

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.

Forligsmændene og deres beføjelser

Der er tre forligsmænd med Forligsinstitutionens formand, der pt. er Jan Reckendorff, i spidsen. Jan Reckendorff varetager forligsopgaverne på det afgørende FH/DA-område i den private sektor.

De øvrige forligsmænd er Tine Vuust og Lise-Lotte Stjernholm Nilas. Sidstnævnte tager sig af det offentlige arbejdsmarked. Der er desuden en stedfortrædende forligsmand samt en række mæglingsmænd, der bistår forligsmanden i forhandlinger, hvor mange organisationer er involveret.

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 besluttes 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 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 Forlignsinstitutionen i høj grad er parternes eget instrument udover at være det politiske systems redskab til at sikre arbejdsfreden.

Forlignsinstitutionen kan i en vanskelig forhandlingssituation med pres fra baglandet være en fordel for forhandlerne, da de kan lægge noget af ansvaret for et forlig over på forligsmandens skuldre.

Sammenkædningsreglen

Sammenkædningsreglen er vigtig, da den er 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. 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 Forlignsinstitutionens ret til at fremsætte mæglingsforslag og gennemføre sammenkædede afstemninger blevet selve omdrejningspunktet for overenskomstfornyelse på FH/DA-området. Det er de enkelte organisationer og forhandlingskarteller, der er de direkte overenskomstparter, og for at sikre et samlet resultat sker der en koordinering via Forlignsinstitutionen med forligsmanden samt FH og DA som de væsentligste aktører. Der ved sikres det, at det som hovedregel retningsgivende forlig inden for industrien, bliver overført til de øvrige områder, og at alle overenskomster på FH/DA-området kommer i mål.

Det er vigtigt at fremhæve, at det ved overenskomstforhandlingerne på det private område ikke er de enkelte organisationer, men derimod hovedorganisationerne FH og DA, der er forligsmandens overordnede medspillere i forligsbestrebelse. Hovedorganisationerne spiller ikke samme rolle i Forlignsinstitutionen, når det er de offentlige organisationer, som forhandler overenskomst.

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. Det er ingen regler for, hvor lang tid en konflikt vil få lov til at løbe.