

Lockout som kampmiddel i moderne arbeidskonflikter¹

Preprint av artikkel publisert på Idunn.no: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-3088-2019-01-06>

Kristin Alsos er cand.jur. og forskningsleder ved Fafo og jobber blant annet med kollektive partsforhold og arbeidslivsreguleringer.

Kristine Nergaard er cand.polit. og forsker ved Fafo og jobber blant annet med kollektive partsforhold, lønnsforhandlinger og partenes organisering.

Ingress

Artikkelen ser på arbeidsgiverstrategier i forbindelse med arbeidskamper på 2000-tallet. Etter Norsk Arbeidsgiverforenings feilslåtte lockout i 1986 har enkelte beskrevet lockout-våpenet som dødt. Siden den gang har det vokst frem et skille mellom passiv og aktiv lockout. Gjennom tre konflikter på 2000-tallet viser forfatterne hvordan arbeidsgivernes bruk av passiv lockout i kombinasjon med andre strategier fremdeles gir arbeidsgiversiden sterke virkemidler i interessekonflikter.

1 Innledning

Streik og lockout er de grunnleggende kampmidlene for partene på det norske arbeidsmarkedet. Kampmidlene er likestilte og har lange historiske røtter. Mens fagforeningene i industrisamfunnet holdt arbeidskraften tilbake og påførte arbeidsgiver økonomisk tap fordi produksjonen stoppet, kunne arbeidsgiver svare med å stenge de organiserte arbeidstakerne ute fra arbeidsplassene gjennom lockout og dermed svekke fagforeningenes økonomi, samhold og kampkraft. I dag tar de aller fleste norske arbeidskonflikter form av streik i forbindelse med reforhandlinger av tariffavtaler, og lockout er en sjelden foreteelse. Fra enkelte hevdes det til og med at lockout er et dødt kampmiddel, og at dette gir en ubalanse mellom tariffpartene. Samtidig har arbeidsgiversiden benyttet såkalt passiv lockout, det vil si en utvidelse av en eksisterende arbeidskonflikt gjennom lockout, ved flere anledninger på 2000-tallet.

I denne artikkelen ser vi på lockout som kampmiddel i moderne tarifforhandlinger; når og hvorfor går arbeidsgiversiden til utestengelse av sine ansatte? Vi drøfter videre hvordan et virkemiddel som lockout kan forstås i lys av det institusjonelle rammeverket og en tarifftradisjon med relativt få kampmidler på så vel arbeidstaker- som arbeidsgiversiden.

2 Lockout – fra offensivt kampmiddel til dødt virkemiddel?

2.1 Bakgrunn

¹ Arbeidet som ligger til grunn for artikkelen, er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementets forskningsprogram om det kollektive arbeidslivet. Takk til Johannes Oldervoll, Fafo, som har vært med på datainnsamling og intervjuer.

Lockout ble raskt et effektivt kampmiddel på begynnelsen av 1900-tallet da både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden bygde opp sine organisasjoner, og en praksis med landsdekkende tariffavtaler etter hvert vokste frem. En arbeidskonflikt kunne utvides til andre virksomheter og bransjer gjennom en samordnet lockout, noe som raskt ville tære på de unge arbeidstakerorganisasjonenes streikekasser.² Dermed kunne arbeidsgiversiden svekke den fremvoksende fagbevegelsen og sette press på opparbeidete rettigheter i tariffavtalene. Flere av de største og formative arbeidskonfliktene i norsk historie har funnet sted gjennom lockouter. Målt ved tapte arbeidsdager er 1911 fortsatt et av de største konfliktårene i norsk historie.³ Erfaringene fra dette konfliktåret satte fortgang i arbeidet med en arbeidstvistlov, som var på plass i 1915.⁴ I 1931 gikk arbeidsgiversiden igjen til en stor lockout. Arbeidskonflikten i 1931 betegnes som den siste store styrkeprøven før partene kom hverandre i møte gjennom Hovedavtalen av 1935, og senere et etablert samarbeid i periodene mellom lønnsforhandlingene. De første årene etter annen verdenskrig var preget av felles forståelse for at oppgjørene måtte være ansvarlige i en periode med gjenoppbygging av økonomien. Forhandlingene mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) ble gradvis sentralisert. Lockout ble varslet flere ganger på 1960-tallet (1963 og 1968) som en strategi for å presse frem en samordning i forbundsvise oppgjør,⁵ og ble også vurdert brukt i de forbundsvise oppgjørene 1980, 1982 og 1984, med reell lockoutfare både i 1980 og i 1984.⁶

Den siste store lockouten i norsk arbeidsliv fant sted i 1986 og resulterte i et formidabelt prestisjetap for arbeidsgiversiden. N.A.F. ønsket å presse frem endringer i tariffavtalenes garantilønnsbestemmelser gjennom å koordinere forhandlingene i et forbundsvist oppgjør, men strategien slo feil.⁷

I etterkant av 1986-oppgjøret har det blitt argumentert med at lockouten er død. Med dette menes at det har oppstått en ubalanse mellom disse kampmidlene som i lov og avtale betraktes som likeverdige, og at denne ubalansen er i streikens og arbeidstakersidens favør.⁸ I NOU 2001: 14 s. 150 imøtegås dette argumentet ved å vise til tre ulike forhold. For det første er streik det eneste virkemiddelet arbeidstakersiden kan bruke, mens arbeidsgiversiden både kan bruke passiv lockout og andre strategier knyttet til relokalisering, organisasjonsendring, bruke uorganisert arbeidskraft eller legge ned virksomheten. For det andre vises det til at både

² P. Maurseth, «Arbeidskonflikter i Norge», *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 1 1977, s. 5–33 (19–20) (Maurseth 1977).

³ Maurseth 1977, s. 21, og K. Alsos, Å.A. Seip og P. Nygaard, *I arbeidsfredens tjeneste. Arbeidsretten gjennom 100 år*, Oslo 2016, s. 62–64 (Alsos, Seip og Nygaard 2016).

⁴ Se nærmere Alsos, Seip og Nygaard 2016, s. 69 f.

⁵ T. Aarvaag Stokke, *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Oslo 1998, s. 12, 143–144 (Stokke 1998).

⁶ Stokke 1998, s. 249, 304–306.

⁷ Se nærmere Stokke 1998, s. 318 f.

⁸ Se for eksempel ARD 1992.1 (9).

nedgang i tariffavtaledekningen, samt en utvikling der mange støttetjenester kjøpes inn fra andre selskaper, og dermed – i en streikesituasjon – kan erstattes av tjenester fra virksomheter som ikke er rammet av konflikt, innebærer at streik er et mindre effektivt kampmiddel nå enn tidligere. For det tredje argumenteres det med at streikeretten ikke misbrukes, og at lockout har et sterkere vern i Norge enn etter folkeretten. Vi har ikke som mål med denne artikkelen å gå inn i den større diskusjonen om balansen mellom de to sidene når det gjelder arbeidskamp. Vårt hovedformål er å undersøke hvordan lockout brukes per i dag, og se på hvilke strategiske tilpasninger som har funnet sted etter 1986.

2.2 Likt, men ulikt

Etter 1986 har det vært få lockouter i norsk arbeidsliv. Lockout, eller varsel om lockout, har likevel spilt en viktig rolle i flere arbeidskonflikter i privat sektor etter år 2000. Med tre av disse konfliktene som eksempel vil vi diskutere hvilken rolle lockout spiller i «moderne» arbeidskonflikter i et regulert arbeidsmarked som det norske. Er formålet som i tidligere tider offensivt: å presse arbeidstakersiden til å gi konsesjoner i form av lavere lønn eller billigere og mer fleksible tariffavtaler? Eller har lockoutvåpenet fått andre og mer defensive formål? To slike formål kan trekkes frem: For det første å motvirke arbeidstakersidens splitt- og hersktaktikker ved gjennom lockoutvåpenet å styre hvordan og hvor hardt konflikten rammer de enkelte virksomheter. For det andre å eskalere en konflikt for å presse frem en løsning ved at konflikten blir for belastende for motparten, eller for å presse frem et myndighetsinngrep i form av tvungen lønnsnemnd.

