



Forslag til regler om samarbejde og grænsestridigheder i ny hovedorganisation

§ 1 Formål – at varetage medlemmernes interesser bedst muligt i alle situationer

Det er vigtigt, at alle medlemsforbund i fællesskab arbejder for, at det enkelte medlems interesser varetages bedst muligt herunder i relation til løn- og ansættelsesvilkår. Varetagelse af medlemmernes interesser sker med udgangspunkt i den danske aftalemodel, herunder at det tilstræbes at indgå kollektive overenskomster.

Og lige så vigtigt er det naturligvis, at alle medlemsforbund i fællesskab arbejder for, at det enkelte medlem ikke udsættes for forringelser af løn- og ansættelsesvilkår eller arbejdsmiljømæssige forhold – eksempelvis i forbindelse med privatisering, salg eller udlicitering af offentlige opgaver samt fusioner og virksomhedsoverdragelser på det øvrige arbejdsmarked.

Helt afgørende er det, at medlemmerne friholdes for gener og serviceforringelser som følge af eventuelle grænsekonflikter.

Det er således organisationerne, der må påtage sig ubehagelighederne ved grænsekonflikter, ikke medlemmerne.

Der er behov for, at forbundene forpligter sig til selv at skabe holdbare løsninger, og at hovedorganisationens øverste ledelse og grænsenævnet kun helt undtagelsesvis inddrages, hvis forbundene forgæves har udnyttet alle muligheder for at finde en løsning gennem forhandling og eventuel mægling.

Alle medlemsforbund opfordres til at etablere fremadrettede grænseaftaler, som sikrer medlemmernes naturlige faglige fællesskaber og som kan fungere på et dynamisk arbejdsmarked. Det vil forebygge eventuelle konflikter om organisationsområder.

Grænseaftaler skal afklare følgerne af ændringer på arbejdsgiversiden, herunder mellem offentlig og privat sektor, fusioner, virksomhedsoverdragelser etableringer af nye brancher m.v. samt i øvrigt de faglige, arbejdsfunktionsmæssige, uddannelsesbaserede samt om nødvendigt tillige de geografiske grænsedragninger mellem to eller flere forbund.

Grænsestridigheder skal søges løst mellem organisationerne. Derfor er en organisation, der bliver opmærksom på en mulig grænsestrid, forpligtet til at gå frem efter reglerne i § 2 om løsning af grænsestridigheder og må fx ikke maskere en grænsesag som en fagretlig sag mod en arbejdsgiver.

§ 2 Løsning af grænsestridigheder

Stk. 1. Definition og overordnede principper

Der foreligger en grænsestrid, hvis et eller flere medlemsorganisationer mener, at et fagligt område og/eller nogle medlemmer fejlagtigt er organiseret i en organisation.

Grænsestridigheder skal søges løst ved direkte forhandling mellem de involverede medlemsorganisationer, jf. stk. 2. Hvis dette ikke fører til et resultat, skal gøres forsøg med mægling, jf. stk. 3. Hvis dette ikke løser grænsestridigheden, kan denne indbringes for Hovedorganisationens grænsenævn til afgørelse, jf. stk. 4.

Ved forhandlingerne, mægling og grænsenævnets evt. behandling skal lægges afgørende vægt på en samlet vurdering af den bedst mulige interessevaretagelse for medlemmerne, herunder

- hvilket forbund, der organisatorisk har tættest relationer til pågældende arbejde
- hvilket forbund der har overenskomsten og dermed forhandlingsretten på det faglige område
- mulighederne for at afværge eventuelle forringelser af løn- og ansættelsesvilkår eller arbejdsmiljømæssige forhold gennem aftaleindgåelse om sikring af de hidtidigt gældende overenskomstmæssige rettigheder
- bedst mulig sikring af medlemsgruppernes faglige fællesskab
- muligheden for at opnå en samlet høj organisationsprocent i hovedorganisationens medlemsforbund, herunder gennem høring af medlemmerne
- den uddannelsesmæssige baggrund hos medlemmerne, som er nødvendig for at udføre arbejdsopgaverne, og hvilket forbund, den faglige uddannelse henhører under.

I forbindelse med forhandling af sagen bør med respekt for fagretlig praksis overvejes alle løsningsmuligheder, herunder ændringer af organisationstilknytning, fælles overenskomster og organisationsændringer. De berørte forbund skal udvise forhandlingsvilje, herunder vilje til at indgå fælles aftaler og/eller overenskomster med arbejdsgiverne.

Stk. 2. Forhandling

En medlemsorganisation, som bliver opmærksom på en mulig grænsestrid, er forpligtet til straks at fremsætte begæring om forhandling overfor medlemsorganisationen.

