

## PROTOKOLL

Ärende Löner och anställningsvillkor 2020 – 2023

Parter Innovations- och kemiarbetsgivarna  
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Tid 6 oktober, 12 oktober och 31 oktober 2020

Plats Innovations- och kemiarbetsgivarnas lokaler

Närvarande för **arbetsgivarparten**  
Henrik Stävberg  
Jonas Mörnås Bergmark, vid protokollet  
Christer Sjödin  
Lars Askelöf  
Lars Hansson  
Ulf Lindh  
Göran Nylin  
Elisabeth Fridlund Sohlbjörk  
Maria Wingård Börjesson  
Jenny Lidander  
Ylva Nyberg  
Jonas Prevander

**arbetstagarparten**

Sveriges Ingenjörer	Naturvetarna
Rickard Levin	Roma Uddin
Emma Lundin	Per Hellman
Carl Nordlander	Birgitta Lindholm
Magnus Alfredsson Persson	Helena Sylván Sofie Magnusson
Paulus Eriksson	
Christina Jurén	
Christoffer Ödman	
Sofia Johannesson	

Justeringsmän Henrik Stävberg, Rickard Levin och Roma Uddin

---

- § 1 Förhandlingarna hade upptagits i syfte att reglera avtalsfrågan för tiden efter den 31 oktober 2020.
- § 2 Efter förhandlingar vid ovan nämnda tillfällen, träffades bifogade överenskommelse för tiden 1 november 2020 t.o.m. den 31 mars 2023 (**Bilaga A**).
- § 3 Parterna enades om att prolongera tidigare gällande avtal att äga fortsatt tillämplighet t.o.m den 31 mars 2023.
- § 4 **Prolongering m m**  
Parterna är överens om att Arbetstidsavtalet liksom Överenskommelsen om ersättning för förskjutet arbetstid, beredskapstjänst och jourtid,

Överenskommelsen om ersättning för veckovila, avtalen om Konkurrensklausuler respektive Rätten till arbetstagares uppfinningar samt Överenskommelsen om Kompetensutveckling prolongeras med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor.

Vidare prolongeras överenskommelsen om Livsarbetstid – Arbetstidskonto enligt 2004 års avtal samt överenskommelsen om arbetstidsförkortning enligt 1998 års avtal med samma giltighetstid som avtalet mellan parterna om allmänna anställningsvillkor. Vid eventuell lagstiftning ska förhandling ske i syfte att reglera hur den avtalade arbetstidsförkortningen ska tillgodoräknas.

§ 5

#### **Arbetsgrupp arbetsmiljöavtal**

Parterna överenskommer om att tillsätta en arbetsgrupp gemensamt med Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, som uppdras att se över och vid behov uppdatera gällande arbetsmiljöavtal.

§ 6

#### **Arbetsgrupp kompetensutvecklingsavtal**

Parterna överenskommer om att tillsätta en arbetsgrupp gemensamt med Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, som uppdras att se över gällande kompetensutvecklingsavtal och vid behov peka på möjligheter att utveckla avtalet.

§ 7

#### **Arbetsgrupp tillämpningsanvisning livsarbetstid**

Parterna överenskommer om att tillsätta en arbetsgrupp gemensamt med Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna som uppdras att se över möjligheten att uppdatera den partsgemensamma tillämpningsanvisningen gällande Livsarbetstid.

§ 8

#### **Överenskommelse om industrigemensamma arbetsgrupper**

Parterna överenskommer om arbetsgrupper enligt **Bilaga B**

§ 9

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

§ 10

Fredsplikt råder under avtalsperioden. Några oreglerade frågor finns inte.

§ 11

#### **Förhandlingen avslutades.**

Vid protokollet:

Jonas Mörnås Bergmark  
Justeras:

Henrik Stävberg

Rickard Levin

Roma Uddin

**AVTAL OM LÖNER OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MELLAN INNOVATIONS- OCH KEMIARBETSGIVARNA OCH SVERIGES INGENJÖRER/NATURVETARNA AVSEENDE TJÄNSTEMANNAAVTALET**

Innovations- och kemiarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna överenskommer om att prolongera avtalet för Tjänstemän med följande ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

**1 Lönebildningsavtalet**

Parterna överenskommer om ändringar i lönebildningsavtalet enligt **Bilaga 1**.

**2 Avtal om allmänna anställningsvillkor**

Parterna överenskommer om revidering i Avtal om allmänna anställningsvillkor enligt **Bilaga 2**.

**3 Arbetstidsavtalet**

Parterna överenskommer om redaktionella ändringar av Arbetstidsavtalet enligt **Bilaga 3**.

**4 Överenskommelse om ersättning för veckovila**

Parterna överenskommer om ändringar i Överenskommelsen om ersättning för veckovila enligt **Bilaga 4**.