Mens tidligere tiders konflikter i stor grad dreide seg om hvem som hadde økonomi, det vil si stort nok konfliktfond, samhold og kampkraft, til å holde ut en langvarig arbeidskonflikt, vil partene i dag også måtte forholde seg til en mer komplisert situasjon. For det første vil mediene og deres dekning av konflikter i mange tilfeller være en faktor som tas med i betraktningene. Lockouten i 1986 viste at det er vanskelig for arbeidsgiversiden å vinne forståelse i opinionen for en offensiv konfliktstrategi som innebærer å stenge arbeidstakerne ute fra arbeidsplassene. For det andre, konfliktene har delvis flyttet seg fra industri og bygg til privat og offentlig tjenesteyting. En lockout, og en streik, vil dermed måtte begrunnes på en annen måte enn om konflikten først og fremst angår de stridende parter. Dette vil også bety at spørsmålet om myndighetene vil gripe inn eller ikke for å beskytte tredjepartsinteresser i form av liv, helse og sentrale samfunnsverdier, blir mer aktuelt. På den annen side er myndighetene over tid, på grunn av kritikk av norsk lønnsnemndpraksis, blitt mer forsiktige med å gripe inn i konflikter.⁹ Dette gjør «spillet om lønnsnemnd» mer komplisert.

Partenes strategier knyttet til lockoutvåpenet må også forstås i lys av det institusjonelle regelverket som regulerer tariffavtaleforhandlinger i norsk arbeidsliv. Sammenlignet med for eksempel Sverige har partene i Norge færre virkemidler i en arbeidskonflikt. Den norske

⁹ Stokke 1998, s. 387, Å.A. Seip, *Bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge 1990–2012*. Fafo-rapport 2013:55, s. 79–81 (Seip 2013), og Å.A. Seip, «Bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge», *Arbeidsrett* 2018, 77–84 (88) (Seip 2018).

forhandlingsmodellen åpner ikke for gå-sakte-aksjoner, overtidsnekt eller lignende konfliktvåpen som kan betraktes som mildere enn en streik/lockout. Muligheten for å ta ut andre tariffområder i streik/lockout (sympatiaksjoner) for å støtte kravene er til stede, men vanskeliggjøres både av tradisjon og lange varslingsperioder. Sympatiaksjoner omfattes ikke av fredsplikten, men er regulert i hovedavtalene, se for eksempel Hovedavtalen LO-NHO § 3-6.¹⁰ Med mindre LO og NHO er enige om annet, vil en sympatistreik eller lockout innebære full arbeidsnedleggelse for de arbeidstakere som tas ut i sympatiaksjon. Selv om sympatistreik eller sympatilockout kan benyttes i tilknytning til lønnsoppgjørene, er det svært sjelden at en slik type aksjon varsles før hovedkonflikten har pågått noen tid, da med 14 dagers varslingsplikt.

Dermed står streik og lockout igjen som de virkemidler partene har til rådighet. Arbeidstakere som er tatt ut i streik, eller virksomheter som er i lockout, kan heller ikke tas ut av konflikten igjen. Dermed vil selve uttaket – hvor mange og hvem som omfattes av streik eller lockout – være den viktigste måten partene kan påvirke fremdriften i konflikten.

Det institusjonelle rammeverket for lønnsforhandlinger og arbeidskonflikter har ikke endret seg betydelig siden arbeidstvistloven av 1915.¹¹ I tillegg er forhandlingsstrukturen svært stabil siden 1960-tallet, med toårige avtaler, årlige mellomoppgjør og parter som kjenner hverandre godt. Dette gjør at lønnsforhandlingene kan beskrives som «gjentatte spill». Samtidig kan det komme overraskelser, for eksempel i form av et varsel om lockout, noe som kan endre dette spillet. I forlengelsen av dette er det interessant å se på om og hvordan dynamikken i en arbeidskonflikt påvirkes av erfaringer fra tidligere konflikter på samme eller andre tariffområder, og som en konsekvens av dette strategisk tilpasning. Dette kan for eksempel dreie seg om strategier knyttet til hvilke virksomheter eller arbeidstakere som tas ut i konflikt, men også utvikling av nye elementer så som bruk av dispensasjoner.

Vi vil i det følgende drøfte to problemstillinger: For det første vil vi undersøke på hvilken måte lockout benyttes i dag. For det andre vil vi se på hvordan «forhandlingsspillet» endrer seg i form av læring og strategisk tilpasning.

3 Metode og data

Vi har analysert tre konflikter på 2000-tallet der arbeidsgiversiden har varslet lockout. Analysen er gjort på bakgrunn av intervjuer med sentrale aktører i de ulike konfliktene og ved en gjennomgang av medieoppslag. Konfliktenes forløp er også dokumentert gjennom saksopplysninger hos riksmekleren, og der det er relevant, gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd og beslutningen fra Rikslønnsnemnda inkludert partenes saksfremlegg for nemnda. Intervjuene med berørte parter i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene er

¹⁰ Se nærmere A.N. Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold*. Doktoravhandling forsvart ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo. Nr. 120. Oslo 2017, s. 170 f. (Skjønberg 2017).

¹¹ Lov 6. august 1915 nr. 2 om arbeidstvister.

gjort i form av semistrukturerte intervjuer. Det innebærer at vi har fulgt en intervjuguide, men også stilt oppfølgingsspørsmål.

De tre konfliktene vi har sett på, fant sted i 2004, 2006 og 2012. Dette vil innebære en risiko for at de intervjuede ikke husker alle detaljer. Samtidig er avstanden i tid også en fordel fordi de intervjuede reflekterer friere når saken ikke er dagsaktuell. Vi la vekt på å intervju personer som var sentrale i konfliktene. De fleste var fortsatt aktive i sine organisasjoner.

Som bakgrunn for diskusjonen har vi kartlagt bruken av lockout i forbindelse med arbeidskonflikter i perioden 1980 frem til i dag. Disse tallene ses i sammenheng med antall streiker og baserer seg på Fafos oversikt over norske arbeidskonflikter. Denne oversikten henter informasjon fra ulike kilder, inkludert en gjennomgang av medieoppslag. Data fra riksmekleren er en viktig kilde for såkalte rikskonflikter.

4 Regelverket og rammene for arbeidskonflikter i norsk arbeidsliv

4.1 Oversikt over regelverket

Retten til å bruke arbeidskamp er regulert både i lov og tariffavtaler. Arbeidstvistloven¹² definerer «streik» og «lockout» i § 1 bokstavene f og g. Lockout defineres som en «hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist ...». Et viktig element i den norske ordningen er at partene er underlagt fredsplikt så lenge tariffavtalen gjelder, se arbeidstvistloven § 8, herunder i en eventuell periode med ettervirkning. Streik eller lockout kan kun brukes i forbindelse med interessedvister, det vil si ved opprettelse og revisjon av tariffavtaler – ikke ved rettstvister. Det er særlig i forbindelse med tariffrevisjon at arbeidskamp har vært benyttet.

Det norske avtalesystemet består i hovedsak av tariffavtaler som er inngått med organiserte parter på begge sider. I Norge reforhandles normalt overenskomster annethvert år. I mellomårene gjennomføres det hovedsakelig forhandlinger om lønn. Flertallet av overenskomstene har utløp i mars eller april og reforhandles på samme tid av året. Både i forbindelse med reforhandlingene av de typisk toårige overenskomstene (hovedoppgjør) og lønnsforhandlingene i mellomårene har partene normalt anledning til å ta i bruk arbeidskamp. Forutsetningen for bruk av streik eller lockout er at plassene er sagt opp og oppsigelsesfristen som følger av plassoppsigelsen, er utløpt, samt at det har gått fire dager fra melding om plassoppsigelsen er mottatt av riksmekleren, se arbeidstvistloven § 18 jf. § 16. Dersom konflikten truer allmenne interesser, skal riksmekleren gripe inn og nedlegge et midlertidig forbud mot arbeidsstans etter arbeidstvistloven § 19 første ledd, noe som vil utløse ytterligere frister, se § 25.

