

Förhandlingsprotokoll Stål- och Metallindustrin

Art: Förbundsförhandling

Parter: Föreningen Industriarbetsgivarna
Industrifacket Metall

Tid: 31 oktober 2020

Plats: Stockholm

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

Närvarande: Industriarbetsgivarna

Per Widolf
Anders Canemyr
Peter Kancans
Christian Rimmerfeldt (fr o m 2020-10-01)

Industrifacket Metall

Veli-Pekka Säikkälä
Tommy Thunberg Bertolone
Thomas Nilsson

Delegation

Tomas Karlsson
Arto Tolppanen
Thomas Andersson
Sture Bergvall
Anette Blom
Ulf Jonsson
Patrik Sundin
Mats Bäcklund
Paula Söderholm (t o m 2020-03-17)
Daniel Hermansson
Niclas Widell
Marina Åslund (fr o m 2020-10-01)
Daniel Hellkvist

- § 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 den 1 november 2020 – 31 mars 2023 i enlighet med innehållet i bilagda överenskommelser.
- § 3 Parterna är överens om att ytterligare avsättning för premieintjänande till livsarbetsvidspremie (LP) sker med 0,2 % fr o m 1 november 2020.
- § 4 Enligt § 2 i överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknad den 7 april 2020 om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Stål och Metallavtalet ska avräkning göras med 0,1 respektive 0,1 procent den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.
- Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.
- § 5 Fredsplikt gäller på motsvarande sätt som för löneavtalen under avtalsperioden även i de frågor som omfattas av arbetsgruppernas arbete.
- § 6 Förhandlingarna förklaras avslutade.

FÖRENINGEN
INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industrifacket Metall


Per Widolf


Veli-Pekka Säikkälä

Jenny Jansson Berklene
Thomna Nilsson

Dr. M. M.
delegation

~~Ulf Jansson~~
Skullgryll
Thomas Khan

Arbo Tolman

Nagatman

Tomas Kubson

Paldar Sun

Mats Backlund

Arvid Ben

Clarica Islund

LÖNEAVTAL FÖR AVTALSÅREN 2020-2023

1 Löneavtalets syfte och förutsättningar

Parterna är överens om att Industriavtalet syftar till att ge industrins parter förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva avtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom Industriavtalet tar parterna ett gemensamt ansvar för lönebildningen på sin del av arbetsmarknaden. De centrala parterna ansvarar därmed också för att ge de lokala parterna de nödvändiga förutsättningarna för att kunna leva upp till Industriavtalets krav.

Parterna är sålunda ense om att de lokala förhandlingarna i varje företag ska föras i enlighet med Industriavtalets och detta avtals syfte. De lokala parterna ska därvid vinnlägga sig om att – genom en omsorgsfull fördelning av lönepotten i enlighet med löneprinciperna – uppnå en god kvalitet i lönebildningen på det enskilda företaget. På så vis ökar förutsättningarna för en långsiktigt hållbar lönebildning till gagn för företaget och de anställda.

2 Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen

Parternas gemensamma uppfattning är att lönebildningen i företagen ska främja företagens produktivitetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

Lönebildningen och lönesättningen ska utgöra en del av en produktivitets- och intäktsskapande process. Lönesättning och lokala lönesystem bör därför utvecklas så att de stimulerar till ökade arbetsinsatser och kompetensutveckling och därmed bli en drivkraft för företaget och arbetarna. Grunderna för lönesättning av den enskilde arbetaren framgår av Stål och Metallavtalets § 6 mom. 1.

Lönesättningen bör vara sakligt väl motiverad så att den enskilde arbetaren vet på vilka grunder lönen har satts och vad arbetaren kan göra för att höja sin lön.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetare och oavsett etnisk tillhörighet.

3 Avtalets tillämpning

Löneavtalets syfte och förutsättningar och de grundläggande principerna för lönebildning och lönesättning i företagen (punkt 1 och 2 ovan) förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning i företaget. Parterna ska snarast upprätta en tidplan för förhandlingarna.

Med sin kännedom om företagets och de enskilda arbetarnas förhållanden ska de genom ömsesidigt hänsynstagande medverka till en god kvalitet i företagets lönebildning.

4 Företagsvis lönepott

4.1 Löneavtalet bygger på förutsättningen att det ska tillämpas enbart i enlighet med sitt uttryckliga innehåll.

Beräkning av den företagsvisa lönepotten.

4.2 För avtalsåret beräknas och fördelas en företagsvis lönepott i enlighet med följande bestämmelser.

I varje företag beräknas en lönepott som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, § 6 mom. 9 i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönervisionsdatum.

