

Innst. O. nr. 52

(2001-2002)

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov 5.mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister m.m.

Ot.prp. nr. 46 (2001-2002)

Til Odelstinget

1. PROPOSISJONENS HOVEDINNHold

1.1 Sammendrag

Forslagene til endringer i lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) og lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) fremmes i hovedsak for å følge opp enkelte av forslagene i NOU 2001:14 Vårens vakreste eventyr ...?

Det foreslås endringer i kapittel 8 om meglingsreglene i arbeidstvistloven, bl.a. foreslås en innskrenkning i den gjeldende bestemmelse som gir riksmeglingsmannen rett til å "koble" avstemninger.

Det foreslås også enkelte andre mindre endringer i meglingsreglene.

I lønnsnemndloven foreslås det å utvide antallet medlemmer i Rikslønnsnemnda fra syv til ni når nemnda skal løse tvister etter arbeidstvistloven.

Det foreslås å endre arbeidstvistloven §10 slik at formannen og nestformannen i Arbeidsretten skal være embetsmenn.

1.2 Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sigvald Oppebøen Hansen, Reidar Sandal, Karl Eirik Schjøtt-Pedersen og Signe Øye, fra Høyre, Peter Gitmark, Hans Kristian Hogsnes og Kari Lise Holmberg, fra Fremskrittspartiet, Torbjørn Andersen og Per Sandberg, fra Sosialistisk Venstreparti, Karin Andersen og Heikki Holmås, fra Kristelig Folkeparti, Anita Apelthun Sæle og Ivar Østberg og fra Senterpartiet lederen Magnhild Meltveit Kleppa, ser positivt på at Regjeringen nå legger frem en gjennomgang og oppdatering av lov og regelverk knyttet til arbeidstvister.

2. BAKGRUNNEN FOR FORSLAGET - UTVALGET FOR TARIFFORHANDLINGSSYSTEMET

2.1 Sammendrag

Utvalget for tarifforhandlingssystemet, som ble oppnevnt ved kgl. res. 28. mai 1999, la frem NOU 2001:14 Vårens vakreste eventyr ...? den 2. april 2001.

I tråd med mandatet har utvalget analysert forhandlingsordningen og rammeverket for lønnsforhandlinger i kommunal, statlig og privat sektor. Utvalget har også valgt å gå grundigere inn på enkelte områder.

Utvalget drøftet mange ulike problemstillinger, herunder også mange av de forslagene som ble lagt frem av Arbeidsrettsrådet i NOU 1996:14 Prinsipper for ny arbeidstvistlov. Mange av drøftelsene konkluderes med at dagens ordninger er tilfredsstillende eller med at endringer vil ha for store konsekvenser. På noen punkter oppfordres partene til selv å finne løsninger. Myndighetene bes imidlertid om å foreta noen endringer i arbeidstvistloven og lønnsnemndloven. I tillegg foreslår utvalget enkelte endringer i tjenestevistloven. Disse lovendringene forutsatte utvalget at skulle være gjennomført innen lønnsoppgjøret i 2002.

Innstillingen ble sendt på bred, alminnelig høring til organisasjonene i arbeidslivet, departementer, offentlige instanser og andre som innstillingens tema har særskilt interesse for. En fullstendig oversikt over høringsinstansene samt uttalelsene fra de høringsinstanser som har kommet med merknader til innstillingen, er gjengitt i vedlegg til proposisjonen.

Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) tar til etterretning at utvalget ikke ønsker å gå videre med Arbeidsrettsrådets forslag i NOU 1996:14, og at dette i hovedsak også får bred oppslutning blant høringsinstansene.

Kommunal- og regionaldepartementet konstaterer at utvalget legger stor vekt på et fortsatt inntektspolitiske samarbeid, og at det et langt stykke på vei også er enighet om hvordan samarbeidet skal videreføres. Dette er likevel et spørsmål der et flertall av arbeidsgiverne har et noe annet syn enn arbeidstakerne, noe som kommer frem både i innstillingen og i høringsuttalelsene. Det er imidlertid enighet om at det inntektspolitiske samarbeidet må utvikles videre i samarbeid mellom partene og myndighetene.

Spørsmålet om tvungen lønnsnemnd er problematisk. Utvalget vurderer flere forslag som kan være egnet til å redusere behovet for tvungen lønnsnemnd, men foreslår ikke konkrete tiltak. Et flertall av høringsinstansene er kritiske til bruken av tvungen lønnsnemnd og til at utvalget ikke kommer med forslag som kan bidra til å endre den norske praksisen. Svært mange er av den oppfatning at en ordning, f.eks. i tråd med den svenske, som tillater mer begrensede former for arbeidskamp, kan være et alternativ for å redusere lønnsnemndbruken. Flere ber om at dette alternativet vurderes nærmere i arbeidet med oppfølging av utvalget.

Utvalgets flertall konkluderer på dette punktet med at det ikke bør skje en endring av det norske systemet i retning av i større grad å åpne for partiell arbeidskamp eller "andre kampmidler". En slik endring vil forrykke likevekten mellom partene i en tvist og gjøre konfliktsituasjonen mer uklar.

Kommunal- og regionaldepartementet tar konklusjonen til etterretning. Et eventuelt nytt initiativ i forhold til spørsmålet om det bør åpnes for annen arbeidskamp enn full streik eller lockout, bør etter departementets oppfatning komme fra partene.

Etter hvert som forholdet til folkeretten har kommet mer i fokus har den norske praksisen for når det gripes inn i arbeidskonflikter endret seg på den måten at inngrep ikke lenger kommer så raskt, og ved at inngrepslovene forsøkes knyttet nærmere opp til kriterier som aksepteres etter folkeretten.

Som også utvalget peker på så er den internasjonale kritikken av norsk lønnsnemndpraksis en politisk vanskelig sak, fordi Norge er opptatt av å oppfylle landets folkerettslige forpliktelser. Dette blir også vektlagt av Utenriksdepartementet i deres høringsuttalelse. I tillegg må det også vektlegges hvilke ulemper lønnsnemndbruken medfører for forhandlingssystemet ved at ansvaret for virkningene av en arbeidskonflikt i noen grad flyttes fra partene til myndighetene. Kommunal- og regionaldepartementet vil derfor i forhold til fremtidige arbeidskonflikter måtte vurdere om det foreligger alternative virkemidler som kan være mer hensiktsmessige, og som ikke er tvilsomme folkerettslig sett. Et slikt virkemiddel kan f.eks. være å videreføre den fremgangsmåten som ble benyttet i arbeidskonflikten i KS-området under lønnsoppgjøret i 1998. Da ble det ikke grepet inn overfor hele forhand-

lingssammenslutningen, men bare overfor de deler av konflikten som truet liv og helse.

