

2022-12-21

**TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretags avtalskrav 2022*****riktade till IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer*****1. *TEKO:s utgångspunkter inför avtalsrörelsen***

Nu gällande Tekoavtal med IF Metall och Tjänstemannaavtal med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna avseende löner och allmänna anställningsvillkor ska prolongeras från den 1 april 2023 till den 31 mars 2024 med de ändringar och tillägg som parterna kommer överens om.

Den avtalsperiod som nu löper ut har kännetecknats av flera genomgripande omvärldshändelser. Förhandlingarna år 2020 slutfördes under speciella förhållandena på grund av den globala pandemin. I mars 2020 prolongerades därför kollektivavtalen i sju månader. Containerföretaget Evergiven skapade genom sin grundstötning i Suezkanalen ytterligare långvariga störningar i världshandeln och leveranskedjorna. I februari 2022 startade Ryssland ett anfallskrig mot Ukraina och som ett resultat av kriget och de efterföljande sanktionerna följde kraftigt stigande energipriser och snabbt ökande inflation.

För första gången sedan Industriavtalet träffades år 1997 står därför nu industrins parter inför en avtalsrörelse i en höginflationsmiljö. Parterna kommer i denna avtalsrörelse att tvingas enas om ett avtal för en tidsperiod där förutsättningarna inte kan beskrivas som annat än svårförutsägbara.

Världen befinner sig i ett svårt läge, inte bara ekonomiskt, utan även geopolitiskt. Efter årtionden av en stabil och fredlig period i västvärlden har vi nu fått uppleva både en pandemi och ett krig i vårt närområde. Samtidigt signalerar Kina allt tydligare sina ambitioner att utöka Kinas landsgränser. Utöver detta har vi utmaningar med klimat och miljö som också skapar spänningar i och emellan länder.

Effekterna på världsekonomin av detta har varit en rad utbudschocker som bidragit till skenande priser på frakt, insatsvaror, metaller och energi. Detta har efterhand kanaliserats till konsumentledet där priserna stiger med runt åtta till nio procent i många länder. Situationen har förvärrats av att centralbanker fram till nyligen med tilltagande kraft tillfört pengar till ekonomierna. Nödvändiga beslut för att säkerställa tillgången till planerbar kraftproduktion har inte på lång tid fattats i Sverige och andra europeiska länder.

Centralbankerna har under året snabbt och kraftigt höjt räntorna. Det handlar om flera hundra procents ökade räntekostnader för företag och hushåll. Detta slår hårt på den ekonomiska utvecklingen men syftet är att få ned inflationen. Efterhand väntas höga kostnader, stigande räntor, fallande tillgångsvärden samt ökad osäkerhet och dystra framtidsutsikter leda till en rejäl avmattning i den ekonomiska utvecklingen.

Världsekonomin har hittills utvecklats relativt väl, varav en del fortfarande handlar om en tillfällig återhämtning för tjänstesektorn, främst de delar som varit tillbakatryckta under pandemin till exempel kultur, nöje, fritid och turism. I slutet av detta år och under 2023 bedöms BNP-tillväxten i länder och områden som USA, Eurozonen och Kina dämpas och i vissa fall även bli negativ. Utvecklingen kommer att bli likartad i Sverige då vi påverkas av samma faktorer och har en stor export och därför styrs vår ekonomiska utveckling i stor utsträckning av förändringar i vår omvärld.

När det gäller kostnadstrycket är bedömningen att elpriserna kommer att initialt vara fortsatt höga för att därefter sjunka. Även inflationstakten väntas falla under nästa år. Vi ser även att en del av de tidigare utbudsproblemen har börjat lösas och vi ser nedgångar i priserna på frakt, insatsvaror, metaller och livsmedel. Lägre elpriser verkar sedan i samma riktning, liksom högre räntor och ett svagare konjunkturläge. Ett hot mot denna utveckling är dock att det uppkommer en lönedriven inflationsspiral.

