

# FOAs love og principper

Vedttaget på 6. ordinære kongres  
21.-23. november 2023

# Indhold

|   |    |
|---|----|
| <b>Nuværende forbundslove</b>                               | 3  |
| § 1. Navn, hjemsted og organisationstilknytning             | 3  |
| § 2. Forbundets grundlag og formål                          | 3  |
| § 3. Medlemmet  | 4  |
| § 4. Kongressen   | 6  |
| § 5. Kongressens sammensætning                              | 7  |
| § 6. Politisk ledelse                                       | 8  |
| § 7. Hovedbestyrelsen                                       | 9  |
| § 8. Fagforeningssamarbejde                                 | 10 |
| § 9. Sektorer og faggruppedannelser                         | 11 |
| § 10. Faggrupper  | 12 |
| § 11. Ungdoms-, senior- og lederarbejde                     | 14 |
| § 12. Overenskomstforhandlingerne                           | 15 |
| § 13. Administration, økonomi og løn                        | 16 |
| § 14. Lovændringer  | 18 |
| § 15. Forbundsspørgsmål i øvrigt                            | 18 |
| § 16. Fagforeninger   | 19 |
| § 17. Ikrafttræden  | 20 |
| <b>Kongresbeslutninger i tilknytning til forbundslovene</b> | 21 |
| <b>Overordnede principper</b>                               | 22 |
| <b>Principper for afdelingsstruktur i FOA</b>               | 27 |

Politisk ansvarlig: Mona Striib Redaktion:  
Michael Hæstrup Produktion: Grafisk Team/  
Sporenstregs

# Nuværende forbundslove

---

## § 1. Navn, hjemsted og organisationstilknytning

### Stk. 1

Forbundets navn er FOA. Forbundet har hjemsted i København.

### Stk. 2

Forbundets medlemskab af en hovedorganisation besluttet af kongressen. Medlemskab af øvrige organisationer og forhandlingsfællesskaber besluttet af hovedbestyrelsen.

---

## § 2. Forbundets grundlag og formål

### Stk. 1

Forbundets grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og tryghed, mangfoldighed, solidaritet og respekt. FOA er et fællesskab af medlemmer, der bruger den fælles styrke til at skabe bedre arbejdsliv for fællesskabet og den enkelte. Fællesskabet og den enkelte er hinandens forudsætning. Det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør organisationen dynamisk og demokratisk, og som er med til at fremme og værne om fælles interesser. Det er samtidig fællesskabet og en række fælles værdier, der giver organisationen samlet kollektiv styrke. Organisationer bygger på åbenhed og tilgængelighed, ligesom strukturen bygger på en decentral tankegang. Forbundets tillidsvalgte er de bånd, der binder organisationen sammen.

## Stk. 2

Forbundets formål er:

- at organisere offentligt og privat ansatte indenfor forbundets område
- at påvirke samfundsudviklingen fagligt, politisk, økonomisk, socialt, uddannelsesmæssigt, kulturelt og internationalt samt at fremme ligebehandlingen i samfundet til gavn for alle medlemmer
- at understøtte sammenhæng og samspil i hele FOA-fællesskabet – mellem medlemmer på arbejdspladserne, ledige, tillidsvalgte, fagforeninger og forbund
- at indhente, prioritere og forhandle forbundets overenskomstkrav
- at udøve faglig service ud fra fælles principper og indsatsområder
- at arbejde for, at faggruppen, arbejdspladsfællesskabet og den enkelte har størst mulig indflydelse på egen arbejdssituation, fag og arbejdsliv
- at være medlemmernes fælles faglige stemme, der gør, at deres erfaringer og faglighed tæller med i den offentlige debat og i beslutninger om udvikling af velfærdssamfundet.

---

## § 3. Medlemmet

### Stk. 1

Målet er det fælles faglige demokrati – og dermed medlemmets indflydelse – som skal være så direkte som muligt overalt i organisationen. Som medlem har man ret til at blive hørt, inddraget, orienteret og være medbestemmende om egne forhold. Beslutninger, som har direkte indflydelse på dagligdagen, afgøres så vidt muligt af medlemmet selv under ansvar overfor og i overensstemmelse med det forpligtende fællesskab. Medlemsrettighederne udgør en central del af det forpligtende fællesskab, som fagforeninger og forbund udgør.

**Stk. 2**

Alle medlemmer skal gives mulighed for at øve indflydelse og deltage direkte eller indirekte i kollektive processer, beslutninger og valg i FOA.

Medlemmet har ret til at få understøttet fagligheden og fagets udvikling, og ret til indflydelse på de forhold, de aftaler og den overenskomst, der vedrører arbejdslivet.