Kommunal- og regionaldepartementet tar til etterretning at utvalget ikke foreslår en lovfestet forhandlingsordning for kommunal sektor, men at partene ønsker å regulere forhandlingsordningen i Hovedavtalen eller annen tariffavtale. Mange av høringsinstansene er kritiske til modellen for en forhandlingsordning som et flertall i utvalget foreslår, bl.a. mener enkelte at den vil være i strid med forhandlings- og streikeretten etter de internasjonale konvensjonene Norge er bundet av.

Adgangen til å forhandle og inngå tariffavtaler er sentrale deler av organisasjonsfriheten. I hovedsak er det bare staten som blir folkerettslig forpliktet. Det grunnleggende krav er at staten skal respektere rettighetene og sikre at nasjonal lovgivning ikke utformes eller anvendes på en slik måte at rettighetene hindres eller vanskeliggjøres. Dette betyr at staten skal legge forholdene til rette for at slike forhandlinger kan føres. ILOs komité for organisasjonsfrihet har gjennom sin praksis utformet en rekke prinsipper for forhandlings- og avtalefriheten.

Når det gjelder utvalgets forslag om en teknisk og språklig modernisering av arbeidstvistloven, vil departementet foreta en nærmere vurdering av hvor omfattende en slik revisjon bør være, og på hvilken måte et eventuelt revisjonsarbeid skal gjennomføres. Det er ikke sannsynlig at en teknisk og språklig modernisering vil kunne foretas uten at det til en viss grad også får følger for lovens materielle innhold. Dette vil nødvendigvis bli et langsiktig arbeid som må skje i samarbeid med Arbeidsretten og dens brukere. En slik revisjon av arbeidstvistloven må dessuten foretas i nær sammenheng med en tilsvarende revisjon av tjenestetvistloven, noe som vil komplisere revisjonsarbeidet ytterligere.

2.2 Komiteens merknader

Komiteen støtter departementets vurderinger.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet vil påpeke at dagens modell for bruk av streik som kampmiddel i arbeidskamp, utelukker former for begrenset arbeidskamp. Disse medlemmer vil vise til de svenske regler om varsling av "facklig stridsåtgärd" innebærer at arbeidskampadgangen ikke er begrenset til hel og ubetinget arbeidsnedleggelse (streik). Begrenset arbeidskamp - partiell arbeidsnedleggelse - blir i så fall et mulig virkemiddel. Det kan for eksempel være tidsbegrenset/rullerende streik, blokade av overtid, ansettelsesblokade, vegring av ikke-essensielle arbeidsoppgaver. Spørsmålet ble omhandlet i Stabelutvalget der et flertall i utvalget gikk inn for ikke å endre dagens regel. Mindretallet gikk inn for den svenske modellen.

Disse medlemmer vil påpeke at særlig i sektorer hvor arbeidskamp ofte rammer bare arbeidstakerne økonomisk, vil en mer begrenset arbeidskamp kunne gi bedre resultater, og dermed føre til kortere konflikter og færre tapte arbeidsdager.

Disse medlemmer vil påpeke at streiker med bredde og omfang i offentlig sektor rammer samfunnsnødvendige virksomheter på en slik måte at Regjering og Storting griper inn og henviser tvisten til tvungen lønnsnemnd. Dette forhold gjør streikeretten lite reell for disse arbeidstakergruppene.

Disse medlemmer mener at mer fleksible arbeidskampformer også er i tråd med en internasjonal trend bort fra de store tradisjonelle streikene med mange involverte og mange tapte arbeidsdager. Slike streiker rammer i våre dager ofte alle parter for hardt, eksempelvis i verkstedindustrien med "just-in-time-production" og integrerte verdikjeder.

Spørsmålet om vår någjeldende ordning med plassoppsigelse som vilkår for iverksettelse av streik/lockout bør endres til et system med konfliktvarsel etter svensk mønster bør utredes og vurderes nærmere.

Disse medlemmer fremmer derfor følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen utrede og vurdere nærmere om någjeldende ordning med plassoppsigelse som vilkår for iverksettelse av streik/lockout bør endres til et system med konfliktvarsel etter svensk mønster."

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti vil også reise spørsmålet om streikeretten bør lovfestes. Streikeretten er en grunnleggende demokratisk rettighet og er anerkjent i norsk rett. Myndighetene og LO har til nå ansett det som unødvendig å kreve lovfesting for å sikre denne retten.

Bruk av tvungen lønnsnemnd er et sentralt spørsmål i forhold til streikeretten. En lovfesting av streikeretten vil imidlertid ikke begrense Stortingets adgang til å beslutte tvungen lønnsnemnd. Tvungen lønnsnemnd vil under alle omstendigheter måtte vurderes i forhold til internasjonale konvensjoner Norge er bundet av. Norge er blant annet bundet av den Europeiske Sosialpakt (ESP) og må rapportere etterlevelse av denne. En eventuell lovfesting bør skje gjennom en utvidelse av menneskerettsloven, ved at for eksempel ESP og ILO-konvensjonene 87 og 98 blir omfattet. Det vil også ha konsekvenser for det forbehold Norge har tatt angående FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter. Disse medlemmer vil komme tilbake til dette spørsmålet i egen sak.

3. MEGLINGSORDNINGEN - ARBEIDSTVISTLOVEN KAPITTEL 3

3.1 Påbud om avstemning

3.1.1 Sammen drag

Den norske meglingsordningen ble etablert ved den første arbeidstvistloven i 1915, og hovedtrekkene i ordningen har vært lite endret siden. Megling er et virkemiddel for å redusere risikoen for arbeidskamp. Loven inneholder en del prosedyrebestemmelser, som skal sikre en ryddig meglingsprosess samt øke sannsynligheten for et fredelig utfall.

Utvalget for tarifforhandlingssystemet har i sitt arbeid brukt mye tid på meglingsordningen, og diskutert de fleste sider av både regelverk og praksis, se nærmere NOU 2001:14 kapittel 8. Utvalget er i hovedsak fornøyd med dagens ordning, men foreslår likevel endringer på enkelte punkter.

Kommunal- og regionaldepartementet har vurdert Utvalget for tarifforhandlingssystemets flertalls- og mindretallsforslag om at meglingsmannen skal kunne påby en organisasjon å sende meglingsforslag til uravstemning, henholdsvis uten begrensninger eller begrenset til kommunal sektor. Departementet har merket seg at utvalget er enig om at særlige omstendigheter gjør seg gjeldende i kommunal sektor, hvor det forhandles om mer enn 40 nærmest identiske hovedtariffavtaler.

