

Politisk grundlag & Vedtægter

Godkendt på stiftende kongres den 13. april 2018



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Indhold

Politisk grundlag for Fagbevægelsens Hovedorganisation

Formål	3
Værdier	3
Grundlag	4
FH's politiske grundlag	4
FH's forhandlingsmæssige grundlag	5
FH's organisatoriske grundlag	6

Vedtægter for Fagbevægelsens Hovedorganisation

Navn og hjemsted	7
Formål og værdier	7
Medlemmer og optagelse	8
Oplysninger til FH	8
Udmeldelse	9
Lokal struktur	9
Kongressen	9
Ekstraordinær kongres	11
Hovedbestyrelsen	11
Forretningsudvalget	12
FH's daglige ledelse	13
Organisationsmøde	13
Beretning, regnskab og revision	13
Tegningsret	14
Kontingent, budget og hæftelse	14
Mødeudgifter	15
Indgåelse af overenskomst	15
Konflikter	15
Sympatikonflikter	15
Konfliktunderstøttelse	15
Konfliktkontingent	16
Overflytning	16
Samarbejde og grænsestridigheder	16
Eksklusion	17
Vedtægtsændringer	17
Sammenlægning af hovedorganisationer ..	17
Opløsning	18

Politisk grundlag for Fagbevægelsens Hovedorganisation

Godkendt på stiftende kongres for en ny hovedorganisation
for LO og FTF den 13. april 2018

Formål

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) samler Danmarks forbund/fagforeninger for at skabe et solidarisk og demokratisk samfund med job og uddannelse til alle, kvalitet i velfærden og et godt arbejdsliv.

FH styrker og udvikler lønmodtagernes individuelle og kollektive muligheder gennem politisk indflydelse og ved at styrke og udvikle den danske aftalemodel og de faglige organisationer i et stærk fællesskab.

Værdier

Den enkelte kan selv. Sammen skaber vi mere værdi

Fagbevægelsen er et fællesskab af lønmodtagere. Vi ønsker et samfund, hvor den enkelte får mulighed for og frihed til at skabe sit eget liv.

Alle mennesker har lige værdi

Alle mennesker er forskellige, men alle har lige værdi og skal have lige rettigheder og muligheder. Vi ønsker et samfund, hvor ingen må diskrimineres.

Alle mennesker skaber værdi

Arbejde og uddannelse er grundlaget for den enkeltes og samfundets velfærd. Vi ønsker et samfund, hvor arbejdsmarkedet er åbent og rummeligt, så alle kan deltage efter evne og bidrage til samfundets velfærd.

Alle mennesker skal have et godt livsgrundlag

Alle skal have mulighed for at tjene en løn, der sikrer et godt livsgrundlag. Vi ønsker et samfund, hvor vi, gennem organisering, kollektive overenskomster og politisk interessevaretagelse, kan sikre gode vilkår for lønmodtagerne, lige løn for lige arbejde, forhindre social dumping og arbejde for et samfund i balance.

Alle mennesker har ret til udvikling og medbestemmelse i deres arbejdsliv

Alle skal have mulighed for et arbejdsliv med udvikling og medbestemmelse. Vi ønsker et samfund, hvor faglig og social kompetenceudvikling og uddannelse giver arbejdet mening og indhold. Det skal danne baggrund for medarbejdernes medbestemmelse på arbejdspladsen.

Alle mennesker har ret til et sundt og sikkert arbejdsliv

Alle skal have ret til et arbejdsliv, der både er fysisk og psykisk sundt og sikkert. Vi ønsker et samfund, hvor medarbejderne ses som en ressource, der skal investeres i og skabes tryghed om, så medarbejderne kan blive på arbejdsmarkedet i mange år.

Alle skal have lige muligheder i livet

Alle skal have lige muligheder i livet. Vi ønsker et samfund med rettigheder og

pligter til den enkelte. Samfundet skal give lige muligheder for den enkelte gennem uddannelse og en tryk opvækst. Samfundet skal modarbejde ulighed, tage hånd om sine udsatte grupper og skabe sikkerhed og tryghed i forbindelse med sygdom og alderdom.

Alle skal tage ansvar for velfærdssamfundet

Alle kan bidrage til at skabe sammenhæng mellem mennesker i velfærdssamfundet. Vi ønsker et stærkt velfærdssamfund, hvor organisationer, virksomheder, institutioner og den enkelte tager samfundsansvar og bidrager til at udvikle velfærden og demokratiet. En stærk offentlig sektor er en grundsten i velfærdssamfundet, og har stor betydning for den enkelte borgers tryghed og udviklingsmuligheder.

Alle mennesker har ret til balance mellem arbejde og familieliv

Alle skal have mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Vi ønsker et samfund med en god balance mellem arbejdsliv og familieliv, hvor arbejdstid og mængde kan tilpasses de livsfaser vi alle gennemgår.