**Stk. 3**

Medlemmernes interessevaretagelse er således udgangspunktet for såvel forbundets som fagforeningernes arbejde. Medlemskab sker gennem den lokale fagforening. Medlemsrettighederne er gældende fra indmeldelsestidspunktet, bortset fra konfliktunderstøttelse, jf. § 13 stk. 4. Medlemmer i hel eller delvis beskæftigelse er medlem i den fagforening, indenfor hvis område, arbejdspladsen er beliggende, medmindre andet er aftalt eller besluttet af fagforeningerne. Såfremt enighed mellem fagforeningerne ikke kan opnås, kan hovedbestyrelsen beslutte at imødekomme en gruppe medlemmers anmodning om medlemskab af en anden fagforening.

Øvrige medlemmer er medlem i den fagforening, hvortil deres bopælskommune henhører, medmindre medlemmet ønsker at forblive i den hidtidige fagforening.

Alle medlemmer er – via deres lokale medlemskab medlem af forbundet.

**Stk. 4**

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension.

**Stk. 5**

De vedtagne principper og indsatsområder for faglig service og kvalitet er bindende for forbund og fagforeninger. Alle medlemmer har personligt krav på en ensartet minimumsservice som fastlagt i principper og indsatsområder for faglige service og kvalitet. Under ansvar for kongressen kan hovedbesty-

relsen justere og supplere principper og indsatsområder for faglig service og kvalitet, herunder iværksætte ny organisering af opgaver på tværs af organisationen.

Hovedbestyrelsen fastlægger arbejdsdelingen mellem fagforening og forbund.

### **Stk. 6**

Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandling og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for klageinstansen. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder. Retningslinjerne for klageinstansens virke fastsættes af hovedbestyrelsen.

---

## **§ 4. Kongressen**

### **Stk. 1**

Kongressen er forbundets øverste myndighed. Kongressen godkender selv sin endelige dagsorden og fastsætter selv sin forretningsorden. Hovedbestyrelsen er ansvarlig for indkaldelse, tilrettelæggelse, gennemførelse og opfølgning på kongresser.

### **Stk. 2**

Ordinær kongres afholdes hvert fjerde år i oktober kvartal og indkaldes af hovedbestyrelsen med mindst 12 måneders varsel. Forslag til kongressen skal være forbundet i hænde senest 60 dage før dennes afholdelse. Forslagsberettigede er alle medlemmer gennem deres fagforeninger samt lokale og centrale kompetente forsamlinger. Hovedbestyrelsen er desuden forslagsberettiget til og med kongressen. Materiale, der skal behandles på kongressen, tilsendes de delegerede senest 30 dage før kongressens afholdelse.

**Stk. 3**

Ekstraordinær kongres indkaldes med angivelse af dagsorden med mindst 14 dages varsel, såfremt det besluttes af hovedbestyrelsen eller begæres af mindst  $\frac{1}{3}$  af fagforeningerne i forbundet, repræsenterende mindst 25 % af forbundets medlemmer

**Stk. 4**

Kongressen er åben for offentligheden, medmindre kongressen beslutter andet. Materiale, der skal behandles på kongressen, gøres elektronisk tilgængeligt for alle medlemmer.

---

**§ 5. Kongressens sammensætning****Stk. 1**

Kongressen består af 500 delegerede fra fagforeningerne. Hertil kommer hovedbestyrelsen samt de centrale sektorbestyrelser, 6 ungdomsrepræsentanter, 3 lederrepræsentanter og 3 repræsentanter for seniorerne, alle med stemmeret.

**Stk. 2**

De 500 delegerede fordeles efter medlemstal blandt fagforeningerne pr. 1. januar i året for kongressens afholdelse. Hver fagforening tildeles forlods minimum 2 delegeretpladser og kan maksimalt opnå 30 delegeretpladser. Pladserne fordeles efter et fordelingstal, idet medlemstallet i forbundet pr. 1. januar i kongresåret divideres med 500. Den fremkomne kvotient er således fordelingstallet pr. delegeret. I opgørelsen af antallet af delegerede indgår de forlods tildelte delegeretpladser. Er der overskydende delegeretpladser, tildeles disse de fagforeninger, der ligger nærmest fordelingstallet i rækkefølge.

---

## § 6. Politisk ledelse

### Stk. 1

Politisk ledelse har ansvaret for den daglige drift og den politiske ledelse af forbundet under ansvar over for hovedbestyrelsen.

### Stk. 2

Kongressen vælger formand, næstformand og fagpolitiske ordførere. Antallet af fagpolitiske ordførere indstilles af hovedbestyrelsen. Desuden indtræder de valgte sektorformænd i politisk ledelse.

Forslag til valg af formand, næstformand og fagpolitiske ordførere skal være hovedbestyrelsen i hænde senest 60 dage før kongressens afholdelse. Forslag til genvalg på disse poster skal dog være hovedbestyrelsen i hænde senest 90 dage før kongressens afholdelse.

