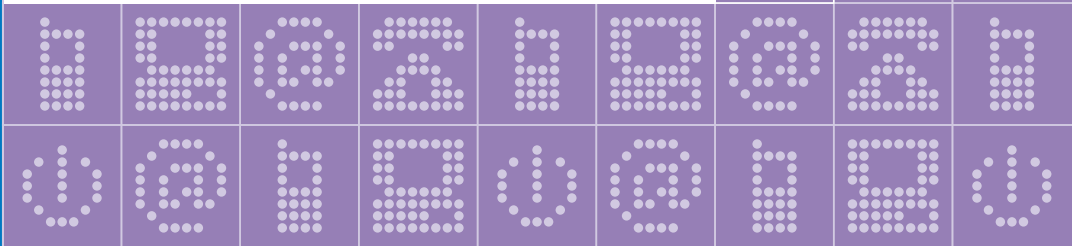
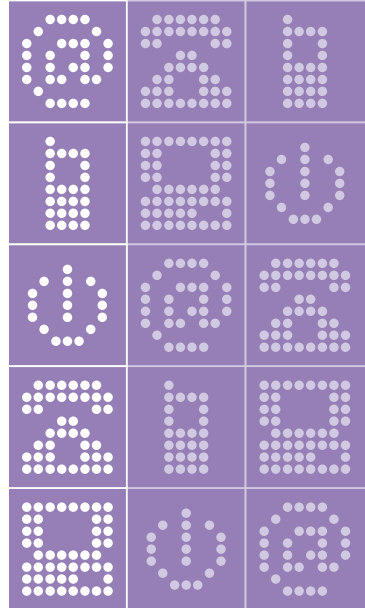


AVTAL OM SAMVERKAN OCH UTVECKLING

Avtal om Kompetens- utveckling Telekom



IT&Telekomföretagen

ledarna
SVERIGES CHEFSORGANISATION

UNIONEN

AKAVIA

SEKO



Sveriges Ingenjörer

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| Avtal om Samverkan och utveckling | 2 |
| 1. Allmänt..... | 2 |
| 2. Medbestämmande och samverkan | 3 |
| 3. Partsgemensamma rekommendationer avseende lokalt fackligt arbete..... | 4 |
| 4. Koncerner och företag med flera driftsenheter..... | 5 |
| 5. Facklig information på betald tid | 6 |
| 6. Arbetstagarconsult | 6 |
| 7. Kompetensutveckling..... | 7 |
| 8. Arbetsmiljö | 7 |
| 9. Jämställdhet och mångfald | 9 |
| 10. Arbetstid | 9 |
| 11. Förslagsverksamhet | 10 |
| 12. Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling..... | 10 |
| 13. Tvist om avtalet | 11 |
| 14. Giltighetstid | 11 |
| Avtal om Kompetensutveckling i företagen | 12 |

Avtal om Samverkan och utveckling

Avtalet gäller för företag anslutna till Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, avtalsområde Telekom.

Sveriges Ingenjörer och Akavia uppträder som en part lokalt och centralt.

1. Allmänt

Parternas målsättning med avtalet är att det ska främja utvecklingen och effektiviseringen av företagen jämsides med skapandet av stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö.

Avtalet ska tjäna som vägledning för utveckling av formerna för lokalt medbestämmande och samverkan mellan företaget och de anställda och de fackliga organisationerna inom de områden avtalet behandlar. Det ankommer på de lokala parterna att, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget och i samverkan, träffa överenskommelse om den praktiska tillämpningen.

Parterna har ett gemensamt intresse av att verksamheten i företaget ständigt förbättras i samklang med teknisk och affärsmässig utveckling i omvärlden. Detta ställer krav på arbetsorganisationens utveckling för att öka företagets styrka och kompetens och därigenom bidra till trygghet och sysselsättning. Utveckling av arbetsorganisationen skapar också möjligheter att bättre tillvarata de anställdas erfarenheter och kunskaper. Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda ska därvid eftersträvas. Detta avtal avser stödjande företagens arbete med det egna effektiviseringsarbetet i en sådan positiv riktning.

