



## TALE

### Samråd 5. maj - samrådssp. V - om LKO og neutralitetsprincippet

5. maj 2021

J.nr. 2021 - 3029

CAL

Kirsten Weber Olsen

## DET TALTE ORD GÆLDER

---

*Samrådsspørgsmål V – stillet af Mads Andersen og Niels Flemming Hansen (begge KF)*

*”Kan ministeren redegøre for, om regeringens beslutning om at afskære konfliktramte virksomheder fra lønkomensation var afstemt med arbejdsmarkedets parter, jf. ministerens udtalelser i maj 2020?”*

*Der henvises til artiklen »Minister kritiseres for at afskære 600 konflikt-ramte virksomheder fra hjælpepakke under coronakrisen« på [www.finans.dk](http://www.finans.dk) den 6. maj 2020.”*

### **Svar**

- Tak for spørgsmålet.
- Jeg ser frem til igen at få mulighed for at redegøre for neutralitetsprincippet.
- Jeg er glad for, at vi med trepartsaftalen om lønkomensation og den nødvendige politiske opbakning i marts 2020 fik bredt et sikkerhedsnet ud under tusindvis af danske virksomheder og lønmodtagere.

- Det har sikret ro, stabilitet og tillid til, at vi i fællesskab og inden for rammerne af den danske aftalemodel kan levere brede, ansvarlige og balancerede løsninger.
- Men jeg er ærgerlig over, at der vedvarende har været uro og kritik omkring et lille, men principielt hjørne i ordningen, nemlig anvendelse af neutralitetsprincippet.
- Som nævnt fik arbejdsmarkedets parter, regeringen og Folketingets partier med lønkompensationsordningen i marts 2020 meget hurtigt bredt et sikkerhedsnet ud under danske virksomheder og lønmodtagere.
- Det gjorde vi med fuld respekt for de spilleregler, der nu engang gælder om, at løn- og arbejdsvilkår er et anliggende for arbejdsmarkedets parter.
- Det betyder bl.a., at staten ikke tager stilling i konflikter og dermed ikke igangsætter aktiviteter, som kan være til fordel for den ene eller anden part i en konflikt.
- Neutralitetsprincippet er derfor udgangspunktet, ligesom princippet er udgangspunktet i forhold til andre beskæftigelsesfremmende tiltag.

Fx i forbindelse med jobcentrenes henvisning og ved udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge mv.

- Det er også den fortolkning af trepartsaftalen, som er delt med arbejdsmarkedets parter i marts 2020 og igen i forbindelse med bekendtgørelsen om lønkomensation i slutningen af maj 2020, hvor det fulde neutralitetsprincip blev udmøntet efter hensigten.
- Den fulde anvendelse af neutralitetsprincippet i forbindelse med lønkomensation betyder, at der ikke ydes komensation for konfliktramt arbejde – dvs. for ansatte i stillingskategorier på en virksomhed, som er omfattet af en hovedkonflikt.
- For ansatte, som er direkte omfattet af lockout eller strejke, udbetales der ikke løn og dermed er lønkomensation ikke relevant.
- Jeg er klar over, at der er ansatte, som er kommet i klemme på grund af en verserende konflikt.
- Men det ændrer ikke på, at det er vigtigt, at vi fastholder principperne og arbejdsdelingen på det danske arbejdsmarked også i krisetider med en pandemi – så vi sikrer ro og stabilitet på ar-

bejdsmarkedet og dermed opbakning til de hjælpepakker, som har været med til sikre, at Danmark er kommet forholdsvis godt gennem en monumental krise.

- Den danske model på arbejdsmarkedet har nu i mere end 100 år fungeret ved at arbejdsgiverne og lønmodtagere på arbejdsmarkedet aftaler sig frem til de løn- og arbejdsvilkår, som skal gælde.
- Det gør lønmodtagere og arbejdsgivere via forhandling og eventuelt også ved at konflikte over for modparten med det formål at opnå en overenskomst – eller med det formål at frigøre sig fra en overenskomst.
- Forhandlinger og brug af konfliktvåbnet fungerer bedst uden indblanding fra regering og Folketing. Det har der gennem årene været bred politisk enighed om. Hvis lovligheden af en konflikt ønskes prøvet, har vi Arbejdsretten til at tage stilling.
- Det er nu engang sådan arbejdsdelingen er, og derfor vi fx kæmper for at fastholde princippet om, at staten forholder sig neutral i en konflikt og ikke griber ind fx ved at iværksætte tiltag til støtte for den ene eller anden part i en konflikt.

- Den arbejdsdeling har mange fordele. Fx er det medvirkende til,
  - at antallet af konflikter på det danske arbejdsmarked er begrænset i modsætning til stort set alle andre lande i Europa og
  - at partssystemet er tilstrækkeligt fleksibelt til at håndtere nye aktører og arbejdsformer på arbejdsmarkedet, som vi fx diskuterer meget for tiden.
- Der har i debatten om neutralitetsprincippet været tal fremme – både fra STAR og fra FH's hjemmeside med tal for antal konflikter – herunder sympatikonflikter.
- Jeg vil gerne slå fast, at hverken STAR's liste eller FH's konfliktliste kan bruges som rettesnor for, om en virksomhed kan søge og være berettiget til lønkomensation.
- Således har Erhvervsministeriet oplyst over for Beskæftigelsesministeriet, at der indtil videre ikke er afvist en ansøgning om lønkomensation med faglig konflikt som begrundelse.
- Med den seneste trepartsaftale fra 13. april 2021 fik vi sikret øget fleksibilitet i lønkomensationsordningen i forbindelse med genåbningen.

- Men samtidig fik regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter genbesøgt anvendelsen og fortolkningen af neutralitetsprincippet, som i foråret 2020 blev knyttet til ordningen.
- Parterne har med aftalen noteret sig, at rammerne for neutralitetsprincippet, som blev fastlagt i foråret 2020, også fremover vil blive anvendt på ordningen.
- Jeg har tiltro til, at vi med denne dialog kan sikre ro om ordningen.
- Det ændrer dog ikke på, at jeg gerne endnu en gang vil gentage min hidtidige opfordring til arbejdsmarkedets parter om i videst muligt omfang at udskyde konflikter, til landet er kommet gennem krisen.
- Den opfordring har jeg også indskærpet på møde med parterne d 13. april 2021, hvor neutralitetsprincippet blev drøftet.
- Tak for ordet.