### Stk. 3

Alle medlemmer jf. § 3 stk. 4 kan opstille til de i stk. 2 nævnte poster.

### Stk. 4

For at opnå valg skal man opnå mere end  $\frac{1}{2}$  af de afgivne, gyldige stemmer, medmindre kun 1 kandidat er bragt i forslag.

### Stk. 5

Afgår formanden eller næstformanden i utide, indkaldes der til ekstraordinær kongres og reglerne i stk. 2 og 3 følges, idet fristen for forslag kan nedsættes til 7 dage. Såfremt der ved fristens udløb kun er én kandidat til posten som formand eller næstformand, kan hovedbestyrelsen med  $\frac{3}{4}$  flertal beslutte ikke at afholde kongressen, hvorefter den pågældende er valgt. Er der ikke det anførte flertal herfor, indkalder hovedbestyrelsen til ny ekstraordinær kongres. Afgår en kongresvalgt fagpolitisk ordfører i utide kan hovedbestyrelsen med  $\frac{3}{4}$  af stemmerne konstituere en efterfølger frem til førstkommende kongres.



**Stk. 6**

Ved afgang i utide på grund af lægeligt dokumenteret sygdom eller ved manglende genvalg udbetales en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn.

I tilfælde af valgte lønnedes død, udbetales en godtgørelse svarende til 3 måneders løn til pågældende/de efterladte.

Ved fratræden som følge af ændringer af strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af hovedbestyrelsen. Bestemmelsen er gældende for alle politisk valgte i forbundet.

**Stk. 7**

Politisk ledelse fastlægger selv sin forretningsorden.

---

**§ 7. Hovedbestyrelsen****Stk. 1**

Hovedbestyrelsen er forbundets øverste myndighed imellem kongresserne.

**Stk. 2**

Hovedbestyrelsen består af politisk ledelse samt

- 1 repræsentant fra hver fagforening
- 1 repræsentant fra hver af de centrale sektorbestyrelser
- 2 repræsentanter for ungdomsarbejdet

For fagforenings-, sektor- og ungerepræsentanter vælges suppleanter. Alle med stemmeret.

**Stk. 3**

Hovedbestyrelsen fastlægger selv sine møder og sin forretningsorden efter indstilling fra politisk ledelse.

---

## § 8. Fagforeningssamarbejde

### Stk.1

Den lokale fagforenings kerneopgave er:

- at være en politisk og organiserende lokal aktør. Medlemmerne skal opleve, at fagforeningen taler deres sag, skaber resultater og forbedrer deres vilkår
- at yde en kompetent faglig service og sagsbehandling og nå resultater for alle medlemmer og faggrupper – i samarbejde med andre fagforeninger og forbundet
- at etablere faglige fællesskaber for medlemmer – også i samspil med andre fagforeninger og forbundet.

### Stk.2

På arbejdspladser med medlemmer fra flere FOA-fagforeninger, og hvor fagforeningerne ikke har indgået konkrete aftaler, kan en FOA-fagforening hverken indgå aftaler eller udtale sig på vegne af øvrige FOA-fagforeninger. Fagforeningerne skal [i samarbejde med de berørte lokale sektorer] organisere et samarbejde, der sikrer de ansatte tryghed og faglighed gennem bl.a. en fælles repræsentation i forhandlingssammenhæng samt elevservicering og elevarbejdet.

Samarbejdet og strukturen er et anliggende for de involverede fagforeninger og skal være med til at sikre, at der indgås aftaler, der som minimum indeholder følgende:

- forhandlingsstrukturen
- medlemsdemokratiet
- samarbejde og uddannelsesforhold for tillidsrepræsentanter, herunder MED, arbejdsmiljørepræsentanter og evt. øvrige fælles repræsentationer
- elevarbejdet, elevservicering og praktikpladsforhold
- information/kommunikation.

---

## § 9. Sektorer og faggruppedannelser

### Stk. 1

Forbundet er opdelt i 4 sektorer

- Social- og Sundhedssektoren
- Pædagogisk Sektor
- Teknik- og Servicesektoren
- Kost- og Servicesektoren

### Stk. 2

Sektorernes opgave er især at varetage medlemmernes faglighed, identitet og faglige udvikling, bl.a. med udgangspunkt i forbundets vedtagne handlingsplaner og målsætninger, samt at varetage de sektormæssige overenskomstforhandlinger.

For at sikre og styrke sammenhængskraften mellem sektorer og forbund, forpligtes sektorer og forbund til at gøre fælles indsats både overfor enkelte faggrupper og faggrupper generelt.

Herudover varetager sektorerne bl.a.:

- sektorens egne erhvervsfaglige uddannelser, herunder efter- og videreuddannelse samt strategier for kvalifikations- og kompetenceudvikling
- sektorens elevarbejde – idet elever er fuldgældige medlemmer – i et samspil med forbundets indsats over for unge
- information og kommunikation indenfor sektorens områder
- øvrige sektorrettede aktiviteter samt faglige og politiske oplæg af fælles forbundsinteresse.

