

Håndbok i faglig kamp



Forlaget Revolusjon

Håndbog i faglig kamp

Redaktion: Kommunistisk plattform (marxist-leninistene)

Layout og design: Revolusjon

Udgiver: Forlaget Revolusjon forlaget@revolusjon.no

ISBN 978-82-91924-19-9

Forlaget Revolusjon 2021

Oversat til dansk

Indhold

Forord: Til dig som er faglig aktivist

Faglig kamp i krisetider

Fagbevægelsen i går og i dag

Fagbevægelsen og statsapparatet

- SPILLEREGLER PÅ KAPITALENS PRÆMISSER
- TRUSLER OG ERSTATNINGSANSVAR
- SYMPATIAKTIONER

Forsikringskontor eller kamporganisation

- LO-APPARATETS KLASSEKARAKTER
- EN DEL AF BORGERSKABET
- ARBEJDERBUREAUKRATIET / -ARISTOKRATIET
- ALLIERET ELLER FJENDE?

Valg af kampformer og metoder

- KAMPFORMER, NÅR AFTALEVERKET ER UBRUGELIGT
- FØR MAN GÅR UD I EN ULOVLIG KONFLIKT
- NÅR KONFLIKTEN ER ET FAKTUM

Nogle særtræk ved den offentlige sektor

- HØJ ORGANISATIONSGRAD OG OVERENSKOMSTDÆKNING
- POLITISK NEDSKÆRINGER OG REFORMER
- KAMPVILJE BLANDT SUNDHEDSARBEJDERE OG LÆRERE

Nyttige kilder

Spørgsmål og kritik

Til dig som er fagligt aktiv

Denne håndbog er tænkt som en hjælp til klassebevidste arbejdere på grundplan i fagbevægelsen. Virksomhedsledere og arbejdsgiverforeninger som NHO, Spekter og Virke bliver mere og mere aggressive. De nægter ofte at føre reelle lokale lønforhandlinger, de chikanerer tillidsvalgte, og de udnytter krisen til at svække opnåede rettigheder såsom pensionsordninger, genetillæg og andre ordninger. Udbygningen af arbejderklassen intensiveres også ved konstant pres på arbejdstiden.

Klassekampen intensiveres også inden for den offentlige sektor i staten og kommunerne. Især ved at truslen om privatisering og konkurrenceudsætning bruges som et påskud til at angribe tilkæmpede løn- og arbejdsvilkår. Alt dette betyder, at klassekampen og konfliktniveauet vil eskalere, også lokalt på arbejdspladserne. Derfor er det især vigtigt, at arbejderne forbereder sig og organiserer sig til fremtidige kampe. Hovedavtalene, Arbejdstvistloven og Statsansattloven er først og fremmest et bolværk for arbejdsgiverne og deres ledelsesret. Klubber og foreninger skal diskutere, hvordan de kan mødes og i nogle tilfælde omgå dem. Loven og aftalerne har kun autoritet, så længe den accepteres og respekteres.

Håndbogen kan være et nyttigt opslagsværk og 'huskeliste'. Men den giver ikke svar på alle situationer, der kan opstå. Enhver konflikt vil have sine egne egenskaber. Håndbogen tager udgangspunkt i forholdene i industrien og i det, der kaldes den private sektor. I den offentlige sektor (stat og kommune) er løn- og forhandlingssystemet anderledes. Ikke desto mindre kan mange af de generelle anbefalinger også bruges der.

Hvis du vil, kan du springe indledningen over og kun bruge indholdsfortegnelsen til at springe frem i denne pjece. Men vi anbefaler, at du også læser de indledende kapitler, der forklarer baggrunden for den situation, klassebevidste arbejdere i og uden for LO befinder sig i.

Vi modtager gerne kommentarer og tilføjelser til, hvordan håndbogen kan forbedres i næste optryk.

Forlaget Revolusjon, Oslo, februar 2021.

Faglig kamp i krisetider

Den økonomiske krise, der længe havde været under opsejling, blev pludselig udløst i marts 2020. Kriser opstår normalt på lidt forskellige tidspunkter i forskellige lande, afhængigt af hvilke brancher, der dominerer i hvert enkelt land. Men coronaudbruddet og nedlukningen, som fulgte efter i resten af Europa og store dele af verden, førte til en krise, der på kort tid blev international og fik markederne til at trække sig sammen.

De første resultater kender vi: Milliardoverførsler til storkapitalen og fyringer, velfærdsnedskæringer og massearbejdsløshed for arbejderne. Vi vil ikke uddybe dette her, men fastslå, at dette kun er begyndelsen. Mange lever i den tro, at staten er en slags neutralt organ, der står over klasserne i samfundet. Sådan er det ikke. Den nuværende stat er en kapitalistisk stat, hvor vælgerne har ret til udskifte dem, der skal administrere denne borgerlige stat hvert tredje eller fjerde år, som Marx sagde. Efterhånden som regningen for krisen bliver endnu større, planlægger kapitalen og dens stat at vælte endnu større byrder over på arbejderklassen og dem, som ofrer mest under pandemien.

Inden for den faglige kamps område viser dette sig allerede med stadig mere aggressive arbejdsgivere. Krisen og pandemien bliver forsøgt brugt som murbrækker, ikke kun for at sænke lønningerne, men også for at vende alle mulige faglige og sociale rettigheder. Det er denne offensiv, der nu er i gang, og som vi ser på en række områder. I kriser vil arbejdsgiverne og kapitalistklassen gøre, hvad de kan, for at arbejderklassen og de fagligt organiserede sidder tilbage med hele regningen.

Gang på gang har de fagligt organiserede måttet kæmpe for helt grundlæggende krav såsom indgåelse af kollektive aftaler. Der er en

lang række eksempler fra de senere år, hvor de fagligt organiserede direkte er sortlistet. Flere af de kampe fagbevægelsen har tabt, f.eks. hos laksefirmaet Sekkingstad. Nogle er også vundet, som i Foodora-konflikten. Det er i sig selv uhørt, at det er muligt at tabe sådanne kampe med et LO, der praler med, at Landsorganisationen er 'verdens stærkeste fagbevægelse'. Hvorfor er det overhovedet nødvendigt konstant at føre kampe af denne slags?

Internationalisering af ejerskab i virksomheder og internationalisering på arbejdsgiversiden er noget af forklaringen. Noget skyldes oplagt EØS-aftalen og grov udbytning af udenlandsk arbejdskraft. Ved Sekkingstad og andre virksomheder var det netop østeuropæiske arbejdere, der var trætte af at blive hundset med og derfor organiserede sig fagligt og krævede kollektive aftaler.

