

ÖVERENSKOMMELSE RIKSAVTALSFÖRHANDLINGAR

Bransch: Avtal för tjänstemän Skogsbruk

Parter: Gröna arbetsgivare
Unionen
Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna
Ledarna

Ärende: Riksavtalsförhandlingar 2020

Plats: Gröna arbetsgivares lokaler i Stockholm, samt per Teams

Tid: 20 dec, 13 jan, 23 jan, 4 feb, 17 feb, 24 feb, 5 mars, 23 sep, 28 sep, 31 okt

Närvarande för: *Gröna arbetsgivare*
Örjan Lenárd
Maud Petri-Rådström
Lovisa Nelledad

Unionen
Torbjörn Olsson
Kristina Fanberg

Sveriges Ingenjörer
Hanna Hagelin
Daniel Falk

Naturvetarna
Harriet Rehn
Terése Wikström
Roma Uddin

Ledarna
Annika Hage Nederström

Förhandlingarna om ett nytt tjänstemannaavtal för skogsbruk fr.o.m. den 1 april 2020 ajournerades den 20 mars 2020 till den 1 oktober 2020. Detta innebar samtidigt en prolongering av gällande avtal avseende Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna t.o.m. den 31 oktober 2020. Förhandlingarna återupptogs i slutet av september 2020 och parterna har enats om nedan.

§ 1 Mellanvarande kollektivavtal prolongeras från den 1 november 2020 till den 31 mars 2023, med nedan angivna ändringar och tillägg. Avseende Ledarna gäller avtalet tillsvidare.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "RU", "FF", "JUN", "DN", and "an".

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

Avtalen mellan Gröna arbetsgivare och Unionen samt Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna gäller fr o m den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023 (29 månader). Efter den 31 mars 2023 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalets tredje år är uppsägningsbart vilket innebär att part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Avtalet mellan Gröna arbetsgivare och Ledarna gäller fr o m den 1 november 2020 och tillsvidare med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Löner

Ändringar i löneavtalen framgår av bilaga 1.

§ 3 Premier till delpension

Premierna för delpension höjs med 0,4 % den 1 november 2020. Den totala avsättningen uppgår därmed till 1,6% från den 1 november 2020.

§ 4 Ändringar i allmänna anställningsvillkor

Ändringar av allmänna anställningsvillkor sker enligt bilaga 2-4

Bilaga 2 LAS-ålder mm

Bilaga 3 Redaktionella ändringar

§ 5 Arbetsgrupper

Parterna är överens om arbetsgrupper enligt bilaga 4.

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

§ 7 Förhandlingen förklarades härmed avslutad.




Vid protokollet:


Lovisa Nellevad

Justeras:


Maud Petri-Rådström

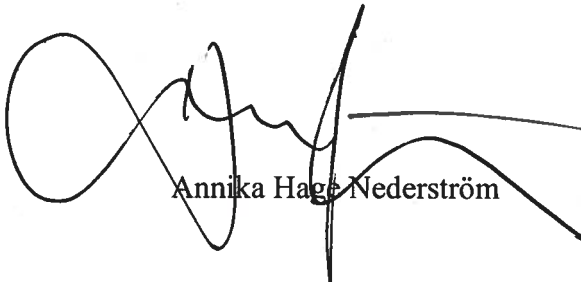

Örjan Lenárd


Torbjörn Olsson


Daniel Falk


Harriet Rehn


Roma Uddin


Annika Hagström

AC
RU
VF
Men
dk

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 november 2020, respektive

2,2 procent per den 1 april 2022

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar 31 oktober 2020 respektive 31 mars 2022. Löneökningarna gäller från den 1 november 2020 respektive 1 april 2022.

...

Efter avslutad lönerevision ska lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 462 kronor/månad för 2020, 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 2020, respektive 20 516 kronor för 2022.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen vara lägst 18 964 kronor för 2020, respektive 19 381 kronor för 2022.

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

6. Löneökningar

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

2,8 procent per den 1 november 2020

2,2 procent per den 1 april 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 november 2020

1,7 procent per den 1 april 2022

av de fasta kontanta lönerna för Unionens medlemmar per den 31 oktober 2020, respektive 31 mars 2022. Löneökningarna gäller från den 1 november 2020, respektive 1 april 2022 om parterna inte kommer överens om annat.

...

6.3 Lägsta lönehöjning

Efter avslutad lönerevision skall lönehöjningen för heltidsanställd tjänsteman uppgå till lägst 462

kronor/månad för 2020, respektive 263 kronor/månad för 2022 om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

7. Lägsta lönen

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 2020, respektive 20 516 kronor för 2022.

För heltidsanställd tjänsteman med sammanhängande anställningstid understigande ett år ska efter lönerevision månadslönen vara lägst 18 964 kronor för 2020, respektive 19 381 kronor för 2022.

Tekniska anvisningar till löneavtal

Ändring framgår av bilaga 2.

Manual Lokal lönebildning Gröna arbetsgivare Skogsbruk

Ingen ändring.

Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Lönebildningsavtal Gröna arbetsgivare och Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer

Mom 2 Löneutrymme

Arbetsgivare och lokala fackliga företrädare överenskommer om procentuellt utrymme för löneökningar för individuell fördelning och differentiering utifrån de grundläggande principerna

i § 2.