I företag där timlön tillämpas beräknas potten som en procentsats av de vuxna arbetarnas samlade grundförtjänst per timme (enligt definitionen av förtjänstbegrepp, Bilaga – regler för timlön i avtalet om allmänna villkor) dagen före lönervisionsdatum.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta samlade grundförtjänsten för heltidsarbetande vuxen arbetare utgöra 26 100 kr/mån avtalsår 1 och 26 805 kr/mån avtalsår 2 (vid deltidarbete i proportion därtill).

Procentsatsen är:
2,7 % för 2020
2,3 % för 2022

Anmärkningar

Innan potten fördelas ska den minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner. Arbetare inplacerad i S-lönegrupp bidrar till lönepotten med ett belopp som motsvarar genomsnittsförtjänsten hos heltidsanställd arbetare vid företaget, i enlighet med § 6 mom. 9 avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Fördelning av den företagsvisa lönepotten

4.3 Lönepotten fördelas i lokala förhandlingar i enlighet med avtalets principer med giltighet fr.o.m. 2020-11-01, såvida inte annat lokalt överenskommes.

Efter lokal överenskommelse kan löneredvisionsdatum flyttas eller vid fleråriga löneavtal sammanläggas inom avtalsperioden.

Tillämpas i företaget ett mellan de lokala parterna i kollektivavtal överenskommet lönesystem, ska lönepotten användas inom ramen för lönesystemet. Exempel på åtgärder med lönepotten är att införa nya komponenter i systemet eller att förändra värdet på befintliga komponenter i systemet. Kostnaden för sådana åtgärder avräknas från lönepotten och minskar denna. Samma gäller också om parterna överenskommer om ett nytt lönesystem i samband med fördelningen av potten.

Anmärkningar

1. För att lönepotten ska kunna användas inom ramen för gällande lönesystem, kan överenskommelse träffas om att fördela den vid flera tillfällen under avtalsåret.

2. Lönehöjning för arbetare som erhåller annat arbete med högre grundlön ska ej avräknas från lönepotten.

3. I samband med förhandling om fördelning av den företagsvisa lönepotten bör en genomgång av lönesystem och lönesättning i enlighet med punkt 2 "Grundläggande principer för lönebildning och lönesättning i företagen" göras.

5 Förhandlingsordning

5.1 Förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott ska följa en mellan de lokala parterna uppgjord tidplan.

5.2 Om de lokala parterna ej enas om annat, ska förhandlingarna för år 2020 om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 31 januari 2021, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen.

För år 2022 ska, om de lokala parterna ej enas om annat, förhandlingarna om fördelning av den företagsvisa lönepotten vara avslutade den 30 juni, såvitt inte part dessförinnan frånträtt förhandlingen."

5.3 Kan de lokala parterna ej enas i förhandlingar om fördelning av företagsvis lönepott, äger part rätt att föra frågan till central förhandling. Sådan förhandlingsframställan ska vara motparten tillhanda senast 14 dagar efter att den lokala förhandlingen avslutats.

Protokollsanteckningar till löneavtal 2020 – 2023

1. *Ökningen av garantilönerna i avtalet får i och för sig icke inverka på utgående löner i annan mån än att reglering i samband härmed ska göras rörande de under § 6 mom. 2 angivna individuella minimilönerna.*

2. *Har arbetare slutat sin anställning och har fordran på grund av ovannämnda bestämmelser ska han senast 30 dagar efter den lokala lönerevisionens avslutande hos arbetsgivaren anmäla sin fordran med angivande av sin postadress. Försummas detta har arbetaren förlorat sin rätt i berörda hänseende och beloppet överlämnas till för arbetarna vid företaget avsedd sjukkasse eller användes för annat liknande ändamål.*

3. *Retroaktiva belopp skall utbetalas så snart kan ske.*

4. *Parternas avsikt med löneavtalet för avtalsåret är att begränsa löneutvecklingstakten i enlighet med intentionerna i Industriavtalet och parternas egna analyser och bedömningar.*

Parterna har därför genom avtalets konstruktion velat understryka vikten av att hålla avtalets nivå.

Avsikten har emellertid inte varit att förhindra lönehöjningar till följd av ökat ansvar, ökade krav och befogenheter i arbetet, befordran eller annan övergång till mer kvalificerade uppgifter, vare sig förändringarna beror på byte till nya arbetsuppgifter eller genomgripande förändringar av arbetsorganisationen.

FÖRÄNDRINGAR STÅL- OCH METALLAVTALET

Ny lydelse.

§ 1 Avtalets omfattning, giltighetstid mm

Mom 2 Giltighetstid

Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2023.

