



## **Avtal om samordning i 2016 års avtalsförhandlingar mellan 6F förbunden**

6 F förbunden träffar överenskommelse om gemensamt uppträdande kring avtalskrav i avtalsförhandlingarna i 2016 års avtalsrörelse enligt nedan överenskomna regler

### **Avtalskrav**

Under avtalsrörelsen 2016 skall de samordnade förbunden gemensamt driva de krav som framgår av bilaga 1.  
Kraven offentliggörs när samtliga förbund lämnat sitt godkännande.

### **Gemensamt uppträdande**

Förbunden ska uppträda gemensamt i förhandlingarna med motparterna när det gäller lönenormen och andra överenskomna krav. Detta kan ske i gemensamma förbundsförhandlingar med motparterna. Om det inte är möjligt kan icke aktivt förhandlande förbund erbjudas att delta i det förhandlande förbundets avtalsförhandlingar.

### **Lilla förhandlingsdelegationen**

De förhandlande förbunden utser en gemensam liten förhandlingsdelegation. Den skall bestå av förbundens ordförande, förhandlingschef eller motsvarande samt utsedd samordnare. Till delegationen knyts utsedda kommunikationsansvariga.  
Vid behov kan delegationen tillkalla experter, förbundsjurister, avtalsansvariga ombudsmän, osv.

Lilla förhandlingsdelegationen sammanträder vid behov. Varje förbundsordförande är sammankallande. Förhandlingsdelegationen skall löpande informeras under förhandlingarnas gång. Delegationen beslutar om att godkänna eller förkasta slutgiltiga överenskommelser när det gäller lön och andra krav. Lilla förhandlingsdelegationens fattar beslut enhälligt.

Ovanstående ersätter inte det som följer enligt respektive förbunds stadgar.



## **Stora förhandlingsdelegationen**

Stora förhandlingsdelegationen består av representanter från samtliga förhandlingsdelegationer inom varje förbund. De kan sammanträda om så anses erforderligt t.ex för att fastställa gemensamma 6 F krav där det är önskvärt med bred förankring.

### **Konfliktåtgärder**

Eventuella konfliktåtgärder beslutas i behörig ordning av respektive förbund. Om tiden så medger efter samråd i Lilla förhandlingsdelegationen för att uppnå största möjliga fackliga styrka.

Om stridsåtgärderna godkännts i Lilla förhandlingsdelegationen skall kostnaderna för stridsåtgärderna fördelas lika mellan förbunden oavsett vilket förbund som vidtagit åtgärden. Kostnaden fördelas i proportion till respektive förbunds medlemsantal vid årsskiftet 2015/2016.

### **Gemensam konfliktkommitté**

Varje förbund skall ha en konfliktkommitté på minst tre personer som vid behov skall samordna sitt arbete med de andra förbundens kommittéer. Konfliktkommitténs arbete är att förbereda konflikt genom att ta fram lämpliga konfliktobjekt och strategier med motiveringar, dra upp riktlinjer för och besluta om eventuella dispenser, upprätta informationskanaler till medlemmarna, samt löpande informera dem om stridsåtgärderna och dess utveckling.

Samordningen inom 6 F sker genom att varje konfliktkommitté utser en delegerad som svarar för sitt förbund. Den gemensamma kommittén fattar inga beslut. Den sammanträder på kallelse från endera av de delegerade. Den gemensamma konfliktkommittén är framförallt en informationskanal mellan förbunden.

## 6F gemensamma krav inför Avtal 2016

### Rekommendationen innebär:

- att** förhandlingar om nya kollektivavtal ska genomföras som samordnade förbundsförhandlingar på grundval av nedanstående mellan förbunden gemensamt utarbetade krav baserade på en avtalsperiod omfattande tolv månader,
- att** de samordnade förhandlingarna ska genomföras i enlighet med det ”**Avtal om samordning i 2016 års förhandlingar**” som träffats mellan förbunden inom 6F
- att** förbunden är eniga om att syftet med de kommande förhandlingarna är att fortsatt verka för en solidarisk lönepolitik med höjda reallöner för löntagarna, som utgår från principen lika lön för lika och likvärdigt arbete och jämställda löner och villkor.
- att** i de fall ett eller flera LO förbund identifierat grupper som är värdediskriminerade skall det/de förbunden kunna ta ut ett högre löneutrymme för att åtgärda värdediskrimineringen utan att det ställs kompensationskrav..
- att** förbunden ska utforma sina avtalskrav inom den löneökningsram som framgår av a) till c) nedan,
- att** förbunden, efter att de i sina beslutande organ antagit kraven och principerna , inleder förhandlingar med var och en av sina motparter enligt punkterna a) till f).
- att** förbunden, som en förutsättning för slutande av avtal, inför de förändringar som överenskommits.
- att** förbunden enas om principen att de förbund som drabbas av krav på försämring av principiellt viktiga avtalsvillkor har rätt att påkalla stöd till försvar av avtalsvillkoren.
- att** i de fall förbunden finner det lämpligt kan de egna yrkandena kompletteras med yrkanden från andra förbund inom 6F samordningen.

### **Avtalskrav:**

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd dock med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst**
- b. Förhindra lönekonkurrens och säkra mer till dem som har minst**  
Kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden ska stärkas för att minska risken för lönekonkurrens samt säkerställa en mer rättvis fördelning. **Det ska ske genom att i tillämpliga fall avtalets lägstalöner höjs med minst 800 kronor.**
- c. Höjningar av ersättningar**  
Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan inom avtalsområdet utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning enligt ovan.
- d. Ökat skydd för arbetstagarnas integritet**  
Dagens arbetsgivare blir allt mer benägna att kräva personlig information om anställda och arbetssökande. Drogtester och medicinska kontroller, utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register, personlighetstester i olika former krävs oavsett om det är relevant för anställningen som sådan. Till det kommer övervakning i olika former exempelvis genom kameror, GPS och passerkort. Det faktum att vi säljer vårt arbete och inte oss själva måste vara vägledande.  
**Det ökade skyddet skall uppnås genom att det i avtalen införs tydliga regleringar som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att ensidigt införa integritetspåverkande åtgärder.**

**e. Begränsa daglöneriet och visstidsanställningarna.**

Visstidsanställningarna har ökat från 16% till över 20% för arbetare och inom den kvinnodominerade tjänstesektorn är andelen mellan 22-44% med en fortsatt ökande trend. Daglöneri är den sämsta formen av visstidsanställning där man anställs timma för timma utan någon garanterad arbetstid, inget schema och därmed heller ingen garanterad inkomst.

**Begränsningen av daglöneriet och visstidsanställningarna skall uppnås genom att det i avtalen införs regleringar som förhindrar användandet av timanställda (daglönare) utan särskild överenskommelse och som generellt minskar användandet av visstidsanställda.**

**f. Begränsa arbetsgivarnas möjlighet till omreglering av tjänstgöringsgraden, så kallad ”hyvling”.**

Allt fler arbetsgivare använder metoden att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Omregleringarna sker även ofta utan hänsyn till personernas tidigare anställningstid.

Personalbristen som ofta uppstår efter omregleringarna löses genom att de som fått sina anställningar omreglerade erbjuds att arbeta extra på mertid. Till saken hör även att möjligheten till extra arbete på mertid förutsätter att man är lojal, foglig och okritisk i sin deltidsanställning.

**Begränsningen av arbetsgivarnas möjlighet till omreglering av sysselsättningsgraden skall uppnås genom att det i avtalen införs regleringar som minskar missbruket av omregleringar till lägre tjänstgöringsgrad.**