Sektoren indstiller sektorbudget til hovedbestyrelsen i sammenhæng med forbundets budget og fastlægger selv sine samlede sektoraktiviteter på basis af det udmeldte budget.

### **Stk. 3**

Der afholdes sektorårsmøde på landsplan i de år, hvor der afholdes ordinær kongres. Sektorerne fastsætter selv regler for sektorårsmødernes indkaldelse og afvikling.

Alle fagforeningssektorer eller tilsvarende demokratisk myndighed er som minimum repræsenteret med 2 delegerede og derudover yderligere 1 delegeret pr. påbegyndt 3.000 medlemmer, udover de første 3.000. Ligeledes sikres deltagelse af minimum 1 deltager fra hvert af de centrale faggruppeudvalg.

På sektorårsmødet vælges sektorformand.

Forslag til formand skal være sektorbestyrelsen i hænde senest 60 dage før sektorårsmødets afholdelse.

Forslag til genvalg på formandsposten skal dog være sektorbestyrelsen i hænde senest 90 dage før sektorårsmødets afholdelse.

Forslag til sektorbestyrelsesmedlemmer, hovedbestyrelsesmedlemmer og suppleanter herfor kan indgives frem til årsmødets start.

Stemmeret på et sektorårsmøde har kun de medlemmer, der henhører til den pågældende sektor. Afgår en sektorformand i utide, indkaldes til ekstraordinært sektorårsmøde med valg på dagsordnen.

---

## **§ 10. Faggrupper**

### **Stk. 1**

Sektorerne har ansvaret for arbejdet med faggrupperne.

Faggrupperne har kompetence til at træffe beslutning om forhold, der alene angår den enkelte faggruppe.

Hovedbestyrelsen har kompetencen til at sammenlægge, nedlægge og oprette faggrupper.

### **Stk. 2**

Sektorårsmøderne træffer beslutning om de respektive sektorerers faggruppestruktur. Udgangspunktet for faggruppeopdelingen er landsdækkende overenskomstgrupper, men sektorårsmødet kan træffe beslutning om andre eller supplerende kriterier, efter indstilling fra de berørte faggrupper.

### **Stk. 3**

Sektorerne afholder landsmøder for grupper med fælles udgangspunkt, f.eks. i form af overenskomst, fælles arbejdsplads eller fælles fagligt netværk indenfor sektorens område. Sektorerne fastsætter efter indstilling fra faggrupperne nærmere regler for mødernes indkaldelse, afvikling og repræsentationsret på disse, dog således at repræsentationen afspejler de store forskelle i faggruppernes størrelse, og således at hver faggruppe i en fagforening eller indenfor en region sikres repræsentation, der vælges af og blandt medlemmerne tilhørende faggruppen i den pågældende fagforening eller region. Kan der ikke blandt disse vælges en repræsentant til faggruppelandsmødet, kan faggruppen lade sig repræsentere ved et medlem fra en anden faggruppe. Stemmeret og valgbarhed på et faggruppelandsmøde har dog kun de medlemmer, der henhører til den pågældende faggruppe.

### **Stk. 4**

Alle faggrupper har ret til at vælge et fagligt udvalg. Valg af medlemmer til et fagligt udvalg sker på faggruppelandsmøder.

### **Stk. 5**

Hovedbestyrelsen træffer beslutning om, til hvilken sektor en ny faggruppe-dannelse henhører og har kompetence til at nedlægge, sammenlægge og oprette faggrupper. Nedlæggelse og sammenlægning af faggrupper forudsætter forudgående høring blandt de berørte faggrupper.

### **Stk. 6**

Sektorerne afholder udgifterne til arbejdet med faggrupperne indenfor sektorens budget jf. § 9 stk. 2.

---

## **§ 11. Ungdoms-, senior- og lederarbejde**

### **Stk. 1**

Til varetagelse af ungdommens særlige interesser etableres et tværgående, landsdækkende ungdomsarbejde. Hovedbestyrelsen fastsætter nærmere regler herfor.

### **Stk. 2**

Til varetagelse af seniorernes særlige interesser etableres et tværgående, landsdækkende seniorarbejde. Hovedbestyrelsen fastsætter nærmere regler herfor.

### **Stk. 3**

Til varetagelse af ledernes særlige interesser etableres FOAs Lederforening.

Hovedbestyrelsen fastsætter med inddragelse af ledere nærmere regler og formål for foreningens virke.

---

## § 12. Overenskomstforhandlingerne

### Stk. 1

Forud for en overenskomstfornyelse indhentes forslag og krav af de centrale sektorer og forbundet til overenskomster og aftaler fra fagforeninger og faggrupper. De indsendte krav behandles og prioriteres af hovedbestyrelsen og af de centrale sektorer, for så vidt angår specifikke krav til de enkelte overenskomster.

