

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 april 2017 - 31 mars 2020

Parter Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen
Sveriges Ingenjörer

Datum 28 april 2017

Närvarande för Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen
Joakim Josefsson
Anders Bergqvist

Delegation

Tomas Alsmarker
Ulla Bergström
Markus Granlund
Magnus Meyer
Ljot Strömseng
Mikael Vatn
Pär Hammarberg
Johan Dozzi

Sveriges Ingenjörer
Christer Sjödin
Ellen Skogens

Delegation

Peter Blomqvist
Christer Eriksson
Daniel Johnson
Anna Berglund
Linda Karlsson
Per Lindgren
Lennart Wallin

Plats Almeegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

- § 1 Parterna träffar avtal om löner och lönebildning för avtalsområde Svenska Teknik&Designföretagen, enligt **bilaga 1**.
- § 2 Det antecknades att parterna den 22 februari 2017 träffat överenskommelse om *Flexpension i Tjänsteföretag och ändringar i*

an JJ CS

allmänna anställningsvillkor Arkitekt-, Teknikkonsult- och Industrieföretag Svenska Teknik&Designföretagen från och med den 1 april 2017.

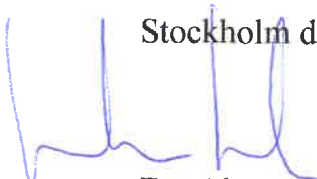
Förutom ovan har parterna inte enats om andra ändringar i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

- § 3 Kollektivavtalet om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Därefter gäller avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 april 2019 - 31 mars 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande kollektivavtalsområden inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 30 september 2018.
- § 4 Parterna är överens om att löneavtalet tillämpas på medlemmar i SACO-P-förbund, med undantag av Sveriges Arkitekter. Detta gäller, utan att dessa SACO-P-förbund är part i avtalet, från det datum som Almega Tjänsteförbunden Svenska Teknik&Designföretagen, fått bekräftelse från Sveriges Ingenjörer om att förbundet godtagit denna reglering. Detta gäller för de förbund som undertecknat bekräftelsen, dock tidigast den 1 april 2014.
- § 5 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och 0,2 procent från och med den 1 april 2018. 2019 sker ingen avsättning.
- § 6 Parterna är överens om att tillsätta arbetsgrupper enligt **bilaga 2**.
- § 7 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Parterna är överens om Riktlinjer för lokalt facklig arbete.
Dessa riktlinjer har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan.
(Texten är ej med som bilaga till detta protokoll)
- § 8 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Arbetsgruppen om partsgemensam lönestatistik fortsätter det påbörjade arbetet.
- § 9 Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Tidigare träffad överenskommelse den 28 och 29 oktober 1998, Avtal om ersättning vid tjänsteresor, prolongeras. Reseavtalet gäller på företagen om Sveriges Ingenjörers lokalavdelning påkallar det och om inte lokal överenskommelse om annat träffas. Eventuella kostnader för införandet avräknas mot löneutrymmet.

an
D
C

- § 10** Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Har kortare arbetstid överenskommit lokalt enligt de centrala avtalen 1998-2001 respektive 2001-2004 och 2006, ska förkortning enligt dessa överenskommelser fortsätta att tillämpas.
- § 11** Följande text kvarstår från tidigare protokoll:
Parterna är överens om att nyanställd tjänsteman har rätt att, en gång på betald tid, under en timme delta i av den lokala arbetstagarorganisationen anordnad information om den lokala fackliga verksamheten på företaget.
- § 12** Sveriges Ingenjörer förbehåller sig rätten att i nästa avtalsrörelse återgå till siffersatt löneavtal. Svenska Teknik&Designföretagen förbehåller sig, å sin sida, rätten att i nästa avtalsrörelse frånga överenskommelsen om partsgemensam lönestatistik, riktlinjer för lokalt fackligt arbete, återgå till skrivningar i tidigare löneavtal med bäring på siffersatta avtal samt avbryta partsgemensamma aktiviteter förenade med lokal lönebildning.
- § 13** Vid förändrad lagstiftning är parterna överens om att uppta förhandlingar och göra nödvändiga förändringar i allmänna villkorsavtalet.
- § 14** Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm den 28 april 2017


För Almega Tjänsteförbunden
Svenska Teknik&Designföretagen


För Sveriges Ingenjörer

ah Bengt

Bilaga 1

Löneavtal

Avtal om lönebildning mellan Almega Tjänsteförbunden, Svenska Teknik&Designföretagen, och Sveriges Ingenjörer respektive Sveriges Arkitekter.

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbundens avtalsområde Svenska Teknik&Designföretagen.

2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

Parterna har konstaterat att företagen i branschen varierar i storlek och verksamhetsområden. Det finns också en stor geografisk spridning. I vissa av dessa verksamheter saknas facklig representation. I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen för enskild medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

TS
O
ar

3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2017, 1 april 2018 samt 1 april 2019, om inte annat överenskommes.

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för de lokala parterna.
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget för att uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- diskuterar lönekriterier
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till
- Sveriges Arkitekters företrädare informerar företaget om vilka medlemmar som inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.5.1

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner.