Anmärkning

Fredsplikt råder under avtalsperioden.

Ny lydelse § 2 Mom 1.

§ 2 Anställnings ingående och upphörande

Mom 1 Anställnings ingående

Ny anmärkning under st 2:

Tillämpning av regelverket i § 5 Mom 4 Varierad arbetstid - Trygghet och Flexibilitet stärker företagets flexibilitet i upp- och nedgång och därigenom även förutsättningarna för tillsvidareanställningar.

Ny lydelse § 4 Mom 7.

§ 4 Arbetstid

Mom 7 Övertidsuttag och uttag av mertid

Första meningen i stycke 1 ersätts med följande:

Övertid får tas ut med högst 80 timmar under varje period om två kalendermånader. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat är dessa perioder fasta, d v s januari – februari respektive mars – april osv utgör beräkningsperioder.

Övertid får dock högst tas ut med 120 timmar under varje rullande period om två kalendermånader. Med rullande period avses alla sammanhängande perioder om två kalendermånader.

Ny lydelse § 5 Mom 4.

§ 5 Arbetstidens förläggning

Mom 4 Varierad arbetstid – Trygghet och Flexibilitet

Ny anmärkning under stycke 1:

Systemet med varierad arbetstid kan efter lokal överenskommelse härom även användas för kompetensutveckling.

Stycke 5 under avsnitt Plusårskonto erhåller följande lydelse:

Plusårskontot får inte vid något tillfälle överskrida 250 timmar.

Nya nivåer införs i § 6 mom 8.

§ 6 Lön

Mom 8 - Lönegrupper - garantilön

Garantilönen är inom respektive lönegrupp följande:

		2020 (kr)	2022
Grupp S:	S-gruppen	(Ingen angiven garantilön.)	
Grupp T:	Teknikergruppen	23 245 kr	23 896 kr
Grupp 1:	Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	22 008 kr	22 624 kr
Grupp 2:	Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	20 613 kr	21 190 kr
Grupp 3:	Övriga vuxna arbetare, vilka fyllt 18 år	19 430 kr	19 974 kr
Grupp 4:	Arbetare, vilka fyllt 17 år	17 566 kr	18 058 kr
Grupp 5:	Arbetare, vilka fyllt 16 år	15 704 kr	16 144 kr

Nya nivåer införs i § 7 mom 1-2 och 4

Mom 1	Övertidsersättning	år 2020	2022
	Övertidsersättningen	5065 öre/tim	51 81 öre
Mom 2	Omställningsersättning	år 2020	2022
	Omställningsersättning höjs till	118 kr	121 kr
Mom 4	Arbete på obekväm tid	år 2020	2022
	Tilläggen höjs till:		
	Punkt 1		
	Mellan kl. 17 och 22	2873 öre	2953 öre
	Mellan kl. 22 och 06	4185 öre	4302 öre
	Punkt 2		
	"Vid sidan.../...per timme:"		
	"Fredag kl. 22 till lördag kl. 22"	8056 öre	8282 öre
	"Från kl. 22 dagen före till kl. 22 på söndagar.../..... till kl. 06 på långfredagen"	11301 öre	11617 öre
	"Dag före nyårsafton kl. 22 – nyårsdagen kl. 22/....., dagen före julafton kl. 22 – annandag jul kl. 22"	18807 öre	19334 öre

Nya nivåer införs i bilaga – regler för timlön.

Bilaga – regler för timlön

Lönegrupper – garantilön

Garantilönen är inom respektive lönegrupp följande:

	(öre/tim)	
	2020	2022
Grupp S: S-gruppen	(Ingen angiven garantilön)	

Grupp T:	Teknikergruppen	13359	13733
Grupp 1:	Vuxna yrkesskickliga arbetare, vilka arbetat minst 6 år i yrket	12648	13002
Grupp 2:	Vuxna yrkeskunniga arbetare, vilka arbetat minst 3 år i yrket	11847	12178
Grupp 3:	Övriga vuxna arbetare, vilka fyllt 18 år	11167	11479
Grupp 4:	Arbetare, vilka fyllt 17 år	10095	10378
Grupp 5:	Arbetare, vilka fyllt 16 år	9025	9278

FÖRÄNDRINGAR I KOMMENTAREN TILL AVTALET

Kommentaren till § 4 Mom 17 erhåller på sid 61 en ny punkt e (gamla punkt e blir punkt f):

- e) Regler för betalning av utfört arbete då arbetet utförts utan inställelse. Detta inkluderar en lägsta ersättning för det fall arbetet är kortvarigt.

