

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor
1 november 2020 - 31 mars 2023
Avtalsområde IT

Parter IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer och Akavia

Datum 20, 27 oktober, 3, 11, 17, 24, 30 november 2020

Närvarande för **IT&Telekomföretagen**
Johan Mann
Veronica de Bourgh

Delegation

Sophia Jarl Adolfsson
Johan Bartholdsson
Jennie Burch
Sophie Exner
Tommy Hallén
Anne Rexmark
Peter Ronsjö

Sveriges Ingenjörer
Peter Strandbacke

Akavia

Jens Jansson

Delegation

Ulf Grönberg
Birgit Englund
Anna Kapnoula
Marie Lindner
Anders Wedebrand
Fredrik Jervfors
Anders Hallne
Thomas Zeidler
Henrik Bylund

Plats Almedias lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

§ 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde IT enligt **bilaga 1**.

Parterna konstaterar att Coronapandemin påverkat företag i branschen mycket olika. Vissa företag har kunnat bedriva verksamhet med ökad

01 Z

eller oförändrad lönsamhet. Andra företag har däremot sett en extrem nedgång i de ekonomiska förutsättningarna. Det är mycket viktigt att den lokala dialogen om lön och lönebildning fungerar väl. Löneavtalet ska kunna fungera väl i både hög- och lågkonjunktur. Parterna har ett gemensamt intresse att stödja den lokala dialogen. Det partsgemensamma materialet som tagits fram till stöd för tillämpning av löneavtalen är värdefullt och ska spridas fortsatt. Parterna ska vidare skyndsamt undersöka behovet att tydliggöra och komplettera det material som finns genom t ex webinarier eller andra presentationer om löneavtalets intentioner och process.

- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.

Parterna är överens om att ny reglering i 3:1:5 gäller för uppsägningar som görs efter den 1 december 2020.

- § 3 Parterna prolongerar Avtal om Samverkan samt Avtal om Kompetensutveckling i företagen med ändringar enligt **bilaga 3** respektive **bilaga 4**.

- § 4 Avtal om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023.

- § 5 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2020 och ytterligare 0,4 procent avsätts från och med den 1 april 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 november 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 april 2022.

Parterna noterar att kollektivavtalets bilaga 2, Avsättning till Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse om ändringar i överenskommelsen under den föregående avtalsperioden samt i enlighet med tilläggsöverenskommelse om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av § 7 Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla fr o m 1 november 2020. Aktuell redigering innebär ingen ändring av överenskommelserna.

- § 6 Parterna ser positivt på partsgemensamt arbete under avtalsperioden och är överens om att i arbetsgrupp fortsätta utreda vissa frågor som inte blivit lösta i samband med avtalsförhandlingarna. Frågorna rör arbetstid, möjlighet att träffa individuella överenskommelser och restid.

De slutrapporter som parterna tagit fram i arbetsgruppsarbete under den

föregående avtalsperioden om vissa arbetstidsrelaterade frågor (däribland frågor om utökad begränsningsperiod, återhämtning, individuella överenskommelser) samt restid kan tjäna som utgångspunkt.

Parterna har ett gemensamt intresse av att utreda fortsatt utveckling av kollektivavtalet i frågor som möjliggör för medarbetare och arbetsgivare att anpassa villkor utifrån lokala och/eller individuella förutsättningar.

Parterna ska under januari 2021 ta fram tidplan och närmare plan för prioritering av frågorna som är föremål för arbetsgruppsarbete. Parterna kan vidare överenskomma att hela eller delar av arbetsgruppsarbetet ska göras gemensamt för flera avtalsområden.

§ 7 Parterna är överens om att arbetstidsfrågor i mångt och mycket bör ses ur ett arbetsmiljöperspektiv, vilket föreskriften ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”, AFS 2015:4 (OSA) delvis reglerar.

Parterna är vidare överens om att det finns ett ömsesidigt intresse att öka kännedomen om och tillämpningen av nämnda föreskrift.

Detta görs förslagsvis genom en inventering av nuvarande material och aktiviteter, såväl hos förbunden som genom andra aktörer som till exempel Prevent. Det bör också ingå i uppdraget att föreslå partsgemensamma insatser, om det framkommer att sådana kan underlätta för lokala parter, att tillämpa föreskriften i praktiken.

Exempel på partsgemensamma insatser kan vara att ta fram skrifter, genomföra webinarier för lokala parter eller att i rådgivning och på webben marknadsföra befintligt material i högre utsträckning.