### Stk. 2

Hovedbestyrelsen har det øverste ansvar for forhandlingerne. Forbundet forestår de overordnede, generelle overenskomstforhandlinger indenfor de forskellige forhandlingsfællesskaber, som forbundet er medlem af. Hovedbestyrelsen tager stilling til godkendelse af forhandlingsresultater om overenskomster og aftaler eller anbefaler disse, hvor de skal til urafstemning blandt de berørte medlemmer. Hovedbestyrelsen fastsætter de nærmere urafstemningsregler. Ved urafstemning skal et forhandlingsresultat godkendes af et flertal af de afgivne stemmer. Godkendes forhandlingsresultatet ikke, iværksættes konflikt, medmindre forligsmandsloven eller forhandlingsfællesskaber tilsiger noget andet.

### Stk. 3

Sektorårsmøderne tilrettelægger selv sektorernes forhandlingsstruktur. Sektorerne skal sikre, at faggrupperne er repræsenteret i forhandlinger om egne løn- og arbejdsforhold.

### Stk. 4

Hovedbestyrelsen træffer beslutning om iværksættelse og omfang af eventuelle konflikter. Hovedbestyrelsen kan fastsætte regler for og størrelsen af konfliktkontingent og konfliktunderstøttelse samt krav til medlemskabets forudgående varighed. Et medlem, som fortsat er beskæftiget indenfor for-

bundets faglige område, kan ikke melde sig ud, når konflikt er varslet. Først når konflikten er afsluttet og ny endelig underskrevet overenskomst foreligger, kan medlemmet bringe sit medlemskab til ophør.

---

## § 13. Administration, økonomi og løn

### Stk. 1

Forbundets hovedbestyrelse har ansvaret for den fælles overordnede administrative og teknologiske platform.

### Stk. 2

Politisk ledelse er øverste ansættende myndighed for forbundets lønnede personale. Forbundsformanden forestår den daglige administrative ledelse. Politisk ledelse er ansvarlig for overenskomstforhandlinger med forbundets personalegrupper indenfor de af hovedbestyrelsen fastsatte rammer.

### Stk. 3

Hovedbestyrelsen fastsætter forbundskontingentet. Politisk ledelse fremlægger hvert år for hovedbestyrelsen forslag til kontingentsatser og budget for det kommende år med henblik på vedtagelse inden årets udgang. Alle kontingentsatser i forbundet fastsættes som en procentdel af fuldtidskontingentet. Fagforeningskontingenterne følger dette således, at procentdelene også skal anvendes i forhold til det af den enkelte fagforening fastsatte kontingent. Fagforeninger, der har en lavere procentdel, kan dog bevare denne. I særlige tilfælde kan hovedbestyrelsen desuden regulere kontingentet i løbet af året. Regnskabet for det foregående år skal forelægges for hovedbestyrelsen inden udgangen af april kvartal til godkendelse i revideret form. Årsregnskaberne forelægges efterfølgende for kongressen.



**Stk. 4**

Medlemmerne hæfter kun med deres kontingent, som forfalder månedsvis forud. Forbundets fagforeninger er selvstændige økonomiske enheder, hvis dispositioner ikke kan forpligte forbundet.

**Stk. 5**

Forbundsformanden er den øverste ansvarlige for regnskabet.

**Stk. 6**

Tegningsret tilkommer formand og næstformand. Ved dispositioner udover 100.000 kroner kræves underskrift af 2 i forening. Bevillinger over 100.000 kroner kræver hovedbestyrelsens godkendelse. Desuden kan politisk ledelse tillægge andre – politisk valgte og medarbejdere – en tegningsret.

Køb, salg og pantsætning af fast ejendom kræver hovedbestyrelsens godkendelse.

**Stk. 7**

Hovedbestyrelsen skal vælge en statsautoriseret revisor, som reviderer forbundets årsregnskaber efter gældende lovgivning og god revisionspraksis.

**Stk. 8**

Kongressen vælger 2 kritiske revisorer og 2 suppleanter for disse. Alle medlemmer jf. § 3 stk. 4 kan opstille til disse poster, bortset fra medlemmer af hovedbestyrelsen eller de centrale sektorbestyrelser. De kritiske revisorer kontrollerer, at forbundets midler anvendes i overensstemmelse med retningslinjer og beslutninger, truffet i forbundets kompetente organer.

### **Stk. 9**

Kongressen fastsætter efter indstilling fra hovedbestyrelsen løn- og pensionsforhold for de kongres- og sektorvalgte. De lønnede kongres- og sektorvalgte kan ikke beklæde andre lønnede tillidshverv uden hovedbestyrelsens godkendelse. De lønnede kongres- og sektorvalgte kan endvidere ikke oppebære ekstra indkomster i form af honorarer m.v. fra lønnede hverv, der knytter sig til tillidshverv i forbundet. Sådanne indkomster tilfalder forbundet. Hovedbestyrelsen skal én gang årligt have en opgørelse over, hvilke hverv den enkelte kongres- eller sektorvalgte beklæder og hvilke beløb, der i den forbindelse tilfalder forbundet.

