

2022-09-28

Information om förändringar i och med att det nya huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK träder i kraft den 1 oktober

Inledning

Trygghetsöverenskommelsen omfattar både ett nytt huvudavtal och ny lagstiftning avseende bl.a. anställningsskyddslagen (LAS), lagen om omställningsstudiestöd och lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Den nya lagstiftningen omfattar både omställning, kompetensutveckling och anställningsskyddsfrågor och syftar till att stärka tryggheten och individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK, som nu gäller även för dig med hängavtal, kompletterar i flera delar av lagstiftningen, bland annat avseende ersättning vid studier och turordning vid uppsägning. Lagstiftningen börjar tillämpas den 1 oktober 2022 då också huvudavtalet börjar gälla. Nedan finner ni en översiktlig beskrivning av bestämmelserna i huvudavtalet.

För dig som arbetsgivare med hängavtal innebär detta inte bara förändrade regler i avtal, utan också en annan nivå på de premier ni betalar till TRR. Avgiften blir efter den 1 oktober 0,95 procent av lönesumman, varav 0,4 procent är ett tillägg för arbetsgivare med hängavtal. Storleken på tillägget är oförändrad i det nya huvudavtalet.

Staten kommer i efterhand att återbetala 0,15 procent av den inbetalda summan till samtliga arbetsgivare som betalar till en registrerad omställningsorganisation, t.ex. TRR. Den faktiska kostnaden efter den retroaktiva återbetalningen blir därmed 0,8 procent av lönesumman för samtliga tjänstemän för en arbetsgivare med hängavtal. Administrationen av den statliga återbetalningen sköts av Fora.

Huvudavtalets innehåll

Kap. 1 innehåller allmänna bestämmelser och här beskrivs övergångsbestämmelserna om när de nya bestämmelserna ska börja tillämpas.

Kap. 2 innehåller de nya bestämmelserna om omställnings- och kompetensstöd.

Kap. 3 innehåller nya bestämmelser om sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl och om turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

För att underlätta läsningen finns en kort ordlista nedan:

Offentligt omställningsstudiestöd	Offentligt omställningsstudiestöd är det nya ekonomiska stöd du kan få via CSN när du vidareutbildar dig. Omställningsstudiestödet omfattar dels ett omställningsstudiebidrag, dels ett omställningsstudielån.
Kompletterande studiestöd	Du som omfattas av huvudavtalet kan få ett kompletterande studiestöd från TRR, utöver det offentliga omställningsstudiestödet från CSN.
Kortvarigt studiestöd	Du som omfattas av huvudavtalet kan få ett kortvarigt studiestöd från TRR för utbildningar som är kortare än en studievecka, alltså kortare än fem dagar.
Rådgivning	Rådgivning är ett samlingsbegrepp som omfattar olika typer av tjänster och stöd som TRR kan erbjuda när det gäller jobsökning eller start av företag.
Vägledning	Vägledning är ett samlingsbegrepp som omfattar olika typer av tjänster och stöd som TRR kan erbjuda när det gäller individuella karriärval och studievägar.

Huvudavtalet kap. 2 - Omställning

Allmänt om vad som gäller från 1 oktober 2022

Huvudavtalets kap. 2 ersätter omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Huvudavtalet är en vidareutveckling av omställningsavtalet på flera sätt, vilket också medför att TRR får ett utökat uppdrag. TRR är den organisation som har i uppdrag att stå för de olika former av stöd som ges till tjänstemän som omfattas av avtalet. Med huvudavtalet så kommer fler tjänstemän att kunna få ta del av TRRs stöd. Tidigare har tillsvidareanställda vars anställning upphört p.g.a. arbetsbrist eller sjukdom, eller om överenskommelse träffats mot bakgrund av någon av de anledningarna, omfattats av stöd. Nu kommer även tidsbegränsat anställda att kunna få omställningsstöd, om deras anställning har löpt ut eller upphört mot bakgrund av arbetsbrist eller sjukdom.

En annan stor nyhet är att tjänstemän nu kommer att kunna få stöd från TRR samtidigt som man har en anställning. Det nya stödet kallas för kompetensstöd och ges för att stärka tjänstemannens framtida ställning på arbetsmarknaden.