Plassoppsigelsen må etter arbeidstvistloven § 15 første ledd gis med 14 dagers varsel. Selv om lovens hovedregel er at oppsigelsene gis individuelt, har partene avtalt at dette istedenfor kan

¹² Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.

gjøres kollektivt, se for eksempel Hovedavtalen LO–NHO § 3-1 nr. 1. Plassoppsigelsen gis dermed i praksis mellom organisasjonene. Der dette ikke er avtalt, vil det imidlertid være lovens regel om individuell plassoppsigelse som gjelder. Hovedorganisasjonene har i tillegg avtalt et system med plassfratredelse, se for eksempel Hovedavtalen LO–NHO § 3.1 nr. 2, noe som ikke gjenfinnes i lovverket.

At det på tariffavtalegrunnlag normalt også skal gis plassfratredelse før en konflikt igangsettes, innebærer at selv om den ene part sier opp plassene for alle medlemmene i en fagforening, går ikke disse ut i konflikt når meklingen er avsluttet uten enighet. Den parten som vil gå i konflikt, normalt arbeidstakersiden, må i tillegg gi en plassfratredelse for de medlemmene som skal tas ut av arbeid. Denne skal typisk gis med fire dagers varsel, og en eventuell opptrapping av konflikten gjennom en ny plassfratredelse krever samme varslingsfrist.

Regler om plassfratredelse ble etablert mellom LO og NHO i 1994, men var praktisert også før den tid.¹³ Tilsvarende reguleringer finnes i de fleste hovedavtaler, men ikke alle. I avtalene mellom Finans Norge og Finansforbundet/YS og LO er ikke plassfratredelse nevnt, og i konflikter på dette tariffområdet er det plassoppsigelsen som angir konfliktens endelige omfang. Dette tilfører konfliktene en annen dynamikk enn der plassoppsigelsens endelige omfang kan angis gjennom et varsel om plassfratredelse. Systemet med plassfratredelse innebærer at konflikten kan starte på et ganske moderat nivå, og at hver av sidene kan utvide konflikten med kort frist dersom det foreligger en plassoppsigelse for alle medlemmene innenfor et tariffområde. Dette er i hovedsak også den eneste muligheten partene har for å justere omfanget av konflikten. Etter norsk rett er det ikke anledning til å bruke rullerende streik ved at medlemmer bytter på å streike, jf. ARD 1985.76.

Mens det frem til 1980-tallet var mest vanlig med streiker som omfattet alle medlemmene innenfor et område, har arbeidstakersiden i større grad gått over til punktstreik. Fra 1980-tallet i offentlig sektor og 1990-tallet i privat sektor har arbeidstakersiden oftere tatt ut deler av medlemsmassen innenfor et overenskomstområde.¹⁴ Det kan dreie seg om nøkkelpersoner innenfor en enkelt virksomhet eller alle medlemmene i enkelte virksomheter. Det er særlig sistnevnte som har vært mest brukt i privat sektor. Streiken kan deretter øke i omfang ved at flere medlemmer og virksomheter inkluderes i senere streikeuttak.¹⁵

4.1 Aktiv og passiv lockout

¹³ M. Byrkjeland, *Utviklinga av arbeidshovudavtalen 1935 til 1998*. Fafo-notat 2000:15, s. 34.

¹⁴ Å.A. Seip og T. Aarvaag Stokke, *Aspekter ved arbeidskamp*. Fafo-rapport 2011:15, s. 12 (Seip og Stokke 2011).

¹⁵ Funksjonærorganisasjoner kan også få stor effekt ved å ta ut enkeltpersoner i sentrale funksjoner. Ved at nøkkelpersoner ikke arbeider, kan de lamme en hel virksomhet, samtidig som kostnadene til dekning av streikebidrag er lave.

Verken arbeidstvistloven eller tariffavtalene skiller mellom lockouter som er henholdsvis aktive og passive. Dette er heller ikke juridiske begreper. Som vi skal vise, brukes dette skillet imidlertid av tariffpartene, og med noe ulikt innhold.

En plassoppsigelse som gis av arbeidstakersiden, har også gyldighet for arbeidsgiversiden. Plassoppsigelsen innebærer at arbeidsavtalene bringes til midlertidig opphør og dermed at arbeidsplikt og lønnsplikt faller bort.¹⁶ En arbeidsgiver eller en arbeidsgiverorganisasjon kan stenge arbeidstakere som er omfattet av en gjeldende plassoppsigelse, ute fra arbeidsplassen med fire dagers varsel dersom arbeidsgiversiden ønsker å ta i bruk lockout som mottiltak. Det er ved bruk av arbeidstakersidens plassoppsigelse at skillet mellom aktiv og passiv lockout særlig har vært brukt. Stokke definerer passiv lockout som en utvidelse av en konflikt som er varslet til å gjelde flere medlemsbedrifter.¹⁷ En utvidelse kan skje enten ved at en plassoppsigelse som er gitt, utvides, eller ved at en plassfratredelse på en allerede gitt plassoppsigelse utvides. En noe snevrere definisjon finner vi hos Hansteen mfl. 2015, s. 184, som avgrenser det til å gjelde «svar på streikevarsler, innenfor den plassoppsigelsen som arbeidstakersiden har meddelt».¹⁸

Skillet mellom aktiv og passiv lockout gjenfinnes også i vedtektene til hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden. I NHO er beslutningsmyndigheten lagt til ulike organer, alt etter hvilken form for lockout som benyttes. Dersom det er snakk om en utvidelse av en plassoppsigelse eller plassfratredelse, er det NHOs styre i samordnede oppgjør og landsforeningen i forbundsvise oppgjør som kan beslutte dette. Foreligger det imidlertid ikke en plassoppsigelse fra arbeidstakersiden først, må en plassoppsigelse fra arbeidsgiversiden vedtas av representantskapet ved samordnede oppgjør, og ved forbundsvise oppgjør må NHOs styre samtykke til en slik handling, se NHOs vedtekter § 11-2. Begrepene aktiv og passiv lockout benyttes imidlertid ikke.

Begrepet «passiv lockout» benyttes imidlertid i NHO Service og Handels notat om arbeidskamp (NHO Service og Handel 2018). Her heter det:

«Når kun en del av bedriftene i en bransje er tatt ut i streik og arbeidsgiverne går til lockout i resten av bransjen – innenfor rammen av den plassoppsigelsen som fagforeningen har gitt – kalles det *passiv lockout* fordi lockouten ikke utvider konflikten til nye områder. *Aktiv lockout* innebærer at arbeidsgiver varsler lockout uten at det på forhånd er varslet streik fra arbeidstakersiden» (s. 20).

Denne definisjonen er dermed noe snevrere enn skillet som ligger i vedtektene, ved at den passive lockouten ligger innenfor rammene av en allerede gitt plassoppsigelse.

¹⁶ S. Evju, K. Nergaard og T. Aarvaag Stokke, *Det kollektive arbeidslivet*. 2. utgave, Oslo 2013, s. 157.

¹⁷ T. Aarvaag Stokke, «Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering?», i C.S. Jensen (red.), *Arbejdsgivere i Norden : En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark*, 2000, s. 13–81 (24).

¹⁸ C. Hansteen, S. Kambestad, H.C. Monsen og E. Stueland, *Interessetvist og arbeidskamp*. Oslo, 2015 (Hansteen mfl. 2015).

