

Slutlig hemställan

Till

Industriarbetsgivarna

Sveriges Ingenjörer

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Industriarbetsgivarna (BÄF) och å andra sidan Sveriges Ingenjörer, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalsperioden omfattar tiden den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.
Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Det samlade avtalsvärdet är 5,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för de åtgärder vi föreslår.

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,4 procent från och med den 1 november 2020. Av dessa 0,4 procent belastar 0,2 procent det första avtalsåret och 0,2 procent avtalsvärdet det andra avtalsåret.

Parterna är vidare överens om att utgångspunkten är att förändringarna i försäkringsvillkoren för TFA ska införas under avtalsperioden.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt. Ett löneutrymme bildas den 1 november 2020 om 3,0 procent och en lönepott den 1 april 2022 om 2,4 procent. Från dessa löneutrymmen ska avräkning ske enligt ovan.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet härmed samt att arbetsgivarparten upprättar och vid sitt svar till oss inger av båda parter undertecknade erforderliga bilagor.


Vi förutsätter att parterna snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna slutliga hemställan skall lämnas till oss den 31 oktober kl 24.00 i våra lokaler, Storgatan 5.

Stockholm den 31 oktober 2020



Christina Nygårdh

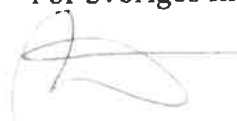


Karl Olof Stenqvist

Hemställan godkännes:


För Industriarbetsgivarna





För Sveriges Ingenjörer

ÖVERENSKOMMELSE
mellan
Föreningen Industriarbetsgivarna
och
Sveriges Ingenjörer
(Byggnadsämnesindustrin och Buteljglasindustrin)

Föreningen Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är överens om avtal avseende löner och allmänna anställningsvillkor samt övriga frågor enligt nedan.

1 Avtalets giltighetstid

Parterna är överens om att avtalet om Allmänna Anställningsvillkor ska gälla med angivna ändringar och tillägg från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

Överenskommelsen omfattar avtalsperioden 2020-2023 varmed avses avtalsåren den 1 november 2020 – 31 mars 2022 och den 1 april 2022 – 31 mars 2023.

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022.

Tidplan och procedur m m för omförhandling framgår av Industriavtalet.

2 Fredsplikt

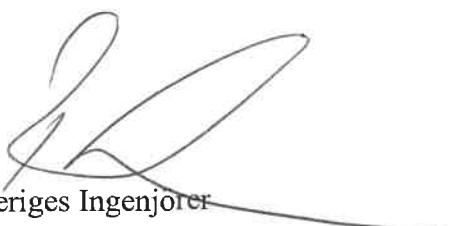
Fredsplikt gäller under avtalsperioden.

3 Överenskommelsens omfattning

- Protokoll med anteckningar, **Bilaga A**
- Avtal om lönebildning i företagen, **Bilaga B**
- Omfattnings- och tillämpningsregler, **Bilaga C**
- Direktiv industrigemensamma arbetsgrupper, **Bilaga D**

Stockholm den 31 oktober 2020


Föreningen Industriarbetsgivarna


Sveriges Ingenjörer

Förhandlingsprotokoll Byggnadsämnesindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Sveriges Ingenjörer

Tid: 31 oktober 2020

Plats: Stockholm

Ärende: Avtalsuppgörelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023

Närvarande: Industriarbetsgivarna
Kristina Karmestedt Estman
Karolina Sjöberg

Sveriges Ingenjörer
Rickard Levin

- § 1 Förhandling i enlighet med Industriavtalets förhandlingsordning rörande avtalsuppgörelse för tid från och med den 1 november 2020 har inletts den 20 december 2019 och avslutats den 31 oktober 2020. I det avslutande skedet har förhandlingarna skett under medverkan av opartiska ordförande.
- § 2 Parterna har träffat överenskommelse för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om ett gemensamt avtal om allmänna villkor samt arbetstidsavtal omfattande nuvarande avtalsområden: stål- och metallindustrin, gruvindustrin, sågverksindustrin, svetsmekanisk industri, byggnadsämnesindustrin och buteljglasindustrin. Avtalet gäller fr o m 1 november 2020. Bilagor/avtal avseende treval/ATK/dp-avsättning/nedgång i tid i pensioneringssyfte, löneavtal, förhandlingsordning, samt ersättning för beredskap och förskjuten arbetstid/ob är fortsatt reglerade per avtalsområde.
- Överenskommelsen gäller under förutsättning att respektive parts styrelse/delegation fattar beslut därom.
- Överenskommelsen regleras i detalj i mellan parterna upprättade protokoll.
- § 4 Parterna är överens om att ytterligare deltidspensionspremie avsätts med 0,4 % per den 1 november 2020.
- § 5 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalet under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.

