

## Protokoll

**Bransch:** Avtal för tjänstemän inom Golf

**Parter:** Gröna arbetsgivare  
Unionen  
Ledarna

**Ärende:** Riksavtalsförhandlingar 2020

**Plats:** Teams

**Tid:** 1 och 2 december 2020

**Närvarande för:** *Gröna arbetsgivare*  
Lovisa Nelledvad  
Sonja Lagergren

*Unionen*  
Kristina Fanberg  
Torbjörn Olsson

*Ledarna*  
Annika Hage Nederström

*Förhandlingarna om ett nytt tjänstemannaavtal för Golf fr.o.m. den 1 juni 2020 ajournerades den 25 mars 2020 till den 1 oktober 2020. Detta innebar samtidigt en prolongering av gällande avtal avseende Unionen t.o.m. den 31 december 2020. Förhandlingarna återupptogs i början av november 2020 och parterna har enats enligt nedan.*

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal prolongeras från den 1 januari 2021 till den 31 maj 2023 (29 månader) med följande ändringar och tillägg. Avseende Ledarna gäller avtalet tillsvidare.

Respektive part har en egen partsställning och därmed möjlighet att självständigt säga upp avtalet.

*Det noteras att det finns ett avtalstryck för Unionen, och ett separat avtalstryck för Ledarna som också omfattar branscherna trädgårdsodling och trädgårdsanläggning (Trädgårdsodling, trädgårdsanläggning och golf).*

Avtalet mellan Gröna arbetsgivare och Unionen gäller fr.o.m. den 1 januari 2021 t.o.m. den 31 maj 2023. Efter den 31 maj 2023 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Om någon av parterna inom ramen för industriavtalet säger upp avtalets tredje år är även detta avtals tredje år uppsägningsbart. Detta innebär att båda parter har rätt att senast den 30 november 2021 säga upp detta avtal till upphörande den 31 maj 2022.

1  
LH  
an

Avtalet mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna gäller fr o m den 1 januari 2021 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 **Löner**

Lönerna revideras enligt bilaga 1.

§ 3 **Premier till delpension**

Premierna till delpension höjs med 0,4 % den 1 januari 2021.  
Den totala avsättningen uppgår därmed till 1,6 % från den 1 januari 2021.

§ 4 **Allmänna anställningsvillkor**

Ändringar av allmänna anställningsvillkor sker enligt bilaga 2-3.

Bilaga 2 LAS-ålder mm

Bilaga 3 Redaktionella ändringar

§ 5 **Arbetsgrupper**

Parterna fortsätter följa de två industrigemensamma arbetsgrupper gällande arbetsmiljö respektive likabehandling. Se bilaga 4.

Parterna är överens om att under avtalsperioden fortsätta och inleda arbetet i de partsgemensamma arbetsgrupperna enligt bilaga 5. Parterna tar ett möte efter årsskiftet för att ta fram en plan för arbetsgruppernas bedrivande.

§ 6 **Överenskommelsen är preliminär för Unionens del till dess att Unionens förbundsstyrelse godkänt densamma.**

2  
Handwritten signatures and initials in blue ink.

Vid protokollet:

  
Lovisa Nelledvad

Justeras:

  
Sonja Lagergren

  
Kristina Fanberg

  
Annika Hage Nederström

## Bilaga 1 Ändringar i löneavtalen

*Nedan anges enbart den text i befintliga löneavtal som nu ändras. Text som inte återges nedan fortsätter att gälla.*

### Unionen

#### Löneavtal mellan Gröna arbetsgivare och Unionen – (För företag utan lokal facklig klubb/företrädare)

##### Löneökningar

En lönepott avsätts om;

2,8 procent per den 1 januari 2021, respektive

2,2 procent per den 1 juni 2022

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar 31 december 2020 respektive 31 maj 2022. Löneökningarna gäller från den 1 januari 2021 respektive 1 juni 2022.

...

Efter avslutad lönerevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 462 kronor/månad för 2021, respektive 263 kronor/månad för 2022.

Efter lönerevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år och som har minst ett års sammanhängande anställningstid uppgå till lägst 20 074 kronor för 2021, respektive 20 516 kronor för 2022.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen vara lägst 19 087 kronor för 2021, respektive 19 507 kronor för 2022.

#### Löneavtal mellan Gröna arbetsgivare och Unionen – (För företag med lokal facklig klubb/företrädare)

##### 4. Samspelet kompetensutveckling – löneutveckling

Ett nyckelbegrepp i kompetensutvecklingsarbetet är väl fungerande utvecklingssamtal, för bl.a. kartläggning av kompetensbehov på såväl kort som lång sikt samt möjliggöra arbetsplanering och ett ömsesidigt informations- och erfarenhetsutbyte.

...