Anmärkning: Om lokala parter inte kommer överens om annat (eller lokal facklig företrädare saknas) har de centrala parterna enats om ett utrymme under gällande avtalsperiod om totalt 2,8 % per den 1 november 2020, och 2,2 % per den 1 april 2022. Utrymmet inkluderar både lönerevision och löneöversyn.

Tekniska anvisningar till lönebildningsavtalet

Ändring framgår av bilaga 2.

Ledarna

Avtal om lokal lönebildning

Ingen ändring.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RU VF", "MOR", and "AK".

Bilaga 2 LAS-ålder mm

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 6

För tjänsteman som ~~fyllt 67 år~~ uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att ~~han~~ tjänstemannen uppnått den för ~~honom~~ denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- ~~§ 5 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen~~
- 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 ~~fyllt 67 år~~ uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd eller anställs vid företaget efter det att ~~han~~ tjänstemannen uppnått den för ~~honom~~ denne gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete.

§ 5 SJUKLÖN, FÖRÄLDRALÖN M M

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

~~Mom 5:1~~ (Momentet utgår – efterföljande numreringar justeras)

~~Om tjänstemannen har fyllt 60 år när han anställs kan arbetsgivaren och han överenskomma att han inte skall ha rätt till sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden.~~

~~Om sådan överenskommelse har träffats skall arbetsgivaren underrätta den lokala tjänstemannaparten.~~



Mom 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 fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden för tjänsteman som uppnått pensionsåldern - se § 1. (Punkten utgår - efterföljande numreringar justeras)*~~
3. *Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom 4.*

§ 11 UPPSÄGNING

Mom 3 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 3:4 Pensionärer-Uppsägningstid för tjänstemän som anställts efter uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen

För tjänstemän tjänstemannen som fyllt 67 år eller anställs vid företaget efter det att han tjänstemannen uppnått den för honom 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 Uppnådd pensionsålder Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd

~~Tjänstemannens anställning upphör utan uppsägning i och med att han uppnår 67 års ålder, såvida inte han och arbetsgivaren överenskommer om annat. På samma sätt upphör anställningen när tjänstemannen får besked om hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad skall lämnas till arbetsgivaren så snart tjänstemannen fått kännedom om det.~~

Handwritten signatures and initials:
AR
AN
EU PF
MOR
AN

Anteckning

Det åligger arbetsgivaren att skriftligen ge tjänstemannen besked om anställningens upphörande enligt § 33 LAS i de aktuella fallen enligt mom 3:5 ovan.

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.

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.

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEAVTAL (Unionen)

1. LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- ~~Kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått pensionsåldern (67 år) eller har anställts efter fyllda 67.~~

TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNEBILDNINGSAVTAL (Naturvetarna och Sveriges Ingenjörer)

Lönebildningsavtalets omfattning

Löneavtal omfattar inte tjänsteman som vid företagets lönerevisionsdatum:

- ~~Kvarstår i tjänst, eller anställts vid företaget efter uppnådd pensionsålder (67 år).~~

(Ledarna - saknas motsvarande bestämmelse avseende löneavtal, därav görs ingen ändring i denna del för Ledarna.)

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AP", "DF", and "RU".

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, 20 juni 2018 respektive 21 juni 2018.

Avtalstexten redigeras för att tydliggöra att avtalet avseende Ledarna är ett tillsvidareavtal.

HR
JD
DF
MER
DN
AN
RU

Bilaga 4 Arbetsgrupper

Parterna fortsätter att följa de två industrigemensamma arbetsgrupperna gällande arbetsmiljö och likabehandling. Se bilaga 6.5.

Parterna är överens om att fortsätta och inleda arbetet i följande partsgemensamma arbetsgrupper:

Fackligt arbete (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, 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, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer och Ledarna är sammankallande för arbetsgruppen. Sammankallande tar fram förslag på avtalstext/riktlinjer och förmedlar till Gröna för dialog.

Partsgemensamma kommentarer (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)

Syfte: uppdatera 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 uppdatering av partsgemensam avtalskommentar.

Förhandlingsordning vid rättstvister (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, 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.

Översyn nytt löneavtal (Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer och Gröna)

Syfte: gemensam utvärdering av löneavtalet vartannat år, se över möjligheten till gemensam statistikinsamling, se över om avtalets tillämpningsanvisningar ska tillföras skrivningar om beräkning av löneunderlaget samt hantering av deltidsanställda och personer som står inför pensionering.

Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer är sammankallande.

Översyn av arbetsmiljöavtal och kompetensutveckling (Unionen, Naturvetarna/Sveriges Ingenjörer, Ledarna och Gröna)

Syfte: Se över avtalstexten i dessa delar och föra dialog kring behov av ändringar.

Unionen är sammankallande. Vi avvaktar dock arbetet i arbetsgruppen partsgemensamma kommentarer (översyn avtalstext).

AR EU DP
DL PO JEN
DL

Bilaga 5

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 bla 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 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

DF
MPN
dl
A — RC

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.

AL
VF
RU
MRR
LN