



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

FORBUNDSLOVE

2010

VEDTAGET PÅ DEN 2. ORDINÆRE KONGRES
11.-16. SEPTEMBER 2010 I AALBORG

**AFTALE OM FAIR REPRÆSENTATION
OG AFTALE OM MANGFOLDIGHED I 3F**

Fagligt Fælles Forbund

Forbundslove 2010

Vedtaget på den 2. ordinære kongres
11.-16. september 2010 i Aalborg

Aftale om Fair Repræsentation
og Aftale om mangfoldighed i 3F

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Navn og hjemsted

§ 1	7
-----	-------	---

Kapitel 2: Formål

§ 2	7
-----	-------	---

Kapitel 3: Afdelingerne

§ 3	Typen af afdelinger og krav til afdelingerne	8
§ 4	Overflytningsregler, organisationsaftaler og oprettelse/nedlæggelse af afdelinger	9
§ 5	Afdelingernes sletning eller udmeldelse af forbundet	10
§ 6	Afdelingernes regnskab	10
§ 7	Optagelse af faglige organisationer	10

Kapitel 4: Medlemmerne

§ 8	Afdelingernes optagelse af medlemmer og afdelingernes selvstændighed	11
§ 9	Medlemmernes overflytningspligt	11
§ 10	Afdelingsbestyrelsernes pligter	12
§ 11	Opmåling af akkordarbejde	12

§ 12	Organisering af lærlinge og elever.	12
§ 13	Kollektiv gruppelivsforsikring.	13
§ 14	Medlemmernes krav på bistand	13
§ 15	Forbundets klageråd.	13
§ 16	Eksklusion af medlemmer	13
§ 17	Strejkebryderi	14

Kapitel 5: Kongressen

§ 18	Forbundets besluttende organer	14
§ 19	Kongressens indhold og beslutninger.	14
§ 20	Kongresforslag	15

Kapitel 6: Delegerede

§ 21	Afdelingernes valg af delegerede	15
§ 22	Øvrige delegerede.	16
§ 23	Gæster med taleret	16

Kapitel 7: Grupperne

§ 24	Forbundets gruppeopdeling og konferencer under kongressen	17
------	--	----

Kapitel 8: Materialer til kongressen

§ 25 Udsendelse af materialer til afdelinger og delegerede	17
--	----

Kapitel 9: Valg på kongressen og kongresvalgtes afgang

§ 26 Hvem kan og skal vælges	18
§ 27 Gruppebestyrelser på under 11 medlemmer	18
§ 28 Kongresvalgtes afgangsregler	19
§ 29 Valg af forhandlingsudvalg	19
§ 30 Valg af lønudvalg	20

Kapitel 10: Ekstraordinær kongres

§ 31 Regler for afholdelse af ekstraordinær kongres	20
---	----

Kapitel 11: Hovedbestyrelsen

- sammensætning og opgaver

§ 32 Hovedbestyrelsens størrelse og sammensætning, udeblivelser, suppleanter og taleret uden stemmeret	21
§ 33 Hovedbestyrelsens opgaver, møder, dagsorden og referat	22
§ 34 Hovedbestyrelsesmedlemmers pligt til at inddrage baglandet, nedsætte udvalg og bevillinger	23

§ 35	Udvidelse af antal hovedbestyrelsesmedlemmer og forhandlingssekretærer	23
§ 36	Fratrædelse af tillidshverv	23

Kapitel 12: Budget og regnskab

§ 37	Kontingentfastsættelse	24
§ 38	Kontingentmellemværende mellem forbund og afdelinger	24
§ 39	Regnskabsåret	25
§ 40	Årsregnskab/rapport og budget	25
§ 41	Overordnet ansvar for forbundets økonomi	25
§ 42	Hvis regnskabet ikke er i orden	25
§ 43	Intern revision	25
§ 44	Tegningsregler	25
§ 45	Opkrævning af ekstrakontingent	26
§ 46	Revision	26

Kapitel 13: Lønudvalgets opgaver

§ 47	27
------	-----------	----

Kapitel 14: Døglig ledelse

§ 48	Sammensætning og opgaver	27
------	------------------------------------	----

Kapitel 15: Ledelse af grupperne

§ 49 Opgaver, møder og ledelse	28
--------------------------------------	----

Kapitel 16: Repræsentantskabet

§ 50 Sammensætning, indkaldelse, opgaver og antal møder	28
--	----

Kapitel 17: Landsklubber

§ 51 Landsklubbers oprettelse, godkendelse og rettigheder	29
§ 52 Oprettelse af netværk og brancheklubber	30
§ 53 Forbundets støtte til efterløns- og seniorarbejdet ...	30
§ 54 Ungdomsarbejdets formål, landsmøde og valg til hovedbestyrelsen	30

Kapitel 18: Regioner

§ 55 Opdeling af landet i regioner.	31
--	----

Kapitel 19: LO, karteller mv.

§ 56 Medlemskab af LO og forbundets repræsentation i LO	31
§ 57 Forbundets deltagelse i fagbevægelsens strukturudvikling	32

Kapitel 20: Overenskomster

§ 58	Behandling af ændringsforslag	32
	Repræsentantskabets, forhandlingsudvalgenes og hovedbestyrelsens rolle	32
§ 59	Behandling af forhandlingsresultater og mæglingsforslag	32
	Regler for urafstemning	33
§ 60	Overenskomster med anden udløbstid	33
	Gennemførelse af ensartede priser og arbejdsvilkår	33
	Lokale forhandlinger	33
§ 61	Afdelingers og medlemmers brud på overenskomst	34
§ 62	Afdelingernes fremsættelse af vidtgående krav	35
	Afdelingers anmodning om strejkevarsel og regler for konfliktens iværksættelse	35
§ 63	Regler for konfliktunderstøttelse	35

Kapitel 21: Ophør af forbundet

§ 64	Regler for opløsning af forbundet	36
------	---	----

Aftale om Fair Repræsentation	37
Aftale om mangfoldighed i 3F	42

Kapitel 1: Navn og hjemsted

§ 1

Forbundets navn er Fagligt Fælles Forbund - 3F, og har hjemsted i Københavns Kommune.

Kapitel 2: Formål

§ 2

Forbundets formål er at samle og bistå de faglige afdelinger og deres medlemmer, der er tilknyttet arbejdsmarkedet inden for forbundets faglige områder og at arbejde for at forbedre medlemmernes faglige og politiske rettigheder.

Dette formål indebærer, at forbundet arbejder for:

- A. at afdelingerne organiserer alle lønmodtagere inden for forbundets faglige områder og sikrer, at medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår bliver aftalt i kollektive overenskomster
- B. generel ligestilling på arbejdsmarkedet samt grundlæggende rettigheder, muligheder og imod enhver form for diskrimination
- C. at medlemmerne får indflydelse på tilrettelægning og udvikling af arbejdslivet herunder tryghed i ansættelsen, et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt betalt frihed til faglig og personlig uddannelse
- D. styrkelse af det internationale faglige og politiske samarbejde.

Midlerne til at opnå formålet er, at forbundet:

- E. påvirker lovgivningen i en retning, der forbedrer og sikrer medlemmernes vilkår

- F. udfører faglig og politisk oplysningsvirksomhed og sikrer, at tillidsvalgte på alle niveauer tilbydes ajourført uddannelse
- G. bistår afdelingerne i deres arbejde med at servicere tillidsvalgte og medlemmer ved forhandlinger og uoverensstemmelser med arbejdsgivere, og at sikre medlemmerne økonomisk ved overenskomstmæssige konflikter
- H. indgår i tæt samarbejde med beslægtede forbund og brancher for ved fælles optræden at forbedre medlemmernes løn og arbejdsvilkår
- I. gennem faglige og politiske aktiviteter og oplysningsvirksomhed at påvirke samfundet i en social retfærdig bæredygtig retning og på demokratisk socialistisk grundlag
- J. fastlægger en offensiv kommunikations- og mediestrategi herunder udgivelse af fagblad.

