



# Værdigrundlag Fagpolitisk grundlag & Love

November 2015



Værdigrundlag  
Fagpolitisk grundlag  
& Love

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark

Print: FOA  
Layout: LO

LO-varenr. 3024  
ISBN-trykt: 978-87-7735-370-3  
ISBN-elektronisk: 978-87-7735-371-0

November 2015

# Værdigrundlag Fagpolitisk grundlag & Love

LO's værdigrundlag er vedtaget på  
LO's ekstraordinære kongres 8. februar 2003.  
Besluttet videreført på LO's kongres 26. oktober 2015.

Fagpolitisk grundlag 2016-2019 er vedtaget på  
LO's kongres 1. oktober 2011 og  
ajourført efter LO's kongres 26. oktober 2015.

LO's love er vedtaget på  
LO's kongres 26. oktober 2015.

November 2015

# Indhold

<b>LO's værdigrundlag</b> .....	3	<b>LO's Love</b> .....	13
Fællesskab giver muligheder .....	3	Navn .....	13
Den enkelte kan selv - sammen kan vi mere .....	3	Formål .....	13
Alle mennesker har lige værdi ....	3	Medlemmer .....	13
Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab .....	4	Optagelse .....	14
Arbejdsmarkedet skal være for alle .....	4	Oplysninger .....	14
Arbejdet skal være udviklende ....	4	Udtræden .....	14
Velfærdssamfundet giver tryghed og muligheder .....	5	LO-lokalstruktur .....	14
Solidariteten er global .....	5	LO's ledelse .....	15
<b>Fagpolitisk grundlag</b>		Kongressen .....	15
<b>2016-2019</b> .....	7	Den ordinære kongres .....	15
En stærk hovedorganisation skaber resultater .....	7	Ekstraordinær kongres .....	16
LO's roller og kerneopgaver .....	8	Hovedbestyrelsen .....	16
Samarbejdet med forbundene ....	10	Daglig Ledelse .....	17
		Beretning, regnskab og revision .....	18
		Tegningsret .....	19
		Kontingent, budget og hæftelse	20
		Mødeudgifter .....	20
		Indgåelse af overenskomst .....	20
		Konflikter .....	21
		Sympatikonflikter .....	21
		Konfliktunderstøttelse .....	21
		Konfliktkontingent .....	22
		Overflytning .....	22
		Grænsestrid .....	22
		Eksklusion .....	23
		Lovændringer .....	23
		Sammenlægning af hovedorganisationer .....	23
		Opløsning .....	24

# LO's værdigrundlag

3

Vedtaget på LO's ekstraordinære kongres 8. februar 2003.  
Besluttet videreført på LO's kongres i 2015

## FÆLLESSKAB GIVER MULIGHEDER

### Den enkelte kan selv – sammen kan vi mere

Fagbevægelsen er et fællesskab for lønmodtagere. Vores mål er, at den enkelte får mulighed for og frihed til at handle selv – grundlaget skabes gennem solidaritet og fællesskab.

Fagbevægelsen sikrer gennem kollektive aftaler den enkelte lønmodtager rettigheder og tryghed i arbejdslivet for at give alle muligheder for udfoldelse.

Den enkelte skal have muligheder for at tage ansvar for sin egen situation og medansvar for helheden.

Forudsætningen for frihed er, at der er job til alle, at der er økonomisk retfærdighed og lige adgang til samfundsgoderne. Fagbevægelsen vil arbejde for dette, samt arbejde for at udviklingen skal ske på et miljømæssigt og socialt bæredygtigt grundlag.

Vi vil et velfærdssamfund, der bygger på demokrati, tryghed, social retfærdighed, et rent miljø og udviklingsmuligheder for den enkelte. Vi

ønsker gennem overenskomster og politisk regulering af økonomien at udvikle velfærdssamfundet samt øge lønmodtagernes indkomst og styrke deres medbestemmelse på arbejds- pladserne.

Vores fællesskab omfatter også udsatte grupper uden for medlemskredsen, der har vanskeligt ved at få plads på arbejdsmarkedet og i samfundet. Vi er særligt forpligtet til at bryde den negative sociale arv.

Fagbevægelsen har et globalt ansvar. Solidariteten omfatter lønmodtagere i alle dele af verden, og vi vil bidrage til at sikre politiske, sociale og økonomiske rettigheder for alle.

### Alle mennesker har lige værdi

Alle mennesker er forskellige, men alle har lige værdi, og skal have lige rettigheder og muligheder. Ingen må diskrimineres, hverken direkte eller indirekte på grund af køn, alder, handicap, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Valgfrihed for den enkelte er afhængig af de rammer, fællesskabet ska-

ber. Samtidig har den enkelte også ansvar over for fællesskabet.

### **Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab**

Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed, og det skal afspejle sig i de demokratiske organer.

LO's ledelse bør på sigt på alle niveauer sammensættes, så den afspejler medlemmernes kønsmæssige sammensætning.

Fagbevægelsen skal være vedkommende og nærværende for den enkelte i hverdagen. Og fagbevægelsens medlemstilbud skal være tilgængelige, når den enkelte har behov for dem.

Fagbevægelsen skal være en demokratisk organisation i konstant udvikling. De faglige organisationer skal styrke og udvikle medlemsdemokratiet med henblik på at tilgodese dialogen og medlemmernes indflydelse.

De valgte og ansatte i fagbevægelsen er forpligtet til at forvalte medlemmernes interesser i overensstemmelse med vore grundlæggende værdier.

Vi vil stå bag medlemmerne, udfordre og gå foran.

### **Arbejdsmarkedet skal være for alle**

Arbejde er grundlaget for den enkeltes og samfundets velfærd. Arbejdsmarkedet skal være åbent og rummeligt med plads til alle, ligesom den enkelte efter evne skal deltage i arbejdslivet og bidrage til samfundets velfærd.

