



Arbetsmarknadsdepartementet

Svar på skriftlig fråga om förverkligande av arbetstagares rättigheter i Norden

Anna-Kristiina Mikkonen, ledamot i Nordiska rådet, har ställt en skriftlig fråga (E14/2024) om förverkligandet av arbetstagarnas rättigheter till regeringarna i Danmark, Norge, Sverige och Island. Den skriftliga frågan består av fem olika frågor som härmed gemensamt har besvarats.



Johan Pehrson

Arbetsmarknads- och integrationsminister

Ordförande för Ministerrådet för arbetsliv 2024

1. Har ert land begränsat stridsåtgärderna? Hurdana begränsningar har ni i så fall?

Danmark

Adgangen til at anvende kollektive kampskridt er i Danmark udviklet gennem arbejdsretlig praksis. Bortset fra brug af kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere, der er reguleret i udstationeringslovens § 6 a, findes der ikke lovbestemmelser herom.

Kollektive kampskridt kan efter dansk arbejdsretlig praksis alene anvendes med henblik på at opnå en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår. Det er en betingelse, at der foreligger en faglig interesse af tilstrækkelig styrke og aktualitet. Der kan ikke iværksættes kollektive kampskridt af en part, hvis der allerede er en overenskomst med parten i kraft, og der kan heller ikke iværksættes kollektive kampskridt af fx et forbund, hvis der er en overenskomst i kraft med et andet forbund, som er medlem af samme hovedorganisation. Dette betegnes "fredspligten". Der er dog undtagelser fra fredspligten, fx i form af en adgang til at iværksætte sympatikonflikt.

De midler, der kan tages i anvendelse i forbindelse med konflikt, er ikke ubegrænsede. Visse tiltag, fx fysisk blokade af en virksomhed, er ikke lovlige, og helt generelt gælder det, at der skal være proportionalitet mellem mål og midler.

Brug af kollektive kampskridt er kun lovlig, hvis det varsles forinden. I Danmark er det Arbejdsretten, der afgør spørgsmål om konflikters lovlighed.

Norge

Interessetvister mellom partene i arbeidslivet kan søkes løst ved bruk av arbeidskamp. Rettstvister kan ikke søkes løst ved arbeidskamp, men må løses ved forhandlinger eller ved søksmål for Arbejdsretten.

Norsk lovgivning oppstiller krav om at det må være gitt plassoppsigelse for de arbeidsforhold som skal omfattes av arbeidskampen før arbeidskampen iverksettes. I realiteten innebærer plassoppsigelse at arbeidsforholdet suspenderes under arbeidskampen. Det betyr at arbeidskampen må innebære fullstendig arbeidsnedleggelse for de arbeidstakerne som er omfattet. Gjeldende regler er altså til hinder for å ta i bruk arbeidskamp i form av delvis arbeidsnedleggelse, herunder rullerende streik, overtidsnekt m.v.

I tillegg til begrensningene plassoppsigelsen legger for gjennomføringen av arbeidskamp, benyttes også tvungen lønnsnemnd. Tvungen lønnsnemnd innebærer et forbud mot videre arbeidskamp og overlater til Rikslønnsnemnda å løse partenes interesseløst. Norge har ingen generell lov om tvungen lønnsnemnd, og et slikt inngrep må derfor vedtas fra gang til gang etter de ordinære prosedyrene for lovvedtak. Kjennelsen fra Rikslønnsnemnda får samme virkning som en tariffavtale.

Tvungen lønnsnemnd blir kun benyttet i tilfeller der en fortsatt arbeidskonflikt vil medføre fare for liv, helse eller andre alvorlige samfunnsmessige konsekvenser.

Sverige

Begrensninger i retten att vidta stridsåtgärder får endast ske genom lag eller avtal. Begrensningar i lag av retten att vidta stridsåtgärder finns huvudsakligen i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen. Inom offentlig sektor finns särskilda begränsningar av retten att vidta stridsåtgärder i lagen (1994:260) om offentlig anställning.

De primära bestämmelserna om fredsplikt finns i 41 § medbestämmandelagen. Utgångspunkten är att fredsplikt råder mellan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Fredsplikten innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas om den har till ändamål att åstadkomma en ändring i kollektivavtalet eller att genomföra en bestämmelse som ska tillämpas efter att avtalet har upphört att gälla. Hur långt fredsplikten sträcker sig i det enskilda fallet beror på kollektivavtalets materiella innehåll men också på dess tillämpningsområde. Stridsåtgärder som vidtas i strid mot fredsplikten betecknas som olovliga.

