

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 2017-03-07, 2017-03-23, 2017-04-10, 20, 27, 2017-05-03

Parter Bemanningsföretagen
Akademikerförbunden

Närvarande **för Bemanningsföretagen**
Hanna Byström
Adam Dobbertin
Ann-Kari Edenius
Anna-Karin Reüter
jämte delegationen

för Akademikerförbunden
Sarah Falk
Lars Garnefält
Louisa Hegardt
jämte delegationen

Plats Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Ärende **Uppgörelse om löner och allmänna villkor för tjänstemän under avtalsperioden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020**

§ 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelser.

Bilaga 1	Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden (1 maj 2017 – 30 april 2020)
Bilaga 2	Ändringar i allmänna villkor
Bilaga 3	Redaktionella ändringar
Bilaga 4	Avtal om tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker

§ 2 I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 maj 2018. 2019 sker ingen ytterligare ökad avsättning.

§ 3 Direktiv till arbetsgrupp om ITP 2 Bemanning;

Parterna är överens om att den redan tillsatta partsgemensamma arbetsgruppen fortsätter sitt arbete med uppgift att utreda förutsättningarna för en förändring av ITP-plan för ambulerande tjänstemän. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 30 november 2017. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 4 Direktiv till arbetsgrupp om lokalt fackligt arbete;

Parterna har en gemensam ambition att under avtalsperioden fortsatt

uppmärksamma branschen på vikten av väl fungerade lokalt fackligt arbete. Parterna vill särskilt uppmuntra lokala parter att använda nya tekniska lösningar och sprida goda exempel. De goda exemplen samlas till en partsgemensam rekommendation att användas som stöd i det lokala arbetet. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 29 november 2019. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 5 Direktiv till arbetsgrupp om nyanlända akademiker

Parterna ska följa det nya regelverket avseende nyanlända akademiker. I arbetet ingår att utvärdera regelverket samt föreslå ytterligare regeländringar för att påskynda och främja insteg på arbetsmarknaden för nyanlända akademiker om parterna finner det befogat. Parterna är vidare överens om partsgemensam kommunikation av goda exempel. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 29 november 2019. Arbetsgivarparten är sammankallande.

§ 6 Parterna är överens om att den redan tillsatta arbetsgruppen om det delade arbetsmiljöansvaret fortsätter sitt arbete. Parterna enas om att under avtalsperioden göra en gemensam kommunikation av det nya materialet om arbetsmiljö samt arbetsmiljöappen som tas fram av Prevent beträffande in- och utyrning.

§ 7 Kollektivavtalet avseende mellanvarande tjänstemannaavtal prolongeras för tiden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020. Därefter löper avtalet tillsvidare med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

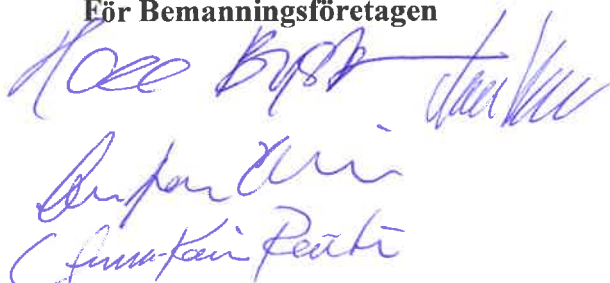
Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2019 – 30 april 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast den 31 oktober 2018.

§ 8 Parterna konstaterar att följande förbund ingår i Akademikerförbunden; Sveriges Ingenjörer (kontaktombud för Akademikerförbunden), Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Jusek, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

§ 9 Förhandlingen förklarades avslutad.

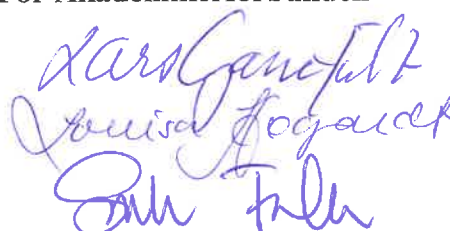
Stockholm den 3 maj 2017

För Bemanningföretagen



Handwritten signatures in blue ink for Bemanningföretagen, including names like Peter, Anja, and Per.