Kapitel 3: Afdelingerne

§ 3

- A. Fagligt Fælles Forbund er et forbund bestående af tilsluttede selvstændige, suveræne afdelinger.
- B. Der kan være tale om følgende typer af afdelinger:
 - blandede afdelinger uden brancheopdeling eller
 - blandede afdelinger med brancheopdeling, i lighed med forbundets brancheopdeling eller
 - rene brancheafdelinger. *)
- *)): Rene brancheafdelinger kan alene oprettes efter godkendelse i hovedbestyrelsen.
- C. Afdelingerne skal anerkende forbundets love og forpligter sig til at efterleve disse. Ingen afdelinger må have love og vedtægter, der er i modstrid med forbundets love. Hvor en afdelings love ikke er i overensstemmelse med forbundets love, er det forbundets love, der er gældende.

- D. Afdelingerne skal være økonomisk selv bærende med mindre ganske særlige forhold gør sig gældende, og dette er godkendt af hovedbestyrelsen.

§ 4

- A. Ingen afdeling må indføre bestemmelser i sine overenskomster med arbejdsgiverne, som er i strid med overflytningsreglerne.
- B. Hvis en afdeling har overenskomst med arbejdsgivere omfattende arbejde uden for dens geografiske område, bør overenskomsten snarest søgt overgivet til den afdeling, inden for hvis geografiske område den pågældende arbejdsplads ligger.
- C. En afdeling, der har optaget medlemmer, der rettelig hører hjemme i en anden afdeling, og ikke efterfølgende foretager overflytning til den medlemsberettigede afdeling, samt afdelinger, der ikke respekterer overflytningsreglerne, jf. §§ 8, 9 og 12, kan efter forbundsledelsens beslutning miste al støtte fra Fagligt Fælles Forbund.
- D. Afdelingerne kan indbyrdes træffe aftale om praktiske ordninger vedrørende medlemmernes tilhørsforhold og om varetagelse af deres interesser på arbejdspladsen*). Hvor ikke andet er aftalt, kan sådanne aftaler opsiges med et års varsel til en overenskomstperiodes udløb. Hvor særlige forhold gør sig gældende, og medlemmerne i øvrigt ønsker det, kan der efter hovedbestyrelsens beslutning ske overflytning af medlemmer til en uden for det geografiske område beliggende afdeling.
- *) : Organisationsrettigheder fra de to gamle forbund vil alene være gældende, såfremt der foreligger skriftlige aftaler mellem de berørte afdelinger pr. 1. januar 2005.
- E. Hovedbestyrelsen kan godkende oprettelse af nye afdelinger og nedlæggelse af eksisterende efter de respektive afdelingers generalforsamlings og bestyrelsers indstillinger. Sammenlægges eller nedlægges en afdeling, tilfalder afdelingens midler

og effekter den eller de afdelinger, der fremover dækker det geografiske område.

§ 5

- A. Hovedbestyrelsen kan beslutte at slette en afdelings medlemskab af forbundet, hvis afdelingen ikke følger et givent pålæg fra hovedbestyrelsen. Fritagelse for at følge hovedbestyrelsens beslutning kan kun gives af en kongres.
- B. Hvis en afdeling er blevet slettet, jf. stk. A, kan afdelingen ikke optages igen, før pålægget er opfyldt. Hovedbestyrelsen kan dispensere fra denne regel.
- C. I situationer, hvor samarbejdet mellem forbundet og den enkelte afdeling kan føre til udmeldelse eller sletning, er afdelingens ledelse pligtig til at indkalde til ekstraordinært bestyrelsesmøde og ekstraordinær generalforsamling, hvis forbundets hovedbestyrelse ønsker det. Forbundet har adgang og taleret ved disse møder.
- D. Såfremt en afdeling ønsker at melde sig ud af forbundet, skal dette meddeles med minimum et varsel på et år. En afdelings beslutning om at melde sig ud er alene bindende for forbundet, hvis den har været behandlet på en generalforsamling i afdelingen og derefter vedtaget ved en urafstemning blandt afdelingens medlemmer med 2/3 flertal.

§ 6

De lokale afdelinger indsender ved regnskabsårets afslutning og senest den 30. juni kopi af den reviderede årsrapport (årsregnskabet) til forbundet.

§ 7

Faglige organisationer, som anerkender forbundets love og forpligter sig til at overholde dem, kan søge optagelse i Fagligt Fælles Forbund. Ansøgning om optagelse i forbundet skal sendes

skriftligt til hovedbestyrelsen, der træffer beslutning om optagelsen.

Kapitel 4: Medlemmerne

§ 8

A. Afdelingerne optager medlemmer beskæftiget inden for Fagligt Fælles Forbunds faglige område. Det er arbejdspladsens beliggenhed i forhold til afdelingernes geografiske område, der er bestemmende for medlemmernes placering i afdelingerne.

Afdelingerne er selvstændige enheder og yder medlemmerne og de tillidsvalgte service via afdelingskontoret. Herudover varetages medlemmernes faglige og politiske interesser.

B. Genoptagelse af udmeldte medlemmer uden for beskæftigelse sker efter retningslinjer fastsat af hovedbestyrelsen.

§ 9

A. Ethvert medlem er forpligtet til inden for en måned efter at have påbegyndt et arbejde at overflytte sit medlemskab i henhold til bestemmelserne i § 8.

B. Såfremt medlemmet ikke overholder overflytningspligten, skal afdelingen overflytte den pågældende administrativt efter krav om overflytning i henhold til denne paragraf.

C. Medlemmer, der er berørt af administrativ overflytning, skal gøres bekendt med dette af den fraflyttede afdeling, inden overflytning finder sted indenfor tidsfristen i punkt A.

D. Afdelingens bestyrelsesmedlemmer fritages for overflytning, til deres valgperiode er udløbet.

E. Medlemmer uden ansættelsesforhold kan ved ønske om overflytning kun overflyttes til den afdeling, hvor de har bopæl.

§ 10

Afdelingsbestyrelserne har pligt til at overvåge, at afdelingen sikrer, at intet medlem arbejder for ringere betaling eller under dårligere vilkår end de overenskomstmæssige. Målet er, at afdelingerne opsøger, organiserer og overenskomstdækker alle arbejdspladser indenfor afdelingens organisationsområde. Derfor har medlemmerne pligt til, på forlangende, at udlevere lønoplysninger og dokumentation til afdelingsbestyrelserne.

§ 11

Det påhviler afdelingernes ledelser at sikre, at opmåling finder sted af arbejde, der er akkordpligtig i henhold til lands- eller landsdelsprislister eller tidskuranter.

Forbundet støtter i den forbindelse afdelingernes tværgående aktiviteter i regionerne ved, at der til hver region er tilknyttet en konsulent med særlig ekspertise i disse overenskomster og akkordlister. Forudsætning for støtten er etablering af opmålerforeninger.

§ 12

- A. Lærlinge, elever under erhvervsuddannelser og ungarbejdere optages som medlemmer i de respektive afdelinger, hvorunder arbejdspladsen er beliggende.
- B. Lærlinge uden praktikplads organiseres som hovedregel i den afdeling, der branchemæssigt/geografisk dækker uddannelsesinstitutionen, og som er udpeget af regionen.
- C. Ved indgåelse af praktik/uddannelsesaftale flyttes medlemmerne til den afdeling, hvorunder arbejdspladsen er beliggende.
- D. Afvigelse fra reglerne i denne paragraf kan kun ske med hovedbestyrelsens samtykke i hvert enkelt tilfælde.

§ 13

Fagligt Fælles Forbund holder medlemmerne forsikret gennem en kollektiv gruppelivsforsikring, der indeholder dødsfaldssum og børnesum. Herudover kan medlemmerne tilbydes attraktive kollektive rabatordninger. Præmisserne besluttet og forhandles af hovedbestyrelsen.

§ 14

Medlemmerne har krav på bistand ved lokale lønforhandlinger og på forlangende at få foretaget opmåling. På de arbejdspladser, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, er denne ansvarlig for, at medlemmerne får bistand.

§ 15

Forbundet har et klageråd med en udefrakommende juridisk sagkyndig udpeget af hovedbestyrelsen. Medlemmerne kan anmode klagerådet om at behandle sager, hvor de mener at have lidt et økonomisk tab på grund af mangelfuld eller fejlagtig rådgivning fra afdeling eller forbund. Hovedbestyrelsen udarbejder en vejledning om brug af klagerådet.