Det införs också nya ekonomiska stöd från TRR som ger tjänstemännen helt nya ekonomiska möjligheter att kunna studera mitt i arbetslivet. Det handlar dels om ett kompletterande studiestöd, som kompletterar det nya offentliga omställningsstudiestödet, dels om ett kortvarigt studiestöd, som är en ersättning man kan få vid studier som är kortare än en studievecka.

Kvalifikationskraven för stöd från TRR har också förbättrats generellt så fler kommer att kunna få stöd framöver också av den anledningen.

Andra nyheter i huvudavtalet är att TRR ska utge yttranden till CSN för tjänstemän som ansöker om det nya offentliga omställningsstudiestödet samt att TRR, under vissa förutsättningar, kan utge en kompletterande arbetslöshetsersättning vid tvister om ogiltigförklaring av en uppsägning av personliga skäl eller arbetsbrist.

Stöd från TRR kan ges fram till månaden innan tjänstemannen fyller 65 år. Vissa särskilda regler gäller dock för det kompletterande studiestödet, eftersom en förutsättning för att få det är att man

beviljas det nya offentliga omställningsstudiestödet. En partsgemensam arbetsgrupp ska tillsättas för att förutsättningslöst utreda åldersgränsen på 65 år i de kollektivavtalade försäkringarna.

Omställningsstöd och avgångsersättning (AGE)

Omställningsstöd är åtgärder som underlättar för uppsagda tjänstemän, eller de vars tidsbegränsade anställning löpt ut, att hitta en ny sysselsättning i form av ett nytt arbete, studier eller start av egen verksamhet. Man kan även få visst omställningsstöd när företaget står inför en omställningssituation och även företag eller det lokala facket kan få stöd.

Omställningsstödet består t.ex. av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering, TRR studiersättning, kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd. Uppräkningen är inte uttömmande utan det finns ett antal andra stöd som TRR kan bistå med utifrån de individuella behov de ser att tjänstemännen har.

För att man ska kunna få stöd så krävs att vissa kvalifikationskrav är uppfyllda. Det finns grundkvalifikationskrav som kan berättiga till visst stöd och det finns därutöver särskilda kvalifikationskrav för några av stöden, t.ex. för kompletterande studiestöd och TRR studieersättning. Övergripande kan sägas att grundkvalifikationskravet är att man ska ha jobbat i genomsnitt 16 timmar i veckan de senaste 12 månaderna inom en ramtid på 24 månader. Ytterligare stöd kan ges om tiden avser anställning på ett TRR- eller TSL-anslutet företag (TSL är motsvarande omställningsorganisation för arbetare). För t.ex. kompletterande studiestöd krävs därutöver att man är etablerad på arbetsmarknaden, vilket innebär att man ska ha jobbat i genomsnitt 16 timmar per vecka i minst åtta år inom en ramtid på 14 år.

Det finns sedan tidigare ett ekonomiskt stöd från TRR om man blivit uppsagd p.g.a. arbetsbrist eller sjukdom, kallat AGE. Det stödet finns också i huvudavtalet och utökas till att omfatta tidsbegränsat anställda, enligt särskilda villkor.

Kompetensstöd

Kompetensstöd är det nya stöd man kan få när man är i anställning. Stödet ges i syfte att stärka tjänstemannens ställning på arbetsmarknaden. Det består t.ex. av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd men uppräknningen är inte uttömmande.

Vägledning till studier och de nya studiestöden kommer att vara viktiga komponenter under ett arbetsliv framöver. Med det nya offentliga omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet i huvudavtalet kommer nu tjänstemän att på ett helt annat sätt än tidigare ha ekonomiska möjligheter att studera mitt i arbetslivet.

För att man ska kunna få stöd så krävs också att vissa kvalifikationskrav är uppfyllda. Det finns vissa grundkvalifikationskrav och det finns därutöver särskilda kvalifikationskrav för vissa typer av stöd, t.ex. för kortvarigt studiestöd eller kompletterande studiestöd, se avsnittet ovan.

Vad gäller tjänstledighet för studier så är utgångspunkten att en tjänsteman ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning för att kunna studera. Ledighetsrätten bygger i grunden på studieledighetslagen men om man ska få kompletterande studiestöd så finns särskilda regler i huvudavtalet. Arbetsgivare får normalt tåla att det kan innebära olägenheter att en tjänsteman är frånvarande från arbetet för studier men om det innebär en "allvarlig störning" av arbetsgivarens verksamhet så har arbetsgivaren en utökad möjlighet att skjuta på ledigheten. Vad som utgör en "allvarlig störning" kan t.ex. vara att verksamheten inte kan fortgå på ett rimligt sätt eller att flera arbetstagare vill vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till en allvarlig störning.