§ 6 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA

Kristina Karmestedt Estman

SVERIGES
INGENJÖRER

Rickard Levin

Avtal om lönebildning i företagen Sveriges Ingenjörer

Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer är ense om följande avtal för Industriarbetsgivarnas företag (Byggnadsämnesindustri och Buteljglasindustri) och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa företag.

1 Gemensamma utgångspunkter

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för ingenjörernas löneutveckling i företagen.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process som förutsätter tydliga mål för företagets verksamhet och för ingenjören. Företagets chefer har ett särskilt ansvar för att genom dialog mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där ingenjörens resultat, kompetens, duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman. Därigenom ges ingenjören möjlighet att påverka den egna löneutvecklingen.

Motivet för varje utvecklingsinsats ska vara att stärka företagets konkurrenskraft. Ingenjörernas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse. Genom att utveckla ingenjören för aktuella och framtida arbetsuppgifter och insatser blir denne bättre skickad att bidra till att verksamhetens mål uppnås.

2 Grundläggande principer för lönebildning i företagen

2:1

Lönesättning och löneutveckling för ingenjörerna sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen och ingenjörernas bidrag härtill.

Lönesättningen ska vara en del av en intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser som medför ökad produktivitet samt även till kompetensutveckling i olika former.

2:2

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är härvid de arbetsuppgifter och kompetenskrav samt de mål av såväl individuell som övergripande art som satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid exempel på betydelsefulla bedömningsgrunder är teknisk kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, tekniskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

Samma värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras. Inför förhandlingar om löner enligt nedan kartlägger och analyserar de lokala parterna kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

3 Löneprocessen och de lokala löneförhandlingarna

3:1

De gemensamma principerna för lönebildningen enligt detta avtal förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam 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. Parterna upprättar en tidplan för den lokala löneprocessen och överenskommer om lönerevisionstidpunkt.

3:2

En genomgång sker årligen av varje medlems lön. Det är av avgörande betydelse att en dialog förs mellan chef och berörd medlem med utgångspunkt från de grundläggande principer som anges i punkt 2. Ingenjörens utvecklingsmöjligheter ska också behandlas i dialogen. Chefen ansvarar för att dialog kommer till stånd.

3:3

Arbetsgivaren överlämnar förslag till nya individuella löner för Sveriges Ingenjörers medlemmar till klubben. Om klubben så begär, förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna, varvid redovisas en analys av lönestrukturen och beaktas ingenjörernas ökade erfarenheter i sina arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser. Lönestrukturen ska återspegla ingenjörernas kvalifikationer i form av teknisk utbildning och kompetens.

Om begäran om förhandling inte framställs inom tre veckor efter det att arbetsgivaren lämnat sitt förslag, fastställer arbetsgivaren lönerna.

För medlem som inte erhåller lönehöjning bör särskilda överläggningar föras mellan berörda parter om den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna och rådande arbetsförutsättningar, behov av kompetenshöjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

Saknas klubb vid företaget lämnas förslag till och sker överläggning med den enskilde ingenjören.

3:4

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om svårigheter föreligger kan de lokala parterna ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att klarlägga avtalets intentioner och principer för lönebildningen.

Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda ingenjörer enligt ovan, ökas lönesumman i företaget för de medlemmar som omfattas av lönerevisionen med 2,8 % 2020, respektive med 2,2 % 2022 fr.o.m. överenskommen lönerevisionstidpunkt enligt punkt 3:1. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffats gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 november 2020, respektive den 1 april 2022.

4 Förhandlingsordning

4:1

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte nås vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

4:2

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av förbundsparterna, inom tre månader efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Nämnden för lönefrågor.