§ 16

- A. Et medlem, der handler groft uhæderligt, ukollegialt eller gør sig skyldig i brud på de forpligtelser, der følger af at være medlem af en afdeling, eller som ved sine handlinger modvirker afdelingens formål, kan ekskluderes af afdelingen.
- B. Beslutningen om eksklusion af et medlem træffes af afdelingens generalforsamling og skal godkendes af forbundets hovedbestyrelse.
- C. Forud for generalforsamlingen, hvor afgørelsen træffes, skal det pågældende medlem være underrettet om, at forslag om eksklusion vil blive behandlet. Medlemmet skal have lejlighed til at udtale sig og kan deltage i afstemningen.
- D. En eksklusion af afdelingen kan hæves af forbundets hovedbestyrelse, der også fastsætter betingelserne herfor.

§ 17

Et medlem, der bryder en strejke, skal tilbagebetale understøttelse af enhver art, der er modtaget fra forbundet. Beløbet opkræves af den afdeling, hvor vedkommende er medlem.

Kapitel 5: Kongressen

§ 18

Forbundets besluttende organer er kongressen, repræsentantskabet, hovedbestyrelsen, daglig ledelse og gruppebestyrelserne. Kongressen er forbundets højeste myndighed.

Den ordinære kongres afholdes hvert 3. år. Dato og sted fastsættes af hovedbestyrelsen.

§ 19

- A. På den ordinære kongres aflægger formanden beretning om forbundets og de nedsatte udvalgs aktiviteter i den forløbne kongresperiode.
- B. Formanden for lønudvalget aflægger en selvstændig beretning over for kongressen. Herunder en skriftlig redegørelse for løn og pensionsforhold, fratrædelsesgodtgørelse mv. samt de i perioden foretagne reguleringer.
- C. Hovedkassereren fremlægger kongresregnskabet, der består af de enkelte årsregnskaber, der er afsluttet og revideret i den forløbne kongresperiode.
- D. Beretninger, regnskab og forbundets Fagligt og Politiske Grundlag skal godkendes af kongressen.
- E. Kongressen fastsætter rammer og principper for lønniveau og pensioner til fagligt valgte og ansatte i forbundet og a-kassen. Kongressen fastsætter også rammer og principper for arbejdstab, diæter, rejsegodtgørelse og honorar samt regulering og

udbetaling af disse. Rammer og principper forvaltes i kongreperioden af hovedbestyrelsen efter indstilling fra Lønudvalget.

- F. Forbundsvalgte og ansatte får løn og pension efter gældende regler. De honorarer, der modtages udover løn og pension, modregnes i løn fra forbundet.

§ 20

- A. Afdelinger, der ønsker forslag behandlet på kongressen, skal skriftligt motivere forslaget. Forslaget skal være godkendt af afdelingens bestyrelse eller på afdelingens generalforsamling.
- B. Senest 1. maj i det år, hvor kongressen skal holdes, skal forslag fra afdelingerne være forbundet i hænde.
- C. Forslag fra hovedbestyrelsen, der ønskes behandlet af kongressen, skal indeholde en skriftlig motivering.

Kapitel 6: Delegerede

§ 21

- A. Valg af delegerede til kongressen foregår i henhold til afdelingernes vedtægter.
- B. Delegeretmødet for forbundets a-kasse holdes i forbindelse med forbundets kongres, og hvor det er muligt, har delegeretmødet de samme delegerede som kongressen.
- C. De delegerede vælges efter følgende regler:
- Alle forbundets afdelinger kan vælge en delegeret for hver påbegyndte 500 medlemmer.
 - Medlemstallet, der ligger til grund for beregningerne, er afdelingens gennemsnitlige medlemstal i året forud for kongressen.
 - Ud af afdelingens delegerede indgår formand, næstformand og, hvor det er muligt, den a-kasseansvarlige som faste delegerede. De øvrige delegerede vælges i henhold til afdelingens vedtægter.

- Forbundet udregner medlemstallet, så snart det er muligt, dog skal forbundsledelsen senest den 1. februar i kongresåret meddele afdelingerne, hvor mange delegerede, der kan vælges til kongressen.
- D. Delegerede skal vælges, så de forskellige brancher bliver rimeligt repræsenteret. Afdelingen skal på anmeldelsen til forbundet anføre, hvilken af de 6 hovedgrupper, de delegerede skal placeres i. Det er hovedbestyrelsen, der endeligt beslutter, hvordan de delegerede skal placeres i de seks hovedgrupper.
- E. I forbindelse med valg af delegerede skal afdelingen også vælge suppleanter. Senest 13 uger før kongressens begyndelse skal afdelingen give forbundet besked om navn og cpr-nummer på delegerede og suppleanter.

§ 22

- A. Hovedbestyrelsens medlemmer, kongresvalgte forhandlings- og a-kassesekretærer, gruppebestyrelsesmedlemmer, der ikke er medlem af hovedbestyrelsen, deltager altid på kongressen som delegerede.
- B. Formændene for regionsungdomsudvalgene og de tre ungdomsmedlemmer, der er tilforordnet hovedbestyrelsen, deltager som kongresdelegerede.
- C. De kongresvalgte bilagskontrollanter og medlemmer af Lønudvalget, de af hovedbestyrelsen konstituerede forhandlingssekretærer, deltager altid som kongresdelegerede uden stemmeret.

§ 23

- A. Fra landsklubber, der er godkendt af forbundet, inviteres formanden til at overvære kongressen og gruppekonferencerne som gæst, hvis ikke landsklubbens formand i forvejen er delegeret. Landsklubformanden har taleret på kongressen.
- B. Formanden for Faglige Fælles Lands- og Landsbrancheklubber, FFL, deltager på forbundets kongresser med taleret, hvis

formanden ikke i forvejen er delegeret fra afdelingen eller er formand for en landsklub.

C. Formanden for landsklubben for efterlønsmodtagere og seniorer deltager på forbundets kongresser med taleret.

Kapitel 7: Grupperne

§ 24

Forbundet er opdelt i 6 grupper: Industrigruppen, Den Offentlige Gruppe, Transportgruppen, Bygge- og Anlægsgruppen, Privat Service, Hotel og Restauration og Den Grønne Gruppe.

Under kongressen holder de 6 grupper hver for sig en konference.

- På hver af konferencerne drøftes gruppens interne forhold, og gruppeformanden redegør for gruppens arbejde i den forløbne kongresperiode.
- På gruppekonferencerne kan der ikke træffes selvstændige beslutninger, men kun afgives udtalelser og indstillinger til den samlede kongres.
- På konferencen vælger hver af de 6 grupper de personer, der indstilles til valg til forbundets hovedbestyrelse, gruppeformænd, gruppebestyrelser samt forhandlingssekretærer.

Kapitel 8: Materialer til kongressen

§ 25

Forbundet skal udsende beretninger, regnskab, dagsorden, de samlede forslag og adgangskort med den delegeredes navn, så materialet er afdelinger og kongresdelegerede i hænde senest fire uger før kongressens begyndelse.

Kapitel 9: Valg på kongressen - og kongresvalgtes afgang

§ 26

- A. Alle medlemmer af Fagligt Fælles Forbund er valgbare. *1).
- B. Kongressen vælger en forbundsformand, to næstformænd, to forbundssekretærer og en hovedkasserer.
- C. Kongressen vælger to bilagskontrollanter og to suppleanter for disse. Intet medlem, som har funktion i hovedbestyrelsen eller på hovedkontoret, må samtidig være bilagskontrollant.
- D. Efter indstilling fra gruppekonferencerne vælger kongressen: gruppebestyrelser samt suppleanter, gruppeformand og forhandlingssekretærer samt stedfortrædere for de forhandlingssekretærer, der skal afgå i kongresperioden i henhold til aldersgrænsen. *2)
- E. Valgene til hovedbestyrelse og gruppebestyrelse skal ske med geografisk spredning.
- F. Alle valg gælder for hele kongresperioden.

*1): Kongressen respekterer aftalen om fair repræsentation til og med 2012.

*2): Tillidsfolk, der tidligere har været valgt i henholdsvis KAD og SiD, er omfattet af de ordninger og tilsagn, de havde før sammenlægningen 1. januar 2005.