För Akademikerförbunden



Handwritten signatures in blue ink for Akademikerförbunden, including names like Lars, Louise, and Erik.

Löner och förhandlingsordning Akademikerförbunden

1. Löner

Avtal om löner mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden från och med den 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020.

Detta avtal gäller för medlemmar i Akademikerförbunden anställda vid företag som omfattas av kollektivavtal mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden.

1.1 Lokal lönebildning

Lokal lönebildning är beroende av de lokala förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar och den enskilde medlemmens bidrag till verksamheten. Lönesättning är därför en naturlig del av en produktivtets- och intäktsskapande process och ska stimulera till förbättrade insatser.

Nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar kan variera från företag till företag. Detta beror till exempel på företagets lönsamhet och utvecklingskraft, medlemmens kompetens, hur uppsatta mål uppnåtts, utbud och efterfrågan på viss kompetens samt löneläget på den lokala arbetsmarknaden för berörda kategorier.

1.2 Förutsättningar

De gemensamma löneprinciperna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget. Med sin kännedom om företagets förhållanden, ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i lönebildningen.

Inför varje lönerevision ska respektive lokal part presentera sin bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget.

1.3 Övergång av partsställning

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

1.4 Utvärdering

Efter genomförd lönerevision gör parterna en gemensam utvärdering.

2. Regler för lönesättning

För medlemmar i akademikerförbunden gäller följande regler om den lokala lönebildningen.

2.1 Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en reallöneutveckling.

Det är av stor vikt för företagens utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

2.2 Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.

Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef och tjänsteman ska årligen, på arbetsgivarens initiativ, genomföra samtal som syftar till tjänstemannens utveckling respektive som är grund för den årliga lönesättningen.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

2.3 Lönesättningen allmänt

För att nå målet med en bra lönebildning krävs att de lokala parterna har en lönepolicy som är tydlig och som bygger på de avtalade reglerna för lönesättning samt är väl känd.

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till:

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och förmåga att uppfylla uppställda mål
- ekonomiskt ansvar
- verksamhetsansvar
- personalansvar
- tjänstemannens förmåga att omsätta kunskap och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idériakedom och pedagogiska färdigheter
- löneökningar för individuell fördelning fördelas med reglerna i denna bilaga som grund
- om tjänstemannen fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge löneökning som ska utges utöver det allmänna utrymmet.

2.4 Lönesättning vid nyanställning och befordran

De lokala parterna bör inom ramen för lokal lönepolicy samverka i hur lön skall sättas vid nyanställning och förändrade arbetsuppgifter/befordran.

Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.

Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med förändringen.

2.5 Löneförhållanden

Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt. Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.

Lönesättningsprincipen ska inte vara diskriminerande. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen. Osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män.

Med tjänstemän, som inte erhållit godtagbar lönehöjning, ska särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

3. Lokal lönerrevision

Parterna är ense om följande ordning för lönerrevision per den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019.

a) Inledning

Parterna ska gemensamt fastställa målsättning och tidplan för lönerrevisionen samt diskutera de frågor part önskar aktualisera enligt punkt 1 och 2 ovan.

b) Uppgift om medlemmar

Akademikerföreningen ska till företaget senast 12 juni 2017, 9 februari 2018 respektive 8 februari 2019 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och av dem utsedda representanter. Arbetsgivaren ska senast 14 dagar efter det att förteckningen lämnats, överlämna en förteckning över de berörda medlemmarnas löner till föreningen.

c) Individuella lönesamtal

Lönesamtalet är en central del av lönesättningsprocessen i företaget och en del av lönerevisionen. Inriktningen är att skapa en process där tjänstemannens prestation kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges tjänstemannen möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen. Varje tjänsteman, även föräldralediga, skall årligen beredas möjlighet till ett sådant samtal med sin lönesättande chef.

