det inte gick att särskilja offentlig sektor från den privata då även den privata sektorns arbetskonflikter kan skada essentiella samhällsfunktioner. Det förutsattes även att riksdag och regering har rätt att lagstifta mot arbetskonflikter. ”Samhället måste äga medel att värja sig mot konflikter, som skulle kunna äventyra rikets säkerhet eller medborgarnas trygghet till liv och egendom, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande eller medföra allvarliga rubbningar i samhällsekonomin eller folkförsörjningen.”<sup>19</sup>

---

<sup>11</sup> Schmidt, F, 1997, s.22 ff.

<sup>12</sup> SOU 1935:65, s. 124.

<sup>13</sup> Ibid. s.123.

<sup>14</sup> Numera Svenskt Näringsliv.

<sup>15</sup> Casparsson, R, 1966.

<sup>16</sup> Fahlbeck, R, 1994 s.129 ff.

<sup>17</sup> Schmidt, F, 1997, s. 17, 240.

<sup>18</sup> Fahlbeck, R, 1994, s.130 ff.

<sup>19</sup> Prop. 1965:60, s.107 ff.

## 2.3. Rätten att vidta stridsåtgärder

Huvudregeln i svensk rätt gällande stridsåtgärdsrätten återfinns i RF 2 kap. 17 § och är således en grundlagsskyddad medborgerlig rättighet.<sup>20</sup> Paragrafen fastställer att arbetsgivare och fackliga organisationer har rätt att vidta stridsåtgärder om inget annat följer av lag eller avtal. Enligt praxis omfattar denna rätt alla kända och godtagna stridsmedel såsom strejk, lockout, blockad, bojkott ”eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.”<sup>21</sup> Lagliga begränsningar i stridsåtgärdsrätten uppställs i både MBL och LOA.<sup>22</sup> Likaledes utgör ett tecknat kollektivavtal mellan parterna en begränsning i denna rätt.<sup>23</sup>

MBL:s allmänna begränsningar anger i fyra punkter när stridsåtgärder är förbjudna. Avgörande för stridsåtgärdens tillåtlighet är dess syfte. En uppdelning görs mellan rätts- och intressetvister. Första punkten anger att stridsåtgärder är förbjudna i rättsvister som istället ska föras till AD för lösning. Stridsåtgärder som används för att åstadkomma ändringar i avtalet eller få till stånd bestämmelser som ska gälla efter avtalets utgång är inte heller tillåtna. Slutligen är sympatiåtgärder förbjudna då åtgärderna företagna i primärkonflikten i sig är olovliga. Motsatsvis gäller att sympatiåtgärder är tillåtna vid stödandet av en lovlig konflikt.<sup>24</sup>

### 2.3.1. Rätten att vidta stridsåtgärder i offentlig sektor

När det gäller den offentliga sektorn utgör verksamhetens speciella beskaffenhet ett visst problem eftersom stridsåtgärder ofta drabbar tredje man. LOA fastställer de begränsningar som gäller för den offentliga sektorn gällande strejkrätten och är av tvingande karaktär. Lagens ”konfliktregler skall ses i ljuset av vad som enligt RF och MBL gäller generellt för den svenska arbetsmarknaden, både den offentliga och den privata sektorn.”<sup>25</sup> Reglerna om arbetskonflikter gäller i stort sett alla offentligt anställda.<sup>26</sup> För anställda med arbeten där myndighetsutövning ingår begränsas de godkända stridsmedlen till lockout, strejk,

---

<sup>20</sup> SFS 1974:152.

<sup>21</sup> 41 § MBL. Begreppet preciseras genom AD:s praxis. För en närmre behandling av vilka stridsmedel som ansetts tillåtna se Fahlbeck, R 1994, s. 111 ff.

<sup>22</sup> Se 41-45 §§ MBL samt 23-29 §§ LOA.

<sup>23</sup> Fahlbeck, R, 1994, s.111 ff.

<sup>24</sup> 41 § MBL.

<sup>25</sup> Hinn, E, Aspegren, L, 2005 s.78.

<sup>26</sup> 1-2 §§ LOA.

övertidsvägran samt nyanställningsblockad.<sup>27</sup> Begreppet ”myndighetsutövning” har getts en relativt tydlig innebörd genom både lagar och förarbeten.<sup>28</sup> Dessa källor anger att det handlar om beslut över enskild gällande ”förmån, rättighet, skyldighet, avskedande eller annat jämförbart förhållande.”<sup>29</sup> Exempel på myndighetsutövning innefattar rättskipningsapparatus befogenheter däribland beslut fattade av domstolar och åklagare. Beslut om tvångsintagning på sjukhus av enskild och flertalet av länsstyrelsernas beslut utgör ytterligare exempel.<sup>30</sup>

Bestämmelserna i LOA kompletteras av olika huvudavtal där också den egentliga regleringen av samhällsfarliga konflikter finns. Så är fallet både på den statliga, kommunala och privata sektorn. Det är alltså arbetsmarknadens parter som har ansvaret för vad som ska ske vid konflikter som kan orsaka samhällsskada.<sup>31</sup>

## 2.4. Kollektivavtalen

Som ovan nämnts bestämde LO och SAF redan i Saltsjöbadsavtalet hur samhällsfarliga konflikter skulle hanteras. På det statliga förhandlingsområdet finns idag ett huvudavtal, HA (2000).<sup>32</sup> I avtalet har parterna överenskommit att de ska ”sträva efter fredliga förhandlingar och att inte tillgripa stridsåtgärder, vilka med hänsyn till sina verkningar för samhället eller enskilda inte bör få förekomma (samhällsfarliga konflikter).”<sup>33</sup> Det stadgas emellertid att det inte i förväg går att bestämma områden där stridsåtgärder alltid skulle ses som samhällsfarliga då gränsdragningsproblematiken skulle bli för stor. Däremot anges områden där stridsåtgärder ska användas med särskild försiktighet. ”Parterna är ense om att rikets säkerhet, upprätthållandet av lag och ordning, vården av sjuka, omhändertagna och andra behövande samt utbetalningar som behövs för enskildas ekonomiska trygghet utgör sådana exempel. Parterna är också ense om att undvika stridsåtgärder som kan befaras medföra allvarliga rubbningar av samhällsekonomin eller folkförsörjningen. Parterna är vidare ense om att undvika stridsåtgärd som skulle vara stötande av humanitära skäl, t.ex. stridsåtgärd vid skola för handikappade.”<sup>34</sup> För de som omfattas av HA finns Statstjänstenämnden till vilken den

---

<sup>27</sup> 23 § LOA. Dessa begränsningar i användandet av tillåtna stridsmedel görs även i huvudavtalen och på så kommer det även att gälla för anställda som inte sysslar med myndighetsutövning.

<sup>28</sup> Se exempelvis RF, förvaltningslagen, prop. 1984/85:117 s.15.

<sup>29</sup> Prop. 1975/76:105 bilaga 2 s.194.

<sup>30</sup> Ibid. s.194 ff.

<sup>31</sup> Hinn, E, Aspegren, L, 2005 s. 91.

<sup>32</sup> Det finns ytterligare ett huvudavtal - Särskilda huvudavtalet för den offentliga sektorn (SHA) – som är tecknat till skydd för den politiska demokratin. Frågor som gäller den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet undantas från samarbetsområdet.

<sup>33</sup> HA 2000, 1 kap. 1 §.

<sup>34</sup> Ibid.

ena parten kan vända sig då motparten vägrat att förhandla eller förhandlingarna strandat och denne därav vill få konflikten prövad som samhällsfarlig.<sup>35</sup> Nämnden har då möjlighet att skjuta upp en varslad stridsåtgärd, dock som längst i tre veckor. Nämnden sammansättning består av åtta ledamöter från båda sidor av arbetsmarknaden.<sup>36</sup>

HA anger även en undantagskrets med anställda i olika befattningar som inte får omfattas av stridsåtgärderna. Exempel på personer som undantas är anställda i regeringskansliet, högt anställda inom domstolsväsendet och befattningshavare inom det militära.<sup>37</sup>

I huvudavtalet finns även regler om skyddsarbete. Med skyddsarbete avses sådant arbete som krävs ”för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom.”<sup>38</sup> Arbetet ska vara av den art att den måste utföras på grund av föreskrift i lag. Alla arbetstagare är skyldiga att utföra skyddsarbete.<sup>39</sup> Begreppet skyddsarbete ska tolkas restriktivt.<sup>40</sup>

För anställda inom kommuner och landsting finns ett motsvarande huvudavtal tecknat, det Kommunala huvudavtalet från 1994 (KHA 94). Avtalet motsvarar till stora delar HA med endast ett fåtal skillnader. Den nämnd som prövar en konflikts samhällsfarlighet benämns Centrala nämnden.<sup>41</sup> I Saltsjöbadsavtalet tituleras kommittén Arbetsmarknadsnämnden och är den nämnd som stått modell för motsvarande inrättningar i avtal såsom HA och KHA på arbetsmarknaden.<sup>42</sup>

## 2.5. Förhandling och medling

Förhandlingsrätten tillkommer både arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Endast vid förhandlingar med syfte att åstadkomma ett kollektivavtal, s.k. avtalsförhandlingar är stridsåtgärder tillåtna.<sup>43</sup> En part som önskar vidta stridsåtgärder är skyldig att varsla motparten

---

<sup>35</sup> HA 2000, 33 §.

<sup>36</sup> 3 kap. 33-37 §§. Tre ledamöter utses av de fackliga organisationerna, tre av staten, samt två ledamöter som parterna utser gemensamt. Sistnämnda två ledamöter utses till ordförande resp. vice ordförande. Vid lika röstetal faller ordförandens röst ett avgörande. Nämnden måste vara fulltalig vid sina beslut.

<sup>37</sup> Avtal om undantagskretsen, HA 2000, bilaga 2.

<sup>38</sup> HA 2000 2 kap. 31 §.

<sup>39</sup> HA 2 kap. 31 §. Reglerna kompletteras av anställningsförordningen 1994:373.

<sup>40</sup> Hinn, E, Aspegren, L, 2005 s. 94.

<sup>41</sup> KHA 32 §.

<sup>42</sup> Schmidt, F, 1997, s.240.

<sup>43</sup> Glavå, M, 2001, s.129.

därom minst sju arbetsdagar i förväg. Samtidigt ska även Medlingsinstitutet varslas.<sup>44</sup> Institutet infördes år 2000 och gavs då större befogenheter än dess föregångare, Statens förlikningsmannaexpedition.<sup>45</sup>

Medlingsinstitutet kan, om båda parter samtycker, utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare. Om stridsåtgärder vidtagits eller risken föreligger att så sker kan institutet obehindrat, utan parternas samtycke, utse en medlare. Ett undantag från denna regel föreligger då parterna själva avtalat en förhandlingsordning. Medlaren har möjlighet att begära att Medlingsinstitutet skjuter upp de varslade stridsåtgärderna. Institutet kan dock skjuta upp stridsåtgärden i högst 14 dagar. Denna möjlighet existerar emellertid inte för en redan vidtagen stridsåtgärd.<sup>46</sup>

Den svenska arbetsmarknaden omfattas till största delen av avtal som innehåller förhandlingsordningar. Industriavtalet är av stor betydelse och ålägger bl.a. parterna att påbörja förhandlingarna i god tid innan det gamla avtalet löper ut. En opartisk ordförande har givits samma befogenheter som Medlingsinstitutet, dvs. att skjuta upp varslade stridsåtgärder i fjorton kalenderdagar.<sup>47</sup> Industriavtalet har stått modell för motsvarande avtal på den statliga, kommunala samt landstingskommunala sektorn.<sup>48</sup> På det statliga området är Samarbetsavtalet slutet.<sup>49</sup>

## 2.6. Samhällsfarliga konflikter

Det står klart att det i första ledet är upp till arbetsmarknadens parter att ansvara för arbetskonflikter och att dessa hålls inom rimliga gränser. Ingen ifrågasätter dock att riksdag och regering har befogenhet att gå in med tvångslagstiftning om situationen skulle bli akut.<sup>50</sup> Genom åren har även ett antal sådana förslag lagts fram i frågan och regeringen har historiskt sett också ansett sig nödgad att gå in i konfliktsituationer, främst vid tvister på den offentliga sektorn.<sup>51</sup>

---

<sup>44</sup> Varselskyldigheten föreligger inte vid indrivningsblockader eller när ett giltigt hinder föreligger. Se MBL 45 §.