Parterna rekommenderar operativ styrgrupp inom ramen för Framtidens kollektivavtal att ta fram ett projektdirektiv med intentionen att påbörja ett partsgemensamt arbete under avtalsperioden.

§ 8 Parterna är överens om att under pågående avtalsperiod i arbetsgrupp se över avtalet om allmänna anställningsvillkor i syfte att modernisera språkbruk och göra avtalet mer pedagogiskt.

Arbetsgruppens arbete ska inte innebära någon förändring av det materiella innehållet i avtalet.

§ 9 Avtalet kan sägas upp för det sista avtalsåret (1 april 2022 - 31 mars 2023) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 1 oktober 2021.

§ 10 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 30 november 2020

IT&Telekomföretagen inom Almega
Arbetsgivarsektionen



Sveriges Ingenjörer

Akavia

Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Principer för för lönebildning och lönesättning	4
§ 3 Löneprocessen	7
§ 4 Förhandlingsordning.....	9
§ 5 Giltighetstid	10

Avtal om lokal lönebildning i företagen för avtalsområde IT mellan IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen och Sveriges Ingenjörer samt Akavia

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övriga till PTK anslutna SACO-förbund som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde IT. Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerföreningen.

§ 2 Principer för för lönebildning och lönesättning

2.1 Övergripande principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets lönesättande chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

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

2.2 Principer för den individuella lönesättningen

- Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé.
- Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk.
- Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.
- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.
- Om företaget och en medarbetare har träffat avtal om anställning (eller ingått en ny anställning med ny lön som är att betrakta som en befordran) sex månader innan lönerevision eller senare, och de uttryckligen har överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen.

2.3 Löneökningsavtal

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

2.4 Lönerevisionens omfattning

Löneprocessen sker på företagsnivå. 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.

I det fall lokala parterna inte överenskommit om på vilken nivå revisionen ska ske, enligt § 3 steg 1, gäller följande. Lönerevisionen omfattar företaget i sin helhet om det inom det aktuella företaget finns en sådan tidigare praxis i samband med lönerevision. Saknas sådan tidigare praxis omfattar lönerevisionen ett arbetsställe/klubb.

2.5 Tidsperspektiv

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål.

2.6 Lokal facklig organisation saknas

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Anmärkning:

Saknas lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda, i enlighet med p 3 b i Avtal om Samverkan och utveckling. Arbetstagarparten bereds möjlighet att kontakta de som ska företrädas.

2.7 Lönesättningskriterier

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat ska den individuella lönen och löneutvecklingen främst grundas på:

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

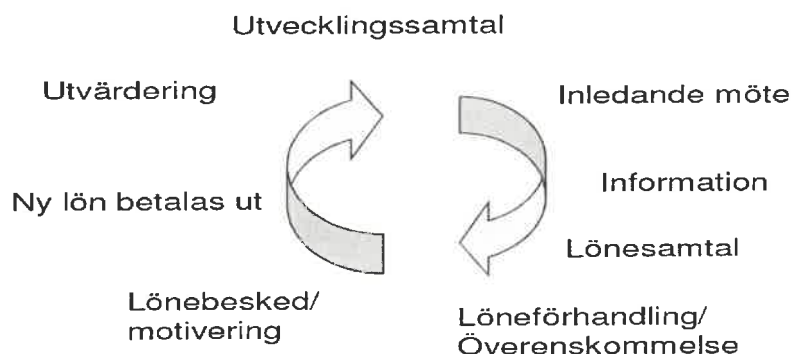
Vid lönesättningen ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter.

2.8 Utebliven löneutveckling/Utvecklingsplan

Om en medarbetare inte erhåller lönehöjning i samband med lönerevision i företaget 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.

§ 3 Löneprocessen

Lönerevisionsprocessen



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

Steg 1 - Inledande möte

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknads-mässiga förutsättningar. Ekonomiskt underlag vilket företaget grundar sin uppfattning på skall hållas tillgängligt för Akademikerföreningen.
- en genomgång av företagets resurs- och kompetensutvecklingsbehov
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen
- kommer överens om på vilken företagsnivå revisionen ska ske, exempelvis arbetsplats, ort, region, affärsenhet, eller företaget som helhet. Nås ej överenskommelse, se § 2 punkt 2.4
- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen

Parterna kan i samband med det inledande mötet även ta upp en diskussion om löneutrymmet i företaget.