Alle har ret til at leve i et samfund med muligheder

Fagbevægelsen bidrager til et samfund, der tager internationalt ansvar for lønmodtagernes grundlæggende rettigheder globalt og sikrer 3. verdens landes udvikling.

Grundlag

FH's politiske grundlag

FH skal virke for en bæredygtig samfundsøkonomisk udvikling med fokus på fuld beskæftigelse under ordnede forhold for lønmodtagerne og et godt, sundt og

sikkert arbejdsmiljø for alle. Danmark skal også fremover være både et produktionsland og et service- og videnssamfund.

FH skal arbejde bredt politisk for at løse samfundsudfordringer og skabe bedre vilkår for lønmodtagerne. FH er partipolitisk uafhængig. I den politiske interessevaretagelse skal FH med afsæt i fagbevægelsens værdier samarbejde med partier og organisationer, der vil arbejde for FH's politik på tværs. FH kan indgå såvel konkrete aftaler som mere strategiske alliancer afhængigt af, hvad der fremmer fagbevægelsens interessevaretagelse og indflydelse bedst.

FH skal arbejde for lønmodtagernes interesser herunder arbejde for at sikre danske arbejdspladser, et solidarisk og fælles finansieret velfærdssamfund og lønmodtagernes fundamentale rettigheder i den globale økonomi.

FH skal arbejde for tryghed på arbejdsmarkedet og understøtte lønmodtagernes udviklingsmuligheder.

FH skal arbejde for uddannelse til alle. Uddannelse er et omdrejningspunkt for vækst og velfærd, en forudsætning for at bryde den sociale arv og sikre sammenhængskraften og demokratiet i samfundet. Alle lønmodtagere uanset uddannelsesniveau skal kunne udvikle og opkvalificere sig for at følge med nye krav på arbejdsmarkedet og for at kunne gøre karriere, få nye job og være innovative i deres arbejde. De grupper der af uddannelsesmæssige årsager er mest udsatte bør prioriteres højst.

Den private og offentlige sektor er gensidigt afhængige, og det dynamiske samspil mellem sektorerne skal understøttes af FH som et centralt omdrejningspunkt for udviklingen af vækst og velfærd. Fremtidig vækst skal gavne begge sektorer og bygge på et stærkt velfærdssamfund.

FH skal arbejde for lige adgang til grundlæggende velfærdsydelser og lige muligheder for borgerne samt en fair fordeling af skattebyrden. Udvikling af de offentlige velfærdsydelser og mindre ulighed vil bidrage til at styrke lønmodtagerne og samfundet. FH skal arbejde for at sikre social retfærdighed og at bekæmpe ulighed.

Alle lønmodtagere – såvel ledere som medarbejdere – skal kunne passe deres arbejde uden at risikere at komme til skade, blive syge eller nedslidte fysisk eller psykisk. Udstødning af arbejdsmarkedet og langtidsarbejdsløshed skal modvirkes.

Lønmodtagerne skal kunne forene familie- og arbejdsliv på en fornuftig måde – og fag, brancher og sektorer på arbejdsmarkedet skal have ligestilling og en mere blandet kønssammensætning, end de har i dag. Der skal være gode samlede pensionsvilkår og fleksible muligheder for at trække sig rask tilbage efter et langt arbejdsliv.

FH skal fremsætte velunderbyggede løsninger på de samfundsøkonomiske udfordringer. Den nye hovedorganisation skal skabe modvægt til dagsordener, der vil reducere velfærdssamfundet og fællesskabet og/eller øge uligheden på arbejdsmarkedet og i samfundet.

FH's politiske interessevaretagelse, eksisterer i sammenhæng med fagbevægelsens indsatser i det kollektive aftalesystem og mulighed for at implementere indgåede politiske aftaler gennem overenskomstsystemet.

Politisk indflydelse forudsætter, at der er en meget stærk strategisk sammenhæng mellem analyser, kampagne, dialog og alliancer i forhold til politikere og embedsværk. FH skal kunne levere konkrete politiske løsningsforslag, viden og dokumentation. FH's mandat bygger på et stærkt samarbejde og en klar arbejdsdeling med medlemsorganisationerne.

FH's forhandlingsmæssige grundlag

Forhandlingsmæssigt arbejder FH for at styrke og udvikle den danske aftalemodel og overenskomsterne, styrke de faglige organisationer i et solidarisk fællesskab og sikre sammenhængskraften mellem den offentlige og private sektor.

Aftalesystemet er en af grundpillerne i den danske samfundsmodel og grundlæggende for udviklingen af velfærden. Udbygningen af den kollektive organisering, overenskomstdækningen og organisering af lønmodtagere ansat på andre måder og bekæmpelse af social dumping, er en forudsætning for et højt velfærdsniveau og er central for opgavevaretagelsen i FH.