Fagbevægelsen vil gennem kollektive overenskomster og politisk regulering beskytte og udbygge lønmodtagernes rettigheder og indflydelsesmuligheder på ledelsen af virksomhederne. Om nødvendigt ved brug af kollektive kampskridt.

Vi arbejder for sikring af lønmodtagernes medindflydelse og medbestemmelse og dermed en demokratisering af det økonomiske liv.

### **Arbejdet skal være udviklende**

Alle lønmodtagere har ret til et arbejde, hvor medindflydelse og kompetenceudvikling går hånd i hånd med ordentlige løn og arbejdsvilkår. Men den enkelte skal også tage ansvar for sit eget arbejdsliv.

Den enkelte skal, med basis i de kollektive overenskomster, have mulighed for at tjene en løn, der sikrer et godt livsgrundlag. Den solidariske lønpolitik er et væsentligt element heri, ligesom der skal være lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Den enkelte skal have indflydelse på egen arbejdstid, således at der bliver en god balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Og den enkelte skal have muligheder for at sikre sin tryghed gennem løbende kompetenceudvikling og livslang læring.

Fagbevægelsen vil sammen med medlemmerne, arbejdsgiverne og det politiske system være med til at fremme udviklingen af arbejdspladser, der ser medarbejderne som den vigtigste ressource, giver plads til udsatte lønmodtagergrupper og tager ansvar for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

### **Velfærdssamfundet giver tryghed og muligheder**

Velfærdssamfundet skal sikre økonomisk omfordeling mellem rige og fattige og give lige adgang til grundlæggende velfærdsydelser.

Vi vil være med til at værne om og udvikle det danske folkestyre byggede på parlamentarisme, involvering af interesseorganisationer og -grupper, og grundlæggende rettigheder såsom ytrings- og foreningsfrihed, deltagelsesmuligheder, lighed for loven og retssikkerhed.

Velfærdssamfundet skal give alle sikkerhed og tryghed i forbindelse med sygdom, alderdom eller nega-

tive sociale begivenheder såvel som muligheder for en tryk opvækst, uddannelse og deltagelse i arbejdslivet.

Finansieringen af velfærdssamfundet skal være solidarisk.

En stærk offentlig sektor er en grundsten i velfærdssamfundet, og har stor betydning for den enkelte borgers tryghed og udviklingsmuligheder. Velfærdsydelseernes kvalitet, udførelse og omfang skal fastsættes under demokratisk og politisk kontrol. Demokratiet skal styrkes, og den enkelte borgers mulighed for indflydelse på de offentlige ydelser skal forbedres.

Fagbevægelsen vil modvirke ideologisk betinget privatisering og udlicitering.

Vi vil arbejde for, at private og offentlige virksomheder tager samfundsansvar.

### **Solidariteten er global**

Fagbevægelsen vil gennem internationalt arbejde bidrage til at forsvare og udvikle grundlæggende rettigheder og fælles værdier på den globale politiske arena og herigennem påvirke rammerne omkring det danske velfærdssamfunds udvikling.

Fagbevægelsen har et globalt ansvar. Vores fagpolitiske fællesskab omfatter også lønmodtagere på det

globale arbejdsmarked, for hvem kampen for anstændig løn og rimelige arbejdsvilkår endnu ikke eller kun lige er begyndt.

Vi skal bidrage aktivt til at udvikle lønmodtagernes rettigheder på tværs af grænser og være med til at sikre den 3. verdens samfundsmæssige udvikling bl.a. gennem adgang til den internationale handel.

Vi lever i den mest velstående del af en globaliseret verden, og må derfor påtage os de største byrder. Vi skal gå foran og tage vores del af ansvaret for at hjælpe mennesker, der lever i fattigdom og nød, og hermed bidrage til en fredelig og retfærdig verden.



# Fagpolitisk grundlag 2016-2019

Vedtaget på LO's kongres 1. oktober 2011  
og ajourført efter LO's kongres i 2015

## En stærk hovedorganisation skaber resultater

LO's placering i den danske model baserer sig for det første på det arbejdsretlige lov- og aftalekompleks – arbejdsretsloven, forligsmandsloven, hovedaftaler samt norm for behandling af faglig strid – der giver LO en række roller og opgaver i relation til forbund og modstående arbejdsgiverorganisationer. For det andet på relationen til det politiske system, hvor hovedorganisationen samler forbundenes interesser og påvirker lovgivning og udviklingen af de samfundsmæssige rammer til gavn for lønmodtagerne.

LO er forbundenes hovedorganisation. Gennem LO samarbejder forbundene om den fælles kontinuerlige interessevaretagelse, hvormed LO og forbundene i fællesskab bidrager til:

- At løfte de politiske, arbejdsretlige og overenskomst-mæssige udviklingsopgaver, der følger af ansvaret for udviklingen af den danske model – herunder aftalesystemet.
- At skabe resultater for medlemmerne i forhold til deres løn- og arbejdsvilkår, uddannelsesbehov og indflydelsesmuligheder.
- At tage medansvar for samfundsudviklingen baseret på solidaritet og retfærdighed med det udgangspunkt, at de individuelle muligheder skabes gennem et stærkt fællesskab.

Forudsætningen for, at LO kan løfte fagbevægelsens overordnede interessevaretagelse, er:

- At LO samarbejder med og skaber enighed mellem forbundene om krav og forslag, der sikrer en stabil samfundsøkonomisk udvikling.
- At LO påvirker beslutningstagere og opinionen på kerneområderne ved at dagsordensætte lønmodtagerperspektivet gennem analyser og kampagner.
- At LO og forbundene i fællesskab er fleksible og involverer hinanden, således at politikudvikling, økonomiske ressourcer og beslut-

ningskraft følger de udfordringer, der skal findes svar på.