**5 Avtal om avsättning till delpension**

Parterna överenskommer om avtal för avsättning av premier till delpension enligt **Bilaga 5**.

**6 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023.

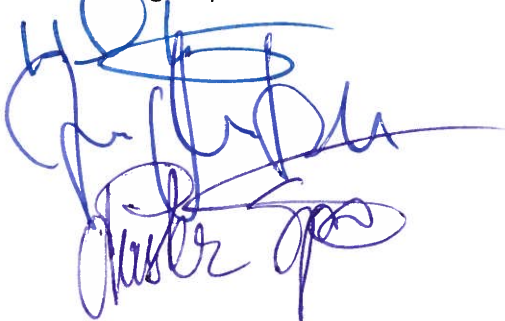
*Protokollsanteckning*

*Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.*


Parterna skall ta upp förhandlingar om nytt avtal i enlighet med förhandlingsavtalet av den 13 juni 2016.

Stockholm den 31 oktober 2020

För arbetsgivarparten:



För arbetstagarparten:



**LÖNER**

Parterna är ense om att nuvarande Lönebildningsavtal prolongeras med nedanstående ändringar och med samma giltighetstid och uppsägningsbestämmelser som avtalet om allmänna anställningsvillkor.

**§3, Mom 5, anmärkningar ändras enligt följande**

*Anmärkning:*

*Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjning under hela avtalsperioden om 5,0 %.*

*Anmärkning:*

*Om de lokala parterna trots intentionerna i detta avtal inte enas om lönerna för berörda medlemmar kan akademikerföreningen påkalla att en avstämmning görs i syfte att säkerställa att löneökningar under avtalsperioden gett en höjning av medlemmarnas lönesumma med minst 5,0 %.*

*Om så ej skett ska mellanskillnaden mellan 5,0 % och summan av de löneökningar som lagts ut under avtalsperiodens lönerevisioner tillföras den sista lönerevisionen och fördelas i en lönerevision i enlighet med principerna i detta avtal den 1 april 2022.*

*Lönerevisionsdatum för avtalsperioden är den 1 november 2020 och den 1 april 2022.*

*Protokollsanteckning:*

*Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.*

*Skulle detta avtal sägas upp av endera parten, att upphöra till den 31 mars 2022, ska mellanskillnaden mellan 2,8 % och summan av de löneökningar som lagts ut den 1 november 2020 tillföras lönerevisionen den 1 november 2020 i enlighet med principerna i detta avtal.*

**§5 Avtalets giltighetstid**

*Detta avtal gäller till och med den 31 mars 2023.*

*Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.*

*IKEM och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna ska uppta förhandlingar om avtalet i enlighet med Industriavtalet av den 13 juni 2016.*

# ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

## § 1 AVTALETS OMFATTNING

### MOM 3 TJÄNSTEMÄN SOM UPPNÅTT PENSIONSÅLDERN

Momentet utgår i sin helhet och ersätts av följande text.

För tjänsteman som uppnått den ålder som anges i § 32 a lagen om anställningsskydd (LAS)\* eller som anställts vid företaget efter att ha uppnått den för tjänstemannen gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller särskilda regler om anställning och sjuklön i § 2 Mom 2:1 och § 8 Mom 6:2.

Arbetsgivaren och tjänsteman enligt ovan kan därutöver komma överens om anställningsvillkor som avviker från avtalet.

*\* 68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023.*

## § 2 ANSTÄLLNING

### MOM 2:1 ANSTÄLLNING DIREKT MED TJÄNSTEMANNEN

Momentets andra stycket ersätts med följande text

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst 24 månader under en treårsperiod. För skolungdom, studerande och tjänsteman som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, kan avtal även träffas om tidsbegränsad anställning som är kortare än en månad.

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 1.

### MOM 2:3 AVSLUTANDE OCH UPPSÄGNING I FÖRTID

Sist i momentet tillfogas följande stycke.

När tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)\* kan en tidsbegränsad anställningen istället avbrytas enligt §11 mom 3:3. Saklig grund krävs då inte.

*\* 68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023.*

## § 7 SEMESTER

### MOM 4 SEMESTERLÖN, SEMESTERERSÄTTNING M M

Nytt moment 4:6 tillförs sist i paragrafen med följande lydelse.

### MOM 4:6 AVRÄKNING VID SAMMANFALLANDE SEMESTERÅR (VID BL. A. ANSTÄLLNING UPPHÖRANDE)

När sammanfallande intjänande- och semesterår tillämpas ska erhållen semesterlön betraktas som a'-contoutbetalning och får avräknas från såväl semesterersättning som lön. Tjänsteman som erhållit fler betalda semesterdagar än intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg. Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under året.