Kommunal- og regionaldepartementet har valgt å ikke fremme forslag om rett for meglingsmannen til å påby organisasjonene å sende meglingsforslag til uravstemning blant medlemmene, verken ubegrenset eller i kommunal sektor.

Departementet ser at det kunne være god grunn til å legge vekt på Utvalget for tarifforhandlingssystemets vurderinger når det gjelder hensiktsmessigheten av å gi meglingsinstitusjonen dette virkemidlet, særlig i kommunal sektor. Også flere høringsinstanser, bl.a. riksmeglingsmannen, mener at slik påbudskompetanse kan være et godt virkemiddel. Det er videre viktig å understreke at formålet med forslaget ikke var å frata organisasjoner organisasjons-, forhandlings- eller streikerett. Etter departementets syn ville disse rettighetene være i behold selv om meglingsmannen hadde kunnet pålegge uravstemning. Formålet var å legge til rette for en mer håndterlig situasjon under lønnsoppgjørene. Forslaget støter heller ikke på avgjørende folkerettslige skranker, forutsatt at uravstemningen og den derav følgende fredsplikt for partene, ikke hadde strakt seg utover et akseptabelt tidsrom.

Når Kommunal- og regionaldepartementet likevel velger å ikke fremme forslaget, er det på bakgrunn av den sterke motstanden forslaget har møtt i høringsrunden. Blant arbeidstakerorganisasjonene er det bare Akademikerne som støtter forslaget, og da bare under forutsetning av at bestemmelsen i arbeidstvistloven § 35 nr. 7 endres (se nærmere om dette nedenfor). På

arbeidstvistlovgivningens område bør endringer ha partenes tilslutning, hvis ikke andre tungtveiende hensyn likevel taler for.

I forbindelse med forslaget om å gi meglingsmannen kompetanse til å påby avstemning foreslo utvalget også å ta inn i loven en bestemmelse om fredsplikt i avstemningsperioden. Etter departementets syn er det ikke nødvendig å lovfeste en slik regel når meglingsmannen ikke får påbudskompetanse. Det er ikke tvilsomt at det gjelder fredsplikt i avstemningsperioden når partene frivillig sender et meglingsforslag ut til avstemning. Dette legges bl.a. til grunn i ARD 1982 s. 200. Det er heller ingen grunn til å gå videre med forslaget om å lovfeste avstemningsregler for organisasjoner som ikke har egne regler om dette.

3.1.2 Komiteens merknader

Komiteen har merket seg at utvalget har foreslått mulighet til pålegg om å sende meklingsforslag til uravstemning. Komiteen registrerer at KRD ikke følger utvalgets anbefalinger og fremmer ikke forslag om endringer i samsvar med utvalgets anbefalinger. Komiteen er like fullt enig med departementet om ikke å innføre den anbefalte omlegging på bakgrunn av den sterke motstanden som forslaget har fått fra arbeidstakerorganisasjonene i høringsuttalelsene. Komiteen har merket seg at det etter departementets syn ikke er hensiktsmessig å ta inn i loven forslag om fredsplikt i avstemningsperioden fordi partene likevel legger dette til grunn ved frivillig utsendelse av meklingsforslaget.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til Stabelutvalgets vurderinger vedrørende riksmeglingsmannens muligheter til å påby en organisasjon å sende meglingsforslaget til uravstemning.

Disse medlemmer mener at de ansatte selv ved de respektive virksomheter må få større innflytelse over avgjørelse om eventuell arbeidsnedleggelse som er fattet sentralt. Ved den enkelte bedrift bør den lokale bedriftsklubb ha muligheter gjennom uravstemning å motsette seg lokal arbeidsnedleggelse.

Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"Stortinget ber Regjeringen fremme nødvendige lovforslag slik at riksmeglingsmannen kan påby en organisasjon å sende meglingsforslaget til uravstemning og at det bør være lovfestet fredsplikt i avstemningsperioden."

"Stortinget ber Regjeringen fremme nødvendige lovforslag slik at den enkelte bedriftsklubb selv gjennom uravstemning kan godta eller motsette seg arbeidsnedleggelse som er bestemt sentralt."

3.2 Kobling av avstemningsresultater

3.2.1 Sammendrag

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår å endre arbeidstvistloven § 35 nr. 7 i tråd med forslaget fra mindretallet i Utvalget for tarifforhandlingssystemet, slik at meglingsmannen kan foreslå at meglingsforslag for flere fag skal regnes som en helhet bare dersom meglingsmulighetene er uttømt og tariffpartene ikke motsetter seg slik kobling. Departementet legger til grunn at tariffpart i denne sammenheng må være den overordnede tariffpart, tilsvarende som for søksmålskompetansen etter arbeidstvistloven § 8. Slik arbeidstvistloven § 35 nr. 7 lyder i dag, skal riksmeglingsmannen rådføre seg med "vedkommende hovedorganisasjoner" før det treffes beslutning om kobling av avstemningsresultater. Med vedkommende hovedorganisasjon menes den overordnede organisasjon, hvis en slik finnes, eller den organisasjon som er part. Selv om tariffpartene etter forslaget kan motsette seg kobling, vil ikke den foreslåtte endringen slik departementet ser det innebære en radikal endring i forhold til gjeldende rett, særlig på bakgrunn av riksmeglingsmannens syn på kobling, slik dette fremkommer i riksmeglingsmannens uttalelse, som er referert i meldingen.

I likhet med mindretallet i utvalget, finner departementet det overveiende sannsynlig at dagens koblingsbestemmelse i arbeidstvistloven § 35 nr. 7 er i strid med flere av de folkerettslige konvensjoner Norge er forpliktet av. Dette synet har støtte blant mange av høringsinstansene. Departementet legger også stor vekt på de sterke innvendingene mot koblingsbestemmelsen som har kommet fra et stort flertall av arbeidstakerorganisasjonene i høringsrunden. Også riksmeglingsmannens innvendinger mot den gjeldende bestemmelsen har stor betydning.

Når Kommunal- og regionaldepartementet ikke fremmer forslag som gir meglingsmannen rett til å påby uravstemning over meglingsforslag, kan det synes som om det er unødvendig å gjøre endringer i koblingsbestemmelsen. Bestemmelsen har ikke vært anvendt etter 1982, da Arbeidsretten slo fast at riksmeglingsmannen ikke hadde kompetanse til å påby uravstemning, se NOU 2001:14 s. 116. Departementet vil i denne sammenheng vise til Utenriksdepartementets uttalelse, der det bl.a. påpekes at det at bestemmelsen ikke er i bruk kan tilsi et behov for lovendring.

