

UDKAST

Forslag

til

Lov om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker

§ 1. De overenskomster og aftaler, der er indgået mellem Regionernes Løn-
nings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd, og som er opsagt til den 1.
april 2021, uden at der inden lovens ikrafttræden er indgået ny overenskomst
eller aftale, og de overenskomster og aftaler, der er indgået mellem KL og
Dansk Sygeplejeråd, og som er opsagt til den 1. april 2021, uden at der inden
lovens ikrafttræden er indgået ny overenskomst eller aftale, fornyes til den
31. marts 2024 med de ændringer og på de vilkår vedrørende sygeplejersker,
der er indeholdt i mæglingsforslag af 18. maj 2021 med de bilag, der knytter
sig hertil, jf. bilag I.

§ 2. På de overenskomst- og aftaleområder, der er omfattet af § 1, genind-
træder fredspligten ved lovens ikrafttræden, og de arbejdsstandsninger, der
er iværksat som følge af uoverensstemmelser mellem parterne, skal ophøre.
Stk. 2. Fortrædigelser i anledning af udbrudte konflikter må ikke finde sted.

§ 3. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af de ved loven fornyede
overenskomster og aftaler afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på
området.

§ 4. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 5. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

UDKAST

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
 - 2.1. Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2021 på det offentlige område
 - 2.2. Situationen vedrørende den igangværende konflikt på sundheds- og plejeområdet
3. Fornyetser af overenskomster og aftaler for sygeplejersker
 - 3.1. Gældende ret
 - 3.2. Regeringens overvejelser
 - 3.3. Den foreslåede ordning
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Arbejdskonflikten mellem Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Danske Regioner og KL begyndte den 19. juni 2021 og har nu været i gang i knap ti uger. Konflikten er dermed den længste konflikt i nyere tid.

Efterhånden står det klart, at parterne har opgivet at finde en løsning. Der har ikke, så vidt regeringen er orienteret, været reelle forhandlinger mellem parterne i flere uger, og konfliktens parter har over for regeringen klart tilkendegivet, at der ikke er udsigt til en forhandlet løsning. Forhandlingsmulighederne må derfor reelt anses for udtømte.

Konflikten har markante konsekvenser for sundhedsvæsenet, hvor borgerne oplever udskudte behandlinger og længere ventetid.

Situationen er nået dertil, hvor flere og flere vil få udsat deres behandling.

Sygeplejerskerne udtager løbende nye områder. Der er begyndende konsekvenser for fertilitetsbehandlingen, og i denne uge er psykiatrien også blevet udtaget.

Sundhedsstyrelsen har i en aktuel vurdering af konsekvenser af sygeplejerskestrejken vurderet, at det vil tage lang tid at afvikle behandlingsefterslæbet. Den tid øges hastigt i takt med, at konflikten løber.

Der er ifølge regionerne endnu ikke udfordringer med at behandle patienter med akut eller livstruende sygdom, men patienter, som venter stadig længere på at blive udredt og behandlet, kan opleve forværring af symptomer og sygdom.

Dertil kommer, at konflikten vil blive udvidet de kommende uger, hvilket vil forværre situationen.

Regeringen foreslår derfor, at konflikten nu bringes til ophør, således at arbejdet hurtigst muligt kan genoptages i normalt omfang.

Derfor fremsætter regeringen nærværende lovforslag med henblik på at bringe strejken til ophør, og sådan at arbejdet på det konfliktramte område kan genoptages hurtigst muligt.

Lovforslaget har til formål at forny pågældende overenskomster frem til 31. marts 2024 i lighed med de aftalte fornyelser af overenskomster på det øvrige offentlige område. Fornyelsen sker med de ændringer og på de vil-

kår vedrørende sygeplejersker, der er indeholdt i forligsmandens mæglingforslag af 18. maj 2021, og som er anbefalet af parternes forhandlingsudvalg. Dermed sker lovindgrebet i videst muligt omfang inden for den ramme, som parterne selv er blevet enige om.

Regeringen vil umiddelbart efter afslutning af konflikten nedsætte en lønstrukturkomité, som skal tilvejebringe et fælles grundlag for parternes videre drøftelser.

Arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget i udarbejdelsen af kommissoriet for komiteen, ligesom kommissoriet vil blive forelagt de partier, som kan støtte lovforslaget.