I fredsplikten ligger också att det inte är tillåtet att vidta stridsåtgärder som har till ändamål att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot kollektivavtalet eller mot medbestämmandelagen. Denna typ av tvist brukar inom arbetsrätten kallas rättstvist.

2019 infördes nya regler i medbestämmandelagen som innebär att en arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en kollektivavtalsbunden arbetsgivare får utövas endast om stridsåtgärden har beslutats i behörig ordning och syftar till att uppnå kollektivavtalsbundenhet i förhållande till arbetsgivaren. Parterna ska dessutom först ha förhandlat om

de krav som ställs och det får inte ställas krav om att det kollektivavtal som arbetstagarorganisationen vill uppnå tränger undan arbetsgivarens befintliga kollektivavtal.

Island

Fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare har rätt att genomföra strejker och lockouter i syfte att föra fram sina krav i arbetskonflikter, med förbehållet att det endast omfattar de villkor och begränsningar som fastställs i lag. Strejker och lockouter behandlas i kapitel II i lag nr 80/1938 om fackföreningar och arbetskonflikter. Dessutom behandlas strejker i kapitel III i lag nr 94/1986 om kollektivavtal för offentliganställda.

En strejk är således i allmänhet endast laglig om dess syfte är att driva krav i lönetvister. När ett kollektivavtal har tecknats/är i kraft anses alltså fredsplikt råda och strejker är då generellt förbjudna.

Strejk är inte tillåtet om det endast är fråga om tvist i frågor som arbetsdomstolen (Félagsdómur) har behörighet att avgöra. En strejk är inte heller tillåten om syftet med strejken är att tvinga myndigheterna att bedriva verksamhet som de inte har en förpliktelse att utföra enligt lag eller inte bedriva verksamhet som de enligt lag har förpliktelse att utföra. En strejk får inte heller stödja ett företag som har initierat en olaglig strejk. Av ovanstående kan man dra slutsatsen att så kallade sympatiststrejker kan vara legitima.

När det gäller strejker hos offentliganställda finns det vissa begränsningar, och dessutom har statliga institutioner och kommuner inte befogenhet att införa lockout.

Strejkrätten gäller alltså inte följande arbetstagare enligt 19 § i lagen om offentliganställdas kollektivavtal:

1. Statliga tjänstemän som får lön i enlighet med särskilda bestämmelser i de lagar som gäller dem och artikel 39a i lagen om statsanställdas rättigheter och skyldigheter.
2. Anställda vid Alltinget och dess institutioner samt anställda vid Islands presidents kansli och i kabinettet, inklusive anställda inom utrikesförvaltningen.

3. Anställda vid Högsta domstolen, hovrätten och tingsrätterna.
4. Anställda vid riksåklagaren, åklagarmyndigheten, den statliga medlaren och barnombudsmannen.
5. De som arbetar inom de mest nödvändiga säkerhets- och hälsovårdstjänsterna.
6. Verkställande direktörer för kommuner, stads- och stadsjurister, stadssekreterare, stads- och kommuningenjörer, stadsfullmäktiges kontorschefer och anställda vid löneavdelningar.
7. Chefer för större kommunala arbets- och serviceinstitutioner och deras ställföreträdare.
8. Andra som innehar tjänstebefattningar som likställs med de ämbeten som nämns i nummer 6 och 7.

Före den 1 februari varje år ska Finans- och näringsministern och kommunerna, efter samråd med berörda fackliga organisationer, offentliggöra register över arbeten som omfattas av punkterna 5–8. och ett nytt register kommer att träda i kraft den 15 februari närmast efter publicering.

Utöver ovanstående gäller olika formkrav när ett beslut fattas om att utlysa strejk, och en strejk anses endast vara laglig om alla sådana formkrav är uppfyllda. I detta sammanhang kan bland annat nämnas att förutsättningen för ett lagenligt beslut om strejk är att förhandlingar eller försök att förhandla om de framställda kraven har misslyckats, trots medlarens medling. I förslaget att utlysa strejk ska det tydligt framgå vem det avser att rikta sig till och när strejken avses genomföras. Det är också en förutsättning att beslutet om strejk fattas i en sluten omröstning. Inom den privata sektorn måste beslutet om att strejka meddelas medlaren och dem som det huvudsakligen riktar sig mot sju dagar innan strejken planeras börja. Inom den offentliga sektorn är genomsnittet femton dagar.

I övrigt har parternas möjligheter att använda strejker för att arbeta med verkställighet av krav i lönetvister inte begränsats. Det finns dock prejudikat för Alltingi att sätta stopp för enskilda arbetskonflikter med särskild lagstiftning.

