

PROTOKOLL PRINCIPÖVERENSKOMMELSE OM ETABLERINGSANSTÄLLNINGAR

Parter: Almega Samhallförbundet
 Almega Tjänsteförbunden
 Almega Tjänsteföretagen
 Bemanningsföretagen
 IT&Telekomföretagen
 Medieföretagen
 Vårdföretagarna
 Unionen

Ärende: Principöverenskommelse om etableringsanställningar

Tid: 6 februari 2018

Plats: Unionens lokaler i Stockholm

Närvarande för: **Arbetsgivarparten**
 Stefan Koskinen
 Jonas Stenmo

Arbetstagarparten
 Nicola Lewis
 Martin Wästfelt

§ 1 Det konstaterades att förhandlingsdelegationer som bl a företrätt Almega Samhallförbundet, Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Bemanningsföretagen, IT&Telekomföretagen, Medieföretagen och Vårdföretagarna den 21 november 2017 i förhållande till ett antal medlemsförbund inom LO kommit överens om en principöverenskommelse, bilaga 1, samt tvistelösningsordning, bilaga 2 i enlighet med ett särskilt förhandlingsprotokoll, bilaga 3. Av förhandlingsprotokollet framgår bl a att Bemanningsföretagen avvisat principöverenskommelsen i förhållande till medlemsförbunden inom LO.

Unionen har å sin sida vid samma tidpunkt kommit överens om motsvarande i förhållande till Teknikarbetsgivarna.

- § 2 Av parterna utsedda förhandlingsdelegationer har denna dag kommit överens om att principöverenskommelsen (bilaga 1) samt tvistelösningsordningen (bilaga 2) även ska gälla mellan Almega Samhallförbundet, Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, IT&Telekomföretagen, Medieföretagen och Vårdföretagarna å ena sidan och Unionen å den andra sidan.
- § 3 Parternas förhandlingsdelegationer konstaterar att förhandlingar med regeringen ska ske i syfte att få till stånd regler som gör att parterna kan träffa slutlig överenskommelse som antas av förbundsavtalsparterna på ömse sidor.
- § 4 Parternas förhandlingsdelegationer konstaterar vidare att Bemanningsföretagen avvisat principöverenskommelsen även i förhållande till Unionen.
- § 5 Avseende Samhall – anvisade - noterar Unionen att avtalsspecifika frågeställningar kan komma att behöva att behandlas ytterligare inför eventuell tillämpning av etableringsanställningar på området.
- § 6 Förhandlingen avslutades i enighet.

Stockholm den 6 februari 2018

Vid protokollet


Jonas Stenmo



Justeras



2017-11-21

Etableringsanställningar

- Denna principöverenskommelse undertecknas av parterna genom de förhandlingsdelegationer som utsetts för vardera sidan. Den slutliga överenskommelsen ska på förbundsavtalsnivå antas eller förkastas i sin helhet. Antagandet ska ske vid ett och samma tillfälle för samtliga förbund på respektive sida. Parterna är överens om att det strider mot överenskommelsen att förbundsavtalsparter ställer krav på ändringar eller tillägg för antagande.

Den slutliga överenskommelsen ska gälla i 5 år från antagandet med möjlighet att på förbundsplanet säga upp överenskommelsen tidigast 3 år efter antagandet. Skulle Riksdag eller regering fatta beslut om författningsändringar eller på annat sätt väsentligt rubba parternas förutsättningar för den slutliga överenskommelsen, kan part därefter säga upp överenskommelsen.

- Överenskommelsen påverkar inte giltigheten av andra överenskommelser som träffats mellan förbundsavtalsparter, t.ex. lärlings- eller yrkesutbildningsavtal.
- Etableringsanställning är en visstidsanställning på heltid som längst kan vara i två år. Med hänsyn till att syftet med etableringsanställningar är att arbetstagaren ska ges möjlighet att under längre tid skaffa kunskaper och erfarenheter och att anställningen normalt ska kunna leda till tillsvidareanställning hos arbetsgivaren, bör en etableringsanställning som huvudregel vara två år. Parterna är överens om att syftet med etableringsanställningar inte är att skapa nya yrkesgrupper (yrken) på arbetsmarknaden.
- Etableringsanställning kan användas för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd (tillfälligt eller permanent) de senaste trettiosex månaderna. Det gäller inte personer som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd till följd av regler om arbetskraftsinvandring. Etableringsanställningar kan även användas för personer som står långt från arbetsmarknaden, i de fallen krävs att den som är 25 år eller yngre varit inskriven som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i minst sex månader och för den som är 26 år eller äldre att han eller hon varit inskriven i minst 12 månader.
- En arbetsgivare hos vilken det finns klubb ska träffa lokal överenskommelse före det att arbetsgivaren börjar tillämpa etableringsanställningar. Med klubb avses en juridisk person på företagsnivå och således inte avdelning. Den lokala överenskommelsen ska innebära att arbetsgivaren får tillämpa etableringsanställningar i verksamheten.

