

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Avtal om löner och anställningsvillkor 1 november 2020 – 31 mars 2023
Avtalsområde Telekom

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

Datum: 9, 13, 22, 28 oktober, 4, 12, 18, 26, 30 november 2020

Närvarande för: **IT&Telekomföretagen**
Einar Humlin
Lisa Eriksson

Delegation

Nina Jernemalm
Ebba Nygren
Mikael Olrog
Monica Rosén
Frida Wennberg
Åsa Öhrström

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

li
Z

- § 1 Parterna träffar Avtal om löner för avtalsområde Telekom enligt **bilaga 1**.
- § 2 Parterna prolongerar Avtal om anställningsvillkor med ändringar enligt **bilaga 2**.
- § 3 Parterna prolongerar Avtal om samverkan och utveckling 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 Uppräkning av villkorsavtalets krontalsbelopp sker från 1 november 2020 med 2,9 % och den 1 april 2022 med 1,8 %.
- § 7 Parterna gör följande konstaterande avseende bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet vilket även gjordes i förhandlingarna 2010, 2012, 2013, 2016 och 2017.



- I allmänna anställningsvillkor konstaterar parterna att arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för att arbetstidsförkortning skall kunna tas ut i ledighet. Arbetsgivaren skall inte regelmässigt neka uttag av arbetstidsförkortning enbart i syfte att neka uttag i tid.
- Arbetsgivaren har skyldighet att informera om reglerna för arbetstidsförkortning. Om så inte skett och arbetstagare ej tagit ut sin arbetstidsförkortning under året utbetalas denna i kontant ersättning eller genom pensionsavsättning.
- Det är den enskilt anställdes ansvar att begära uttag i ledig tid. Arbetstidsförkortning kan inte flyttas över till nästkommande år.

§ 8 Parterna är överens om att bilaga 2 i allmänna villkorsavtalet ändras i första, tredje och fjärde stycket till 2020 och 2022.

§ 9 Lokala avtal som träffas med stöd av avtalet om allmänna anställningsvillkor gäller med samma uppsägningstid och giltighetstid som detta, om inte de lokala parterna enats om annat.

§ 10 Parterna enas om att företag som idag omfattas av ITP-Tele pensionsplan fortsätter att tillämpa ITP-Tele med dess bilagor och tillhörande protokoll till och med 31 mars 2023 med oförändrad lydelse.

§ 11 **Arbetsgrupp harmonisering, avtalstryck m.m.**

Parterna inrättar en arbetsgrupp i syfte att göra en översyn av tidigare överenskommelser och föra in dessa i avtalstrycket samt möjligheten att översätta kollektivavtalet till engelska. Arbetsgruppen ska även se över möjligheten till harmonisering av avtalet samt gå igenom avtalets språk och redigering med målet att göra avtalstexten så användarvänlig som möjligt. Arbetsgruppens arbete ska pågå under avtalsperioden och avslutas i god tid före förhandlingar om nytt kollektivavtal.

§ 12 **Arbetsgrupp löneavtal och löneprocessen**

IT&Telekomföretagen, Sveriges Ingenjörer och Akavia är överens om att i arbetsgrupp för Telekomavtalet diskutera löneavtalets utformning.

Parterna ska diskutera hur ett framtida löneavtal kan vara utformat och hur parterna i övrigt på ett bra sätt kan arbeta med lönerelaterade frågor

PS

så att de blir logiska och enkla att förstå i syfte att underlätta för företag, förtroendevalda och medlemmar i löneprocessen.

Parterna ska undersöka möjligheten att utveckla avtalet eller på annat sätt partsgemensamt verka för att säkerställa individuell lönesättning och löneutveckling enligt avtalets intentioner.

Arbetet ska bedrivas i nära samarbete med företag och förtroendevalda.

För arbetet ska en projektplan upprättas som ska vara färdigställd under juni månad 2021. Projektplanen ska innehålla tidsbestämda aktiviteter och avstämningstillfällen. Arbetsgruppens arbete ska vara klart senast under december månad 2022.

§ 13

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.

§ 14

Parterna konstaterar att parterna inom avtalsområde Almega IT-avtalet respektive Innovationsföretagen inrättar arbetsgrupper för att fortsätta utreda frågor som rör arbetstid, möjligheten att träffa individuella överenskommelser och restid. Då resultatet av dessa arbetsgrupper kan vara värdefullt även inom detta avtalsområde avser parterna att noga följa utvecklingen, för eventuell implementering på detta område.

- § 15 Parterna är överens om att se över skrivningen i allmänna villkor § 1 Avtalets omfattning om undantag för medarbetare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken i syfte att utreda dess betydelse samt, om skäl finns, förändra denna.
- § 16 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.
- § 17 Förhandlingarna avslutades.

Stockholm den 2 december 2020



IT&Telekomföretagen inom Almega
Arbetsgivarsektionen



Sveriges Ingenjörer

Akavia

Bilaga 1 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning.....	4
§ 2 Övergripande mål för lönebildningen.....	4
§ 3 Löneprocessen.....	5
3.1 Parternas inledande arbete	5
3.2 Principer för den individuella lönesättningen.....	6
3.2.1 Lönesättningskriterier	7
3.3 Det individuella lönesamtalet	7
3.4 Förhandling	8
3.5 Utebliven löneökning /Utvecklingsplan	8
3.6 Utvärdering	8
§ 4 Förhandlingsordning.....	9
§ 5 Giltighetstid.....	9

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

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer, Akavia och i övrigt till PTK anslutna Saco-förbund som är anställda i företag anslutna till IT&Telekomföretagen inom Almega, arbetsgivarsektionen – avtalsområde Telekom.