En effektiv håndhævelse af de kollektive overenskomster er en afgørende forudsætning for aftalesystemet. FH skal, i samarbejde med medlemsorganisationerne løfte denne opgave.

FH skal understøtte arbejdet for overenskomstdækning af arbejdsmarkedet og en høj organisationsprocent blandt lønmodtagerne.

Hovedaftalen mellem LO og DA er vigtig for fagbevægelsens faglige såvel som politiske indflydelse på det private arbejdsmarked. Mulighederne i LO-DA-hovedaftalen skal udnyttes i et samspil med øvrige hovedaftaler på det private og offentlige arbejdsmarked.

FH skal på det overenskomstmæssige område rådgive, forhandle, servicere og koordinere, hvilket er afgørende for at styrke lønmodtagernes interessevaretagelse.

FH skal arbejde for, at der sker en styrkelse af den sociale dialog i Europa, og at eventuel europæisk regulering af ansættelsesvilkårene sker ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

FH's organisatoriske grundlag

Fagbevægelsen er medlemmerne, og FH skal arbejde for, at det giver mening for alle danske lønmodtagere at være medlem af en fagforening. Bred opbakning til medlemsorganisationerne er afgørende for fagbevægelsens legitimitet, politiske indflydelse og handlekraft.

FH er medlemsorganisationernes organisation og skal gennem oplysningsarbejde, netværk, analyser, uddannelser mv. understøtte, at medlemsorganisationerne formår at tiltrække, fastholde og servicere alle faggrupper og ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked.

FH skal udvikle en tidssvarende og transparent organisation lokalt, nationalt og internationalt for at styrke indflydelse, demokratiske og aktiverende strukturer. FH skal skabe stærke mandater fra medlemsorganisationerne for at kunne agere på den politiske scene.

FH skal have et aktivt medlemsdemokrati og arbejde for, at alle medlemsorganisationer og medlemmer kan identificere sig med og kan deltage aktivt i udvikling og udbredelse af fagbevægelsens politik og forhandlingskrav. FH skal inddrage medlemmernes holdninger og behov direkte i udviklingen af den politik og de løsninger, der arbejdes for.

Vedtægter for for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Godkendt på stiftende kongres for en ny hovedorganisation
for LO og FTF den 13. april 2018

Navn og hjemsted

§ 1

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er hovedorganisation for Danmarks faglige organisationer. FH har hjemsted i Københavns Kommune.

Formål og værdier

§ 2

FH samler Danmarks faglige organisationer for at skabe et solidarisk og demokratisk samfund med job og uddannelse til alle, kvalitet i velfærden og et godt arbejdsliv. FH er partipolitisk uafhængig.

Stk. 2.

FH styrker og udvikler lønmodtagernes individuelle og kollektive muligheder gennem politisk indflydelse og ved at styrke og udvikle den danske aftalemodel og de faglige organisationer i et stærkt fællesskab.

Stk. 3.

FH arbejder på grundlag af disse værdier:

Den enkelte kan selv. Sammen skaber vi mere værdi

Fagbevægelsen er et fællesskab af lønmodtagere. Vi ønsker et samfund, hvor den enkelte får mulighed for og frihed til at skabe sit eget liv.

Alle mennesker har lige værdi

Alle mennesker er forskellige, men alle har lige værdi og skal have lige rettigheder og muligheder. Vi ønsker et samfund, hvor ingen må diskrimineres.

Alle mennesker skaber værdi

Arbejde og uddannelse er grundlaget for den enkeltes og samfundets velfærd. Vi ønsker et samfund, hvor arbejdsmarkedet er åbent og rummeligt, så alle kan deltage efter evne og bidrage til samfundets velfærd.

Alle mennesker skal have et godt livsgrundlag

Alle skal have mulighed for at tjene en løn, der sikrer et godt livsgrundlag. Vi ønsker et samfund hvor vi, gennem organisering, kollektive overenskomster og politisk interessevaretagelse, kan sikre gode vilkår for lønmodtagerne, lige løn for lige arbejde, forhindre social dumping og arbejde for et samfund i balance.

Alle mennesker har ret til udvikling og medbestemmelse i deres arbejdsliv

Alle skal have mulighed for et arbejdsliv med udvikling og medbestemmelse. Vi ønsker et samfund, hvor faglig og social kompetenceudvikling og uddannelse giver arbejdet mening og indhold. Det skal danne baggrund for medarbejdernes medbestemmelse på arbejdspladsen.

Alle mennesker har ret til et sundt og sikkert arbejdsliv

Alle skal have ret til et arbejdsliv, der både er fysisk og psykisk sundt og sikkert. Vi ønsker et samfund, hvor medarbejderne ses som en ressource, der skal investeres i og skabes tryghed om, så medarbejderne kan blive på arbejdsmarkedet i mange år.