De lokala parterna ska behandla de praktiska formerna för etableringsanställningar. Det är inte tillåtet och strider således mot principöverenskommelsen om en lokal part ställer krav på högre eller lägre löner än

2017-11-21

8,000 kr eller andra anställningsvillkor eller krav som komplicerar eller försvårar etableringsanställningar.

- Om det hos arbetsgivaren finns arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning, får arbetsgivaren under den tid företrädesrätt föreligger inte utan lokal överenskommelse använda etableringsanställningar genom att nyanställa inom den driftsenhet och kollektivavtalsområde där de tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Vid företag där klubb saknas är avdelningen lokal facklig organisation.

De lokala parterna ska i förhandlingar om huruvida etableringsanställningar får användas under tid då de tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning beakta de olika ändamål som ligger till grund för företrädesrätt respektive etableringsanställning. I en sådan förhandling gäller samma principer för vilka krav som är otillåtna som anges i punkten 5 andra stycket.

- Under en etableringsanställning är lönen 8 000 kr. Den etableringsanställda beviljas av staten ett etableringsbidrag som innebär att den disponibla inkomsten motsvarar vad en arbetstagare typiskt sett får om vederbörande har lägsta lön. Gällande förbundsvisa kollektivavtal, s.k. riksavtal, inom det avtalsområde där en etableringsanställning sker ska tillämpas, liksom lokala överenskommelser som träffats med stöd av riksavtalet, med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner. Undantaget innebär t.ex. att etableringsanställda inte omfattas av lönerevision eller av eventuella lokala överenskommelser om lönenivåer. Upplyningsvis innebär det att andra kollektivavtalade ersättningar, t.ex. ob-tillägg, ska betalas baserat på lönen om 8,000 kr. I det fall en etableringsanställd arbetar övertid, genom beordring eller godkännande i efterhand, ska lönen om 8.000 kr adderas med det etableringsbidrag som staten betalar och summan läggs till grund för beräkningen av övertidsersättningen på de avtalsområden där den ersättningen räknas ut med hjälp av divisorer. (I en slutlig överenskommelse bör frågan om uppräknings av lön och bidrag efter visst index e.d. behandlas)
- Den föreslagna modellen för etableringsanställningar innebär att den etableringsanställda beviljas ett bidrag från staten som utbetalas till den enskilde arbetstagaren.
- Den enskilde ska, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, ansöka om etableringsbidraget. Den tilltänkte arbetsgivaren kommer att till den myndighet som prövar bidragsansökningar¹ skriftligen intyga att individen kommer att få en etableringsanställning när ansökan beviljats samt att arbetsgivaren är medlem i någon arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv samt är bunden av riksavtal med förbund inom LO eller

¹ Eftersom det är avgörande att systemet uppfattas som enkelt och att det går snabbt från det att en enskild och en arbetsgivare är överens om en tilltänkt etableringsanställning anser parterna att det bör övervägas om myndighetsprövningen kan läggas ut på entreprenad till omställningsföretag.

2017-11-21

Unionen (OBS att Unionen nu enbart förhandlar i förhållande till Teknikföretagen).