§ 27

Gruppebestyrelser på under 11 medlemmer kan supplere sig op til 11 bestyrelsesmedlemmer valgt blandt de kongresdelegerede. De kongresvalgte hovedbestyrelsesmedlemmer (§ 32) skal dog altid udgøre et flertal i den enkelte gruppebestyrelse. En tilfornordnet ungdomsrepræsentant, der kan overvære gruppebestyrelsesmøder med taleret, vælges på ungdomslandsmødet med deres personlige suppleanter.

§ 28

- A. Forbundets hovedbestyrelsesmedlemmer, bilagskontrollanter og medlemmer af Lønudvalget afgår senest med udgangen af den måned, hvor de i henhold til gældende lovgivning er berettiget til at oppebære folkepension eller overgår til efterløn.
- B. Forbundets valgte tillidsfolk fratræder deres stilling ved udgangen af den måned, hvor de fylder 65 år, dog fratræder medlemmer af daglig ledelse på den kongres, hvor de i den efterfølgende kongresperiode fylder 65 år og er konsulenter til de fylder 65 år. *)
- C. Når en forbundsrepræsentant overgår til andet erhverv liggende uden for forbundets faglige arbejdsområde eller uden for forbundets almindelige organisationsmæssige interesseområde, fratrædes de tillidshverv, vedkommende har opnået inden for forbundet, og suppleanten indtræder.
- D. Ved forbundsformandens ophør/forfald i kongresperioden konstituerer hovedbestyrelsen blandt næstformændene en ny forbundsformand, hvorefter der indkaldes til ekstraordinær kongres.
- E. Når en næstformand, forbundssekretær eller hovedkasserer ophører eller har forfald i kongresperioden, kan hovedbestyrelsen konstituere en stedfortræder.

*) Virkning fra og med kongressen 2013:

Forbundets valgte tillidsfolk fratræder deres stilling ved udgangen af den måned, hvor de fylder 65 år, dog fratræder forbundsformanden på den kongres, hvor han/hun i den efterfølgende kongresperiode fylder 65 år og er konsulent til han/hun fylder 65 år.

§ 29

Kongressen vælger efter indstilling fra gruppekonferencen forhandlingsudvalgene inden for de seks grupper.

Der skal ved indstillingen fortrinsvis peges på repræsentanter, der er både branchevis, geografisk og kønsmæssigt dækkende. En repræsentant fra godkendte landsklubber for pågældende branche er medlem af forhandlingsudvalget. Forhandlingsudvalgsmedlemmer afgår, hvis de overgår til efterløn eller pension.

§ 30

Kongressen vælger et lønudvalg, der består af 12 medlemmer og en formand. Udvalget refererer direkte til hovedbestyrelsen og kongressen.

Formanden vælges af den samlede kongres, og de 12 medlemmer indstilles fra gruppekonferencerne med et hovedbestyrelsesmedlem og et ikke-hovedbestyrelsesmedlem fra hver gruppe samt suppleanter herfor. Ingen af Lønuvalgets medlemmer må være fastlønnede af forbundet.

Kapitel 10: Ekstraordinær kongres

§ 31

- A. Der skal holdes ekstraordinær kongres, når et flertal i hovedbestyrelsen, eller når mindst 20 % af afdelingerne, der repræsenterer mindst 20 % af medlemmerne, ønsker det. Ønsket om en ekstraordinær kongres skal være skriftligt begrundet, og det skal angives, hvad der ønskes behandlet.
- B. Den ekstraordinære kongres indkaldes med mindst 14 dages varsel, og en motiveret dagsorden skal sendes ud samtidig med indkaldelsen.
- C. På ekstraordinære kongresser deltager som hovedregel de til sidste ordinære kongres valgte delegerede.

Kapitel 11: Hovedbestyrelsen

- sammensætning og opgaver

§ 32

- A. Hovedbestyrelsen består af 89 personer, der sammensættes på følgende måde: *1) *2)
- B. En forbundsformand, to næstformænd, to forbundssekretærer, en hovedkasserer, en forretningsfører og en viceforretningsfører for a-kassen.
- C. Øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer vælges af kongressen efter indstilling fra gruppekonferencerne efter følgende regler:
- Hver gruppekonference indstiller en gruppeformand, en forhandlingssekretær samt tre gruppebestyrelsesmedlemmer udefra. De seks gruppekonferencer skal endvidere indstille seks forhandlingssekretærer samt 45 gruppebestyrelsesmedlemmer udefra i forhold til de seks grupperes medlemstal (fordelingsnøglen er gruppernes medlemstal pr. januar i kongresåret).
- D. Endelig indstiller gruppekonferencen mindst seks suppleanter til gruppebestyrelsen.
- E. I forbindelse med indstilling af hovedbestyrelsesmedlemmer fra grupperne gælder dokumentet om fair repræsentation, og der skal sikres en geografisk og faglig spredning.
- F. Ved sygdom, som strækker sig ud over to ordinære hovedbestyrelsesmøder, indkaldes suppleanter midlertidigt.
- G. For kongresvalgte, hvor der ikke er valgt suppleanter, kan hovedbestyrelsen efter indstilling fra afdelingerne vælge andre i deres sted, hvis de fratræder i kongresperioden. Disse valg er gældende til næste kongres.
- H. Alle valgte forhandlingssekretærer og a-kassesekretærer kan overvære hovedbestyrelsesmøder med taleret dog ikke stemmeret.

I. Tre tilforordnede ungdomsrepræsentanter, der kan overvære hovedbestyrelsesmøder med taleret, vælges på ungdomslandsmødet med deres personlige suppleanter.

*1) Hovedbestyrelsen skal udvides med seks personer fra det tidligere RBF i perioden frem til og med kongressen i 2013.

*2) Ifølge fusionsaftalen mellem 3F og TIB udvides hovedbestyrelsen med 13 personer frem til og med kongressen i 2013.

§ 33

A. Hovedbestyrelsen leder forbundets virksomhed i overensstemmelse med kongressens beslutninger. Den kan binde forbundet i faglig henseende, hvor lovene intet andet foreskriver.

B. Hovedbestyrelsen afholder møde mindst 10 gange om året, eller når fire medlemmer af daglig ledelse eller 20 medlemmer af hovedbestyrelsen forlanger det.

C. Hovedbestyrelsen kan, efter indstilling fra daglig ledelse, ansætte den fornødne hjælp til assistance for hovedkontoret.

D. Dagsorden til hovedbestyrelsesmøderne udsendes senest otte dage før hovedbestyrelsesmødet.

E. Der udarbejdes et referat efter hvert hovedbestyrelsesmøde. Ved afstemninger skal det fremgå, hvordan de enkelte bestyrelsesmedlemmer har stemt. Referatet skal tilgå afdelingerne senest 14 dage efter hvert hovedbestyrelsesmøde.

F. Samtlige hovedbestyrelsesmøder afholdes inden for landets grænser.

G. Der nedsættes et fagligt politisk redaktionsudvalg for forbundets kommunikationsstrategi. Redaktionsudvalget skal sammensættes således, at 2/3 af udvalget er personer fra afdelinger og hovedbestyrelsesmedlemmer udefra og 1/3 fra forbunds-
huset.

H. Hovedbestyrelsen fastsætter retningslinjer for forbundets ydelse af juridisk bistand mv. til medlemmerne.

§ 34

- A. Hovedbestyrelsesmedlemmerne sikrer forud for hvert møde indbyrdes, at der har været kontakt til samtlige afdelinger i forbundet, ligesom de efter hovedbestyrelsens møder er forpligtede til at deltage i beretningsmøder i afdelingerne.
- B. Hovedbestyrelsen nedsætter faglige, politiske og administrative udvalg til overordnet at varetage enkeltområder.
- C. Ved bevilling til politisk virksomhed afsættes mindst halvdelen af det bevilgede beløb til afdelingernes anvendelse.

§ 35

- A. Hvis forbundet lægges sammen med andre forbund, bemyndiges hovedbestyrelsen til at udvide antallet af hovedbestyrelsesmedlemmer samt udpege disse, indtil den følgende kongres afholdes.
- B. Hvis arbejdet i de enkelte grupper gør det nødvendigt, kan hovedbestyrelsen efter indstilling fra gruppebestyrelsen udvide antallet af forhandlingssekretærer ud over dem, der blev valgt på kongressen. Udpegningen skal finde sted blandt medlemmer, der beklæder et tillidshverv i Fagligt Fælles Forbund, og så vidt muligt følge gruppebestyrelsens indstilling og har virkning, indtil den følgende kongres holdes.