Alligevel er EØS-aftalen ikke hele svaret. Vi skal ikke mere end 10 - 20 år tilbage, før det kun var excentriske virksomhedsledelser, der modsatte sig at indgå kollektive aftaler eller som skilte sig af med ansatte kun fordi de var fagligt organiserede. Nu er dette snart den nye normal. Denne proces begyndte inden den nuværende krise ramte. Kapitalen er i offensiven, og den kapitalistiske klasse har til hensigt at tilbagerulle løn, velfærd og rettigheder. Hvis ikke arbejderklassen selv griber ind, så vil kapitalmagten lykkes. Det vil lykkes, fordi det, som udadtil ligner en formidabel modstander, et LO med snart en million medlemmer på topplan og sin struktur er blevet en integreret del af den borgerlige stat og dens forvaltningsmekanismer. Gennem trepartssamarbejdet er LO lænket fast som juniorpartner i et system, hvor arbejdsgiverne ved NHO og borgerskabets statsadministration fastlægger præmisserne. Første bud for dem alle er at sikre klassefred og uafbrudt produktion i virksomhederne. Øget produktivitet og 'styrket konkurrenceevne' er

bunden i dette system. Ethvert løn- eller velfærdskrav afvises, hvis det ikke er foreneligt med disse forudsætninger for den norske kapitalisme.

Det er kernen i den opreklamerede 'norske (eller nordiske) model'. I opgangstider har det givet nogle smuler til arbejderklassen. Kapitalen var villig til at give lidt ved dørene til gengæld for, at LO sørgede for produktivetsforbedringer og ro på arbejdspladserne. Derfor har NHO hidtil stort set været positiv over for faglig organisering ud fra tanken, at de har en forhandlingsmodpart at forholde sig til og et LO-apparat i baggrunden, der kan holde krævende og kampvillige klubber og foreninger i ørerne.

I mange årtier fungerede dette system på mange arbejdspladser på den måde, at produktivetsudviklingen og profitten gav plads til real-lønsvækst i industrien. De største tillæg er alligevel dem, der er forhandles lokalt. Men det er længe siden, det var industrivirksomhederne i Fellesforbundet, der gik forrest. Margenerne for profit krymper, og billigere udenlandsk arbejdskraft og vikarbureauer sættes ind for at splitte arbejderklassen og presse lønningerne ned. I den nuværende krise ser kapitalen store muligheder for at udnytte coronapandemien og massearbejdsløsheden til at skrue tiden tilbage. NHO føler sig i så høj grad stærk, at de tager chancen for angribe de mest klasse- og kampbevidste klubber og foreninger, som vi for nylig har set det hos elevatorvirksomheden Schindler. Elevatormontørerne lod sig heller ikke denne gang presse i knæ, men konflikten kostede og varede flere måneder.

Fagbevægelsen i går og i dag

Fagbevægelsen har en lang historie i Europa og i Norge. Den opstod direkte af en politisk bevægelse med erklærede socialistiske mål. Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon (nu kun Landsorganisasjonen, LO) blev stiftet i 1899 som en faglig aflægger af Det norske Arbeiderparti (stiftet 1887). I lighed med partiet havde AFL / LO et helt andet samfundssystem, socialismen, som udtrykt mål.

Den første landsdækkende kollektive overenskomst blev indgået i 1907 – Verkstedoverenskomsten (nu Industriooverenskomsten) for det daværende Norsk Jern- og metallarbejderforbund (nu Fellesforbundet). Denne har i hundrede år været modeloverenskomsten med stærke rettigheder, også når det gælder ting som rejse-, kost- og logibestemmelser (RKL) og retten til lokale lønforhandlinger. Som følge af EØS-aftalens overstyring er RKL-bestemmelsen blevet amputeret. Uden at vi skal dvæle ved det her, er det et tidens tegn, at overenskomster, der i hundrede år er blevet styrket og udvidet, nu svækkes.

I den norske fagbevægelses unge år var der aldrig tvivl om det politiske og socialistiske perspektiv, sådan som man f.eks. kan læse ud af AFL's beretning for perioden 1903 – 1905:

’Vores opfattelse er, at for at en fagorganisation i vores tid helt kan siges at stå på et moderne grundlag, skal den have et åbent øje for mål og midler, klart forstå, at roden til al den nød og elendighed, der hersker i samfundet inden for den arbejdende klasse, er at søge i de herskende samfundstilstande og først og helt vil kunne ophæves ved samfundets transformation fra kapitalistisk

til socialistisk – med andre ord skal fagorganisationen opbygges på et socialdemokratisk¹ grundlag.

Selvom reformistiske ideer allerede var begyndt at gøre sig gældende, er det tydeligt, at den faglige kamp var tæt forbundet med den politiske, hvor socialismen var det erklærede mål.

Men i løbet af de sidste halvtreds år er så godt som alle henvisninger til ordet 'socialisme' forsvundet fra FO's og forbundenes vedtægter. Norsk Arbeidsmandsforbund er måske det sidste forbund, der har beholdt nogle udvandede rester om at 'arbejde for et samfund, der bygger på socialistiske grundværdier'. De øvrige forbund nøjes stort set med en svada om 'mere retfærdig' og lignende.

'Fagforeninger gør et godt arbejde som centre for modstand mod overgreb fra kapitalen. De svigter delvis, når de bruger deres magt uklogt. De svigter helt, når de begrænser sig til guerillakrig mod virkningerne af det bestående system i stedet for samtidig at prøve at forandre det i stedet for at bruge deres organiserede kræfter som en løftestang for den endelige frigørelse af arbejderklassen, det vil sige den endelige afskaffelse af lønsystemet.'

Karl Marx: Løn, pris og profit.

Fagbevægelsen og statsapparatet

Da Arbejderpartiet vandt regeringsmagten i 1935, var dette begyndelsen på et mere institutionaliseret klassesamarbejde på flere planer. Hovedaftalen mellem N.A.F. og A.F.L. blev indgået halvanden ugen før Johan Nygaardsvolds regering tiltrådte.

¹ * 'Socialdemokratisk' var den politiske fællesbetegnelse for datidens arbejderbevægelse. Det åbne brud mellem reformister og revolutionære (kommunister) kom først senere i forbindelse med første verdenskrig.

For arbejderne blev Den første Hovedaftale 1935 fremstillet som en sejr for fagforeningerne over kapitalmagten. På dette tidspunkt var arbejderbevægelsen vokset sig stor og var stærkt inspireret af de socialistiske fremskridt i vores naboland Sovjetunionen. Jernstrejken i 1924 og bygningsarbejderstrejken i 1928 skræmte kapitalisterne. Det norske borgerskab ledte efter en udvej, der kunne afværge revolutionære tilstande. Derfor tog kapitalisterne imod Arbejderpartiets udstrakte hånd med løfte om klassefred til gengæld for nogle reformer. Hovedaftalen var samarbejdsaftalens konkrete udtryk. Klassekamp blev til klasse-samarbejde.