<sup>45</sup> Prop. 1999/2000:32, s.2.

<sup>46</sup> 47 a, 47 b, 49, §§ MBL .

<sup>47</sup> Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007, Rapport Medlingsinstitutet, s.189.

<sup>48</sup> Inom den statliga sektorn undantas förhandlingar och medbestämmande som kan inkräkta på den politiska demokratin. Även medbestämmande och förhandlingar vid myndighetsfrågor undantas.

<sup>49</sup> Se Arbetsgivarverket, cirkulär 2002:A7, Samarbetsavtal för det statliga området.

<sup>50</sup> Prop. 1965:60, s.109.

<sup>51</sup> Hinn, E, Aspegren, L, 2005, s.97 ff.



Historisk sett kan nämnas 1951 års sjuksköterskekonflikt då drygt 700 sjuksköterskor hade sagt upp sig efter strandade förhandlingar. Detta ledde till att regeringen i en proposition samma år föreslog ett obligatoriskt skiljedomsförfarande i konflikten.<sup>52</sup> Tvisten kunde dock lösas innan riksdagen hann ta ställning i frågan.<sup>53</sup>

Ett antal större konflikter har ägt rum på den offentliga sidan sedan tjänstemännen från år 1965 tillförsågs samma förhandlingsrätt som övriga arbetstagare. Dessa har ägt rum 1966, 1971, 1980, 1985, 1986, 1995-96 och 2003.<sup>54</sup>

Bland dessa förtjänar 1971 års konflikt speciell behandling då det är enda gången som riksdagen direkt ingripit i en konflikt. Konflikten omfattade ca 6500 strejkande i nyckelpositioner samt drygt 38 000 lockoutade arbetstagare. Konflikten berörde flera olika tjänstemän, däribland läkare, lärare och tandläkare. Tvistens samhällsfarlighet prövades ett antal gånger av den centrala- liksom statstjänstenämnden utan att några större förändringar skedde. En tidsbegränsad fullmaktslag<sup>55</sup> stiftades då konflikten pågått i mer än en månad eftersom den ansågs hota ”väsentliga medborgarintressen”.<sup>56</sup> Lagstiftningsåtgärder var därför nödvändiga ”för att hindra ytterligare skadeverkningar för tredje man.”<sup>57</sup> Lagen gav regeringen rätt att förlänga det uppsagda kollektivavtalet varmed konfliktåtgärderna upphörde. I propositionen som föregick lagen uttrycktes ett visst missnöje över det nuvarande nämnds-systemet. Problem i sammanhanget utgjordes av att nämndernas beslut inte hade bindande verkan. Det ansågs även svårt för nämnderna att få en samlad översikt över alla pågående stridsåtgärder under en konflikt samt svårt att bedöma vilka verkningar stridsåtgärder kan få i ett längre tidsperspektiv.<sup>58</sup>

Storkonflikten år 1980 föregicks av en mängd varsel, medlingsprocedurer och partiella stridsåtgärder från olika delar av arbetsmarknaden. Alltsammans kulminerade i en storkonflikt där sammantaget 100 000 strejkande och 750 000 lockoutade arbetare inom SAF-LO området var uttagna. Inom den offentliga sektorn omfattades ca 14 000 arbetstagare. Flera olika verksamheter kom att drabbas såsom ”flygtrafiken, tullen, sjukvården, televerket för att stänga radio och TV och tunnelbanan i Stockholm.”<sup>59</sup> Samtliga nämnder kom att pröva

---

<sup>52</sup> Prop. 1951:212, s. 2.

<sup>53</sup> SOU 1984:19, s.36.

<sup>54</sup> Hinn, E, Aspegren, L, 2005, s.98 ff.

<sup>55</sup> SFS 1971:43.

<sup>56</sup> Prop. 1971:50, s.2.

<sup>57</sup> Ibid. s.9.

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> Bergqvist, O, s. 1984, del 1 s. 368.

samhällsfarligheten. Statstjänstenämnden kom att handlägga frågan om samhällsfarligheten av en konflikt vid postverkets men meddelade efter 17 dagars granskning att frågan var överspelad.<sup>60</sup> Regeringen la sig till viss del i även denna gång då den presenterade ett sexpunktsprogram som bl.a. innehöll lönestopp och vissa inkomstskattelättnader. Två medlingskommissioner tillsattes, en för SAF-LO området och en för den offentliga sektorn. Programmet togs inte väl emot av arbetsmarknadens parter och ansågs snarare försvåra kommande förhandlingar. En debatt kring regleringen av samhällsfarliga konflikter väcktes och frågan ställdes om konflikten utgjorde kollapsen av den ”svenska modellen”.<sup>61</sup>

Sjuksköterskekonflikten som pågick år 1995-96 omfattade 4 000 sjuksköterskor. Konflikten blev en långdragen historia och dess samhällsfarlighet prövades i den centrala nämnden. Nämnden ansåg dock inte att konflikten var att betrakta som samhällsfarlig.<sup>62</sup> Även under vårdkonflikten i år väcktes frågan om strejkens samhällsfarlighet.<sup>63</sup>

## 2.7. Debatten

Då tredje man på ett väldigt tydligt sätt drabbas av de stridsåtgärder som vidtas på den offentliga sektorn blir även den *allmänna opinionen* viktig vid en arbetskonflikt. Stödet för en konflikt får betydelse för den fortsatta utvecklingen i striden och innebär även en viss försäkran om att konflikten hålls inom rimliga ramar.<sup>64</sup> Den bild *massmedia* förmedlar av konflikten kan komma att påverka opinionen. Skräckrubriker i tidningar såsom ”Stänger ditt sjukhus idag?”<sup>65</sup> följda av beskrivningar av läget såsom ”ett stort antal dödssjuka, medtagna, ångesttyngda patienter ska skumpa fram på vägarna i 20-30 mil”<sup>66</sup> förmedlar en bild.

Det har efter de senaste åren efter strejker på den offentliga sidan tidvis lyfts fram frågor kring hur samhällsfarliga konflikter ska hanteras, särskilt har denna frågeställning uppstått efter vårdkonflikterna. Spörsmålet kring en *beredskapslagstiftning* har i detta sammanhang gjort sig gällande.<sup>67</sup> Än så länge har sådana funderingar inte fått en sådan genomslagskraft att konkreta åtgärder vidtagits. Parterna själva har velat bevara den ordning som råder och

---

<sup>60</sup> SOU 1991:13, s. 62.

<sup>61</sup> SOU 1984:18 s.11 ff.

<sup>62</sup> ”Ekonomiska paradig och människovårdande arbete i Sverige”, Thörnqvist, C, <http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/ta06-1-96.pdf>

<sup>63</sup> ”Lokala förhandlingar om samhällsfarlighet avslutade”, Dagens Medicin, Wärgård, M, 080502.

<sup>64</sup> SOU 1984:18, s.42, se även t.ex. SOU 1991:13.

<sup>65</sup> ”Stänger ditt sjukhus idag?” Expressen, Ronge, P, 951120, s.8.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Se ex. SOU 1984:18, s.110 ff.

behålla ansvaret för arbetsfreden. Endast i nödfall bör riksdag och regering försöka häva en pågående konflikt via lagstiftning. De konflikter som blossat upp de senaste åren har även kunnat lösas tämligen snabbt efter att frågan om samhällsfarlighet yttrats, vilket bl.a. skedde efter vårdstrejken år 1995-96.<sup>68</sup> Parterna är också väl medvetna om regeringens befogenheter. Kjell Zakrisson uttalade sig år 1995 för Kommunalarbetareförbundet i Lag & Avtal om möjlighet att ta ut anställda inom vård och omsorg i strejk och svarade att det var möjligt ”med risk för att regeringen då går in och säger att strejken är samhällsfarlig. Därför hade förbundsstyrelsen också i förväg bestämt sig för att lämna vården utanför.”<sup>69</sup>

Att begreppet ”*samhällsfarlig*” inte har en precis innebörd problematiserades redan i 1935 års SOU-utredning och diskussionen har alltsedan dess fortsatt. Från vissa håll har det ansetts att begreppet i sig är så pass flytande och situationsbetingat att det inte går att precisera.<sup>70</sup> I SOU 1991:13 ansåg dock utredarna det viktigt med en ”principiell avgränsning” av begreppet som sedan skulle ges en mer bestämd innebörd genom nämndpraxis.<sup>71</sup> Det har dock framhållits att det även på den privata sektorn kan uppstå samhällsfarliga konflikter. TCO-S framhöll i SOU 1984:18 att både lagrådet och huvudavtalsparterna funnit ”det möta närmast oöverstigliga svårigheter att i lag avgränsa de offentliga verksamhetsområden där med hänsyn till samhälleliga intressen arbetsinställelse inte kan tolereras.”<sup>72</sup>

*Nämndernas* vara eller icke vara, deras funktion och partietiska sammansättning har debatterats flitigt genom åren och särskilt efter de större strejkerna. Att nämnderna inte kan avgöra ärenden med bindande verkan har ansetts problematiskt, liksom att nämnderna inte har möjlighet att överblicka alla samtidigt pågående stridsåtgärder eller dess verkningar fram i tiden.<sup>73</sup> Den centrala nämndens sammansättning har också ändrats från att ha bestått av från vardera håll tre ledamöter till att infoga tre ytterligare gemensamt utvalda ledamöter. På så vis kan nämnden numera fatta majoritetsbeslut. Vissa har emellertid ansett det sämre att opartiska ledamöter kan få ett avgörande i ärendet och att de ”samhällsfarliga nämnderna”, som de kommit att kallas, bör avskaffas.<sup>74</sup> Ett alternativ som dryftats har varit att ha en för hela arbetsmarknaden *gemensam nämnd*, alternativt en nämnd för den privata respektive den offentliga, som prövar samhällsfarligheten av konflikterna.<sup>75</sup>

---

<sup>68</sup> Hinn, E, Aspegren L, 2005, s.98 ff.

<sup>69</sup> ”När blir strejken samhällsfarlig?” , Lag & Avtal, 1995, nr.9, s.26

<sup>70</sup> Se t.ex. SOU 1984:18, s.39 eller Bergqvist, O, 1984, del 1, s.360.

<sup>71</sup> Det var i sammanhanget tal om en för hela arbetsmarknaden gemensam nämnd. Se SOU 1991:13, s.110.

<sup>72</sup> SOU 1984:18, s.42.