Spekter har i sine vedtekter brukt begrepene «aktiv» og «passiv» lockout, se § 6-4. I disse vedtektene synes skillet å avhenge av om arbeidstakerorganisasjonen har gitt en forutgående plassoppsigelse. Kravene for å iverksette en aktiv lockout er strengere enn kravene for å iverksette en lockout der det allerede er gitt plassoppsigelse fra arbeidstakersiden. En aktiv lockout forutsetter en tilslutning av minst halvparten av de virksomheter som blir berørt, og disse må representere minst halvparten av arbeidstakerne som berøres av lockouten. Vedtaket må videre godkjennes av generalforsamlingen med 2/3 flertall. En passiv lockout, der det gis plassoppsigelse i forbindelse med streik, kan imidlertid vedtas av styret med 2/3 flertall, se § 6-4 første og andre ledd.

Etter Virkes vedtekter er skillet knyttet til plassoppsigelsen. I pkt. 4.2 heter det:

«Før sentralstyret treffer endelig beslutning om iverksettelse av lockout eller annen arbeidskamp skal de medlemmene som omfattes, uttale seg. For at gyldig vedtak kan treffes, må minst 2/3 av sentralstyrets medlemmer delta i behandlingen, og vedtaket må treffes med minst 3/4 flertall av de stemmeberettigede. Sentralstyret kan likevel beslutte iverksatt lockout eller annet kampmiddel som motaksjon hvis arbeidstakermotpart i tariffavtale inngått med Hovedorganisasjonen Virke, har foretatt kollektiv plassoppsigelse.»

I praksis er imidlertid forskjellen knyttet til hvem som gir den plassoppsigelsen som plassfratredelsen baserer seg på, av mindre betydning. I konflikter der det er en ordning med å gi både plassoppsigelse og plassfratredelse, vil arbeidstakersiden ofte gi plassoppsigelse for alle medlemmene som omfattes av overenskomsten(e) som reforhandles.¹⁹ Det er likevel flere eksempler på at arbeidsgiver varsler plassoppsigelse for å ha mulighet til å trappe opp en konflikt der arbeidstakersiden kun har sagt opp plassene for et begrenset antall medlemmer, enten i forbindelse med brudd i forhandlingene eller etter at arbeidskonflikt er iverksatt.²⁰

Det er ikke lett å fastslå når skillet mellom passiv og aktiv lockout først ble tatt i bruk. Et mediesøk i Retriever Atekst finner første treff i oktober 1986 etter storlockouten i daværende N.A.F. I 1986-oppgjøret skal sentralstyret i N.A.F. ha fastsatt at Arbeidsutvalget og administrasjonen skulle legge opp en taktikk som gjennom solidarisk opptreden gjorde det mulig å nå frem med organisasjonens krav angående lavlønsordningen og arbeidstidsforkortelsen. Dette kunne om nødvendig være en lockout som innebar at arbeidsgiverne skulle svare med en utestengning fra arbeidet hvis og når en av

¹⁹ E.C. Aagaard (red.), *Arbeidstvistloven : Kommentarer og praksis*. Oslo 2014, s. 116.

²⁰ Et eksempel er arbeidskonfliktene i Nordsjøen (sokkelavtalene) i 2012, jf. avsnitt 6.3. Det samme fant sted i 2010 da Industri Energi sa opp plassene for kun et mindretall av sine medlemmer. Arbeidsgiver (OLF) svarte da med å si opp alle plassene med begrunnelsen at «de reagerer på at Industri Energi ikke varsler plassoppsigelse for alle medlemmer på sokkelavtalen, og derfor svarer med å varsle lockout» (Stavanger Aftenblad, 14. juni 2010). Et tredje eksempel fra Nordsjøen er 1994 da OFS meldte plassoppsigelse for 106 av sine medlemmer, mens OLF svarte med et lockoutvarsel for 3600 medlemmer av OFS. I banksektoren endte oppgjøret i mekling i 1999. Da hadde Finansforbundet varslet punktstreik, mens arbeidsgiversiden (Bankenes Arbeidsgiverforening) svarte ved å si opp samtlige plasser.

arbeidstakergruppene hadde varslet streik. Imidlertid ble det under sluttmeklingen klart at Mekaniske Verksteders Landsforening (MVL) likevel ikke fant å kunne følge det opplegget som et enstemmig sentralstyre hadde vedtatt. Dermed slo taktikken som administrerende direktør i N.A.F. Pål Kraby og Arbeidsutvalget hadde lagt opp til, sprekker.²¹ Om dette sa Kraby:

«Det jeg kan si, er at vi hadde lagt opp til en passiv lockout, altså et svar på streik, og at det var forhold utenom Arbeidsutvalget og min kontroll som gjorde at det ble en aktiv lockout.»²²

Kraby synes å ha lagt til grunn at lockouten var aktiv i 1986, og skilte altså mellom disse to formene for lockout. Skillet ble også brukt i en lockout mot sivilingeniører i 1992, i forbindelse med elektrikerstreiken i 1996, samt i forbindelse med flere mulige konflikter i 2000. Arbeidsrettsrådet (1996) brukte ikke termen, mens den ble brukt av Stabel-utvalget i dets innstilling fra 2001.²³

Arbeidsgiversiden begrunner bruk av aktiv og passiv lockout på noe ulik måte. I arbeidstvistlovens definisjon av lockout skal hensikten være «å tvinge frem en løsning av en tvist» mellom partene, se § 1 bokstav g. Denne hensikten må altså være til stede for at lockouten skal være arbeidskamp i lovens forstand. Når passiv lockout brukes, er en slik hensikt ikke like klart uttalt. NHO Service og Handel skriver at passiv lockout kan iverksettes til støtte for de bedrifter som rammes av streiken, eller som et ønske om å unngå konkurransevridning.²⁴ Det er med andre ord å opprettholde balansen mellom virksomheter innenfor samme overenskomstområde som synes å være den uttalte hensikten med en passiv lockout. Gjennom dette prøver arbeidsgiverne å stå imot presset som streiken legger på dem, og dermed unngå å akseptere fagforeningenes krav.

4.2 Andre institusjonelle virkemidler

I en konfliktsituasjon er det i første omgang strategier knyttet til streikeuttak og lockoututtak som står sentralt, men også andre institusjonelle ordninger vil spille inn. I motsetning til en rekke andre europeiske land er ordninger med minimumsbemanning stort sett fraværende i norsk arbeidsliv. Dette innebærer at streik i enkelte bransjer kan få konsekvenser for menneskers eller dyrs liv og helse. Det er dermed partene i en streik som vil ha ansvaret for at konflikten forløper forsvarlig.²⁵ I tariffavtalene er det gitt bestemmelser om at de lokale parter

²¹ Se J. Solli, *Lockout og streik 1986*. Oslo 1986, s. 68 f., og Stokke 1998, s. 317.

²² Aftenposten, 18. oktober 1986.

²³ NOU 2001: 14 Vårens vakreste eventyr ...? Innstilling fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet [Stabel-utvalget], avgitt 2. april 2001. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet, s. 130. Dette ble også diskutert i 2002 i forbindelse med forhandlingene på grossistområdet (VG, 26. april 2002) og for journalistoppgjøret i avis (Aftenposten, 19. juni 2000).

²⁴ *Når bedriften rammes av konflikt*. NHO Service og Handel 2018, s. 17.

²⁵ Ett unntak er forskrift 12. februar 2010 nr. 158 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) som har bestemmelser om

skal inngå avtaler i tariffperioden om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.²⁶ Slike avtaler finnes det imidlertid ikke mange av, selv om det for eksempel er tradisjon for såkalte nedkjøringsavtaler i betydningen at det skal legges til rette for forsvarlig nedstenging av virksomheter for å unngå skade i forbindelse med en konflikt.

Dispensasjoner kan også brukes til å skjerme visse aktiviteter, for eksempel behandling av enkelte pasientgrupper ved streik i helsevesenet, eller leveranser til enkelte kunder, for eksempel helseinstitusjoner.²⁷ Avtale om dispensasjon inngås normalt mens konflikten pågår. Slike avtaler må godkjennes av partene i konflikten, det vil si organisasjonene på sentralt nivå. LO og NHO har kommet til enighet om overordnede retningslinjer for dispensasjoner. Disse slår fast at økonomiske forhold eller konkurransevridning som følge av streiken ikke gir grunnlag for dispensasjon.