Alle skal have lige muligheder i livet

Alle skal have lige muligheder i livet. Vi ønsker et samfund med rettigheder og pligter til den enkelte. Samfundet skal give lige muligheder for den enkelte gennem uddannelse og en tryk opvækst. Samfundet skal modarbejde ulighed, tage hånd om sine udsatte grupper og skabe sikkerhed og tryghed i forbindelse med sygdom og alderdom.

Alle skal tage ansvar for velfærdssamfundet

Alle kan bidrage til at skabe sammenhæng mellem mennesker i velfærdssamfundet. Vi ønsker et stærkt velfærdssamfund, hvor organisationer, virksomheder, institutioner og den enkelte tager samfundsansvar og bidrager til at udvikle velfærden og demokratiet. En stærk offentlig sektor er en grundsten i velfærdssamfundet, og har stor betydning for den enkelte borgers tryghed og udviklingsmuligheder.

Alle mennesker har ret til balance mellem arbejde og familieliv

Alle skal have mulighed for indflydelse på egen arbejdstid. Vi ønsker et samfund med en god balance mellem arbejdsliv og familieliv, hvor arbejdstid og mængde kan tilpasses de livsfaser, vi alle gennemgår.

Alle har ret til at leve i et samfund med muligheder

Fagbevægelsen bidrager til et samfund, der tager internationalt ansvar for løn-

modtagernes grundlæggende rettigheder globalt og sikrer 3. verdens landes udvikling.

Medlemmer og optagelse**§ 3**

FH kan som medlemmer optage alle faglige organisationer.

Stk. 2.

En organisation, som ønsker at blive optaget i FH, skal skriftligt anmode forretningsudvalget herom. Anmodningen skal være bilagt ansøgerorganisationens vedtægter og oplysninger om organisationens aktuelle medlemstal.

Stk. 3.

Forretningsudvalget kan stille krav om yderligere relevante oplysninger.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Der kan i den forbindelse fastsættes særlige betingelser for optagelsen.

Stk. 6.

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 til FH**§ 4**

Hvert år i januar skal medlemsorganisationerne indsende en opgørelse over deres medlemstal pr. 1. januar til FH.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Ved skift af formand eller øvrige personer i medlemsorganisationernes daglige ledelse skal navne på de nyvalgte tilids-valgte meddeles til FH.

Stk. 5.

FH skal til enhver tid være i besiddelse af medlemsorganisationernes gældende vedtægter. Når medlemsorganisationerne ændrer vedtægter, skal organisationerne derfor indsende et eksemplar af de aktuelle vedtægter til FH.

Udmeldelse

§ 5

Udmeldelse af FH kan kun ske med mindst 1 års skriftligt varsel over for forretningsudvalget til en 1. januar.

Bemærkning:

I 2019 kan udmeldelse ske med 6 måneders varsel til 1. januar 2020.

Stk. 2.

En udmeldt organisation har ikke krav på nogen del af indbetalt kontingent eller på FH's øvrige midler.

Stk. 3.

Fra tidspunktet for udmeldelsen udtræder den udmeldte organisations repræsentanter af alle FH's kompetente organer.

Lokal struktur

§ 6

FH har en lokal struktur, der varetager det lokale og regionale faglige og politiske arbejde.

Hovedbestyrelsen træffer beslutning om den lokale strukturs indretning og arbejdet.

Bemærkning:

Hovedbestyrelsen i FH pålægges at fastlægge en ny lokal struktur senest 2 år inde i den første kongresperiode.

For en periode på 2 kongresperioder gælder, at for de organisationers lokalafdelinger, der ikke melder sig ind i de nye lokale sektioner, når der er etableret en ny lokal struktur, skal det centrale forbund eller organisation bidrage til det politiske arbejde ved at betale et ekstra centralt kontingent, et såkaldt solidaritetsbidrag, på 10 kr. pr. medlem pr. år, som fordeles forholdsmæssigt til sektionerne. Forbund og organisationer med færre end 4.000 medlemmer er undtaget. FTF beslutter, om beløbet afholdes af FTF-gruppen samlet eller på organisationsniveau.

Kongressen

§ 7

FH's øverste myndighed er kongressen.

Stk. 2.

Kongressen består af forretningsudvalget samt af delegerede valgt af medlemsorganisationerne. Alle organisationer tildeles én delegeret samt yderligere én delegeret for hvert 3.000 medlemmer. Forretningsudvalgets medlemmer er forlods delegerede.

Stk. 3.

Lederforum er repræsenteret med 2 observatører.

§ 8

Den ordinære kongres afholdes hvert 4. år i oktober kvartal. Den indkaldes ved skriftlig meddelelse til medlemsorganisationerne med mindst 6 måneders varsel. Samtidig med indkaldelse udsendes dagsorden for kongressen.

Bemærkning:

Første ordinære kongres forventes afholdt oktober 2022.

Stk. 2.