- At LO samarbejder kontinuerligt med alle politiske partier og organisationer, hvis grundlag er i overensstemmelse med varetagelsen af lønmodtagerinteresser, og som kan støtte de bærende værdier i LO.
- At LO samarbejder med alle partier og organisationer på enkeltsagsområder, hvis de vil bidrage til at skabe resultater for lønmodtagerne.

For at give LO den fulde gennemslagskraft i den faglige og politiske interessevaretagelse er det afgørende, at den politiske beslutningsgang og struktur bidrager til at skabe ejerskab blandt medlemsforbundene.

Det fagpolitiske grundlag danner sammen med LO's værdigrundlag, LO's målprogram samt LO's love fundamentet for LO's samlede virke.

### **LO's roller og kerneopgaver**

Forbundene er suveræne og varetager deres medlemmers interesser over for modstående arbejdsgivere og myndigheder samt servicerer medlemmerne i forhold til deres konkrete ønsker og behov. Kartellerne henhører under forbundene.

LO har ansvaret for at udvikle

samspelet mellem de opgaver, der udvikles i aftalesystemet, og de ydelser, der gennem lovgivningen medvirker til at sikre vækst og beskæftigelse og dermed også gavner samfundsøkonomien.

LO's roller knytter sig altovervejende til den fælles overordnede, kontinuerlige, kort- og langsigtede interessevaretagelse gennem aftalemodellen og dens relation til det politiske system – også kaldet den danske model.

I aftalesystemet omfatter LO's rolle både aftale- og overenskomstindgåelse og behandling af strid i det fagretlige system.

I det interne samarbejde mellem forbundene er det LO's opgave at forlige og træffe afgørelse, hvis der opstår konflikter om, hvor et medlem skal organiseres – såkaldte grænsekonflikter.

Der er fremover behov for et stærkt LO, der har en tydelig prioritering af de klassiske opgaver både i relation til aftalesystemet og det politiske system. Det betyder, at LO's overordnede kerneopgaver i perioden 2016-2019 er:

- Udviklingen af de overordnede rammer for overenskomsterne, overenskomstkoordinering, herunder ikke mindst sikringen af fællesløsninger i Forligsinsti-

tutionen samt den arbejdsretslige service og dermed særligt relationen til arbejdsgiverorganisationerne på det private arbejdsmarked – i særdeleshed DA.

- Den generelle politiske interessevaretagelse – nationalt og internationalt – med varetagelsen af medlemmernes interesser i tre-/ firepartsforhandlinger, gennem lobbyarbejde, kampagner m.m.

LO's interessevaretagelse skal tage udgangspunkt i det eksisterende værdigrundlag, der betoner den enkelte lønmodtagers muligheder for at øve indflydelse på sit eget arbejdsliv med udgangspunkt i kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår, samt en samfundsmæssig udvikling med fokus på en høj grad af lighed, høj beskæftigelse, livslang læring og stabil økonomisk udvikling.

LO løfter følgende kerneopgaver relateret til henholdsvis aftalesystemet og det politiske system:

- Udvikling af rammerne for overenskomsterne og den danske model
- Arbejds- og ansættelsesret
- Styrkelse af OK-fagforeningerne
- Samfundsøkonomi og velfærd
- Uddannelse
- Arbejdsmarked
- Erhverv og forskning
- Arbejds miljø
- Ligestilling
- EU og international regulering.

De enkelte kerneopgaver er beskrevet i LO's målprogram 2016-2019.

LO's roller og samarbejde med forbundene og øvrige hovedorganisationer er fastlagt således, at LO i relation til *aftalesystemet* altovervejende er rådgivende, koordinerende og servicerende – i praksis:

- LO har ansvaret for udviklingen af den danske model og overenskomsterne på det generelle niveau.
- På overenskomstområdet er det LO's opgave at rådgive, koordinere og servicere (herunder analysere og beregne) samt medvirke i forskellig grad ved forhandlinger om mæglingsforslag i Forligsinstitutionen.
- Med hensyn til den kollektive arbejdsret tager LO sig af analyse og regelændring vedrørende de grundlæggende regelsæt: Arbejdsretsloven, forligsmandsloven, hovedaftaler og norm for behandling af faglig strid.
- LO forbereder og procederer samtlige sager for LO-fagbevægelsen i Arbejdsretten samt stiller sine ansatte advokater til rådighed som procedører i faglige voldgifter og afskedigelsesnævn, i det omfang arbejdet i øvrigt tillader det.

- LO forbereder sager på fællesmøder i relation til Arbejdsretten og LO/DA Afskedigelsesnævnet.

LO's roller i relation til *den politiske interessevaretagelse* knytter sig til den fælles overordnede, kontinuerlige kort- og langsigtede interessevaretagelse gennem aftalemodellen og det politiske system, herunder EU:

- LO er initiativtager til, at der lægges strategier for udviklingen af samspillet mellem aftaler og lovgivning på LO's kerneområder.
- LO sætter dagsordenen og tager initiativer på de områder, LO har ansvaret for samt formulerer faglige og politiske krav, tilvejebringer analyser og er opinionsdannende – herunder tilrettelægger og gennemfører kampagner.
- LO repræsenterer forbundene i det politiske arbejde, nationalt, internationalt, lokalt og regionalt.
- LO koordinerer forbundenes interessevaretagelse i form af høringsvar mv.
- LO forhandler og varetager forbundenes interesser i forhold til de modstående arbejdsgiverparter, det politiske system, embedsapparatet og øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet.

- LO er videntcenter på området og leverer eksperterne til opgavens udvikling og sikrer, at opgaven – gennem analyser og udviklingsarbejde – tilpasses medlemmernes og samfundsudviklingens behov.
- LO servicerer og informerer om ny lovgivning.