- Den tilltänkte arbetsgivaren ska genom e-post skicka en kopia av det intyg som den enskilde bifogar ansökan om etableringsbidrag. E-postkopian ska skickas när intyget utfärdas till den enskilde och gå till både arbetsgivarparten och arbetstagarparten (lokal och central) i det riksavtal där etableringsanställningen kommer att ske när bidrag beviljas. Det är en förutsättning att arbetsgivarparten och arbetstagarparten (lokal och central) har uppgifter om e-postadress lätt tillgängliga för arbetsgivaren. Uppgifterna om relevanta e-postadresser ska finnas tillgängliga på parternas hemsidor.
- En etableringsanställning blir definitiv – rättsligt bindande – när den enskilde fått rätt till bidraget. Parterna utgår från att den myndighet som prövar ansökningar om etableringsbidrag kommer att kontrollera om arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket, att arbetsgivaren inte har näringsförbud eller har skatteskulder eller betalningsanmärkning som inte är obetydlig. Beslut om bidrag ska inte fattas tidigare än 7 dagar efter det att bidragsansökan inkommit till den myndighet som prövar ansökan.
- En etableringsanställning kan utan hinder av turordning sägas upp av endera parten med en månads uppsägningstid. De etableringsanställda utgör en egen turordningskrets inom den driftsenhet och kollektivavtalsområde där de är anställda. En arbetsgivare får inte utan lokal överenskommelse säga upp anställda på grund av arbetsbrist och samtidigt undanta de etableringsanställda från uppsägningar.
- En etableringsanställning kan upphöra efter beslut av den partssammansatta nämnd som anges i bilaga 1. Anställningen upphör i sådant fall en månad efter det att nämnden meddelat sitt beslut.
- Etableringsanställningar som avslutas kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.
- En etableringsanställd får i princip inte stå under arbetsledning av annan än arbetsgivaren. Begreppet arbetsgivaren omfattar även den som är anställd hos denne.
- Syftet med etableringsanställningar är att dessa normalt ska kunna leda till tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. En etableringsanställning som inte avslutas övergår alltså till en tillsvidareanställning. I det fallet räknas även tiden som etableringsanställd som anställningstid enligt 3 § Anställningsskyddslagen vid turordning m.m.
- Arbetsgivaren ska i samtliga fall där en etableringsanställning varat i mer än 6 månader utfärda ett tjänstgöringsbetyg som utvisar anställningstiden, arbetsuppgifter och på begäran även ett vitsord över det sätt på vilket den etableringsanställda har utfört sitt arbete.

2017-11-21

- En etableringsanställd som nyligen beviljats uppehållstillstånd ska utan löneavdrag ges möjlighet att delta i svenska för invandrare. Parterna är ense om att kräva att sådan utbildning kan hållas i nära anslutning till arbetsplatsen. En rimlig fördelning kan vara att utbildningen till 50 % sker på arbetstid och till 50 % på fritid samt att utbildningen i förekommande fall så långt möjligt förläggs så att den sker i början eller slutet av ett arbetspass.
- Annan kortare utbildning än svenska för invandrare som arbetsgivaren och den etableringsanställda kommit överens om, ska ske utan löneavdrag. Med tanke på syftet med etableringsanställningar bör arbetsgivaren se positivt på att etableringsanställda får utbildning samt bör en anställd som huvudregel genomföra sådan utbildning som arbetsgivaren anser underlätta en fortsatt anställning.
- En arbetsgivare som anställer någon för en etableringsanställning måste vara medlem i någon arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv samt bunden av riksavtal med förbund inom LO eller Unionen (OBS att Unionen nu enbart förhandlar i förhållande till Teknikföretagen).
- Parterna har kommit överens om en modell för tvistelösning avseende tolkning och tillämpning av detta avtal som framgår av bilaga 2 och som ersätter Medbestämmandelagens och gällande förhandlingsordningars regler om förhandlingar. Rena betalningstvister samt tolkning av befintliga riksavtal ska inte hanteras av den partsammansatta nämnd som anges i bilaga 2.
- Ett system med etableringsanställningar förutsätter ändringar i författningar samt löpande samarbete mellan vissa myndigheter och berörda företag och parter. Parterna ska uppträda gemensamt i förhållande till det offentliga i dessa frågor och tillsammans framställa krav enligt principöverenskommelsen. Parterna är bl.a. ense om att gemensamt kräva att det finns tillgång till sådana kortare utbildningar som kan vara en förutsättning för att en etableringsanställning ska kunna övergå i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren.

2017-11-21

Twister om etableringsanställningar

Grundläggande förutsättningar

Det förslag parterna enats om – etableringsanställningar – innebär en visstidsanställning på heltid i som längst två år med en månadslön om åttatusen kronor och ett etableringsbidrag som innebär att den disponibla inkomsten motsvarar vad en arbetstagare typiskt sett får om vederbörande har lägsta lön enligt gällande rikstäckande förbundsavtal, s.k. riksavtal.

