

Streikeretten i et historisk perspektiv

Streik setter jevnlig Norge, og verden, på pause. Når forhandlinger bryter sammen, legger arbeidstakere ned arbeidet, og samfunnshjulene stopper. Mange støtter kampen, mens andre spør hvordan en liten gruppe kan lamme viktige tjenester og ramme «uskyldige» medborgere så hardt. Vi skal se nærmere på historien, makten og regelverket bak streikeretten.

Et sterkt maktmiddel

Streik er et av arbeidstakernes sterkeste maktmidler, en organisert arbeidsstans brukt for å presse fram endring. Selv om fenomenet springer ut av arbeidslivet, brukes det i dag langt bredere, fra elevstreiker til politiske markeringer. I Norge definerer arbeidstvistloven streik som en hel eller delvis arbeidsstans iverksatt i fellesskap for å tvinge fram en løsning i en konflikt mellom fagforening og arbeidsgiver. Også forsøk på å hindre en bedrift i å få arbeidskraft, regnes som streik.

Kort fortalt handler streik om makt, fellesskap og kampen for innflytelse, ikke bare om stopp i produksjonen.

I mange land er streik ulovlig fordi arbeidstakernes rettigheter er svake. I Norge er streik en lovlig og regulert del av tariffoppgjørene. Streiker kan også rettes mot myndighetene for å oppnå politiske endringer. Et kjent eksempel er verftsarbeidernes streik i Gdansk i 1980, ledet av Lech Walesa, som bidro til kommunismens fall i Polen.

Ordet «streik» kommer fra engelsk strike, som på 1700-tallet også ble brukt om sjømenn som «slo» seilene for å hindre skipet i å seile.

Historisk tilbakeblikk

Den første kjente streiken fant sted i 1152 f.Kr., da arbeiderne i Nekropolis i Egypt la ned arbeidet i protest mot dårlige lønnsbetingelser. Misnøyen skyldtes blant annet økte priser på hvitløk, som var viktig for både

helse og utholdenhet. Aksjonen virket og kravene ble innfridd, og arbeidet ble gjenopptatt.

Streik ble først virkelig utbredt under den industrielle revolusjonen på slutten av 1800-tallet, da fabrikker og gruver var helt avhengige av store arbeidsstyrker. I mange land ble streik raskt forbudt, ettersom arbeidsgiverne hadde betydelig politisk makt. I moderne tid har likevel de fleste vestlige land lovfestet streikeretten, og streik er blitt et sentralt virkemiddel i arbeidskampen.

Kjente streiker i Norge

■ **Kvinnelige fyrstikkarbeideres streik i Kristiania i 1889.** Fyrstikkarbeidernes streik i Kristiania i 1889 ble et historisk vendepunkt. Høsten det året samlet 370 unge kvinner seg i Norges første kvinnestreik ved Bryn og Grønvolds fyrstikkfabrikker. Bakgrunnen var at fabrikkene både kuttet den allerede lave lønnen med 20 prosent og innførte strenge mulkt for småfeil. Kom man for sent mandag morgen, kunne hele ukelønnen reduseres med 10 prosent. Mange verksteder stengte portene presis kl. 7, og de som kom for sent, slapp ikke inn før 12.30, med et halvt dags fra trekk i lønn. Streiken stilte krav om fast arbeidstid fra 7 til 21, garantert lønn og avskaffelse av mulktssystemet. Etter flere uker vendte kvinnene tilbake til arbeidet i desember 1889. De fikk ikke gjennomslag for alt, men streiken satte et kraftig søkelys på kvinners arbeidsvilkår. Den ble et symbol på mot, solidaritet og starten på en større kamp for rettferdighet.

■ **Sulitjelma i 1907.** Da det ble funnet kobber og svovelkis i Sulitjelma i 1858, startet en liten undersøkelsesdrift. Etter at svenske industriselskaper tok over i 1887, vokste gruvedriften raskt, og dalføret ble på få år forvandlet fra noen gårdsbruk til et av Norges største industrisamfunn. Rundt 1905 hadde Sulitjelma Aktiebolags Gruber 1500 ansatte.