Dispensasjon gis kun der begge parter er enige om det. Hvor streng dispensasjonspraksisen er, kan påvirke utfallet av en arbeidskonflikt, og det at søknader skal inn til partene på sentralt nivå, gjør at dette blir en del av den overordnede strategien i en konflikt. Hvis et streikeuttak berører liv og helse, og dispensasjon ikke gis, risikerer partene at myndighetene griper inn i konflikten med tvungen lønnsnemnd. Dette innebærer at konflikten stoppes, og at innholdet i den nye tariffavtalen skal fastlegges av Rikslønnsnemnda. Nemnda vil da om mulig legge til grunn resultatet fra tariffområder som allerede er ferdigforhandlet, slik at det økonomiske resultat av nemndsbehandlingen som regel er forutsigbart. I tillegg har lønnsnemnda en uttalt praksis om ikke å ta stilling til andre temaer som partene er uenige om, for eksempel arbeidstid. Dette innebærer at en part som ønsker endringer i tariffavtalen, sjelden vil få gjennomslag for dette i lønnsnemnd med mindre partene på andre tariffområder har blitt enige om den samme endringen.²⁸ Den side som ønsker endringer, vil med andre ord i utgangspunktet være interessert i å begrense muligheten for et regjeringsinngrep. Kontrollen over dispensasjonsinstituttet er derfor viktig for begge parter.²⁹

sikkerhetsarbeid ved arbeidskonflikter, og som fastslår at det skal inngås avtaler om nedkjøring og sikkerhetsbemanning.

²⁶ K. Alsos, «Tvungen lønnsnemnd – finnes det alternativer?», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 5, s. 123–154 (141).

²⁷ Seip og Stokke 2011, s. 48.

²⁸ Seip 2018, s. 80.

²⁹ Seip og Stokke 2011, s. 63. Dersom deler av arbeidsstokken er tatt ut i streik, kan arbeidsgiver i gitte situasjoner permittere de øvrige ansatte. Vilklårene for dette er regulert i avtaleverket mellom partene, se for eksempel Hovedavtalen LO–NHO § 7-1 hvor det heter at permittering kan skje «når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften». At personer ikke kan sysselsettes på grunn av konflikt, vil typisk kunne være en saklig grunn. Permitteringer vil kunne forsterke konflikten, både fordi dette vil ramme arbeidstakere som i utgangspunktet ikke er i streik, virksomhetens økonomi og kunder. Så langt er det ikke observert at permitteringer er brukt strategisk på denne måten, og vi omtaler derfor ikke dette i det videre.

5 Omfang

Norge er et land med ganske få arbeidskonflikter. De aller fleste av disse er streiker, men lockout spiller også en rolle. Vi har gått gjennom norske arbeidskonflikter for perioden 1980 til 2018 og kartlagt bruken av lockout. Siden lockout aldri er brukt i offentlig sektor (hovedtariffavtalene i stat og kommune, Oslo kommune og helseforetakene), har vi sett bort fra disse tariffområdene.³⁰ Konflikter som omfatter offentlige eide virksomheter, er tatt med.

I perioden 1980 til 2018 (november) har vi registrert knappe 200 arbeidskonflikter. Det er varslet lockout i 33 av disse, og lockout er iverksatt i 21 tilfeller. I tillegg kommer 3 konflikter med lockoutvarsel, der beslutningen om lønnsnemnd ble tatt før arbeidskonflikten brøt ut.

Det er ikke noe klart skille før og etter 1986 målt ved antall tilfeller av varslet og/eller iverksatt lockout i forbindelse med arbeidskonflikter. I perioden 1980–1989 har vi funnet 12 arbeidskonflikter med lockout/lockoutvarsel, hvorav 5 var del av den såkalte storlockouten i 1986. På 1990-tallet ble lockout varslet 11 ganger i forbindelse med arbeidskonflikter, men i dette tiåret var til gjengjeld antall rikskonflikter høyere enn på 1980-tallet. Vi har ikke skilt mellom små og store tariffområder. To av lockoutene på 1990-tallet dreide seg for eksempel om assurandører (begge aktive lockouter i betydningen at de ikke var utvidelse av streik), flere fant sted innen luftfart og på ulike tariffområder i Nordsjøen. Men det ble også iverksatt lockout i avisene (journalistavtalen i 1990) og innen elektroinstallasjon (1996).

Siden 2000 har lockout vært varslet i forbindelse med 10 konflikter. 4 av de varslede lockoutene fant sted i Nordsjøen (sokkeloppkjørene i 2000, 2004 og 2012, riggoppkjøret i 2004). De øvrige fordeler seg på ganske ulike områder: flykabin/SAS (2000), grossist (2004), heis (2004), finans (2006), teleinstallasjon/Relacom (2006) og private sykehjem/helseinstitusjoner (2018). I 3 tilfeller har lockouten blitt iverksatt: i grossistkonflikten, i heiskonflikten og i riggkonflikten. Det er etter 2000 kun to tilfeller av at konflikter med lockoutvarsel ikke har endt med tvungen lønnsnemnd.

Tabell 1. Bruk av lockout i forbindelse med rikskonflikter i privat sektor (arbeidskonflikter som håndteres av riksmekleren).

	Antall rikskonflikter	Arbeidskonflikter med varsel om lockout	Lockouter som iverksettes (aktive i parentes)	Varsel om lockout, lønnsnemnd før varslet streik bryter ut
1980–1989	34	12	10 (8)	1
1990–1999	73	11	8 (2)	2
2000–2009	49	8	3 (0)	0

³⁰ Etter lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven) § 22 første ledd kan lockout kun iverksettes dersom det allerede er varslet arbeidsnedleggelse, se T. Bjørnaraa, *Tjenestetvistloven med kommentarer*, Oslo 2017, s. 137.

2010–2018 (november)	38	2	0 (0)	0
I alt	194	33	21 (10)	0

Note til tabell: Konflikter som omfatter en arbeidsgiverorganisasjonen og flere arbeidstakerorganisasjoner på samme område, er tellet som én konflikt. Lockoutvarsler som omfatter flere arbeidstakerorganisasjoner innen samme konflikt, er tellet som én. I noen få tilfeller er beslutningen om lønnsnemnd kommet før arbeidskonflikt er iverksatt. Vi har valgt å ikke telle disse med som rikskonflikter, selv om det i to tilfeller ble iverksatt streik i perioden mellom den første beskjeden om lønnsnemnd og vedtaket i statsråd.

6 Lockout i praksis

I det følgende vil vi se på tre konflikter på 2000-tallet hvor arbeidsgiversiden har tatt i bruk lockout. I alle sakene har lockout kommet som et svar på en streik som har blitt iverksatt av arbeidstakersiden. I tabell 2 gis en kort oversikt over disse konfliktene.

Tabell 2. Kjennetegn ved konflikter innen grossist, finans og olje.

Konflikter	Grossist	Finans	Olje
Parter	HSH og NTF/LO, YTF/YS og Parat/YS	FA og Finansforbundet	OLF og IE/LO, SAFE/YS, Lederne
Overenskomst	Grossistoverenskomst en	Sentralavtalen	Sokkeloverenskomsten
År	2004	2006	2012
Tema	Tillegg til fagorganiserte	Forhandlingsrett pensjon	Forhandlingsrett pensjon
Antall i streik	900	7 500 (av disse var 1 600 varslet)	800
Antall i lockout	1000	15 000 (varslet)	6 500
Varighet	34 dager	11 dager	16 dager
Dispensasjonspraksis	Restriktiv		
Tvungen lønnsnemnd	Nei	Ja	Ja

6.1 Grossistkonflikten 2004

Den første konflikten kom i forbindelse med revisjon av grossistoverenskomstene mellom Handels- og Servicenæringens hovedorganisasjon (HSH, nå Virke) og de tre forbundene Norsk Transportarbeiderforbund / Landsorganisasjonen i Norge (NTF/LO), Yrkestrafikkforbundet i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YTF/YS) og Parat/YS. Overenskomstene omfatter ansatte i grossistvirksomheter. Med en høy organisasjonsgrad ville en konflikt ramme pakking og utkjøring av varer fra grossistlagrene til matvarebutikker i tre av fire landsdekkende kjeder (den siste var ikke omfattet av tariffavtalen), i tillegg til utkjøring av mat til helseinstitusjoner og andre storhusholdninger.