---

## **§ 14. Lovændringer**

Ændringer i lovene og de dertil hørende principerklæringer kan kun foretages af kongressen. Lovene kan ændres med  $\frac{2}{3}$  af de afgivne stemmer. Principerklæringerne kan ændres med almindeligt flertal.

---

## **§ 15. Forbundsspørgsmål i øvrigt**

### **Stk. 1**

Et andet forbund kan optages direkte i forbundet ved en hovedbestyrelsesbeslutning. Nærmere regler herfor fastsættes af hovedbestyrelsen i den konkrete situation.

### **Stk. 2**

Sammenlægning med andre forbund kræver majoritet på en kongres af de afgivne stemmer, og at dette efterfølgende bekræftes ved en urafstemning.

### **Stk. 3**

En ophævelse af forbundet kræver  $\frac{3}{4}$  af de afgivne stemmer på en kongres. Forbundets midler overgår da til det af kongressen bestemte.

---

## § 16. Fagforeninger

### Stk. 1

Forbundet består af lokale fagforeninger, der er medlemmer af forbundet. Medlemmerne i forening er fagforeningens øverste myndighed. Medlemmerne fastlægger selv i forening den lokale struktur, så der i fagforeningen sikres et direkte demokrati og en kompetent sagsbehandling.

### Stk. 2

Fagforeningerne skal ved udformningen af den lokale struktur sikre helhed og sammenhæng i forhold til den centrale struktur og opgavevaretagelse, samt respektere de berørte medlemsgruppers ønsker. Medlemmerne ejer dermed retten til de beslutninger, der alene vedrører de pågældende medlemmer selv.

### Stk. 3

Kompetenceforholdet mellem fagforeningens besluttende organer fastlægges efter indstilling fra de berørte parter af fagforeningens øverste myndighed ud fra princippet om, at retten til at beslutte om egne forhold tilhører dem, som beslutningen vedrører.

### Stk. 4

Nedlæggelse eller sammenlægning af sektorer kræver tilslutning fra den berørte øverste lokale sektormyndighed. Ved etablering af den lokale struktur kræves tilslutning fra de berørte medlemmer.

### Stk. 5

Genopretning af lokale sektorer kan besluttes af den berørte medlemsgruppe. Fagforeningen er ansvarlig for, at et medlemsønske om genoprettelse af lokale sektorer behandles på et særskilt medlemsmøde for de berørte medlemmer i fagforeningen.

### **Stk. 6**

En fagforenings love må ikke være i modstrid med forbundets love. Hovedbestyrelsen påser dette.

### **Stk. 7**

Et medlem kan kun ekskluderes af fagforeningens øverste myndighed. En eksklusion kan af medlemmet indbringes for forbundets hovedbestyrelse til endelig afgørelse.

### **Stk. 8**

En fagforening kan kun udmelde sig af forbundet med 1 års varsel, såfremt fagforeningens øverste myndighed vedtager dette med  $\frac{2}{3}$  af de afgivne stemmer og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer – ligeledes med  $\frac{2}{3}$  af de afgivne stemmer.

---

## **§ 17. Ikrafttræden**

Disse love, som er vedtaget på kongressen 21.-23.november 2023, træder i kraft straks ved deres vedtagelse.

# Kongresbeslutninger i tilknytning til forbundslovene

## a. Valg til kompetente forsamlinger

I tilknytning til § 3 stk. 4:

Det fremgår af § 3 stk. 4 at:

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret.

Samtidig vedtog den stiftende kongres januar i 2005:

I forbindelse med strukturkongressen fastlægges indholdet af et protokollat for de lokale afdelinger. Udgangspunktet, der skal kendetegne en afdeling, der vil være så tæt på medlemmet, skal være et så direkte demokrati som muligt, herunder at alle valg til kompetente forsamlinger skal finde sted af og iblandt de berørte medlemmer.

I henhold hertil anbefaler kongressen, at det er afdelingernes øverste myndigheder, der fastlægger, hvordan der foretages valg af kongresdelegerede.

## b. Kompetenceforhold mellem de besluttende organer

I tilknytning til § 17 stk. 3:

Kongressen anbefaler, at de lokale drøftelser om kompetenceforhold mellem de besluttende organer kan tage udgangspunkt i de beskrevne rammer i forbundslovenes § 10 stk. 2.

## Principerklæring vedr. FOAs videre strukturelle og demokratiske udvikling

Principperne i denne erklæring angiver retningen for FOAs videre strukturelle og demokratiske udvikling.