Det er også grunn til å legge vekt på at ILOs kritikk av den danske koblingsregelen ikke er begrenset til de konkrete enkelte tilfeller der regelen anvendes, men til eksistensen av en regel som gir meglingsmannen kompetanse til å legge sammen avstemningsresultater. Dette er også fremhevet av professor Stein Evju i hans høringsuttalelse.

Arbeidstvistloven § 35 nr. 7 kom inn i loven i 1934, sammen med regler for hvordan uravstemninger skulle gjennomføres. Da disse avstemningsreglene ble

opphøvet i 1935, ble koblingsbestemmelsen stående. Koblingsadgangen ble brukt i oppgjør der organisasjonene selv hadde besluttet å sende meglingsforslag ut til uravstemning. I slike situasjoner vil koblingsregelen også kunne brukes i dag.

Departementet har vurdert om den beste løsningen ville være å oppheve koblingsbestemmelsen. Blant annet på bakgrunn av riksmeglingsmannens syn om at det i gitte situasjoner kan være hensiktsmessig å ha en mulighet til å legge sammen avstemningsresultater med partenes samtykke, foreslår departementet likevel å beholde bestemmelsen, men med endringer i tråd med forslaget fra mindretallet i Utvalget for tarifforhandlingssystemet.

3.2.2 Komiteens merknader

Komiteen har merket seg at flertallet i utvalget ønsker at meklingsmannen kan koble avstemningsresultat fra flere fag til en enhet. Mindretallet ønsker også å opprettholde koblingsadgangen, men foreslår å endre dagens bestemmelse slik at partene skal kunne motsette seg kobling. Komiteen registrerer at departementet fremmer forslag om en omlegging i tråd med mindretallets syn. Komiteen konstaterer videre at forslaget fra flertallet i utvalget og dagens ordning etter overveiende sannsynlighet er i strid med flere folkerettslige konvensjoner Norge er forpliktet av. Komiteen støtter på denne bakgrunn departementets forslag til endring.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet vil understreke at alle meklingsmuligheter må være utprøvd og at ingen kopling må skje hvis meklingsfristene ikke er utløpt.

3.3 Harmonisering av meklingsfristene

3.3.1 Sammenheng

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår å innføre en bestemmelse i arbeidstvistloven som gir riksmeglingsmannen kompetanse til å bestemme at megling i tvist i kommunesektoren skal følge meklingsfristene i tjenestetvistloven, i tråd med forslaget fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet.

Departementet legger avgjørende vekt på utvalgets begrunnelse for å foreslå en slik regel. I tillegg vektlegges det at riksmeglingsmannen mener at dette vil være en hensiktsmessig bestemmelse. Forslaget vil heller ikke innebære noen realitetsendring i forhold til dagens praksis i meglingsinstitusjonen.

Etter utvalgets forslag til lovtekst er det i tvister hvor kommuner, fylkeskommuner eller sammenslutninger av slike er part, at riksmeglingsmannen skal kunne bestemme at meglingen skal foregå etter tjenestetvistlovens frister. Utkastet viser til lov om kommuner og fylkeskommuner § 28, som åpner for at kom-

munestyre og fylkesting kan overdra tariffmyndighet til en sammenslutning av kommuner og fylkeskommuner. Ordlyden i bestemmelsen er først og fremst utformet med sikte på Kommunenes Sentralforbund (KS), men loven åpner også for sammenslutninger av kommuner eller fylkeskommuner som har organisert seg på andre måter.

Bestemmelsen vil ikke omfatte tvister hvor kommunalt eide bedrifter med egen tariffavtale er part. Men hvis slike bedrifter er medlem i KS, og KS er part i tariffavtalen, vil de være omfattet.

Ved tvister etter tjenestetvistloven er det alltid forbud mot arbeidsstans inntil megling er gjennomført. Riksmeglingsmannen plikter å innkalle partene til megling ved underretning om forhandlingsbrudd, jf. tjenestetvistloven § 14 første ledd. Etter arbeidstvistloven er det først når riksmeglingsmannen legger ned midlertidig forbud mot arbeidsstans at det inntrener en plikt for meglingsmannen til å innkalle partene til megling, jf. arbeidstvistloven § 31 nr. 1. Departementet foreslår derfor at det først er i forbindelse med at det legges ned slikt forbud, at riksmeglingsmannen skal kunne bestemme at meglingen skal foregå etter tjenestetvistlovens regler.

Begrunnelsen for at det ikke innføres en regel om at megling i tvister i kommunal sektor alltid skal foregå etter tjenestetvistlovens regler, er at behovet for samordning og de lengre fristene som tjenestetvistloven gir anvisning på, i første rekke vil være til stede i situasjoner hvor alle eller de fleste tariffparter i kommunal og statlig sektor bryter forhandlingene og kommer til megling samtidig. Dersom en enkeltkommune og/eller en mindre arbeidstakerorganisasjon kommer til megling alene, vil riksmeglingsmannen kunne bestemme at arbeidstvistlovens ordinære fristregler skal få anvendelse. Som KS påpeker i sin høringsuttalelse, så kan det også være andre situasjoner der samordning ikke er hensiktsmessig.

3.3.2 Komiteens merknader

Komiteen konstaterer at departementet i samsvarende med utvalgets anbefaling foreslår å innføre en harmonisering av meklingsfristene mellom kommunal og statlig sektor. Komiteen støtter forslaget.

3.4 Andre forslag

3.4.1 Sammenheng

Forslagene til endringer i meglingsreglene som utvalget foreslår, er i hovedsak lovfesting eller presisering av gjeldende rett. Dette gjenspeiles også i at det er få høringsinstanser som kommenterer forslagene. Kommunal- og regionaldepartementet foreslår på denne bakgrunn at utvalgets forslag følges opp. På noen punkter avviker imidlertid departementets forslag noe fra utvalgets forslag, særlig i forhold til ordlyd og plassering i loven. Endringene medfører imid-

lertid ingen realitetsendringer, men er av ren teknisk art. Nedenfor følger departementets vurdering av de enkelte forslagene:

3.4.1.1 Midlertidig forbud mot arbeidskamp

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår å endre arbeidstvistloven slik at riksmeglingsmannen kan delegere retten til å nedlegge forbud mot arbeidskamp til en annen meglingsmann, i tråd med utvalgets forslag. Departementet er enig med riksmeglingsmannen og utvalget i at dette er et fornuftig og praktisk forslag.