Spilleregler på kapitalens præmisser

Nogle af Hovedaftalens bestemmelser har naturligvis også positive sider. Den slår f.eks. organisations- og forhandlingsretten og de tillidsvalgtes rettigheder fast. Samtidig er aftalen gennemsyret af classesamarbejdets ånd. Bestemmelsen om fredspligt i overenskomstperioden er gennemgående. I alle årene siden har Hovedaftalen været brugt til at slå tilløb til lokale lønkampe ned. Aftalen indgår som første del i de enkelte LO-forbunds overenskomster.

Senere revideringer af Hovedaftalen har givet de tillidsvalgte en vis ret til indblik, regler for indførsel af ny teknologi, nogle anvisninger for at fremme ligestilling på arbejdspladserne osv. På den anden side er fredspligten blevet indskærpet. Det vigtigste kriterium for krav om højere løn skal være virksomhedens produktivitetsudvikling, ikke hvad de ansatte sidder tilbage med, når regningerne er betalt. Trods enkelte positive tilføjelser i årenes løb er aftalens karakter af spilleregler på kapitalens præmisser klart forstærket siden 1935.

Trusler og erstatningsansvar

Radikale tillidsfolk lærte hurtigt at finde smuthuller i aftalen. Da Hovedavtalen skulle revideres i 1982, havde LO- og NHO-toppen de mange 'vilde' strejker i 1970'erne i frisk erindring. Derfor gjaldt det om at præcisere fredspilgten yderligere, især gennem svinebinding af de tillidsvalgte. Nu hed det, at de tillidsvalgte ikke kun skal afstå fra at medvirke til aktioner, de har heller ikke ret til at nedlægge deres hverv – en almindelig metode, der blev udviklet op gennem 70'erne. Tilskyndelse til sådanne ulovlige konflikter blev yderligere defineret som 'grove brud' på Hovedavtalen mellem LO og NHO (§ 6 pkt.4.).

Alt dette er et led i at gøre forbund, fagforeninger og klubber til organer vendt mod deres egne medlemmer i en konfliktsituation.

I 1990erne foreslog Arbejdsretsrådet, at enhver arbejdskamp skulle have et godkendelsesstempel fra hovedorganisationen. Det blev dengang midlertidigt slået tilbage.

Sammen med Arbejdstvistloven gør Hovedavtalen både fagforeningerne og deres medlemmer erstatningsansvarlige ved 'ulovlige' arbejdsconflikter. Erstatningskravene kan hurtigt komme op i millionklassen. Hvis en klub eller en forening f.eks. bevilger støtte til en igangværende 'ulovlig' strejke hos andre virksomheder, kan også dette betragtes som et brud på fredspilgten.

Sympatiaktioner

I en igangværende arbejdsconflikt kan sympatistrejker i andre brancher og virksomheder være afgørende. Et nyligt eksempel på dette er den langvarige Vekterstreike i 2020, det samme kan siges om den flere år lange havnearbejderconflikt. Sympatistrejke blev aldrig taget i brug i nogen af tilfældene, skønt flere forbund og en række foreninger og

lokale LO-afdelinger stod parat. Grunden er, at det er LO centralt, der skal godkende sympatiaktioner (Hovedavtalen § 3.6.). Og det ville LO-toppen ikke gøre, angiveligt fordi det ville være uansvarligt at skabe konflikt i andre kriseudsatte brancher og ramme uskyldig tredjepart...

Forsikringskontor eller kamporgan?

Selv i Gerhardsen-epoken efter krigen, da det højreorienterede socialdemokrati havde total kontrol, og LO gjorde nøjagtig det, som Youngstorget gav besked om, bibeholdt LO et tydeligt klassepræg. Klassepolitikken forsvandt ganske vidst, men arbejdernes organisationsstolthed og en kollektiv disciplin (på godt og ondt) blev fastholdt. Det var f.eks. nærmest en moralsk pligt at deltage på et møde i foreningen. I dag er situationen anderledes i de fleste foreninger og klubber.

LO som helhed og de enkelte forbund med nogle få undtagelser har gradvist udviklet sig til bureaukratisk styrede kollektive forsikringskontorer. Endnu værre er det i mere eller mindre 'gule' hovedorganisationer som YS, Akademikerne m.fl. Ledelsen og juristerne skal 'rette op', mens medlemsmassen skal holde sig mest muligt i ro. Medlemmerne strømmer ikke til af moralsk pligt og vilje til at slås for kollektive krav, men lokkes i stedet med hel- og halvkommercielle fordele såsom kollektive forsikringsordninger, skattefradrag for kontingentet, retshjælp osv.

På denne måde bidrager LO-systemet til at udbrede en kollektiv sløvhed blandt medlemmerne, som det er op til mere kampvillige foreninger og klubber at modvirke. Medlemsdemokratiet fungerer stort set kun i klubber, foreninger og forbund med høj organisationsgrad og aktive tillidsvalgte.

Historisk set har kollektive sygekasser, forsikringsordninger, sommer-

huse osv. været vigtige, men det har aldrig været hovedformålet for fagorganisationen. Heldigvis er der stadig klubber, foreninger og forbund, der sætter organisering for faglig og politisk kamp i centrum, selvom der er færre og færre af dem.

LO-apparatets klassekarakter

Vi har slået fast, at LO gennem Hovedavtalen har forpligtet sig til classesamarbejde og dermed skal kæmpe mod kapitalen med mindst en arm på ryggen. LO accepterer, at civilret og retsvæsen (Arbejdsretten og civile domstole) i sidste ende kan afgøre konflikter, fagtoppen accepterer og respekterer endda, at regeringen kan gribe ind med diktatoriske foranstaltninger som tvungen lønnævn. (*Det norske Rikslønnsnemnda svare ikke helt til den danske forligsinstitution, red*).

Staten er ingen neutral part. I trepartssamarbejdet er statens rolle at bidrage til kompromisser, der tjener kapitalen som helhed, ikke kun interesserne for enkelte brancher, der er organiseret i NHO eller Virke. Således er det uundgåelige spørgsmål, om LO-toppen overhovedet er virkelig interesseret i at kæmpe mod NHO og staten? Hvis de udfordrer denne treenighed og trodser det såkaldte klassekompromis, så undergraver de ikke kun classesamarbejdsmodellen, de gør også sig selv irrelevante som del af et korporativt magtapparat. På den anden side skal LO fra tid til anden demonstrere, at Landsorganisasjonen også er en aktiv part, som kan blødgøre borgerskabets krav og give dem en form, som medlemsmassen lettere accepterer.

En del af borgerskabet

LO-toppen fremstår som en del af borgerskabet. Med det mener vi, at LO-toppen har fælles interesser med borgerskabet i at opretholde det kapitalistiske system, at sikre klassefred og hjælpe med at øge produktiviteten og konkurrenceevnen hos norske kapitalister. I marxistiske termer er det alligevel upræcist at sige, at fagtoppen tilhører borgerskabet som klasse. Dette skyldes, at LO-ledelsen for det første er valgt, og for det andet at den ikke har noget uafhængigt forhold til produktionen, produktionsmidlerne og den merværdi, der skabes. Det er mest præcist at sige, at fagtoppen udgør en del af den borgerlige intelligentsia med særlige egenskaber, der adskiller dem fra andre borgerlige intellektuelle som dommere, advokater, journalister osv. Uanset hvad ligger deres klasseloyalitet hos borgerskabet, ikke hos arbejderklassen.