Selskapet eide i praksis hele lokalsamfunnet og motarbeidet enhver form for organisering. Agitatorer ble jaget bort, og arbeiderne sto uten reelle rettigheter. Kampen for faglig organisering ble både hard og langvarig.

I 1907 kom vendepunktet. Gruveselskapet innførte et nytt kontrollsystem der arbeiderne måtte bære et støpt blymerke, et «slavemerke», som de kalte det. Merket skulle bæres rundt halsen i gruva, og arbeiderne måtte kvittere det inn og ut for å registreres under bakken. Da 120 arbeidere ved Charlotta-gruva nektet og ble oppsagt på dagen, eksploderte misnøyen. Den 13. januar 1907 samlet rundt 1000 arbeidere seg på isen ved Sandnes og stiftet en fagorganisasjonen i Sulitjelma. Det ble et historisk brudd med ledelsens makt og et gjennombrudd for arbeiderbevegelsen i hele Nord-Norge.

■ **Streiken i Buvika i 1913.** Streiken i Buvika i 1913–1914 viser hvordan en lokal arbeidskonflikt kan utvikle seg til et dramatisk oppgjør om makt og rettigheter. Arbeiderne ved Pienes Mølle gikk ut i streik 26. mars 1913 etter at arbeidsgiveren avviste krav om tariffavtale

og lønnsøkning. Konflikten varte i nesten ett år. Da streiken endelig ble avsluttet gjennom forhandlinger, nektet arbeidsgiveren å ta tilbake alle de streikende og ønsket i stedet å beholde flere av streikebryterne som var hentet inn. Dette utløste en ny og intens konflikt om hvem som hadde rett til arbeidsplassene.

Situasjonen eskalerte da streikebryterne ble bevæpnet av møllermesteren. Under et sammenstøt ble en fagforeningssekretær skutt og drept av en streikebryter, som senere ble frifunnet i retten med henvisning til selvforsvar. Streiken i Buvika ble dermed mer enn en kamp om lønn og avtaler. Den ble et symbol på solidaritet, rettferdighet og spørsmålet om hvem som skal bære konsekvensene av en arbeidskonflikt.

■ **Statfjord A-streiken i 1978.** Statfjord A-streiken lammet arbeidet på plattformen i august 1978. Rundt 1000 arbeidere la ned arbeidet i en ulovlig streik, uten støtte fra fagforeningen, fra 6. til 12. august. Den umiddelbare årsaken var at retten til «fem minutter og en røyk» ble innskrenket. En liten sak på overflaten, men et symbol



STREIKERETTEN. I denne artikkelen får du historien, makten og regelverket bak streikeretten.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

på dyp misnøye i en bransje der enorme verdier sto på spill. Streiken traff selve hjertet av det nye olje-Norge, og utløste dramatiske avisoppslag, blant annet «AKP lammer Statfjord A». Både bedriftsledelsen og det etablerte fagforeningsapparatet forsøkte å slå tilbake, men etter en uke fikk arbeiderne gjennomslag for sitt syn.

Nyere tid

Mange husker streiken i Avinor i 2008 og fotballspillerenes streik i 2011. Også statlige og kommunale sektorer rammes jevnlig av arbeidskonflikter. I 2026 har det vært streik i både renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen. Konflikten handlet i hovedsak om kravet fra Fellesforbundet og andre LO-forbund om at arbeidsgiverne skal forskuttere sykepengen når Nav bruker lang tid på utbetalinger. Arbeidsgiversiden mener det er urimelig å streike på grunn av statens saksbehandlingstid, og at særlig små virksomheter ikke kan fungere som «gratis bank» for Nav. Arbeidstakersiden svarer at forsinkede sykepengen kan være kritiske for lavtlønte, og at arbeidsgiverne derfor bør ta ansvar for forskutteringen. Arbeidsgiversiden måtte til slutt gi seg og de fleste arbeidsgivere må heretter forskuttere sykepengen.

Kort om regelverket

Streik har lange tradisjoner i Norge og reguleres av arbeidstvistloven, tjenestetvistloven og hovedavtalene. Loven definerer streik som en felles arbeidsstans for å presse fram en løsning i en tvist. Når arbeidsgiver stenger arbeidstakere ute, kalles det lockout. Norge er også bundet av internasjonale konvensjoner som beskytter retten til fagorganisering og streik.