<sup>73</sup> Som nämnts skedde detta särskilt efter 1980 års storkonflikt med konflikter på flera delar av arbetsmarknaden. Se bl.a. SOU 1984:18, s.147 ff.

<sup>74</sup> ”Avskaffa den samhällsfarliga nämnden!”, Falck, C, Lag & Avtal, 1996, nr.1, s.23.

<sup>75</sup> SOU 1991:13, s. 33.

I debatten har det gjorts *skillnad mellan offentlig och privat sektor*. Det har konstaterats att ”frågor om skydd för tredje man har en annan dimension vid konflikter på den offentliga sektorn.”<sup>76</sup> Det har varit tal om att de offentlig anställda skulle mista sin strejkrätt eventuellt mot någon form av ekonomisk kompensation.<sup>77</sup> Skillnaderna har beskrivits vara att *tredje man* är uppdragsgivare, skattebetalare och konsument och således inte neutral på samma sätt som vid konflikter på den privata sidan. De stridsåtgärder som vidtas blir inte den tänkta påtryckningen i frågan eftersom en strejk t.o.m. kan gynna en offentlig arbetsgivare ur ett ekonomiskt perspektiv. Å andra sidan kan inte arbetsgivare tillgripa lockoutvapnet i samma mån som på den privata sidan eftersom ett annat samhällsansvar är ålagt stat och kommun. De som istället kan komma att lida mest är tredje man och näringslivet. I Ds 1988:2 ges ett exempel från 1986 års flygledarstrejk där SAS förlorade ca 10 miljoner kr/dag i trafikintäkter eftersom ett fåtal offentligt anställda flygledare togs ut i strejk.<sup>78</sup> Samtidigt har det ansetts att tredje man får stå ut med en del olägheter och att konflikter som inte blir kännbara kan påverka viljan att träffa avtal i negativ riktning.<sup>79</sup> En *juridisk intressekonflikt* har också framhållits i debatten. Det har reflekterats över huruvida stridsåtgärdsrätten som har sitt stöd i regeringsformen<sup>80</sup> står i motsättning till annan grundlagsbaserad lagstiftning. Exempelvis kan samhällets skyldighet att tillhandahålla vård av sjuka enligt både grundlag och övrig lagstiftning stå i strid med konflikträtten.<sup>81</sup>

*Svenskt Näringsliv* anger i sin programrapport från år 2005 att de vill förbjuda samhällsfarliga konflikter helt. Samtidigt vill de införa en proportionalitetsregel vid arbetskonflikter. Konsekvenserna av vidtagna stridsåtgärder för ett företag och för tredje man ska stå i proportion till dess syfte och omfattning. Ytterligare krav från deras sida är att via lagstiftningen införa ett tvångsskiljedomsförfarande vid arbetskonflikter. De vill även att medlare ska ha möjlighet att skjuta upp eller ställa in stridsåtgärder.<sup>82</sup> Innan medlingsinstitutets tillkomst fanns även krav på att införa en riksmedlare med samma möjlighet.<sup>83</sup> *De fackliga organisationerna* vill bevara strejkrätten i dess nuvarande form och avvisar förslag som inskränker denna. De vill följaktligen inte se några skillnader gällande varken medling, varsel eller samhällsfarlighet.<sup>84</sup>

---

<sup>76</sup> SOU 1991:13, s. 111.

<sup>77</sup> Bergqvist, O, 1984 del 1, s.368.

<sup>78</sup> Ds 1988:2, s. 66.

<sup>79</sup> SOU 1991:13, s.111.

<sup>80</sup> RF 2:17.

<sup>81</sup> Bergqvist, O, 1984, del 1, s.369.

<sup>82</sup> ”Den svenska modellen har kontrat”, Rapport Svenskt Näringsliv, Hamilton, U, 050426.

<sup>83</sup> Bergqvist, O, 1984 del 1, s.368.

<sup>84</sup> ”Avvisa Svenskt Näringslivs förslag till ändrade ordningsregler och försvagad konflikträtt”, LO, Motionsboken 2008, avsnitt 17.1.

Något som tidigare framhållits som stöd för ändrade regler är *den utveckling som Sverige genomgått* sedan 1938 års Saltsjöbadsavtal. Näringslivet har förändrats på många vis och exempelvis störningar i produktionen får mer radikala påföljder än tidigare. Den tekniska utvecklingen innebär att mindre människor behövs i produktionen samtidigt som känsliga datoriserade system upprättats. Ytterligare förändringsfaktorer är ett ökat utlandsberoende samt en koncentration och stordrift gällande industrin i stort liksom i offentlig sektor.<sup>85</sup>

## 3. Norge

### 3.1. Arbetsmarknaden i Norge

Norska LO och Næringslivets Hovedorganisation (NHO) är de två största huvudorganisationerna på den norska arbetsmarknaden. Organisationsklimatet är mer splittrat i Norge i jämförelse med Sverige.<sup>86</sup> NHO representerar företag som omfattar 40 % av de privatanställda löntagarna. NHO:s medlemsföretag ansvarar tillsammans för ca 488 000 anställda.<sup>87</sup> LO å sin sida har ca 850 000 medlemmar.<sup>88</sup> År 2001 tillhörde 90 % av de organiserade någon av de fyra fackliga huvudorganisationerna Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO) och Akademikerne. På den offentliga sektorn är det Norges Arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning, (NAVO), Staten genom Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD), samt på den kommunala sidan Kommunenes Sentralforbund (KS) som företräder arbetsgivarna.<sup>89</sup>

Den offentliga sektorn sysselsatte år 2007 drygt 920 000 människor varav drygt hälften var anställda inom sjuk- och hälsovården. Motsvarande siffra på den privata sektorn var drygt 1,5 miljoner anställda, mestadels inom hotell- och restaurangnäringen samt varuhandeln.<sup>90</sup>

---

<sup>85</sup> SOU 1984:18, s.19 ff.

<sup>86</sup> Jfr med SN som 2001 representerade ca 90 % av de privatanställda löntagarna. Strøby Jensen, C, (red.), 2000, s.21 ff.

<sup>87</sup> [http://www.nho.no/medlemmene\\_i\\_nho/](http://www.nho.no/medlemmene_i_nho/)

<sup>88</sup> <http://www.lo.no/u/Om-LO/?tabid=131>

<sup>89</sup> Aarvaag Stokke, T, m.fl., 2003, s.18 ff. Dock omnämns Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) som Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) vilket var dess tidigare benämning.

<sup>90</sup> Sysselsetting, hovedtall (registerbasert), Statistisk sentralbyrå.

Kollektivavtalsstäckningen i privata sektorn har varit relativt stabil de senaste åren och ligger på mellan 50-55 %.<sup>91</sup>

## 3.2. Historik

Industrialismen fick sitt genombrott i Norge likt övriga delar av Norden under andra hälften av 1800-talet. Under 1870-talen ingicks de första tariffeavtalene<sup>92</sup>. Arbeidernes faglige landsorganisasjon, numera Landsorganisasjonen (LO) bildades år 1899 och Norsk Arbeidsgiverforening (NAF)<sup>93</sup> grundades följande år. Arbeidstvistloven antogs år 1915 och en offentlig medlingsmyndighet infördes då. Året därpå antogs en provisorisk lag om ”tvungen voldgift”, dvs. skiljedomsförfarande<sup>94</sup>, vid konflikter som kunde hota samhällsintressen och uppstod under krigsperioder. Efter andra världskriget år 1944 blev skiljedomsförfarandet åter provisoriskt infört eftersom ”ekstraordinære tider krever ekstraordinære tiltak”.<sup>95</sup> Efter år 1952 har tvungen lønnsnemnd används ett otal gånger men aldrig varit permanent lagfäst.<sup>96</sup>

De offentliga tjänstemännens anställning reglerades år 1918 genom Tjenestemannsloven.<sup>97</sup> De fick dock ingen förhandlingsrätt eller rätt att träffa kollektivavtal. Tjänstemännen fick sin förhandlingsrätt tillförsedd år 1933, vilken gav dem rätt att förhandla med staten om löne- och anställningsvillkor. I realiteten bestämdes likväl dessa villkor ensidigt av staten.<sup>98</sup> Först år 1958 infördes kollektivavtalssystemet också för deras del genom Tjenestetvistloven. Det första Hovedavtale slöts år 1935 mellan LO och NAF.<sup>99</sup>

## 3.3. Stridsåtgärdsrätten

---

<sup>91</sup> NOU 2001:14, avsnitt 4.2 Arbeidslivets organisasjoner.

<sup>92</sup> Tariffeavtalene = kollektivavtal.

<sup>93</sup> NAF är en föregångare till Naeringslivets hovedorganisation, NHO.

<sup>94</sup> Vid skiljedom överläts tvistens avgörande till en eller flera personer. Detta kan ske frivilligt eller vara påtvingat som vid tvungen voldgift. I texten kommer tvungen lønnsnemnd, tvungen voldgift samt skiljedomsförfarande alterneras för att begreppsloggöra denna företeelse.

<sup>95</sup> NOU 2001:14, s. 195.

<sup>96</sup> Ibid.

<sup>97</sup> Jakhelln, H, 2006 s.143.

<sup>98</sup> Evju, S, 1982, s.138 ff.

<sup>99</sup> Jakhelln, H, 2006, s.143.

Rätten att vidta stridsåtgärder är inte erkänd i sin positiva form<sup>100</sup>, såsom en medborgerlig rättighet, i norsk lagstiftning. Den betraktas juridiskt sett som en frihet som på olika vis begränsas genom t.ex. lagbestämmelser och kollektivavtal. Den anses dock tillförsäkrad genom praxis och genom de internationella konventioner Norge har ratificerat på området.<sup>101</sup> Arbetstvistloven från år 1927 är som nämnts den lagstiftning som omgärdar kollektivavtalsregleringen och som fastställer vad som är lovligt gällande stridsåtgärder. Lagen innehåller även bestämmelser kring medling. De stridsåtgärder som omnämns i lagen är strejk, lockout samt ”annen arbeidskamp”.<sup>102</sup> Tjänestetvistloven reglerar förhållandet på den statliga sidan.

Tvisterna är uppdelade i intresse- och rättstvister. Fredsplikten är i princip absolut vid rättstvister.<sup>103</sup> Vid intressetvister råder fredsplikt under kollektivavtalsperioden. Arbetstagare får inte ta till stridsåtgärder för att försöka åstadkomma ändringar i gällande kollektivavtal. För de förhållanden som inte regleras i kollektivavtalet råder inte fredsplikt (se dock vad som gäller enligt Tjtv. nedan).<sup>104</sup> Kollektivavtalen kan i sig även reglera när stridsåtgärder får vidtas och med vilka medel. Politiska strejker är tillåtna om de är kortvariga samt varslas på förhand. Sympatiåtgärder är tillåtna så länge syftet inte är att förbättra de egna anställningsvillkoren.<sup>105</sup>

Även om det rör sig om en intressetvist under kollektivavtalslöst tillstånd måste ett antal ytterligare förutsättningar vara uppfyllda. Norsk rätt har ett system med tidsfrister som måste iaktas innan stridsåtgärder får vidtas. Kollektivavtalets måste sägas upp på ett riktigt sätt och uppsägningstiden för avtalet ska ha löpt ut. Därefter uppställs krav på att anställningarna ska sägas upp och medling företagas.<sup>106</sup> De individuella anställningsavtalen ska följaktligen vara uppsagda och uppsägningstiden ska ha löpt ut.<sup>107</sup> Fristerna för detta skiljer sig något åt och kan regleras i kollektivavtalen.<sup>108</sup> På vilket sätt detta sker varierar. För de etablerade fackföreningarna antas organisationen ha fullmakt att säga upp sina medlemmar genom själva

---

<sup>100</sup> En positiv rättighet ger rätt *till* något i motsats till den negativa sidan som ger rätt att slippa *från* något, jämför exempelvis föreningsrättens positiva och negativa sida.