Enhver kongres er beslutningsdygtig, når indkaldelse og dagsorden, jf. stk. 1, er bekendtgjort på en lovlig måde og når mindst 2/3 af de delegerede er registreret som til stede.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Den ordinære kongres vælger formand og 5 næstformænd, der tillige er medlemmer af forretningsudvalget.

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.

Bemærkning:

På den stiftende kongres vælges for første kongresperiode formand og op til 6 næstformænd. Én næstformand vælges til at træde i formandens sted ved formandens forfald og én næstformand vælges til at træde i formandens sted ved både formandens og første stedfortrædende formands forfald.

Ved valget på den stiftende kongres opstiller LO fem kandidater heraf én formandskandidat og én kandidat til anden stedfortrædende formand. FTF opstiller to kandidater heraf én til første stedfortrædende formand. Såfremt én eller flere af FTF's kandidater har endeligt forfald inden den første ordinære kongres, opstiller de tidligere FTF-organisationer én ny kandidat.

Stk. 5.

Kongressen vælger til hovedbestyrelsen 6 repræsentanter fra medlemsorganisationer med mindre end 4.000 medlemmer, som supplerer de hovedbestyrelsesmedlemmer, der udpeges af medlemsorganisationer med mindst 4.000 medlemsorganisationer.

Kongressen vælger til forretningsudvalget ud over formanden og de 5 næstformænd 19 formænd fra forskellige medlemsorganisationer. Anmeldelse til valg sker senest 8 dage før kongressens begyndelse til forretningsudvalget.

Hovedbestyrelsen kan afgive indstilling om forretningsudvalgets sammensætning og de 6 repræsentanter til hovedbestyrelsen, der vælges af kongressen.

Der vælges endvidere et revisionsudvalg bestående af 3 medlemmer samt 2 suppleanter for disse.

Stk. 6.

Kongressen fastsætter lønninger for formand og næstformænd. Øvrige vilkår fastsættes af hovedbestyrelsen forud for kongressen.

Stk. 7.

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.

Stk. 8.

Forslag, der ønskes behandlet på kongressen, skal af en medlemsorganisation indsendes til forretningsudvalget senest den 1. august. Forslagene skal af forretningsudvalget fremsendes til medlemsorganisationerne senest 1 måned før kongressens afholdelse.

Stk. 9.

Kun medlemsorganisationer, hovedbestyrelse og forretningsudvalg kan stille forslag til kongressen.

Stk. 10.

Kongressens afgørelser træffes ved almindelig stemmeflerhed, med mindre andet fremgår af vedtægterne. Stemmeafgivelse kan ikke ske ved fuldmagt eller brev.

Ekstraordinær kongres

§ 9

Ekstraordinær kongres indkaldes, når hovedbestyrelsen eller forretningsudvalget beslutter det, eller når mindst 3 medlemsorganisationer, der sammenlagt repræsenterer mindst 10 % af medlemsorganisationernes sammenlagte medlemstal, forlanger det med angivelse af motiveret dagsorden.

§ 10

Ekstraordinær kongres skal afholdes senest 1 måned efter kravets fremsættelse. Den indkaldes med mindst 14 dages varsel ved skriftlig meddelelse til FH's medlemsorganisationer. Samtidig med indkaldelsen udsendes dagsorden for kongressen.

Senest 7 dage før en ekstraordinær kongres kan medlemsorganisationer, hovedbestyrelsen eller forretningsudvalget begære yderligere forslag behandlet på den ekstraordinære kongres.

Stk. 2.

Hvis den ekstraordinære kongres indkaldes med henblik på vedtægtsændringer, kan den tidligst indkaldes med 2 måneders varsel. Dette gælder også, hvis forslaget om vedtægtsændringer fremsættes af forretningsudvalget eller hovedbestyrelsen.

Stk. 3.

På en ekstraordinær kongres kan kun behandles spørgsmål, som er optaget på dagsordenen.

Stk. 4.

Såfremt FH's formand afgår i kongresperioden, fungerer den stedfortrædende formand indtil en ekstraordinær kongres vælger formand.

Hovedbestyrelsen

§ 11

Den øverste myndighed mellem kongresserne er hovedbestyrelsen.

Stk. 2.

Hovedbestyrelsen består af 1 repræsentant fra hver af de medlemsorganisationer, der har mindst 4.000 medlemmer samt 6 repræsentanter valgt af kongressen fra medlemsorganisationer med mindre end 4.000 medlemmer.

Bemærkning:

På den stiftende kongres vælges de 6 repræsentanter fra medlemsorganisationer med under 4.000 medlemmer med 3 fra henholdsvis LO- og FTF-området.

Der udpeges yderligere 1 repræsentant for hver 30.000 medlemmer.

Forretningsudvalgets medlemmer repræsenterer deres organisation og udløser således ikke en ekstra plads i hovedbestyrelsen. Medlemmer af forretningsudvalget fra organisationer, der ikke har plads i hovedbestyrelsen, er selvstændige medlemmer af hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsens medlemmer skal alle være politisk valgte i deres respektive organisation.