§ 2 Övergripande mål för lönebildningen

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar, främst produktivitet-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.

Avtalet är ett löneökningsavtal och tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

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.

Produktivitet-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.

Avtalets 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.

§ 3 Löneprocessen

3.1 Parternas inledande arbete

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.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april, om inte annat överenskommes.

Anmärkning

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

Löneprocessen skall bedrivas utan onödigt dröjsmål. 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 skall hållas tillgängligt för Akademikerförbundet
- en redovisning av företagets övergripande lönestruktur
- diskuterar lönesättningskriterier i enlighet med de rekommendationer som de centrala parterna utarbetat kring lokal lönebildning
- kommer överens om formerna för den lokala processen

- upprättar en tidsplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- lämnar information till chefer och medarbetare om hur lönearbetet ska gå till.

Parterna kan även i samband med det inledande mötet diskutera möjliga löneökningar, löneökningens behov och förväntningar inför lönerevisionen.

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.

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.

3.2 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. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

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 skriftligen har



överenskommit om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande års lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av lönerevisionen. Arbetsgivare skall på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse.

3.2.1 Lönesättningskriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska 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.

3.3 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. Detta bör innehålla

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

Resultatet av lönesamtalet dokumenteras om så begärs av medarbetaren.

3.4 Förhandling

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

Saknas Akademikerförening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

3.5 Utebliven löneökning/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 överenskommits.

Om medarbetaren anser att arbetsgivaren inte fullföljer överenskomna åtaganden i utvecklingsplanen kan på medarbetarens begäran lokal facklig organisation ta upp diskussion med arbetsgivaren avseende åtgärdsplanens kvalitet och fullföljande.

3.6 Utvärdering

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

- löneprocessen
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

i syfte att förbättra löneprocessen.

§ 4 Förhandlingsordning

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

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

För avtalsperioden 2020 - 2023 gäller följande. Om parterna, trots intentionerna i detta avtal, inte kan enas ökas lönesumman för de Akademiker-medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen 1 november 2020 med 2,9 % och 1 april 2022 med 1,8 %

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 från och med den 1 november 2020 till och med 31 mars 2023.

IT&Telekomföretagen inom Almega,
arbetsgivarsektionen
Sveriges Ingenjörer
Akavia

Bilaga 2 – Sveriges Ingenjörer och Akavia

Ändringar av anställningsvillkor

Parterna har överenskommit om ändringar av anställningsvillkor som följer:

§ 11 Semester

Mom 2 Semesterns längd får efter att ha tillförts ett femte, sjätte och sjunde stycke samt två nya anmärkningar, följande lydelse:

Mom 2 Semesterns längd

Årsemestern är

25 dagar -

om inte annat anges nedan

28 dagar -

för medarbetare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen

30 dagar -

för medarbetare som har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med medarbetaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med medarbetare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

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.

Lokalt avtal kan även träffas om att medarbetare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Anmärkning 1

När en individuell överenskommelse upphör betalas inte längre den avtalade ersättning eller annan kompensation som överenskommits. 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 arbetstidsmått.

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

*Ju
B*

Ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling

Parterna har överenskommit om ändringar av Avtal om Samverkan och Utveckling som följer enligt nedan.

Avtalet tillförs en ny punkt 3 enligt nedan.

3. Partsgemensamma rekommendationer avseende lokalt fackligt arbete

Parterna har gemensamt tagit fram dessa rekommendationer för lokalt fackligt arbete i telekomföretag. Rekommendationerna syftar till att stödja det lokala samarbetet mellan företag och fackliga företrädare. Dessa rekommendationer har inte status av kollektivavtal och kan inte heller bli föremål för skadeståndstalan. Rekommendationen innebär ingen ytterligare reglering utöver Förtroendemannalagen.

Parterna är ense om att det fackliga uppdraget kan vara 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 förtroendevalda med 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.

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 facklig förtroendevald under mandatperioden genomför utvecklingsinsatser avseende den yrkesmässiga rollen och diskuterar samspelet mellan den yrkesmässiga och fackliga rollen, och vid behov även karriärvägar. Detta kan vara en del av det normala utvecklingssamtalet, 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 karriärvägar inom företaget.

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:

4. 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 nyanställda har rätt till en timmas facklig information på betald arbetstid.



7. Arbetsmiljö

Nuvarande punkt 7 kompletteras (och följdändras till punkt 8) med ett nytt 8:e stycke enligt nedan:

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud/arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor bedöms och följs upp regelbundet i förekommande skyddskommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Nuvarande punkt 7 kompletteras (och följdändras till punkt 8) med ett nytt 9:e stycke enligt nedan:

Parterna kan konstatera att förebyggande arbete mot sexuella trakasserier ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar enligt gällande lagstiftning. Detta ansvar omfattar även förebyggande arbete gentemot sexuella trakasserier av tredje man. Arbetsgivaren ansvarar för att utreda omständigheterna om en medarbetare uppger sig blivit sexuellt trakasserad i tjänsten.



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 och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.”


B