Bakgrunnen for konflikten var et krav fra fagforbundene om et særskilt lønnstillegg for organiserte arbeidstakere. I en virksomhet som er bundet av en overenskomst, er arbeidsgiveren forpliktet til å anvende tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår likt overfor ikke-medlemmer som faller inn under overenskomstens omfangsområde.³¹ I praksis vil dette kunne innebære at uorganiserte arbeidstakere får nyte godt av rettigheter som er forhandlet frem av fagforeningene. Denne «gratispassasjer»-problematikken ønsket forbundene å løse ved hjelp av et tillegg til organiserte medlemmer. Dette var et krav som arbeidsgiversiden oppfattet som svært problematisk, ikke bare HSH, men også andre arbeidsgiverorganisasjoner som fryktet lignende krav.

Arbeidstakersidens første uttak (fratredelse) omfattet 700 medlemmer i alle de tre matvarekjedene, men i ulike deler av landet. Ved at alle kjedene ble berørt av uttaket, mente forbundene at de hadde rammet kjedene likt, og at det dermed ikke påvirket konkurransen. Streiken rammet de berørte virksomhetene hardt økonomisk. I tillegg fantes en kjede som ikke var omfattet, Kooperasjonen, som er bundet av Landsoverenskomsten mellom SAMFO og LO/Handel og Kontor. Forbundene hadde sannsynligvis sett for seg at arbeidsgiverne ville gi etter for kravet ganske raskt, og satt ytterligere makt bak kravet ved at de samme dag som meklingen ble avsluttet, varslet at de ville utvide streiken med 200 arbeidstakere fra 25. april. Isteden varslet Virke dagen etter passiv lockout av drøye 500 arbeidstakere fra 26. april. Begrunnelsen var at de ville rette opp de regionale konkurranseskjevhetene som arbeidstakersidens streikeuttak hadde medført. Både streiken og lockouten ble trappet videre opp i løpet av konflikten.

Bruken av dispensasjoner ble satt særlig på spissen i denne konflikten. NTF kritiserte HSH sterkt for ikke å innvilge dispensasjoner og dermed spekulere i tvungen lønnsnemnd. HSH på sin side hevdet at det var arbeidstakerorganisasjonene som var ansvarlige for streikeuttaket, og at de dermed hadde mulighet for å gjøre et uttak som ikke førte til at liv og helse ble truet.

Til tross for at butikkene ble tomme for varer, ble ikke situasjonen ansett som så alvorlig at regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd. Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden økte sine uttak. Til slutt kom partene til enighet om en ny tariffavtale den 24. mai. Da hadde konflikten vart i nesten fem uker.

6.2 Finanskonflikten i 2006

I 2006 ble lockout varslet i lønnsoppgjøret i finansnæringen, det vil si for tariffavtalen for bank- og forsikringsansatte. Partene i konflikten var Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA, nå del av Finans Norge). Finanssektoren er en bransje med høy organisasjonsgrad og tilnærmet full tariffdekning. Bakgrunnen for konflikten var et krav fra arbeidstakersiden om at tillitsvalgte skulle få sterkere innflytelse over eventuelle endringer av pensjonsordningene. Fra arbeidstakersiden dreide saken seg om å forsvare gode pensjonsordninger i en periode da disse ble utfordret. Arbeidsgiversiden oppfattet dette som et

³¹ Se for eksempel A.N. Skjønberg, E. Hognestad, M.J. Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave 2017, s. 83 f.

krav om at tillitsvalgte skulle ha veto med hensyn til endringer i bedriftens pensjonsordninger. Dette er en type krav som rutinemessig avvises av arbeidsgiversiden, og det å stå imot slike krav regnes som del av arbeidsgiversidens solidaritet på tvers av organisasjonene. Et element som gjorde saken ekstra krevende for FA, var at alle norske bedrifter var pålagt å innføre tjenestepensjon i løpet av 2006. Finansbransjen solgte nettopp den typen ordninger som arbeidstakersiden ønsket å stoppe, og markedet var hett.

Et spesielt forhold i finansbransjen er at man her ikke har avtalt regler for frister for plassfratredelse (firedagersfristen). Dermed må partene varsle oppsigelser og fratredelse samtidig – én måned i forkant av en eventuell konflikt, se Hovedavtale Finans Norge–Finansforbundet 2016–2019 § 6 nr. 3. Fristen er med andre ord lengre enn den som er fastsatt i arbeidstvistloven § 14 andre ledd, hvor oppsigelsesfristen er 14 dager. De lange varslingsfristene innebærer at fremdriften i en konflikt vil være kjent flere uker før meklingen tar til.

I motsetning til hva som tidligere hadde vært vanlig, la Finansforbundet i 2006 opp til et punktuttak. Uttaket omfattet i første omgang kun forsikringsbransjen, men neste varsel (som kom tolv dager senere) viste at en eventuell konflikt ville bli trappet opp til én av bankkjedene (Terra-kjeden). Formålet synes å ha vært å splitte arbeidsgiversiden, men uttaket signaliserte også at arbeidstakersiden forberedte seg på en konflikt som kunne vare en stund. Finansforbundets første uttak (forsikringsbransjen) førte ikke til noen reaksjon fra arbeidsgiversiden. Neste varsel – opptrapping av konflikten til én av medlemsbedriftene innen banksektoren – ble imidlertid umiddelbart møtt med varsel om full lockout: Kom man ikke til enighet, ville det bli storkonflikt.

Partene ble ikke enige i meklingen. Streiken som rammet forsikringsbransjen fra 1. juni, gikk sin gang uten at det ble varslet om store konsekvenser. Spenningen og medieoppmerksomheten var knyttet til hva som ville skje når streik og lockout eventuelt nådde bankene 12. juni. Det var klart at all betalingsformidling ville opphøre, og diskusjonen i mediene dreide seg i stor grad om hvilke konsekvenser dette ville få for samfunnet og sårbare grupper. Kommentatorene var dermed ikke i tvil om at det ville blitt vedtatt lønnsnemnd dersom banksektoren ble rammet av en omfattende konflikt; spørsmålet var hvor raskt vedtaket ville bli fattet.

Partene ble innkalt til arbeidsministeren 9. juni, med oppfordring om å forsøke å løse konflikten. Da dette ikke lyktes, ble vedtaket om tvungen lønnsnemnd varslet 11. juni, og konflikten ble avsluttet før den nådde banksektoren og før lockouten ble iverksatt.

6.3 Oljekonflikten i 2012

Konflikten i oljesektoren i 2012 gjaldt tariffesting av tidligpensjon, det vil si ordninger med en tilleggspensjon som gjorde det mulig for oljearbeidere å gå av med AFP ved fylte 62 år uten å tape for mye økonomisk. Slike ordninger var kommet i etterkant av lønnsoppgjøret i 1998 og hadde frem til da ligget innenfor arbeidsgivernes styringsrett. I forkant av lønnsoppgjøret i 2012 hadde det førende selskapet på norsk sokkel, Statoil, imidlertid ensidig

besluttet å fjerne muligheten for arbeidstakere på sokkelen til å gå av med AFP og tilleggspensjon ved fylte 62 år. De tre konkurrerende fagforbundene på sokkelen, som vanligvis forhandler hver for seg, samordnet krav og forhandlingsopplegg – noe som signaliserte et krevende oppgjør. Ved forhandlingsbruddet varslet forbundene kun en delvis plassoppsigelse for rundt 700 ansatte, noe som avviker fra vanlig praksis der samtlige plasser sies opp. Ti dager senere varslet arbeidsgiverne plassoppsigelse for de resterende 6500 ansatte på sokkelen, og sikret seg dermed mulighet for å utvide en konflikt utover arbeidstakersidens uttak.