Et særligt træk ved fagpamperne er, at det er medlemmernes kontingenter, der betaler dem. Pamperlønningerne betalt af medlemmerne giver dem samtidig mulighed for at føre en helt igennem borgerlig livsstil. LO-lederen tjener omtrent det samme som statsministeren og toppen i det statslige bureaukrati. Derudover får LO-lederen og næstformændene automatisk en række bestyrelsesposter i virksomheder og fonde som Sparebank1, Fafo m.fl. Bestyrelseshonorarerne er normalt på flere hundrede tusind kroner om året.

I de store industrikoncerner er repræsentanter for LO og forskellige LO-forbund medarbejderrepræsentanter i koncernbestyrelsen. Nogle af dem kæmper med næb og klør for de ansatte i bestyrelseslokalet, i hvert fald i begyndelsen. Men presset mod dem er stort. De får valget mellem at være medgørlige og 'konstruktive' eller at blive behandlet

om et fremmedelement. Oftest er de pålagt tavshedspligt og skal med jævne mellemrum vælge mellem loyalitet over for ledelsen eller loyalitet over for medlemmerne. Medarbejderrepræsentanter modtager med glæde de samme store bestyrelseshonorarer som aktionærvalgt bestyrelsesmedlemmer. Desuden er det almindeligt, at de viser deres 'loyalitet' over for koncernen ved at købe aktieposter i virksomheden og er med til at fastsætte udbytte. Således glider de gradvis ind i borgerskabet, også i strengt økonomisk forstand. Fagbevægelsens øverste lag skiller sig ud som et særskilt bureaukrati, der i de fleste praktiske formål har helt sammenfaldende interesser med det samme borgerskab og kapitalmagten, de skal 'bekæmpe'. For de allerfleste som arbejder sig til tops i LO-systemet gælder det, at de stammer fra det, som allerede Engels og Marx kaldte arbejderaristokratiet – et øvre lag i arbejderklassen med ekstra løn og privilegier sammenlignet med kolleger eller med andre arbejdere i samme branche. De er dermed i udgangspunktet modtagelige for reformistiske ideer og lader sig lettere hverde som borgerskabets sergenter.

I deres daglige tilværelse omgås pampene samfundstoppe fra erhvervslivet, fra regeringen og fra det statsadministrationen. Her bliver de mødt som 'ligemænd' med klare forventninger om, at de gennemføre kapitalens og statsmagtens vilje ved at mane de fagligt organiserede til 'ansvar og fornuft'. Når LO-toppen melder dissens og stiller modkrav, hænger det sammen med, at de skal værne om egne positioner og opretholde et mindstemål af tillid i tillidsmandsapparatet og i medlemmernes rækker. LO-toppen har sammenfaldende interesser med borgerskabet, men de er også nødt til at distancere sig fra den herskende klasse, når angrebene på faglige rettigheder bliver for åbenlyse. Hvis de ikke gør det, vil magtbasen hurtigt smuldre.

For fagtoppen er det en relativt enkel øvelse at markere dissens og

kræve et lille 'gennembrud', så længe der er tale om åbent borgerlige regeringer. Hvis det ikke sker, siger LO til arbejderne, at de skal stemme 'rigtigt' ved næste valg. Øvelsen er mere krævende, når socialdemokratiet indtager regeringskontorerne. Gerd-Liv Valla var en af då LO-ledere, der udfordrede Arbejderpartiet i regeringen i spørgsmålet om at forsvare sygelønsordningen. Det fik hun prygl for.

Arbejderbureaukratiet

De senere år er de centrale dele af tillidsmandslaget blevet radikaleret, også den del som klart definerer sig selv som socialdemokrater. Ikke nødvendigvis fordi de selv er blevet mere venstreorienterede, men fordi de tvinges til at stå imod stadig hårdere angreb på fagbevægelsen fra mere aggressive arbejdsgivere. Fagbevægelsens eksistens er også grundlaget for deres egen eksistens. Det samme gælder i endnu større grad for LO-ledelsen og for arbejderbureaukratiet, dvs. det store korps af ansatte rådgivere osv., der sikrer, at det centrale apparat fungerer, og som formidler ledelsens budskab om klassefred ned gennem systemet.

I de centrale LO-led er dette bureaukrati et intellektuelt lag, der har hele dets skæbne (og løn) knyttet til den overordnede reformistiske strategi for LO-ledelsen. De har også som specielt job at legitimere den samme strategi udadtil.

LO's juridiske afdeling spiller en særlig rolle som interne forvaltere af de borgerlige retsprincipper. I enkeltsager yder LO-juristerne ofte en vigtig indsats, når der f.eks. er tale om åbenlyse krænkelse af beskyttelsen mod afskedigelse og andre rettigheder. På den anden side er det ofte den juridiske afdeling, der afgør, om det er 'muligt' at kæmpe eller ej. Hvis kampen udfordrer rammerne for lovgivning og aftaler,

klassificerer LO's juridiske kontor det som enten ulovlig eller 'umulig at vinde'. Konklusionen bruges dermed af forbund og LO-ledelse til at retfærdiggøre, hvorfor de nægter at føre kampen.

Allieret eller fjende?

De forskellige LO-forbund fungerer et stykke ad vejen som miniver-sioner af LO centralt, afhængigt af størrelse. I små forbund står både den valgte ledelse og bureaukratiet ofte friere, de er heller ikke re-præsenteret blandt de femten permanente medlemmer af topledelsen (sekretariatet). Nogle få forbund kører deres egen linje, som ofte er i modsætning til LO-ledelsens, men som ikke direkte udfordrer den. Den frihed kan de til en vis grad opnå ved at holde fast i selvstændige fag-foreninger, der kun, eller næsten kun, organiserer en enkelt faggruppe. De er små i LO-sammenhæng og organiserer kun en lille andel af med-lemmerne. Tendensen i LO er, at de største forbund bliver større og tager nye erhvervsgrupper ind ved at sluge mindre forbund. Således er f.eks. Transportarbejderforbundet blevet en del af Fellesforbundet.

Hvorfor bruger vi plads på at beskrive disse forhold? Jo, fordi hvis kampvillige arbejdere har illusioner om LO-apparatet, så er det en op-skrift på nederlag.