Gällande riksavtal, inom det avtalsområde där en etableringsanställning sker ska tillämpas med undantag för bestämmelser om lön och lägsta löner.

Den föreslagna modellen för etableringsanställningar innebär att den etableringsanställda beviljas ett bidrag från staten som utbetalas till den enskilde arbetstagaren.

Det är alltså den enskilde, med bistånd av den tilltänkte arbetsgivaren, som ansöker om etableringsbidraget. Den tilltänkte arbetsgivaren kommer att till den myndighet som prövar bidragsansökningar¹ skriftligen intyga att individen kommer att få en etableringsanställning när ansökan beviljats samt att arbetsgivaren är medlem i någon arbetsgivarorganisation inom Svenskt Näringsliv samt är bunden av riksavtal med förbund inom LO eller Unionen (OBS att Unionen nu enbart förhandlar i förhållande till Teknikföretagen).

Etableringsanställningen blir således definitiv – rättsligt bindande – när den enskilde fått rätt till bidraget. Parterna utgår från att den myndighet som prövar ansökningar om etableringsbidrag kommer att kontrollera om arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket, att arbetsgivaren inte har näringsförbud eller har skatteskulder eller betalningsanmärkning som inte är obetydlig. Den myndighet som prövar bidragsansökningar kommer alltså att göra en slags vandelsprövning av arbetsgivaren.

Parterna är ense om att arbetsgivaren genom e-post ska skicka en kopia av det intyg som den enskilde bifogar ansökan om etableringsbidrag. E-postkopian ska skickas när intyget utfärdas till den enskilde och gå till både arbetsgivarparten och arbetstagarparten (lokal och central) i det riksavtal där etableringsanställningen kommer att ske när bidrag beviljas. Det är en förutsättning att arbetsgivarparten och arbetstagarparten (lokal och central) har uppgifter om e-postadress lätt tillgängliga för arbetsgivaren. Uppgifterna om relevanta e-postadresser ska finnas tillgängliga på parternas hemsidor.

På det sättet får parterna kännedom både om omfattningen av etableringsanställningar på avtalsområdet och om hos vilka arbetsgivare (medlemmar i arbetsgivarorganisationen) etableringsanställningar kommer till stånd.

¹ Eftersom det är avgörande att systemet uppfattas som enkelt och att det går snabbt från det att en enskild och en arbetsgivare är överens om en tilltänkt etableringsanställning anser parterna att det bör övervägas om myndighetsprövningen kan läggas ut på entreprenad till omställningsföretag.

2017-11-21

Oavsett att det kommer att ske en myndighetsprövning när etableringsbidrag ska beviljas kan etableringsanställningar komma att användas på ett sätt som inte är avsett.

Vidare kan förekomma att arbetsgivare hos vilken det finns klubb inte kan få till stånd lokal överenskommelse trots att det saknas skäl till varför överenskommelse inte kan träffas.

Förhandlingsordningen för tvistelösning

Parterna har mot den här bakgrunden kommit överens om att ersätta Medbestämmandelagens och gällande förhandlingsordningar med följande tvistelösningsmodell för tolkning och tillämpning av avtalet om etableringsanställningar².

En arbetstagarorganisation som anser att en arbetsgivare inte är lämplig att använda etableringsanställningar i verksamheten kan efter förhandlingar hänskjuta frågan till prövning i den partssammansatta nämnden. Detsamma gäller en arbetsgivare hos vilken det finns klubb men som inte har kunnat få till stånd en lokal överenskommelse om att använda etableringsanställningar i verksamheten.

Lokal förhandling

En lokal arbetstagarorganisation³ som anser att en arbetsgivare avser att använda etableringsanställningar på ett felaktigt sätt kan begära lokal förhandling. Begäran ska göras inom 7 dagar från det den lokala arbetstagarorganisationen på e-post från arbetsgivaren fått del av det intyg arbetsgivaren utfärdat till den enskilde⁴. Gäller begäran att en arbetsgivare som har etableringsanställda bedriver verksamheten på ett sätt som strider mot parternas avtal, ska begäran göras senast 2 veckor efter det att den lokala arbetstagarorganisationen ska anses haft kännedom om de sakförhållanden som ligger till grund för uppfattningen om avtalsstridig tillämpning.