Hvis hovedbestyrelsen efter kongressens valg af formand og næstformænd, 6 repræsentanter fra forbund med mindre end 4.000 medlemmer 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. Hovedbestyrelsen fastlægger proceduren for valg af de yderligere 5 repræsentanter.

Lederforum er repræsenteret i hovedbestyrelsen med 2 observatører.

Stk. 3.

Hovedbestyrelsen holder møde hvert kvartal, og i øvrigt så ofte forretningsudvalget eller mindst 30 % af hovedbestyrelsens repræsentanter finder det nødvendigt.

Stk. 4.

Hovedbestyrelsen fastsætter på første møde efter en ordinær kongres selv sin forretningsorden.

Bemærkning:

I hovedbestyrelsens forretningsorden fastsættes regler for varsling af indkaldelse.

Stk. 5.

Hovedbestyrelsen fastsætter selv sin dagsorden. Hovedbestyrelsen behandler endvidere sådanne forslag, som daglig ledelse beslutter at sætte på dagsorden, eller som en medlemsorganisation ønsker at få behandlet.

Stk. 6.

Hovedbestyrelsen nedsætter udvalg, som tildeles beslutningskompetence efter retningslinjer fastsat af hovedbestyrelsen.

Alle medlemsorganisationer kan udpege et medlem og en suppleant til de nedsatte udvalg.

Stk. 7.

Hovedbestyrelsen og forretningsudvalget kan nedsætte ad hoc udvalg på prioriterede områder, med en sammensætning der tjener formålet.

Forretningsudvalget

§ 12

Forretningsudvalget er den øverste myndighed mellem hovedbestyrelsesmøderne. Det består af formanden, 5 næstformænd samt 19 formænd fra forskellige medlemsorganisationer, valgt af kongressen.

Bemærkning:

På den stiftende kongres vælges et forretningsudvalg bestående af 26 medlemmer.

Forretningsudvalget sammensættes af daglig ledelse og 1 repræsentant fra hver medlemsorganisation med mere end 15.000 medlemmer samt 6 (3+3) repræsentanter fra de øvrige organisationer.

I første kongresperiode udpeges afløserer for afgående medlemmer af forretningsudvalget af de pågældende medlemsorganisationer eller subsidiært den tidligere hovedorganisation.

Stk. 2.

Afgår medlemmer af forretningsudvalget i kongresperioden, kan hovedbestyrelsen vælge en afløser.

Stk. 3.

Ingen kan repræsentere FH efter at være fratrukket som medlem af forretningsudvalget. I særlige tilfælde kan hovedbestyrelsen dispensere fra denne regel.

FH's daglige ledelse

§ 13

Formanden, bistået af næstformændene, leder FH's daglige administration og er ansvarlige for regnskabsføringen i overensstemmelse med de af forretningsudvalget, hovedbestyrelsen og kongressen givne anvisninger.

Stk. 2.

Ved formandens forfald træder den stedfortrædende formand i hans/hendes sted.

Stk. 3.

Formand og næstformænd kan ikke beklæde andre lønnede hverv uden hovedbestyrelsens godkendelse.

§ 14

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

§ 15

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

§ 16

Afgår en næstformand i kongresperioden, kan hovedbestyrelsen konstituere en stedfortræder for den resterende del af kongresperioden, eller der kan indkaldes til ekstraordinær kongres, jf. § 9. Endelig kan hovedbestyrelsen beslutte at lade valg af næstformand afvente førstkommande ordinære kongres.

Organisationsmøde

§ 17

Til orientering og drøftelse af sager af høj prioritet, skal forretningsudvalget indkalde formændene for medlemsorganisationerne hvert halve år.

Mødet har ved flertalsbeslutning indstillingsret til forretningsudvalget og hovedbestyrelsen.

Stk. 2.

Organisationsmøder skal afholdes, når formænd fra mindst en femtedel af medlemsorganisationerne forlanger det med angivelse af motiveret dagsorden. I disse tilfælde skal organisationsmøde afholdes senest 1 måned efter kravets fremsættelse.

Stk. 3.

Organisationsmøder indkaldes med mindst 8 dages varsel ved skriftlig meddelelse til formændene for organisationerne med dagsorden for mødet.

Beretning, regnskab og revision

§ 18

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

§ 19

I ikke-kongresår er det hovedbestyrelsen, der endeligt godkender regnskabet, og kongressen får forelagt regnskaberne til efterretning. I kongresår er det kongressen.

Stk. 2.

Hovedbestyrelsen skal have regnskabet tilstillet mindst 14 dage før afholdelse af det møde, hvori regnskab behandles. I de år, hvor der afholdes ordinær kongres, skal de kongresdelegerede gennem deres respektive medlemsorganisationer have tilstillet regnskabet.

§ 20

Regnskabsåret er kalenderåret.