Syftet med lönesamtalet är att klargöra

- den nya lönen
- företagets lönepolitik och kriterier för den individuella lönesättningen
- tjänstemannens arbetsuppgifter, hur dessa förändrats och vilka resultat som uppnåtts
- sätta mål för medlemmen i förhållande till verksamhetens mål
- nya mål för medlemmens arbetsprestationer
- lönen i förhållande till arbetssituationen och den individuella utvecklingen och eventuella förändringar av arbetsuppgifter och ansvarsområden.

Om endera parten begär ska den nya lönen dokumenteras.

I den lokala förhandlingen ska resultat av lönesamtalet tjäna som underlag. Om central förhandling inte påkallas gäller överenskommelsen om ny lön i enlighet med lönesamtalet.

d) Lokal förhandling

Lokal förhandling förs mellan företag och lokal akademikerförening.

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad. Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutade senast den 1 september 2017, 29 mars 2018 respektive 29 mars 2019. I förhandling skall protokoll föras.

e) Utvärdering

De lokala parterna gör en genomgång av löneprocessen efter genomförd lönerevision.

Anmärkning

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från den under punkterna a) - e) angivna ordningen.

4. Omfattning

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019.

4.1 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30

april 2019 ej har fyllt 18 år eller

- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den 30 april 2017, 30 april 2018 respektive 30 april 2019 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

4.2 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 ej har fått lönehöjning ska han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta, medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

4.3 Lönerevision för vissa nyanställda

Om företaget och en tjänsteman den 1 november 2016, 1 november 2017 respektive 1 november 2018 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2017, 2018 respektive 2019 års lönerevision ska tjänstemännen ej omfattas av löneavtalet.

4.4 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av punkt 3 b) såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

5. Tillämpningsregler

5.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande vid beräkningen av ramen för lönehöjningar. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffas, avses med "företag" företaget som helhet, i annat fall tillämpas avtalet per företagsenhet.

5.2 Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande beträffande sjukavdrag med mera, tjänstledighetsavdrag och utbetalade övertidsersättningar.

Individuell omräkning av sjukavdrag med mera ska ske enligt följande:

Sjukavdrag till och med 14:e kalenderdagen ska omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning ska ej ske för sjukavdrag från och med 15:e kalenderdagen annat än i den mån lönehöjningen beaktats vid fastställande av sjukpenningen.

Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske individuellt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkningen ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje tjänsteman.

5.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

6. Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 4.2 och som är pensionsberättigad, ska höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska till Collectum respektive PRI såsom pensionsmedförande lön anmäla lönehöjning enligt punkt 3 b) från och med den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019.

8. Förhandlingsordning

8.1 Lokal förhandling

Akademikerföreningen eller motsvarande kan överlåta till enskild medlem att i lönesamtalet själv föra individuell förhandling med arbetsgivaren. Uppstår oenighet, och medlem så begär, återförs förhandlingen till de lokala parterna. Resultatet av denna förhandling blir giltigt när akademikerföreningen avslutat sina förhandlingar eller, om central förhandling begärts, när denna är avslutad.

Finns inte någon lokal akademikerförening vid företaget övergår partsställningen på arbetstagsidan till den enskilde medlemmen.

Den lokala förhandlingen skall påbörjas i så god tid före revisionsdatum som möjligt och vara avslutad senast den 1 september 2017, 29 mars 2018 respektive 29 mars 2019.

8.2 Central förhandling

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling mellan arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden.

Begäran om sådan central förhandling skall ske skriftligen och påkallas hos arbetsgivarförbundet respektive Akademikerförbunden senast den 22 september 2017, 13 april 2018 respektive 12 april 2019. Varefter det ankommer på arbetsgivarförbundet och Akademikerförbunden att utan dröjsmål fastställa för parterna lämplig dag för central förhandling.