§ 36

- A. Et hovedbestyrelsesmedlem, som ikke mere beklæder tillidshverv i sin afdeling, fratræder sin post i hovedbestyrelsen samme dato som fratrædelsen i afdelingen.
- B. Såfremt et kongresvalgt hovedbestyrelsesmedlem i kongresperioden tiltræder som forhandlingssekretær eller ansættes til andet tillidshverv i forbundet/arbejdsløshedskassen indtræder en suppleant som hovedbestyrelsesmedlem.
- C. Hovedbestyrelsesmedlemmer, der efter lovlig indkaldelse udebliver fra to på hinanden følgende ordinære hovedbestyrelsesmøder uden anmeldt forfald, betragtes som fratrædt, og suppleanten indkaldes i stedet.

Kapitel 12: Budget og regnskab

§ 37

- A. I det årlige budget, der vedtages af hovedbestyrelsen, indgår fastsættelse og fordeling af forbundskontingent, gruppelevs-kontingent, indbetalinger til konfliktformål, fritidsulykkes-kontingent og midler til forbundets øvrige virksomhed samt lovmæssige krav.
- B. Hvert år inden udgangen af oktober måned fastsætter hovedbestyrelsen det nødvendige kontingent til forbundets virksomhed og drift for det kommende år. Der opkræves kontingent af medlemmerne, udleveres et medlemsbevis og afregnes mellem afdelinger og forbund.
- C. Hovedbestyrelsen inddeler kontingentet i medlemskaber og egenskaber.
- D. Kontingentet fastsættes under hensyntagen til det samlede kontingent for forbund og afdelinger og opkræves månedsvis.
- E. Når fordelingen af opgaver og udgifter mellem forbund og afdelinger ændres, flyttes kontingentet med.

§ 38

- A. Efter hver måneds afslutning afregnes kontingentmellemværendet mellem forbundet og afdelingerne senest den 8. i den efterfølgende måned. Senere afregning medfører, at der pålægges renter i henhold til Arbejdsdirektoratets satser.
- B. Afdelinger, som er blevet slettet som medlem, har pligt til at betale kontingent til forbundet i et år efter, at afdelingen er slettet. Kontingentmellemværendet mellem afdelinger og forbund afregnes i samme periode.
- C. Afdelinger, der ikke har afregnet kontingentet til forbundet og a-kassen i tide, skal revideres af forbundets udpegede revisorer.

§ 39

Regnskabsåret er kalenderåret.

§ 40

- A. Hovedkassereren udarbejder forbundets regnskab på grundlag af bogholderiet. Årsrapporten (årsregnskabet) fremlægges i revideret stand for hovedbestyrelsen senest tre måneder efter regnskabsårets afslutning og sendes derefter til alle afdelinger inden udgangen af maj måned.
- B. Hovedkassereren udarbejder budgetforslag til hovedbestyrelsen. Det endelige budget for det kommende år forelægges hovedbestyrelsen til godkendelse inden årets udgang. Regnskab og budget behandles på de ordinære hovedbestyrelsesmøder.

§ 41

Hovedkassereren har det daglige overordnede ansvar for forbundets økonomi. Alle ind- og udbetalinger foregår gennem hovedkassen.

§ 42

Såfremt regnskabet ikke er ført i overensstemmelse med hovedbestyrelsens og daglig ledelses beslutninger, kan hovedbestyrelsen suspendere hovedkassereren og konstituere en anden indtil næste kongres.

§ 43

Der udpeges en repræsentant fra hver gruppe, som skal varetage den interne revision. Gruppen skal arbejde efter et af hovedbestyrelsen vedtaget kommissorium.

§ 44

- A. Økonomiske transaktioner foretages af formand, næstformænd og hovedkasserer, der to i forening, kan hæve på forbundets konti.

- B. For at sikre en smidig arbejdsgang i forhold til den daglige drift kan der gives fuldmagt til personer i bogholderiet/hovedkassen til, to i forening, at hæve på forbundets konti.
- C. Køb, salg og pantsætning af fast ejendom kan kun ske efter hovedbestyrelsens beslutning og udmøntes med to af fire underskrifter blandt formand, næstformand og hovedkasserer. Dog bemyndiges formand, næstformænd og hovedkasserer til to i forening at træffe beslutning om køb og salg af sommerhuse og ferielejligheder efter indstilling fra grupperne.
- D. Kvittering og aflysning af udlæg samt begæring af tvangsauktionssalg af tredjemands ejendom, hvorover forbundet har tinglyst ret, udføres af forbundets juridiske sekretariat efter bemyndigelse af politisk ansvarlig.
- E. Valg af udenlandske advokater og fuldmagt til rettergangsfuldmægtig foretages – om fornødent skriftlig – af forbundets juridiske sekretariat ved den juridiske sekretariatsleder, efter bemyndigelse af politisk ansvarlig.

§ 45

Forbundets hovedbestyrelse har ret til at opkræve et nødvendigt ekstrakontingent, når der udbryder eller er varslet strejker/lockouter, eller når internationale gensidighedsregler kræver det.

§ 46

- A. Forbundets regnskaber revideres af statsautoriserede revisorer, der udpeges af hovedbestyrelsen og kontrolleres af de kongresvalgte bilagskontrollanter efter nærmere anvisning af hovedbestyrelsen.
- B. Bilagskontrollanterne skal føre tilsyn med forbundets økonomiske dispositioner i forhold til de trufne beslutninger og skal rapportere til hovedbestyrelsen, hvis tilsynet medfører bemærkninger.
- C. Bilagskontrollanterne skal aflægge beretning om deres virksomhed både på kongressen og til repræsentantskabet.

Kapitel 13: Lønudvalgets opgaver

§ 47

- A. Udvalgets opgave er at indstille til hovedbestyrelsens beslutning, hvordan de af kongressen fastsatte rammer og principper for lønniveau, pensioner, arbejdstab, diæter, rejsegodtgørelse og honorar samt regulering og udbetaling af disse skal forvaltes.
- B. Diæter og honorarer samt kompensation for arbejdstab for personer, der er fastlønnede i afdelinger, udbetales direkte til afdelingerne.

Kapitel 14: Daglig ledelse

§ 48

- A. Daglig ledelse består af forbundsformanden, to næstformænd, hovedkassereren, to forbundssekretærer, gruppeformændene, a-kassens forretningsfører og a-kassens viceforretningsfører.
- B. Såfremt en af gruppeformændene er forhindret i at give møde, deltager en anden fra den pågældende gruppe.
- C. Daglig ledelse varetager forbundets virksomhed i henhold til kongressens og hovedbestyrelsens beslutninger og i henhold til gældende love. Forbundsformanden har det overordnede ansvar.
- D. Forbundsformanden og/eller næstformændene har adgang til at deltage i alle møder, der afvikles i forbundsregi, gruppebestyrelsesmøder, udvalgsmøder, konferencer mv.

Kapitel 15: Ledelse af grupperne

§ 49

- A. På gruppebestyrelsesmøderne diskuteres gruppens arbejde. Formanden aflægger beretning om de principielle, politiske og konkrete sager, der har været behandlet i gruppen. Gruppebestyrelsen har indstillingsret til forbundets besluttende organer.
- B. Der afholdes mindst 10 gruppebestyrelsesmøder om året.
- C. Gruppens arbejde ledes af gruppeformanden, og gruppen konstituerer sig selv med en næstformand.

Kapitel 16: Repræsentantskabet

§ 50

- A. Repræsentantskabet består af hovedbestyrelsen, kongresvalgte forhandlings- og a-kassesekretærer, gruppebestyrelsesmedlemmer udenfor hovedbestyrelsen og bilagskontrollanterne samt tre repræsentanter fra hver afdeling. De valgte formænd for regionsungdomsudvalgene har adgang til at deltage i repræsentantskabsmøderne med taleret.
- B. Repræsentantskabet indkaldes med mindst tre ugers varsel, men kan dog i ekstraordinære situationer indkaldes med kortere varsel.
- C. Repræsentantskabet behandler, ud over bestemmelserne i §§ 58-60, forslag, som hovedbestyrelsen finder nødvendige at sætte på dagsordenen. Repræsentantskabet kan indstille til hovedbestyrelsen, at forslag, der er vedtaget af kongressen, skal fremmes. Endvidere kan repræsentantskabet vedtage udtalelser til offentligheden, regeringen og Folketinget om den faglige politiske situation.