Stk. 2.

Efter hvert regnskabsårs afslutning udarbejdes årsrapport.

Stk. 3.

Årsrapporten revideres af det i henhold til vedtægternes § 7, stk. 5, valgte revisionsudvalg. Revisionen foretages i

henhold til den af hovedbestyrelsen vedtagne revisionsinstruks, og revisionsudvalget har kun revisionsmæssigt ansvar i henhold til denne. Hovedbestyrelsen lader herudover årsrapporten underkaste statsautoriseret revision.

§ 21

Revisionsudvalget har til enhver tid ret til at gennemgå regnskaberne og skal foretage kritisk revision mindst én gang hvert halve år.

Stk. 2.

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

§ 22

Hvis regnskabet findes at være i uorden, er formanden pligtig til straks at udlevere revisionsudvalget alt, hvad der findes i formandens besiddelse af FH's ejendele såsom pc'er, bøger, dokumenter, betalingskort, 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

§ 23

Ved dispositioner over FH'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.

Stk. 2.

Formanden og den stedfortrædende formand kan i forening give prokura 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 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

§ 24

Den ordinære kongres fastsætter det årlige kontingent pr. medlem.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Det samlede kontingent pr. organisation beregnes på grundlag af antal medlemmer pr. 1. januar.

Stk. 5.

Kontingentet indbetales halvårligt forud.

Stk. 6.

Nyoptagne organisationer indbetaler kontingentet fra og med det kvartal, hvor optagelsen sker.

§ 25

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

§ 26

Medlemsorganisationerne hæfter ikke for FH's forpligtelser.

Mødeudgifter

§ 27

Medlemsorganisationerne betaler selv de udgifter, der er forbundet med deres deltagelse i de af FH indkaldte møder.

Indgåelse af overenskomst

§ 28

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hovedoverenskomster med almindelige bestemmelser kan indgås under forbehold af FH's sanktion.

§ 29

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

Stk. 2.

Sådanne overenskomster og hovedaftaler skal godkendes af hovedbestyrelsen eller kongressen.

Stk. 3.

Forretningsudvalget kan dog godkende mindre ændringer i eksisterende overenskomster og hovedaftaler.

Konflikter

§ 30

Medlemsorganisationer, der ønsker støtte fra FH til gennemførelse af strejke/lock-

out iværksat af eller imod de pågældende organisationer, skal så tidligt som muligt underrette FH om den mulige konflikt.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Under konflikter, der understøttes af FH, skal den pågældende medlemsorganisation rådføre sig med forretningsudvalget i alle spørgsmål vedrørende henvendelser til offentligheden og forhandlinger med arbejdsgiverne.

Sympatikonflikter

§ 31

Hovedbestyrelsen kan pålægge en medlemsorganisation 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 § 30 godkendt konflikt.

Konfliktunderstøttelse

§ 32

Under en i henhold til § 30 af FH godkendt konflikt eller en i henhold til § 31 iværksat sympatikonflikt, som omfatter over 3 pct. af den pågældende medlemsorganisations medlemmer, yder FH en konfliktunderstøttelse udgørende et af hovedbestyrelsen fastsat beløb pr. uge pr. konfliktberørt medlem. FH udbetaler dog ingen konfliktunderstøttelse for den første uges konflikt.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

En medlemsorganisation er først berettiget til konfliktunderstøttelse et år efter, den er optaget som medlem i FH, medmindre der er tale om en af FH i henhold til § 31 besluttet sympatikonflikt.

Stk. 4.

Økonomisk støtte fra FH 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 den pågældende medlemsorganisation ikke efterlever bestemmelsen i § 30, stk. 3.

Konfliktkontingent

§ 33

Til dækning af udgifterne ved udbetaling af konfliktunderstøttelse i henhold til § 32, stk. 1, kan hovedbestyrelsen udskrive et ugentligt konfliktkontingent pr. medlem, der er i arbejde. Hovedbestyrelsen kan beslutte at udskrive konfliktkontingent i anledning af, at FH udbetaler konfliktunderstøttelse til faglige organisationer i udlandet.

Stk. 2.

Bidragene indbetales af de respektive medlemsorganisationer ugevis i henhold til nærmere bestemmelser herom fastsat af forretningsudvalget.

Stk. 3.

Ved beregning af konfliktkontingent har medlemsorganisationer, der finansierer konflikter inden for eget område, uden mulighed for at modtage konfliktunderstøttelse fra FH, ret til at fradrage det af FH i henhold til § 32, stk. 1, fastsatte beløb pr. konflikt deltager pr. uge.

Overflytning

§ 34

Når et medlem af en medlemsorganisation overgår til et andet fag, må den organisation, hvortil tilflytning sker, ikke

afkræve den tilflyttede indskud, forudsat at medlemmet har opfyldt sine forpligtelser mod den organisation, vedkommende forlader.