3.4.1.2 Tidsbruk ved uravstemning

Utvalget for tarifforhandlingssystemet har drøftet mange ulike problemstillinger i forbindelse med uravstemning. Kommunal- og regionaldepartementet tar til etterretning at i forhold til selve regelverket for uravstemninger, slik dette hovedsakelig er fastsatt i avtaler mellom partene, så ser ikke utvalgets flertall at det er behov for harmonisering. Departementet har imidlertid merket seg særmerknaden fra representantene fra NHO, NAVO og HSH.

Når det gjelder tidsbruken ved uravstemning, mener utvalget at det kan være et poeng å korte ned på tiden som brukes. Lovfesting av en bestemt tidsfrist anser likevel utvalget for lite hensiktsmessig, bl.a. fordi det kan oppstå forsinkelser i forbindelse med ferieavvikling eller uforutsette hendelser. Utvalget oppfordrer imidlertid partene og meglingsmannen til at avstemning gjennomføres så raskt som mulig, og at fristen under normale forhold ikke bør overstige fire uker for å avgi endelig svar på forhandlings- og meglingsforslag. Riksmeglingsmannen gir i sin høringsuttalelse også uttrykk for at han tar oppfordringen til etterretning.

Kommunal- og regionaldepartementet støtter utvalget når det likevel foreslår en lovfesting av dagens praksis når det gjelder fastsetting av frist for å avholde uravstemning over meglingsforslag, nemlig at fristen fastsettes av riksmeglingsmannen i samråd med partene. Den lovteksten utvalget foreslår kan imidlertid gi inntrykk av at det er riksmeglingsmannen alene som skal fastsette fristen. Slik departementet forstår utvalget, har ikke dette vært meningen. Departementets forslag har derfor en noe endret ordlyd, slik at det klart fremgår at fristen skal fastsettes i samråd med partene.

3.4.1.3 Avstemningsresultat som ikke foreligger innen fristen

Kommunal- og regionaldepartementet anser utvalgets forslag på dette punktet som hensiktsmessig og legger også vekt på at riksmeglingsmannen mener at han i sjeldne tilfeller kan ha behov for en slik regel. Departementet fremmer derfor forslag om endring i arbeidstvistloven § 35 i tråd med utvalgets forslag.

3.4.1.4 Varselplikt

Kommunal- og regionaldepartementet tar til etterretning at utvalget mener at varselreglene for iverksettelse og opptrapping av arbeidskamp slik disse er nedfelt i lov og avtale, i hovedsak fungerer tilfredsstillende. På et område mener imidlertid utvalget at lovreguleringen er mangelfull, nemlig når det gjelder varsling av arbeidskamp etter at et meglingsforslag er forkastet ved uravstemning.

Flere hovedavtaler inneholder allerede en slik regel. Denne varselregelen er etter departementets syn en hensiktsmessig regel og bør gjelde i alle tilfeller, også der det ikke foreligger avtale. Kommunal- og regionaldepartementet foreslår derfor å lovfeste regelen i arbeidstvistloven, i tråd med utvalgets forslag. Etter forslaget skal det være adgang for partene til å avtale kortere frist i tariffavtale. Etter Hovedavtalen LO/NHO er det f.eks. adgang til å varsle arbeidskamp før fristen for avstemning løper ut, slik at arbeidskamp i realiteten kan iverksettes straks avstemningsresultatet foreligger.

3.4.1.5 Gjenopptagelse

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår en endring og presisering av ordlyden i arbeidstvistloven § 38 i tråd med forslaget fra Utvalget for tarifforhandlingssystemet. Slik departementet ser det vil dette i hovedsak bare være en lovfesting av dagens praksis og dermed ikke medføre store endringer for partene. Etter utvalgets syn er dette en bestemmelse som har bidratt til å løse flere konflikter, men at det er behov for en omformulering for å få innholdet i bestemmelsen klarere frem. Departementet legger stor vekt på at riksmeglingsmannen mener at utvalgets forslag vil bringe bestemmelsen bedre i overensstemmelse med praksis og fjerne eventuell tvil om meglingsmannens rett til å innkalle partene til ny megling. Etter riksmeglingsmannens syn vil det være hensiktsmessig, i hvert fall av pedagogiske grunner, å ta inn en bestemmelse om partenes møteplikt.

3.4.1.6 Fremsettelse av meglingsforslag

Kommunal- og regionaldepartementet støtter utvalgets forslag om å oppheve bestemmelsen i arbeidstvistloven § 36 nr. 2 første ledd om offentliggjøring av mislykkede meglinger. Departementet legger til grunn at regelen ikke har noen praktisk betydning, og at det vanskelig kan tenkes situasjoner der den vil få det.

Departementet tar til etterretning at både utvalget og riksmeglingsmannen mener at bestemmelsens annet ledd bør beholdes, og foreslår å flytte denne til § 27 a nr. 2 tredje ledd i tråd med riksmeglingsmannens forslag.

3.4.1.7 Forholdet til forvaltningsloven

Meglingsmyndighetenes virksomhet er i utgangspunktet omfattet av forvaltningslovens regler. Meglingsvirksomhet er en type forvaltningsvirksomhet og faller ikke direkte inn under unntakene i forvaltningsloven § 4. Forvaltningslovens regler passer imidlertid ikke særlig godt på meglingsvirksomheten, og særlig gjelder dette i forhold til klageadgang på meglingsmennenes vedtak. Det samme må antas å gjelde også for andre typer vedtak som meglingsmennene fatter, som f.eks. vedtak om midlertidig forbud mot arbeidskamp. For å unngå uklarhet foreslår likevel utvalget en bestemmelse som avskjærer klage over denne typen vedtak.

Kommunal- og regionaldepartementet støtter utvalgets syn og foreslår en regel i arbeidstvistloven i tråd med utvalgets forslag. Forslaget støttes også av riksmeglingsmannen. Ordlyden i departementets forslag er noe endret i forhold til utvalgets forslag, men dette innebærer ingen realitetsendring. Det er bare retten til klage som foreslås unntatt. Forvaltningslovens øvrige saksbehandlingsregler antas å gjelde for meglingsinstitusjonen i den grad det er praktisk mulig.

3.4.1.8 Særregler for sjøfolk i utenriksfart

Etter gjeldende § 35 nr. 9 kan enkelte av reglene som gjelder for avstemning over meglingsforslag fravikes ved avtale ved avstemninger som gjelder sjøfolk i utenriksfart.

Kommunal- og regionaldepartementet har vært i kontakt med partene for å undersøke om det fortsatt er behov for en slik regel, og om ordlyden i så fall bør endres slik at det åpnes for at de aktuelle regler kan fravikes ved tariffavtale generelt. Departementet har også vært i kontakt med riksmeglingsmannen.

