



# Værdigrundlag Fagpolitisk grundlag & Love

Værdigrundlag vedtaget på LO's ekstraordinære kongres 8. februar 2003  
Fagpolitisk grundlag vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007  
Love vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007

Værdigrundlag,  
Fagpolitisk grundlag  
og Love

Udgivet af  
LO, Landsorganisationen i Danmark

Tryk: Silkeborg Bogtryk

LO-varenr. 3002

ISBN-nr. 978-87-7735-894-4

ISBN-online: 978-87-7735-895-1

April 2009

# Værdigrundlag, Fagpolitisk grundlag og Love

**Værdigrundlag vedtaget på LO's ekstraordinære kongres 8. februar 2003**

**Fagpolitisk grundlag vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007**

**Love vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007**



# Indhold

<b>LO's værdigrundlag</b> .....	4	<b>LO's love</b> .....	18
<i>Fællesskab giver muligheder</i> .....	4	Navn § 1 .....	18
Den enkelte kan selv - sammen kan vi mere .....	4	Formål § 2 .....	18
Alle mennesker har lige værdi .....	4	Medlemmer § 3 .....	19
Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab .....	5	Optagelse § 4 .....	19
Arbejdsmarkedet skal være for alle .....	5	Oplysninger § 5 .....	19
Arbejdet skal være udviklende .....	5	Udtræden § 6 .....	20
Velfærdssamfundet giver tryghed og muligheder .....	6	LO-lokalstruktur § 7 .....	20
Solidariteten er global .....	6	Kongressen § 8 .....	20
<b>Fagpolitisk grundlag</b> .....	8	Den ordinære kongres § 9 .....	21
Synlige faglige og politiske resultater ....	8	Ekstraordinær kongres § 10 .....	22
LO's roller .....	9	(§ 11 ophævet)	
Keerneopgaver 2008-2011 .....	11	Hovedbestyrelsen § 12, stk. 1 .....	22
Arbejds- og ansættelsesret .....	11	Daglig Ledelse § 13-17 .....	23
Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik .....	12	Beretning, regnskab og revision § 18-21 .....	24
Velfærds- og fordelingspolitik .....	13	Tegningsret § 22, stk. 1 .....	25
Uddannelsespolitik .....	14	Kontingent, budget og hæftelse § 23-25 ..	26
Arbejds miljø og sundhed .....	14	Mødeudgifter § 26 .....	26
Ligestilling og ligebehandling .....	15	Indgåelse af overenskomst § 27-28 ....	26
EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde .....	16	Konflikter § 29 .....	27
Flexibilitet og involvering .....	17	Sympatikonflikter § 30 .....	27
		Konfliktunderstøttelse § 31 .....	27
		Konfliktkontingent § 32 .....	28
		Overflytning § 33 .....	28
		Grænsestrid § 34 .....	29
		Eksklusion § 35 .....	29
		Lovændringer § 36 .....	30
		Opløsning § 37 .....	30

## 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 arbejdspladserne.

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 skaber. 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 tilgode 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 byggende 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 negative 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. Velfærdsydelsernes 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

Vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007

### Synlige faglige og politiske resultater

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

- At skabe resultater for medlemmerne i forhold til deres løn- og arbejdsvilkår, uddannelsesbehov og indflydelsesmuligheder på arbejdspladsen.
- At udvikle og forankre aftalemodellen på arbejdspladsen, lokalt, nationalt og internationalt.
- 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 og forbundene i fællesskab er fleksible og involverer hinanden, således at politikudvikling, økonomiske ressourcer og beslutningskraft følger de udfordringer, der skal findes svar på.
- At LO samarbejder med alle politiske partier, hvis grundlag er i overensstemmelse med varetagelsen af lønmodtagerinteresser, og som kan støtte de bærende værdier i LO's virke.
- At LO sammen med forbundene markerer den samlede fagbevægelse stærkt over for medlemmer og samfundet.