Avräkning ska inte göras vid anställningens upphörande om det sker på grund av:

1) tjänstemannens sjukdom eller

- 2) förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller
- 3) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till tjänstemannen personligen.
- 4) underrättelse från arbetsgivarens sida enl §11 mom 3:3

#### *Anmärkning*

*Det är viktigt att överenskommelser om förskjutning av semesteråret enligt mom 2 är tydliga och kända av berörda parter.*

## § 8 SJUKLÖN M M

### **MOM 6:2 TJÄNSTEMANEN HAR Fyllt 60 ÅR**

Momentet utgår i sin helhet och ersätts av följande rubrik och text.

### **MOM 6:2 TJÄNSTEMAN SOM VID ANSTÄLLNING UPPNÅTT DEN ORDINARIE PENSIONSÅLDERN ENLIGT ITP-PLANEN**

Tjänsteman som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen har inte någon rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjuklöneperioden om inte särskild överenskommelse om det har träffats.

## § 9 LEDIGHET

### **MOM 2 LEDIGHET UTAN LÖN**

Momentets första stycke utgår och ersätts av följande text.

Med ledighet utan lön avses tjänstledighet hel dag eller del av dag.

### **MOM 3:1 ANNAN LEDIGHET**

Momentets rubrik och första stycke utgår och ersätts av följande rubrik och text:

### **MOM 3:1 TJÄNSTLEDIGHET DEL AV DAG**

Vid ledighet del av dag görs avdrag för varje full halvtimme. Avdraget per timme utgör:

## § 11 UPPSÄGNING

### **MOM 3:1 ÖVERENSKOMMELSE OM ANNAN UPPSÄGNINGSTID**

Momentet utgår i sin helhet och ersätt av följande text.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida får i så fall inte understiga uppsägningstiden enligt Mom 2:1

### **MOM 3:2 PENSIONÄRER**

Momentet utgår i sin helhet. Numreringen av efterföljande moment ändras i konsekvens.

### **MOM 3:3 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER**

momentet utgår i sin helhet och ersätts med följande text.

### **MOM 3:2 UPPNÅDD PENSIONSÅLDER**

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan genom skriftlig underrättelse avbryta en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning tidigast vid den tidpunkt som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)\*. En sådan underrättelse ska lämnas senast två månader i förväg. Lämnas

skriftlig underrättelse vid en senare tidpunkt upphör anställningen två månader efter det att underrättelsen lämnats.

*\*Vid utgången av den månad då tjänstemannen fyller 68 år, 69 år fr o m den 1 januari 2023*

#### *Anmärkning 1*

*Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avbrytandet. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd tjänsteman innan underrättelse sker enligt ovan.*

#### *Anmärkning 2*

*Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då den anställda fyller 65 år, vilken är den avtalade pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen om huruvida denne vill sluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt enligt LAS att kvarstå i anställningen.*

#### **Protokollsanteckning som ej ska tas med i avtalstrycket:**

Det är parternas avsikt att de förändringar som, med anledning av den förändrade pensionsåldern, görs i §1 mom 3 samt §8 mom 6:2, ger en tillsvidareanställd tjänsteman som anställdts före det att tjänstemannen uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, i det fall anställningen fortlöper efter att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i § 32 a Lagen om anställningsskydd, utan att någon nytt anställningsavtal träffats, rätt till sjuklön enligt §8 mom 4:5 under den aktuella anställningen. Detta gäller även för en tidsbegränsad anställning som i ett och samma anställningsavtal löper på ovanstående sätt.

Denna rätt upphör först när anställningen avbryts eller när ett nytt anställningsavtal träffas efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i § 32 a Lagen om anställningsskydd.

**ARBETSTIDSAVTALET****Protokollsanteckning som ej ska tas med i avtalstrycket:**

Det är parternas avsikt att den nedanstående textförändring enbart avser att infoga överenskommelserna om arbetstider för treskift den 5 april 1974, underjordsarbete den 21 oktober 1975 samt arbetstider vid tvåskift den 26 september 1985 och 14 januari 1986 i nuvarande arbetstidsavtal. Avtalet ska i dessa delar fortsatt tolkas på samma sätt som i tidigare och ovan nämnda överenskommelser.

**MOM 2 ORDINARIE ARBETSTID**

momentets nuvarande text utgår i sin helhet och ersätts med följande text:

Den ordinarie arbetstiden får inte för tjänsteman överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte får överstiga:

Vid tvåskiftsarbete	40 timmar *
Vid intermittent treskiftsarbete	38 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete	36 timmar
Vid kontinuerligt treskiftsarbete med storhelgsdrift	35 timmar
Vid arbete under jord	enligt bilaga 2

\*Tjänsteman i intermittent tvåskiftsarbete som följer produktionen för arbetare bör tillgodoräkna sig betald ledighet i samma omfattning som enligt kollektivavtal utges till underställda arbetare. Om sådan ledighet inte utlagts i arbetsschemat, utlägges ledigheten efter samråd som betalda lediga dagar, varvid ska beaktas såväl produktionens som tjänstemannens berättigade intressen.