En ekonomisk nedgång innebär en hårdnande konkurrens. Ju mer vi kan förbättra vår konkurrenskraft, desto större möjlighet har svenska företag att behålla sin marknadsandel när marknaden krymper och därmed behålla arbetskraften. Under senare år har svenska arbetskraftskostnader ökat snabbare än i andra länder och produktivitetstillväxten har därför dämpats.

Konkurrenskraften har i viss utsträckning klarats och vinsterna hållits uppe till följd av den svaga kronkursen. Detta är dock inte vägen till starka företag med hög motståndskraft. Exportföretag som är beroende av en svag kronkurs är exponerade för svängningar på oförutsägbara finansmarknader.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn måste därför utifrån de förutsättningar som gäller i omvärlden ha en lönenormerande roll. Det är enbart den internationellt konkurrensutsatta sektorn som utifrån sina företags konkurrensförutsättningar kan träffa konkurrenskraftiga avtal som ger en möjlighet för andra sektorer att i sin tur träffa avtal med en löneökningstakt som är ekonomiskt hållbara.

Ett mycket problematiskt inslag i 2023 års avtalsförhandlingar kommer att bli LO:s samordning och den s.k. insamlingsmodell som LO förordar och som Facken inom industrin har ställt sig bakom. Denna så kallade "låglönesatsning" innebär att de arbetare som tjänar under 27 100 kronor ska generera mer till lönepotterna än vad som motsvarar deras faktiska löner. TEKO:s uppfattning är att Industriavtalet innebär att det genom löneavtalen ska bestämmas en procentsats och att det skulle strida mot Industriavtalet att fastställa flera olika lönenormer.

Att lönenormeringen på den svenska arbetsmarknaden kan ske genom en formel är inte förenlig med de principer som regering och riksdag slagit fast i prop. 1999/2000:32. Andra krontalsmodeller än s.k. branschpotter, är inte i linje med Industriavtalet och normeringen. Konstruktionen med låglönesatsningar som föreslås av de fackliga organisationerna är därför en ansats till kringgående av principen om industrins lönenormerande roll.

## **2. Lönekostnader och förändringar av löneavtalen**

Det är av största vikt att parterna stärker konkurrenskraften och möjliggör en fortsatt intjäningsförmåga i exportindustrin. Av det skälet måste eventuella löneökningar balanseras med att avtalet i andra delar görs mindre kostsamt för bolagen. Det kan ske genom att minska intjänandet till arbetstidskontot, sänkning av ersättning för ob- och övertid samt sänkning av ersättning för förskjuten arbetstid. TEKO är medvetna om att den typen av byten kan vara svåra för våra motparter varför de fackliga lönekraven måste modereras i motsvarande mån.

Förhandlingar om löner måste i än större utsträckning än idag ske på företagsnivå där de lokala parterna bereds möjlighet att anpassa kostnadsökningarna till företagets ekonomiska läge. Det är nödvändigt att löneavtalen ger utrymme för det, dvs. hela löneavtalen inklusive utrymmet för lönerevision ska vara lokalt dispositiva.

TEKO:s krav är att lönepottens beräkning görs dispositiv för de lokala parterna i löneavtalen med IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

En sammanpressad lönestruktur leder till att medarbetarna har små möjligheter att förbättra sin lön genom ökad prestation, kunskap eller större ansvar. Individgarantier eller andra fördelningsnycklar hindrar en rättvis lönebildning som understödjer produktivetsförbättringar och hotar därmed industrins konkurrenskraft. Det saknas därför utrymme för sådana regleringar i de centrala avtalen.

TEKO vill ersätta fördelningsnyckeln i Tekoavtalet med IF Metall och individgarantin i löneavtalet med Unionen med ett åtagande för bolagen i syfte att de medarbetare som inte når en god arbetsprestation ska nå en sådan. En sådan konstruktion ligger också i linje med de principer som anställningsskyddslagen vilar på. Individgarantierna eller fördelningsnycklarna ska således utmönstras ur kollektivavtalen.