2. Lovforslagets baggrund

2.1. Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2021 på det offentlige område

Der har i foråret 2021 været overenskomstforhandlinger for alle offentligt ansatte i stat, regioner og kommuner med henblik på at forny overenskomsterne på hele det offentlige område, som alle udløb den 1. april 2021.

I løbet af februar 2021 blev der indgået 3-årige centrale forlig for henholdsvis det statslige område, det regionale område og det kommunale område. Herefter blev der forhandlet aftaler på organisationsniveau, hvor resultaterne efterfølgende var til afstemning hos arbejdsgiverne og blandt medlemmerne af de forhandlingsberettigede organisationer.

Alle indgåede forlig blev vedtaget bortset fra forliget for sygeplejersker og radiografer, hvor et flertal af medlemmerne af Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Radiograf Rådets medlemmer stemte nej til forliget. På baggrund af resultatet afgav DSR og Radiograf Rådet den 12. april 2021 strejkevarsel. Herefter indkaldte forligsmanden konfliktens parter, DSR og de regionale og kommunale arbejdsgivere, til forhandlinger i Forligsinstitutionen.

På baggrund af forhandlingerne i Forligsinstitutionen mellem DSR og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og mellem DSR og KL kunne forligsmanden den 18. maj 2021 fremsætte et mæglingforslag, som blev sendt til afstemning blandt medlemmerne.

Mæglingforslaget indeholder følgende generelle vilkår vedrørende sygeplejersker:

UDKAST

- RLTN og DSR omfattes af aftale af 20. februar 2021 mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021.
- RLTN og DSR omfattes af forlig af 22. februar 2021 vedrørende fornyelse af overenskomster og aftale pr. 1. april 2021 for Sundhedskartellets organisationers forhandlingsområde med de tilpasninger, som er indeholdt i mæglingsforslaget.
- KL og DSR omfattes af aftale af 15. februar 2021 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021.
- KL og DSR omfattes af forlig af den 27. februar 2021 om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde med de tilpasninger, som er indeholdt i mæglingsforslaget.

Mæglingsforslaget indeholder desuden følgende tilpasninger vedrørende sygeplejersker:

- En anbefaling til regeringen om nedsættelse af en lønstrukturkomité, som skal se på lønstrukturer i den offentlige sektor. Lønstrukturkomitéen er foreslået af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).
- Tilføjelse af bilag til overenskomsten mellem RLTN og DSR om introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker.
- Drøftelse mellem RLTN og DSR om anvendelse af titler for de sygeplejefaglige ledere i forlængelse af drøftelser om den fremadrettede varetagelse af ledelse i afdelingerne.
- En drøftelse i overenskomstperioden mellem KL og DSR om overenskomstdækningen af sygeplejersker, der gennemfører specialuddannelsen i borgernær sygepleje.

Den 14. juni 2021 offentliggjorde Forligsinstitutionen, at et flertal af DSR's medlemmer havde stemt nej til Forligsinstitutionens mæglingsforslag, og dermed trådte de varslede arbejdsstandsninger for DSR's medlemmer i kraft lørdag den 19. juni 2021.

For radiograferne, som også var omfattet af mæglingsforslaget, stemte et flertal af Radiograf Rådets medlemmer ja til mæglingsforslaget, og dermed er de ikke omfattet af konflikten, som trådte i kraft den 19. juni 2021.

2.2. Situationen vedrørende den igangværende konflikt på sundheds- og plejeområdet

UDKAST

Den varslede konflikt for sygeplejerskerne begyndte den 19. juni 2021, hvor ca. 10 pct. af landets sygeplejersker blev udtaget til strejke på sygehuse fordelt over hele landet og i en række af landets kommuner.

I forhold til de berørte kommuner har DSR udpeget en række specifikke områder, som er omfattet af konflikten, blandt andet inden for hjemmesygeplejen, plejehjem, sundhedsplejen, udsatte grupper og socialpsykiatri mv.

I de berørte kommuner er der udarbejdet aftaler om det specifikke, lokale nødberedskab. Til brug herfor har konfliktens parter indgået en rammeaftale, der kan tages udgangspunkt i. Beredskabet skal bl.a. sikre, at livsvigtige og uopsættelige opgaver samt opgaver, der er påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger, udføres.