##### 6. Löneökningar

För avtalsperioden är kostnadsmärket (lönepott och löneöversyn) i sin helhet enligt följande;

2,8 procent per den 1 januari 2021

2,2 procent per den 1 juni 2022

##### 6.1 Lokal pott

Om de lokala parterna inte kommer överens om annat avsätts en lönepott för avtalsperioden på;

2,3 procent per den 1 januari 2021

1,7 procent per den 1 juni 2022

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 december 2020, respektive 31 maj 2022. Löneökningarna gäller från den 1 januari 2021, respektive 1 juni 2022 om parterna inte kommer överens om annat.

...

### 6.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerrevision skall lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 462 kronor/månad för 2021, respektive 263 kronor/månad för 2022 om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

### 7. Lägstlön

Efter lönerrevision ska månadslönen för heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år och som har minst ett års sammanhängande anställningstid uppgå till lägst 20 074 kronor för 2021, respektive 20 516 kronor för 2022.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerrevision månadslönen vara lägst 19 087 kronor för 2020, respektive 19 507 kronor för 2022.

### Tekniska anvisningar till löneavtal

Ändring framgår av bilaga 2.

### **Ledarna**

#### Avtal om lokal lönebildning

Ingen ändring.



## **Bilaga 2 LAS-ålder mm**

### **Unionen**

#### **§ 1 AVTALETS OMFATTNING**

##### **1.3.5 Uppnådd pensionsålder**

För tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- uppsägningstiden respektive underrättelsetiden framgår av § 11 11.3.3 och 11.3.4.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

#### **§ 2 ANSTÄLLNING**

##### **2.3 Tidsbegränsad anställning**

###### **2.3.1 Anställning för viss tid, visst arbete, säsong**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör upphåll i studierna.

Tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

#### **§ 5 SJUKLÖN**

##### **5.4 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

###### **5.4.1 Tjänstemannen har fyllt 60 år**

*Momentet utgår – efterföljande numreringar justeras*

###### **5.4.7 Uppnådd pensionsålder**

*Momentet utgår – efterföljande numreringar justeras*

###### **5.4.6 Övriga inskränkningar i rätten till sjuklön (tidigare 5.4.8)**

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens oförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

6  
H  
W  
W

## § 11 UPPSÄGNING

### 11.3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

#### 11.3.3 Uppsägningstid för tjänstemän som anställts efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

För tjänstemän som anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen. När tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd tillämpas bestämmelserna om avslut av anställning i 11.3.4.

Om tjänsteman anställts vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd tillämpas bestämmelserna om avslut av anställning enligt 11.3.4. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om annan längre underrättelsetid.

#### 11.3.4 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren vill att tjänstemannen ska lämna anställningen vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller vid en senare tidpunkt ska arbetsgivaren ge tjänstemannen skriftligt besked (underrättelse) om detta minst en månad i förväg.

Motsvarande underrättelseskyldighet gäller för tjänsteman som vill avsluta sin anställning.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen i avtal om visstidsanställning kommit överens om längre uppsägningstid än den underrättelsetid som följer av detta moment gäller motsvarande tid för underrättelsen.

Bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning enligt 33 a § lagen om anställningsskydd äger inte tillämpning på avtalsområdet.

#### 11.3.5 Hel sjukersättning *(nytt moment – efterföljande numreringar justeras)*

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Besked om rätt till hel sjukersättning ska lämnas till arbetsgivaren så snart tjänstemannen fått kännedom om det.

## TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL (Unionen)

### 1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

#### 1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- Är anställd för vikariat, som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning inte har varit fortlöpande under tre månader eller

mf.  
an  
an

- Är anställd på prov och antingen inte har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken tjänstemannen har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning inte har varat fortlöpande under tre månader eller
- Innehar anställning som utgör bisyssla eller
- Är tjänstledig under minst tre månader – räknat från lönerevisionstidpunkten – av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet. När tjänstemannen återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt löneavtalet.

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

Om tjänsteman, som är anställd vid företagens lönerevisionsdatum är anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket inte omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i löneavtalet vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

## **Ledarna**

### **§ 1 AVTALETS OMFATTNING**

#### **Mom 6**

För tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- uppsägningstiden respektive underrättelsetiden framgår av § 11 mom 3:4 och 3:5.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

### **§ 2 ANSTÄLLNING**

#### **Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete**

##### **Mom 2:1**

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

8





## § 5 SJUKLÖN M M

### Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

#### Mom 5:1

*Momentet utgår – efterföljande numreringar justeras*

#### Mom 5:6 (tidigare 5:7)

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken, eller
- om tjänstemannens oförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

#### Anmärkningar

1. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av sjukpension - se mom 3:4 undantag 2.*
2. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

## § 11 UPPSÄGNING

### Mom 2:1 Uppsägningstid

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande, om inte annat följer av mom 3:1-5 nedan.

Arbetsgivarens uppsägningstid i månader.