Etter at meklingene ikke førte frem, gikk de 700 medlemmene ut i streik 24. juni. Fra forbundenes side ble det sagt at de hadde gjort et moderat uttak for å unngå at regjeringen grep inn med tvungen lønnsnemnd. Dette var også grunnen til at arbeidstakersiden ikke valgte å trappe opp konflikten senere. Denne strategien var understreket ved at fagforbundene hadde latt være å si opp plassene til øvrige arbeidstakere. Dette innebar at arbeidsgiversiden måtte si opp plassene for gjenværende arbeidstakere for å ha mulighet for å gå i lockout.

Streiken omfattet i første omgang svært få arbeidstakere siden ikke alle kunne forlate plattformene. Flere av oljeplattformene stengte imidlertid ned produksjonen, noe som fra arbeidstakersiden ble oppfattet som et forsøk på å tvinge frem tvungen lønnsnemnd. Regjeringen signaliserte imidlertid, da streiken pågikk på sin fjerde dag, at det ikke var aktuelt å gripe inn. Arbeidsgiversiden valgte å varsle full lockout, det vil si at de varslet fratredelse for tilnærmet alle ansatte. Nye møter mellom partene var resultatløse, og arbeidsgiverne varslet at de ville iverksette lockouten fra 10. juli.

Den massive lockouten ble ansett som en søknad om at regjeringen skulle gripe inn med tvungen lønnsnemnd. At dette var hensikten, ble også bekreftet av OLFs leder, Gro Brækken:

«Vi håper jo at regjeringen vil gripe inn [...] i løpet av disse dagene.»³²

Lederen av Industri Energi, Leif Sande, mente at regjeringen ikke burde gripe inn, og hvis den gjorde det, ville «noen måtte gå på grunn av den beslutningen».³³ Han henviste da til konflikten i 1986 da regjeringen ikke grep inn, og nederlaget for arbeidsgiverne endte med at lederen av Arbeidsgiverforeningen måtte gå av. Hvorvidt Sande hadde rett i dette, fikk en ikke noe svar på. Natt til 10. juli grep regjeringen inn med tvungen lønnsnemnd og stoppet konflikten. Regjeringen forhindret med dette den varslede lockouten, på samme måte som i 1994, 2000 og 2004.

7 Diskusjon

Selv om arbeidsgiverne led et sviende nederlag i 1986, og det har vært hevdet at lockouten har vært død etter den tid, er dette langt fra realitetene.³⁴ Lockout brukes fremdeles som et kampmiddel, men i likhet med streikevåpenet har også lockout endret karakter. Lockout

³² Dagsrevyen, 5. juli 2012.

³³ Dagsrevyen, 5. juli 2012.

³⁴ Se for eksempel ARD 1992.1 (9) og NOU 2001: 14 s. 150.

brukes i dag ikke utelukkende, eller først og fremst, for å presse motparten til en retrett. I de tre tilfellene vi har studert nærmere, brukes lockout også for å utjevne konkurranseskjevheter og for å tvinge frem en tvungen lønnsnemnd. Grossistkonflikten ligger nærmest den egentlige funksjonen som en lockout skal ha etter arbeidstvistloven, det vil si å tvinge frem en løsning på en interessetvist, se § 1 bokstav g. Arbeidsgiverne eskalerte konflikten, signaliserte samhold og at en løsning satt langt inne. Dermed måtte også arbeidstakersiden bruke tid og krefter på indre samhold i en konflikt som ble mye lengre enn de hadde forventet.

I de to andre konfliktene ble tvungen lønnsnemnd vedtatt før lockout var igangsatt. Her er «spillet om lønnsnemnd» mer åpenbart, og da særlig i oljestreiken. I begge tilfeller omfattet lockoutvarslet hele tariffområdet, og effekten av en lockout ville bli umiddelbar og omfattende. Kravene fra arbeidstakersiden dreide seg i begge tilfeller om pensjon, og da krav som ville innebære vesentlige endringer av avtalene dersom de skulle bli imøtekommet av arbeidsgiverne. Med norsk lønnsnemndspraksis i bakhodet var det derfor liten tvil om at myndighetene ikke ville la en eventuell konflikt avsluttes raskt, og at resultatet i lønnsnemnda ville gå i arbeidsgiversidens favør. Arbeidsgiversiden risikerte dermed først og fremst å få medier og opinion mot seg, noe som også var en faktor i 2006: Lockoutvarselet i finans kom først når det var klart at streiken kun ville berøre ett konsern, med de kostnadene dette innebar for internt samhold.

Både i grossistkonflikten og finanskonflikten synes arbeidstakernes streikeuttak å ha som formål å slå hull på samholdet på arbeidsgiversiden. Arbeidsgivernes mottrekk var dermed å ta ut også ansatte i andre medlemsvirksomheter og på denne måten opprette en balanse i hvordan konflikten rammet egne medlemsvirksomheter. Mens arbeidsgiverne i oljekonflikten gikk langt i å innrømme at deres lockout-uttak hadde som formål å få regjeringen på banen, hadde altså arbeidsgiverne i de to andre konfliktene tilsynelatende en annen motivasjon. I finanskonflikten var det likevel klart at en fullskala bankstreik ville resultere i en lønnsnemnd med mindre en forhandlingsløsning kom på bordet før opptrappingen.

Bruken av lockout i disse konfliktene må også ses i sammenheng med arbeidstakersidens endrede uttakspraksis. Mens streiker tidligere i hovedsak var kjennetegnet ved at arbeidstakersiden tok ut alle sine medlemmer på det aktuelle tariffområdet, har punktstreiker etter hvert blitt det vanlige også i privat sektor. Det tar dermed tid før konflikten er av et slikt omfang at den får store konsekvenser. En punktstreik kan ha som effekt at man får en utvidet forhandlingsperiode ved at partene møtes på nytt etter en viss tid, og at en løsning dermed kan nås før streiken får full effekt. I så måte kan man argumentere for at en slik taktikk gir arbeidstakersiden en form for ekvivalent til de mildere former for konfliktmidler man ikke har i det norske systemet – overtidsnekt og rullerende uttak.

Erfaringene fra de senere tiårs lønnsoppgjør viser også at lockout ikke er arbeidsgiversidens eneste virkemiddel hvis man ønsker å eskalere en konflikt. Både i grossistkonflikten og i oljekonflikten ble bruken av dispensasjonsinstituttet et tema underveis i konflikten. Arbeidsgiverne i begge konfliktene synes å ha vært lite villige til å gi dispensasjoner fra

streiken, noe vi også har sett i andre konflikter, og da særlig i offentlig sektor.³⁵ Dette kan ses på som en utvikling av arbeidsgivernes strategier sammenlignet med tidligere tiårs konflikter.

HSHs opptreden i grossistkonflikten kan ses på som et ønske om å redusere dispensasjonsinstituttets betydning. Dette har i ettertid også kommet til uttrykk i informasjonsmateriellet som Virke sender ut til sine medlemmer i forbindelse med konflikt, hvor det heter:

«Det er arbeidstakerorganisasjonene som er ansvarlig for streikeuttaket. Organisasjonene må ved utvelgelsen, på selvstendig grunnlag, ha vurdert om kriteriene etter hovedavtalen er oppfylt. Arbeidsgiver har ikke ansvar for å 'rette opp situasjonen' ved å søke dispensasjon ved 'feil' streikeuttak.»³⁶

Man kan dermed spørre om det har vært en utvikling over tid i måten arbeidsgiversiden forholder seg til dispensasjoner. I 1996 kom det til streik i verkstedindustrien etter at medlemmene i Fellesforbundet stemte ned et anbefalt forslag til ny tariffavtale. Det kom til en omfattende streik som rammet alle bedrifter med avtale, og her var det arbeidstakersiden som var mest restriktive med å gi dispensasjoner. Arbeidsgiverorganisasjonen synes ikke å ha spilt noen vesentlig rolle i å sile eller begrense slike søknader.³⁷ Også i storkonflikten i 2000 ble arbeidstakersiden (LO) oppfattet som mer restriktiv i sin dispensasjonspraksis enn arbeidsgiversiden. I begge disse konfliktene lå det i kortene at lønnsnemnd var lite sannsynlig, og at lockout heller ikke var aktuelt.