Avtalet behandlar primärt samverkansområdena

- verksamhetsutveckling och organisation
- ekonomi och andra resursfrågor
- kompetensutveckling
- arbetsmiljö
- jämställdhet och mångfald
- arbetstid

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen,

förtroendemannalagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagarna och arbetsmiljölagen. Avtalet inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt dessa lagar. Genom lokalt avtal kan dock avsteg göras från dem i den utsträckning respektive lag tillåter det. Lokalt avtal som träffas med stöd av detta avtal löper med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förhandling enligt 11-14 §§ medbestämmandelagen ska ske före beslut om uppsägning p g a arbetsbrist och i övrigt om part särskilt begär det.

2. Medbestämmande och samverkan

Medbestämmande och samverkan syftar till att ge de fackliga organisationerna insyn i och inflytande över företagets ekonomiska och affärsmässiga situation på kort och lång sikt samt planerings-, budget- och uppföljningsarbetet i företaget. Hit hör frågor såsom företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrenslägen och produktions-/tjänsteutveckling. De fackliga företrädarna ges härigenom möjlighet att med företaget på ett tidigt stadium medverka i och påverka företagets utveckling och härigenom de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Fackligt arbete ska ses som en tillgång för företaget/koncernen. Formerna för medbestämmande och samverkan överenskomms, utifrån de förutsättningar som gäller i det egna företaget, mellan berörda parter inom företaget. Inriktningen bör härvid vara

- koncentration till de för företaget och därmed även för de anställda övergripande och viktiga frågorna om företagets nuläge och utveckling
- ett utövande i former som är rationella och som vid behov medger en snabb hantering
- en knytning så nära företagets linjefunktion och beslutsnivåer som möjligt för att på ett naturligt sätt integreras i den ordinarie verksamheten
- att medbestämmande och samverkan i de frågor som behandlas i detta avtal sker på samma sätt.

Det är betydelsefullt att uppkommande frågor behandlas så nära dem som berörs av besluten som möjligt. Detta förutsätter en ordning med decentralisering av beslut och befogenheter hos såväl företag som de fackliga organisationerna.

Parterna är överens om att inflytande över det egna arbetet är grundläggande för att de anställda ska känna delaktighet och engagemang i den egna verksamheten. För att nå detta ska så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs. Den enskilde arbetstagaren ska tillsammans med sina arbetskamrater kunna påverka mål, utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete.

Det är angeläget att inte bara företagets företrädare utan även de anställdas företrädare, de fackliga förtroendemännen, har de befogenheter och kunskaper som är erforderliga för en god hantering av frågorna utifrån de förutsättningar som gäller på varje nivå. Företaget medverkar till utbildning.

Det är viktigt att samverka enligt avtalet sker med fackliga representanter anställda i företaget. I företag där lokal facklig organisation saknas, åtar sig arbetstagarparterna i detta avtal att verka för att kontaktombud (motsv) utses med befogenhet att hantera samverkansfrågorna – eller en preciserad del av dem. Företaget medverkar till att skapa förutsättningar för ett lokalt fackligt arbete, bl a genom att tid avsätts för utbildning och att det fackliga arbetet i övrigt underlättas.

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.

4. Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

- a) Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.
- b) Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.
- c) Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan - hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen/företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

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 övertid ersättning (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.

6. Arbetstagarconsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarconsult för särskilt uppdrag inför förestående förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Consulter kan ej i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarconsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarconsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmissiga intressen får ej utses till konsult.

Inför beslut om arbetstagarconsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas.

Arbetstagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär

ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

Ovanstående bestämmelser om arbetstagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

7. Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställde och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställde möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med medarbetaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

8. Arbetsmiljö

God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företaget. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

Häri ligger också att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ordnas så att de lämpar sig för alla anställda. Engagerade och delaktiga medarbetare är en viktig förutsättning för bra arbetsklimat, god arbetsmiljö och kvalitet i verksamheten.

En väl utvecklad arbetsorganisation som tar hänsyn till människors olika förutsättningar och behov är ett viktigt medel att förebygga skadlig belastning och annan skadlig inverkan i arbetet.

Detta främjas av ett ledarskap med chefer som tar ett tydligt ansvar för en sund och säker arbetsmiljö och som tar ansvar för medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjlighet till påverkan.

Arbetsgivaren, som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och de anställda samt de lokala fackliga organisationerna ska samverka i arbetet för en god arbetsmiljö. Aktiva och kunniga medarbetare samt skyddsombud – och skyddskommitté där sådan finns - utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljön är en integrerad del i företagets verksamhet. Detta arbete genomförs på ett systematiserat sätt och kan ske bl a med hjälp av olika checklistor. I företag där system för kvalitetssäkring finns eller utvecklas kan det vara naturligt och rationellt att låta även detta omfatta delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras – och vid behov utbildas – i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

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.