En arbetsgivare hos vilken det finns klubb och som vill använda anställningsformen etableringsanställning ska begära lokal förhandling i syfte att träffa lokal överenskommelse. Den lokala överenskommelsen ska innebära att arbetsgivaren får tillämpa etableringsanställningar i verksamheten. De lokala parterna ska behandla de praktiska formerna för etableringsanställningar. Det är inte tillåtet och strider således mot principöverenskommelsen om en lokal part ställer

² Tvister som gäller betalning av lön eller andra betalningstvister samt tillämpning och tolkning av gällande riksavtal, t.ex. vad gäller arbetstid, ska oavsett om tvisten gäller en etableringsanställd, hanteras enligt de regler som gäller för sådana tvister på respektive avtalsområde.

³ Med lokal arbetstagarorganisation avses klubb, dvs. en juridisk person på företagsnivå. Där klubb saknas är avdelningen lokal facklig organisation.

⁴ Som framgår ska arbetsgivaren skicka en kopia av intyget till både arbetsgivarparten och arbetstagarparten (lokal och central) i det riksavtal där etableringsanställningen kommer att ske när bidrag beviljas. E-postkopian ska skickas när arbetsgivaren utfärdar intyget till den enskilde.

2017-11-21

krav på högre eller lägre löner än 8,000 kr eller andra anställningsvillkor eller krav som komplicerar eller försvårar etableringsanställningar.

Central förhandling

Om de lokala parterna inte kan enas, ska den part som vill driva saken vidare begära central förhandling. Begäran ska ske inom två veckor från det att den lokala förhandlingen avslutades.

Hänskjutande till den partsammansatta nämnden

Kan de centrala parterna inte enas, kan den part som vill driva saken vidare föra saken till en partssammansatt nämnd. Begäran om nämndprövning ska göras inom två veckor från det att den centrala förhandlingen avslutades.

Part som inte begärt förhandling eller nämndprövning inom nu angivna tider har förlorat sin rätt att driva saken.

Den partssammansatta nämnden

Nämnden består av tio personer, fem som företräder de sektorer som finns inom Svenskt Näringsliv och fem personer som företräder LO och Unionen. Nämnden ska eftersträva att fatta beslut i enighet.

Vid lika röstetal ska på endera partssidans begäran det utses en opartisk ordförande för att slutligt avgöra frågan. Sådan opartisk ordförande ska utses av parterna gemensamt. Kostnaden för den opartiska ordföranden ska bäras av respektive partssida med hälften vardera.

Nämnden är beslutsför när minst tre personer på vardera partssidan är närvarande. En partssida har aldrig fler röster än som motsvarar antal ledamöter som är närvarande på motsidan. Det innebär alltså att om endera sidan närvarar med enbart tre ledamöter kan motsidan enbart avge tre röster.

I det fall opartisk ordförande deltar i nämnden avger vardera partssida en röst medan ordföranden har utslagsröst. Nämnden ska även med opartisk ordförande eftersträva att fatta beslut i enighet.

Grunder för nämndens prövning

Parternas utgångspunkter för etableringsanställningar är att dessa ska utgöra ett verksamt medel för att integrera personer som nyligen beviljats uppehållstillstånd och som har svårigheter att få anställning eller personer som annars har sådana svårigheter.

En etableringsanställning bör normalt kunna leda till en anställning tills vidare hos den arbetsgivare där den etableringsanställda arbetat och i vart fall att den etableringsanställda har bra möjligheter att få annan anställning.

Meningen är alltså inte att arbetsgivare ska använda etableringsanställningar främst i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader. Parterna är överens om att etableringsanställda i princip inte får stå under arbetsledning av annan än arbetsgivaren.

Nämndens prövning kan avse arbetsgivarens lämplighet att använda sig av etableringsanställningar, om en viss etableringsanställning är korrekt och om etableringsanställningar används på ett sätt som strider mot syftet med

2017-11-21

anställningsformen, t.ex. i en omfattning på arbetsplatsen som är orimlig i förhållande till det nyss angivna syftet med etableringsanställningar.

Avseende frågan om arbetsgivarens allmänna lämplighet bör denna prövning ske efter samma utgångspunkter som gäller i fråga om 38 § MBL med det tillägget att ett visat olämpligt bruk av etableringsanställningar kan göra att arbetsgivaren anses olämplig att använda sig av etableringsanställningar som anställningsform med mindre än att bristerna avhjälpes.