Der er etableret nødberedskaber, som skal sikre, at patienter med størst behov fortsat kan udredes og behandles. Der er taget højde for, at strejken ikke omfatter afdelinger, hvor behandling af patienter ikke vil kunne udskydes af faglige årsager, fx patienter med akut sygdom, herunder også covid-19, samt livstruende sygdom. Disse patienter kan således i udgangspunktet fortsat udredes og behandles.

DSR har foreløbig varslet yderligere 7 udvidelser af konflikten, således at ca. 7.200 sygeplejersker vil være omfattet af konflikten pr. 21. september 2021. Udvidelserne af konflikten vil bl.a. berøre planlagt kirurgi, anæstesi, opvågning, ambulatorier og nogle IT-funktioner, visitation af patienter til videre behandling andre steder, samt psykiatrien.

3. Fornyelser af overenskomster og aftaler for sygeplejersker

3.1. Gældende ret

Regler for løn- og arbejdsvilkår for sygeplejersker, som arbejder i regionerne og kommunerne, er fastsat i overenskomster og aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd og i overenskomster og aftaler indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd.

Den danske arbejdsmarkedsmodel indebærer en udstrakt aftalefrihed for arbejdsmarkedets parter med hensyn til at kunne indgå overenskomst om løn- og arbejdsvilkår. En konflikt mellem parterne i forbindelse med overenskomstforhandlinger kan af Folketinget bringes til ophør, hvis konflikten fx truer væsentlige samfundsinteresser. Ved et sådant indgreb pålægges parterne en ny overenskomst, og der indføres fredspligt. Den ved lov pålagte overenskomst er en integreret del af aftalegrundlaget mellem parterne på samme måde, som hvis parterne selv havde aftalt det og kan således også

ændres af overenskomstens parter. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af bestemmelserne afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på området.

3.2. Regeringens overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdskonflikten mellem DSR og de kommunale og regionale arbejdsgivere har nu varet knap 10 uger. Konflikten er dermed den længste konflikt i nyere tid.

Efterhånden står det klart, at parterne har opgivet at finde en løsning. Der har ikke, så vidt regeringen er orienteret, været reelle forhandlinger mellem parterne i flere uger, og konfliktens parter har over for regeringen klart tilkendegivet, at der ikke er udsigt til en forhandlet løsning. Forhandlingsmulighederne må derfor reelt anses for udtømte.

Konflikten har markante konsekvenser for sundhedsvæsenet, hvor borgerne oplever udskudte behandlinger og længere ventetid.

Situationen er nået dertil, hvor flere og flere vil få udsat deres behandling.

Sygeplejerskerne udtager løbende nye områder. Der er begyndende konsekvenser for fertilitetsbehandling, og i denne uge er psykiatrien også blevet udtaget.

Regeringen foreslår derfor, at konflikten nu bringes til ophør, således at arbejdet på det konfliktramte område hurtigst muligt kan genoptages i normalt omfang.

På den baggrund foreslår regeringen, at de pågældende overenskomster fornyes frem til 31. marts 2024 i lighed med de aftalte fornyelser af overenskomster på det øvrige offentlige område, og at fornyelsen sker med de ændringer og på de vilkår, der er indeholdt i forligsmandens mæglingsforslag af 18. maj 2021, og som er anbefalet af parternes forhandlingsudvalg. Fornyelsen sker dels med de ændringer, som er aftalt mellem parterne, og dels med de ændringer, som i øvrigt er indeholdt i mæglingsforslaget. Dermed sker lovindgrebet i videst muligt omfang inden for den ramme, som parterne selv er blevet enige om, men som et flertal af DSR's medlemmer ikke har anset for tilstrækkeligt.

I forhold til den foreslåede løsning vil regeringen efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne nedsætte en komité om lønstrukturer i den offentlige sektor.

UDKAST

Baggrunden er, at FH, som det fremgår af mæglingsforslaget har stillet forslag om, at regeringen, efter de offentlige overenskomstforhandlinger er afsluttet, nedsætter en komite om lønstrukturer i den offentlige sektor, bl.a. med deltagelse af parterne på det offentlige område. DSR, Radiograf Rådet, Danske Regioner og KL er enige om at tilslutte sig FH's anbefaling.