Med dette som baggrund mener vi, at LO-apparatet i sin nuværende form ikke kan erobres eller gøres til en kamporganisation. LO-systemet er bundet med tusind bånd til kapitalen og borgerskabets stat. Først når alle disse bånd er brudt, kan vi tale om en kæmpende fagbevæ-gelse på klassekampens grund. I mellemtiden skal kæmpende arbej-dere udnytte den enhed og det handlingsrum, som faglig organise-ring på grundplan alligevel giver. Det gælder om at udnytte og udvikle

klassemotstand og kampviljen, samtidig med at man tager kreative metoder i brug for at omgå eller udfordre de mange begrænsninger, som lovgivning og aftaler lægger på kampformerne. Det handler om at politisere den faglige kamp.

Dermed ikke være sagt, at de centrale fagapparat eller forbundenes apparat aldrig kan bruges, noget vi vil se nærmere på nedenfor. I visse konflikter, der er inden for Hovedaftalens rammer og gældende lovgivning, kan det være både uundgåeligt og nødvendigt, at det centrale (forbunds-)apparat spiller rollen som organisator.

Valg af kampformer og metoder

Vi må skelne mellem forskellige kampområder. Nogle faglige kampe kan stadig føres på lovlig måde selv uden for hovedopgørene. Strejker for at indfri et krav om kollektiv overenskomst er et eksempel. En konflikt, der drejer sig om retten til organisering og krav om at oprette en overenskomstaftale, vil det normalt være let at få et LO-forbund til at kæmpe for. Om ikke andet, så ønsker forbundet flere medlemmer og flere overenskomster i sin portefølje. På små arbejdspladser med kun en håndfuld organiserede er det desuden en næsten uoverkommelig opgave at skubbe sådanne krav frem alene.

Tilsvarende kan gælde elementære sager som brud på overtidsbestemmelser eller andre helt åbenlyse forhold, der er reguleret i overenskomsten og eventuelle særlige aftaler i virksomheden. I sådanne tilfælde vil næsten ethvert forbund være interesseret i at løse sagen i overensstemmelse med overenskomstens ordlyd. I de fleste tilfælde fungerer det.

Boykott og blokade er en kampform som kan være lovlig i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Men som højesteretsdommen mod havnearbejderne i 2016 viste, kan også denne kampform erklæres

ulovlig, selv når den indgår i en lovlig konflikt. I denne sammenhæng skyldes det EØS-aftalen, som står over enhver norsk lov. Ifølge Høyesterett var blokaden af havnene i Drammen og andre steder som del af den større havnekonflikt i strid med EØS-aftalens frie etableringsret og derfor ulovlig.

Sympatiaktioner kan som tidligere nævnt også være lovlige, men her er der så mange forhindringer for endelig godkendelse fra LO centralt, at de sjældent forekommer. Derfor skal man som udgangspunkt regne med, at sympatiaktioner i andre brancher og virksomheder erklæres ulovlige. Hvis den slags aktioner bliver massive nok, kan det alligevel ske, at LO centralt bliver nødt til at godkende dem – forudsat at den konflikt, der oprindeligt lå til grund for sympatiaktionerne, ikke var såkaldt overenskomststridig.

Kampformer når aftaleverket er ubrugelig

Når tillidsvalgte køres over, mobbes eller opsiges af virksomhedsledelsen, er det langt fra givet, at forbundsapparatet stiller op. Det afhænger af den konkrete sag, af om virksomhedsledelsen er gået langt ud over sin normale ledelsesret, om den tillidsvalgte har markeret sig som mere eller mindre kampvillig, af hvordan stemningen og styrken i den pågældende klub eller forening er osv.

Når sagen ikke drejer sig om juridisk uomtvistelige brud på overenskomsten fra virksomhedens side, er det afgørende, at klubben eller foreningen selv tager styringen. Normalt bør man ikke overlade det til forbundets repræsentanter at sende sagen over til det fagretslige system uden at klubben først har givet sit klare samtykke til det.

Nogle få overenskomster i LO / NHO-området giver mulighed for aktioner i forbindelse med lokale lønforhandlinger. Det gælder blandt andet

nogle af Fellesforbundets overenskomster (som f.eks. Industriooverenskomsten), hvor 'dagsing' er en af de lovlige aktionsformer. Arbejd-langsomt-aktioner (dagsing) indebærer reduceret arbejdstempo (og løn) svarende til 40 procent af det normale. I praksis vil en klub i konflikt selvfølgelig sikre, at den reelle arbejdsindsats er lavere end dette for at lægge ekstra pres på virksomheden. For klubber, hvor dagsing ikke ligger i overenskomsten (flertallet), vil alle former for arbejd-langsomt-aktioner blive stemplet som ulovlige.

Hvis virksomheden efter nogle dages dagsind giver efter, løses konflikten. I andre tilfælde vil en stejl virksomhedsledelse let fremprovokere krav fra arbejderne om at ty til hårdere magtmidler.

I sådanne situationer (med eller uden forudgående dagsing), er det vigtigt, at de kampvillige arbejdere har foretaget de nødvendige forberedelser i forvejen. Det første bud er, at et overvældende flertal blandt arbejderne skal være villige til at gå i konflikt ved at stole på egne kræfter. De skal også være forberedt på, at aktionen eller strejken vil blive modarbejdet af deres eget forbund, og at de i værste fald kan blive dømt og idømt bøder af klassesdomstolen.

Lønkamp i forbindelse med lokale forhandlinger er et område, hvor forbundsledelsen typisk vil stå parat til at gribe ind for at tage styringen. Som regel fordi virksomhedsledelsen har grebet telefonen til det aktuelle forbund og krævet, at forbundet sørger for at kvæle mulige ulovlige aktioner. Forbundets rolle i sådanne sammenhænge er næsten altid at være brandslukker.

Før man går ud i ulovlig konflikt

Når de lovlige kampformer er opbrugt, og et overvældende flertal af arbejdskammeraterne er indstillet på at optrappe kampen for at indfri

kravene, er der mange forholdsregler, der først skal tages.

Overenskomststridige eller ulovlige aktioner skal ikke altid være strejker. Det er ofte sådan, at en konflikt begynder med mere kortvarige aktioner af forskellig slags.

Aktionen eller strejken skal forberedes godt og over tid. Forberedelserne indebærer alt fra faglig-politisk skoling og klubmøder, hvor man diskuterer vejen videre, til praktiske, økonomiske og organisatoriske forberedelser. En spontan ulovlig strejke er næsten altid dømt til nederlag.

Det er mere og mere almindeligt, at virksomhederne ikke fører reelle forhandlinger med klubben og de tillidsvalgte. Her gælder det om at lægge pres på andre måder, som ofte udfordrer ledelsesretten. Eksempler er at nægte overtidsarbejde, hyppige fælles pauser, faste møder i arbejdstiden (uden først at varsle virksomhedsledelsen) eller andre former for kollektiv 'selvtægt', som arbejdsgiveren vil stemple som ulovlige. Som altid er stor opslutning og god organisering en forudsætning. Under de omstændigheder er sådanne aktioner mobiliserende og styrker enheden. De giver erfaringer og selvtillid, før kampen trappes op, for eksempel til fuld strejke.