Kan parterna inte uppnå en gemensam syn i ovanstående punkter ska de centrala parterna kontaktas i syfte att klargöra avtalets principer samt få löneprocessen i företaget att utan dröjsmål inledas.

Steg 2 - Information

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

Parterna lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Steg 3 - Det individuella lönesamtalet

[Chef + medarbetare]

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. Detta bör innehålla

- en beskrivning av företagets lönesättningsprinciper och faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en diskussion om arbetssituationen vad gäller arbetsuppgifter och ansvar
- individuell löneutveckling

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

Steg 4 - Förhandling

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till Akademikerförningen förslag till nya individuella löner för medlemmarna. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna.

Saknas Akademikerförning sker förhandling med den enskilde medarbetaren, se 2.6.

Steg 5 – Information om resultat av löneförhandling

[Chef + medarbetare]

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

Steg 6 - Utvärdering

[Arbetsgivare + lokal facklig part]

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

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Utvärdering ska ske i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

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

Anmärkning

Lokala parter förutsätts träffa lokal överenskommelse om löneökningens nivå. En sådan överenskommelse kan innebära högre eller lägre löneökningar än vad som anges under "Löneökning" nedan.

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.

Lönerevisionstidpunkt

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning

För år 2020 är lönerevisionstidpunkten 1 november, om inte annat överenskommes.

Löneökning

Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademikermedlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 2,9 % 2020-11-01 respektive 1,8 % 2022-04-01.

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

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m 31 mars 2023.

IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

2:1 Definitioner

Får följande ny lydelse:

Nedanstående definitioner används genomgående i detta avtal där inte annat särskilt anges.

- **Månadslön** = fast kontant månadslön + eventuella fasta tillägg.
- **Rörlig lön** = ersättning som beror på den personliga arbetsinsatsen.

Omräkning till timlön sker genom månadslön/167. Om företaget tillämpar kortare veckoarbetstid än 40 timmar räknas timlönen om i motsvarande mån.

3:1:5 Uppsägningstid för medarbetare som fyllt 67 år

Får ny rubrik och ändras enligt följande:

3:1:5 Medarbetare som fyllt 68 år eller efter 1 januari 2023 69 år

Oberoende av tidigare avtalad uppsägningstid gäller följande för medarbetare som fyllt 68 år. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningen kan bringas att upphöra vid utgången av den månad medarbetaren fyllt 68 år genom skriftlig underrättelse **två månader** innan från arbetsgivaren eller medarbetaren. Från 1 januari 2023 tillämpas regeln från 69 år.

Anställningar som fortsätter efter att medarbetaren uppnått den ålder som anges i första stycket kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller medarbetaren lämnar skriftlig underrättelse därom. Anställningen upphör då **en månad** efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet.

Det är möjligt att överenskomma om längre avbrytandetid än en månad efter det att medarbetaren uppnått ålder som anges i första stycket. Det ska uttryckligen framgå av överenskommelsen.

Anmärkning:

Lagen om anställningsskydd ger för närvarande medarbetare rätten att

MZ

kvarstanna i tjänst till 68 års ålder. Från 1 januari 2023 gäller rätten att kvarstanna i tjänst till 69 års ålder.

4:1:3 Veckovila

Anmärkningen sist i bestämmelsen får följande ny lydelse:

Anmärkning

7-dagarsperioden ska läggas ut enligt ett fast system och kan börja valfri veckodag och klockslag. Byte av period kan ske vid omläggning av scheman m.m. Veckovilan kan läggas ut när som helst under 7-dagarsperioden. En period kan således sluta med veckovila och den kommande perioden inledas med veckovila.

4:2:6 Individuell överenskommelse

Tillförs en ny anmärkning 2 enligt nedan:

Med den som är chef eller med medarbetare som har frihet i arbetstidsförläggningen kan individuell överenskommelse träffas om att övertidsersättning i stället utges genom högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och bör innehålla uppgift om den ersättning som erhålls istället för ersättning för arbetad övertid.

Överenskommelsen gäller tillsvidare och kan sägas upp till nästkommande semesterår.

Den part som vill att en individuell överenskommelse ska upphöra ska underrätta den andra parten senast två månader innan nästkommande semesterår.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommit. Ersättning utgår istället enligt kollektivavtalets huvudregel.

Anmärkning 2

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmätt.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

AB

Med medarbetare som träffat överenskommelse enligt denna bestämmelse kan även träffas överenskommelse om att medarbetaren ska vara undantagen från bestämmelserna i 4:1-4:1:6, 4:2-4:2:3, 4:6, 4:7.

