

Forligsinstitution og konfliktrisiko

FAKTA

Reglerne for Forligsinstitutionen har siden 1910 været fastsat ved lov. Denne lov er revideret mange gange gennem årene, og som hovedregel er det sket på baggrund af forudgående enighed mellem hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet. Det understreger, at Forligsinstitutionen i høj grad er parternes instrument til at sikre overenskomstløsninger i situationer, hvor de har vanskeligt ved alene at nå et resultat.

Forligsinstitutionens hovedopgave er at minimere risikoen for konflikter på arbejdsmarkedet i forbindelse med overenskomstfornyelsen på de forskellige områder. Derfor skal Forligsinstitutionen også orienteres, hvis parterne må opgive selv at nå til et forlig og en eller flere parter varsler konflikt. Der er tre forligsmænd med Forligsinstitutionens formand, der pt. er Ole Hasselgaard, i spidsen. Ole Hasselgaard varetager forligsopgaverne på det afgørende LO/DA-område i den private sektor.

For at fremme forligsmulighederne har forligsmændene en række beføjelser. De kan indkalde parterne, der har pligt til at møde, og afkræve dem alle relevante oplysninger om forhandlingerne. Forligsmændene kan endvidere lægge pres på parterne ved at afkræve dem indrømmelser. Forligsmændene kan forsinke konflikternes ikrafttræden og samtidig skaffe tid til deres mæglingsbestræbelser ved at udsætte konflikterne. I første omgang i 14 dage som betingelse for mægling og i anden omgang i yderligere 14 dage, hvis konflikterne har særlig samfundsmæssig betydning. Hvis der stadig ikke er noget resultat, kan en konflikt derefter starte på femtedagen fra udløbet af udsættelsesperioden eller fra det tidspunkt, hvor forligsmanden har opgivet mægling.

Den første udsættelse kan foretages af den forligsmand, der har ansvaret for det berørte område, mens den anden udsættelse skal beslattes af de tre forligsmænd i forening. Betingelserne for udsættelse synes i sin ordlyd at være relativt stramme, men i realiteten vil udsættelsesmulighederne meget ofte blive brugt fuldt ud. Da det i sagens natur er forligsmandens opgave at minimere konfliktrisikoen, vil det nærmest være imod hensigten med Forligsinstitutionen ikke at bruge alle muligheder maksimalt.

Forligsmandens vigtigste beføjelse er retten til at fremsætte *mæglingsforslag* og foretage en *sammenkædet afstemning* om mæglingsforslag. Det er dog blevet den almindelige praksis, at forligsmanden ikke selvstændigt beslutter at fremsætte mæglingsforslag. Det sker kun, hvis ingen af parterne direkte modsætter sig dette. Hermed understreges det igen, at Forligsinstitutionen i høj grad er parternes eget instrument udover at være det politiske systems redskab til at sikre arbejdsfreden. Forligsinstitutionen fungerer dermed som buffer for parter-

ne. I en vanskelig forhandlingssituation med pres fra baglandet er det en fordel for forhandlerne, at de så at sige kan lægge ansvaret for et forlig over på forligsmandens skuldre.

Sammenkædningsreglen har været vigtig, fordi den har kunnet bruges som et instrument til at sikre, at alle de områder, som forhandler i den samme periode, kan blive underlagt et mæglingsforslag, så konflikt dermed i det hele taget undgås. Når stemmerne fra alle områder lægges sammen, viser erfaringen, at et nej-flertal fra de utilfredse områder som hovedregel bliver opvejet af ja-flertal fra de øvrige områder.

Denne mekanisme styrkes af, at afstemningsreglerne om mæglingsforslag indeholder et krav om *kvalificeret majoritet*. Udformningerne af dette krav har været forskellige, men samlet har det bidraget til at gøre det vanskeligere at få et mæglingsforslag nedstemt, og derfor har reglen minimeret konfliktrisikoen. I øjeblikket gælder det, at et mæglingsforslag kan nedstemmes med almindeligt flertal, hvis mere end 40 pct. af de stemmeberettigede deltager i afstemningen. Hvis stemmeprocenten er lavere, skal nej-flertallet samtidig udgøre mindst 25 pct. af de stemmeberettigede, før forslaget falder.

På det private arbejdsmarked er Forlignsinstitutionen med retten til at fremsætte mæglingsforslag og gennemføre sammenkædede afstemninger blevet selve omdrejningspunktet for overenskomstfornyelse på det afgørende LO/DA-område. Det er de enkelte organisationer og forhandlingskartellet, der er de direkte overenskomstparter, og for at sikre et samlet resultat sker der en koordinering via Forlignsinstitutionen med forligsmanden samt LO og DA som de væsentligste aktører. Derved sikres det, at det som hovedregel retningsgivende forlig inden for industrien, bliver overført til de øvrige områder, og at alle overenskomster på LO/DA-området kommer i mål.

I den offentlige sektor er der ikke tradition for en sådan koordinering. Den foretages af parterne selv ved samlingen på lønmodtagersiden i de store forhandlingsfællesskaber – henholdsvis KTO på det kommunale og regionale område og CFU på det statslige område. Forlignsinstitutionen har derfor gennem tiden – bortset fra det kommunale område i 2002 – alene haft rollen som opsamlere for de enkeltorganisationer, som ikke har tilsluttet sig det generelle forlig.

Det er vigtigt at fremhæve, at det ikke er de enkelte organisationer, men derimod hovedorganisationerne, der først og fremmest er forligsmandens overordnede medspillere i forligsbestræbelserne. Det er naturligt på det private arbejdsmarked, hvor netop LO og DA har en koordinerende funktion, men det passer mindre godt ind på det offentlige arbejdsmarked, hvor det er forhandlingssammenslutninger på tværs af hovedorganisationerne, der indgår de generelle aftaler og samtidig er det koordinerende led.

Konflikt

Hvis det viser sig umuligt for forligsmanden at fremsætte et mæglingsforslag, eller hvis et evt. mæglingsforslag nedstemmes med det nødvendige kvalificerede flertal, vil de varslede konflikter blive en realitet. Der har fra 1930'erne udviklet sig en praksis for, at regering og folketing har grebet ind i forhold til konflikter både på det private og det offentlige arbejdsmarked, som man har anset for at have en samfundsmæssig betydning, og hvor der ikke har været udsigt til, at parterne i nærmere fremtid selv kunne finde en løsning.

Ved den seneste storkonflikt på LO/DA-området i 1998 blev konflikten standset med et indgreb efter knap to uger. Og forud for OK 2008 var den almindelige forventning, at noget tilsvarende ville ske igen næste gang en overenskomstforhandling endte i en konflikt. Men med OK 2008 på det offentlige område blev måske skabt en ny praksis, idet regeringen lod konflikten løbe i ugevis. Derfor endte det med, at alle parter selv indgik aftaler. De seneste efter næsten syv ugers konflikt. Selv om erfaringerne fra konflikten i 1998 – ikke

mindst på arbejdsgiversiden – var, at storkonflikter ikke hører en globaliseret tidsalder til, så er det derfor efter 2008 i højere grad end tidligere et åbent spørgsmål, hvor lang tid en evt. konflikt vil få lov til at løbe.

FAOS

21.04.17