<sup>101</sup> Evju, S, 1982, s.103.

<sup>102</sup> Atvl. § 6 jfr Tjtv. § 20.

<sup>103</sup> Fahlbeck, R, 2007, s.30.

<sup>104</sup> Se Tjtv. § 20 nr. 3 och § 29.

<sup>105</sup> Jakhelln, H, 2006, s. 574 ff.

<sup>106</sup> Se Tjtv. § 12, § 20 samt Atvl. § 6.

<sup>107</sup> Atvl. § 1 punkt 7, Tjtv. § 20.

<sup>108</sup> Arbetstvistlagen har ingen lagstadgad tidsfrist men har inget annat avtalats gäller arbetsmiljøloven § 56, vilken anger en uppsägningstid på 14 dagar. Tjtv § 22 punkt 2 anger tre månaders uppsägningstid. I Hovedavtalet for staten § 43 punkt 2 gäller minst 14 dagar.

medlemskapet i annat fall måste uppsägningen ske från den enskilda arbetstagarens sida. Arbetsgivaren har samma möjlighet att säga upp arbetare enskilt eller kollektivt. Enligt praxis sägs dock inte anställningarna upp i egentlig mening utan det är underförstått att dessa förlöper när konflikten avslutats.<sup>109</sup> När uppsägningarna är gjorda ska även stridsåtgärderna föregås av medling (se vidare avsnitt 3.5. om förhandling och medling).

### 3.3.1. Stridsåtgärdsrätten i offentlig sektor

Endast vissa fackföreningar har rätt till förhandlingar och att teckna kollektivavtal med staten vilket även påverkar utomståendes rätt att strejka. Strejkrätten följer av förhandlingsrätten enligt Tjenestetvistloven. Utomstående har en vad Evju kallar ”aksessorisk streikerett”.<sup>110</sup> Så länge de förhandlingsberättigade organisationerna inte har rätt att vidta stridsåtgärder har ej heller utomstående det.<sup>111</sup> Dessa organisationer har inte heller möjlighet att använda sig av kollektiv uppsägning.<sup>112</sup> Utomstående har dock möjlighet att vidta sympatiåtgärder då de kollektivavtalsbundna parterna tillåts detta.<sup>113</sup>

Alla statsanställda har inte stridsrätt. Ämbetsmän som inte själva kan få sin anställning att upphöra, militära tjänstemän och anställda vid Stortinget<sup>114</sup> tillhör de grupper som kan antas vara utan stridsrätt. Staten kan inte heller använda sig av lockout mot dessa grupper.<sup>115</sup>

En särskild reglering finns i Tjtv. § 20 punkt 3 som förbjuder stridsåtgärder för oreglerade frågor kring lön- och anställningsförhållandet i hovedtariffavtale (se vidare avsnitt 3.4. om kollektivavtalen). Anledningen är att de allmänna villkoren fastställs i hovedtariffavtalen samtidigt som säravtalen mer ingående reglerar detta förhållande.<sup>116</sup> Förbud råder följaktligen och tvisten ska avgöras i Statens lønnsutvalg eller en särskild nämnd.<sup>117</sup>

---

<sup>109</sup> Evju, S, 1982, s.110 ff.

<sup>110</sup> Evju, S, 1982, s.153.

<sup>111</sup> Tjtv. § 20 punkt 4.

<sup>112</sup> Tjtv. § 22 punkt 3. Det kan även påpekas att strejkförbud vid tvungen lønnsnemnd gäller även för de utomstående.

<sup>113</sup> Tjtv. § 20 punkt 5.

<sup>114</sup> Norges Riksdag.

<sup>115</sup> Tjtv § 22 nr. 5.

<sup>116</sup> Evju, S, 1982, s.106.

<sup>117</sup> Tjtv., § 29.



### 3.4. Kollektivavtalen

Endast organisationer med förhandlingsrätt har rätt att teckna kollektivavtal med staten. Det ställs vissa krav på organisationen för att den ska ha rätt att teckna kollektivavtal gällande storlek och representativitet. Kollektivavtalen måste sägas upp inom en viss uppsägningstid annars fortsätter det att gälla ett år till.<sup>118</sup>

På den privata sektorn föreligger ett avtal mellan LO och NHO, det s.k. Hovedavtalen (Ha 2006). Landsöverenskomster, dvs. centrala avtal samt säravtal och lokala avtal tecknas sedan mellan de anslutna organisationerna. Hovedavtaler, landsöverenskomster och særavtaler, samt hovedtariffavtaler utgör kollektivavtal. Avtalen är hierarkiskt uppräknande och således får inte exempelvis en landsöverenskomster strida mot hovedavtaler.<sup>119</sup>

I Ha 2006 sägs att det förutsätts att det tecknas avtal som ”regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.”<sup>120</sup>

På det statliga området återfinns Hovedavtalen och Hovedtariffavtale vilka inte ska förväxlas. Hovedtariffavtale är en central uppgörelse med ett antal fackföreningar och staten och reglerar de generella löne- och arbetsvillkoren. Hovedavtalen är ett säravtal och förutsätter att det föreligger ett hovedtariffavtale.<sup>121</sup> Avtalet reglerar precis som på NHO-LO området motsvarande skydd för liv och hälsa etc. Av avtalet framgår att det vid varsel om strejk ska upptagas förhandling om vilka arbetstagare som ska undantas från strejken för att bevara det skyddet. Slutligen nämns att dispenser kan sökas för det ändamålet.<sup>122</sup>

Det bör även nämnas att det i Norge finns möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal.<sup>123</sup>

### 3.5. Förhandling och medling

Endast de offentliga tjänstemännen har lagstadgad förhandlingsrätt. Rätten tillkommer dock hela arbetsmarknaden enligt praxis.<sup>124</sup> Lagstiftningen påbjuder parterna att gå in i förhandling

---

<sup>118</sup> Är ingen uppsägningstid avtalad gäller en tidsfrist om 3 månader enligt Arbeidstvistloven § 3 nr. 2.

<sup>119</sup> Jakhelln, H, 2006, s.101.

<sup>120</sup> Ha 2006, 3.3.3.

<sup>121</sup> Jakhelln, H, 2006, s.103.

<sup>122</sup> Hovedavtalen for arbeidstakere i Staten 2006, del 3 § 44.

<sup>123</sup> Se nærmre Loven om allmenngjøring av tariffavtaler, LOV-1993-06-04-58.

om tecknande av kollektivavtal så fort motparten så vill.<sup>125</sup>

Norge har ett system med ”tvungen megling”. När uppsägningar har skett med intentionen att stridsåtgärder ska vidtas ska Riksmeglingsmannen meddelas därom enligt Atvl.<sup>126</sup> Detsamma gäller enligt Tjtv. vid tvister där stridsåtgärder kan komma att användas.<sup>127</sup> Riksmeglingsmannen har därefter möjlighet att förbjuda stridsåtgärderna om denne tror att dessa ”på grunn av bedriftens art eller på grunn av sitt omfang vil medføre skade for almene interesser.”<sup>128</sup> Vid centrala förhandlingar görs detta i princip alltid.<sup>129</sup> När Riksmeglingsmannen blivit meddelad börjar tidsfristerna om förbudet mot stridsåtgärderna att löpa. Enligt Atvl. är denna frist fyra dagar från det att meddelandet mottogs.<sup>130</sup> Riksmeglingsmannens förbud som förbjuder parterna att ta till stridsmedel gäller i minst 14 dagar.<sup>131</sup>

Tidsfristerna på den offentliga sidan är något längre. Enligt Tjtv. ska medlingen påbörjas inom 14 dagar från det att medlingsinstitutet blivit meddelat.<sup>132</sup> När 14 dagar förlöpt efter det att medlingen påbörjats har part möjlighet att begära förhandlingarna avslutade. ”Senest en uke etter at lovlige krav om avslutning av meglingen er fremsatt, skal meglingen sluttes.”<sup>133</sup> När dessa frister gått ut har parterna möjlighet att vidta stridsåtgärder. Riksmeglingsmannen kan emellertid fortfarande kräva att parterna möts för fortsatt medling.<sup>134</sup>

Förhandlingsparterna möts med fullmakt att teckna avtal men har möjlighet att skicka ett förslag på omröstning i sin organisation. Detta är också vanligt vid de centrala förhandlingarna. Enligt sedvana råder det fredsplikt under tiden förslaget är sänt för omröstning.<sup>135</sup> Medlingsmannen ska i samförstånd med parterna komma överens om en

---

<sup>124</sup> Jakhelln, H, 2006, s. 591.

<sup>125</sup> Tjtv. § 2.

<sup>126</sup> Atvl. § 28.

<sup>127</sup> Tjtv. § 14.

<sup>128</sup> Atvl. § 29, punkt 2.

<sup>129</sup> Stokke, T, m.fl., 2003, s. 167.

<sup>130</sup> Atvl. § 29 punkt 1 och 2.

<sup>131</sup> Atvl. § 36.

<sup>132</sup> Tjtv. § 14.

<sup>133</sup> Tjtv. § 17.

<sup>134</sup> Atvl. § 38, jfr Tjtv. § 19. Har en månad gått utan att parterna har löst tvisten ska Riksmeglingsmannen göra så enligt samma paragrafer.

<sup>135</sup> I uppsatsen kommer begreppet ”omröstning” att användas. Det norska begreppet är dock avstemning. Evju, S, 1982, s. 120.

tidsfrist för när resultatet av en sådan omröstning ska ha inkommit. Har resultatet inte inkommit i tid anses förslaget antaget.<sup>136</sup> Parterna behöver dock inte rätta sig efter omröstningsresultatet.<sup>137</sup>

Har parterna efter förhandling och medling inte nått fram till en uppgörelse finns möjlighet till ”tvungen lønnsnemnd”<sup>138</sup> (enligt lov om lønnsnemnd i arbeidstvister<sup>139</sup>). Det krävs då att båda parter är eniga om att så ska ske. Rikslønnsnemnden avgör då tvisten och dess beslut får verkan av ett kollektivavtal. Nämnden kan inte själva påbjuda att tvisten ska lösas genom deras försorg, i sådana fall krävs speciallagstiftning.<sup>140</sup> Detta har också skett ett antal gånger genom åren.<sup>141</sup> Fredsplikten inträder inte automatiskt vid tvungen lønnsnemnd utan kräver lagstiftning eller en provisorisk anordning.<sup>142</sup> Partsammansättningen i Rikslønnsnemnd utgörs av en ordförande och åtta ledamöter. Av dessa utses en ledamot vardera från arbetstagar- respektive arbetsgivarsidan.<sup>143</sup>

På den kommunala avtalssidan finns en pendelvoldgift<sup>144</sup> som ska ta ställning till parternas krav och kompromisslöst välja sida.<sup>145</sup>

### 3.6. Samhällsfarliga konflikter

De branschområden i Norge som haft flera större konflikter genom åren är oljeindustrin, bussbranschen och den kommunala sektorn.<sup>146</sup> Den statliga inblandningen med tvungen lønnsnemnd har använts frekvent både på den privata och offentliga sektorn, dock företrädesvis på den offentliga sidan. Enligt NOU 2001:14 användes tvungen lønnsnemnd vid

---

<sup>136</sup> Atvl. § 35 punkt 6 och 7.