### **3            *Förändring i löneprinciperna***

Tvingande lagstiftning om årliga lönekartläggningar trädde i kraft den 1 januari 2017. TEKO motsätter sig av principskäl att frågor som täcks av tvingande lagstiftning också regleras i kollektivavtal. Det blir en dubbelreglering som skapar oklarhet, irritation och onödig byråkrati. Angående de situationer som bestämmelsen avsåg att behandla bör noteras att frågor om diskriminerande löneskillnader numera är heltäckande reglerade i diskrimineringslagen. Således fyller den bestämmelse som TEKO nu kräver utmönstrad inte någon praktisk funktion och inte det syfte som parterna avsåg.

TEKO kräver därför att bestämmelsen i fjärde stycket Tekoavtalet IF Metall § 4 mom 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

TEKO kräver att löneprinciperna i Tjänstemannaavtalet ska ändras på så sätt att sista stycket i § 2 avseende arbete med löneanalys stryks.

### **4            *Behov av utökad tillgänglig arbetstid***

TEKO vill utmönstra reglerna om kompensation för annandag pingst. Parterna upptog förhandlingar om detta i föregående avtalsrörelse. Under denna avtalsrörelse ska förhandlingar åter tas upp i syfte att finna en slutlig lösning.

## Krav som särskilt gäller IF Metall

### 1 § 3 Arbetstid

#### *Utmönstring av kompensation annandag pingst/nationaldagen.*

Protokollsanteckning 2 till § 3 mom 3:3 tas bort från avtalet.

### 2 § 3 Arbetstid

Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår i s.k. allmän övertid. För arbetsgivare som inte var bunden av kollektivavtal och som hade behov av att ta ut mer övertid än 200 timmar per år och arbetstagare fanns möjlighet att begära dispens från Arbetsmiljöverket. Efter lagändringar i 8 a § arbetstidslagen ges sådan arbetsgivare sedan några år möjlighet att utöver de 200 timmarna ta ut extra övertid med 150 timmar per år och arbetstagare om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt.

Arbetstidslagens tidigare lydelse innebar att den arbetsgivare som inte var bunden av kollektivavtal men som behövde ta ut mer övertid än allmän övertid var tvungen att begära dispens från Arbetsmiljöverket för detta. Det var en krånglig ordning som tillsammans med Arbetsmiljöverkets praxis hade en återhållande verkan på uttag av s.k. extra övertid och det var av den anledningen inte orimligt att Arbetstidslagens utrymme för allmän övertid var större än vad som följde av Tekoavtalet. Denna ordning är dock sedan flera år ändrad och idag har arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal möjlighet att ta ut 350 timmars övertid per år. Tekoavtalet innehåller en reglering av innebörd att arbetsgivare kan ta ut 150 timmars övertid per arbetare och kalenderår, samt att de lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid. Genom överenskommelse med den enskilde arbetaren kan utöver 150 timmars övertid ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

Det är TEKOs uppfattning att det är viktigt att arbetsgivare inte ges incitament att låta bli att teckna kollektivavtal. En ordning där lagen, i för arbetsgivare helt centrala frågor, är mer förmånlig för arbetsgivare än kollektivavtalens motsvarande reglering riskerar att leda till en situation där arbetsgivare väljer att stå utanför arbetsgivarorganisationer. En sådan ordning skulle riskera att undergräva kollektivavtalsmodellen som på vårt område varit knäsat sedan det första riksavtalet inom textilindustrin undertecknades 1914 och för övriga sektorer sedan Verkstadsavtalet 1905 alternativt Saltsjöbadsavtalet 1938. Istället bör kollektivavtalen vara till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare och innehålla en rimlig avvägning av motstående intressen. För arbetsgivare är det av avgörande betydelse att kunna förlägga och lägga ut arbetstid på ett rimligt sätt. I situationer där efterfrågan kan variera snabbt finns det också ett stort behov av att lika snabbt kunna lägga ut övertid. Det är av det skälet en olägenhet att Tekoavtalet innebär en inskränkning i förhållande till arbetstidslagens regler om övertidsutrymme.

TEKO kräver att nivån för övertid per kalenderår och arbetare i Tekoavtalet höjs till 200 timmar per arbetare och kalenderår.

Då det finns stora säsongsvariationer vad gäller produktionen inom textilindustrin finns det ett behov av att kunna variera arbetstidsuttaget och i förekommande fall uttaget av övertid per månad.