Med henblik på at give LO den fulde gennemslagskraft, når det gælder varetagelsen af de kerne- og projektopgaver, som forbundene har besluttet, at LO skal beskæftige sig med, er det afgørende, at den politiske struktur:

- Sikrer, at forbundene har tillid til, at opgaverne løses i overensstemmelse med forbundenes interesser.

- Indebærer, at forbundene har del i beslutningerne og dermed også respekterer og bakker op om disse.

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

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's rolle 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 relation til aftalesystemet indbefatter dette såvel aftale- og overenskomstindgåelse som behandling af strid i det fagretlige system.

Hovedudfordringen for LO i den kommende kongresperiode bliver fortsat forankring, vedligeholdelse og udvikling af den danske model som et redskab til at levere faglige

og politiske løsninger på de velfærdspolitiske udfordringer, som det danske samfund konfronteres med. Der vil i fremtiden være behov for, at modellen forholder sig til stadig flere politikområder på flere niveauer – arbejdspladsen, lokalt, nationalt og internationalt.

LO's indsats i kongresperioden 2008-2011 samler sig om syv kerneopgaver samt en række projektopgaver, der har karakter af at være tidsbegrænsede udviklingsområder.

LO's kerneopgaver er:

- Arbejds- og ansættelsesret
- Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik
- Velfærds- og fordelingspolitik
- Uddannelsespolitik
- Arbejds miljø og sundhed
- Ligestilling og ligebehandling
- EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde.

LO's kerneopgaver er forankret i et af de nedsatte politiske hovedudvalg.

I forhold til kerneopgaverne udfylder LO en række generelle roller:

- LO sætter dagsordenen og tager initiativer på området. Formulerer faglige og politiske krav,

## IO

tilvejebringer analyser og er opinionsdannende.

- LO repræsenterer fagbevægelsen i det politiske arbejde, nationalt og internationalt.
- LO koordinerer fagbevægelsens interessevaretagelse i form af høringssvar m.v.
- LO forhandler og varetager lønmodtagernes 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. I den forbindelse samarbejder LO med AErådet, som er oprettet og finansieret af LO og forbundene.
- LO servicerer og informerer om ny lovgivning.
- LO er den administrerende aktør, hvor det er påkrævet.

LO's roller i løsningen af kerneopgaverne er beskrevet nedenfor.

Flere af LO's kerneopgaver vil også være kerneopgaver for forbundene. Når dette er tilfældet, vil LO sikre et koordinerende samarbejde, således at der tilvejebringes overensstemmelse i fagbevægelsens samlede indsats eller politik.

For projektopgavernes vedkommende afklares LO's roller i sammenhæng med fastlæggelsen af projektets konkrete indhold, mål og succeskriterier i LO's hovedbestyrelse.

Ved indgangen til kongresperioden kan nedenstående projektopgaver identificeres:

- Overenskomstkoordinering
- Offentlig sektor
- Erhvervsudvikling
- Integration og indvandring
- Ungdomsindsatsen
- Fælles synlighedsarbejde.

I udførelsen af kerne- og projektopgaver arbejder LO for lige resultater for kvinder og mænd.

Hovedbestyrelsen kan nedsætte særlige arbejdsgrupper, følgegrupper m.m. på projektopgaver og aktuelle ad hoc-opgaver, som ikke falder inden for hovedudvalgene.

Hovedbestyrelsen kan beslutte, at opgaver løses i form af udviklingskontrakter mellem LO og forbund. Udviklingskontrakter indebærer et aktivt medansvar for alle parter og giver både mulighed for, at forbund varetager hele eller dele af udviklingsopgaver på fællesskabets vegne, og at LO - midlertidigt eller permanent - engagerer sig i nye opgaver inden for de givne ressourcer. Udviklingskontrakterne fastsætter præcise mål samt tids- og ressourcemæssige rammer for opgaverne.