Principerklæringen tegner det fælles grundlag, vi vil basere den strukturelle og demokratiske udvikling på. En udvikling som skal ses i et flerårigt perspektiv og er i tråd med forbundets værdigrundlag, der bygger på de tre grundlæggende værdier: fællesskabets styrke, medlemmernes faglighed og medlemmerne i centrum.

## Overordnede principper

Forbundets grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og tryghed, mangfoldighed, solidaritet og respekt.

Fremtiden for FOA er at være en stærk decentral og medlemsstyret organisation med et stærkt fælles fagligt fundament i et forpligtigende fællesskab. Medlemmet er medlem af afdelingen og afdelingen er medlem af forbundet.

FOA er et forbund med en mangfoldighed af faggrupper, hvor fagligheden er det afgørende element og hvor der er brug for fællesskaber, som sikrer den enkeltes faglighed.

Med afsæt heri lægges følgende principper til grund for den videre strukturelle og demokratiske udvikling:

1. Medlemmerne i centrum
2. Fællesskab giver styrke
3. Styrken i direkte demokrati
4. Faglighed er det afgørende element
5. Flexibilitet i den lokale struktur

### **Princip nr. 1: Medlemmerne i centrum**

I FOA – Fag og Arbejde efterspørger medlemmerne først og fremmest service, når de har brug for det og vil have indflydelse på de forhold, der vedrører deres dagligdag.

At sætte medlemmerne i centrum indebærer derfor:

1. at FOA har afgivet – og vil i fremtiden udvikle – løfter om den service, medlemmerne kan forvente af FOA. Det er en dynamisk proces. Det nye FOA skal fortsat kunne tilbyde individuel service til alle medlemmer – en service, der er tilpasset og relevant i forhold til det enkelte medlems behov. Den individuelle service ydes ud fra et kollektivt og solidarisk grundlag.

2. Et FOA, der matcher medlemmernes ønsker og krav, kræver et levende lokalt demokrati og en løbende dialog med medlemmerne. Demokratiet skal fastholde og understrege FOA som en del af fagbevægelsen, så FOA ikke bliver et forsikringsselskab eller neutral interesseorganisation. Derfor skal FOA afgive løfter om det enkelte medlems demokratiske rettigheder. Medlemmerne har ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold. Rettigheden gælder for såvel enkeltmedlemmer som grupper af medlemmer, uanset om gruppen er afgrænset af arbejdsplads, fag eller geografi. Et medlems eller en gruppe af medlemmers beslutninger om egne forhold må dog ikke beskære andre medlemmers muligheder for at varetage egne interesser.

Medlemmerne skal have indflydelse på de forhold, der vedrører deres arbejdsdag. Medlemsindflydelsen skal afspejle sig i forbundets samlede struktur, både lokalt og centralt. Uanset hvilken struktur FOA vælger at organisere det nuværende faggruppe- og sektorarbejde under, skal det være en medlemsrettighed, at medlemmet har ret til at få understøttet fagligheden og fagets udvikling. Hvordan, man vælger at sikre denne rettighed, er et lokalt anliggende.

### **Princip nr. 2: Fællesskab giver styrke**

Når fællesskabet samler sig om fælles mål og handling, kan fællesskabet opnå resultater, som er til gavn for medlemmerne. Det er en historisk kendsgerning. Fællesskabet bygger på et fælles forpligtigende samarbejde mellem forbund, afdelinger og sektorer og skal sikre, at vores fælles værdier, visioner og mål forfølges og nås. Ligesom princippet om medlemmet i centrum, ikke må afskære andre fra at have indflydelse på egne forhold, må fællesskabet ikke afskære det enkelte medlem eller faggruppen retten til at have indflydelse på egne forhold.

Fællesskabet skal tænkes på alle niveauer lige fra arbejdspladsen til kongressen og skal virke der, hvor det giver mening – hvor vi har en fælles dagsorden.

Fællesskabet skal sikre rammer, som giver friheden til at bestemme selv om egne forhold, men skal ikke diktere organisatorisk lighed.

Fællesskabet praktiseres især i det repræsentative demokrati. Det repræsentative demokrati skal løfte den fælles dagsorden, og der skal være sammenhæng mellem, hvad de repræsentative forsamlinger skal beslutte, og hvad det enkelte medlem, den enkelte faggruppe, den enkelte afdeling, den enkelte sektor kan beslutte.

Der skal samlet set skabes større beslutningsdygtighed i organisationen. Det indebærer:

- at kongresperiodens længde reduceres med det formål at skabe bedre mulighed for at organisationen i rette tid, kan justere og ændre på de overordnede mål og strategier
- at hovedbestyrelsen har den højeste kompetence mellem kongresserne og på sigt (når fusionerne er gennemført, som minimum mellem PMF-fagforeninger og FOA-afdelinger lokalt) har repræsentanter fra alle afdelinger
- afdelingerne skal til enhver tid udgøre flertallet i hovedbestyrelsen. Repræsentationen fra politisk ledelse og sektorerne skal således reguleres, når princippet om at afdelingerne skal udgøre flertallet, ikke opfyldes
- afdelinger, som repræsenterer et mindretal af medlemmerne, bør ikke kunne stemme noget igennem på bekostning af afdelinger som repræsenterer et flertal.