Arbejderne skal være fuldt motiverede til at tage kampen, og de skal være forberedt på, at en strejke eller aktion vil blive fordømt som 'ulovlig' af virksomhedsledelsen, af medierne, af domstolene – og ofte af deres eget forbund. Arbejderne skal være bevidste om, at de også vil møde modstand fra LO-systemet og heller ikke kan være sikre på strejkeunderstøttelse.

- Det er utilstrækkeligt, hvis kun et knebent flertal af medlemmerne er villige til at gå til kamp og tage følgerne af en strejke eller aktion, der erklæres overenskomststridig og ulovlig. Hvis

et stort mindretal er imod, skal aktionen udsættes. Ellers vil den hurtigt bryde sammen. Resultatet vil være en skadelig demoralisering, der sætter kampen langt tilbage.

- For faglige aktivister er det vigtigt at opbygge et kontaktnet mellem kampvillige arbejdere på arbejdspladsen, i foreningen og nogle gange i forbundet. Dette uden at det er fraktionsdannelse.
- Det er vigtigt at sørge for løbende og god information på forhånd. Her kan sociale mediekanaler udnyttes. Men husk, at klassefjenden og Arbejdsretten vil bruge aktivitet på sociale medier til at dømme kampvillige arbejdere, så her gælder det om at tage forholdsregler og have sikre rutiner.
- Sådanne interne og eksterne kanaler behøver ikke oprettes direkte i klubbens eget regi. I mange tilfælde kan det være bedre, at aktivister uden for klubledelsen er de formelle administratører.
- For at beskytte tillidsvalgte mod repressalier og muligt erstatningsansvar skal der træffes foranstaltninger for at oprette en parallel skyggekomité, der kan fungere som strejkekomité på det taktisk rigtigt tidspunkt.
- Eftersom de tillidsvalgte nu også kan blive dømt for at nedlægge deres hverv, skal strejkemødet sikre, at 'afsætte' klubledelsen, og at dette registreres. Dette som en forholdsregel, hvis konflikten ender i Arbejdsretten (se nedenfor).
- Valget af tidspunkt for optrapning af aktionen kan være vigtig. I det omfang det er muligt at kontrollere tidspunktet, gælder det om at slå til, når arbejderne står stærkest, og virksomhedsledelsen står svagest.
- Hvor uorganiserede udgør en væsentlig del af arbejdsstyrken, skal de trækkes aktivt med og organiseres så vidt muligt.

Når konflikten er et faktum:

- Iværksæt aktioner, som har opslutning og vil kunne føres frem til sejr. En åbent ulovlig strejke kan føre til nederlag og være demoraliserende. Overvej derfor også andre aktionsformer inden en mulig optrapning. Dette vil også være et vigtigt mål af den reelle kampvilje.
- Ved organisering af ulovlige aktioner skal man altid have en plan for, hvordan man kommer ud af konflikten, selv uden fuld sejr.
- Afhold regelmæssige møder med alle ansatte på gulvet, hvad enten det er en strejkesituation eller andre aktioner. Det er afgørende at sikre en demokratisk organisering af aktionen, og at alle får de samme informationer. Notoriske agenter for virksomheden eller strejkebrydere skal udryddes hurtigt.
- Det kan være taktisk fornuftigt, at et indkaldt klubmøde straks 'afsætter' klubledelsen og erstatter den med en strejkekomité med andre frontfigurer end de tillidsvalgte. En sådan 'mistillid' er en taktisk manøvrere for at vanskeliggøre repressalier, krav om erstatning og indblanding fra forbundet i eftertiden.
- Strejke- eller aktionskomiteen skal have en klar ansvarsfordeling indadtil og altid være i tæt kontakt med de strejkende. Så mange som muligt skal gives løbende opgaver under konflikten, og alle skal tage deres tørn, f.eks. som strejkevagt eller ved at sørge for mad og drikke.
- Demonstrationer, fællesmøder, studiemøder og andre former for løbende aktiviteter er afgørende for kampmoralen. Passivitet over tid er nedbrydende.
- Organiserede eller uorganiserede, der åbent eller skjult saboterer aktionen og ikke kan tales til fornuft, skal neutraliseres. Strejkebryderi må ikke tolereres i nogen form.

- Ægtefæller og samboere skal inviteres med til informationsmøder. Hvis de ikke har forståelse af konflikten og er indstillet på at acceptere byrderne, der kommer, kan det betyde alvorlig svækkelse af kampmoralen.
- Repræsentanter fra forbundet skal ikke sidde i strejkeledelsen.
- **Sociale medier** og andre kanaler skal bruges systematisk for at nå ud med arbejdernes synspunkter og give en sandfærdig baggrund for konflikten. Aktions- og strejkekomiteens informationsaktiviteter kan være afgørende for at imødegå hetz, stigmatisering og splittelsesforsøg fra borgerpressen og forbundsledelsen.
- Vær samtidig opmærksom på, at brug af sociale medier og kommentarfelter vil kunne bruges som 'bevis' mod en faglig aktion. Tag derfor de nødvendige forholdsregler og sørg for disciplin i rækkerne!
- **Økonomien** vil være afgørende ved en langvarig konflikt. Der skal tidligt lægges planer for indsamling og fordeling af strejkestøtte. Teknisk set kan det være klogt at oprette konti og fond, som ikke er direkte knyttet til klubben eller foreningen.
- **Solidariteten** fra andre arbejdere, klubber og foreninger bliver afgørende. Den viser sig først for alvor, når de strejkende viser ubøjelig kampvilje og udholdenhed. Solidariteten kommer ikke af medlidenhed!
- Oprettelse af **strejkestøttekomiteer** i og uden for fagbevægelsen kan være en metode til at sikre økonomien, hvis konflikten fortsætter over tid.
- Hver og en af de strejkende skal regne med at blive indkaldt til Arbejdsretten. Dommerne i Arbejdsretten udpeges som repræsentanter fra LO og NHO, og de dømmer på baggrund af Arbejdstvistloven. Allerede ved stævningen vil forbundets og LO's

repræsentanter kræve, at strejken ophører, mens de afventer på Arbejdsrettens afgørelse. Som hovedregel kan domme fra Arbejdsretten om overholdelse af fredspligten mv. ikke ankes til anden domstol.