TEKO yrkar därför att övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar kan tas ut under en enskild kalendermånad.

### **§ 3 Mom 5:2 Begränsning av övertid ändras och får följande lydelse**

Övertid får tas ut med högst 50 timmar under en kalendermånad beräknad som ett genomsnitt under en rullande tremånadersperiod, dock med den begränsningen att högst 100 timmar kan tas ut under en enskild kalendermånad, och med sammanlagt högst 200 timmar under ett kalenderår.

De lokala parterna kan komma överens om ytterligare övertid.

Genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan utöver 200 timmar enligt första stycket ytterligare 50 timmars övertid tas ut under kalenderåret.

#### **Anmärkning**

Kalenderår kan genom lokal överenskommelse ersättas av annan tolv månadersperiod.

Vid uttag av betald ledighet ur tidbanken enligt § 3 mom 3:4 ska motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertid, dock högst 250 timmar per år.

## **3 § 5 Ersättning för obekväm arbetstid**

### **Mom 1 första meningen får följande nya lydelse**

*Om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om annat utges vid arbete under nedan angivna tider ob-tillägg per timme enligt följande.*

## **4 § 9 Semester**

Förläggning av huvudsemestern har kommit att bli en alltmer komplex fråga för TEKO:s medlemsföretag. Färre och färre bolag har möjlighet stänga verksamheten under sommaren och därmed att förlägga huvudsemestern till en sådan stängningsperiod.

Förläggning av huvudsemestern kan kräva ett omfattande planeringsarbete och förutsätter många gånger att sommarvikarier eller bemanningsföretag anlitas eller att verksamheten på olika sätt förändras under sommarperioden. Av förläggningsregler för semester framgår att primärförhandling om semesterförläggning ska genomföras och att arbetsgivaren vid ensidigt beslut om

huvudsemesterns förläggning normalt är skyldig att meddela beslutet två månader innan huvudsemesterperioden påbörjas.

Mot denna bakgrund behöver förläggning av huvudsemesterperioden genomföras med god framförhållning och tidig planering. Det har dock blivit allt vanligare att arbetstagare, efter förhandlingar om och förläggning av huvudsemesterperioden, inkommer med ansökan om att förlägga föräldraledighet i direkt anslutning till huvudsemesterperioden. Det kan exempelvis röra sig om att arbetstagaren innan eller efter sin semesterledighet vill vara föräldraledig under ytterligare tid. Detta kan medföra stora bekymmer för arbetsgivaren som i värsta fall helt behöver göra om semesterplaneringen eller ändra i de externa bemanningsresurserna. Sena ändringar i semesterplaneringen kan även leda till osämja på arbetsplatsen eftersom en arbetstagares krav på föräldraledighet kan medföra att andra arbetstagares semesterönskemål måste åsidosättas.

Avtalen behöver därför tillföras en bestämmelse som utökar arbetstagarens skyldighet att med framförhållning inkomma med ansökan om föräldraledighet när föräldraledigheten avses att förläggas i anslutning till bolagets huvudsemester. TEKO inser att det kan finnas fall där detta krav utifrån de faktiska omständigheterna ter sig hårt att upprätthålla utan undantag. Därför bör bestämmelsen förse med en möjlighet att inkomma med en ansökan senare än den i avtalet stadgade tiden om det föreligger synnerliga skäl.

#### **Tekoavtalet § 9 mom 5 semesterförläggning ska tillföras nytt stycke med följande lydelse**

En arbetstagare som vill vara föräldraledig i anslutning till bolagets huvudsemester ska ansöka om sådan ledighet senast tre månader före huvudsemesterperiodens början, om det inte föreligger synnerliga skäl för att tillämpa en kortare tid.

### **6 § 9 Semester**

**Mom 5 första och andra stycket ges följande lydelse.**

Om överenskommelse om semesterförläggning inte träffas beslutar arbetsgivaren om förläggningen och meddelar arbetstagaren, *senast två månader före semestern. När särskilda skäl föreligger får meddelande lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.*

När arbetsgivaren beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under *juni-september* om inte särskilda skäl föranleder annat.