Särskilt om de nya studiestöden

De nya studiestöden i huvudavtalet, kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd, är möjliga att få oavsett om man är i anställning eller om man är i en omställningssituation. För att kvalificera sig för stöden krävs dels att man har en aktuell anknytning till arbetsmarknaden, dels att man är etablerad på arbetsmarknaden. För att kunna få det kompletterande studiestödet behöver den anställde också ha beviljats offentligt omställningsstudiestöd från CSN. TRR ska lämna ett yttrande till CSN med en bedömning av om en utbildning anses stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov. CSN ska vid sin bedömning lägga särskild vikt vid TRRs yttrande. TRR prövar om kortvarigt eller kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte.

Det kompletterade studiestödet kan utges för upp till 44 veckors heltidsstudier, vilket motsvarar två terminer. Om man studerar på deltid så förbrukas veckorna utifrån deltidstudietakten och då kan man få stöd under längre tid än 44 veckor. Det finns också en återkvalificeringsmöjlighet för ytterligare 22 veckors heltidsstudier så totalt under ett arbetsliv kan man få ersättning för 66 veckors heltidsstudier.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 % av den anställdes inkomstbortfall mellan 4,5 och 5,5 inkomstbasbelopp (IBB) per år, vilket kan ge drygt 4 700 kr extra per månad, utöver det offentliga omställningsstudiebidraget på upp till 80 % av 4,5 IBB (ca 21 300 kr/månad år 2022).

Den som tjänar över taket på 5,5 IBB (32 542 kr/månad år 2022) kan istället få 65 % av förlorad inkomst upp till ett tak på 12 IBB (71 000 kr/månad år 2022), vilket totalt sett kan ge upp till 24 850 kr per månad i kompletterande studiestöd. Om man skulle ha en lön över 5,5 IBB, men där 80 % av 5,5 IBB skulle ge mer i ersättning än 65 % av lönen över 5,5 IBB, så får man ersättning utifrån den formel som är mest fördelaktig för tjänstemannen.

Det totala studiebidraget, om man lägger ihop det offentliga omställningsstudiebidraget och det kompletterande studiestödet i huvudavtalet, kan bli upp till 46 150 kr per månad. Den som arbetar på ett företag med kollektivavtal och kvalificerar sig till kompletterande studiestöd kan alltså få ett betydligt högre studiebidrag totalt sett än den som arbetar på ett företag utan kollektivavtal.

Kortvarigt studiestöd utbetalas av TRR och kan beviljas för utbildningar som är kortare än en studievecka. Ersättningen är 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år, vilket motsvarar 71 000 kr per månad år 2022.

De olika studiestöden är inte avsedda för utbildning som arbetsgivaren normalt är skyldig att tillhandahålla som kompetensutveckling inom ramen för anställningen.

Övergångsbestämmelser

Bestämmelserna i huvudavtalet ska tillämpas från och med att det träder i kraft den 1 oktober 2022, men det finns vissa övergångsbestämmelser som anknyter till omställningsavtalet och tjänstemän vars anställning upphör före den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGE i huvudavtalet ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare. Bestämmelserna om kompetensstöd i huvudavtalet ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TRR den 1 oktober 2022 eller senare.

En tjänsteman vars anställning upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGE enligt villkoren i det tidigare omställningsavtalet och

de överenskommelser som är kopplade till detta även efter den 30 september 2022. En tjänsteman vars anställning upphört före den 1 oktober på grund av arbetsbrist eller sjukdom har dock rätt till vägledning och yttrande i enlighet med huvudavtalet i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende. Detsamma gäller tjänsteman vars tidsbegränsade anställning upphört före den 1 oktober 2022. Med "...betydelse för prövning..." avses att kvalifikationskraven för offentligt omställningsstudiestöd avseende tid i arbete ska vara uppfyllda.