### **Samarbejdet med forbundene**

LO's kerneopgaver er forankret i Hovedbestyrelsen, der har det generelle ansvar for den faglige og politiske interessevaretagelse. Hovedbestyrelsen følger og evaluerer løbende LO's strategier og resultater inden for de respektive kerneopgaver.

Mellem møderne i Hovedbestyrelsen varetages dette ansvar af Daglig Ledelse. Hovedbestyrelsen nedsætter politiske hovedudvalg, der får delegeret kompetence til at følge og forberede diverse udspil m.m. i tilknytning til kerneopgaverne.

Forbundene kan varetage opgaver og repræsentationer på fællesskabets vegne i offentlige råd, nævn og udvalg. Hovedbestyrelsen beslutter opgaverne og repræsentationen og evaluerer disse.

Fleere af LO's kerneopgaver er også kerneopgaver for forbundene. Når dette er tilfældet, vil LO sikre et ko-

ordinerende samarbejde med henblik på at sikre overensstemmelse i fagbevægelsens samlede indsats og politik.

Kongressen fastlægger, hvilke kerneopgaver LO skal arbejde med. Den faglige og politiske situation kan imidlertid forandres, så det bliver nødvendigt for LO at tilpasse sig en ny dagsorden. Dette er LO's beslutningsproces og politiske struktur indrettet på, og LO's interne organisation er fleksibel i forhold til at kunne imødekomme nye opgaver og prioriteter.

For at tilgodese en optimal interessevaretagelse, herunder den bedst mulige ressourceudnyttelse i forbundene og LO, kan der anvendes samarbejdsmodeller såsom fælles projekter, partnerskaber m.m. Sådanne samarbejdsmodeller kan aftales i forbindelse med vedtagelsen af den årlige handlingsplan.



# LO's love

13

Vedtaget på LO's 38. ordinære kongres 26. oktober 2015

## Navn

### § 1

Organisationens navn er Landsorganisationen i Danmark, i det følgende kaldet LO. LO har hjemsted i Københavns Kommune.

## Formål

### § 2, stk. 1

LO har til formål at samle landets fagforbund og varetage lønmodtagernes interesser med baggrund i fagbevægelsens værdigrundlag. Målet er, at den enkelte får mulighed for og frihed til at handle selv – grundlaget skabes gennem solidaritet og fællesskab.

### § 2, stk. 2

LO vil arbejde for

- a) at skabe gode rammer for medlemsorganisationernes indsats og mulighed for at organisere lønmodtagere
- b) gennem kollektive overenskomster at sikre den enkelte lønmodtagers rettigheder og tryghed i arbejdslivet
- c) at styrke lønmodtagernes medbestemmelse på arbejdspladserne
- d) at den enkelte får muligheder for at tage ansvar for sin egen situation og medansvar for helheden
- e) at ingen forskelsbehandles, hverken direkte eller indirekte

på grund af køn, alder, handicap, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse

- f) at der på et bæredygtigt grundlag skabes job til alle, økonomisk retfærdighed og lige adgang til samfundsgoderne
- g) et velfærdssamfund, der bygger på demokrati, tryghed, social retfærdighed, et rent miljø og udviklingsmuligheder for den enkelte.

### § 2, stk. 3

LO vil også arbejde for udsatte grupper uden for medlemskredsen, der har vanskeligt ved at få plads på arbejdsmarkedet og i samfundet, og for at nedbryde den negative sociale arv.

### § 2, stk. 4

LO vedkender sig et globalt ansvar. Solidariteten omfatter lønmodtagere i alle dele af verden, og LO vil bidrage til at sikre politiske, sociale og økonomiske rettigheder for alle.

## Medlemmer

### § 3

I LO kan optages alle fagforbund.

## Optagelse

### § 4, stk. 1

En organisation, som ønsker at blive optaget i LO, skal tilstille Daglig Ledelse en skriftlig anmodning herom, bilagt organisationens love og oplysninger om organisationens aktuelle medlemstal.

### § 4, stk. 2

Hovedbestyrelsen kan efter indstilling fra Daglig Ledelse træffe afgørelse om optagelse eller beslutte, at det skal forelægges en kongres til afgørelse.

### § 4, stk. 3

Såfremt en anmodning om optagelse afgøres af Hovedbestyrelsen, er anmodningen endelig imødekommet, hvis mindst 2/3 af de afgivne stemmer er for optagelsen. Opnår forslaget ikke den nødvendige tilslutning i Hovedbestyrelsen, forelægges det den førstkommende kongres. Når kongressen behandler spørgsmålet om optagelse, træffes afgørelsen ved simpel stemmeflerhed.

## Oplysninger

### § 5, stk. 1

Medlemsorganisationerne skal indsende en opgørelse over deres medlemstal pr. 30. juni og pr. 31. december.

### § 5, stk. 2

Når medlemsorganisationernes årsregnskaber og status foreligger, skal disse indsendes til LO.

### § 5, stk. 3

Ved skift af formand eller øvrige personer i medlemsorganisationernes daglige ledelse skal navne på de nyvalgte tillidsvalgte meddeles til LO.

### § 5, stk. 4

Når medlemsorganisationerne vedtager lovændringer, skal organisationerne indsende et eksemplar af de vedtagne love.

### § 5, stk. 5

Medlemsorganisationerne er forpligtede til, inden for en af Daglig Ledelse fastsat frist, at besvare spørgsmål, som Daglig Ledelse retter til dem.

## Udtræden

### § 6

Udmeldelse af LO kan kun ske med mindst 1 års skriftligt varsel over for Daglig Ledelse til en 1. januar.

## LO-lokalstruktur

### § 7, stk. 1

LO's tværfaglige interesser lokalt varetages af LO-sektionerne.

### § 7, stk. 2

Hver kommune dækkes af en LO-sektion. LO-sektionerne kan dog dække flere kommuner.

