



Förhandlingsprotokoll

Datum 2016-11-16

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Parkering

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2016-11-16

Parter KFS och
Vision

Närvarande för KFS
Oskar Pettersson
Claes Blomgren
Göran Holm
Diana Håkansson
Giggi Langlet
Per Sjödin
Anna Steen

för Vision
Jan-Olov Olsson

§1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§2 **Avtalsperiod**
2013-04-01 tecknade parterna ett tillsvidareavtal för branschen. Denna överenskommelse innehåller uppdateringar av det gällande tillsvidareavtalet och tecknades 2016-11-16. Överenskommelsens ändringar ersätter berörda bestämmelser i det mellan parterna tidigare gällande kollektivavtalet.

Parternas syfte med ett tillsvidareavtal är att skapa bättre förutsättningar för långsiktigt arbete med lokal lönebildning där lönebildningsprocessen blir en naturlig återkommande del av verksamhetsplan och budgetprocess. Tillsvidareavtal bygger på tillit och förtroende mellan såväl centrala som lokala parter som har att vårda avtalet.

Parterna har ett gemensamt ansvar att löpande informera lokala parter om avtalets innehåll och tillämpning.

7-0 AS

Löneprocess

Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per den 1 april respektive år om inte annat avtalas.
- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom företagets verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik, lönestruktur samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.
- Vid överläggningen ska fokus ligga på de övergripande delarna i löneprocessen.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.

- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalsstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal. Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§4

Avtalsvård tillsvidareavtal

Det ligger i parternas intresse att löneavtal och allmänna anställningsvillkor anpassas efter branschens förutsättningar.

Parterna genomför löpande en gemensam utvärdering av avtalets tillämpning och efterlevnad. Parterna kan i detta arbete aktualisera ändringar i löneprocess och avtalet om allmänna anställningsvillkor.

- §5 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**
Ändringarna framgår av Bilaga 1.
- §6 **Arbetsgrupper**
Arbetsgrupper framgår av Bilaga 2.
- §7 **Centrala parter kommentar**
Centrala parter kommentar om lönebildning enligt processlöneavtal framgår av Bilaga 3.
- §8 **Ersättning enligt § 8 moment 3 i tidigare lydelse**
Arbetstagare anställd 2004-03-31 och på vilken § 8 moment 3 då var tillämpligt omfattas även framgent av bestämmelsen i oförändrad lydelse. En förutsättning för rätt till ersättning enligt bestämmelsen är dock att arbetstagaren före aktuell tjänstgöring anmäler anspråk på ersättning till arbetsgivaren.
- §9 **Hållbara chefer**
Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.
- Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.
- §10 **Fredsplikt**
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- §11 **Uppsägningstid**
Överenskommelsen gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägningen ska vara skriftlig. Varje central part kan säga upp avtalet med en eller flera parter utan att det påverkar förhållandet mellan övriga parter.
- §12 **Förhandlingarna avslutande**
Förhandlingarna avslutades 2016-11-16 sedan Anna Steen och Jan-Olov Olsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet



Diana Håkansson

Justeras



Anna Steen
KFS



Jan-Olov Olsson
Vision

Bilaga 1 Ändringar avseende allmänna anställningsvillkor

§ 2 mom 4 Ny formulering i sidomarkeringen

Ferieanställning och studentmedarbetaranställning

§ 2 mom 4 Ny formulering

Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader. Studerande enligt 6 kap 2 § högskoleförordningen får anställas för viss tid.

Anmärkning

För villkor kring studentmedarbetaranställning se bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning.

§ 2 mom 5 Ny formulering

Prov-, ferie- och studentmedarbetaranställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

§ 3 mom 1:1 Ny formulering av stycke 1

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst sexton veckor.

§ 3 mom 2 Ny formulering Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt som möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om undantag från rätt till kompensation för övertidsarbete. Med arbetstagare som får fast kontant lön kan arbetsgivare träffa överenskommelse om att arbetstagare inte ska ha rätt till kompensation för övertidsarbete. Överenskommelsen ska innehålla kompensation i form av extra semesterdagar och/eller högre lön.

§ 5 mom 5:1 Ny formulering

För tidsbegränsade anställningar gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal, eller om sådan saknas, central facklig organisation kontaktas.

§ 5 mom 5:2 Nytt moment

För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

70 AS

§ 5 mom 7 Ny formulering

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av kalendermånaden under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

§ 6 mom 1:5 Ny formulering

Lön för del av kalendermånad, beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

§ 6 mom 2:1 Ny formulering

Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker genom daglöneberäkning.

§ 6 mom 2:2:1 Ny formulering i sidomarkeringen

Daglöneberäkning

§ 6 mom 2:3 Bestämmelsen utgår

§ 6 mom 2:3:1 Bestämmelsen utgår

§ 6 mom 2:3:2 Bestämmelsen utgår

§ 6 mom 2:3:3 Bestämmelsen utgår

§ 7 mom 3 Ny formulering Anmärkning

Vid avbruten semester kompenseras arbetstagare för varje ordinarie arbetsdag under huvudsemestern med en extra semesterdag eller annan kompensation enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Sådan semester ska om möjligt förläggas i samband med huvudsemestern om inte annan överenskommelse träffas. Kompensation kan lämnas med högst fem extra semesterdagar.