- **Allerede på forhånd** bør de strejkende vedtage og meddele, at de ser Arbejdsretten som en partisk klassesdomstol, som de ikke vil respektere, og at strejken fortsætter uanset stævningen. En enig linje i dette spørgsmål kan i heldigt fald få NHO til at trække stævningen tilbage i samråd med LO, slet og ret fordi de er bange for, at Arbejdsretten kan blive afsløret som en papirtiger.
- Men dette er kun et muligt udfald, ingen garanti. De aktionerende og strejkende kan også blive dømt og blive pålagt både personlige bøder og sagsomkostninger. Klubben eller fagforeningen kan blive erstatningsansvarlig, hvis der ikke træffes forholdsregler. Hvis retten formår at sandsynliggøre, at klubbens tidligere tillidsvalgte ikke har forsøgt at forhindre overenskomststridig aktion, kan også disse blive pålagt store individuelle bøder. Derfor er det vigtigt, at der i på forhånd er foretaget foranstaltninger, som 'frikender' de tillidsvalgte for medansvar. For eksempel i en separat dateret protokol, hvoraf det fremgår, at et medlemsmøde har erstattet klubledelsen med en strejkekomité, 'eftersom klubledelsen ikke vil give sin tilslutning til aktioner, der kan være i strid med aftaleværket'.
- En sådan beslutning vil typisk få forbundet centralt til at skumme af raseri og kræve klubledelsen genindsat, eller at klubben bliver sat direkte under forbundets administration. Sådanne fremstød skal kontant afvises. Strejkekomiteen og ingen andre skal være arbejdernes repræsentant udadtil, også over for forbundet. Fremstød fra forbundet for at være repræsenteret i strejkekomiteen

teen skal ligeledes afvises.

- Hvis strejken eller aktionen bliver dømt 'ulovlig' af klassesdomstolen, er der normalt ringe mening i at bestride det. Derimod skal de tiltalte afvise såvel bøder som sagsomkostninger.
- Politiet kan blive sat ind mod strejkevagter og for at beskytte strejkebrydere. Politiindgreb bør kun mødes med passiv modstand. Prøv at forhandle med indsatslederen så vidt muligt og sørg for at dokumentere politiaktionen med fotos og video-optagelser for at mobilisere solidaritet.²
- Sandsynligheden for at regeringen tyr til tvungen lønnævn er lille. Dette fordi det derefter implicit giver strejken legitimitet som en lønkamp. Regeringen eller folketinget skal desuden begrunde et sådant indgreb med hensyn til 'liv og helbred' eller 'vitale samfundsinteresser'.
- Så vidt vi ved, er lønnævn ikke godkendt ved ulovlige strejker, der føres uafhængigt af det faglige apparat, hvor mæglingsskifterne heller ikke er involveret.
- Skulle det alligevel ske, skal statslig indblanding ved lov i en lønkonflikt klart afvises og fordømmes. I dette spørgsmål har de strejkende internationale konventioner om retten til at føre arbejdskamp på deres side. Arbejdsorganisationen ILO har flere gange fordømt den norske brug af tvungen voldgift (lønnævn).
flere gange.³

2 Bemærk at arbejdsgiverne også er meget optaget af at skaffe beviser på 'ulovligheder'. Virke opfordrer sine medlemsvirksomheder til at 'sikre sig vidneforklaringer, e-mails, sms, skype-informationer, løbesedler, plakater eller opslag. Konflikter vil ofte blive omtalt i medierne. Avisartikler og billeder bør opbevares, radio- og TV-reportager bør optages. Husk også at sikre information, der bliver lagt ud på internettet.'

3 Se bl.a. [Fafu-rapporten](#) 'Bruk av tvungen lønnsnemnd i Norge 1990 – 2012'. I denne periode blev tvungen lønnsnemnd / den obligatoriske lønnsnemnd brugt hele 39 gange. Det er især regeringer under rødgrøn eller

Ovenstående punkter er ikke udtømmende. De er baseret på de vigtigste erfaringer fra kampe og konflikter, lovlige og ulovlige fra 1970'erne og frem til i dag. Nye kampe vil give nye erfaringer og lærdom.

Brug derfor denne håndbog som et hjælpemiddel og et korrektiv, ikke som en færdig opskrift.

Kampens udfald bliver afgjort af, at de strejkende er motiverede og står sammen og af, hvor godt de på forhånd er forberedt på, hvad der kan komme. Klarer de strejkende at fortsætte en kampvillig enhed, vil solidariteten og støtten fra resten af klassen give sejr.

Ap-ledelse (socialdemokraterne), der er tyet til dette statsindgreb mod en igangværende strejke, oftest i offshoresektoren.
<https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/kraftig-ilogritikk-av-norge-6.158.160526.f20f6f3bfd>

Det foreløbig nyeste eksempel på brug af tvungen lønsnemnd / obligatorisk lønnemnd fandt sted i januar 2021 under strejken ledet af Fagforbundet og Fellesorganisasjonen i private omsorgsvirksomheder / plejevirkksomheder organiseret i NHO.

Nogle særtræk ved den offentlige sektor

Det, som ofte kaldes den offentlige sektor, har mange særtræk i forhold til den private sektor. Samtidig bliver gråzonen mellem de to områder større, når privatkapital og markedstyringsmodeller trænger ind og overtager offentlige aktiviteter, især inden for velfærd.

Den offentlige sektor beskæftiger en tredjedel af alle registreret ansatte i Norge. Dette fordeler sig på 17 % i den kommunale sektor, 10 % i den statslige sektor, 5 % i forretningsdrift i offentlig regi og 2 % i fylkeskommunerne / (amtskommunerne).

Specielt for denne sektor er også den høje organisationsgrad.

Høj organisationsgrad og overenskomstdækning

80 procent af de offentligt ansatte er fagligt organiserede mod kun 38 procent i den private sektor (tal fra 2017). Dette har som konsekvens, at alle (100 procent) i den offentlige sektor har såkaldt tariffdækning dvs. at indgåede overenskomster omfatter alle ansatte. I den private sektor er dækningsgraden 52 procent. Sagt på en anden måde er det den offentlige sektor, der bremser nedgangen i organiserede og graden af overenskomstdækning.

Den offentlige sektor er en kompliceret affære med mange forskellige slags virksomheder, driftsområder og organisationsformer. Dette gør også arbejdsforholdene og betingelserne for fagligt arbejde og faglig kamp meget forskellige. Det, der er fælles for de allerfleste, er imidlertid resultaterne af *New Public Management*, der blev indført overalt i den offentlige sektor i 1990'erne. Dette førte til en uendelig række omorganiseringer og reformer, omfattende kontrol- og rapporteringsrutiner, nye ledelses- og styringsformer og markedstænkning og incitamentssystemer hentet fra det private erhvervsliv. Samtidig blev store

statsejede virksomheder som Posten, Televerket, NSB (Vy) og de offentlige ejendomsforvaltningsselskaber omorganiseret til statsejede aktieselskaber underlagt rene forretningsøkonomiske principper.

Den formelle argumentation fra skiftende norske regeringer for dette var øget effektivitet, øget kvalitet, afbureaukratisering, mere robuste institutioner, 'mere sundhed for hver krone', men resultatet blev ofte mindre effektivitet pga. de stadige omorganiseringer og mere administrativt bureaukрати. En drivkraft i disse omorganiseringer var og er den stadige indhentning af eksterne konsulenter, som den norske offentlige sektor har bekostet, og som er blevet brugt til at føre an i konkurrenceudsættelse og erhvervslivstænkning inden for den offentlige sektor.