### **7 § 10 Permission**

TEKO kräver att permissionsreglerna ändras på så sätt att permissionsgrunden egen 60-årsdag stryks.

## **Krav som särskilt gäller Unionen/Sveriges Ingenjörer**

### **1 Löneavtal**

Som tidigare sagts ska löneavtalen i Tjänstemannaavtalet göras om enligt en stupstockskonstruktion.

### **2 § 3 Anställning**

#### **Mom 4.1 första stycket får följande lydelse**

Tjänsteman kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 63 år.

### **3 § 5 Semester**

#### **Bestämmelsen tillförs ett nytt mom. 3.4 med följande lydelse**

När arbetsgivaren i enlighet med Semesterlagen beslutar om förläggningen ska en sammanhängande ledighetsperiod av minst fyra veckor förläggas under juni-september om inte särskilda skäl föranleder annat.

### **3. § 5 Semester**

Förläggning av huvudsemestern har kommit att bli en alltmer komplex fråga för TEKOs medlemsföretag. Färre och färre bolag har möjlighet stänga verksamheten under sommaren och därmed att förlägga huvudsemestern till en sådan stängningsperiod.

Förläggning av huvudsemestern kan kräva ett omfattande planeringsarbete och förutsätter många gånger att sommarvikarier eller bemanningsföretag anlitas eller att verksamheten på olika sätt förändras under sommarperioden. Av förläggningsreglerna för semester framgår att primärförhandling om semesterförläggning ska genomföras och att arbetsgivaren vid ensidigt beslut om huvudsemesterns förläggning normalt är skyldig att meddela beslutet två månader innan huvudsemesterperioden påbörjas.

Mot denna bakgrund behöver förläggning av huvudsemesterperioden genomföras med god framförhållning och tidig planering. Det har dock blivit allt vanligare att arbetstagare, efter förhandlingar om och förläggning av huvudsemesterperioden, inkommer med ansökan om att förlägga föräldraledighet i direkt anslutning till huvudsemesterperioden. Det kan exempelvis röra sig om att arbetstagaren innan eller efter sin semesterledighet vill vara föräldraledig under ytterligare tid. Detta kan medföra stora bekymmer för arbetsgivaren som i värsta fall helt behöver göra om semesterplaneringen eller ändra i de externa bemanningsresurserna. Sena ändringar i semesterplaneringen kan även leda till osämja på arbetsplatsen eftersom en



arbetstagares krav på föräldraledighet kan medföra att andra arbetstagares semesterönskemål måste åsidosättas.

Avtalen behöver därför tillföras en bestämmelse som utökar arbetstagarens skyldighet att med framförhållning inkomma med ansökan om föräldraledighet när föräldraledigheten avses att förläggas i anslutning till bolagets huvudsemester. TEKO inser att det kan finnas fall där detta krav utifrån de faktiska omständigheterna ter sig hårt att upprätthålla utan undantag. Därför bör bestämmelsen förses med en möjlighet att inkomma med en ansökan senare än den i avtalet stadgade tiden om det föreligger synnerliga skäl.

#### ***Tjänstemannaavtalet § 5 tillförs ett nytt mom 3:4 med följande lydelse***

En arbetstagare som vill vara föräldraledig i anslutning till bolagets huvudsemester ska ansöka om sådan ledighet senast tre månader före semesterperiodens början, om det inte föreligger synnerliga skäl för att tillämpa en kortare tid.

#### **4. § 6 Sjuklön m.m.**

##### ***Mom 7:1 första stycket får följande lydelse***

En tjänsteman som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till graviditetsersättning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön från arbetsgivaren, om tjänstemannen *vid inledningen av den första föräldraledigheten avseende barnet* varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

##### ***Mom 7:2 får följande lydelse***

a) Om tjänstemannen *vid inledningen av den första föräldraledigheten avseende barnet* har varit anställd **i ett men inte två år i följd** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst två månader.

Om tjänstemannen *vid inledningen av den första föräldraledigheten avseende barnet* har varit anställd **i två år i följd eller mer** betalar arbetsgivaren föräldralön löpande under högst sex månader.