*Anmärkningar:*

- 1. Treskiftsarbete kan bedrivas med tre eller flera skiftlag.*
- 2. Parterna är ense om att olika lång arbetstid under olika delar av året ska kunna tillämpas.*

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om olika sätt att inrätta arbetstiden utöver de i avtalet angivna, vilka dels främjar verksamheten men även tillgodoser individuella önskemål beträffande förläggningen av arbetstiden.

Ny bilaga 2 införs i avtalstrycket enligt följande:

**BILAGA 2****Arbetstidsbestämmelser vid arbete under jord**

Vid arbetet under jord får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader.

Därutöver gäller vid skiftarbete att den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om 12 månader inte överstiga:

Vid Intermittent tvåskiftsarbete	35 timmar
Vid kontinuerligt två- eller treskiftsarbete samt intermittent treskiftarbetet	35 timmar, varjämte årsarbetstiden minskas med 40 timmar.



## ÖVERENSKOMMELSE OM ERSÄTTNING FÖR VECKOVILA

Överenskommelsen nuvarande text utgår i sin helhet och ersätts med följande text.

### Överenskommelse om ersättning för veckovila

mellan IKEM och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna respektive Ledarna.

#### § 1

Parterna är ense om att 36 timmars veckovila ska eftersträvas.

I de fall 36 timmars veckovila inte kan uppnås kan lokalt avtal träffas om kompensation för detta. Om lokalt avtal inte träffats erhåller tjänstemannen för varje avbrott i veckovilan kompensation enligt följande:

1. Ett tillägg om 1,0 % av tjänstemannens fasta kontanta månadslön, och
2. En halv betald ledig dag.  
Varje avbrott i veckovilan utöver 10 kompenseras med en betald ledig dag.

Avbrott i veckovilan respektive betalda lediga dagar beräknas per kalenderår.

Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde tjänstemannen. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter senaste avbrott i veckovilan och såvitt möjligt i anslutning till veckoslut.

#### § 2

För att övertidsarbete (vid sidan av jour- och beredskapstjänst) ska kompenseras enligt § 1 förutsätts att arbetet uttryckligen är beordrat före tjänstgöringen.

B  
eu  
K

### AVTAL OM AVSÄTTNING TILL DELPENSION

Parterna är överens om att under avtalsperioden utöka avsättning till deltidspension med ytterligare 0,4 procent utöver den nu gällande avsättningen om 1,8 procent.

Avsättningen om 0,4 procent genomförs som följer.

Från den 1 november 2020 avsätts månatligen (löpande) 0,4 procent av pensionsmedförande lön enligt ITP-planen, till en sammanlagd avsättning om 2,2 procent.

Avsättningen sker i enlighet med överenskommelserna rörande avsättningar för delpension mellan IKEM – Innovations- och Kemi arbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, Ledarna den 4 mars 2014.

### DELPENSIONSPREMIER FÖR I IKEM INTRÄDANDE FÖRETAG

För företag som vid inträde i IKEM blir bundet av kollektivavtal om delpension för första gången eller om en tidigare tillämpning av ett sådant avtal medfört lägre premier än de premier som följer av IKEM:s avtal, gäller följande från och med den 1 april 2017.

- Vid första lönerevisionen efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet såsom det är överenskommet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension.
- Under det andra till och med det femte årets lönerevisioner efter att företaget blivit bundet av kollektivavtalet, tillämpas löneavtalet inklusive eventuella nya avsättningar till delpension. Därutöver, vilket inte medför någon avräkning från löneökningstrymmet, utges vid revisionstidpunkten en fjärdedel av den premienivå för delpension enligt kollektivavtalet som gällde vid tidpunkten då bundenhet av kollektivavtalet uppstod.

Företaget kan välja att för samtliga tjänstemän vid företaget införa avsättning till delpension i en snabbare takt än vad som anges i denna paragraf. Det får dock inte medföra någon avräkning från löneökningstrymmet i gällande löneavtal.

Beträffande verksamhet eller del av verksamhet som övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan verksamhetsövergång som avses i 6b § anställningsskyddslagen gäller följande när förvärvaren är bunden av kollektivavtal om delpension och överlåtaren och förvärvaren har byggt ut respektive premienivå olika: När förvärvarens kollektivavtal blir tillämpligt på de övertagna tjänstemännen gäller den premienivå för delpension som framgår av förvärvarens kollektivavtal.

## 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 bland annat se till att alla anställda känner till eventuella risker. Även den enskilde arbetstagaren har ett ansvar för sin egen och andras säkerhet vilket innebär bland annat 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

B  
en  
K

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 1 april 2022.

## **DIREKTIV FÖR ARBETSGRUPP – HANDLENING 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 arbetstagarsidan.

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.