Man kan spørre om ikke arbeidsgiversiden gjennom en stadig strengere og mer strategisk dispensasjonspraksis har funnet et virkemiddel der de kan oppnå noe av det samme som ved lockout: å eskalere en konflikt til et punkt der arbeidstakerne må vurdere om de er best tjent med å gå tilbake til forhandlingsbordet, fremfor å risikere en lønnsnemnd. En slik strategi kan også anvendes av arbeidsgiversiden uten å måtte ta de kostandene som er forbundet med å være den part som eskalerer konflikten.

Partenes strategier knyttet til lockout og streik, uttak og dispensasjoner, kan også henge sammen med hvilke saker som er sentrale i forhandlingene. En arbeidsgiverorganisasjon som klarer å styre et pensjonskrav til lønnsnemnd, kan regne med å få støtte i Rikslønnsnemnda. Ulempen med å styre konflikter inn i tvungen lønnsnemnd er likevel at kravet som var årsak til konflikten, ikke blir liggende dødt. Dersom arbeidstakerne «taper streiken» eller aksepterer et kompromiss, vil de trolig ikke streike for samme kravet en gang til. Er årsaken derimot at de ikke får gjennomslag, og at konflikten avsluttes ved at regjeringen griper inn, vil sannsynligheten kunne være større for at de prøver tilsvarende krav en gang til, men da med en annen strategi for streikeuttaket. Ut fra dette vil arbeidsgiverens hovedstrategi sannsynligvis være å prøve å vinne kampen heller enn å få hjelp fra myndighetene.

³⁵ Seip og Stokke 2011, s. 57, og Seip 2013, s. 63.

³⁶ *Lønnsoppgjør og arbeidskonflikter. Forholdsregler for arbeidsgivere*. Oslo: Hovedorganisasjonen Virke 2018, s. 13.

³⁷ 21 søknader om dispensasjon innvilget. NTB tekst 12. mai 1996.

En annen faktor som må tas med i betraktningene, er hvilken effekt det kan ha på fremtidig forhandlingsklima hvis interessetvister mellom to avtaleparter gjentatte ganger blir løst ved lønnsnemnd. En mulig konsekvens er at risikoen ved streik blir borte, og dermed interessen for å bidra til en løsning som fremmer et godt partssamarbeid over tid. I finanssektoren inngikk partene i etterkant av streiken i 2006 en avtale som skal sikre en minstebemanning ved en eventuell ny streik. Dermed kan en arbeidskonflikt gå noen tid uten at kostnadene for samfunnet blir for store. Her valgte man dermed en løsning som skal gjøre det mulig å gjennomføre en konflikt.³⁸

8. Konklusjon

Arbeidsgiversiden har ikke brukt aktiv lockout etter 1986, og det kan virke som at denne formen for lockout fremdeles er politisk vanskelig å gjennomføre. Samtidig synes kombinasjonen av passiv lockout og restriktiv bruk av dispensasjoner også å være en effektiv strategi for arbeidsgiversiden. Dette bidrar til at konflikten eskaleres og at konsekvensene for berørte parter, for tredjepart og for økonomien raskt blir større. Arbeidsgiversiden får gjennom lockout også innflytelse på hvordan konflikten utspiller seg, noe som kan ha blitt viktigere etter hvert som punktstreiker er blitt mer vanlig.

Selv om det ikke finnes noe rettslig skille mellom aktiv og passiv lockout i arbeidstvistloven, tilsier både informasjonsmaterieell fra arbeidsgiverorganisasjonen og vedtektsreguleringer knyttet til hvilke organer som har vedtakskompetanse til å iverksette de to formene for lockout, at passiv lockout vurderes som en mildere form for lockout enn den aktive. Selve formålet om å tvinge frem en løsning gjennom å sette press på de streikende arbeidstakerorganisasjonene er ikke like klart uttrykt i de passive lockoutene, selv om dette ligger bak. Derimot brukes argumenter knyttet til å utjevne skjevheter i arbeidstakersidens streikeuttak for å forhindre at noen medlemsbedrifter rammes urimelig hardt. Slike mottrekk vil også være egnet til å tvinge frem en løsning, men fremstår samtidig som mindre aggressive utad. Hvis en ser på de praktiske konsekvensene av lockoutene, trenger imidlertid ikke forskjellene å være så store. Uttakene i de passive lockoutene har i to av de konfliktene vi har sett på, vært omfattende. Både i oljekonflikten og i finanskonflikten var arbeidsgivernes uttak langt større enn arbeidstakersidens uttak. I oljekonflikten var derimot formålet om å tvinge frem en løsning (gjennom et lønnsnemndinngrep) klarere uttalt enn i de andre to konfliktene. Dette kan henge sammen med at arbeidsgiverne i oljesektoren har et større politisk slingringsmonn enn arbeidsgivere har i enkelte andre bransjer. Med dette menes at det er stor forskjell på hva som er gangbart der, og hva som ville vært gangbart i andre deler av privat sektor. Oljesektoren har stor økonomisk betydning, arbeidstakerne omtales gjerne som høyt lønnede, og antall arbeidskonflikter har vært høyt sammenlignet med andre deler av arbeidsmarkedet. Dette kan ha bidratt til at det er mer krevende for arbeidstakersiden å opparbeide en opinion imot bruk av lockout. Inntrykket er også at lockouten satt «lenger inne» hos arbeidsgiverne i finanssektoren sammenlignet med oljesektoren.

³⁸ Avtalen ble ikke fornyet i 2012.

Av de tre arbeidskonfliktene vi har sett på, er lockouten i grossistområdet den som i størst grad har preg av å være en tradisjonell maktkamp mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Her ble lockouten satt ut i livet, og konflikten illustrerer at arbeidsgiversiden fortsatt kan ta i bruk lockout-våpenet når sakene oppfattes som å være tilstrekkelig prinsipielt viktige. Den langvarige arbeidskonflikten kostet begge sider økonomisk, og organisasjonene måtte bruke tid og krefter på sikre intern støtte og oppslutning samtidig som de skulle fremme sitt ståsted i mediene. Arbeidsgiversiden kan likevel notere seg for én seier: Spørsmålet om egne lønnstillegg for organiserte ble lagt dødt som tema i lønnsoppgjørene.

Er det så noen grenser for bruken av lockout – utover de strategiske avveininger som arbeidsgiversiden må gjøre før et slikt virkemiddel tas i bruk? Vi har sett at lockout har vært brukt i ulike deler av privat sektor, inkludert bransjer der en arbeidskonflikt i stor grad vil ramme tredjepart. Så langt har ikke arbeidsgiverne i offentlig sektor gått til lockout. Det vil være vanskeligere for de offentlige arbeidsgiverne å argumentere for at lockout er et nødvendig skritt av hensyn til konkurransen eller for å støtte andre virksomheter. Man kan også anta at offentlige arbeidsgivere vil finne det krevende å få støtte i opinionen for å stenge skoler, barnehager, NAV-kontor og eldreomsorg. Vi skal likevel ikke lenger enn til Danmark for å finne eksempler på at offentlige arbeidsgivere har gått til lockout eller truet med dette.³⁹

³⁹ I 2013 gikk offentlige arbeidsgivere (Kommunenes Landsforening og Finansministeriet) til lockout for å tvinge frem endringer i lærernes arbeidstidsavtale. Det ble også varslet lockout i forbindelse med overenskomstforhandlingene i dansk offentlig sektor i 2018.