

VEDLEGG



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Statsråden

Arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget
Stortinget
Postboks 1700 Sentrum
0026 OSLO

Deres ref
BSK/inv

Vår ref
21/1526-

Dato
28. april 2021

Representantforslag 269 S (2020-2021) fra stortingsrepresentanten Bjørnar Moxnes om å sikre bedre rammebetingelser for en slagkraftig fagbevegelse

Jeg viser til brev fra Stortingets arbeids- og sosialkomite av 19. april 2021 der det bes om en vurdering av representantforslag 269 S (2020-2021) fra stortingsrepresentant Bjørnar Moxnes.

I forslaget vises det til betydningen av arbeidstakerorganisasjoner og et organisert arbeidsliv. Jeg er enig i at dette er helt sentrale hensyn i arbeidslivspolitikken.

Representanten tar opp ulike forslag knyttet til bruken av tvungen lønnsnemnd, tillitsvalgtes vern og lokale tariffavtaler.

Streik og lockout er lovlige virkemiddel vi som samfunn må tåle - selv om det kan være kostbart i noen tilfeller. Det er partene som har ansvaret for at arbeidskampen gjennomføres på en forsvarlig måte og ikke får konsekvenser for liv og helse. Her har organisasjonene både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden ansvar. Det er imidlertid også akseptert av aktørene i vårt system at dersom det er fare for liv og helse skal staten gripe inn. Tvungen lønnsnemnd er ikke ønskelig, og myndighetene griper inn bare når det er absolutt nødvendig for å avverge at det oppstår fare for liv og helse.

Jeg vil også understreke at det må være helsemyndighetene som først og fremst vurderer hvor og når det er fare for liv og helse. Helsetilsynet er en uavhengig faglig myndighet, og er den som er best i stand til å gjøre slike vurderinger. Det er slik jeg ser det uaktuelt å så tvil om Helsetilsynets faglige råd i slike saker.

Denne regjeringen har ved flere anledninger drøftet med partene hva som skal til for å unngå tvungen lønnsnemnd framover. Spørsmålet om en eller annen form for regulert eller avtalt minimumsbemanning for å sikre at kritiske funksjoner også blir utført under en streik er diskutert. Tidligere arbeids- og sosialminister Hauglie inviterte blant annet lederne i hovedorganisasjonene til møte for å diskutere bruk av tvungen lønnsnemnd, og blant annet behovet, og mulighetene for å lage regler om minimumsbemanning. På møtet ble det også stilt spørsmål om det var andre måter å redusere behovet for inngrep på. Signalene fra partene var at dagens system i hovedsak fungerer godt, og at det ikke er ønskelig at myndighetene skal regulere dette ytterligere. Departementet ba etter dette møtet partene redegjøre for de virkemidler og avtaler de har om minimumsbemanning, dispensasjonsordninger og andre systemer som kan bidra til at det ikke blir nødvendig å foreta inngrep. Også her er hovedinntrykket at partene selv har muligheter til å ta ansvaret for konfliktene og sørge for at fare for liv og helse eller andre store samfunnsmessige konsekvenser unngås.

Jeg vil også peke på at det i de siste årene ikke vært gjort flere inngrep enn tidligere. Det er eksempel på at inngrep har vært klaget inn for ILO. Når det gjelder de to siste tilfellene konkluderte ILO både i saken fra 2014 og i 2018 med at inngrepene ikke var i strid med streikeretten eller organisasjonsfriheten. Det er ikke riktig slik representanten skriver i sitt forslag at ILO kom til at myndighetene hadde optrådt i strid med ILOs regler i vaskeristreiken i 2014. ILO har heller ikke fremsatt et krav om minimumsbemanning, men oppfordret myndighetene om å ha en dialog med partene om det.

Jeg mener det er viktig å fortsette dialogen med partene i arbeidslivet om hvordan vi kan unngå inngrep i konflikter og bruk av tvungen lønnsnemnd. Samtidig er det viktig at det til syvende og sist må være partene selv som har ansvaret for å gjennomføre streik og lockout på en måte som gjør inngrep unødvendig.

Representanten foreslår videre å lovfeste et sterkere vern for tillitsvalgte. Jeg er enig med representanten i at tillitsvalgte gjør en svært viktig jobb, og at de må kunne arbeide som tillitsvalgte på en trygg måte og ikke utsettes for represalier for den innsatsen de gjør som tillitsvalgte. Samtidig vil jeg minne om at alle arbeidstakere har et vern mot å bli sagt opp på et usaklig grunnlag i arbeidsmiljøloven. Dette gjelder også tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven forbyr videre diskriminere på grunnlag av medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon. Selv om tillitsvalgte ikke har et særskilt stillingsvern i loven er kravet til saklig grunn for oppsigelse en viktig beskyttelse for tillitsvalgte i utøvelsen av deres verv.

Representantens foreslår videre at arbeidstakere eller arbeidstakerorganisasjoner som har inngått en tariffavtale lokalt i en virksomhet skal kunne gå fra denne før den utløper for å bli en del av en annen avtale. Det er en viktig del av organisasjonsfriheten at organisasjonene selv bestemmer hvilke avtaler de ønsker å inngå, hva de skal inneholde og hvor lenge de ønsker å binde seg. Den enkelte arbeidstaker har også frihet til selv å velge hvilken organisasjon de er medlem i og som kan inngå avtale på ens vegne.

En tariffavtale er en avtale mellom ansvarlige parter som inneholder plikter og rettigheter for både arbeidsgiver, fagforening og arbeidstaker. Begge parter må derfor kunne legge til grunn at en avtale gjelder for den perioden den er inngått. Det er viktig for forutsigbarheten og tilliten mellom partene at det er klart hvor lenge en avtale er bindende og hvordan fremgangsmåten er hvis en av partene ikke lenger ønsker å være bundet.

Med hilsen



Torbjørn Røe Isaksen