<sup>137</sup> Jakhelln, H, 2006, s.598.

<sup>138</sup> Även kallat ”voldgift” eller på svenska – skiljedomsförfarande.

<sup>139</sup> LOV-1952-12-19-7.

<sup>140</sup> §§ 1-2 Lønnsnemndloven.

<sup>141</sup> Jakhelln, H, 2006, s.600 ff.

<sup>142</sup> Evju, S, 1982, s.133.

<sup>143</sup> Lov om lønnsnemnd § 2.

<sup>144</sup> Pendelvoldgift = slutbudsskiljedom

<sup>145</sup> Hovedtariffavtale, HTA, 2008, kap.3.4.2.

<sup>146</sup> NOU 1996:14, s.43.

alla konflikter på den statliga sektorn i perioden 1978-2000.<sup>147</sup> Denna konfliktlösningsmetod har kritiserats av bl.a. ILO, Internation Labour Organisation, eftersom det anses att strejkrätten begränsas i alltför stor utsträckning.<sup>148</sup>

Ur ett historiskt perspektiv kan nämnas den konflikt som pågick år 1962 mellan Norsk apotekerforening och Norges Farmaceutiske Forening. Facket hade varslat om strejk och medlingen hade inte lett någonstans. Kommunalministeren mötte upp med parterna i ett försök att nå samförstånd, men inte heller detta ledde någonstans och frivillig lönnsmnd avlogs av arbetstagarna. Tvungen lönnsmnd infördes därav provisoriskt. Anledningen sades vara att ”konflikten kunne få alvorlige følger for helsesituasjonen i og utenfor sykehusene, og kunne gå ut over folks liv og helse.” Facket gjorde en överklagan till ILO och menade på att skiljedomen stred mot en av Norge ratificerad konvention. Föreningen fick dock ej medhåll av ILO bl.a. eftersom tvisten rörde liv och hälsa.<sup>149</sup>

På den statliga sidan genomfördes år 1972 en punktstrejk av fackföreningen Embetsmenneses Landsforbund, EL, som efter misslyckade medlingsförsök varslade 400 av sina 20 000 medlemmar. Regeringen hade tidigare sagt sig vilja vara sparsam med användandet av tvungen lönnsmnd men ingrep likväl efter två veckors strejk.<sup>150</sup>

Under perioden åren 1978-81 var staten mycket delaktig i de konflikter som förekom på arbetsmarknaden. Den ekonomiska situationen var orolig vilket även partförhållandet mellan NAF och LO kan beskrivas som.<sup>151</sup> Vid en strejk i offentlig sektor där lärarforbundet varslade om att förskolelärarna skulle tas ut i strejk föranledde medlingar i konflikten. Regeringen hade inte tänkt använda sig av tvungen lönnsmnd eftersom effekterna av strejken inte bedömdes alltför skadliga och en provisorisk lösning skulle kunna komma att betraktas som ett permanent förfarande med utgångspunkt av ett sådant agerande. Likväl infördes tvungen lönnsmnd med argumentet att det var fara för liv och hälsa då sjukhuspersonal hade kunnat bli tvungna att stanna hemma med sina barn. Konflikten hade dock ej fortlöpt så pass långt och inga alternativ hade undersökt. Facket hade även redan gett klartecken för dispenser utifall att ett sådant läge skulle ha uppstått.<sup>152</sup>

Förhandlingarna i oljeindustrin har genom åren varit konfliktfyllda och regeringen införde med start år 1980 tvungen lönnsmnd tre år i rad för oljearbetarna. Regeringens argument var att det skulle få betydande ekonomiska konsekvenser för den norska staten om en strejk vidtogs. Enligt regeringens beräkningar hade den två veckor långa strejken år 1980 kostat

---

<sup>147</sup> NOU 2001:14, s.181 ff.

<sup>148</sup> Se t.ex. ILO case no 1255.

<sup>149</sup> Stokke, T, 1998, s. 161 ff.

<sup>150</sup> Stokke, T, 1998, s. 178 ff.

<sup>151</sup> Stokke, T, 1998, s. 285 ff.

<sup>152</sup> Stokke, T, 1998, s. 259 ff.

sammanlagt ca 2500 miljoner norska kronor i dåvarande penningvärde. Detta samtidigt som det även menades på att liv äventyrades eftersom säkerheten på oljeplattformarna inte kunde upprätthållas.<sup>153</sup> ILO uttalade sig efter facklig överklagan och slog fast att strejkrätten endast fick förbjudas eller begränsas i statliga verksamheter eller i ”services that are essential in character” och regeringen fick därmed bakläxa.<sup>154</sup>

Kort kan nämnas en strejk på privat sektor år 1992 eftersom den enligt Stokke ”var vel så langt fra å true liv, helse, eller noen form for samfunnsnødvendig virksomhet som en kan tenke seg.”<sup>155</sup> Strejken vidtogs av fackliga organiserade timmermätare och fick trots beskrivningen inget efterspel. Det hette att strejken kunde få skadeverkningar på en för industrin utsatt del.<sup>156</sup>

Sykepleierforbundet<sup>157</sup> varslade år 1994 om uppsägningar efter att förhandlingarna strandat. En måttligt vidtagen strejk utfördes varefter tvungen lønnsnemnd infördes. Det hela var dock ett spel för gallerierna från båda parter sida. Strejken var aldrig tänkt att få några större proportioner från fackligt håll och vidtogs snarare i markeringsyfte. Väl i Rikslønnsnemnden avslogs deras krav.<sup>158</sup>

Som en avslutande not för avsnittet kan sägas att det på senare tid finns exempel på strejker i offentlig sektor som inte slutat med tvungen lønnsnemnd och där strejken fått fortlöpa tills parterna kunnat mötas.<sup>159</sup>

### 3.7. Debatten

”Tvungen lønnsnemnd er en effektiv måte å løse interessetvister på. Vi unngår langvarige konflikter, med de store samfunnsmessige skadevirkningene de ofte vil gi.”<sup>160</sup>

Ovanstående konstateras i en utredning från år 2001. Debatten har när det gäller konflikters samhällsfarlighet i mångt och mycket rört användandet av *tvungen lønnsnemnd*. Röster har höjts både för och emot. Citatet visar på en positiv inställning som länge funnits kring

---

<sup>153</sup> Lag & Avtal 1985, nr 8, s.7 ff.

<sup>154</sup> ILO case no 1255, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/no0210104f.htm>

<sup>155</sup> Stokke, T, 1998, s. 353.

<sup>156</sup> Ibid. s. 353 ff.

<sup>157</sup> Sykpleier = sjuksköterska.

<sup>158</sup> Stokke, T, 1998, s. 357 ff.

<sup>159</sup> Stokke, T, m.fl., 2003, s.198.

<sup>160</sup> NOU 2001:14, s.201.

regleringen. Tidvis har också arbetsmarknadens parter intagit en pragmatisk inställning till förfarandet. Perioden åren 1945-52 innebar en het debatt kring konfliktlösningsmetoden. Med dåvarande språkbruk kallades det ”voldgift” men eftersom det hade en negativ klang byttes det ut mot ”tvungen lønnsnemnd”. Under den tiden debatterades dess användning, sammansättningen av det organ som dömde i skiljedomar och de beslutsprinciper som organet använde.<sup>161</sup> I NOU 1973:6 fann Arbeidsrettsrådet inte att det fanns några skäl att lagfästa ordningen kring tvungen lønnsnemnd, dvs. en *beredskapslagstiftning*. Detta eftersom det litades på att parterna skulle ansvara för att inte skadeverkningarna blev alltför stora samt att parterna själva starkt motsade sig en sådan ordning.<sup>162</sup>

*Parternas inställning* visade sig exempelvis vid den ovan beskrivna konflikten år 1980 där förskolelärarna strejkade. Facket ansåg sig ha fått till en god uppgörelse, men vid en omröstning avslogs det angivna förslaget. De fackliga förhandlingsrepresentanterna hade velat undvika en strejk och hade egentligen inget emot en skiljedom i det läget.<sup>163</sup> Parterna förväntar sig många gånger att regeringen faktiskt ska ingripa och strejker används mer som ett demonstrationsmedel.<sup>164</sup> Dock är det långt ifrån alla gånger önskvärt av parterna att regeringen tar till tvungen lønnsnemnd. Vid en strejk av fackförbundet Akademikerne förra året var organisationen uppretad på arbetsministern som la förslag på skiljedom. ”Dette er bare et nytt eksempel på at vi trenger en annen måte å forhandle lønn på i staten. Her har regjeringen først forhandlet, så meklet og til slutt stanser de streiken med lønnsnemnd. Det er helt uholdbart at Stoltenberg og co. sitter på absolutt alle sider av bordet, sier en rasende Knut Aarbakke, leder i Akademikerne stat til NTB.”<sup>165</sup>

I vissa lägen har det dock varit *omöjligt att tillgripa tvungen lønnsnemnd* ur ett politiskt perspektiv. Så var fallet under en konflikt år 1986. Anledningen var att det mot bakgrund av dåvarande konflikt kunde ses som en favorisering av staten mot NAF. Det var även oklart om Stortinget hade godkänt skiljedom i konflikten.<sup>166</sup> Att viljan från regeringshåll att tillgripa skiljedom har haft betydelse för parternas förhandlingar är klart menar Stokke (1998). När den nya högerregeringen under början av 80-talet uttalade sin ovilja mot sådana ingrepp påverkade detta *förhandlingsviljan* menar författaren. Att ta en konflikt direkt till tvungen lønnsnemnd efter varsel var då inget alternativ. Fler förhandlingar kom under perioden att lösas efter strejker än tidigare.<sup>167</sup>

---

<sup>161</sup> Stokke, T, 1998, s. 100 ff.

<sup>162</sup> NOU 1973:6, s.18.

<sup>163</sup> Stokke, T, 1998, s. 287 ff.

<sup>164</sup> NOU 1996:14, s.61.

<sup>165</sup> ”Akademikerne raser mot tvungen lønnsnemnd”, 070606, <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1343711.ece>

<sup>166</sup> Stokke, T, 1998, s.317 ff.

<sup>167</sup> Stokke, T, 1998, s.326 ff.