2. Om arbetstagarernas rätt att organisera sig fackligt och genomför stridsåtgärder inte förverkligas enligt internationella förpliktelser i ert land eller i andra nordiska länder, vilka åtgärder har regeringen då för avsikt att vidta?

Danmark

Generelt vurderes Danmark at leve op til internationale standarder og forpligtelser i relation til lønmodtageres og arbejdsgiveres ret til at organisere sig og til at varetage deres interesser ved anvendelse af kollektive kampskridt. I tilfælde, hvor det vurderes nødvendigt ud fra væsentlige samfundsmæssige hensyn at bringe en lovlig konflikt til ophør, kan dette ske ved et lovindgreb. Sådanne lovindgreb, der kun sker sjældent og efter, at alle muligheder for forlig vurderes at være udtømt, vurderes ikke at stride mod grundlæggende principper for foreningsfrihed og konfliktret, og der er således ikke fra dansk side planer om at ændre på noget af hensyn til internationale konventioner og forpligtelser.

Norge

I Norge har nær alle arbeidstakere rett til å ta i bruk arbeidskamp. (Kun embetsmenn og militære tjenestemenn har ikke streikerett.)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet nedsatte en partssammensatt arbeidsgruppe våren 2023 etter tilbakemeldinger fra ILO om bruken av tvungen lønnsnemnd i bransjer som ikke kan anses for å være «essential services». Arbeidsgruppen fikk i oppgave å se nærmere på bruken av tvungen lønnsnemnd, og eventuelt foreslå tiltak som kunne redusere behovet for slike inngrep. Arbeidet ble ferdigstilt mai 2024.

Arbeidsgruppen foreslår ingen tiltak fra myndighetenes side. Partene forplikter seg likevel til å gjennomføre dialog om bruken av tilgjengelige virkemidler, herunder forhåndsavtaler og dispensasjoner. Myndighetene vil følge opp partenes arbeid i denne forbindelse, men har ikke planlagt ytterligere tiltak på nåværende tidspunkt.

Sverige

Den svenska regeringen stödjer den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi på arbetsmarknaden. Rätten att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden är grundlagsskyddad. Den svenska regeringen ser gärna att denna struktur vidhålls. Det finns inte heller något som tyder på

att det svenska systemet inte skulle förverkliga internationella förpliktelser i dessa delar.

Island

I det fall isländsk lagstiftning om föreningsfrihet eller arbetstagares rätt att föra fram krav i lönetvister bedöms vara oförenlig med Islands internationella förpliktelser kommer varje fall att undersökas separat och en bedömning göras av hur förbättringar kan göras. Vid en sådan bedömning skulle arbetsmarknadens parter rådfrågas.

I allmänhet vidtar de isländska myndigheterna inga särskilda åtgärder när internationella förpliktelser inte anses vara uppfyllda i andra stater, men detta skulle också bedömas från fall till fall.

3. Vilka åtgärder vidtar regeringen för att öka det nordiska arbetsmarknadssamarbetet och avlägsna gränshindren på arbetsmarknaden?

De nordiska regeringarna samarbetar om arbetsmarknadsfrågor inom Nordiska ministerrådet för arbetsliv (MR-A). Arbetslivssektorns samarbetsprogram för åren 2025–2030 kommer att fastställas under 2024. Detta kommer att stärka utvecklingsarbete, kunskaps- och erfarenhetsutbyte i syfte att möta gemensamma möjligheter och utmaningar på arbetsmarknaden i Norden. En av de fundamentala formerna för samarbete inom MR-A är att skapa nordisk nytta, det vill säga arbetslivssektorn ska identifiera de områden där länderna tillsammans kan skapa bättre förutsättningar för utveckling. Att motverka gränshinder på arbetsmarknaden är en grundläggande del av vårt gemensamma nordiska samarbete och detta står på agendan för såväl MR-A som Nordiska ministerrådets Gränshinderråd. Det nordiska samarbetet inom arbetsmarknadsområdet och gränshinder på arbetsmarknaden kommer särskilt att uppmärksammas under en jubileumskonferens om 70 år av gemensam nordisk arbetsmarknad som arrangeras i Malmö 18–19 juni.