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

## Kerneopgaver 2008-2011

### Arbejds- og ansættelsesret

Prioriterede temaer i kongresperioden: Medvirke til forhandling og forvaltning af hovedaftaler, norm for behandling af faglig strid, implementeringsaftaler og gældende overenskomster. Føre sager ved Arbejdsretten, ved faglig voldgift samt principielle sager ved domstolene. Medvirke til at skabe gode rela-

tioner mellem ledelse og ansatte på virksomhederne gennem udvikling af samarbejdet. Påvirke arbejdsmarkedslovgivningen, herunder indgåelse og implementering af EU-regler, for at forbedre lønmodtagernes rettigheder og sikre et godt samspil mellem overenskomster og lovgivning.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer på det arbejds- og ansættelsesretlige område. Formulere faglige og politiske krav til udviklingen af lovgivning og EU-regler og være en central opinionsdanner.
- Repræsentere fagbevægelsen i Arbejdsretten, Forligsinstitutionen, ved faglige voldgifter og fællesmøder, samt ved principielle sager ved de civile domstole. Derudover i råd, nævn og ad hoc-nedsatte arbejdsgrupper i ministerielt regi inden for det arbejds- og ansættelsesretlige område, ministerielle udvalg på tilgrænsede lønmodtagerområder, forskellige organer på det arbejds- og ansættelsesretlige område i EU, hvor LO i samspil med EFS vil arbejde for at sikre en udvikling i EU i overensstem-

melse med den danske model. Endvidere deltage i ILO's behandling af nye konventioner og overholdelse af gældende konventioner samt i øvrigt følge den internationale arbejdsret.

- Koordinere fagbevægelsens varetagelse af medlemmernes interesser ved at deltage i trepartsdrøftelser, lovforberedende arbejde, udarbejdelse af hørings-svar m.v.
- Varetage interesser i forhold til det politiske system, embedsapparatet, modstående arbejdsgiverparter og øvrige relevante aktører inden for området.
- Være fagbevægelsens juridiske videntcenter og levere analyser, udredninger og redegørelser til LO og forbundene, der kan understøtte og udvikle det faglige og politiske arbejde.
- Servicere og informere om ny lovgivning ved at udgive kommenterede love og håndbøger.
- Være administrerende aktør i forhold til at løse en række opgaver inden for det arbejds- og ansættelsesretlige område.

## Samfundsøkonomi og beskæftigelsespolitik

Prioriterede temaer i kongresperioden: Følge den samfundsøkonomiske udvikling og arbejde for gode samfundsøkonomiske rammer. Gennem beskæftigelsespolitikken og videreudvikling af flexicurity-modellen at sikre et velfungerende arbejdsmarked, herunder rekruttering af arbejdskraft blandt andet gennem inddragelse af personer på kanten af arbejdsmarkedet. Understøtte den lokale og regionale beskæftigelsespolitik. Følge og udvikle dagpengesystemet. Varetage sygedagpengeområdet, førtidspension og seniorpolitik.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer til at sikre et velfungerende arbejdsmarked. Formulere faglige og politiske krav, tilvejebringe analyser og være en central opinionsdanner.
- Repræsentere fagbevægelsen i de centrale ministerielle beskæftigelsespolitiske udvalg, Det Økonomiske Råd, embedsmandsudvalg samt relevante internationale udvalg.

- Understøtte det lokale og regionale arbejde i beskæftigelses-systemet.
- Koordinere fagbevægelsens varetagelse af interesser i trepartsdrøftelser, lovforberedende arbejde, udvalgsarbejde, udarbejdelse af høringssvar m.v.
- Varetage interesser i forhold til det politiske system, embedsapparatet, modstående arbejdsgiverparter og øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet, herunder AK-Samvirke og KL.
- Være samfundsøkonomisk og beskæftigelsespolitisk videncenter og levere arbejdsmarkedsrapporter og økonomiske prognoser, analyser af lønudviklingen og konsekvensberegninger af overenskomstresultater.
- Servicere og informere om ny lovgivning.

### Velfærds- og fordelingspolitik

Prioriterede temaer i kongresperioden: Arbejde for en retfærdig fordeling af velstanden og i den forbindelse have som mål at væksten i den offentlige service følger den generelle velstandsudvikling i samfundet.