5 Semester

Får, efter att ha tillförts ett nytt fjärde stycke, följande ny lydelse:

Semester intjänas och läggs ut enligt lag och detta avtal.

Enligt huvudregeln i semesterlagen har medarbetaren rätt till 25 dagar semester. Därtill kommer eventuellt ytterligare semester enligt detta avtal. Enligt semesterlagen löper intjänandeåret från 1 april – 31 mars. Semesterår, det år då medarbetaren kan ta ut sin intjänade semester, infaller under samma period direkt efter intjänandeåret.

Arbetsgivaren kan komma överens med en enskild medarbetare eller med den lokala tjänstemannaparten om att intjänandeåret och semesteråret ska sammanfalla, eller om annat semester- och intjänandeår.

Semesterledighet läggs inte ut när det gäller anställningar som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid. I sådana fall gäller att en semesterersättning om 12,5 % på den uppburna lönen utbetalas i samband med anställningens upphörande. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Anmärkning

Parterna upplyser om att medarbetare, i enlighet med 30 b § semesterlagen, i vissa fall kan begära att semesterförmånerna förs över till en ny anställning.

6:6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Första punkten ändras och får följande ny lydelse:

- Den som vid anställningens början uppnått 68 år t o m den 31 december 2022 och 69 år fr o m år den 1 januari 2023 kan komma överens om att rätten till sjuklön upphör efter 14:e dagen i sjuklöneperioden.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 november 2020 t o m 31 mars 2023. Efter giltighetstidens utgång gäller avtalet med en veckas ömsesidig uppsägningstid.

Avtalen om löner och allmänna villkor gäller för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023.

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling som följer renligt nedan:

Avtalet tillförs en ny punkt 3 enligt nedan.

3. Förutsättningar för lokalt fackligt arbete

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget är ett betydelsefullt inslag i företagets verksamhet och utveckling och att det för den förtroendevalde även kan utgöra en viktig del i den personliga utvecklingen. Därför är det viktigt att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna åta sig fackliga uppdrag.

– Underlätta för den fackliga organisationen att kunna utveckla och behålla förtroendevalda med erfarenhet och hög kompetens.

– Ge förtroendevald som åtar sig fackligt uppdrag lika möjligheter till utveckling som annan anställd.

– Deltidsfackliga ska ges möjlighet att kombinera yrkesrollen och det fackliga uppdraget.

– Det är viktigt att löneutvecklingen för förtroendevalda inte blir lidande på grund av att de inte har samma möjligheter som övriga att satsa på sin yrkeskarriär.

Inledning av det fackliga uppdraget

Det är den fackliga organisationens uppgift att anordna utbildning för den fackligt förtroendevalde avseende de skyldigheter och rättigheter som följer med det fackliga uppdraget. Företaget och den fackligt förtroendevalde diskuterar uppdragets omfattning och dess samspel med det ordinarie arbetet.

Under pågående uppdrag

Det är angeläget att företaget och fackligt förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även alternativa karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtal, men kan även diskuteras med andra företrädare i företaget än den närmaste chefen.

Efter avslutat fackligt uppdrag

För att underlätta återgång efter avslutat fackligt uppdrag ser parterna det som naturligt med ett utvecklingssamtal för att diskutera återgången till

tidigare yrkesroll eller alternativa karriärvägar inom företaget. Utifrån detta upprättas en handlingsplan med utvecklingsåtgärder i relation till uppdragets längd och omfattning.

I enlighet med den överenskommelse som följer av protokoll i samband med 2007 års avtalsrörelse, där punkten nedan kompletteras nuvarande 4 (och följdändras till punkt 5) med två stycken enligt nedan:

5. Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse överenskommes lokalt. Härvid ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störning för verksamheten. Förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning (i sådant fall anses tiden inte som arbetad tid i arbetstidshänseende).

Parterna rekommenderar företag, där förening finns, att uppta överläggningar med föreningen som ger denna möjlighet att på lämpligt sätt delta vid introduktionen av nyanställd personal.

Om överenskommelse därvid ej kan träffas om formerna härför gäller att den nyanställde har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.



Ändringar av Avtal om kompetensutveckling i företagen

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om kompetensutveckling i företagen i enlighet med följande:

”I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.”

Ovanstående stycke ändras och får följande ny lydelse:

”I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.”

M
B