Anställningstid vid företaget

<2 år	1 månad
2 år <4 år	2 månader
4 år <6 år	3 månader
6 år <8 år	4 månader
8 år <10 år	5 månader
≥ 10 år	6 månader

Har anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder dock högst till 65 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid, skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

*Anmärkning; Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i lagen om anställningsskydd.*

*M. J. S. J.*  
*9*  
*den*  
*du*

### **Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning**

#### **Mom 3:4 Uppsägningstid för tjänstemän som anstälts efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen**

För tjänstemän som anställs vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den för denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och tjänstemannen. När tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd tillämpas bestämmelserna om avslut av anställning i mom 3:5.

Om tjänsteman anställts vid företaget efter det att tjänstemannen uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd tillämpas bestämmelserna om avslut av anställning enligt mom 3:5. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om annan längre underrättelsetid.

#### **Mom 3:5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd**

Om arbetsgivaren vill att tjänstemannen ska lämna anställningen vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller vid en senare tidpunkt ska arbetsgivaren ge tjänstemannen skriftligt besked (underrättelse) om detta minst en månad i förväg.

Motsvarande underrättelseskyldighet gäller för tjänsteman som vill avsluta sin anställning.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen i avtal om visstidsanställning kommit överens om längre uppsägningstid än den underrättelsetid som följer av detta moment gäller motsvarande tid för underrättelsen.

Bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning enligt 33 a § lagen om anställningsskydd äger inte tillämpning på avtalsområdet.

#### **Mom 3:6 Hel sjukersättning** *(nytt moment – efterföljande numreringar justeras)*

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning. Besked om rätt till hel sjukersättning ska lämnas till arbetsgivaren så snart tjänstemannen fått kännedom om det.

### **Bilaga 3 Redaktionella ändringar**

Avtalstexten redigeras i linje med överenskommelserna ”Anpassning av sjuklönebestämmelser i mellanvarande kollektivavtal med anledning av lagändring avseende karensregler i lag (1991: 1047) om sjuklön fr o m den 1 januari 2019” som ingicks mellan parterna den 19 respektive 21 december 2018.

Avtalstexten redigeras i linje med överenskommelserna ”Konsekvensändring - höjt inkomsttak i sjukförsäkringen” som ingicks mellan parterna den 23 maj 2018, respektive den 20 juni 2018.

Lagen om allmän försäkring ändras till Socialförsäkringsbalken.

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) ändras till Gröna arbetsgivare.

## Bilaga 4 Industrigemensamma arbetsgrupper

### 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 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 –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 arbetstagsidan.

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.

## **Bilaga 5 Partsgemensamma arbetsgrupper**

*Notering: Arbetsgrupperna bedrivs på flera tjänstemannaavtalsområden inom Gröna arbetsgivare ("Gröna"), innebärande att ytterligare arbetstagarorganisationer kan vara parter i respektive arbetsgrupp.*

### **Fackligt arbete (Unionen, Ledarna och Gröna)**

Syfte: göra en översyn av villkoren för fackligt arbete i branschen och om behov finns ta fram partsgemensamma riktlinjer eller ett avtal.

Unionen och Ledarna är sammankallande för arbetsgruppen. Sammankallande tar fram förslag på avtalstext/riktlinjer och förmedlar till Gröna för dialog.

### **Partsgemensamma kommentarer (Unionen, Ledarna och Gröna)**

Syfte: ta fram partsgemensamma avtalskommentarer samt göra en redaktionell översyn av avtalstexten. Som ett första steg görs en redaktionell översyn av avtalstexten. Utgångspunkt för det arbetet är material framtaget av Unionen, samt parternas i övrigt identifierade behov av redaktionella ändringar. Som steg två fortsätter arbetet sedan med att ta fram partsgemensamma avtalskommentarer. Unionen är sammankallande.

### **Förhandlingsordning vid rättstvister (Unionen, Ledarna och Gröna)**

Syfte: se över och modernisera gällande förhandlingsordning vid rättstvister. Gröna är sammankallande.

### **Hållbara chefer (Ledarna och Gröna)**

Ledarna är sammankallande.

Parterna har haft en dialog kring en enkät som Ledarna har tagit fram. Ledarna skickar material till Gröna för genomgång, och enkäten hanteras vidare inom ramen för arbetsgruppen.

### **Dispositivitet (Ledarna och Gröna)**

Syfte: se över om avtalet kan bli mer dispositivt på lokal och individuell nivå. Gröna är sammankallande.

### **Harmonisering av tjänstemannaavtal (Unionen, Ledarna och Gröna)**

Syfte: göra en översyn och jämförelse av tjänstemannaavtalen och utifrån detta analysera möjligheterna till harmonisering av tjänstemannaavtalen. En viktig utgångspunkt i arbetet är att tillgodose branschspecifika behov. Studiebesök planeras till verksamheter inom de respektive tjänstemannaavtalsområdena för att säkerställa kunskap om respektive branschers behov och förutsättningar. Som del av detta görs bl.a. en kartläggning av befattningstyper på de respektive tjänstemannaavtalsområdena.

Unionen är sammankallande.