På bakgrunn av de tilbakemeldingene foreslår Kommunal- og regionaldepartementet å endre bestemmelsen slik at de aktuelle avstemningsreglene kan fravikes ved tariffavtale mellom partene, uten å begrense avtaleretten til Rederiforbundet og Sjømannsforbundet.

3.4.2 Komiteens merknader

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet, viser til at departementet foreslår å innføre en lovregel om at et meglingsforslag skal anses som vedtatt dersom svarfristen oversittes. Det er det motsatte av hva som antas å gjelde i dag.

Flertallet kan ikke se at dette spørsmål er nærmere utredet og begrunnet. Flertallet viser til arbeidstvistlovens historie angående lovfesting av avstemningsregler og foreslår at det ikke innføres en slik prinsipiell lovendring som ingen av partene har bedt om. For øvrig er flertallet enig i departementets forslag.

Komiteens medlemmer fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti viser til at et enstemmig utvalg har foreslått at et meglingsforslag skal anses vedtatt hvis svarfrist oversittes, og at departementet følger opp dette. Disse medlemmer fremmer følgende forslag:

"§ 35 nr. 7 tredje punktum skal lyde:

Dersom avstemningsresultatet ikke foreligger innen fristen, anses meglingsforslaget som vedtatt."

4. RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING

4.1 Sammen drag

Rikslønnsnemnda er en fast voldgiftsnemnd som opprettes for tre år av gangen med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven). Rikslønnsnemnda står til disposisjon for partene i arbeidslivet. En avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dersom partene i en tvist ønsker å la konflikten løses ved frivillig lønnsnemnd, kan de benytte Rikslønnsnemnda, og det offentlige vil betale kostnadene. For embetsmenn uten adgang til å gå til arbeidsnedsleggelse er det Rikslønnsnemnda som avgjør en eventuell tvist med bindende virkning, jf. tjenestetvistloven § 26 a.

Dersom det vedtas en særlov eller provisorisk anordning om tvungen lønnsnemndbehandling av en tvist, vil videre arbeidskamp forbyes, og tvisten som hovedregel henvises til løsning i Rikslønnsnemnda.

Lønnsnemndloven har ikke egne saksbehandlingsregler, men arbeidstvistlovens regler for Arbeidsretten får anvendelse så langt de passer.

Rikslønnsnemnda settes i den enkelte sak med syv medlemmer. Fem av disse oppnevnes av Kongen for tre år av gangen. Tre av de faste medlemmene er uavhengige av regjeringen/myndighetene og partene i arbeidslivet. To av medlemmene representerer henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiverinteresser og skal ha særlig innsikt i landsomfattende tarifforhold. Disse nemndmedlemmene har en rådgivende status i nemnda, og ingen selvstendig stemmerett. Partene i den enkelte tvist utpeker hver ett medlem av nemnda. De to partsoppnevnte medlemmene og de tre medlemmene uten partstilknytning har som hovedregel stemmerett, men de partsoppnevnte medlemmene kan overlate sin stemmerett til den faste arbeidstaker- eller arbeidsgiverrepresentanten. Rikslønnsnemndas leder kan med partenes samtykke bestemme at nemnda i den enkelte tvist settes med tre medlemmer. Kommunal- og regionaldepartementet har sekretariatet for Rikslønnsnemnda.

Utvalget peker på at det ved enkelte anledninger har vært reist kritikk mot at de faste arbeidstaker- og arbeidsgiverrepresentantene alltid oppnevnes fra LO

og NHO. Enkelte av kritikerne har ment at Rikslønnsnemnda bør ha samme sammensetning som Arbeidsretten, med skiftende representasjon avhengig av hvem som er parter i den konkrete sak.

Utvalget for tarifforhandlingssystemet foreslår at Rikslønnsnemnda skal ha en sammensetning med ni medlemmer inkludert nemndas formann. Etter utvalgets mening er dette den sammensetningen som best varetar hensynet både til kontinuitet og til et bredest mulig kunnskapsnivå i nemnda. Utvalget viser til at LO og NHO fortsatt er de største partene i norsk arbeidsliv, og fast deltakelse fra disse kan bidra til at den konkrete tvist blir sett i sammenheng med lønnsoppgjøret for øvrig. Deltakelse av rådgivere fra de partene som er i konflikt, vil sikre best mulig kunnskap om denne konflikten, kunnskap som de sentrale parter ikke nødvendigvis besitter. Dette vil være viktig, kanskje særlig i forhold til kommunal sektor.

Etter utvalgets mening har Rikslønnsnemnda en hensiktsmessig sammensetning med hensyn til at nemnda skal være funksjonsdyktig og ha nødvendig kompetanse når den skal løse tvister etter tjenestetvistloven. Det foreslås derfor ingen endringer i antallet medlemmer i tvister etter tjenestetvistloven.

Kommunal- og regionaldepartementet foreslår å endre lønnsnemndeloven i tråd med utvalgets forslag.

Departementet slutter seg til utvalgets begrunnelse for forslaget og legger også vekt på at det ikke er kommet avgjørende innvendinger mot forslaget fra høringsinstansene. Det kan innvendes at en utvidelse av antallet medlemmer fra syv til ni kan føre til at Rikslønnsnemnda blir mindre effektiv. Veid opp mot hensynet til at nemnda får et bedre beslutningsgrunnlag og at kontinuiteten blir sikret, mener departementet at disse hensynene må veie tyngst.

Enkelte av høringsinstansene mener at det ikke er noen saklig begrunnelse for at Rikslønnsnemnda skal ha annen partsrepresentasjon enn partene i den konkrete tvist. LO og NHO er fortsatt de dominerende arbeidslivsorganisasjonene i privat sektor, og begge organisasjonene representerer et bredt spekter av norsk næringsliv. Etter departementets syn er det derfor en fordel for alle parter at Rikslønnsnemnda kan dra nytte av den kunnskap og erfaring disse organisasjonene besitter. Det er i denne sammenheng grunn til å peke på at disse medlemmene ikke har stemmerett.

Departementet kan ikke se at det er hensiktsmessig at de to nye partsrepresentantene i nemnda skal ha stemmerett. De skal først og fremst fungere som rådgivere for Rikslønnsnemnda.

Det må presiseres i loven at nemnda i tvister etter tjenestetvistloven skal ha syv medlemmer, som i dag. Ordlyden i departementets forslag er for øvrig noe endret i forhold til forslaget fra utvalget.

4.2 Komiteens merknader

Komiteen registrerer at departementet i likhet med utvalget ønsker å utvide Rikslønnsnemnda fra syv til ni representanter. Utvidelsen vil medføre at en representant fra NHO og en fra LO møter fast. Disse medlemmene skal bidra med organisasjonskunnskap og erfaring. De nye medlemmene vil ikke ha stemmerett. Komiteen er også kjent med at det kan gjøre Rikslønnsnemnda mindre effektiv, men at utvidelsen gir et bedre beslutningsgrunnlag og at kontinuiteten sikres bedre. Komiteen støtter denne endringen.