### § 7, stk. 3

Som medlemmer af en LO-sektion skal efter ansøgning optages alle fagforeninger under et LO-forbund,



hvis geografiske dækningsområde omfatter hele eller en del af den pågældende sektion. Andre fagforeninger kan optages i det omfang, det er foreneligt med indgåede grænseaftaler og LO's værdigrundlag.

*§ 7, stk. 4*

Lovene for LO-sektionerne skal godkendes af LO's daglige ledelse.

*§ 7, stk. 5*

LO-sektionerne udpeger repræsentanter til udvalg, råd og nævn inden for sektionens geografiske dækningsområde. Ved udvalg med tværgeografisk dækningsområde udpeger vedkommende sektioner i fællesskab repræsentanten.

*§ 7, stk. 6*

LO-sektionerne fastsætter selv deres kontingent. Fagforeningerne betaler det fastsatte kontingent i forhold til antal betalende medlemmer.

## **LO's ledelse**

### **Kongressen**

*§ 8, stk. 1*

LO's øverste myndighed er Kongressen.

*§ 8, stk. 2*

Kongressen består af 400 delegerede.

Medlemmer af Daglig Ledelse er delegerede.

3 delegerede vælges forlods af hvert

af LO's medlemsforbund.

Det resterende antal delegerede vælges af LO's medlemsforbund efter forholdsmæssig fordeling på grundlag af de enkelte forbunds medlemstal, jf. § 5, stk. 1.

*§ 8, stk. 3*

Beregning af, hvor mange delegerede, der skal vælges af de enkelte forbund, foretages af LO, der giver forbundene meddelelse herom. Meddelelsen skal i forbindelse med den ordinære kongres gives senest 4 måneder før Kongressens afholdelse.

### **Den ordinære kongres**

*§ 9, stk. 1*

Den ordinære kongres afholdes hvert 4. år i oktober kvartal og indkaldes ved skriftlig meddelelse til medlemsforbundene med 6 måneders varsel.

*§ 9, stk. 2*

På den ordinære kongres aflægges beretning om virksomheden i de forløbne 4 år, og de reviderede regnskaber fremlægges til godkendelse.

*§ 9, stk. 3*

Den ordinære kongres vælger formand og 4 næstformænd, der tillige er medlem af Daglig Ledelse.

Én af næstformændene vælges til at træde i formandens sted ved formandens forfald.

Hovedbestyrelsen kan afgive indstilling om kandidater i forbindelse

med valg af formand og næstformænd.

I Hovedbestyrelsens indstilling skal der ved nyvalg tilstræbes en sammensætning, der afspejler en ligelig kønsmæssig repræsentation.

Kongressen vælger til Daglig Ledelse 10 forbundsformænd/forbundsledere fra 10 forskellige medlemsforbund. Anmeldelse til valg sker senest 8 dage før Kongressens begyndelse til Daglig Ledelse.

Hovedbestyrelsen kan afgive indstilling om Daglig Ledelses sammensætning.

Der vælges endvidere en revisionskomité bestående af 3 medlemmer samt 2 suppleanter for disse.

#### *§ 9, stk. 4*

Kongressen fastsætter lønnen for formand, næstformænd og Daglig Ledelse samt regler om udbetaling af mødediæter.

#### *§ 9, stk. 5*

Kongressen behandler endvidere alle sager vedrørende organisationen samt sager, der angår lønmodtagernes faglige og i forbindelse hermed økonomiske forhold i henhold til den vedtagne dagsorden.

#### *§ 9, stk. 6*

Forslag, der ønskes behandlet på Kongressen, skal af et medlemsforbund indsendes til Daglig Ledelse senest den 1. august. Forslagene skal af Daglig Ledelse fremsendes til medlemsforbundene senest 1 må-

ned før Kongressens afholdelse.

#### *§ 9, stk. 7*

Kun forbund, Hovedbestyrelse og Daglig Ledelse kan stille forslag til Kongressen.

### **Ekstraordinær kongres**

#### *§ 10*

Ekstraordinær kongres indkaldes, når Daglig Ledelse eller Hovedbestyrelsen beslutter det, eller når 3 medlemsorganisationer repræsenterende tilsammen mindst 10 pct. af LO's kontingentbetalende medlemmer, til Daglig Ledelse fremsætter skriftlig begæring herom, ledsaget af det eller de forslag, som ønskes behandlet på Kongressen.

#### *(§ 11 ophævet)*

### **Hovedbestyrelsen**

#### *§ 12, stk. 1*

Den øverste myndighed mellem kongresserne er Hovedbestyrelsen.

#### *§ 12, stk. 2*

Hovedbestyrelsen består af Daglig Ledelse, samt 1 repræsentant fra hvert af de forbund, der ikke er medlem af Daglig Ledelse. Medlemsforbund med mere end 35.000 medlemmer jf. § 5, stk. 1, udpeger for hver yderligere påbegyndt 35.000 medlemmer 1 repræsentant til Hovedbestyrelsen. Desuden kan formanden for de af LO anerkendte karteller, der ikke er medlem af Hovedbestyrelsen, deltage i møderne.

Hvis Hovedbestyrelsen efter Kongressens valg af formand og næstformænd samt forbundenes udpegning af hovedbestyrelsesmedlemmer ikke har opnået en ligelig repræsentation af mænd og kvinder, udvides Hovedbestyrelsen med op til 5 repræsentanter for det underrepræsenterede køn. LO's hovedbestyrelse fastlægger proceduren for valg af de yderligere 5 repræsentanter.

*§ 12, stk. 3*

Hovedbestyrelsen holder møde mellem 4 – 6 gange om året og i øvrigt så ofte, Daglig Ledelse eller mindst 30 pct. af Hovedbestyrelsens repræsentanter finder det nødvendigt.