Nämnden består av tre representanter för Industriarbetsgivarna och tre representanter för Sveriges Ingenjörer. En av representanterna för Industriarbetsgivarna ska vara ordförande och en av representanterna för Sveriges Ingenjörer vice ordförande.

5 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2023, såvida det inte sagts upp i förtid. Industriarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer ska uppta förhandlingar i enlighet med Industriavtalet.

Omfattnings- och tillämpningsregler Sveriges Ingenjörer

Lönebildningsavtalet gäller för medlemmar i Sveriges Ingenjörer m.fl. Med uttrycket ”m.fl.” avses att avtalet ska tillämpas för medlemmar i följande Saco-förbund

- Akademikerförbundet SSR
- Civilekonomerna (Akavia)
- DIK
- Fysioterapeuterna
- Jusek (Akavia)
- Kyrkans Akademikerförbund
- Lärarnas Riksförbund
- Naturvetarna
- Officersförbundet
- Reservofficerarna
- Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ
- Sjöbefälsföreningen
- SRAT
- Sveriges Farmaceuter
- Sveriges Arbetsterapeuter
- Sveriges Arkitekter
- Sveriges läkarförbund
- Sverige Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Tandläkarförbund
- Sveriges Universitetslärarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

I övrigt gäller även för Sveriges Ingenjörer m.fl. de omfattnings- och tillämpningsregler som anges på sid. 82-85.

Omfattnings- och tillämpningsregler Unionen och Sveriges Ingenjörer

1. Omfattningsregler

1.1 Omfattning

Lönebildningsavtalet omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast dagen för lönerevisionsdatum.

1.2 Undantag

Lönebildningsavtalet omfattar dock inte tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum:

- a) tillhör undantagskretsen enligt punkt 1.2 i avtalet om allmänna anställningsvillkor,
- b) är under 18 år,
- c) har tidsbegränsad anställning,
- d) är provanställd,
- e) har fyllt 68 år,
- f) har anställts vid företaget efter det att tjänstemannen har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid företaget,
- g) är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden.

Anmärkning:

Tjänstemannen omfattas dock om den tidsbegränsade anställningen varat fortlöpande under sex månader eller längre.

Provanställd tjänsteman omfattas av lönebildningsavtalet om tjänstemannen har övergått från tidigare anställning och då omfattats av avtalet om allmänna villkor.

Tjänstemannen omfattas av löneavtalet om frånvaron beror på sjukdom eller föräldraledighet. Löneutvecklingen under ledigheten bör vara sådan att lönen vid återgången passar in i lönestrukturen.

När tjänstledig tjänsteman (g) återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt lönebildningsavtalet.

Lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman som dagen före lönerevisionsdatum var anställd som vikarie eller på prov och då inte omfattades av lönebildningsavtalet, men som senare under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning sex månader efter lönerevisionsdatum eller senare och inte har fått lönehöjning ska anmälan göras till företaget om krav på lönehöjning senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd.

Anmärkning:

Om tjänstemannen försummar att göra anmälan inom den angivna tiden medför lönebildningsavtalet inte någon rätt att erhålla lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 maj respektive 1 oktober

För avtalsåret 2020 respektive 2022 gäller att, om företaget och en tjänsteman den 1 maj 2020, respektive 1 oktober 2021 eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön, omfattas tjänstemannen inte av lönebildningsavtalet.

Anmärkning:

En förutsättning är att företaget och tjänstemannen uttryckligen har kommit överens om att den avtalade lönen ska gälla oberoende av påföljande lönerevision.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om de lokala parterna i avvaktan på ett nytt lönebildningsavtal redan har träffat överenskommelse om lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad tjänstemännen erhåller vid tillämpning av ett senare lönebildningsavtal, såvida inte uttrycklig överenskommelse har träffats om annat.

2. Tillämpningsregler

2.1. Begreppet företaget

Om ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om företaget har flera enheter på samma ort ska varje enhet anses vara ett ”företag”.