- D. På repræsentantskabsmødet orienteres der om forbundets virksomhed og økonomi for det forløbne år, og aktuelle sager af betydning for forbundet drøftes.
- E. Repræsentantskabet holder møde én gang om året i 2. halvår. Der holdes ikke repræsentantskabsmøde i de år, hvor der holdes kongres. (Se i øvrigt bestemmelserne i §§ 58-60).
- F. Når hovedbestyrelsen eller mindst en 1/3 af afdelingsformændene finder det nødvendigt, kan der indkaldes til ekstraordinært repræsentantskabsmøde. Begæring om ekstraordinært repræsentantskabsmøde skal være skriftlig og skal begrundes.

Kapitel 17: Landsklubber mv.

§ 51

- A. Der kan oprettes landsklubber inden for hvert overenskomstområde efter godkendelse fra hovedbestyrelsen i hvert enkelt tilfælde. Sådanne klubber kan kun oprettes og ledes i samarbejde med de afdelinger, der har medlemmer beskæftiget inden for branchen. Landsklubbernes opgave er alene af vejledende og orienterende karakter.
- B. En betingelse for godkendelse af en landsklub er, at der eksisterer landsoverenskomst.
- C. Landsklubbernes opgave er bl.a. i fællesskab med afdelingerne at udarbejde ændringsforslag til landsoverenskomster. Endvidere at arbejde for et godt og sikkert arbejdsmiljø i samarbejde med afdelinger og forbund.
- D. Landsklubformanden skal have de samme cirkulærer om brancheforhold, som forbundet sender til afdelingerne.
- E. Forbundet holder en gang om året en landsklubkonference, på landsplan, til udveksling af erfaringer og diskussion af fremtidige arbejdsopgaver. Konferencen tilrettelægges i samarbejde med landsklubbernes kontaktudvalg.

- F. Landsklubbernes love skal godkendes af hovedbestyrelsen.
- G. Forbundets hovedbestyrelse skal beslutte retningslinjer for økonomisk støtte til det tværfaglige arbejde for landsklubbernes faglige arbejde.

§ 52

Forbundet kan oprette TR netværk/brancheklubber til styrkelse af det faglige arbejde.

§ 53

- A. Forbundets formål med efterløns- og seniorarbejde er at samle det i lokalklubber i afdelingerne, der tilsluttes landsklubben for efterløns- og seniorklubber, for i fællesskab at styrke den faglige, sociale og politiske indsats i nært samarbejde med forbund, regioner og afdelinger.
- B. Der afholdes landsmøde hvert år. Landsmødet tilrettelægges sammen med forbundet.
- C. Hovedbestyrelsen tager, efter anmodning fra landsklubben, stilling til driftstilskud og kontorhjælp til det daglige administrative arbejde. Landsklubbens forretningsudvalg på syv medlemmer er kontaktleddet til forbundet.
- D. Regionernes gruppe af efterlønsmodtagere og seniorer afholder hvert år regionsmøde for klubformændene. Forbundet dækker omkostningerne ved mødets afholdelse. Forbundets regionsrepræsentanter er med i tilrettelæggelsen.

§ 54

- A. Forbundets formål på ungdomsområdet er at samle alle lærlinge og unge indenfor forbundets overenskomst- og uddannelsesområder til en fælles indsats om faglige, økonomiske, uddannelses- og oplysningsmæssige opgaver.
- B. Forbundet afholder hvert år et landsmøde, hvor unge og lærlinge til og med 30 år har mulighed for at deltage.

- C. På landsmøderne vælges der tre tilforordnede og tre suppleanter til hovedbestyrelsen. De tilforordnede og suppleanterne opstilles af ungdomsudvalgene i afdelingerne, regionerne og af landsungdomsudvalget. Kandidaturet skal dog godkendes af den afdeling, hvor pågældende kandidat er medlem.
- D. Det etablerede ungdoms- og lærlingearbejde arbejder i overensstemmelse med beslutninger truffet i forbundets hovedbestyrelse.

Kapitel 18: Regioner

§ 55

Med udgangspunkt i geografiske og regionale politiske forhold opdeler hovedbestyrelsen landet i regioner.

Kapitel 19: LO, karteller mv.

§ 56

- A. Forbundet er medlem af Landsorganisationen i Danmark (LO). Medlemmer af forbundets hovedbestyrelse samt en repræsentant for godkendte politikområder har fortrinsret som delegerede på LO's kongres.
Derudover vælger hver af de seks grupper forholdsmæssigt resten af repræsentationen til LO. Grupperne vælger suppleanter i det omfang, det er nødvendigt.
- B. Det tilstræbes, at alle afdelinger, som er medlem af LO-sektionen, som minimum får en delegeret på LO's kongres.

§ 57

Forbundet deltager i fagbevægelsens strukturudvikling, herunder kartelsamarbejdet.

Hovedbestyrelsen beslutter i hvilket omfang, der skal overføres kompetence, personale og økonomi til kartellerne.

Kapitel 20: Overenskomster

§ 58

- A. Forbundet indkalder ændringsforslag til overenskomsterne fra afdelingerne, som skal indgå i repræsentantskabets drøftelse af hovedlinjerne i forslag til de forbundsoverenskomster, der udløber 1. marts og 1. april. Indkaldelsen af repræsentantskabet skal ske i så god tid, at eventuelle forslag til overenskomstændringer kan fremsættes over for den modstående overenskomstpart.
- B. Forhandlingsudvalget (valgt for pågældende overenskomst(er) samt en repræsentant for den godkendte landsklub) indkaldes, inden forbundet fremsætter ændringsforslag til den modstående overenskomstpart. I samarbejde med de repræsentanter, der er valgt af gruppen, udarbejder forhandlingsudvalget de ændringsforslag, der skal stilles.
- C. Hvis der ikke kan opnås enighed med den modstående overenskomstpart om at forny overenskomsterne, beslutter hovedbestyrelsen, om der skal afgives varsel om konflikt over for modparten.

§ 59

- A. Hvis der foreligger et forhandlingsresultat for forbundets hovedoverenskomstområder eller et mæglingsforslag, indkaldes repræsentantskabet, som ved almindelig stemmeflerhed skal beslutte, om medlemmerne skal anbefales at vedtage eller forkaste forslagene ved en urafstemning.

- B. Ved urafstemning gælder almindelig stemmeflerhed, undtaget er dog mæglingforslag, hvor Forligsmandslovens regler er gældende.
- C. Repræsentantskabet kan bemyndige hovedbestyrelsen til at tage stilling til enkelte eller dele af resterende overenskomster.
- D. Et forhandlings- eller mæglingresultat kan ikke sendes til urafstemning, uden det først har været forelagt forhandlingsudvalgene.
- E. Hvis der foreligger et forhandlingsresultat, der er fælles med andre forbund, skal en aftale om en fælles afstemning respekteres.
- F. Afdelingerne bemyndiges til at sende det nødvendige materiale til stemmeberettigede medlemmer, når et forhandlingsresultat skal ud til urafstemning.
- G. Hovedbestyrelsen fastsætter regler for afstemningsprocedure og tilbyder afdelingerne forskellige afstemningsmuligheder. Der skal så vidt muligt være mindst syv dage til at stemme i.

§ 60

- A. Overenskomster med en anden udløbstid end 1. marts og 1. april skal forhandles af det pågældende forhandlingsudvalg. Herefter skal gruppebestyrelsen beslutte, om forhandlingsresultatet kan anbefales over for hovedbestyrelsen eller ej. Uanset gruppebestyrelsens anbefaling, skal forhandlingsresultatet ud til urafstemning.
- B. Forbundet hjælper afdelingerne med at gennemføre ensartede priser og arbejdsvilkår for samme arbejde på fælles arbejdsområde, og afdelingerne skal hjælpe hinanden indbyrdes, hvor det er muligt.
- C. Ved forhandlinger om lokale løn- og arbejdsvilkår i hvilke forbundet deltager, skal afdelingen være repræsenteret, uanset om forhandlingen foregår i eller uden for afdelingens område.
- D. De af repræsentantskabet eller hovedbestyrelsen vedtagne ændringsforslag til bestående landsoverenskomster eller lig-

nende fællesoverenskomster skal, hvor lokale overenskomster og prislister mv. er knyttet til disse overenskomster, fremsendes til arbejdsgiverne. Det er afdelingsbestyrelsen, der skal sørge for, at arbejdsgiverne får tilsendt disse ændringsforslag, som eventuelt kan være lokalt tilpasset.