Sikre et solidarisk skattesystem til finansiering af velfærdssamfundet. Følge og modvirke negative effekter af udviklingen blandt andet inden for brugerbetaling, private forsikringsordninger og privatisering af velfærdsydelse centralt og lokalt. Arbejde for, at lønmodtagerne har gode økonomiske pensionsordninger. Sikre de svageste grupper ved at fokusere på en solidarisk fordelingspolitik som en central del af en positiv offentlig økonomi. Sikre at de fattigste ældre får ordentlige pensionsvilkår.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer til at sikre en solidarisk udvikling af velfærdssamfundet. Formulere faglige og politiske krav, tilvejebringe analyser og være en central opinionsdanner.
- Repræsentere fagbevægelsen i trepartsdrøftelser, ministerielle ad hoc-udvalg, ATP og LD samt relevante internationale udvalg.
- Koordinere fagbevægelsens interessevaretagelse ved at deltage i trepartsdrøftelser, lovforberedende arbejde, udarbejdelse af høringssvar m.v.

## I 4

- Varetage lønmodtagerinteresser i forhold til det politiske system, embedsapparatet og øvrige aktører på området.
- Være videncenter og levere udredninger og analyser, der kan afdække udviklingen inden for centrale velfærds- og fordelingspolitiske områder, herunder budgetvilkår for regioner og kommuner.
- Servicere og informere om ny lovgivning.
- Tage initiativer, der sikrer et tilstrækkeligt udbud af praktikpladser på alle erhvervsrettede uddannelser.
- Repræsentere fagbevægelsen i ministerielle udvalg og råd for erhvervsuddannelse, VEU, videreuddannelse, folkeskole, gymnasier, Arbejdsgivernes Elevrefusion, evalueringsinstitut m.v. samt relevante internationale udvalg.
- Koordinere fagbevægelsens interessevaretagelse ved at deltage i trepartsdrøftelser, lovforberedende arbejde, udarbejdelse af høringssvar m.m.

### Uddannelsespolitik

Prioriterede temaer i kongresperioden: Øge antallet af unge, der gennemfører ungdomsuddannelse. Forbedre folkeskolen. Fremtidssikre erhvervsuddannelserne og skabe nye muligheder for videreuddannelse. Sikre livslang læring gennem voksen- og efteruddannelse. Udvikle skole- og institutionssystemet. Påvirke EU's uddannelsesinitiativer.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer til at sikre et velfungerende uddannelsessystem. Formulere faglige og politiske krav, tilvejebringe analyser og være en central opinionsdanner.
- Servicere og informere om ny lovgivning.

### Arbejds miljø og sundhed

Prioriterede temaer i kongresperioden: Udvikle fremtidens arbejds miljø

jøstrategier, forbedre regulering og lovgivning samt forebyggelse. Skabe nye belønningssystemer baseret på arbejdsmiljøøkonomi. Udvikle arbejdsskade- og erhvervs sygdomssikring. Fastholde partssystemet og partsmidlerne. Udvikle sundhedsfremme og sundhedsfremmeordninger. Påvirke EU's og ILO's arbejdsmiljøstrategi.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer til at sikre et sundt og godt arbejdsmiljø. Formulere faglige og politiske krav, tilvejebringe analyser og være en central opinionsdanner.
- Repræsentere fagbevægelsen i ministerielle udvalg, herunder Arbejdsmiljørådet, Forskningsfonden, Nationalt Center for Arbejdsmiljøforskning, AES-bestyrelsen, Erhvervs sygdomsudvalget, Forebyggelsesfonden og relevante internationale udvalg.
- Koordinere fagbevægelsens interessevaretagelse i trepartsdrøftelser, lovforberedende arbejde og udarbejdelse af høringssvar m.v.
- Varetage lønmodtagerinteresser i forhold til det politiske system,

embedsapparatet, modstående arbejdsgiverpart og øvrige relevante aktører på arbejdsmarkedet.

- Servicere og informere om ny lovgivning og implementering af reformer.