5. OMGJØRING AV STILLINGENE SOM FORMANN OG NESTFORMANN I ARBEIDSRETTE FRA ÅREMÅL TIL FASTE STILLINGER

5.1 Sammendrag

Arbeidsretten er en særdomstol som behandler tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens, tvister om brudd på fredsplikten i arbeidslivet, samt tvister om erstatningsansvar i forbindelse med tariffbrudd og ulovlig arbeidsstans. Saksbehandlingsreglene i Arbeidsretten er i hovedsak de samme som for de alminnelige domstoler, men Arbeidsretten har et særlig ansvar for sakens opplysning. Videre kan Arbeidsrettens dommer som hovedregel ikke påankes.

Arbeidsrettens medlemmer og varamedlemmer oppnevnes for tre år av gangen, jf. arbeidstvistloven § 10. I tillegg til formannen og nestformannen oppnevnes en juridisk dommer og varamedlemmer for disse tre, samt fire medlemmer med varamedlemmer etter innstilling fra de store arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Det er ikke noe krav i loven om at den tredje dommeren ved siden av formannen og nestformannen skal være jurist. Det har imidlertid blitt fast praksis for at det har vært en lagdommer som har vært oppnevnt.

Formannen og nestformannen er i hovedstilling. De øvrige er i bistilling.

For ordinære dommerstillinger ved de alminnelige domstoler er det etter Grunnloven § 22 tredje ledd siste punktum ikke adgang til å benytte åremålstilsetting.

Kommunal- og regionaldepartementet legger til grunn at domstolens uavhengighet er et uomtvistet prinsipp både etter nasjonal rett og folkeretten.

Arbeidsretten er den av de norske særdomstolene som har de mest fremtredende likhetstrekk med de alminnelige domstoler, og de samme prinsippene som gjelder generelt for dommere, bør etter departementets syn utvilsomt også gjelde tilsvarende for stillingene som formann og nestformann i Arbeidsretten.

Prinsippet om domstolens uavhengighet er klart uttrykt i flere av de internasjonale konvensjoner Norge er bundet av. Den fundamentale bestemmelse er artikkel 6 i Den europeiske menneskerettskonvensjonen

(EMK), der individets rett til å få avgjort sin sak av "en uavhengig og upartisk domstol opprettet ved lov" er en sentral rettssikkerhetsgaranti. EMK er inkorporert i norsk rett ved menneskerettsloven.

Professor Stein Evju skriver i sin høringsuttalelse at det vanskelig kan legges til grunn at gjeldende ordning med åremålsoppnevnte dommere i heltidsstilling som ikke har noen annen stilling å falle tilbake på, tilfredsstiller det grunnleggende kravet til domstolenes uavhengighet som stilles i eksempelvis EMK artikkel 6 (1). De samme vurderinger har man gjort i Danmark, som i 1997 gjennomførte en tilsvarende endring i den danske oppnevningsordningen til Arbeidsretten for å sikre samsvar med folkeretten.

Regjeringen legger stor vekt på at Norge oppfyller våre folkerettslige forpliktelser og at norsk rett skal være i samsvar med folkeretten. Dette har også vært en ledetråd i arbeidet med oppfølgingen av Stabelutvalgets innstilling. Utenriksdepartementet understreker i sin uttalelse til Stabelutvalget at menneskerettighetene er minimumsstandarder, og at siktemålet for Norge bør være å sikre at våre menneskerettighetsforpliktelser blir oppfylt med god margin.

På denne bakgrunn foreslår Kommunal- og regionaldepartementet å endre arbeidstvistloven § 10 slik at Arbeidsrettens formann og nestformann blir embetsmenn. Departementet har vurdert innvendingene mot forslaget som fremkom i høringsrunden, men finner at hensynet til domstolens uavhengighet må veie tyngre.

5.2 Komiteens merknader

Komiteen viser til at domstolens uavhengighet er et uomtvistelig prinsipp både etter nasjonal rett og folkeretten. Komiteen er av den grunn enig med departementet i å endre arbeidstvistloven § 10 slik at Arbeidsrettens formann og nestformann blir embetsmenn.

Komiteen har merket seg at det i arbeidstvistloven og også i lovforslaget i proposisjonen er brukt betegnelsen Arbeidsrettens formann og nestformann. Betegnelsen formann er også benyttet i lønnsnemndloven og i proposisjonens forslag til endring av denne loven. Komiteen ber Regjeringen komme med forslag til å bytte ut titlene formann og nestformann med leder og nestleder i disse lovene og i eventuelle andre lover hvor titlene formann og nestformann fortsatt benyttes.

6. ADMINISTRATIVE OG ØKONOMISKE KONSEKVENSER

6.1 Sammendrag

Forslaget om omgjøring av dommerstillinger i Arbeidsretten til faste stillinger vil innebære en adminis-

trativ forenkling. De øvrige endringsforslagene vil i første rekke berøre partene i arbeidslivet og vil ikke medføre administrative konsekvenser av betydning.

Forslagene til endringer i meglingsreglene vil medføre en effektivisering av meglingsprosessen og vil i den forstand kunne innebære en økonomisk gevinst. Omgjøring av dommerstillinger til faste stillinger vil ikke få økonomiske konsekvenser fordi omgjøringen ikke vil ha betydning for dommernes lønnsnivå.

Forslaget om økning i antall medlemmer i Rikslønnsnemnda vil medføre økte kostnader til møtegodtgjøring, men hvilken betydning det vil få vil være avhengig av antall saker og omfanget av den enkelte sak.

Forslagene for øvrig vil ikke ha økonomiske konsekvenser av betydning.

6.2 Komiteens merknader

Komiteen har ingen merknader.

7. FORSLAG FRA MINDRETALL

Forslag fra Høyre, Fremskrittspartiet og Kristelig Folkeparti

Forslag 1

§ 35 nr. 7 tredje punktum skal lyde:

Dersom avstemningsresultatet ikke foreligger innen fristen, anses meglingsforslaget som vedtatt.

Forslag fra Fremskrittspartiet:

Forslag 2

Stortinget ber Regjeringen fremme nødvendige lovforslag slik at riksmeglingsmannen kan påby en organisasjon å sende meglingsforslaget til uravstemning og at det bør være lovfestet fredsplikt i avstemningsperioden.