Om de centrala parterna inte kan enas i den centrala förhandlingen avseende lönerevision per den 1 maj 2017, 1 maj 2018 respektive 1 maj 2019 fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar till 2,0 procent, 1,8 procent respektive 2,3 procent som fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att tredje stycket i detta moment inte kan åberopas på företag där det endast finns en eller ett fåtal medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet skall dock vara vägledande och gällande i övriga delar.

8.3 Lönenämnden för Bemanningsföretagen

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Bemanningsföretag. Detta ska ske senast tre veckor efter det den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna, eller yttrande, senast inom en månad i tvistefråga om uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter. Om nämnden är ense, kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande. Part som inte iakttar de tidsfrister som anges, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

Ändringar i allmänna villkor

11.5.1 Villkor för föräldralön

En anmärkning införs sist i 11.5.1:

”Anmärkning: Ansökan om föräldraledighet som avses infalla någon gång i perioden 1 juni till 31 augusti respektive år bör inges till arbetsgivaren i samband med semesteransökan, det vill säga normalt senast den 1 mars.”

13.3.2 Pensionärer – uppsägningstid

En anmärkning införs sist i 13.3.2:

”Anmärkning: Bestämmelsen innebär för närvarande att tjänstemannens anställning upphör utan uppsägningstid i och med att tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (för närvarande 67 år) såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren överenskommer om annat.”

Redaktionella ändringar

Uppdatering av prisbasbelopp i exempel som förekommer i avtalet

I digital upplaga uppdateras prisbasbeloppet årligen.

Prisbasbeloppet 2017 är 44 800 kr. Nya formler för lönegränser blir;

$$7.5 \times 44\,800/12 = 28\,000,$$

$$(7,5 \times 44\,800)/(12 \times 167) = 167,66,$$

$$\text{och } 10 \times 44\,800/12 = 37\,333 \text{ för år 2017.}$$

11.1 Permission, kort ledighet med lön

Nationaldagen skrivs med versal i tredje stycket.

Avtal om tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker

Avtal mellan Almega Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden.

Parterna är överens om att införa en tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker. Det ligger i parternas intresse att främja och påskynda nyanlända akademikers instieg på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att förkorta tiden för nyanlända akademiker att få arbete inom sitt yrkesområde.

Vid tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker gäller Tjänstemannaavtalet mellan Bemanningsföretagen och Akademikerförbunden i sin helhet med de undantag som anges i denna överenskommelse.

1. Arbetsgivare och tjänsteman som är nyanländ akademiker kan komma överens om tidsbegränsad anställning om längst 24 månader.

Avtal om tidsbegränsad anställning för nyanländ akademiker kan träffas med tjänsteman som vid anställningens tillträde ansökt om uppehållstillstånd eller beviljats uppehållstillstånd i Sverige sedan högst 36 månader samt har akademiska studier om sammanlagt minst 36 månader som förvärvats i annat land och/eller i Sverige. Studierna ska motsvara 180 högskolepoäng.

Avtal om tidsbegränsad anställning för nyanländ akademiker kan träffas med tjänsteman som är oprövad inom sitt yrkesområde på den svenska arbetsmarknaden. Med oprövad avses att tidigare anställning eller praktik varat kortare tid än 24 månader.

2. Tidsbegränsad anställning för nyanländ akademiker kan bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivare eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Sådan anställning upphör två veckor efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse till den andra parten.
3. Tjänstemannens anställningstid i tidsbegränsad anställning för nyanlända akademiker omfattas inte av företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd §§ 25–27.

Parterna är ense om att lön kan sättas utifrån att medarbetaren är oprövad och att särskilda insatser kan behövas.

Avtal gäller från och med 2017-05-01 till och med 2020-04-30.

Stockholm 3 maj 2017

Bemanningsföretagen



Akademikerförbunden