- E. Det er på samme måde afdelingerne, der har ansvar for at opsigse lokale overenskomster, prislister etc. inden opsigelsesfristens udløb, med mindre andet fremgår af overenskomsten eller er omfattet af forhandlingsregler.
- F. Den pågældende afdelingsledelse skal føre forhandlinger om at forny overenskomsterne, eventuelt med assistance fra forbundet. Hvis de opnåede resultater lever op til forbundets generelle krav på området, og efter at have indhentet oplysninger fra forbundet om opnåede eller forventede resultater for den pågældende landsoverenskomst, kan afdelingerne selv afslutte forhandlingerne. Ellers skal forbundet godkende resultaterne.
- G. Afdelingsbestyrelsen kan vælge at foretage afstemning blandt de medlemmer, som overenskomsten direkte omfatter.
- H. Alle afdelinger har pligt til at overholde den overenskomst, som hovedbestyrelsen og afdelingsrepræsentanterne har godkendt.
- I. Kun forbundet eller dets afdelinger kan indgå lønoverenskomster for medlemmer.

§ 61

I tilfælde af, at en afdeling eller en gruppe medlemmer fra en afdeling bryder en overenskomst med arbejdsgiverne efter gældende retspraksis, og hvor forbundet bliver dømt på afdelingens eller medlemmernes vegne, kan hovedbestyrelsen kræve, at de, der har brudt overenskomsten, selv skal betale de udgifter, der følger. Hvis forbundet forlanger det, har den pågældende afdeling pligt til at opkræve den del af udgifterne, der falder på de

involverede medlemmer. Medlemmernes betalingsfrist bestemmes af forbundsledelsen i samråd med afdelingsledelsen.

§ 62

- A. En afdeling må ikke fremsætte gennemgående eller vidtrækkende krav om lønforhøjelse eller forkortet arbejdstid, uden at have tilladelse fra enten hovedbestyrelsen eller forbundsledelsen. På samme måde må en afdeling heller ikke uden tilladelse fra hovedbestyrelsen eller forbundsledelsen opsigte overenskomster, der er indgået med arbejdsgiverne. Vidtrækkende og gennemgående krav er krav, der gælder for alle afdelingens medlemmer, eller for alle arbejdere på en arbejdsplads.
- B. Forbundet må så vidt muligt følge afdelingernes strejkebegæring.
- C. Hvis hovedbestyrelsen har godkendt en afdelings anmodning om at sende et strejkevarsel, skal det - hvis det er muligt - sendes til arbejdsgiverne i så god tid, at arbejdet kan nedlægges, så snart overenskomstperioden udløber.
- D. Når der er givet tilladelse til en strejke, kan dens ikrafttræden kun udsættes, hvis afdelingen og forbundets ledelse er enige om det, eller når særlige eller tvingende forhold gør det nødvendigt, og udsættelsen ikke forringer afdelingens interesser.
- E. Hovedbestyrelsen kan bemyndige daglig ledelse til at afsende konfliktvarsel.

§ 63

- A. En afdeling kan få udbetalt de nødvendige midler hos hovedkassereren, når en strejke eller lockout er lovligt etableret, og så længe forbundet godkender strejken. I administrationstilskud fra forbundet modtager afdelingerne under strejke og lockout en procent af nettoudbetalingen pr. medlem.

- B. Ved lockout eller strejke modtager medlemmerne dagpenge, der som hovedregel mindst svarer til den højest gældende arbejdsløshedsdagpengesats.
- C. Hovedbestyrelsen kan i visse tilfælde fastsætte lavere konfliktunderstøttelse.
- D. Betingelse for at modtage konfliktunderstøttelse er, at medlemmet skal være indmeldt en måned før overenskomstens rettidige ordinære udløb, med mindre medlemmet er overflyttet fra en anden af hovedbestyrelsen godkendt fagorganisation og medlemmer, som ikke har haft mulighed for medlemskab.
- E. Medlemmer, der bliver ledige på grund af konflikter, og som derfor ifølge arbejdsløshedsforsikringsloven ikke kan få udbetalt dagpenge, kan med forbundets godkendelse få dagpenge efter ovenstående regler.
- F. Forbundet udbetaler dagpenge på betingelse af, at modtageren ikke senere optager arbejde på en plads, der er lukket for tilgang af forbundets medlemmer.

Kapitel 21: Ophør af forbundet

§ 64

- A. Forbundet kan kun opløses, hvis forslaget om opløsning får mere end 2/3 af de delegeredes stemmer på en kongres, og hvis forslaget vedtages ved en urafstemning, når mere end halvdelen af de afgivne stemmer er for forslaget. Kun ja- og nej-stemmer regnes med i opgørelsen.
- B. Hvis et forslag om opløsning af forbundet vedtages (jf. ovenstående regler), skal det på en kongres besluttes, hvordan forbundets midler skal anvendes, og hvordan forbundets virksomhed skal afvikles.
- C. Således vedtaget på 3F's 2. ordinære kongres 11.-16. september 2010.

Aftale om Fair Repræsentation

Indledning

Der har været forskellige opfattelser af, hvordan vi sikrer en fair repræsentation, både repræsentation af forbundene og af mænd og kvinder ved stiftelsen af det nye forbund 3F, og på længere sigt.

Dette er udmøntet i aftalens 2 elementer:

1. dels et dokument, der beskriver målsætninger, organisering og indhold i arbejdet med ligebehandling og fair repræsentation for mænd og kvinder i et nyt forbund
2. dels et dokument, der indeholder en aftale om, at forbundene, KAD og SiD repræsenteres efter nuværende størrelse i et nyt forbund.

1. Fair repræsentation mellem mænd og kvinder i et nyt forbund

I målsætningspapiret fra september 2002 hedder det, at “i organisationen skal der være ligestilling og lige muligheder for alle. Fordelingen af tillidsposter på arbejdspladser, i lokalafdelingen og i forbundet skal afspejle andelen af kvinder og mænd samt medlemssammensætningen i øvrigt.”

Kvinderne kommer til at udgøre 32 pct. af medlemmerne, og det skal selvfølgelig kunne ses og høres i et nyt forbund.

Det er et krav fra KAD, at der skal aftales og igangsættes aktiviteter, som sikrer en fair repræsentation, og aktiviteter der på sigt understøtter et bredere rekrutteringsgrundlag bestående af dygtige mænd og kvinder til det nye forbunds valgte og ansatte poster.

Det er vigtigt for kvinderne i det nye forbund, at de kan se sig selv og de værdier, der er kæmpet for i de seneste 100 år – kampen om ligestilling er ikke slut. Der skal stadig kæmpes mod det kønsopdelte arbejdsmarked, for ligeløn til mænd og kvinder,

familiepolitiske tiltag og ikke mindst lige muligheder og repræsentation for kvinder og mænd i samfundet generelt.

KAD's krav om kønskvotering skyldes ikke mindst et ønske om, at det skæres ud i pap, at en ny organisation på alle niveauer skal afspejle medlemssammensætningen. Men når nogen finder, at kønskvotering udelukkende har en række negative konsekvenser (ufleksibilitet, demokratiunderskud og risiko for ukvalificerede personer på højt betroede poster), skal der arbejdes med alternativer for at opnå det samme mål. Spørgsmål om fair repræsentation og lige muligheder er nemlig ikke kun en antalsdiskussion.

Derfor aftales følgende:

Som fælles grundlag skal det af formålsparagraffen (lovene) fremgå, at organisationen arbejder for ligestilling mellem mænd og kvinder. I de politiske målsætninger for organisationen skal der være selvstændige afsnit om køn og ligebehandling, og alle øvrige afsnit mainstreames¹. Med hensyn til konkret tekst vil det være naturligt at tage udgangspunkt i formuleringerne fra fællesudvalget om tværgående faglige og politiske opgaver.