Politisk nedskæringer og reformer

Disse reformer i den offentlige sektor førte til en kraftig reduktion i de ansattes løn- og arbejdsvilkår og tilhørende social sikring og pensionsrettigheder. Et yderligere skridt i denne retning tog Solberg-regeringen, da Tjenestemannsloven blev erstattet af Statsansattloven, der trådte i kraft den 1. juli 2017. Loven fjernede det meste af den gamle ansættelsessikkerhed og meget af den faglige uafhængighed for ansatte i staten.

Statsansattloven gælder kun for dem, der har staten som sådan som arbejdsgiver, mens de fleste virksomheder, som hører ind under arbejdsgiverforeningen Spekter, betragtes som private, selv om de med få undtagelser er offentligt ejede og finansieres af offentlige midler. Et andet forhold, der også har præget arbejdsforholdene og arbejdsmængden i den statslige sektor i de senere år, er regeringens såkaldte afbureaukratiserings- og effektivitetsreform (ABE-reformen) med de senere årlige budgetnedskæringer ('grønthøstermodellen') på 0,5 %

af driftsbudgettet. Dette har fået opmærksomhed og aktualitet nu under coronapandemien, hvor Folkehelseinstituttet og Helsedirektoratet (Sundhedsministeriet) har været nødt til at reducere et antal stillinger med i alt mere end 300 årsværk nu de sidste fem år.

Det særlige for mange offentlige ansatte og statslige virksomheder er, at disse i vid udstrækning styres af politiske myndigheder og beslutninger, og at der ofte kan være langt mellem den enkelte virksomhed og dem, der sidder med den reelle beslutningsmagt. I en del offentlige virksomheder er der også en stærk ideologi om, at man først og fremmest arbejder for samfundets interesser og for 'kongeriket Norge', noget som oplagt kan fungere hæmmende på faglig kamp i disse virksomheder. De faglige kampe i den offentlige sektor, især i den statslige sektor, har især i de seneste årtier for de fleste ansatte i hovedsagelig været en defensiv kamp for at redde mest muligt af fortidens oparbejdede rettigheder og organisationsformer.

Kampvilje blandt sundhedspersonale og lærere

Undtagelsen herfra er professionsgrupper inden for sundheds- og uddannelsessektoren, der på forbilledlig vis også har formået at løfte løn- og arbejdstidsspørgsmål, bl.a. gennem flere strejker. Det er her typisk, at ansatte i sundhedssektoren mødes med tvungen lønnævn, når de er går i kamp.

Når det gælder lønudvikling, er ret store grupper med akademisk uddannelse inden for den offentlige sektor klart sakket bagud i de seneste år sammenlignet med grupper med tilsvarende uddannelse inden for den private sektor. Undtaget herfra er det stadig større cheflag i de statsejede virksomheder, der har haft en lønudvikling helt på højde med eller over tilsvarende direktørstillinger i den private sektor.

Frontfagmodellen gør, at sundhedsarbejdere og lærere konstant sækker bagud. (Et system der minder om det danske, hvor industriens minimumsoverenskomst ligger rammen for lønstigninger, også for den offentlige sektor). De reformistiske ledere af organisationer som Unio m.fl. prøver at vende medlemmernes vrede væk fra magthaverne og mod andre arbejdere i og uden for den private sektor, som de anklager for at 'tage for meget ud i forhold til den centrale ramme'. Dette er en reaktionær del- og herskopolitik. Problemet med frontfagmodellen er, at den bygger på kapitalens præmisser og holder lønnen nede for alle. Alle de forskellige virksomheder og arbejdsfelter inden for den offentlige sektor betyder, at alle hovedorganisationer inden for arbejdslivet har medlemmer der. Der bliver relativt ofte gennemført arbejdsmiljøundersøgelser i det offentlige, og mange af disse viser høj grad af utilfredshed. Denne utilfredshed er imidlertid ofte rettet mod den lokale ledelse, men denne har ofte meget ringe reel beslutningsmyndighed, når det gælder organisatoriske og opgaverelaterede forhold, og er kun sat til at iværksætte upopulære foranstaltninger og besparelser, der kommer ovenfra i beslutningskæden.

Fagligt arbejde i den offentlige sektor kræver høj grad af helhedstænkning og indsigt i samfundsmæssige spørgsmål for at være i stand til at hævde rettigheder og krav på en virkningsfuld måde.

Nyttige kilder

Reformistisk sabotage af strejkebevægelsen er ikke af ny dato. Den Røde Faglige Internasjonale udformede for snart hundrede år siden en række teser og retningslinjer for, hvordan strejkekampen skal føres for ikke at havne under reformistisk ledelse og dermed lide nederlag. En del udtryk og eksempler skal forstås på baggrund af den historiske situation, og noget virker gammeldags. Overraskende meget er dog stadigvæk gyldige og nyttige erfaringer at tage med sig.

- Strassburgerteserne er stadig fulde af lærdommer. Skriv til **forlaget@revolusjon**, hvis du ønsker teserne som e-bog.
- Erfaringerne fra Norgas-streiken i 1970 er også nyttig baggrund fra lidt nyere tid. Artiklen findes på revolusjon.no
- Heismontørenes Fagforening har en lang tradition og erfaring med at gennemføre faglige kampe. Det kan være værd at følge med i, hvad fagforeningen skriver på hjemmesiden heis.no og på de sociale medier.
- På onlinemagasinet **revolusjon.no** og i tidsskriftet *Revolusjon* er der et væld af faglige artikler og analyser af faglige og historiske spørgsmål.

Spørsmål og kritik

Vi vil gerne have spørgsmål og kritik fra læserne. Diskutér hæftet med dine arbejdskammerater. Er der noget I mener er forkert eller dårligt forklaret? Mangler der noget som bør komme med i en opdateret udgave?

Skriv til forlaget@revolusjon.no

'Afgørende for enhver strejkes udfald er økonomien. Da vi igangsatte strejken, havde vi på forhånd diskuteret økonomien. Vi havde en løsning parat, men vidste, at hvis strejken varede mere end en uge, skulle vi have støtte udefra. Vi stolede på, at hvis vi kun holdt ud, ville der komme støtte fra erhvervsclubber og fagforeninger. Rundt omkring på arbejdspladserne vidste vi, at der var mange nok, som ville støtte et seriøst forsøg på at bryde igennem de samordnede opgør og det fastlåste aftaleværk.'

Strejkeleder Kjell Hovden om erfaringerne fra den ulovlige Norgas-strejke i 1970.

Håndbog i faglig kamp

Forlaget Revolusjon

ISBN 978-82-91924-19-9