Bestämmelserna om kompletterande arbetslöshetsersättning ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp en arbetstagare, om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Huvudavtalet kap. 3 - Anställningsskydd

Allmänt

Genom införandet av en ny bestämmelse i 2 c § LAS ges en möjlighet att, genom kollektivavtal som träffas på huvudorganisationsnivå (såsom PTK och Svenskt Näringsliv) och som sedan antas på förbunds nivå, komma överens om den närmare tillämpningen av 7 § första och andra stycket i LAS i kollektivavtal. En sådan möjlighet har inte funnits tidigare.

I kap. 3 i huvudavtalet har PTK och Svenskt Näringsliv kommit överens om bestämmelser som ska tillämpas istället för 7 § första och andra stycket LAS. Kapitlet innehåller även bestämmelser om kvarstående i anställning i vissa fall och bestämmelser som ersätter turordningsbestämmelsen i 22 § andra stycket LAS.

Sakliga skäl

I 1 och 2 §§ anges att parterna är överens om att utnyttja möjligheten att träffa kollektivavtal som avviker från ovan nämnda bestämmelser i LAS. Syftet med och innebörden av den nya huvudavtalsregleringen beskrivs också på ett allmänt plan där det även uttryckligen anges att en tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS. Reglerna i LAS om sanktioner, process och frister gäller alltså även i det fallet att tvisten avser sakliga skäl i huvudavtalet.

I huvuddrag anges att frågan om sakliga skäl föreligger i ett visst fall måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Vid helhetsbedömningen ska det vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis. Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej, ska dock, i den mån de gjorts tidigare, inte längre göras.

I 3 – 5 §§ finns preciseringar/tolkningsriktlinjer utöver vad som följer av 2 § och har som rubrik "Sakliga skäl i vissa avseenden". I bestämmelserna anges närmare hur bedömningen ska göras vid fall av bristande prestationer (3 §), samarbetssvårigheter (4 §) och olika former av misskötsamhet (5 §). Beträffande misskötsamhet behandlas arbets- eller ordervägran i bestämmelsens första och andra stycke, olovlig frånvaro eller sena ankomster i tredje stycket, brottslig handling på arbetsplatsen eller i samband med tjänsten i fjärde och femte stycket samt missbruk i sjätte stycket.

I 6 § klargörs att preciseringarna i 3–5 §§ inte har någon påverkan på den rättsliga utgångspunkten att en arbetstagare inte har skyldighet att följa en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder.

Kvarstående i anställning i vissa fall

7 § reglerar en möjlighet till att kvarstå i anställning under tid som tvist om uppsägning på grund av sjukdom pågår. I korthet innebär bestämmelsen att om en arbetstagare begär att kvarstå i tjänst under tvistetiden kan arbetsgivaren besluta om det. Någon skyldighet för arbetsgivaren att tillmötesgå begäran finns inte, men om arbetsgivaren gör det och det senare visar sig att det inte förelåg sakliga skäl för uppsägningen ska det allmänna skadeståndet jämkas.

Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist

Regleringarna i huvudavtalets 3 kap. 8 och 9 §§ ska tillämpas i samband med förhandlingar om övertalighet.

I 8 § anges de utgångspunkter som gäller vid träffandet av avtalsturlistor. Regleringarna om arbetsbristförhandlingar i huvudavtalet utgår från tjänstemännen som ett kollektiv. Det ska alltså upprättas en gemensam turordning för tjänstemän i händelse av arbetsbrist. Har ni som arbetsgivare tecknat hängavtal med flera PTK-förbund är grundtanken att tjänstemännen ska företrädas gemensamt genom PTK-L.

PTK-L står för PTK lokalt och är en frivillig sammanslutning av de lokala tjänstemannafacken (klubbar, föreningar och fackliga företrädare med förhandlingsmandat).

Grundtanken i huvudavtalet är att arbetsgivarna fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdskrav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid en driftsinskränkning på endera partens begäran försöka träffa överenskommelse om turordning.

Det finns alltså i huvudavtalet en skyldighet för parterna att försöka enas om hur bemanningen ska se ut efter nedskärningen – dvs. att komma överens om en avtalsturlista. Denna skyldighet är inte ny, liknande skrivningar har funnits i kollektivavtal sedan tidigare.

Om en avtalsturlista inte kan träffas har arbetsgivaren i enlighet med 9 § möjligheter att undanta arbetstagare från turordningen.