Med henblik på at sikre at det i det nye forbund vil være muligt at rekruttere såvel mænd som kvinder til valgte poster på alle niveauer samt et højt aktivitetsniveau i ligebehandlingsarbejdet, lokalt som centralt, gennemføres følgende i forbindelse med sammenlægningen:

- Hovedbestyrelsen er forpligtiget til løbende at følge udviklingen og drøfte situationen i forhold til målsætningen om ligestilling, fair repræsentation og lige muligheder for alle, således at målet om at andelen af mænd og kvinder på tillidsposter afspejler medlemssammensætningen hele tiden forfølges. Hvis ikke de igangværende foranstaltninger kan opfylde målet, skal hovedbestyrelsen sætte yderligere forpligtende initiativer i gang for at fremme målet.
- Der nedsættes et ligebehandlings- og familiepolitisk udvalg under ledelse af en repræsentant fra daglig ledelse (næstfor-

mand/forbundssekretær) med reference til hovedbestyrelsen. Udvalget kan nedsætte underudvalg, f.eks. kvindepolitisk udvalg, etnisk udvalg o.a. efter godkendelse i HB. Ligebehandlings- og familiepolitisk sekretariat varetager udvalgets sekretariatsfunktion.

- For at understøtte udvalgets arbejde etableres et ligebehandlings- og familiepolitisk sekretariat ligeledes under ledelse af næstformand/forbundssekretær i det nye forbund. Sekretariatet skal bl.a. indhente og bearbejde statistiske oplysninger om ligebehandling og varetage det nye forbunds eksterne arbejde på området. Sekretariatet skal udvikle politikker, anvisninger og forestå programmer til fremme af kvinders karrieremuligheder i forbundet og i fagbevægelsen generelt (selvfølgelig i samarbejde med eventuelle oplysnings-, uddannelses- eller personaleafdelinger i det nye forbund), samt bidrage med netværksarbejde. Sekretariatet skal også forestå et internt statistisk og politisk arbejde om f.eks. lønudviklingen for de to køn internt i forbundet, bearbejde oplysninger fra alle afdelinger om udviklingen i antallet af kvinders og mænds poster, antal ansatte mv. til brug for udvalgets og hovedbestyrelsens diskussioner. Bemanding og økonomi fastlægges i nærmere aftale inden den stiftende kongres i det nye forbund.
- Udvalget udarbejder indstillinger om, hvordan fair repræsentation fremmes og udvikles med henblik på beslutning på førstkommende kongres.
- Ligebehandlings- og familiepolitisk sekretariat skal i samarbejde med lokale repræsentanter overvåge udviklingen af ligestillingsarbejdet lokalt – og være med til at bidrage til at holde processen i gang og skabe synlighed samt være idéskabende omkring det lokale niveau.
- Det nye forbunds ansættelsespolitik skal sikre, at forestillingen om at nogen job er forbeholdt det ene køn frem for det andet udfordres. Målet er kønsblandede arbejdsfællesskaber på alle niveauer og personalepolitikken indrettes herefter.
- Afdelingerne anbefales kraftigt at have ligebehandling og fami-

liepolitiske aktiviteter, og det anbefales, at hver lokalafdeling udpeger en ansvarlig (blandt valgte/ansatte) for ligebehandling, der arbejder med både køn og etnisk ligebehandling.

- Det nye forbund skal tilstræbe, at det samlede antal repræsentanter i f.eks. råd og nævn skal afspejle forbundets kønsmæssige sammensætning.
- Der skal fortsat være medlemskab af en række nationale og internationale kvindekomiteer, og der kan være en politisk retningslinje for, hvor stor en del af bevillingerne til/arbejdet med det internationale, der skal være til projekter til fremme af kvinders muligheder og vilkår.
- Profilen hvad angår køn og etnisk ligestilling skal være synlig og tydelig i: fagblade, reklamer, brochurer og oplysningsmateriale.

2. Aftale

Med henblik på at sikre synligheden af de to ophørende forbund i det nye forbund indskrives nedenstående overgangsordning i sammenlægningsdokumentet:

De to ophørende forbund repræsenteres i de første otte år i det nye forbunds ledelse – såvel på afdelingsniveau som på hovedkontorniveau – i samme forhold som det antal medlemmer forbundene tilfører det nye forbund.

Medlemstallet opgøres som antallet af fuldt betalende/ordinære forbundsmedlemmer.

Det nye forbunds “ledelse” skal på hovedkontorniveau forstås som:

- Kongressen (i hver afdeling vælges delegerede på basis af de tilførte medlemstal i den pågældende afdeling)
- Hovedbestyrelsen
- Gruppebestyrelserne (på basis af de tilførte medlemstal i den pågældende gruppe)
- Sekretariatsledere
- Politisk nedsatte udvalg

Det nye forbunds "ledelse" skal på afdelingsniveau forstås som:

- Afdelingens bestyrelse (på basis af de tilførte medlemstal i den pågældende afdeling)

For tillidsvalgte forpligter de to forbund sig til – i forhold til modstående arbejdsgiverorganisationer – på de respektive overenskomstområder at søge indgået aftaler om, at de nuværende valgte tillidsvalgte kan fortsætte i funktionen, så længe vedkommende selv som de kollegaer han/hun repræsenterer ønsker det.

Daglig ledelse af såvel hovedkontor som afdelinger samt valgte/ansatte i grupperne på hovedkontoret forudsættes forhandlet konkret på plads i sammenlægningsdokumenterne for henholdsvis forbund og afdelinger.

For alle andre grupper, herunder personale, skal der forhandles en aftale, lokalt som centralt. Det vil i den sammenhæng være naturligt at tage udgangspunkt i de tilførte medlemstal.

Efter otte år bortfalder ovenstående bestemmelser og valgene sker herefter udelukkende i henhold til vedtægterne.

Aftale om mangfoldighed i 3F

Indledning

3F er en organisation i stadig forandring og fornyelse. 3F's vision er, gennem respekt for mangfoldigheden at fastholde og videreudvikle 3F som Danmarks stærkeste fagforening.

For 3F er det en målsætning at afspejle sine medlemmer, at skabe engagement og ligeværd blandt sine medlemmer og at udvikle organisationens medlemsdemokrati.

3F tager disse udfordringer på sig og ønsker med aftalen om mangfoldighed i 3F, at alle led i organisationen er aktivt engageret i denne udvikling.

3F er dannet på baggrund af stolte faglige traditioner, der afspejler respekt for alle 3F's faggrupper. Aftalen om mangfoldighed videreudvikler disse traditioner ved også at vise respekt for repræsentation i alle organisationens led i forhold til køn, alder og etnicitet.

Mål

3F's opbygning og værdigrundlag skal så vidt muligt afspejle vores medlems sammensætning med fokus på de fire elementer: Køns sammensætning, alders sammensætning, etnisk sammensætning og uddannelses/branchesammensætning.

3F skal aktivt fremme reel og lige adgang til valgte og ansatte poster for at øge repræsentationen af underrepræsenterede grupper.

Aftalen

Det skal tilstræbes, i så høj grad som muligt at:

- Enhver forbunds- og afdelingsledelse, (hoved)bestyrelse og udvalgt består af både kvinder og mænd, i et repræsentativt antal - under hensyn til medlemsgrundlaget på det pågældende område.

- Enhver forbunds- og afdelingsledelse, (hoved)bestyrelse og udvalg består af yngre kvinder og/eller mænd, i et repræsentativt antal - under hensyn til medlemsgrundlaget på det pågældende område.
- Enhver forbunds- og afdelingsledelse, (hoved)bestyrelse og udvalg skal bestå af kvinder og/eller mænd med etnisk minoritetsbaggrund, i et repræsentativt antal - under hensyn til medlemsgrundlaget på det pågældende område.

Denne aftale udelukker ikke andre repræsentationshensyn.

Ikrafttræden

Alle må være indstillet på at arbejde målrettet for, at såvel intentionerne som indholdet i aftalen om mangfoldighed efterleves.

Forbundet forpligter sig til at arbejde aktivt for, at denne aftale kan efterleves i alle led i organisationen. Hvert år udarbejdes en oversigt over resultaterne af indsatsen, såvel på forbundsplan som afdelingsmæssigt.

Aftalen skal være implementeret senest pr. 1. januar 2013.



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
Fax: 70 300 301
E-mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk

2. udgave, november 2010
Varenr. 6500