*§ 12, stk. 4*

Hovedbestyrelsen skal forelægges generelle faglige og politiske spørgsmål samt overordnede spørgsmål om LO's økonomi og budget. Det reviderede regnskab skal fremlægges til godkendelse på et møde i Hovedbestyrelsen i det efterfølgende år.

*§ 12, stk. 5*

Hovedbestyrelsen kan, når rimelige grunde taler herfor, foretage reguleringer af de i § 9, stk. 4, fastsatte lønninger.

*§ 12, stk. 6*

Hovedbestyrelsen fastsætter selv sin dagsorden. Hovedbestyrelsen behandler endvidere sådanne forslag, som Daglig Ledelse beslutter at sætte på mødets dagsorden, eller som et

forbund ønsker at få behandlet.

*§ 12, stk. 7*

Hovedbestyrelsen nedsætter politiske hovedudvalg i forhold til LO's kerneopgaver.

De politiske udvalg tildeles beslutningskompetence efter retningslinjer fastsat af Hovedbestyrelsen.

## Daglig Ledelse

*§ 13*

Den øverste myndighed mellem møderne i Hovedbestyrelsen er Daglig Ledelse, der består af formanden, 4 næstformænd og de i henhold til § 9, stk. 3, valgte forbundsformænd/-forbundsledere.

Der kan ikke mødes ved stedfortræder. Dog kan der i tilfælde af langvarig sygdom blandt de i henhold til § 9, stk. 3, valgte forbundsformænd indtræde en personlig udpeget suppleant. Ved langvarig sygdom forstås fravær på mere end fire uger.

*§ 14, stk. 1*

Hvis et medlem af Daglig Ledelse afgår som forbundsformand/forbundsleder, skal vedkommende udtræde af Daglig Ledelse.

*§ 14, stk. 2*

Hvis et forbund som følge af sammenlægning af flere medlemsforbund får mere end et medlem af Daglig Ledelse, skal der ske udtrædelse, således at forbundet kun er repræsenteret i Daglig Ledelse med 1 medlem.

*§ 14, stk. 3*

Hvis et medlem af Daglig Ledelse afgår i kongresperioden, kan Hovedbestyrelsen konstituere en stedfortræder for den resterende del af kongresperioden i overensstemmelse med § 9, stk. 3. Konstituering af stedfortræder foretages særskilt for hvert fratrædende medlem af Daglig Ledelse.

*§ 14, stk. 4*

Ingen kan repræsentere LO efter at være fratruddet som medlem af Daglig Ledelse. I særlige tilfælde kan Hovedbestyrelsen dispensere fra denne regel.

*§ 14, stk. 5*

LO afholder udgifter i forbindelse med møder i Daglig Ledelse.

*§ 15, stk. 1*

Formanden, bistået af næstformændene, leder organisationens daglige administration og er ansvarlige for regnskabsføringen i overensstemmelse med de af Daglig Ledelse, Hovedbestyrelsen og Kongressen givne anvisninger.

*§ 15, stk. 2*

Ved formandens forfald træder den stedfortrædende formand i hans sted.

*§ 15, stk. 3*

De fastlønnede tillidsrepræsentanter kan ikke beklæde andre lønnede hverv uden Hovedbestyrelsens godkendelse.

*§ 16*

Formand og næstformænd afgår senest, når de når den individuelle folkepensionsalder.

*§ 17, stk. 1*

Afgår formanden i kongresperioden indkaldes til en ekstraordinær kongres med henblik på valg af formand.

Der foretages valg af medlemmer i henhold til § 9, stk. 3, i det omfang, der er sket fratrædelse i kongresperioden, eller fratræden sker på den ekstraordinære kongres, og der behandles forslag stillet af dem, der jf. § 10 er berettigede til at begære en ekstraordinær kongres afholdt.

*§ 17, stk. 2*

Afgår en næstformand i kongresperioden, kan Hovedbestyrelsen konstituere en stedfortræder for den resterende del af kongresperioden, eller der kan indkaldes til ekstraordinær kongres, jf. § 10.

**Beretning, regnskab og revision***§ 18, stk. 1*

Der udgives en årlig beretning om LO's virksomhed samt et revideret årsregnskab. Medlemsorganisationerne tilstilles beretning og regnskab.

*§ 18, stk. 2*

Hovedbestyrelsens medlemmer/de kongresdelegerede skal gennem deres respektive forbund have regnskab tilstillet mindst 14 dage

før afholdelse af det hovedbestyrelsesmøde, hvori regnskab behandles undtaget de år, hvor der afholdes ordinær kongres.

*§ 19, stk. 1*

Regnskabsåret er 1. januar – 31. december.

*§ 19, stk. 2*

Efter hvert regnskabsårs afslutning udarbejdes årsrapport.

*§ 19, stk. 3*

Årsrapporten revideres af den i henhold til lovenes § 9, stk. 3, valgte revisionskomité. Revisionen foretages i henhold til den af Hovedbestyrelsen vedtagne revisionsinstruks, og revisionskomiteen har kun revisionsmæssigt ansvar i henhold til denne. Hovedbestyrelsen lader herudover årsrapporten underkaste statsautoriseret revision.

*§ 20, stk. 1*

Revisionskomiteen har til enhver tid ret til at gennemgå regnskaberne og skal foretage kritisk revision mindst én gang hvert kvartal.

*§ 20, stk. 2*

Revisionskomiteen indsender efter hver revision en indberetning til Hovedbestyrelsen, såfremt revisionsbesøget har givet anledning til væsentlige bemærkninger.

*§ 21*

Hvis regnskabet findes at være i

uorden, er formanden pligtig til straks at udlevere revisionskomiteen alt, hvad der findes i hans besiddelse af LO's ejendele såsom bøger, dokumenter, penge, nøgler osv., hvorefter der uopholdeligt tilstilles Hovedbestyrelsen fornøden meddelelse. Under sådanne forhold kan Hovedbestyrelsen suspendere formanden og næstformændene, indtil en ekstraordinær kongres har taget beslutning i sagen.