Den statliga interveneringen har rönt kritik av *ILO*. Den norska inställningen till denna kritik har emellanåt dryftats öppet. År 1990 uttalade sig dåvarande Kommunalministeren i *Aftenposten*. Han uttryckte då att ”norsk praksis ved bruk av tvungen lønnsnevnd ikke innebærer at Norge bryter sine folkerettslige forpliktelser. Men derimot kan den avvike fra den praksis ILO følger.”<sup>168</sup> Arbeidsretten samt Utenriksdepartementet avstyrkte dock uttalandet. Vid kommunala strejker år 1992 uttalade även LO sig negativt om *ILO* som de ansåg borde ha mer förståelse för praxisen av lønnsnemnd.<sup>169</sup> År 1996 vidtogs en utredning för att bl.a. utröna hur norsk praksis på ett bättre vis kunde hålla sig inom *ILO*:s konventioner. Förslagen innebar att huvudorganisationerna skulle ges formellt starkare positioner på arbetsmarknaden genom lagstiftning. Detta för att dessa bidrar ”ved sin størrelse og representativitet til at det ved lønnsoppkjørene tas helhetlige og brede samfunnsmessige hensyn.”<sup>170</sup> I och med *ILO*:s kritik har det varit tal om att precisera de grunder för när regeringen ser sig tvungen att använda skiljedom och genom provisorisk anordning lagfästa dessa. Ett annat alternativ har varit att som i Sverige använda sig av ett nämndsystem med prövning av samhällsfarligheten. Dock har påtalats att nämndernas oförmåga att fatta beslut har vållat problem för svensk del.<sup>171</sup> Från norsk sida har även hävdats att de folkrättsliga reglerna starkare värnar om strejkrätten än lockoutvapnet, medan dem i Norge ses som jämbördiga. Detta anses ge arbetsgivarna en viss fördel internationellt sett.<sup>172</sup> *Arbetsgivarorganisationerna* har ansett att balansen har rubbats och att deras möjlighet att tillgripa lockout inte står i paritet till strejkvapnet.<sup>173</sup>

Det har gjorts gallupundersökningar kring de konflikter som norsk arbetsmarknad kantrats av. Dessa har visat att rätten att strejka allmänt ses som ett ändamålsenligt påtryckningsmedel vid konflikter. Detsamma gäller dock interveneringen med tvungen lønnsnemnd.<sup>174</sup>

Det har varit tal om att *särskilja den offentliga sektorn* regleringsmässigt på områden som är särskilt känsliga för stridsåtgärder. De verksamheter som varit aktuella är framförallt hälsosektorn och brandväsendet. Framförallt facket har emellertid motsatt sig detta. Som framkommit har ju tvungen lønnsnemnd alltid setts som en möjlig lösning av alla parter.<sup>175</sup>

---

<sup>168</sup> ”Rekordrask lønnsnevnd”, *Aftenposten Morgen*, Trond m.fl., 900703, s.13 (Källa: Retriver)

<sup>169</sup> Stokke, T, 1998, s. 350 ff.

<sup>170</sup> NOU 1996:14, s. 66.

<sup>171</sup> NOU 2001:14, s. 203 ff.

<sup>172</sup> NOU 2001:14, s. 191.

<sup>173</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/dok/NOUer/2001/NOU-2001-14/10/6.html?id=364289>

<sup>174</sup> Som vid alla statistiska undersökningar kan vissa förebehåll göras, t.ex. hur pass nära in på en avtalsperiod undersökningen utförs. För en närmre genomgång se vidare NOU 2001:14, s.191 ff.

<sup>175</sup> Uttalades i NOU 1973:6 hämtat från NOU 2001:14, s.197 ff.

På senare år finns dock exempel på konflikter i offentlig sektor som inte löst med hjälp av tvungen lönnnemnd. Detta menar Stokke m.fl. representerar en ny trend. ”Samtidigt må det legges til at utviklingen kommer overraskende sent, i for eksempel Finland og Sverige har det allerede funnet sted ’vellykkede’ streiker i offentlig sektor i et par tiår.”<sup>176</sup>

Att *tredje part* drabbas av konflikterna på den offentliga sidan skiljer sig åt har dryftats även i Norge. Stridsåtgärdernas mindre verkbara effekter, då den ekonomiska påtryckningen inte blir densamma, har diskuterats. Att arbetstagarna inte behöver vara lika oroliga för den fortsatta driften av verksamheten vid vidtagandet av stridsåtgärder har likaså konstaterats.<sup>177</sup> Samtidigt har det ansetts att tredje man får tåla vissa olägligheter.<sup>178</sup> Konflikter på den privata sektorn kan få nog så skadliga verkningar har konstaterats. Stridsåtgärder inom oljeindustrin är ett exempel som tagits upp eftersom det får stora finansiella konsekvenser.<sup>179</sup>

*Riksmeglingsmannen* har inte alltid haft förtroende från parterna och har ibland upplevts som partisk. Efter en tvist år 1982 då Riksmeglingsmannen påtvingat fackföreningen att skickat ett förslag för omröstning fann Arbeidsretten efter tvist att meglingsmannen inte hade denna befogenhet.<sup>180</sup> *Rikslønnsnemnden* har likaså stundom kritiserats av parterna. Under avtalsrörelsen år 1978 ansåg NAF att nämndens beslut fortlöpande föll ut till deras nackdel. Föreningen ansåg att beslutet som fattades tog för stor hänsyn till regeringens intäktspolitiska riktlinjer.<sup>181</sup>

Att *samhället har förändrats* sedan lagstiftningen på området kom till har konstaterats. Norges beroende av oljan, samhällets ökade kommunikationsberoende och den teknologiska utvecklingen är faktorer som tagits upp. Att produktionen har fått en ökad internationell prägel har angivits som ytterligare en faktor. Utvecklingen menas det har gjort att det blir svårare att få en översikt över de konsekvenser stridsåtgärderna kan få i realiteten.<sup>182</sup>

---

<sup>176</sup> Stokke, T, m.fl., 2003, s.198.

<sup>177</sup> NOU 2001:14, s. 185.

<sup>178</sup> Ibid. s.201.

<sup>179</sup> Ibid. s.188.

<sup>180</sup> ARD 11/6 -1982 nr 15/82 hämtat från Stokke, T, 1998, s. 296.

<sup>181</sup> Stokke, T, 1998, s. 238.

<sup>182</sup> NOU 2001:14, s. 188.



## 4. Analys

Sverige och Norge och även de övriga nordiska länderna har stora likheter i sina arbetsrättsliga system. I de utredningar som har gjorts inom området har emellanåt de övriga ländernas regleringar belysts och jämförts med det egna systemets. De förslag som sedan läggs fram präglas också i stor grad av hur grannländerna reglerat frågan. Likheterna gör även att debatten blir relativt likriktad och samma frågeställningar och spörsmål väcks. Som beskrivits finns dock en hel del skillnader vilka å sin sida skapar egna problem. Ibland är dock likheterna slående och de meningarna som används i stort sett identiska. Ett exempel är beskrivningen i huvudavtalen av vilka som måste undvaras för skyddsarbete och behövs ”för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom.”<sup>183</sup>

På arbetsmarknaden mellan länderna finns både likheter och skillnader. De två största organisationerna på vardera sida, LO-SN och LO-NHO har uppenbara likheter, såsom deras tillkomst i början av 1900-talet liksom när de första huvudavtalen slöts. Den organisatoriska splittringen är dock större i Norge. Vilket bl.a. påverkat lagstiftningen på det viset att Tjtv. uppställer krav på de fackföreningar som ges förhandlingsrätt. Andelen arbetstagare som täcks av ett kollektivavtal skiljer sig även åt. I Sverige täcks i stort sett alla arbetstagare av ett kollektivavtal, medan motsvarande ungefär hälften täcks i Norge. Å andra sidan finns det i Norge möjlighet att allmängiltigförklara kollektivavtal.

I båda länderna ansågs det tidigt angeläget att skydda de samhällseliga intressena vid konflikter. En provisorisk lag om tvungen voldgift infördes år 1916 i Norge och har sedan dess återinförts provisoriskt för att häva konflikter. I Sverige utreddes frågan år 1935 och genom Saltsjöbadsavtalet tre år senare reglerades frågan avtalsvägen. Avtalet innebar att Arbetsmarknadsnämnden inrättades för att pröva frågan kring samhällsfarligheten. För norsk del ombesörjdes detta av regeringen. Det ska sägas att det i svenska utredningar framhållits att riksdag och regering alltid har möjlighet ingripa med lagstiftning om ett kritiskt läge skulle uppstå. I båda länderna fick de offentliga tjänstemännen sina rättigheter tillgodosedda något senare än övriga arbetstagare.<sup>184</sup> Således fanns det i båda länderna vissa tveksamheter till att arbetstagarna på den offentliga sektorn skulle ges samma förhandlingsrätt och därtill knuten stridsåtgärdsrätt.

Stridsåtgärdsrätten är grundlagsskyddad i Sverige genom RF 2:17. I Norge är denna rättighet inte lagfäst men anses ha fullgott skydd genom praxis och de internationella konventioner som landet har ratificerat. I båda länderna görs en uppdelning mellan intresse- och rättstvister,

---

<sup>183</sup> HA 2000 2 kap. 31 §. Att jämföra med den norska beskrivningen i Ha 2006, 3.3.3 - ”regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.”

<sup>184</sup> År 1965 för Sveriges del och år 1958 i Norge.

där det endast vid intressetvister är tillåtet med stridsåtgärder. En viktig skillnad mellan länderna är de tidsfrister som måste förlöpa innan stridsåtgärder får vidtas i Norge. Part som önskar vidta stridsåtgärder måste först vänta till dess att avtalets uppsägningstid löpt ut samt iaktta de frister som är aktuella vid varsel, medling och de anställdas uppsägningar. Just att de anställda måste sägas upp utgör en större skillnad mellan systemen. Det bör dock även här poängteras att så ej sker i realiteten utan anställningen förväntas fortlöpa efter konfliktens slut.

De offentligt anställdas rätt att vidta stridsåtgärder är i båda länderna omgärdade av speciallagstiftning genom LOA och TjtvL. LOA begränsar de möjliga stridsmedel som är tillgängliga för de anställda vars arbete inbegriper myndighetsutövning och TjtvL. uppställer krav för de organisationer som ska få rätt att förhandla. Övriga organisationer har s.k. assessorisk strejkrätt enligt lagen.

Kollektivavtalen anger ytterligare premisser som ska iakttas innan stridsåtgärder får vidtagas. I Sverige har nämnderna rätt att skjuta upp konflikter, dock längst i tre veckor. Det sägs även att det på vissa områden ska vidtagas stridsåtgärder med särskild försiktighet. I båda länderna undantas vissa arbetstagare som ska utföra skyddsarbete. I Sverige anges emellertid en undantagskrets med vissa arbetstagare som inte har strejkrätt. Dispenser kan utfärdas i båda länderna av fackföreningarna. De nämnder som återfinns i de svenska kollektivavtalen har ingen motsvarighet i de norska avtalen, åtminstone inte de i den här uppsatsen angivna avtalen. Nämnderna skulle dock kunna ses som en sorts frivillig skiljedomsordning. Den stora skillnaden med nämndordningen blir dock att det är arbetsmarknadens parter som prövar riskerna med en konflikt medan Norge istället använt tvungen lønnsnemnd. Ingreppet blir ju följaktligen större för norsk del eftersom nämnden även har möjlighet att etablera nya kollektivavtal.

Den lagfästa förhandlingsrätten tillkommer endast de offentliga tjänstemännen i Norge även om praxis säger att det gäller för hela arbetsmarknaden. Sammantaget är konfliktlösningsapparaten mycket starkare uppbyggd i Norge än vad den är i Sverige. Varselplikten är densamma och både myndighet och motpart ska meddelas. Varslet i Sverige ska ske minst sju dagar innan de tänkta åtgärderna. Att jämföra med alla de tidsfrister som gäller i Norge. Där ska Riksmeglingsmannen meddelas och stridsåtgärder får inte vidtagas förrän tidigast fyra dagar därefter. Förbjuds åtgärderna vilket vanligtvis sker, gäller förbudet i 14 dagar. Medlingen kan krävas avbruten tidigast tio dagar därefter och ska förklaras avslutad senast fyra dagar efter ett sådant krav. Ännu längre frister gäller för den offentliga sektorn. I Sverige kan medling frångås om parterna själva avtalat om en förhandlingsordning. Avtalen innehåller ofta bestämmelser om en medlare eller ordförande som kan skjuta upp en konflikt i 14 dagar. Detta får ses motsvara den befogenhet som Riksmeglingsmannen besitter. Norge använder sig slutligen dessutom av ett omröstningsförfarande och tvungen lønnsnemnd.