FH har i en henvendelse af 17. maj 2021 til regeringen uddybet anbefalingen med følgende:

”Lønkommissionen, som kom med sin redegørelse i 2010, havde bl.a. til opgave at kortlægge lønninger, lønspredning og lønudvikling i den offentlige sektor samt at sammenligne lønninger, lønspredning og lønudvikling for relevante faggrupper inden for den offentlige sektor. Siden da har det fortsat været drøftet om og på hvilken måde, der kan følges op på lønkommissionens konklusioner og konsekvenserne af Tjenestemandsreformen. FH foreslår, at der efter de offentlige overenskomstforhandlinger er afsluttet nedsættes en komité, der får til opgave at:

- Analysere lønstrukturerne i den offentlige sektor, bl.a. på baggrund af lønkommissionens arbejde og konklusioner. Herunder identificeres eventuelle udfordringer for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i den offentlige sektor på kort og langt sigt. I analyserne indgår bl.a. uddannelsesniveau, opgaver og ansvar samt konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked. Herunder skal indgå et historisk blik på udviklingen i lønstrukturer og kollektive aftaler for tjenestemænd og overenskomstansatte i den offentlige sektor.
- Analysere samfundsøkonomiske effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer i den offentlige sektor samt eventuel betydning for den private sektor. I analyserne kan bl.a. indgå reguleringsordningernes betydning for lønudviklingen i de enkelte sektorer og inden for de enkelte sektorer.
- Belyse muligheder for at udvikle lønstrukturerne og løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område, herunder hvilke eventuelle barrierer der måtte være for mere grundlæggende ændringer af lønstrukturer og løndannelse i den offentlige sektor.

Komitéen kommer med anbefalinger/konklusioner, under hensyn til, at løn- og andre ansættelsesvilkår i den offentlige sektor fastsættes ved kollektive overenskomster og aftaler, der indgås mellem de respektive arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

FH foreslår, at regeringen nedsætter en komite bl.a. med deltagelse af parterne på det offentlige område.

UDKAST

Arbejdet afsluttes senest ved udgangen af maj 2022 med en samlet rapport.”

Regeringen vil derfor med udgangspunkt i bl.a. FH's bidrag tage initiativ til, at der i forlængelse af lovforslagets vedtagelse nedsættes en sådan komité.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at medføre offentlige merudgifter eller implementeringskonsekvenser for staten. Forslaget holder sig inden for rammerne af, hvad der er aftalt i overenskomsterne på det øvrige regionale og kommunale område.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ingen økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag er sendt i høring den 25. august 2021. Under hensyntagen til, at lovforslaget ønskes hastebehandlet, er fristen for bemærkninger i forbindelse med høringen den 26. august 2021 kl. 11.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget har ingen offentlige merudgifter eller implementeringskonsekvenser for staten.

UDKAST

		Lovforslaget holder sig indenfor rammerne af overenskomstforliget på det regionale og det kommunale område
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i	Ja	Nej X

UDKAST

EU-regulering (sæt X)	

UDKAST

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

På det danske arbejdsmarked sker reguleringen af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Løn- og arbejdsvilkår for sygeplejersker, som arbejder i regionerne og kommunerne, er fastsat i overenskomster og aftaler indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd og i overenskomster og aftaler indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd.

Den danske arbejdsmarkedsmodel indebærer en udstrakt aftalefrihed for arbejdsmarkedets parter med hensyn til at kunne indgå overenskomst om løn- og arbejdsvilkår. En konflikt mellem parterne i forbindelse med overenskomstforhandlinger, kan af Folketinget bringes til ophør, fx hvis konflikten truer væsentlige samfundsinteresser. Ved et sådant indgreb pålægges parterne en ny overenskomst, og der indføres fredspligt. Den ved lov pålagte overenskomst er en integreret del af aftalegrundlaget mellem parterne på samme måde, som hvis parterne selv havde aftalt det og kan således også ændres af overenskomstens parter. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af bestemmelserne afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på området.

Det foreslås i § 1, at de overenskomster og aftaler, der er indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd, og som er opsagt til den 1. april 2021, uden at der inden lovens ikrafttræden er indgået ny overenskomst eller aftale, og de overenskomster og aftaler, der er indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, og som er opsagt til den 1. april 2021, uden at der inden lovens ikrafttræden er indgået ny overenskomst eller aftale, fornyes til den 31. marts 2024 med de ændringer og på de vilkår vedrørende sygeplejersker, der er indeholdt i mæglingsforslag af 18. maj 2021 med de bilag, der knytter sig hertil, jf. bilag I.