Kommentaren till § 4 Mom 17 erhåller en ny punkt 5 enligt följande:

- 5. De lokala parterna ska vid träffande av lokal överenskommelse diskutera hur man i praktiken hanterar avtalets bestämmelser, inklusive eventuella lokala avvikelser, om dygnsvila och veckovila vid beredskapstjänst.

DIREKTIV FORTSATT ARBETSGRUPP OM PARTSGEMENSAMT LÖNEBILDNINGSGARBETE

Parterna är överens om att fortsätta det partsgemensamma arbetet i lönebildningsfrågor som bedrivits under föregående avtalsperioder. Arbetet ska bedrivas utifrån den gemensamma målbilden för en utvecklad lönebildning samt att stödja utvecklandet av lokalt överenskomna lönesystem.

Stålindustrin, liksom industrin i stort, präglas av ökad digitalisering, automatisering och konkurrens om kompetent arbetskraft. Detta innebär en utmaning för företagen, men också en möjlighet att bli mer effektiva och konkurrenskraftiga genom utvecklade lönesystem. Dessa bör, med utgångspunkt i arbetsuppgifternas varierande svårighetsgrad, stödja kompetensutveckling och genom differentierad lönesättning uppmuntra till goda personliga insatser. Arbetsgruppen ska verka för att stödja en sådan utveckling. Detta ska ske i flera steg enligt följande:

1. Gentemot de lokala parterna tydliggöra den partsgemensamma bilden av syftet med lokala lönesystem och hur dessa kan utformas. Detta kan bli ske med stöd av tidigare genomfört partsgemensamt arbete, studerande av lokala exempel och med inspiration utifrån. Parterna är ense om att redan i denna fas det är lämpligt att lokala företrädare involveras i arbetet.
2. Genomföra aktiviteter i syfte att föra ut ett gemensamt budskap om lokal lönebildning. Detta kan exempelvis ske genom partsgemensamma konferenser och framtaget material.
3. Stötta de lokala parternas utvecklingsarbete av lokala lönesystem.

Parterna är ense om att lönebildningsfrågor är långsiktiga frågor, varför arbetsgruppens arbete kan fortsätta i syfte att stötta och övervaka utvecklingen av den lokala lönebildningen. Vidare ska gruppen mot bakgrund av det tidigare införandet av S-lönegruppen följa utvecklingen av denna samt genom seminarier eller på annat sätt stödja utvecklingen av det lokala lönebildningsarbetet.

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat frågor om dispositivitet, "grimma" och löneglidning. Industriarbetsgivarna har därvid formulerat att ett alternativt löneavtal kan ge intresserade lokala parter en möjlighet att koppla loss sig från det centrala löneavtalet (innehållande bland annat lönepott och "grimma") och istället koppla in sig på ett " eget" lokalt fastställt löneavtal. Ett sådant alternativt löneavtal kan innebära att de lokala parterna följer ett ramverk fastställt av centrala parter, med ett in- och urkopplingsförfarande samt en modell för den lokala löneprocessen m m. Parterna är ense om att undersöka möjligheter och konsekvenser av ett alternativt löneavtal.

Arbetet ska pågå under avtalsperioden. En övergripande projektplan med tydliga avstämningstidpunkter ska upprättas senast den 1 februari 2021.

Arbetsgruppen ska bestå av två representanter från vardera parten. Parterna ska därutöver utse lokala representanter att vid behov bidra till gruppens arbete.

Arbetsgruppen ska rapportera till en styrgrupp utgörandes av IF Metalls avtalssekreterare och Industriarbetsgivarnas förhandlingschef.

DIREKTIV ARBETSGRUPP LIVSARBETSTIDSPREMIE (LP)

Parterna är överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp och i samverkan med Fora verka för att framtida avsättningar till LP ska innefatta en premiefrielseförsäkring till förmån för arbetare i samband med sjukdom och föräldraledighet. Kostnaden för premiefrielseförsäkringen ska bäras av försäkringskollektivet.

Som en konsekvens av ett införande av det ovan nämnda kommer möjligheten för de lokala parterna att, i stället för att arbetsgivaren gör avsättningar till LP, enas om förkortning av arbetstiden att försvinna. Avsättningarna till LP kommer m a o bli tvingande för alla medlemsföretag. Parterna ska stödja berörda företag vid behov av övergångslösningar för detta.

Parterna ska slutföra sitt arbete så att det som nämns ovan kan tillämpas fr o m 2023.

Direktiv avseende särskilt uppdrag för Industrins partsgemensamma arbetsmiljögrupp.

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 företagsledning, 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 bli 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 arbetsmiljöpolicies 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 –Handledning 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 1 april 2022.