9 § i huvudavtalet innehåller en helt ny reglering jämfört med vad som gällt tidigare och innehåller en stupstock som gäller i det fall en avtalsturlista inte kan träffas. För det fall ingen avtalsturlista träffas har arbetsgivaren nämligen möjlighet att göra undantag för vissa arbetstagare som får möjlighet till fortsatt anställning. Bestämmelsen ersätter regeln i 22 § andra stycket LAS. Parterna har i avtalet uttryckligen reglerat att tjänstemännen ska behandlas som ett kollektiv, dvs. gemensamt oberoende av om det finns flera olika tjänstemannaavtal på arbetsplatsen, när bedömning av antalet tillåtna undantag görs.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

För att kunna kontrollera att avtalets undantags- och begränsningsregler tillämpas korrekt behöver de fackliga organisationerna ha ett nära samarbete och informationsutbyte. Det faller inom PTK-L:s ansvar att bevaka att stupstocksregeln i 9 § tillämpas i enlighet med avtalet.

Det finns olika alternativ enligt vilka undantag kan göras enligt 9 §. I korthet innehåller bestämmelsen följande alternativ:

- Arbetsgivaren kan vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare
- Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket i stället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden
- Om driftsenheter har slagits samman till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket LAS, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten per avtalsområde
- Arbetsgivaren kan vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning p.g.a. arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantaget får högst omfatta 10 procent av de anställda vid berörd driftsenhet/driftsenheter, per avtalsområde.

Den arbetsgivare som undantagit en eller flera anställda vid en arbetsbristuppsägning får inte undanta ytterligare anställda vid en ny arbetsbrist inom de närmaste tre månaderna.

Övergångsbestämmelser

Bestämmelserna i kap. 3 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en under rättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Mer information

Mer information om huvudavtalet kan ni hitta på PTKs hemsida och mer information om vilket stöd man kan få finns hos TRR. Frågor om det offentliga omställningsstudiestödet hänvisas till CSN. Om frågor uppkommer kring de nya bestämmelserna kan ni vända er till Unionen, men om ni som arbetsgivare överväger att i stället gå med i en arbetsgivarorganisation så kontaktar ni lättast den arbetsgivarorganisation som tecknat det avtal ni tillämpar. Huvudavtalet kommer också finnas tillgängligt där ni hittar ert hängavtal på Unionens hemsida genom att söka på tillämpligt avtal.

Sammanfattning

- Med huvudavtalet kommer fler tjänstemän att kunna få stöd från TRR. Tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut eller upphör p.g.a. arbetsbrist eller sjukdom kommer att omfattas av omställningsstöd och AGE. Man kommer också att kunna få kompetensstöd under tiden man är anställd och med de nya studiestöden får man helt nya ekonomiska möjligheter att studera mitt i arbetslivet.
- Parterna har i huvudavtalet kap. 3 disponerat över innehållet i 7 § första och andra stycket LAS, dvs. den bestämmelse i LAS som reglerar sakliga skäl för uppsägning. I avtalsregleringen finns allmänna skrivningar om hur bedömningen ska göras när det gäller sakliga skäl i dessa fall. Huvudavtalet innehåller även mer preciserade tolkningsriktlinjer för olika typfall som kan utgöra sakliga skäl för uppsägning. Syftet med regleringen är att öka förutsägbarheten.

- I huvudavtalet finns regler om uppsägning på grund av arbetsbrist som ersätter de nya turordningsreglerna i LAS. Utgångspunkten är, precis som i dag, att det i första hand är genom förhandling och lokala överenskommelser som arbetsbrist och turordning vid uppsägning ska hanteras. Om parterna inte enas får arbetsgivaren göra undantag från turordningen. Det finns olika alternativ enligt vilka undantagen kan göras men den arbetsgivare som utnyttjat undantagsmöjligheten får inte undanta ytterligare anställda vid en ny arbetsbrist inom de närmaste tre månaderna.
- Premierna till TRR ändras. Ni behöver dock inte göra något utan detta sker automatiskt.

Martin Wästfelt

Enheten för avtal och politik, Unionen

För enklare kommunikation – ange din mejladress

Vi vill gärna kommunicera viktiga nyheter digitalt med dig som har hängavtal med Unionen. För att kunna göra det behöver vi uppdatera de kontaktuppgifter som finns. Vi är tacksamma om ni vill hjälpa oss med detta och självklart behandlar vi alla uppgifter med hänsyn till GDPR.

Ange aktuella kontaktuppgifter genom att besöka unionen.se/hangavtal