Det bemærkes, at for radiograferne, som også var omfattet af mæglingsforslaget af 18. maj 2021, stemte et flertal af Radiograf Rådets medlemmer ja til mæglingsforslaget, og dermed er de ikke omfattet af konflikten, som trådte i kraft den 19. juni 2021. Derfor er de elementer i mæglingsforslaget, der vedrører radiografer, ikke en del af lovforslaget.

UDKAST

Det foreslås i *stk. 2*, at overenskomsterne fornys til den 31. marts 2024.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger.

Til § 2

Fredspligten er et grundprincip i arbejdsretten, som betyder, at det ikke er lovligt at lave arbejdsstandsninger, så længe der er en kollektiv overenskomst i kraft. Ved forhandlinger om overenskomsters indgåelse og fornyelse ophører fredspligten, og der er konfliktret efter de gældende grænser herfor. Fredspligten genindtræder, når der indgås eller forlænges en overenskomst.

Den danske arbejdsmarkedsmodel indebærer en udstrakt aftalefrihed for arbejdsmarkedets parter med hensyn til at kunne indgå overenskomst om løn- og arbejdsvilkår. En konflikt mellem parterne i forbindelse med overenskomstforhandlinger kan af Folketinget bringes til ophør, fx hvis konflikten truer væsentlige samfundsinteresser. Ved et sådant indgreb pålægges parterne en ny overenskomst, og der indføres fredspligt. Den ved lov pålagte overenskomst er en integreret del af aftalegrundlaget mellem parterne på samme måde, som hvis parterne selv havde aftalt det og kan således også ændres af overenskomstens parter. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af bestemmelserne afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på området.

Det foreslås i *stk. 1*, at på de overenskomst- og aftaleområder, der er omfattet af § 1, genindtræder fredspligten ved lovens ikrafttræden, og de arbejdsstandsninger, der er iværksat som følge af uoverensstemmelser mellem parterne, skal ophøre.

Den foreslåede bestemmelse svarer indholdsmæssigt til tilsvarende bestemmelser i tidligere indgrebslove om forlængelse eller fornyelse af overenskomster og aftaler. Bestemmelsen indebærer, at der i den periode, hvormed overenskomsterne og aftalerne fornys er den samme adgang – hverken videre eller snævrere – til at iværksætte arbejdsstandsning, som hvis der havde været tale om en overenskomst eller aftale, der var forlænget eller fornyet på sædvanlig måde.

Bestemmelsen indebærer endvidere, at iværksatte arbejdsstandsninger skal bringes til ophør.

UDKAST

Desuden foreslås det i *stk. 2*, at der ikke må finde fortrædigelse sted i anledning af konflikten.

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til tilsvarende bestemmelser i tidligere love om forlængelse eller fornyelse af overenskomster og aftaler. Bestemmelsen indebærer, at der ikke fra nogen af parternes side må finde fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen. Det betyder bl.a., at de ansatte efter konfliktens ophør genindtræder i deres tidligere ansættelsesforhold og skal genoptage arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved konfliktens begyndelse.

Til § 3

Opstår der uenighed mellem parter på arbejdsmarkedet, som har kollektiv overenskomst, skal parterne så vidt muligt løse tvisten i det fagretlige system.

En konflikt mellem parterne i forbindelse med overenskomstforhandlinger, der truer væsentlige samfundsinteresser, kan af Folketinget bringes til ophør. Ved et indgreb pålægges parterne en ny overenskomst, og der indføres fredspligt. Den ved lov pålagte overenskomst er en integreret del af aftalegrundlaget mellem parterne på samme måde, som hvis parterne selv havde aftalt det og kan således også ændres af overenskomstens parter. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af bestemmelserne afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på området.

Det foreslås i § 3, at spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af de ved loven fornyede overenskomster og aftaler, afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler på området.

Bestemmelsen svarer til tilsvarende bestemmelse i tidligere love om forlængelse eller fornyelse af overenskomster og aftaler.

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

UDKAST

Det foreslås i *stk. 2*, at lovforslaget stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholde bestemmelser herom. Eftersom lovforslaget har til formål hurtigst muligt at få standset konflikten og få genoptaget arbejdet, er det påkrævet, at lovforslaget træder i kraft hurtigst muligt.

Til § 5

Det foreslås i § 5, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland, da området er overtaget af Færøerne og Grønland.