### Ligestilling og ligebehandling

Prioriterede temaer i kongresperioden: Kvalificere og fokusere arbejdet med at skabe reel lige løn mellem kvinder og mænd, herunder indsatsen for at opløse det kønsopdelte arbejdsmarked. Varetage og udøve ligestillingshensynet i forhold til lovgivningen om ligebehandling og overenskomst mæssige reguleringer. Imødegå diskrimination.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer for at finde nye veje ind i arbejdet med lige løn. Arbejdet tager udgangspunkt i et udredningsarbejde, der skal oplyse gråzonerne i relation til overenskomster og det fagretlige system.
- Udmønte udredningsarbejdets resultater og anbefalinger i en konkret politisk og fagpolitisk indsats i forhold til lønmodtage-

re, medlemmer, fagforeninger, forbund, tillidsrepræsentanter, overenskomster, det fagretlige system og lovgivning.

- Konkretisere indsatsen omkring lige løn i forhold til en opblødning af det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Varetage lønmodtagernes interesser i forhold til det politiske system, embedsapparatet, modstående arbejdsgiverparter og øvrige relevante aktører.
- Servicere og informere om ny lovgivning på de to områder.

### **EU-politikken, globalisering og internationalt samarbejde**

Prioriterede temaer i kongresperioden: Deltage i udviklingen af det europæiske samarbejde baseret på en fair og effektiv regulering af det indre marked. Følge og vurdere arbejdet med en reform af Traktaten. Understøtte den danske model ved at fremme indgåelse af partsaftaler på europæisk niveau, herunder som grundlag for EU-direktiver. Påvirke globaliseringen, så den bygger på fri og fair handel med respekt for arbejdstagerrettigheder. Fremme bæredygtighed

og klimapolitik. Deltage i udviklingen af det internationale faglige samarbejde. Sikre at arbejdstagerrettigheder, beskæftigelses- og arbejdsvilkår inddrages i dansk udviklingspolitik. Fremme de faglige krav til virksomhedernes samfundsmæssige ansvar. Fremme solidariteten med de grupper globalt, som endnu ikke har opnået samme vilkår som danske lønmodtagere. Oplyse og informere om fagbevægelsens synspunkter i forhold til internationale spørgsmål.

LO løser opgaven ved at:

- Sætte dagsordenen og tage initiativer til at udvikle den danske model i europæisk regi. Formulere faglige og politiske krav, tilvejebringe analyser og være en central opinionsdanner.
- Drive fagbevægelsens europæiske lobbyarbejde og være repræsenteret i de relevante ministerielle udvalg, specialudvalg og Danida, relevante EU-institutioner og EU-organer, herunder ledelsen af visse EU-agenturer, arbejdsgrupper og internationale netværk i forhold til Den Internationale Valutafond, Verdensbanken og OECD. Deltage i styrelser og arbejdsgrupper i Den

internationale faglige samorganisation (IFS), EFS, NFS, SAMAK og TUAC samt repræsentere fagbevægelsen på ILO's arbejdskonference.

- Servicere og informere om ny regulering fra EU og andre internationale samarbejder.

### Fleksibilitet og involvering

Udgangspunktet for LO's virksomhed er de kerneopgaver samt projektopgaver, som fastlægges af kongressen. Den faglige og politiske situation kan imidlertid komme ud for påvirkninger, der gør det nødvendigt, at LO hurtigt kan tilpasse sig en ændret eller ny dagsorden.

Dette er den politiske struktur indrettet på, og det skal LO som organisation også indrettes efter. Derfor vil LO udvikle den interne organisation, således at den er omstillingsparat og fleksibel i forhold til at klare nye opgaver og nye prioriteter, herunder hurtigt at kunne overføre personaleressourcer fra et område til et andet.

Forbundene er direkte involveret i udmøntningen af det faglige politiske grundlag gennem deres repræsentation i de politiske hovedudvalg, der er knyttet til hver kerneopgave.

Hovedbestyrelsen følger og evaluerer løbende LO's strategier og resultater på de prioriterede områder.