4. Vilka exempel på god praxis i ert lands sysselsättningspolitik vore bra att främja gemensamt i hela Norden?

En av de grundläggande samarbetsformerna inom arbetslivsområdet handlar om nordiskt informationsutbyte, erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande. Denna utväxling av information sker kontinuerligt. Våra

arbetsmarknadsmodeller har stora likheter, så det är relevant att lära och inspireras av de andra nordiska länderna. Vårt nordiska samarbete bidrar till detta och är en viktig källa för kunskapsbaserad policyutveckling. Varje åtgärd inom sysselsättningspolitiken måste dock anpassas till förutsättningarna i varje enskilt land. I vilken utsträckning det är önskvärt eller praktiskt möjligt att andra länders nationella åtgärder kan tjäna som förebild eller implementeras är upp till varje enskilt land/självstyrande område att avgöra. Eventuella gemensamma nordiska initiativ beslutas av länderna gemensamt.

5. Hur ställer sig er regering till personalrepresentation i företagens styrelser, till arbetstagarernas tolkningsföreträdare i konfliktsituationer, till att stärka rätten för de anställda att få information och till en stark förhandlingskultur på arbetsplatserna?

Danmark

Med hensyn til medarbejderrepræsentation i bestyrelser, lønmodtagernes ret til information og høring samt dialog og forhandling på den enkelte arbejdsplads er det den danske regerings opfattelse, at dette er vigtigt og bør understøttes med respekt for virksomheders mulighed for at træffe hurtige og effektive beslutninger. I Danmark har der i mange år været regulering af medarbejderrepræsentation i bestyrelser og information og høring af lønmodtagere - også forud for regulering heraf på EU-plan. Med hensyn til, hvad der gælder i konfliktsituationer, er det i Danmark udgangspunktet, at medarbejdere umiddelbart er forpligtede til at følge arbejdsgivers anvisninger. Dog kan lønmodtagere nægte at følge anvisninger fra arbejdsgiver under henvisning til "liv, ære og velfærd", men det indebærer, at der skal være tale om en umiddelbar risiko i den henseende for lønmodtagerne.

Norge

Arbeidstakernes rett til medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen er en sentral del av partssamarbeidet og den norske modellen, som regjeringen er opptatt av å bygge opp under/støtte opp om.

Regjeringen stiller seg meget positiv til at ansatte er representert i virksomhetenes styrende organer. I tillegg til at ansatterepresentasjon har en selvstendig, demokratisk verdi, er de ansattes representanter en ressurs som bidrar positivt til virksomhetenes drift. De ansatte i en rekke ulike

foretaksformer har rett til å velge ett eller flere av medlemmene i foretakets styrende organer.

Informasjon og drøfting mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver inngår som en viktig del av partssamarbeidet lokalt. Arbeidsmiljøloven har generelle regler om informasjon og drøfting, i tillegg til at det er krav til informasjon og drøfting med de ansatte i bestemte situasjoner. For å styrke arbeidstakernes rett til informasjon og drøfting, har regjeringen fått innført regler om informasjon og drøfting også i konsern. Dette er gjort for å sikre at arbeidstakerne får delta og påvirke på de arenaene hvor det treffes beslutninger som er av betydning for dem.

Sverige

I Sverige finns det möjlighet för arbetstagarrepresentanter att delta i företagets styrelser enligt lag (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar. Lagen syftar till att anställda i bolag och ekonomiska föreningar ska beredas insyn och inflytande i fråga om företagets verksamhet.

I korthet innebär det att anställda har rätt att utse två arbetstagarrepresentanter i styrelsen och en suppleant för varje sådan arbetstagarrepresentant i företag som under det senast förflutna räkenskapsåret har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare, om företagets styrelse består av fler än en ledamot. Om styrelsen för ett sådant företag enbart består av en ledamot har de anställda rätt att utse en arbetstagarrepresentant i styrelsen och en suppleant för denne.

Rätt till förhandlingar, information och tolkningsföreträde regleras i medbestämmandelagen. Rätt till information och samråd i gränsöverskridande företag regleras även i lag (2011:427) om europeiska företagsråd. För tillfället pågår även en EU-förhandling om revidering av direktiv (2009/38/EG) om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare. Regeringens uppfattning är att det är viktigt att regelverket för arbetstagares rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag är ändamålsenligt och utgör ett komplement till regler om arbetstagarinflytande på nationell nivå. Det är viktigt att nya regler är förenliga med den svenska

arbetsmarknadsmodellen och vårt nationella system för arbetstagares rätt till information och samråd.

Island

Det finns ingen ståndpunkt att förmedla från den isländska regeringen när det gäller arbetstagarrepresentation i bolagsstyrelser, arbetstagarnas tolkningsföreträdare i arbetstvister, arbetstagarnas ökade rätt till information och en stark förhandlingskultur på arbetsplatsen.