TD
G
an

3.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk. Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget.

3.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

Anmärkning: Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

3.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetaren. Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- individuell löneutveckling

77
5
an

Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

För Sveriges Arkitekter gäller att de medarbetare som valt att inte omfattas av den gemensamma förhandlingen enligt punkt 3.5.1 ska träffa överenskommelse om lön.

3.5 Parternas avslutande arbete

3.5.1. Förhandling/överenskommelse

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part förslag till nya individuella löner för de medarbetare som denne företräder. De lokala parterna förhandlar och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål.

Anmärkning: Avtalet förespråkar anpassning till lokala förhållanden. Därför kan de lokala parterna i 3.1 komma överens om annan ordning avseende innehållet i 3.5.1.

3.5.2 Information om ny lön

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Om en medarbetare erhåller ingen eller ringa lönehöjning ska motivet för detta redovisas. Är motivet låg måluppfyllelse upprättas en utvecklingsplan med berörd medarbetare. I denna behandlas hur en positiv löneutveckling kan erhållas vid kommande lönerevisioner. Den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder, ska behandlas. Åtgärderna dokumenteras samt följs upp vid tidpunkt som överenskommes.

För dessa medlemmar ska på begäran av företaget eller den lokala fackliga parten särskilda överläggningar föras.

Anteckning: För att kunna kontrollera utfall har den lokala fackliga parten rätt att ta del av löneunderlag och förhandlingsresultat för sina medlemmar.

3.6 Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av genomförd lönerevision och utvärderar:

10
OK
an

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget.

4 Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten. Central förhandling ska påkallas senast fjorton kalenderdagar efter den lokala förhandlingens avslutande.

4.1 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part från Sveriges Ingenjörer och/eller Sveriges Arkitekter med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommit ska arbetsgivaren senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål- och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen.

De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

Anmärkning: I stora företag och i koncerner, där representation av lokal facklig part saknas på en eller flera orter, kan tidsperioden "senast en månad före" ändras efter överenskommelse med Sveriges Arkitekter och/eller Sveriges Ingenjörer.

js
oh

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2017 t o m den 31 mars 2020.

Almega Tjänsteförbunden,
Svenska Teknik&Designföretagen

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Arkitekter

an
G
11

Tillämpningsanvisningar till Avtal om lönebildning

1 Löneavtalets omfattning

1.1

Detta löneavtal omfattar medarbetare som börjat sin anställning vid företaget senast dagen före företagets löne-revisionsdatum.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta lönebildningsavtal omfattar inte medarbetare som vid företagets löne-revisionsdatum:

- inte fyllt 18 år
- är anställd på prov
- har tidsbegränsad anställning som varar kortare tid än sex månader
- kvarstår i tjänst efter fyllda 67 år eller
- har anställts efter fyllda 65 år.

Om medarbetare som enligt första stycket inte omfattas av lönebildningsavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av medarbetarens lön.

Medarbetare som räknat från löne-revisionstidpunkten är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta lönebildningsavtal. När medarbetaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget enligt detta avtal.

1.3 Anställning den 1 oktober eller senare

Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning den 1 oktober eller senare, och de vidare uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års löne-revision, ska medarbetaren inte omfattas av detta löneavtal.

De medlemmar som anställs under tiden mellan det att arbetsgivaren lämnar sitt löne-förslag och löne-revisionen ska i samband med anställningen erhålla besked om de ska omfattas eller undantas från löne-revisionen. Samma besked ska ges till den lokala fackliga organisationen.

70
ah

2 Tillämpningsregler

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller, om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, att med "företag" avses företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Utbetalade ersättningar och gjorda avdrag ska omräknas retroaktivt.

Beträffande provision, se nedan pkt 2.3.

2.3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade medarbetare bör eftersträvas – med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde medarbetaren kan variera – att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga medarbetare.

20
an

Avtal om kompetensutveckling

Företagets utveckling och medarbetarens kompetensutveckling

Förutsättningar

Teknisk utveckling och ändrade förutsättningar i det egna företaget och hos uppdragsgivarna kräver ökad kompetens. Genom kompetensutveckling för aktuella och framtida arbetsuppgifter blir tjänstemännen bättre skickade att bidra till verksamhetsmålen.

Utbildning och kompetensutveckling av medarbetarna är således av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Motiv för varje utvecklingsinsats ska vara att skapa en högre kunskapsnivå och därigenom stärka företagets konkurrenskraft. Detta sker genom att förbättra den enskilde medarbetarens kunskaper och färdigheter i dennes arbetsuppgifter.

Utbildning sker mot bakgrund av företagets behov av utbildad personal för aktuell och framtida verksamhet. Utbildningsinsatserna baseras på den enskilde medarbetarens intresse, förmåga och möjlighet att tillföras kunskaper och utvecklas inom ramen för nuvarande och tillkommande arbetsuppgifter.

Behov

Kunskap är färskvara, vilket gör att alla anställda har behov av återkommande kompetensutveckling. Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda anställda har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Utveckling i arbetet sker genom kombinationer av insatser som berör arbetsinnehåll, arbetssätt, arbetsorganisation, teknikstöd och kompetens.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Samtidigt åvilar det den enskilde anställde att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Anteckning: parterna är överens om att för tjänstemannen nödvändig företagsspecifik utbildning normalt ska ske på betald arbetstid.