## **Tegningsret**

*§ 22, stk. 1*

Ved dispositioner over LO's formue, herunder pantsætning eller overdragelse af fast ejendom, kræves underskrift af formand og stedfortrædende formand i forening. I tilfælde af forfald af en af disse underskriver en af de øvrige næstformænd i stedet for den pågældende.

*§ 22, stk. 2*

Formanden og den stedfortrædende formand kan i forening give procura til en eller to stedfortrædere, der i formandens og/eller den stedfortrædende formands fravær kan medunderskrive ved dispositioner, der falder inden for den daglige administration.

I forbindelse med underskrift på checks, bankoverførsler mv. i den daglige administration kan formanden og den stedfortrædende formand i forening give fuldmagt til, at to medarbejdere underskriver i forening.

## Kontingent, budget og hæftelse

### § 23, stk. 1

Til dækning af omkostningerne ved LO's virksomhed betaler medlemsorganisationerne et af Kongressen fastsat årligt kontingent pr. medlem. I det samlede kontingent kan afsættes midler til særlige formål.

### § 23, stk. 2

Hovedbestyrelsen kan foretage regulering af kontingentet inden for de af Kongressen fastsatte rammer og retningslinjer.

### § 23, stk. 3

Som grundlag for kongressens fastsættelse af kontingent forelægges et af Hovedbestyrelsen behandlet rammebudget for kongresperioden.

### § 23, stk. 4

Kontingentet indbetales halvårligt forud i januar og juli måned.

### § 24

Hovedbestyrelsen skal senest den 15. december have forelagt et af formanden udarbejdet budgetforslag for det kommende regnskabsår til godkendelse.

### § 25

Medlemsorganisationerne hæfter ikke for LO's forpligtelser.

## Mødeudgifter

### § 26

Medlemsorganisationerne betaler selv de udgifter, der er forbundet

med deres deltagelse i de af LO indkaldte møder.

## Indgåelse af overenskomst

### § 27, stk. 1

Hovedbestyrelsen kan opstille krav af almen interesse, der bør rejses ved de kommende overenskomstforhandlinger.

### § 27, stk. 2

Såfremt disse eller andre krav forhandles direkte mellem LO og en modstående hovedorganisation, og forhandlingerne afsluttes med, at der opnås enighed, indgår resultatet i forslagene til nye overenskomster for medlemsorganisationerne.

### § 27, stk. 3

Hovedoverenskomster med almindelige bestemmelser bør kun indgås under forbehold af LO's sanktion.

### § 28, stk. 1

LO har ret til at indgå hovedaftaler og overenskomster med de modstående hovedorganisationer om spørgsmål af almen interesse for lønmodtagerne.

### § 28, stk. 2

Sådanne overenskomster og hovedaftaler skal godkendes af Hovedbestyrelsen eller Kongressen.

### § 28, stk. 3

Daglig Ledelse kan dog godkende mindre ændringer i eksisterende overenskomster og hovedaftaler.

## Konflikter

### § 29, stk. 1

Medlemsforbund, der ønsker støtte fra LO til gennemførelse af strejke/lockout iværksat af eller imod det pågældende forbund, skal så tidligt som muligt underrette LO om den mulige konflikt.

### § 29, stk. 2

Hovedbestyrelsen skal, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, senest 14 dage efter, man har modtaget den i stk. 1 nævnte underretning, meddele medlemsforbundet, om LO vil støtte konflikten.

### § 29, stk. 3

Under konflikter, der understøttes af LO, skal det pågældende medlemsforbund rådføre sig med Daglig Ledelse i alle spørgsmål vedrørende henvendelser til offentligheden og forhandlinger med arbejdsgiverne.

## Sympatikonflikter

### § 30, stk. 1

LO's hovedbestyrelse kan pålægge et medlemsforbund at forelægge sin kompetente forsamling eller sine medlemmer et forslag om iværksættelse af sympatikonflikt af nærmere fastsat omfang til støtte for en i henhold til § 29 godkendt konflikt.

### § 30, stk. 2

En sådan sympatikonflikt kan dog ikke forlanges iværksat, såfremt der ikke opnås et flertal herfor på 3/4

af de afgivne stemmer i forbundets kompetente organ eller, hvis forbundet beslutter i stedet at afholde urafstemning, af de ved urafstemningen afgivne stemmer.

### § 30, stk. 3

Daglig Ledelse har ret til at være repræsenteret på det i stk. 2 nævnte møde i den kompetente forsamling eller på møder arrangeret af forbundet i forbindelse med en i henhold til stk. 2 besluttet urafstemning.

## Konfliktunderstøttelse

### § 31, stk. 1

Under en i henhold til § 29 af LO godkendt konflikt eller en i henhold til § 30 iværksat sympatikonflikt, som omfatter over 3 pct. af det pågældende forbunds medlemmer, yder LO en konfliktunderstøttelse udgørende et af Hovedbestyrelsen fastsat beløb pr. uge pr. konfliktberørt medlem. LO udbetaler dog ingen konfliktunderstøttelse for den første uges konflikt.

### § 31, stk. 2

Som konfliktberørte medlemmer regnes arbejdsløse, som i henhold til arbejdsløshedsloven mister arbejdsløshedsdagpenge på grund af konflikten.

### § 31, stk. 3

Et medlemsforbund er først berettiget til konfliktunderstøttelse et år efter, det er optaget som medlem i LO, medmindre der er tale om en af

LO i henhold til § 30 besluttet sympatikonflikt.