Den medlemsorganisation, der modtager en sådan begæring, har pligt til at møde op til forhandling inden 1 måned efter, at begæringen er fremsat.

Formålet med forhandlingen er at indgå en grænseaftale eller på anden måde løse uoverensstemmelsen.

Forhandlingen anses for afsluttet, når enten uoverensstemmelsen er løst, eller en af parterne erklærer, at forhandlingsmulighederne er udtømte. En sådan erklæring skal fremsættes overfor organisationens øverste ledelse.

Stk. 3. Mægling

Medlemsorganisationer, der har deltaget i en forhandling, som er endt uden resultat, er forpligtet til at medvirke ved mægling.

De berørte parter udpeger i fællesskab en mægler. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem de berørte parter, udpeger Forretningsudvalget en mægler.

Mægling skal indledes senest 2 måneder efter, at en af parterne har erklæret, at forhandlingsmulighederne er udtømte.

Mægler skal tilrettelægge mæglingen således, at berørte medlemmer høres. Mægler afgør, hvem disse er.

Mæglers forslag til løsning af grænsestriden skal forelægges de berørte medlemsorganisationer.

Hvis mæglingen ikke lykkes, skal mægler udarbejde en redegørelse til organisationerne og hovedorganisationens øverste ledelse.

Forretningsudvalget kan pålægge de berørte parter yderligere forhandling.

Stk. 4. Behandling i Grænsenævnet

Hvis forhandling og mægling er afsluttet uden resultat, kan enhver af parterne, kræve sagen behandlet i grænsenævnet.

Grænsenævnets formand udpeges for en kongresperiode ad gangen og tiltrædes i konkrete sager af 2 yderligere medlemmer udpeget af Forretningsudvalget.

Grænsenævnet fastsætter selv processuelle retningslinjer, herunder forretningsorden, for behandling af sagen.

Ved grænsenævnets behandling af sagen skal alle løsningsmuligheder overvejes og der skal søges indgået forlig mellem organisationerne.

Hvis der under nævnsbehandlingen foreligger væsentlige nye oplysninger, som ikke var fremme under mæglingen, skal grænsenævnet på begæring beslutte, om berørte medlemmer skal høres igen. Nævnet vurderer, om der foreligger væsentlige nye oplysninger. Nævnet afgør, hvem de berørte medlemmer i givet fald er.

Grænsenævnet skal forsøge at mægle forlig.

Hvis dette ikke lykkes, afgør nævnet sagen ved simpelt flertal. Når medlemmerne træffer afgørelse ved afstemning, skal der lægges afgørende vægt på de i stk. 1 fastsatte kriterier.

Grænsenævnet kan i sin kendelse ved tilkendegivelser og henstillinger træffe de beslutninger, der må anses for nødvendige til løsning af sagen herunder forslag til indgåelse af grænseaftaler.

I tilfælde af afgørelser, der indebærer, at forbund skal frasige sig medlemmer, bør den økonomiske følge heraf straks efter afsigelsen af grænsenævnets kendelse iværksættes med hensyn til medlemskontingenter m.v.

Stk. 5. Manglende efterlevelse

Forbundene skal loyalt efterleve grænsenævnets afgørelser og aftaler indgået som led i forhandling og mægling i grænsestridigheder.

Såfremt et forbund finder, at et andet forbund ikke har efterlevet en afgørelse fra grænsenævnet senest en måned efter, at afgørelsen er meddelt forbundene, kan sagen indbringes for grænsenævnet, der fastsætter en økonomisk sanktion for manglende overholdelse af grænsenævnets kendelse.

Ved udmålingen af den økonomiske sanktion skal grænsenævnet lægge vægt på samtlige sagens omstændigheder, herunder den eventuelle overtrædelses grovhed, sagens omfang, kontingentets samlede størrelse for de berørte medlemmer i hele perioden siden grænsesagens rejsning, det hidtidige sagsforløb m.v. Beløbet tilfalder forbundet og /eller Hovedorganisationen. Det krænkede forbund skal som udgangspunkt godtgøres i forhold til den manglende kontingentindbetaling for de berørte medlemmer.

Stk. 6. Forhandlingsvægring

Hvis et forbund mener, at et eller flere andre forbund uberettiget vægrer sig ved at medvirke til løsning af en grænsekonflikt ved forhandling og mægling, kan forbundet indbringe den påståede vægring for Forretningsudvalget. Efter høring fra Forretningsudvalget kan grænsenævnet forpligte det eller de pågældende forbund til straks at medvirke til grænsekonfliktens løsning ved forhandling og mægling. Grænsenævnet kan desuden fastsætte økonomiske sanktioner over for dette eller disse forbund for den hidtidige undladelse af at medvirke til løsning af grænsekonflikten.