#### **6. § 12 Uppsägning**

Svenskt Näringsliv och PTK har träffat en överenskommelse om ITP-planen som bland annat innebär att åldersgränsen för intjänande av ålderspension från och med den 1 januari 2023 ITP 1 höjs från 65 år till 66 år. Mot bakgrund av de förändringar som innebär att tjänstemän har rätt att kvarstå i anställning och att erhålla anställningsförmåner vid högre ålder är det rimligt att också den kollektivavtalade förlängda uppsägningstiden inträder vid en högre ålder.

### **§ 12 mom 2: 1 Anmärkning 1 får följande lydelse**

Har tjänsteman, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 56 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

## **7. Arbetstidsavtalet § 3**

Enligt Arbetstidslagen får en arbetsgivare ta ut övertid med högst 200 timmar per kalenderår, s.k. allmän övertid. För arbetsgivare, som inte har kollektivavtal och vars verksamhet därmed omfattas av Arbetstidslagen, gäller att utöver de 200 timmarna kan extra övertid med 150 timmar per år och arbetstagare om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt tas ut.

För arbetsgivare bundna av Arbetstidsavtalet är ordningen istället den att arbetsgivare kan ta ut 175 timmars övertid per tjänsteman och kalenderår. När synnerliga skäl föreligger kan arbetsgivaren och tjänstemannaklubb träffa överenskommelse om uttag av ytterligare övertid om högst 75 timmar i ett första steg och därefter ytterligare 75 timmar i ett andra steg.

Det är TEKO:s uppfattning att arbetsgivare inte ska ges incitament att avstå från att teckna kollektivavtal. Med beaktande av att Arbetstidslagen ger arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal möjlighet att ta ut 350 timmars övertid per år får konstateras att befintlig reglering i arbetstidsavtalet inte i tillräcklig utsträckning beaktar arbetsgivares intresse av att övertid kan uttas när verksamheten så kräver. Den nuvarande ordningen medför att regleringen enligt kollektivavtalet är mindre förmånlig än vad som följer av lagen och riskerar att bidra till att arbetsgivare väljer att stå utanför kollektivavtalsmodellen.

Arbetstidsavtalet är för närvarande formulerat så att det är tjänstemannaklubben vid företaget som kan träffa överenskommelse om uttag av ytterligare övertid utöver den allmänna övertiden. Ordalydelsen kan föranleda tanken att det för företag där det saknas tjänstemannaklubb inte skulle vara möjligt att träffa överenskommelse om ytterligare övertid. Samtidigt är det inte förenligt med det krav på skyndsamt behov av ytterligare övertid regelmässigt är förenat med att en företrädare för regional tjänstemannaorganisation eller motsvarande ska kontaktas för att träffa en överenskommelse. I syfte att hitta en praktisk och förutsebar hantering för såväl företag som enskilda tjänstemän ska det därför av avtalstexten framgå att i de fall där det saknas tjänstemannaklubb kan överenskommelse om ytterligare övertid träffas direkt mellan bolaget och tjänstemannen.

Som konstaterats innebär Arbetstidsavtalets nuvarande reglering att överenskommelse om ytterligare övertid kan träffas i två steg om högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar. Skäl för regleringen saknas då de närmast berörda parterna själva bäst avgör om det finns anledning att hantera behov av ytterligare övertid i olika steg eller om det redan från början står klart att hela det tillgängliga utrymmet behöver tas i anspråk.

TEKO yrkar därför att § 3 Arbetstidsavtalet ändras på följande sätt.

**§ 3, mom 2 får följande lydelse**

När särskilda skäl föreligger får allmän övertid uttas med högst 200 timmar per kalenderår.

**§ 3, mom 6 får följande lydelse**

Utöver vad ovan sagts kan övertid uttas med högst 150 timmar under kalenderåret efter överenskommelse med tjänstemannaklubben.

Saknas tjänstemannaklubb kan sådan överenskommelse träffas direkt med enskild tjänsteman.

Stockholm den 21:e december 2022

TEKO SVERIGES TEXTIL & MODEFÖRETAG

  
Stefan Borg