Det er forbudt å streike mens en tariffavtale gjelder, vanligvis i toårsperioden mellom oppgjør. Derfor skjer lovlig streik og lockout som regel ved reforhandling av tariffavtaler. Når en tariffavtale sies opp, kan partene varsle plassoppsigelse, som angir hvem som kan tas ut i streik eller lockout. Fører ikke forhandlingene fram, må Riksmekleren varsles minst fire dager før arbeidskamp.

Hvis en streik kan ramme allmenne interesser, kan mekleren midlertidig forby arbeidsstans til meklingen er gjennomført. Etter ti dager kan partene kreve meklingen avsluttet, og tidligst fire dager senere kan streik eller lockout iverksettes.

Streiker trappes ofte opp gradvis, noe som kan skape spenninger mellom streikende og ikke-streikende. Hovedavtalen åpner for å skjerme grupper av hensyn til liv, helse, sikkerhet eller store materielle tap. Arbeidsgiver kan også søke dispensasjoner, selv om praksisen ofte er omstridt. Konflikter kan utvides gjennom sympatistreik eller sympatilockout.

Under streik stopper arbeidsgivers lønnsplikt, og de streikende får streikebidrag fra fagforeningen, vanligvis lavere enn ordinær lønn.



Riksmekleren

Riksmekleren har siden 1915 vært statens nøytrale mekler i arbeidskonflikter. Institusjonen skal hjelpe partene fram til en løsning ved opprettelse og revisjon av tariffavtaler.

Meklingen er obligatorisk i fjorten dager i både statlig og privat sektor. Riksmekleren har ingen tvangsmidler og målet er frivillige løsninger. Uavhengighet og taushetsplikt er grunnleggende prinsipper.

Frivillig og tvungen lønnsnemnd

Hvis partene ikke finner en løsning, kan konflikten avsluttes gjennom enten en frivillig lønnsnemnd, som begge parter ber om, eller en tvungen lønnsnemnd, der Stortinget vedtar en særlov som umiddelbart stanser streiken. Dette brukes særlig i sektorer som helse og olje, der streik kan få alvorlige samfunnskonsekvenser.

Tvisten behandles deretter av Rikslønnsnemnda, som fastsetter nye lønns- og arbeidsvilkår. Vedtaket fungerer som en ny tariffavtale.

Er streikeretten gått ut på dato?

Det er et tankevekkende paradoks at vi i et moderne samfunn fortsatt må ty til streik når forhandlinger låser seg, særlig i år når hovedtemaet er misnøye med Navs saksbehandlingstid for å behandle sykepengen. Særlig i tider med høy arbeidsledighet kan det provosere at arbeidstakere med trygge jobber går til streik for å presse fram sine krav. Maktbalansen oppleves også skjev. En flygeleder kan lamme landet, mens en drosjesjåfør knapt merkes. Og mens private bedrifter taper store summer under en streik, kan offentlige etater i praksis «spare» penger.

Derfor reises spørsmålet om det finnes mer moderne måter å løse konflikter på. En mulighet er en nøytral tvistenemnd, der partene legger fram sine argumenter og får en bindende avgjørelse, som voldgift i privat sektor. Utfordringen er kanskje å finne medlemmer begge parter stoler på. En annen vei er å åpne for begrensede former for arbeidskamp som rullerende streik, overtid-snekt, reisenekt eller redusert arbeidstempo. Virkemidler som fortsatt gir press, men uten å ramme publikum like hardt som en full streik.

Streikeretten var en gang et avgjørende våpen for å sikre arbeidstakernes rettigheter. I dag kan tiden være moden for mer siviliserte og balanserte konfliktløsninger.

Faktahenviising: Arbeidstvistloven § 1. Åsmund Arup Seip: Bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge 1990–2012.

Hjemmesidene til NHO og LO. W.F. Edgerton, «The strikes in Ramses III's Twenty-ninth year», Journal of Near Eastern Studies, 10, 1951.