Det är stor skillnad mellan länderna vad gäller den ansvarsfördelning som kan ges till å ena sidan parterna själva som i Sverige eller staten som i Norge. Alla konflikter mellan åren 1978-2000 på den offentliga sektorn har i Norge slutat med tvungen lønnsnemnd. I Sverige har statsmakten endast ingripit en gång med lagstiftning vilket skedde år 1971. Det anses i Sverige att riksdag och regering förfogar över den möjligheten men sparsamheten visar tydligt på den "svenska modellens" beständighet genom åren. De gånger regeringen lagt sig i som

exempelvis vid strejken år 1980 då regeringen presenterade sitt sexpunktsprogram, vilket hade för avsikt att underlätta för parterna, har detta i stället orsakat negativa reaktioner från desamma. I Sverige är det framförallt konflikter inom sjukvården som väckt debatt om samhällsfarlighet. I och med Norges emellanåt till synes svaga koppling mellan samhällsfara och användandet av tvungen lönnsmemnd särskiljer sig inte detta område betydligt jämfört med andra konflikter. Den strejk som vidtogs av timmermätare år 1992 i Norge menar Stokke inte hade något egentligt samband med samhällsfara.

Definitionen av "samhällsfarlig" har varit något oklar och en operationalisering av begreppet har sökts allt sedan dess tillkomst i avtals- och utredningssammanhang i Sverige. I Norge används begreppet "samfunnsmessig nødvendig virksomhet". Vare sig i Sverige eller Norge har dock begreppet en renodlad innebörd. Vad som utgörs en samhällsfarlig konflikt får bedömas från fall till fall. I båda länderna har det dock varit tal om ett ge begreppet en något mer precis innebörd, i Norges fall mycket på grund av den kritik som ILO riktat mot regeringen.

Att stridsåtgärder på den offentliga sektorn får en viss särprägel har konstaterats i båda länderna. Att den ekonomiska påtryckningen inte blir densamma, att tredje man drabbas på ett annat sätt och att en begränsning av stridsåtgärdsrätten eventuellt borde göras har diskuterats. I både länderna har det dock ansetts att tredje man får tåla en del olägligheter. Det även påpekats att skadeverkningarna på den privata sektorn kan få nog så stora konsekvenser diskuteras också. För Norges del har strejker inom oljebranschen setts som samhällsfarliga och regeringen har pekat på den stora ekonomiska förlust som konflikterna medför.

Medan det i Norge har debatterats en del kring alternativa lösningar kring tvungen lönnsmemnd eftersom bl.a. ILO kritiserat förfarandet, har det i Sverige istället handlat om en ökad reglering, ibland i form av beredskapslagstiftning. Parternas tyckande i frågan har haft betydelse. I Norge har parterna intagit en pragmatisk syn till tillvägagångssättet. I Sverige har parterna för det mesta velat behålla så mycket av kontrollen och ansvaret över arbetsmarknaden som möjligt, utan statlig intervention.

I båda länderna anser arbetsgivarorganisationen att maktbalansen har ändrats och att lockoutvapnet inte är vad det en gång var. Svenskt Näringsliv vill förbjuda samhällsfarliga konflikter samt inrätta tvångsskiljedom likt den i Norge. Att de båda länderna har sneglat på varandra blir tydligt och visar sig i de lagförslag som läggs. I Sverige fanns innan Medlingsinstitutets tillkomst förslag på ett införande av en Riksmedlingsman. I Norge har det varit tal om att införa ett nämndsystem för prövningen av samhällsfarliga konflikter. För Sveriges del har nämndsystemet inte alltid fungerat tillfredställande och det har varit tal om en för hela arbetsmarknaden gemensam nämnd.

## 5. Diskussion

Som synes är likheterna mellan de två rättsordningarna stora men även skillnaderna är betydande. Traditioner påverkar i stor utsträckning statsmakternas såväl som arbetsmarknadsparternas agerande. Saltsjöbadsandan lever alltjämt vidare trots att den genom åren fått sina törnar. Det norska Hovedavtale verkar inte skapat samma samarbetsanda mellan organisationerna på den norska sidan. Norge har istället tidigt anammat en tradition med tvungen voldgift. Under efterkrigstiden i mitten av 40-talet ansågs tiderna fodra den typen av lösning. Det var aldrig tänkt att detta skulle utgöra en permanent lösning men dess flitiga användande ledde till att det kom att accepteras som en del av konfliktlösningssystemet. Parterna har även kommit att förlita sig på att regeringen ska intervensera vid tvister. Traditionen och partsförhållandena i länderna får alltså omedelbara implikationer för förhandlingsklimatet och för hur stridsåtgärdsrätten regleras och nyttjas.

Samarbetsanda eller statlig intervention, vad är rätt och vad är fel? Går det att säga? Regleringarna utgör pusselbitar i de system de är inordnade i. Skiljedomsförfarandet har sina för- och nackdelar liksom organisationernas stora ansvar för fredsplikten bidrar med sina effekter, även dem positiva och negativa.

Vilka är konsekvenserna av att Norge inte har en grundlagsskyddad stridsåtgärdsrätt? Det hävdas att denna är tillförsäkrad genom praxis och genom de internationella konventioner Norge har ratificerat. Praxis säger dock att tvungen lønnsnemnd är tillåtet på grunder som historiskt sett är något inkonsekventa. Vad gäller de internationella konventionerna har Norge kritiserats bl.a. av ILO för att regeringen intervenserat och använt skiljedom i konflikter som inte ansetts utgöra fara för liv eller hälsa eller på grund av andra orsaker skulle berättiga ett sådant agerande. Jag anser att det finns fog att hävda att stridsåtgärdsrätten är starkare i Sverige än i Norge. Att Norge till viss del ignorerat den kritik som riktats av ILO blir tydligt genom vissa av de uttalanden som gjorts. I ett tidigare avsnitt har ett uttalande av Kommunalministeren år 1990 återgetts där denne uttrycker ett missnöje över ILO:s bristande förståelse för tvungen lønnsnemnd. Ministern ansåg att Norge visst följer de folkrättsliga förpliktelseerna men inte nödvändigtvis ILO:s praxis. Uttalandet är ett direkt undergrävande av organisationens ställning och dess riktlinjer.<sup>185</sup>

Vad som anses utgöra en samhällsfarlig konflikt och hur pass mycket samhället ska få tåla vid en arbetskonflikt skiljer sig åt mellan olika rättsordningar och från samhälle till samhälle. I slutändan handlar det om politiska ställningstaganden och gränsdragningar. Den bedömning som görs blir beroende av flera faktorer, exempelvis hur aktörsrelationerna ser ut i samhället. Historiska aspekter har en självklar betydelse. De grunder som Norge åberopat för att framhäva en konflikts samhällsfarlighet har bl.a. varit fara för liv och hälsa och farhågor att konflikten ska få för stora ekonomiska konsekvenser. En del av de konfliktsituationer som lett fram till denna bedömning i Norge hade aldrig gett staten interventionsrätt i Sverige. Det

---

<sup>185</sup> Se avsnitt 3.7.

skulle knappast ses som legitimt att genom skiljedom häva en timmermästarstrejk. Likaså skulle en strejk bland förskolelärarna åtminstone få pågå ett bra tag innan den skulle klassas som samhällsfarlig. Sverige är inte beroende av en tillförsel av oljepengar till statskassan på det viset Norge är. Vad hade hänt om vi haft den typen av intäktsberoende och stridsåtgärder vidtogs? Medan det i Sverige framför allt har varit hälsoaspekter som lett till en debatt har även ekonomiska problemgrunder åberopats i Norge. Frågan vi kan ställa oss är om detta hade godtagits i Sverige.

Finns det inga fördelar med skiljedomsförfarandet då? Givetvis, annars hade förmodligen inte det norska användandet varit så frekvent. Fackföreningar kan ha en stor press på sig från de bakre leden att genomdriva en strejk trots tillfredställande förslagsvillkor från motparten. Det händer även att den fackliga kontrollen över en strejk går förlorad. Vid ett skiljedomsförfarande är det ingen som tappar ansiktet vilket annars kan ske vid en reträtt. Att organisationerna har kunnat förlita sig på en skiljedom i en fråga får dock negativa effekter på förhandlingsviljan, något som det svenska systemet är uppbyggt på. Hur vet motparten när det är allvar om båda antar att skiljedom i slutändan kommer användas? Stridsmedlen blir trubbiga och påtryckningen ineffektiv.

Det primära målet med stridsåtgärder brukar sägas vara att arbetsgivaren ska lida av de produktionsförluster som uppstår vid strejker och att arbetstagarna vid lockout förlorar sin inkomst. Stridsåtgärder kan även ha andra syften. Med den ordning som råder i Norge verkar det som att de varsel och stridsåtgärder som vidtas tjänar i större utsträckning än i Sverige till att påverka opinionen, andra organisationer eller de egna leden. I Sverige vidtas snarare partiella stridsåtgärder för att åstadkomma liknande syften.

I norsk rätt har det sagts att lockout och strejk ses som jämbördiga konfliktvapen och arbetsgivaren därför har en fördel sett ur ett internationellt perspektiv där ofta strejkrätten anses starkare av de två. Arbetsgivarparterna i båda Sverige och Norge menar dock att lockoutvapnet inte längre är användbart.

Det kan diskuteras huruvida parterna i Sverige verkligen tar det ansvar för arbetsfreden som förväntas av dem. Vissa hävdar att strejker tas för långt, att vi är i behov av en beredskapslagstiftning eller liknande begränsningar. Svenskt Näringsliv vill förbjuda samhällsfarliga konflikter helt. Ett sådant förbud liksom ett införande av tvångsskiljedom är i mina ögon ett stort steg ifrån den ordning som är rådande där parterna förväntas samarbeta. Det blir således ett avsteg från vad som kommit att kallas den "svenska modellen". Jag tror att försiktighet bör råda innan sådana åtgärder tas.