Forslag 3

Stortinget ber Regjeringen fremme nødvendige lovforslag slik at den enkelte bedriftsklubb selv gjennom uravstemning kan godta eller motsette seg arbeidsnedleggelse som er bestemt sentralt.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet:

Forslag 4

Stortinget ber Regjeringen utrede og vurdere nærmere om någjeldende ordning med plassoppsigelse som vilkår for iverksettelse av streik/lockout bør endres til et system med konfliktvarsel etter svensk mønster.

8. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har ellers ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre slikt

vedtak til lov

om endringer i lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister m.m.

I

I lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister gjøres følgende endringer:

§ 10 nr. 1 og 2 skal lyde:

1. Arbeidsretten skal bestå av en formann, en nestformann og fem andre medlemmer.
2. Arbeidsrettens formann og nestformann er embetsmenn. De øvrige fem medlemmene og minst to varamedlemmer for hvert av rettens sju medlemmer oppnevnes av Kongen for tre år. Fire medlemmer med varamedlemmer oppnevnes etter innstilling som i § 11 bestemt.

§ 10 nr. 3 annet ledd skal lyde:

Arbeidsrettens formann og nestformann skal dessuten oppfylle de betingelser som er foreskrevet for høyesterettsdommere. Det tredje medlem som det ikke avgis innstilling om etter § 11, må ikke inneha sådan stilling eller sådant verv, at han kan betraktes som representant for noen av partene.

§ 27 a nr. 2 tredje ledd og ny nr. 3 skal lyde:

- Riksmeglingsmannen kan la en kretsmeglingsmann eller en etter § 27, annet ledd, opnevnt meglingsmann foreta undersøkelser eller megling som foran nevnt. *Har en kretsmeglingsmann eller særskilt meglingsmann oppnevnt etter § 27 annet ledd ledet meglingen, skal han snarest mulig sende riksmeglingsmannen beretning om saken. Denne skal inneholde det endelige meglingsforslag, hvis sådant er fremsatt.*
3. Vedtak etter dette kapitlet truffet av riksmeglingsmannen eller annen meglingsmann oppnevnt etter loven her, kan ikke påklages.

§ 29 nr. 2 femte ledd skal lyde:

Hvis det nedlegges forbud mot arbeidsstans i tvist hvor kommune, fylkeskommune eller sammenslutning av slike er part, jf. kommuneloven § 28, kan riksmeglingsmannen samtidig bestemme at de frister som følger av tjenestetvistloven § 14 tredje ledd og § 17 første og annet ledd skal gjelde for meglingen.

Nåværende § 29 nr. 2 femte ledd blir nytt sjette ledd.

§ 29 ny nr. 3 skal lyde:

3. *Riksmeglingsmannen kan overlate til en annen meglingsmann oppnevnt etter § 27 første eller annet ledd å forby arbeidsstans etter reglene i nr. 2.*

§ 35 nr. 6 til 9 og nye nr. 10 og 11 skal lyde:

6. *Dersom et meglingsforslag underkastes avstemning, skal meglingsmannen i samråd med partene sette frist for når avstemningsresultatet skal foreligge.*
7. *Partene skal gi meglingsmannen skriftlig melding om forslaget vedtas eller forkastes. Forkastes det, skal meldingen gi opplysning om antallet av stemmer for og imot forslaget og om antallet av stemmeberettigede.*
8. *Dersom meglingsforslaget forkastes og melding om arbeidsoppsigelse etter § 28 nr. 1 står ved lag, kan arbeidsoppsigelsen iverksettes med 4 dagers varsel mellom partene. Partene kan i tariffavtale avtale kortere frist.*
9. *Finner meglingsmannen at en konfliktsituasjon bør løses under ett for flere fag, kan meglingsmannen foreslå at meglingsforslag for disse fag skal regnes som en helhet, således at avgjørelsen av om forslagene er vedtatt, skal treffes på grunnlag av det samlede antall stemmer og stemmeberettigede i de fag som på denne måte er slått sammen. Før meglingsmannen foreslår samlet avstemning over meglingsforslag, skal meglingsmulighetene være uttømt. Et fag kan ikke tas med i en samlet avstemning hvis tariffpartene motsetter seg det.*
10. *Intet må offentliggjøres om avstemningsresultatene, før meglingsmannen har kunngjort hovedresultatet.*
11. *For avstemninger som gjelder sjøfolk i utenriks fart, kan reglene i nr. 4 og nr. 5 tillempes ved tariffavtale mellom partene eller, hvis sådan avtale ikke er opprettet, etter riksmeglingsmannens nærmere bestemmelse.*

§ 36 nr. 1 blir § 36.

§ 36 nr. 2 oppheves.

§ 38 annet og tredje ledd og nytt fjerde ledd skal lyde:

Riksmeglingsmannen, så vel som den meglingsmannen som har behandlet saken, kan når som helst gjenoppta meglingen.

Er det gått en måned etter at meglingen ble sluttet, uten at tvisten i mellomtiden er løst, skal meglingsmannen gjenoppta kontakt med partene med henblikk på å få avsluttet konflikten. Er et meglingsforslag til behandling hos partene, skal meglingsmannen vente til behandlingen er avsluttet.

Om partenes plikt til å møte til megling gjelder reglene i § 21 nr. 1 og 2 tilsvarende.

II

I lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister skal § 2 lyde:

Rikslønnsnemnda skal ha en formann og åtte andre medlemmer.

Formannen og fire medlemmer, med personlige varamenn, blir oppnevnt av Kongen for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeiderinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser. I tillegg utpeker partene i den enkelte tvist hver to medlemmer av nemnda, med unntak for saker etter tjenestetvistloven § 26 og § 26 a der partene i den enkelte tvist hver utpeker ett medlem av nemnda. Utpeker en part ikke sine medlemmer innen den frist som formannen har satt, blir medlemmene oppnevnt av vedkommende departement.

Ved avgjerd av nemnda stemmer ett medlem fra arbeidersiden og ett fra arbeidsgiversiden. Ett av medlemmene som er utpekt av partene i den enkelte tvist stemmer, med mindre han med samtykke av det faste medlem for vedkommende partsinteresser overfører sin stemmerett til denne. Partene skal ved utpekingen bestemme hvilke av medlemmene som skal stemme.

Med partenes samtykke kan formannen i Rikslønnsnemnda avgjøre at nemnda i en tvist blir satt med tre medlemmer og med ham selv eller ett av de andre faste medlemmer som ikke representerer partsinteresser, som formann. Partene i tvisten utpeker ett medlem hver.

III

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i kommunalkomiteen, den 23 .mai 2002

Magnhild Meltveit Kleppa
leder

Peter Gitmark
ordfører

Hans Kristian Hogsnes
sekretær