*§ 31, stk. 4*

Økonomisk støtte fra LO til arbejdsstandsninger, som er godkendt i henhold til § 30 eller iværksat i henhold til § 31, kan kun inddrages, hvis Hovedbestyrelsen eller en kongres beslutter dette, eller hvis det pågældende forbund ikke efterlever bestemmelsen i § 29, stk. 3.

**Konfliktkontingent**

*§ 32, stk. 1*

Til dækning af udgifterne ved udbetaling af konfliktunderstøttelse i henhold til § 31, stk. 1, kan Hovedbestyrelsen udskrive et ugentligt konfliktkontingent pr. medlem, der er i arbejde. Hovedbestyrelsen kan beslutte at udskrive konfliktkontingent i anledning af, at LO udbetaler konfliktunderstøttelse til faglige organisationer i udlandet.

*§ 32, stk. 2*

Bidragene indbetales af de respektive forbund ugevis i henhold til nærmere bestemmelser herom fastsat af Daglig Ledelse.

*§ 32, stk. 3*

Ved beregning af konfliktkontingent har medlemsforbund, der finansierer konflikter inden for eget område, uden mulighed for at modtage konfliktunderstøttelse fra LO, ret til at fradrage det af LO's hovedbestyrelse i henhold til § 31, stk. 1, fastsatte

beløb pr. konflikt deltager pr. uge.

**Overflytning**

*§ 33*

Når et medlem af en medlemsorganisation overgår til et andet fag, må den organisation, hvortil tilflytning sker, ikke afkræve den tilflyttede indskud, forudsat at vedkommende medlem har opfyldt sine forpligtelser mod den organisation, han forlader.

**Grænsestrid**

*§ 34, stk. 1*

LO's medlemsforbund forpligter sig til at forebygge og løse eventuelle uenigheder om de organisationsmæssige grænser mellem to eller flere forbund.

*§ 34, stk. 2*

Hvis forbundene undtagelsesvis ikke kan løse en sag efter stk. 1, kan ethvert af de involverede forbund indbringe sagen for Hovedbestyrelsen med henblik på behandling i LO's grænseudvalg.

*§ 34, stk. 3*

Grænseudvalget består af 3 medlemmer. Formanden for grænseudvalget, der skal opfylde betingelserne for at beklæde et dommerembede, udpeges af LO's hovedbestyrelse for en kongresperiode. De øvrige 2 medlemmer udpeges til behandling af den enkelte sag af Hovedbestyrelsen.



*§ 34, stk. 4*

Grænseudvalgets sagsbehandling sker i overensstemmelse med forretningsordenen for grænseudvalget, som vedtages af LO's hovedbestyrelse.

*§ 34, stk. 5*

Såfremt det ikke lykkes grænseudvalget at mægle forlig, afgør udvalget sagen i henhold til forretningsordenen.

*§ 34, stk. 6*

Finder et forbund, at et andet forbund ikke har efterlevet en kendelse fra grænseudvalget senest 1 måned efter, at denne er meddelt forbundene, eller har et forbund ikke efterlevet reglerne om forhandling, mægling og behandling ved grænseudvalget, kan sagen indbringes for LO's grænseudvalg med henblik på fastsættelse af økonomisk sanktion. Området for fastsættelse af den økonomiske sanktion, udmålingshensyn, og hvem det fastsatte beløb skal tilfalde, fastsættes i forretningsordenen.

**Eksklusion***§ 35, stk. 1*

Hovedbestyrelsen kan med 3/4 majoritet af samtlige medlemmer beslutte at ekskludere et medlemsforbund, som ikke opfylder sine forpligtelser over for LO eller på anden måde modarbejder LO's formål, som disse er fastsat i vedtægterne.

*§ 35, stk. 2*

En beslutning om eksklusion kan af det pågældende forbund indbringes for førstkommende kongres eller ekstraordinær kongres jf. § 10.

*§ 35, stk. 3*

Indbringelse for kongres eller ekstraordinær kongres har opsættende virkning, medmindre eksklusionen skyldes manglende betaling af kontingent, herunder konfliktkontingent.

**Lovændringer***§ 36, stk. 1*

Lovændringer kan kun vedtages på en kongres.

*§ 36, stk. 2*

Forslag om lovændringer skal af et medlemsforbund fremsendes til Daglig Ledelse senest 4 måneder før den kongres, hvor forslaget ønskes behandlet, finder sted.

*§ 36, stk. 3*

Daglig Ledelse foranlediger de modtagne forslag og eventuelle af Daglig Ledelse og Hovedbestyrelsen udarbejdede forslag udsendt til medlemsforbundene senest 1 måned før kongressens afholdelse.

**Sammenlægning af hovedorganisationer***§ 37, stk. 1*

Beslutning om, at LO sammenlægges med en anden hovedorganisation, kan kun ske på en kongres.

*§ 37, stk. 2*

Hovedbestyrelsen skal, senest 2 måneder før Kongressen afholdes, vedtage en redegørelse med forudsætninger og en nærmere angivelse af konsekvenserne af en sammenlægning.

*§ 37, stk. 3*

Kongressen kan med almindeligt flertal vedtage ændringsforslag til redegørelsen fra hovedbestyrelsen.

*§ 37, stk. 4*

Beslutningen om sammenlægning kan kun ske, når 2/3 af de tilstedeværende delegerede stemmer for det.

**Opløsning***§ 38, stk. 1*

LO kan kun opløses ved en beslutning på en i den anledning indkaldt ekstraordinær kongres, når mindst 3/4 af de tilstedeværende delegerede stemmer for det.

*§ 38, stk. 2*

Organisationens pengemidler og øvrige effekter fordeles i så fald mellem organisationens medlemsforbund i forhold til disses medlemstal på opløsningstidspunktet.



Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32 D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)



LO-varenr. 3024  
ISBN-trykt: 978-87-7735-370-3  
ISBN-elektronisk: 978-87-7735-371-0