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.

Arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivaren ska ha en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Behovet av arbetsanpassning och rehabilitering bör i möjligaste mån tillgodoses i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Vid behov måste chefer ha möjlighet till stöd i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården kan utgöra en sådan stödresurs.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt inslag i det lokala arbetsmiljöarbetet – såväl förebyggande som i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering i olika former. Företagshälsovården ska arbeta på uppdrag av arbetsgivaren. De lokala parterna samverkar i frågor om företagshälsovårdens omfattning, inriktning och kvalitetskrav liksom om erforderliga policyfrågor.

9. Jämställdhet och mångfald

Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel här för är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bl a genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter. De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.

De lokala parterna ska samverka i planering och uppföljning av företagets jämställdhetsarbete. Det är naturligt att detta sker i samband med företagets planerings- och uppföljningsprocess i övrigt. Ett aktivt jämställdhetsarbete ställer krav på en väl genomtänkt och förankrad strategi och att uppföljningsbara mål för arbetet uppställs. Arbetet har naturligen sin utgångspunkt inom den enskilda organisationsenheten/arbetsplatsen.

Det är väsentligt att ledarskapet utövas så att jämställdhetsmålen främjas.

Sverige är ett mångkulturellt samhälle, vilket gör även mångfaldsfrågorna till ett naturligt ämne för samverkan mellan parterna inom företaget. Samverkan kan till exempel omfatta åtgärder för att öppna arbetsplatsen för invandrade personer.

10. Arbetstid

Verksamheten ställer vid många företag krav på en mera oregelbunden och över tiden varierad arbetstidsförläggning. Det är viktigt att de lokala parterna samverkar i

arbetstidsfrågorna både vad gäller längd och förläggning i syfte att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens och de anställdas intresse. Det är ett faktum att lösningar som innebär att de anställda har möjlighet påverka sin egen arbetstidsförläggning har gynnsamma effekter.

11. Förslagsverksamhet

En viktig del i arbetet med att utveckla företagets verksamhet genom ständiga förbättringar är att fånga in och ta tillvara de anställdas förslag och idéer. En aktiv sådan verksamhet förutsätter att den sker på ändamålsenligt sätt och innefattar former för stimulans.

De lokala parterna bör i samverkan och utifrån det egna företagets förutsättningar komma fram till hur man på bästa sätt ska stimulera de anställda att komma med förslag och idéer.

12. Förhandlingsordning för medbestämmandeförhandling

Förhandlingar i företaget som part påkallar antingen enligt 11 eller 12 §§ medbestämmandelagen (MBL), ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamt som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs ska meddelande därom lämnas arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats.

Om annat ej överenskommes av de centrala parterna gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

I fråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15 § första styckets samt 16 § första och tredje styckena MBL.

13. Tvist om avtalet

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning (lokal och central tvisteförhandling). Tvist ska slutligt avgöras av en partsgrupp som skiljenämnd, varvid parterna gemensamt utser en opartisk ordförande.

Till partsgruppen utser parterna på arbetstagarsidan vardera en representant och arbetsgivarsidan tre representanter.

Anm: Med Ledarna gäller att till partsgruppen utser vardera parten en representant samt gemensamt en opartisk ordförande.

14. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation
Sveriges Ingenjörer
Akavia
Unionen
Seko
Ledarna

Avtal om Kompetensutveckling i företagen

Förutsättningar

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda medarbetare. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. Ett fortlöpande kompetensutvecklingsarbete ökar företagets anpassningsförmåga och ger förbättrad konkurrenskraft samtidigt som förutsättningarna för medarbetarnas trygghet i anställningen ökar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Härvid har cheferna en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Behov

Alla medarbetare ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Det bör också beaktas att enskilda medarbetare 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.

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.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av medarbetare, organisation och teknik. Samtidigt åvilar det den enskilde medarbetaren att ta initiativ och känna engagemang och ansvar för sin kompetensutveckling.

Dialog

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas 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 riktningsskåp för den enskilde medarbetarens engagemang, reflexioner och planer. Dialogen kan skapas genom t ex löpande planerings- och utvecklingssamtal. Dialogen sker regelbundet och målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan som dokumenteras och följs upp.

