



Av arbeidsminister Hanne Bjurstrøm:

Ny og modernisert arbeidstvistlov

Regjeringen har foretatt en grundig gjennomgang av arbeidstvistloven og legger frem forslag om en ny og moderne lov. Et viktig siktemål er å gjøre det lettere å finne fram i loven for uerfarne brukere. Dersom forslaget blir behandlet av Stortinget i høst, vil den nye loven tre i kraft fra årsskiftet.

Regjeringen fremmet i statsråd 24. juni 2011 en lovproposisjon med forslag til en ny og modernisert arbeidstvistlov. Loven vil erstatte arbeidstvistloven av 1927. I tillegg til en teknisk og språklig modernisering av loven har prosessreglene for Arbeidsretten gjennomgått en grundig modernisering og oppdatering, både på grunnlag av den nye tvisteloven og på grunnlag av rettspraksis fra Arbeidsretten.

Arbeidstvistloven er en viktig lov for norsk arbeidsliv. Den gir regler om tariffavtalers form, innhold og rettsvirkninger, og den inneholder regler for løsning av både interessetvister og rettstvister, herunder bestemmelser om Arbeidsretten og meklingsinstitusjonen. Gjeldende arbeidstvistlov, som er fra 1927 og i hovedsak bygger på vår første arbeidstvistlov fra 1915, har vært en slitesterk lov. Loven har fungert bra, og det har ikke vært mange omfattende endringer i årenes løp. Der loven har vært taus, har partene løst dette ved å utfylle sine tariffavtaler. Det tidligere Arbeidsrettsrådet la i 1996 frem en innstilling om prinsipper for en ny arbeidstvistlov hvor omfattende materielle lovendringer ble drøftet. Etter lange og til dels opphete diskusjoner ble det imidlertid besluttet ikke å videreføre forslagene. Det var også få materielle endringer det bredt partssammensatte Stabelutvalget foreslo da det gjennomgikk loven i sin innstilling i 2001.

Likevel, den gamle loven bærer preg av at den snart er hundre år. Språket er

gammelmodig, og titler og begreper er ikke kjønnsnøytrale. Gjennom de siste 40–50 år har dessuten arbeidslivet endret seg, ved at det er kommet til mange flere organisasjoner. Særlig nye og mer uerfarne brukere synes at det er vanskelig å finne fram i den gjeldende arbeidstvistloven, og at det er mange spørsmål loven ikke gir svar på.

Det er på denne bakgrunn foretatt en teknisk og språklig modernisering av loven. Et sentralt hensyn har vært å gjøre loven mer pedagogisk og oversikkelig, og dermed lettere tilgjengelig. Dette er blant annet gjort gjennom en ny lovstruktur som bedre avspeiler prosessen med inngåelse og revisjon av tariffavtaler. Med et språk som er mer i tråd med dagens språkbruk vil loven bli lettere å forstå, og titler og begreper i loven er gjort kjønnsnøytrale. Vi får nå en riksmekler, samt et korps av kretsmeklere og særskilt oppnevnte meklere. Den nye arbeidstvistloven blir også teknologinøytral, slik at elektroniske kommunikasjonsformer kan tas i bruk etter hvert som de tekniske forholdene ligger til rette for det. Loven er også forenklet, ved at bestemmelser i 1927-loven som ikke har noen praktisk betydning, er tatt ut. Dette gjelder for eksempel bestemmelsen om riksmeklerens adgang til å koble avstemninger over meklingsforslag.

Det er også gjort enkelte endringer som følge av avtale- og rettspraksis. I kapitlet om mekling er det blant annet tatt inn mer utdypende bestemmelser om plassoppsigelse, det vil si den oppsigelse av arbeidsforholdet som skjer ved arbeidskonflikt. Samtidig er det lagt stor vekt på å opprettholde partenes avtalefrihet.

Prosessreglene for Arbeidsretten i gjeldende arbeidstvistlov kopierte i noen grad bestemmelser i den gamle tvistemålsloven, som nå er erstattet av

en ny tvistelov. Vi har gått igjennom den nye tvisteloven og sett på hvilke bestemmelser der som det er nødvendig eller ønskelig å ta inn i den nye arbeidstvistloven. Et viktig siktemål har vært å bidra til å effektivisere saksavviklingen for Arbeidsretten, og på dette grunnlag er det foretatt en tilpasning til enkelte av tvistelovens frist- og saksbehandlingsregler, og det er tatt inn nye regler om stansing og rettsforlik.

Videre er enkelte prosessbestemmelser endret slik at de er i samsvar med gjeldende rett slik den har utviklet seg gjennom Arbeidsrettens praksis. Dette gjelder blant annet bestemmelsene om partshjelp og sakskostnader.

Arbeidslivets parter er sentrale på dette rettsområdet, og hovedorganisasjonene har sammen med Arbeidsrettens leder og Riksmeklingsmannen deltatt i arbeidet gjennom en referansegruppe, og vi har hatt et godt samarbeid gjennom hele prosessen. Referansegruppen fikk seg forelagt lovutkast som deretter ble diskutert i møter, justert og deretter drøftet på ny i flere omganger. Et forslag ble så sendt ut på bred høring, og det kom inn mange gode og konstruktive innspill til departementet. Også andre gode krefter, både dommere og professorer, har bidratt med innspill og korrektinger.

Dersom lovproposisjonen blir behandlet i Stortinget i høst, kan den nye loven tre i kraft fra 1. januar 2012. For meg har det vært viktig at den nye arbeidstvistloven er mer oversikkelig, lettfattelig og enklere å finne fram i. Dermed blir den lettere å bruke også for nye og kanskje uerfarne brukere. Jeg synes vi har fått til dette uten å trå i partenes bed, og uten at partenes avtalefrihet er svekket, og jeg håper at den nye loven blir like slitesterk som den gamle.