- Koordinere fagbevægelsens interessevaretagelse i forhold til ministerier, ambassader og internationale institutioner på områder, der ikke er sektorspecifikke.
- Varetage lønmodtagerinteresser i forhold til det politiske system nationalt, europæisk og internationalt, embedsapparatet, modstående arbejdsgiverparter og øvrige relevante aktører.
- Være videntcenter og levere analyser af europæiske og internationale emner, der påvirker den danske model og lønmodtager-vilkårene, eksempelvis "den nye reformtraktat".
- Drive projektaktiviteter, som fremmer demokrati, faglige rettigheder og menneskerettigheder og styrke de faglige organisationer i udviklingslandene som fortalere for arbejdstagerrettigheder.
- Understøtte det lokale faglige arbejde på EU og internationalt område.

## LO's love

Vedtaget på LO's 36. ordinære kongres 28.-31. oktober 2007

### 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) gennem kollektive overenskomster at sikre den enkelte lønmodtagers rettigheder og tryghed i arbejdslivet,
- b) at styrke lønmodtagernes medbestemmelse på arbejdspladserne,
- c) at den enkelte får muligheder for at tage ansvar for sin egen situation og medansvar for helheden,
- d) at ingen forskelsbehandles, hver-

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

- e) at der på et bæredygtigt grundlag skabes job til alle, økonomisk retfærdighed og lige adgang til samfundsgoderne,
- f) 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, stk. 1

I LO kan optages alle landsdækkende fagforbund.

### § 3, stk. 2

Der kan dog ikke optages organisationer, som er brudt ud af et forbund under LO.

## 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

Efter hvert kalenderårs afslutning skal medlemsorganisationerne indsende en opgørelse over deres medlemstal pr. 31. december.

### § 5, stk. 2

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

### § 5, stk. 3

Ved formands- eller hovedkassererskifte i medlemsorganisationerne skal navnene på de nyvalgte tillidsmænd 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 tvær-

geografisk 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.

**§ 7, stk. 7**

LO har i samarbejde med fagforeningerne og LO-sektionerne ansvaret for det regionale arbejde. Hovedbestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer.

**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, næstformand og 2 sekretærer, der tillige er medlem af Daglig Ledelse.

Hovedbestyrelsen kan afgive indstilling om kandidater i forbindelse med valg af formand, næstformand og sekretærer. 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, næstformand, sekretærer 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 måned 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 50.000 medlemmer jf. § 5, stk. 1, udpeger for hver yderligere påbegyndt 50.000 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, næstformand og sekretærer 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 samt et Organisationspolitisk Udvalg, der samler de organisationspolitiske projekter.

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, næstformanden, 2 sekretærer 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 i udvalg og lignende efter at være fratrådt 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 næstformanden og de kongresvalgte sekretærer, 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 næstformanden i hans sted.

*§ 15, stk. 3*

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

*§ 16*

Formand, næstformand og sekretærer afgang senest ved den førstkommande ordinære kongres efter det fyldte 61. år.

*§ 17, stk. 1*

Afgang 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*

Afgang næstformand eller en sekretær 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 beretning og regnskab tilstillet mindst 14 dage før afholdelse af det hovedbestyrelsesmøde, hvori beretning og 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.

§ 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, næstformanden og de kongresvalgte sekretærer, 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 næstformand i forening.

I tilfælde af forfald af en af disse underskriver en af de to valgte sekretærer i stedet for den pågældende.

§ 22, stk. 2

Formanden og næstformanden kan i forening give prokura til en eller to stedfortrædere, der i formandens og/eller næstformandens fravær kan medunderskrive ved dispositioner, der falder inden for den daglige administration.

I forbindelse med underskrift på checks og giro i den daglige administration kan formanden og næstformanden 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 kvartårligt forud i hver januar, april, juli og oktober 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 lovgivningen 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 § 29 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 kon-

fliktkontingent 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. konflikttager 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 udval-

get 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.

**Opløsning***§ 37, 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.

*§ 37, 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 32D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)



LO-varenr. 3002  
ISBN-nr. 978-87-7735-894-4  
ISBN-online: 978-87-7735-895-1