Nämndens beslut

Nämnden kan slutligt besluta att en arbetsgivare får använda anställningsformen etableringsanställning eller att en etableringsanställning ska upphöra om den anses strida mot avtalets syften. I ett sådant fall upphör anställningen en månad efter det att nämnden meddelat beslut.

Nämnden kan också föreskriva att en arbetsgivare inte får använda etableringsanställningar i verksamheten eller att en arbetsgivare som förfarit felaktigt framdeles ska få använda etableringsanställningar enbart efter viss angiven prövning.

Nämnden kan också bestämma skadestånd vid uppsåtliga eller upprepade brott mot parternas överenskommelse om etableringsanställningar.

Förhandlingsprotokoll överenskommelse om Etableringsanställningar

§ 1 Parterna har i förhandlingarna företrätts av förhandlingsdelegationer som företrätt på arbetsgivarsidan samtliga arbetsgivarorganisationer som är medlemmar i Svenskt Näringsliv och på arbetstagarpartens sida samtliga medlemsförbund inom LO, utom Svenska Transportarbetareförbundet, samt Unionen i förhållande till Teknikarbetsgivarna.

§ 2 Förhandlingsdelegationerna är för respektive partssida enligt § 1 överens om den principöverenskommelse, bilaga 1, samt tvistelösningsordning, bilaga 2, som fogas till detta förhandlingsprotokoll.

Det antecknas att på arbetsgivarsidan har Bemanningsföretagen inom Almega avvisat principöverenskommelsen eftersom det enligt principöverenskommelsen inte ska vara tillåtet att hyra ut etableringsanställda.

Vidare har arbetstagardelegerade redan inledningsvis gjort klart att Svenska Transportarbetareförbundet inte deltagit i förhandlingarna. Svenska Byggnadsarbetareförbundet och GS facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch har avvisat principöverenskommelsen. SEKO, Service- och Kommunikationsfacket, Svenska Målareförbundet samt Fastighetsanställdas förbund har förklarat att de vill avvakta med sitt ställningstagande till dess förhandlingarna med staten genomförs.

§ 3 Det antecknas att parterna är medvetna om att en reguljär anställning som gäller tills vidare på flera avtalsområden inom Bygg- och Installationssektorn ska föregås av en lärlingsanställning eller motsvarande i enlighet med de avtal som gäller mellan arbetsgivarparter och arbetstagarparter inom sektorn. Det ska gälla även för etableringsanställningar på det sättet att en etableringsanställd som varit anställd i 2 år därefter ska övergå till en lärlingsanställning eller motsvarande, under förutsättning att lärlingsanställning eller motsvarande gäller för ifrågasatt arbetsuppgifter enligt aktuellt kollektivavtal. Det ankommer på respektive parter eller på de yrkesnämnder som existerar på avtalsområdena, att i förekommande fall avgöra hur tiden i etableringsanställning ska påverka den tid i lärlingsanställning eller motsvarande som ska föregå en reguljär anställning tills vidare. Parterna är överens om att syftet med etableringsanställningar inte är att skapa nya yrkesgrupper (yrken) på arbetsmarknaden.

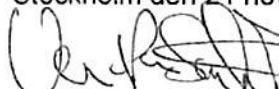
§ 4 Med den principöverenskommelse som framgår av bilaga 1 ska parterna inleda förhandlingar med regeringen i syfte att få till stånd de regler som gör att

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

2017-11-21

parterna kan träffa slutlig överenskommelse som antas av förbundsavtalsparterna på ömse sidor.

Stockholm den 21 november 2017



Veli-Pekka Säikkälä



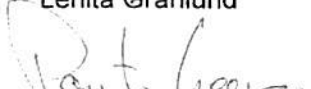
Lenita Granlund



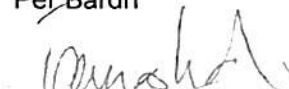
Per Bardh



Peter Sjöstrand



Pontus Georgsson



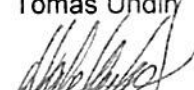
Tomas Undir



Stefan Koskinen



Anders Norberg



Mats Akerlind



Niklas Hjert



Anders Weihe