§ 8 mom 1:4 Ny rubrik

Dagberäknad frånvaro på grund av sjukdom med mera

§ 8 mom 1:5:1 Ny formulering i sidomarkeringen

Sjukpenningtillägg

§ 8 mom 1:5:2 Ny formulering i sidomarkeringen

Kompletterande sjukpenning

§ 8 mom 1:6 Bestämmelsen utgår

§ 8 mom 1:7 Rubriken utgår

§ 8 mom 2 Ny formulering i sidomarkeringen

Kvalifikationskrav

§ 8 mom 2 Ny formulering

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningtillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivå. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningtillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägg betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

§ 8 mom 2:1 Ny formulering i sidomarkeringen

Föräldrapenningtillägg

§ 8 mom 2:1 Ny formulering

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägg utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 mom 2:2 Ny formulering i sidomarkeringen

Kompletterande föräldrapenning

§ 8 mom 2:2 Ny formulering

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överskrider 10 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkningen av föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning:

$$\frac{(\text{månadslönen} \times 12)}{365}$$

§ 8 mom 2:3 Ny formulering

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget istället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

Kompletterande föräldrapenning enligt moment 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 10 mom 1 Ny formulering

Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nyttillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

Lokalt kollektivavtal kan träffas om annan pensionsplan.

§ 10 mom 2 Ny formulering

Arbetsgivare ska teckna TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetskada.

§ 10 mom 3 Ny formulering

Arbetsgivare ska teckna AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

§ 10 mom 4 Ny formulering

Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring.

Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera.

Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

Protokollsanteckning 1 Ny rubrik

Utrymme för arbetstidsåtgärder

Protokollsanteckning 2 Ny rubrik

Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom

Protokollsanteckning 3 Ny rubrik

Läkarintyg och drogtest

Protokollsanteckning 4 Ny rubrik

Branschtillhörighet

Protokollsanteckning 4 Ny formulering

Medlemsföretagens tillhörighet(er) till olika branscher inom KFS och därmed sammanhängande branschavtal ska framgå av särskild förteckning. Då nytt företag beviljas inträde i KFS ska branschtillhörighet(er) anges. Byte av branschtillhörighet innebär framgent byte av kollektivavtal och ska på så sätt förhandlas/avtalas.

70 AS

Protokollsanteckning 5 Ny rubrik

Förändrad lagstiftning

Protokollsanteckning 6 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 7 Bestämmelsen flyttas till förhandlingsprotokollet

Protokollsanteckning 8 Bestämmelsen flyttas till § 10

Protokollsanteckning 9 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 10 Bestämmelsen utgår

Protokollsanteckning 11 Ny rubrik

Utlandsstationering

Protokollsanteckning 11 Nytt löpnummer - 6

Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna räknas upp med 2,2 % från 2016-04-01.

Bilaga 2 - Arbetsgrupper

1. Försäkringslösning för kompletterande sjukpenning

Parterna är överens om att en arbetsgrupp i form av pensionsnämnden ska se över möjligheten att tillföra arbetsgivarens skyldighet att betala kompletterande sjukpenning som en försäkringslösning i pensionsavtalet.

2. Ersättning när sjukpenning upphör och för kompletterande sjukpenning

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att utreda möjligheten att begränsa tiden för hur länge arbetsgivaren är skyldig att utge ersättning när sjukpenning upphör enligt § 8 mom 1:9 och kompletterande sjukpenning enligt § 8 mom 1:5:2. Arbetsgruppen ska ha slutfört sitt arbete senast 2017-03-31.

Bilaga 3 - Centrala parterers kommentar

Centrala parterers kommentar till lokal lönebildning enligt processlöneavtal

Lokal lönebildning enligt processlöneavtal kräver av alla inblandade att resurser avsätts, att kunskap om avtalet finns och att lönebildningen sker medvetet och med omsorg.

I lokal lönebildning med processlöneavtal spelar företagets chefer, de lokalfackliga representanterna och medarbetarna viktiga roller. Viktigast är dock dialogen mellan lönesättande chef och medarbetare.

Lokal lönebildning hänger på ett självklart sätt samman med verksamhetens budget och verksamhetsplan. Dessa tre delar är verksamma för att företagen ska uppnå sina mål. De lönesättande chefernas deltagande i hela lönebildningsprocessen - från budget och verksamhetsplan till avstämning - är av stor vikt för det slutliga resultatet. Chefernas mandat är en förutsättning för att medarbetarna får korrekta löner.

Med ett tillsvidareavtal finns möjlighet för lokal lönebildning enligt överenskomna revisionsdatum även när andra fackförbund genomför avtalsrörelse. Med avtal utan centralt angivet utrymme, även kallat sifferlöst avtal, är det företagets behov och ekonomiska ramar som avgör utrymmet för den lokala lönebildningen. Det finns inte någon annan som bestämmer det.

Med lönesamtal som modell för hur lönen sätts kan chefer och medarbetare tydligt koppla prestation till löneökning. Det medför att alla chefer har möjlighet att nyttja lönebildningen som verktyg för att styra verksamheten och varje medarbetare har möjlighet att vara produktiv utifrån verksamhetsplan och budget. Löneavtalets tre delar hänger samman.

De lokala parterna diskuterar lönestruktur och andra övergripande frågor samt förutsättningarna för lönesamtalen. Lönesamtalen fokuserar på den enskildes lön. Med överläggningens strävan efter samsyn avses att de lokala parterna ska förklara och tydliggöra vad respektive part vill åstadkomma och pröva om dessa går att förena. Samsyn får dock inte försämra möjligheten för arbetsgivaren att tydliggöra sina ambitioner med lönebildningen för medarbetarna. Båda parter behöver också ha insyn i och förståelse för företagets lönestruktur, det vill säga lönebildningen på ett övergripande plan. De centrala parternas roll i lokal lönebildning är i första hand rådgivande och konsultativ. Huvudansvaret för att genomföra den lokala lönerevisionen ligger på de lokala parterna.

De centrala parterna vill lyfta frågan om insatser för att stödja lokal lönebildning till den partsgemensamma avtalsvårdsgruppen. De centrala parterna vill även lyfta frågan om att utveckla och förbättra den partsgemensamma statistiken till den partsgemensamma statistikkommittén.