Samarbejde og grænsestridigheder

§ 35

FH medlemsorganisationer forpligter sig til at forebygge og løse eventuelle uenigheder om de organisationsmæssige grænser mellem to eller flere medlemsorganisationer.

Bemærkning:

De nye regler om samarbejde og grænsestridigheder træder i kraft den 1. januar 2019. Hidtidig grænsedragning og praksis i forhold til medlemsorganisering skal tillægges afgørende betydning ved nye sager mellem LO's og FTF's medlemsorganisationer.

Samarbejdsaftalen mellem LO og AC skal genforhandles med AC – og om nødvendigt opsiges – og skal sikre, at en ny hovedorganisations medlemsorganisationer ikke får forringet deres muligheder for at rekruttere og fastholde medlemmer.

Stk. 2.

Hovedbestyrelsen fastsætter retningslinjer for grænsestridigheder og forretningsorden for grænsenævnet.

Stk. 3.

Hvis medlemsorganisationerne ikke kan løse en sag efter stk. 1 – hverken ved forhandling eller mægling – kan enhver af de involverede medlemsorganisationer indbringe sagen for behandling i grænsenævnet.

Hovedbestyrelsen kan endvidere pålægge de berørte parter yderligere forhandling, såfremt hovedbestyrelsen ikke finder, at de pågældende organisationer har udtømt alle forhandlingsmuligheder.

Stk. 4.

Grænsenævnet består af 3 medlemmer. Formanden for grænsenævnet, der skal opfylde betingelserne for at beklæde et dommerembede, udpeges af hovedbestyrelsen for en kongresperiode. De 2 øvrige medlemmer udpeges af forretningsudvalget fra sag til sag.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Grænsenævnets afgørelser er endelige, og medlemsorganisationerne skal loyalt efterleve nævnets afgørelser og aftaler indgået som led i forhandling og mægling i grænsestridigheder. Såfremt dette ikke sker, kan sagen indbringes for grænsenævnet, der beslutter, om der i givet fald skal fastsættes en økonomisk sanktion i henhold til nævnets forretningsorden.

Eksklusion

§ 36

Hovedbestyrelsen kan med 3/4 majoritet af de tilstedeværende medlemmer beslutte at ekskludere en medlemsorganisation, som ikke opfylder sine forpligtelser over for FH eller på anden måde modarbejder FH's formål, som disse er fastsat i vedtægterne, eller modarbejder FH's beslutninger og bestræbelser.

Stk. 2.

En beslutning om eksklusion kan af den pågældende medlemsorganisation indbringes for førstkommende kongres eller ekstraordinær kongres jf. § 9.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Underretning om eksklusion meddeles omgående pågældende organisation pr. anbefalet brev med angivelse af tidspunkt for og grunden til eksklusionen.

Stk. 5.

Fra tidspunktet for eksklusionen udtæder den ekskluderede organisations repræsentanter af FH's kompetente organer.

Stk. 6.

En ekskluderet organisation har ikke krav på nogen del af indbetalt kontingent eller på FH's midler i øvrigt.

Vedtægtsændringer

§ 37

Vedtægtsændringer kan kun vedtages på en ordinær eller ekstraordinær kongres.

Stk. 2.

Vedtægtsændringer kræver to tredjedele majoritet af samtlige afgivne stemmer (inkl. stemmer ikke) – med mindre andet udtrykkeligt fremgår af vedtægterne.

Stk. 3.

Forslag om vedtægtsændringer skal af en medlemsorganisation fremsendes til forretningsudvalget senest 4 måneder før den kongres, hvor forslaget ønskes behandlet, finder sted.

Stk. 4.

Forretningsudvalget foranlediger de modtagne forslag og eventuelle forslag fra forretningsudvalget og hovedbestyrelsen udsendt til medlemsorganisationerne senest 1 måned før kongressens afholdelse.

Sammenlægning af hovedorganisationer

§ 38

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Opløsning

§ 39

FH 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.

Stk. 2.

I det omfang, der ikke er indgået anden aftale om formuefordeling i forbindelse med FH's etablering, fordeles FH's pengemidler og øvrige effekter ved opløsning mellem organisationens medlemsorganisationer i forhold til disses antal af aktive medlemmer på opløsningstidspunktet.

Bemærkning:

Ifølge notat af 30. november 2017 om Budgetforudsætninger for FH indskyder FTF 150 mio. kr. og LO 300 mio. kr. i FH. Herudover indskydes LO's resterende kapital som en særlig beskyttet kapital, som ved opløsning tilfalder det oprindelige LO. Rammerne for denne særligt beskyttede kapital skal afspejles i en særlig aftale.

Politisk grundlag & Vedtægter
Godkendt på stiftende kongres den 13. april 2018
Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation
Layout og print: FH
ISBN: 978-87-93822-10-8
Oktober 2019



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Islands Brygge 32D
2300 København S
www.fho.dk