Anmärkning:

Företaget betraktas dock som en helhet om

- a) det varit klar praxis vid tillämpning av tidigare lönebildningsavtal eller*
- b) om lokal överenskommelse träffas med denna innebörd*

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande omräkning av retroaktiv lönehöjning. Omräkningen ska ske individuellt

- a) **Lönetillägg och ersättningar**
Lönetillägg och ersättningar som är knutna till månadslönen ska omräknas retroaktivt.
- b) **Tjänstledighetsavdrag**
Tjänstledighetsavdrag ska omräknas retroaktivt.
- c) **Sjuklön**
Sjukavdrag under sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag för tiden därefter ska inte omräknas retroaktivt.

Anmärkning:

Under 2020 innebär detta att sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjuklöneperioden ska omräknas retroaktivt. Sjukavdrag fr.o.m. 15:e kalenderdagen ska dock inte omräknas retroaktivt.

Då en långtidssjukskriven eller föräldraledig tjänsteman erhåller retroaktiv löneökning ska ersättning utgå för mellanskillnaden mellan faktiskt utbetald sjukpenning/föräldrapenning och den sjukpenning/föräldrapenning som skulle utgått om beräkning skett med den nya lönen som underlag. Denna retroaktiva ersättning ska utgå från dagen för löneökningen. Detta gäller under förutsättning att retroaktiv ersättning ej kan erhållas från Försäkringskassan.

2.3 Arbetstidsförändring

Om den ordinarie arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen. Detta gäller inte förändring till följd av överenskommelse om arbetstidsförkortning i central överenskommelse.

3 Provision

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän. Det ligger i dessa löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilda tjänstemannen kan variera.

4 Premielön

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 Vissa pensionsfrågor

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Retroaktiv lönehöjning som utges till tjänsteman som slutat per lönerevisionsdatum eller senare är inte pensionsmedförande.

Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska dock lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen ska som pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla löneförändring från den dag löneförändring skett.

DIREKTIV AVSEENDE SÄRSKILT UPPDRAG FÖR PARTERNAS INDUSTRIGEMENSAMMA ARBETSGRUPP OM ARBETSMILJÖ

Parterna inom Industriavtalet är ense om att lämna nedanstående uppdrag till Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp (IPA-gruppen).

Organisationen av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

Arbetsgivaren ska se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av skyldigheterna i arbetsmiljölagen och socialförsäkringsbalken. Den övergripande föreskriften som beskriver arbetsgivarens ansvar återfinns i, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har vidare utfärdat föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). Av just nämnda föreskrifter framgår att det på varje arbetsplats ska finnas en plan och organisation för arbetet med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Rehabiliteringsverksamheten ska bedrivas i samarbete med Försäkringskassan och andra berörda myndigheter. Arbetsgivaren ska årligen följa upp arbete med arbetsanpassning och rehabilitering och vid behov göra förändringar för att åtgärderna ska få den effekt som det är tänkt.

En av förutsättningarna för det lokala arbetet är således ett fungerande samarbete med Försäkringskassan och sjukvården. Parterna kan konstatera att det samarbetet ofta är förenat med betydande brister.

Arbetsmiljöverket väntas besluta om nya föreskrifter avseende arbetsanpassning. Det är av väsentligt intresse för parterna i Industriavtalet att de nya föreskrifterna implementeras på ett effektivt sätt i verksamheterna. Särskilt god kunskap om de nya föreskrifterna och hur dessa avses tillämpas, behöver finnas hos företagsledningar, HR, arbetsmiljöansvariga, skyddsombud på arbetsplatserna samt hos regionala skyddsombud.

Gruppen ska lämna förslag på åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsanpassningsverksamheten bedrivs på ett effektivt och ändamålsenligt sätt för industrin och dess anställda. Gruppen ska vidare lämna förslag på lämpliga åtgärder för att sprida information om de åtgärder parterna enas om samt avseende de nya föreskrifterna och hur dessa kan tillämpas för industrin och dess anställda. I gruppens uppdrag ingår också att belysa problemen i samarbetet med Försäkringskassan och hälso- och sjukvården. Parterna har exempelvis redan tidigare uppvaktat regeringen med anledning av ofullständiga sjukintyg och sjukintyg som är utfärdade av obehörig personal.

Det noteras att det inte ligger inom gruppens ansvar eller mandat att utreda, lägga förslag eller föreslå åtgärder inom det arbetsrättsliga området.