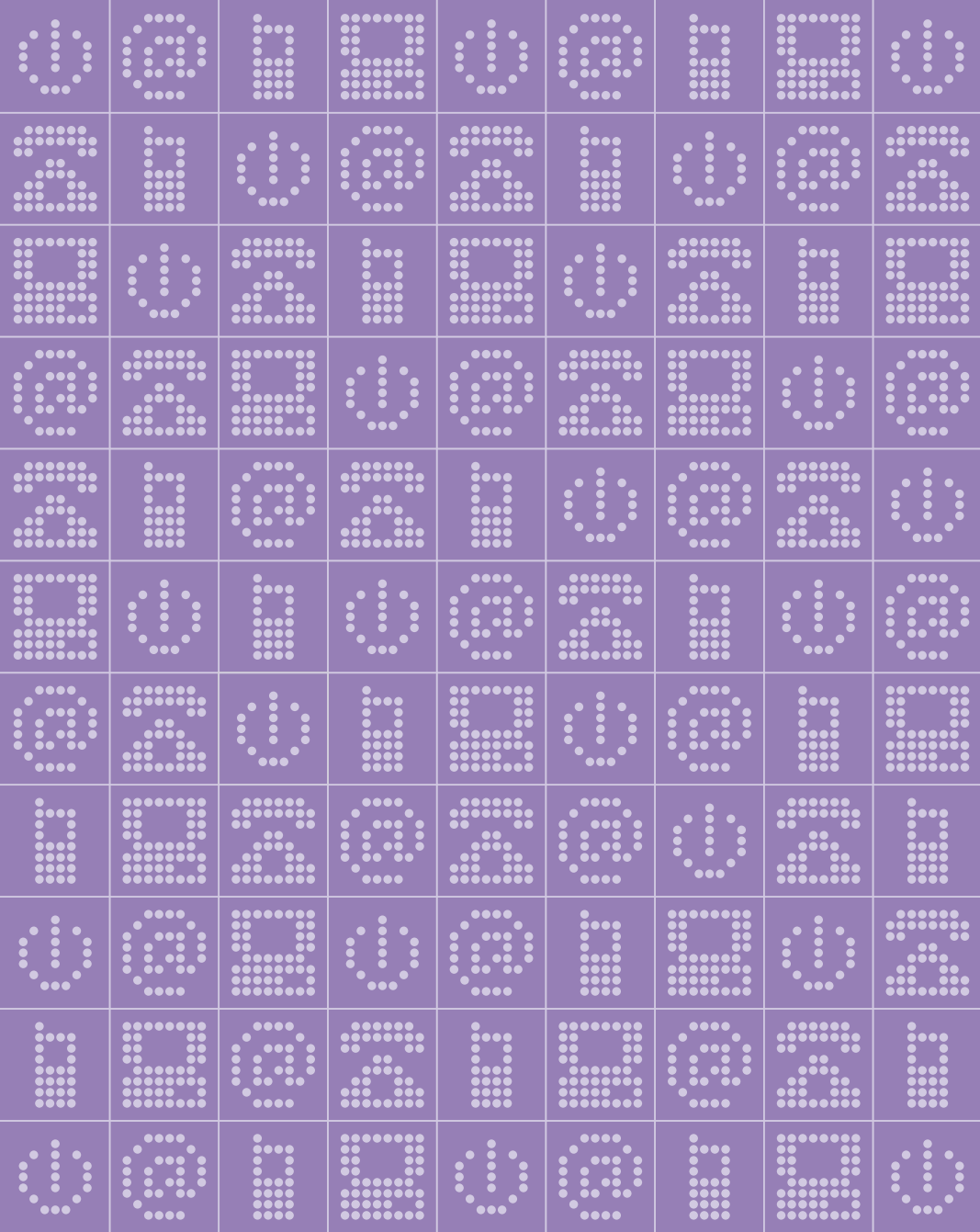
Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner. Formerna för och innehållet i dialogen med medarbetarna, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser behandlas i enlighet med avtal om Samverkan och utveckling.

Lönebildningen

Enskilda medarbetares kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i lönebildningsavtalet.



Beställning av avtal:

Beställningsnummer: 6561 0704
AlmeGas webbshop, www.almeGas.se

info@ontime.se
Tel: 08-556 799 00