Det är bekymmersamt med strejker inom den offentliga sektorn, särskilt på områden såsom sjukvård och brandväsende. Frågan om dessa områden skulle förlora sin strejkrätt har yttrats. Att exempelvis sjuksköterskorna har svårt att få igenom sina krav är inte konstigt. När väl strejken kommer till en nivå då den utgör en reell påtryckning på arbetsgivaren börjar debatten om samhällsfarlighet att blossa upp. Detta inbegripet med faktumet att arbetsgivaren faktiskt tjänar pengar på att arbetstagarna inte jobbar, samtidigt som strejkkassorna urholkas. Hur förväntas anställda i den här typen av yrken kunna få igenom sina krav när situationen ser ut som den gör? Något som är intressant i detta sammanhang är även att det är fackföreningen som får bära ansvar för den samhällsfarlighet som eventuellt kan uppstå. När strejken pågått

en tid använder arbetsgivarna detta som ett argument. Det är en användbar förhandlingsstrategi eftersom det skapar debatt och fackföreningen tvingas försvara sig inför allmänheten. Detta trots att strejkrätten är ett av lagen för parterna godkända medel för att genomdriva sina villkor. Vad är alternativet? Bör strejkrätten fråntas arbetstagare inom yrken där liv och hälsa kan riskeras? Ska lönerna sättas ensidigt av staten, eller bör någon form av ekonomisk kompensation utges? I praktiken torde det vara en icke-fråga. Strejkrätten är grundlagsstiftad och några ytterligare begränsningar är inte aktuella. Är sådana begränsningar ens önskvärda? Likväl blir det problematiskt när liv och hälsa står på spel. Det kan aldrig accepteras att liv går till spillo på grund av den fackliga kampen för bättre ekonomiska villkor. Den etiska gränsdragningen är bekymmersam. När är en konflikt samhällsfarlig? Var går gränsen? Vad händer om en felaktig bedömning görs? Vem bär ansvaret? Nämnderna har genom åren inte kunnat fatta majoritetsbeslut. Sammansättningen har ändrats från hur den såg ut i början, likväl har besluten inte kunnat fattas med bindande verkan. Statstjänstemännen kom under år 1980 att handlägga en strejk vid postverket i 17 dagar varefter frågan ansågs överspelad. Sedan dess har dock Medlingsinstitutet bildats och nya huvud- samt samarbetsavtal slutits. Parterna verkar närma sig varandra åter och det har varit tal om att ett nytt Saltsjöbadsavtal ska tecknas. Konflikterna inom vården har kunnat avslutas relativt snart efter att frågan om samhällsfarlighet tagits upp. Håller sig parterna inom gränserna för vad som anses tillåtet utgör stridsåtgärderna inom den offentliga sektorn inget problem. Frågan kring var gränserna går kvarstår emellertid.

Ända sedan begreppet ”samhällsfarlig” användes i SOU 1935:65 har frågan om en operationalisering diskuterats. Det har angetts att det på vissa områden ska vidtagas åtgärder med särskild försiktighet, men en enhetlig begreppsdefinition finns inte. Att detta inte skett trots diskussioner sedan 30-talet visar på de svårigheter det innebär. Flera faktorer är avgörande såsom omfattningen av konflikten, hur länge den pågår och vilka övriga konflikter som råder på arbetsmarknaden.

Stridsåtgärder i den privata sektorn kan likafullt ge skadeverkningar som skulle kunna bedömas som samhällsfarliga. Strejker som exempelvis påverkar kollektivtrafiken får stora konsekvenser och påverkar andra branscher som kan göra det svårt att upprätthålla ett skydd för liv och hälsa. I utredningar på både norsk och svensk sida har pekats på den samhälleliga utvecklingen som skett sedan respektive lagreglering på området fastställdes. Tekniken, produktionen och globaliseringen är några faktorer som är av betydelse i sammanhanget.

Som nämnts har utredningar pekat på hur våra grannländer reglerat frågan kring samhällsfarliga konflikter. Jag tror dock att en försiktighet bör råda vad gäller direkta implementeringar av andra rättsordningars regler. Bakom dessa ligger andra regleringar som samspelar med varandra och andra traditions- och partsförhållanden. Att imitera förslag utan att ta hänsyn till detta kan leda till oanade konsekvenser. Systemen har dessutom en viss trögrörlighet i sig själva. Partsförhållandena på arbetsmarknaden tar flera år att bildas. Salsjöbadsandan hade varit i liv i närmare 30 år när regeringens lagstiftningsarbete tog fart under 70-talet. Svenskt Näringsliv har fortfarande denna period i gott minne och det används som argument för att den svenska modellen har kontrat och att en obalans råder. Ska en alternativ väg till den nuvarande ordningen sökas bör arbetsmarknadsparternas åsikt som

vanligt väga tungt. Deras åsikt torde vara att den svenska modellen ska bevaras och att ansvaret fortsatt ska ligga i deras händer.

## 5.1. Slutord

Fokus i denna uppsats har legat på de konfliktlösningsmetoder som Sverige och Norge använder sig av vid konflikter som är att betrakta som samhällsfarliga. De arbetsrättsliga regleringarna historiskt och i nutid har belyst. Dessa konflikter präglas givetvis av det samhälleliga klimat de uppstår i. Den ekonomiska konjunktur som länderna befinner sig i och de lönebildningsmål som regeringarna arbetar utefter präglar avtalsrörelsen. Detta hade kunnat inkluderas i uppsatsen och är ett alternativ för framtida forskning. Likaså hade ett statistiskt material kunnat inkluderas såsom antalet strejker genom åren och en jämförelse av antalet tappade arbetsdagar. Att utöka antalet länder och göra en multilateral jämförelse och även inkludera länder med andra rättsordningar hade även varit intressant. Tyskland som har krav på att stridsåtgärder ska ha social adekvans, stå i proportion till syftet samt fairness hade kunnat vara aktuellt i ett sådant hänseende.<sup>186</sup> Ett genusperspektiv är också av aktualitet i sammanhanget, där kravet på lika lön och sambandet med hur konflikter förs i kvinno- och mansdominerade yrken är relevant att föra en diskussion om. Särskilt som det framförallt är kvinnor som arbetar inom vårdgivande yrken. Börjar debatten kring samhällsfara tidigare än inom mansdominerande branscher? Förväntas de i högre grad ha rätt att genomdriva sina krav med hjälp av strejk? Eller är det branschen i sig och förväntningarna på att sjuka alltid ska bli omhändertagna som gör att fråsmålet tidigare reses? Ett sådant perspektiv väcker många ytterligare frågeställningar att besvara.

---

<sup>186</sup> Se Fahlbeck, R, 2007, s. 33 ff.

# Referenser

## Domar:

ARD 11/6 -1982 nr 15/82

## Litteratur:

Aarvaag Stokke, T. Evju, S. Frøland, Hans Otto. (2003). *Det kollektive arbeidslivet : organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo. Universitetsforlaget AS

Aarvaag Stokke, T. (1998). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning : Norge i et skandinavisk perspektiv*. Oslo. Fafo.

Bergqvist, Olof (1984). *Samhällsfarliga arbeidskonflikter* i Forhandlingene ved det 30. nordiske juristmøtet. Oslo. del 1 s.352 ff.

Bogdan, Michael (2003). *Komparativ rettskunnskap*. 2:a upplagan. Stockholm. Norstedts

Carsten Strøby Jensen (red.) (2001). *Arbejdsgivere i Norden : en sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. København: Nordisk Ministerråd.

Casparsson, Ragnar (1966). *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*. Stockholm.

Evju, Stein (1982). *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo. Universitetsforlaget.

Fahlbeck, Reinhold (1994). *Praktisk arbetsrätt*. 3:e upplagan. Malmö. Liber-Hermod.

Fahlbeck, Reinhold (2007). *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor : en internationell jämförelse*. Lund. Juristförlaget.

Hinn, Eskil. Aspegren, Lennart (2005). *Offentlig arbetsrätt: en kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. Norstedts juridik

Glavå, Mats, (2001). *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund

Jakhelln, Henning (2006). *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo. Damm & Søn.

Melander, Jan. Samuelsson, Joel (2003). *Tolkning och tillämpning*. 2:a upplagan. Uppsala. Iustus Förlag.

Schmidt, Folke (1997). *Facklig arbetsrätt*, Stockholm, Juristförl 1997



Summers, Clyde W (1982). *Employee participation in Sweden and the United States: some comparisons from an American perspective*. Arbetsrättsliga uppsatser, Juridiska Fakulteten I Stockholm; skriftserien 1, Stockholm 1982, s. 49 ff.

### Artiklar:

”Statliga ingrepp i löneförhandlingar kan strida mot folkrätten. Norge och Danmark klandras av ILO” Lag & Avtal 1985, nr 8, s.4 ff.

”Avskaffa den samhällsfarliga nämnden!”. Falck, C, Lag & Avtal, 1996, nr.1, s.23.

”När blir strejken samhällsfarlig?”. Lag & Avtal, 1995, nr.9, s.26.

### Offentligt tryck:

Ds 1988:2	Fack och samhälle: löner, konflikter, ansvar, hänsyn: rapport från Förhandlingsutredningen.
NOU 1973:6	Den tvungne voldgifts problem I norsk arbeidsliv.
NOU 1996:14	Prinsipper for ny arbeidstvistlov
NOU 2001:14	Vårens vakreste eventyr . . . ?
Prop. 1951:212	Förslag till lag om särskilda åtgärder för upprätthållande av viss sjukvårdande verksamhet.
Prop. 1965:60	Angående reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m.m.
Prop. 1971:50	Förslag till Lag om förnyad giltighet av vissa kollektivavtal
Prop. 1975/76:105	Med förslag till arbetsrättsreform m.m.
Prop. 1984/85:117	Om vissa frågor rörande tjänsteansvaret i offentlig verksamhet m.m.
Prop. 1999/2000:32	Lönebildning för full sysselsättning.
SOU 1935:65	Betänkande om folkförsörjning och arbetsfred.
SOU 1984:18	Arbetsmarknadsstriden I: en kartläggning av arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.

SOU 1984:19                      Arbetsmarknadsstriden II: en kartläggning av  
arbetsmarknadskonflikter i det moderna samhället.

SOU 1991:13                      Spelreglerna på arbetsmarknaden. Rapport av  
löneförhandlingsutredningen.

”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007”, Medlingsinstitutets årsrapport.

### Internet:

”Akademikerne raser mot tvungen lønnsnemnd”, 070606,  
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1343711.ece> (20081001)

”Avvisa Svenskt Näringslivs förslag till ändrade ordningsregler och försvagad konflikträtt”,  
LO, Motionsboken 2008, avsnitt 17.1. Hämtat från  
<http://www.brysselkontoret.se/kongress/2008/motion3.nsf/HELA?OpenView&Count=300>  
(20080914)

”Den svenska modellen har kantrat”, Rapport Svenskt Näringsliv, Hamilton, U, 050426.  
Hämtat från <http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/article836.ece> (20080914)

”Ekonomiska paradigmer och människovärdande arbete i Sverige”, Thörnqvist, C. Hämtad från  
<http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/ta06-1-96.pdf> (20080914)

ILO case no 1255. Hämtar från  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/10/feature/no0210104f.htm> (20081001)

”Lokala förhandlingar om samhällsfarlighet avslutade”, Dagens Medicin, Wäringård, M.  
080502 Hämtat från <http://www.dagensmedicin.se/nyheter/2008/05/02/lokala-forhandlingar-om-sa/index.xml> (20080915)

<http://www.lo.no/u/Om-LO/?tabid=131> (20080925)

[http://www.nho.no/medlemmene\\_i\\_nho/](http://www.nho.no/medlemmene_i_nho/) (20081001)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/dok/NOUer/2001/NOU-2001-14/10/6.html?id=364289>  
(20081013)

Registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) från 2006. Hämtat från  
[http://www.scb.se/templates/Product\\_\\_\\_\\_\\_7892.asp](http://www.scb.se/templates/Product_____7892.asp) (20080920)

”Rekorddrask lønnsnevnd”, Aftenposten Morgen, Trond m.fl., 900703, s.13 Hämtat via  
<http://www.retriever-info.com/?lang=no> (20081002)

”Stänger ditt sjukhus idag?” Expressen, Ronge, P, 951120, s.8. Hämtat från <http://www.presstext.se.ludwig.lub.lu.se/online/display.php?set=S1&xid=EX199511200059> (20080913)

Sysselsetting, hovedtall (registerbasert), Statistisk sentralbyrå. Hämtat från <http://www.ssb.no/emner/06/01/regsys/index.html> (20080920)