11
O
ah

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av de anställdas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsprogram och dess genomförande kan göras känt. Dialogen kan också utgöra riktningvisare för den enskilde anställdes engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för de anställda och företaget.

Det årliga utvecklingssamtalet är en självklar utgångspunkt för diskussion och planering av den enskilde medarbetarens kompetensutveckling.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser dokumenteras och följs upp. En viktig grund för de anställdas och företagets samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering.

Om en anställd särskilt begär det ska en sådan planering ske.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till såväl företagets som medarbetarens situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Formerna för dialog med de anställda, individuella utvecklingsplaner, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser, särskilt i förhållande till uppdragets utveckling och förändring, ska diskuteras mellan de lokala parterna.

an
D

Arbetsgrupper mellan Almega Tjänsteförbunden, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter avtal 2017-2020

Arbetsgrupp individuella och lokala överenskommelser

Almega Tjänsteförbunden, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter är överens om att i arbetsgrupp för STD-avtalet diskutera införandet av ytterligare möjligheter till lokala och individuella överenskommelser gällande anställningsvillkor.

Parterna har konstaterat ett gemensamt intresse av att kollektivavtalet ger möjligheter till att hitta företagsnära lösningar som svarar mot såväl företagets som medarbetarnas behov av att anställningsvillkoren anpassas utifrån lokala och/eller individuella förutsättningar.

I arbetsgruppens uppdrag ingår att diskutera regler för hur sådana individuella och lokala överenskommelser ska kunna ingås och upphöra. För de företag som har facklig klubb ska klubbens insyn i bland annat utformningen av individuella överenskommelser diskuteras i arbetsgruppen.

Arbetet ska bedrivas i nära samarbete med företag och förtroendevalda.

För arbetet ska en projektplan upprättas som ska vara färdigställd den 15 juni 2017. Projektplanen ska innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart den 30 juni 2018 och målsättningen är att ge förslag på nya/ändrade kollektivavtalsregleringar och/eller andra åtgärder/aktiviteter och förslag på tidpunkt för dessa.

Arbetsgrupp arbetstid

Almega Tjänsteförbunden, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter är överens om att i arbetsgrupp diskutera framtida arbetstidsreglering inom STD-avtalet.

Parterna har identifierat att kollektivavtalets regler inte är skapade mot bakgrund av att medarbetare kan vara undantagna vissa bestämmelser i arbetstidsavtalet. Vissa medarbetare utför sitt arbete utifrån ett förväntat resultat, under förtroende och under förutsättning att resultat uppnås. Parterna ska därvid undersöka möjligheterna att gemensamt ta fram verktyg, eller annat, som stöd för chefer och medarbetare. Vidare ska arbetsgruppen se över reglering avseende flexibilitet i arbetstidens förläggning, möjlighet till återhämtning och undersöka behovet av att skapa utvecklade regleringar

an JS

som i högre utsträckning svarar mot såväl företagens som medlemmarnas önskemål, utifrån lokala och/eller individuella förutsättningar.

Arbetet ska bedrivas i nära samarbete med företag och förtroendevalda.

För arbetet ska en projektplan upprättas som ska vara färdigställd den 15 juni 2017. Projektplanen ska innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart den 30 juni 2018 och målsättningen är att ge förslag på nya/ändrade kollektivavtalsregleringar och/eller andra åtgärder/aktiviteter och förslag på tidpunkt för dessa.

Arbetsmiljö

Almega Tjänsteförbunden och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter är överens om att följa och delta i det arbete som sker inom området arbetsmiljö och ohälsa. Det sker i det gemensamma projekt för att utveckla framtidens kollektivavtal som överenskommit den 22 februari 2017 mellan samtliga förbund inom Almega samt Unionen och Akademikerförbunden inom SACO-P.

Finner parterna att det finns skäl att vidare diskutera frågan särskilt utifrån STD-branschens förutsättningar kan ett särskilt arbetsgruppsarbete avseende verksamhetsområdet upptas.

Arbetsgrupp Fackliga förtroendevalda

Almega Tjänsteförbunden och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter är överens om att i arbetsgrupp för STD-avtalet diskutera förutsättningarna för förtroendevalda. Parterna konstaterar att det är ett gemensamt intresse att förtroendevalda har goda förutsättningar för att sköta sitt fackliga uppdrag samt kombinera sin fackliga roll med sin linjeroll.

För arbetet skall en projektplan upprättas som skall vara färdigställd senast den 15 juni 2017. Projektplanen skall innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen. Om parterna finner det lämpligt kan det beslutas att arbetet, helt eller till delar, skall genomföras i samverkan med andra avtalsområden inom Almega.

Arbetet skall bedrivas i nära samarbete med företag och förtroendevalda.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart den 30 juni 2018 och målsättningen är att ge förslag på regeländringar och/eller partsgemensamt vägledningsmaterial samt förslag på tidpunkt för införande av dessa.

an TD