### **Princip nr. 3: Styrken i det direkte demokrati**

Medlemsrettighedernes store vægt betyder, at direkte demokrati kommer til at spille en større rolle og repræsentativt demokrati en mindre rolle. Det direkte demokrati skal sikre medlemmernes ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold.

Det direkte demokrati skal styrke medlemmernes engagement og legitimiteten af de trufne beslutninger. Medlemmernes indflydelse skal være reel.



Det direkte demokrati og det repræsentative demokrati skal samlet set sikre og styrke medlemmets ret til indflydelse. Et større fokus på direkte demokrati vil indebære, at de kompetente forsamlinger, alene skal beslutte om de emner, som medlemmerne af forsamlingen er repræsentative for.

#### **Princip nr. 4: Faglighed er det afgørende element**

Udgangspunktet for arbejdet med faglighed i FOA er, at medlemmerne identificerer sig med kollegaerne og arbejdspladsen og især fagfællerne på arbejdspladsen. Fagligheden udvikles ude på arbejdspladserne, fordi fagligheden dannes som en blanding af erfaring, uddannelse og det konkrete job den enkelte indgår i.

Det nye FOA skal kunne opfange og udvikle medlemmernes faglighed og de faglige fællesskaber, de indgår i på arbejdspladsen. Strukturen skal afspejle denne mangfoldighed.

De centrale sektorer er omdrejningspunktet for arbejdet med fagligheden og skal håndtere mangfoldigheden af faggrupper. Derfor skal de centrale sektorer have bedre mulighed for at strukturere sig som det passer bedst til deres område.

Sektorerne varetager arbejdet og har ansvaret for arbejdet med faggrupperne. Faggrupperne skal i lighed med det enkelte medlem sikres indflydelse på egne forhold og skal sikres retten til at danne faglige udvalg, som passer til den enkelte faggruppe.

**Princip nr. 5: Flexibilitet i den lokale struktur**

Medlemmerne er medlem af afdelingen – og dette medlemskab udløser en række medlemsrettigheder. Medlemsrettighederne tegner det forpligtende fællesskab, som afdelingerne indgår i. Det stærke lokale demokrati er leddet til det forpligtende fællesskab.

Med det udgangspunkt arbejdes der med et princip om, at afdelingerne får organisatorisk frihed til selv at fastlægge den lokale struktur. Det er dog et uomgængeligt krav, at afdelingen organiserer sig så de kan leve op til medlemmets og faggruppernes rettigheder. Det skal indgå i de videre overvejelser, hvordan uenigheder om udfoldelsen af medlemsrettighederne kan håndteres.

Retten og friheden til at strukturere sig lokalt, skal ske på en sådan måde, at organisationen fortsat kan leve op til principperne om, at medlemmerne har en ret til at få understøttet deres faglighed, og ret til indflydelse på de forhold der vedrører deres arbejdsdag.

Medlemmernes ret til indflydelse på arbejdet med faglighed indebærer derfor også, at afdelingerne ved udformning af den lokale struktur skal respektere de berørte medlemsgruppers ønsker hertil.

Den lokale struktur, herunder strukturen for faggrupperne, er et lokalt anliggende. Den lokale struktur skal give svar på, hvorledes medlemmernes ret til indflydelse og service organiseres.

Afdelingerne har frihed til at organisere sig, så strukturen afspejler den centrale sektorstruktur eller en anden struktur, som tilgodeser medlemmernes krav og behov. Det helt afgørende er imidlertid, at det berørte medlem/de berørte medlemmer har 'ejendomsretten' til beslutninger, der alene vedrører den/de pågældende.

## Principper for afdelingsstruktur i FOA

- I hver af de nye storkommuner uden for Hovedstadsregionen må der maksimalt være én afdeling, bortset fra fortsatte PMF-faggruppeafdelinger. Muligheden for strukturering i sektorafdelinger i Hovedstadsregionen, er alene gældende indenfor det storkøbenhavnske område, således som dette defineredes ved kommunalreformens gennemførelse 1. januar 2007.
- En afdeling skal være afgrænset indenfor én region, med mindre andet er aftalt jf. lovene § 3 stk.3.

DECEMBER 2023

# FOAs love og principper

Vedtaget på 6. ordinære kongres  
21.-23. november 2023

Disse love, som er vedtaget på kongressen 21.-23. november 2023, træder i kraft straks ved deres vedtagelse.



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.