Säkerhetskultur och introduktion, alternativ 1

Industrins parter står för en nollvision vad gäller ohälsa och olycksfall. En nollvision kan endast uppnås om all verksamhet är underställd kravet på att säkerheten ska sättas främst. En väsentlig del i en god säkerhetskultur är även insikten om att säkerheten alltid kan bli bättre.

Det är ledningen som har det yttersta ansvaret för att uppnå en säker arbetsmiljö och ska bli se till att alla anställda känner till ev risker. Även den enskilde arbetstagaren har ett ansvar för sin egen och andras säkerhet vilket innebär bl a att följa regler och instruktioner.

Industrins parter har sedan lång tid ett omfattande och framgångsrikt partsgemensamt arbete i frågor som har betydelse för företagets säkerhetskultur samt för att motverka ohälsa hos medarbetarna. Genom partsgemensamt arbete kan parterna bidra till att förbättra säkerhetskulturen inom industrin och stärka arbetet för att främja en god hälsa.

Industrins parter har identifierat prioriterade områden i det partsgemensamma arbetet, nämligen följande:

- Introduktion om arbetsmiljörisker, rutiner samt arbetsmiljöpolicier ges vid all nyanställning, inhyrning, ny befattning eller återkomst efter en tids frånvaro; och
- Den enskilde arbetstagarens ansvar för säkerhetskulturen.

Gruppen ska undersöka och lämna förslag på lämpliga åtgärder inom prioriterade områden. Gruppen kan också lämna förslag på andra åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsmiljön ska kunna förbättras.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 22-04-01.

DIREKTIV FÖR ARBETSGRUPP – HANDELDNING FÖRÄLDRALEDIGHET

Bakgrund

Det är ett för parterna gemensamt intresse att verka för likabehandling i arbetslivet bland annat avseende jämställdhet mellan kvinnor och män. Inte sällan berörs frågan om föräldraledighet och dess påverkan vid diskussioner om jämställdhet på arbetsplatsen. Parterna har en gemensam uppfattningen om vikten av att reglerna om att en anställd ej ska missgynnas till följd av föräldraledighet efterlevs i alla avseenden.

Regler om föräldraledighet återfinns i Föräldraledighetslagen samt i Diskrimineringslagen. Av dessa lagar följer en relativt omfattande rättspraxis. Kollektivavtal inom Industrin hanterar även frågor som rör föräldraledighet, bland annat föräldralön.

Förutom vad som sägs i lag och i Arbetsdomstolens praxis är såväl arbetsgivare som arbetstagare betjänta av att frågan om föräldraledighet belyses utifrån ett praktiskt perspektiv i syfte att säkerställa att föräldralediga inte missgynnas. Vidare är reglerna om rätten till föräldraledighet omfattande och komplexa vilket leder till en stor mängd frågor och

rådgivning för parterna. Det kan konstateras att det finns ett behov av en heltäckande handledning som behandlar hela området.

Industrins Likabehandlingsgrupp får därmed i uppdrag av Förhandlingsrådet att ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet.

Uppdrag

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp som ska ta fram en praktisk handledning rörande föräldraledighet. Handledningen ska vara användbar för både små och stora företag och ska fungera som ett hjälpmedel för de lokala parterna.

Arbetsgruppen utses av och rapporterar till Industrins Likabehandlingsgrupp. Arbetsgruppen ska bestå av tre representanter från arbetsgivarsidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Handledningen ska innehålla följande.

1. Inledning (syfte)
2. Vilka kan vara föräldralediga?
3. Olika former av föräldraledighet (hel ledighet/delledighet/med- eller utan föräldrapenning)
4. Tillfällig föräldraledighet (VAB)
5. Ansökan om ledighet och ledighetsperioder
6. Förläggning av föräldraledighet
7. Förbud mot missgynnande av föräldralediga
8. Ändamålsenlig planering vid återgång i arbete
9. Uppsägning och omplacering
10. Semester m.m. (semesterlönegrundande frånvaro, semester under ledighet)
11. Föräldralön
12. Arbetsmiljö
13. Möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap (aktiva åtgärder)
14. Aktuella rättsfall

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast den 22-04-01.