

# Slutlig hemställan

Till

Teknikarbetsgivarna

IF Metall

Vi, av parterna i Industriavtalet särskilt utsedda opartiska ordförande mellan å ena sidan Teknikarbetsgivarna och å andra sidan IF Metall, överlämnar härmed följande slutliga hemställan.

Avtalsperioden omfattar tiden den 1 november 2020 t o m den 31 mars 2023. Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Det samlade avtalsvärdet är 5,4 procent, vilket samtidigt är kostnadsökningen för de åtgärder vi föreslår.

För premieintjänande till deltidspensionsförsäkring avsätts 0,2 procent från och med den 1 november 2020. Dessa 0,2 procent belastar avtalsvärdet.

Avtalets samlade avtalsvärde belastas också genom den avräkning som ska ske i enlighet med förhandlingsprotokoll 2020-04-07 mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK med överenskommelse om bland annat sänkt ålder för ålderspension i Avtalspension SAF-LO samt ändringar av försäkringsvillkoren TFA. Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna. Parterna är vidare överens om att utgångspunkten är att förändringarna i försäkringsvillkoren för TFA ska införas under avtalsperioden.

Löneavtalet ska utformas på sedvanligt sätt. En lönepott bildas den 1 november 2020 om 2,7 procent och en lönepott den 1 april 2022 om 1,7 procent. Den 1 april 2022 finns också ett måltal för översynerna om 0,5 procent.

Vid en avstämning den 1 juni 2021 och en avstämning den 1 juni 2022 ska löneökningen per månad för en heltidsanställd uppgå till ett krontal som beräknas på samma sätt som tidigare.

Vi hemställer nu att parterna träffar överenskommelse i enlighet härmed samt att arbetsgivarparten upprättar och vid sitt svar till oss inger av båda parter undertecknade erforderliga bilagor.

Vi förutsätter att parterna snarast utarbetar sedvanliga kollektivavtalshandlingar.

Denna slutliga hemställan kan endast antas eller förkastas i sin helhet.

Svar på denna slutliga hemställan ska lämnas till oss den 31 oktober, kl 24 .00 i våra lokaler, Storgatan 5.

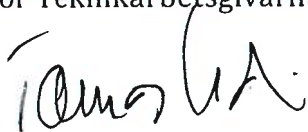
Stockholm den 31 oktober 2020


  
Erland Olauson

  
Jan-Peter Duker

Hemställan godkännes:

För Teknikarbetsgivarna



  
För IF Metall

## Bilaga 1

### 1 Löner och allmänna villkor m.m.

#### **Prolongering av Teknikavtalet IF Metall**

Nu gällande Teknikavtalet IF Metall prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

#### **1.1 Avtalsperiod**

Avtalet gäller för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

#### **1.2 Förtida uppsägning**

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

Om avtalet sägs upp, ska den part som säger upp avtalet skriftligen informera övriga parter inom Teknikavtalens avtalsområden. Envar av dessa äger därefter rätt att säga upp sina avtal inom två veckor efter det att de informerats om den första uppsägningen.

#### **1.3 Löneavtal IF Metall**

##### **1.3.1 Lönepott för lokal förhandling**

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, bildas den 1 november 2020 och den 1 april 2022 vid varje verkstad en lönepott om 2,7 respektive 1,7 procent av månadslönerna för arbetarna vid verkstaden, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2020 respektive 2022 ska vara 26 100 kronor respektive 26 831 kronor.

För tim- och ackordsavlönade arbetare beräknas lönepotterna genom att det örestal som motsvarar angivna procenttal av verkstadens aktuella genomsnittsförtjänst på timlön och ackord multipliceras med antalet arbetare vid den tid potten bildas.

Rättelseblad  
upprättat den  
3 november  
JD / AN

Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben. Fördelningen av lönepotten ska ske med utgångspunkt från Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

##### **1.3.2 Löneöversyn**

Om de lokala parterna inte kommer överens om annan tidpunkt, ska en gemensam löneöversyn göras den 1 april 2022.

*AN*

Löneöversyn ska ske med utgångspunkt i Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper och i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

### **1.3.3 Avtalets lägsta löner**

Uppräkning sker den 1 november 2020 och den 1 april 2022 med 2,7 respektive ~~1,7~~ procent. Genomsnitt i utgående lägstalöner avräknas från lönepott. ~~2,2~~ **2,2**

### **1.3.4 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertidstillägg, ferielön, penningfaktorer och lägsta semesterlön**

Uppräkning sker den 1 november 2020 och den 1 april 2022 med 2,7 respektive ~~1,7~~ procent.

### **1.3.5 Lägsta löneökning**

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska en avstämning avseende löneutvecklingen under avtalsperioden ske den 1 juni 2021 respektive den 1 juni 2022 avseende envar av perioderna den 1 november 2020 t.o.m. den 1 juni 2021 respektive tiden därefter t.o.m. den 1 juni 2022. Löneökningen per månad för en heltidsanställd ska då uppgå till lägst 485 kronor respektive 314 kronor.

### **1.3.6 Avräkning från omplaceringstillägg**

Avräkning från omplaceringstillägg som fastställts efter den 1 april 2004 sker i den mån arbetaren vid fördelning av lönepott erhåller en löneökning som överstiger 2,7 respektive ~~1,7~~ procent den 1 november 2020 och den 1 april 2022. ~~2,2~~ **2,2**

### **1.3.7 Förhandlingsordning**

I det fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse om fördelning av lönepott eller beträffande löneöversyn har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling. I det fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden Teknikarbetsgivarna – IF Metall. Nämnden består av fyra ledamöter. Teknikarbetsgivarna utser två ledamöter och IF Metall två ledamöter. En av representanterna för Teknikarbetsgivarna är ordförande och en av representanterna för IF Metall vice ordförande.

#### **Anmärkning 1**

I fråga om grupper av arbetare och enskilda arbetare med ogynnsamt löneläge eller ogynnsam löneutveckling ska frågan om kompetensutveckling särskilt beaktas.

#### **Anmärkning 2**

Vid tvist om löneöversyn den 1 april 2022 ska talet vara 0,5 procent avseende perioden den 2 november 2020 till den 1 april 2022.

## Bilaga 2

### 2 Arbetsgrupper

Parterna antar de direktiv om arbetsgrupper som framgår av underbilagor 2:1-2:3, det vill säga två industrigemensamma arbetsgrupper, en gällande arbetsmiljö och en gällande handledning om föräldradidighet. Därutöver en arbetsgrupp på förbunds nivå avseende övertidsutredning.

## Underbilaga 2:1

### **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 företagsledningarna, HR, arbetsmiljöansvariga, skyddsombud på arbetsplatserna samt hos regionala skyddsombud.

Gruppen ska lämna förslag på åtgärder som den finner lämpliga för att arbetsanpassnings-verksamheten 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 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 1 april 2022.

## Underbilaga 2:2

### 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 arbetsgiversidan och tre representanter från arbetstagersidan.

Handledningen ska innehålla följande.

1. Inledning (syfte)
2. Vilka kan vara föräldralediga?
3. Olika former av föräldraledighet (hel ledighet/delledighet/med- eller utan föräldrapenning)
4. Tillfällig föräldraledighet (VAB)
5. Ansökan om ledighet och ledighetsperioder
6. Förläggning av föräldraledighet
7. Förbud mot missgynnande av föräldralediga
8. Ändamålsenlig planering vid återgång i arbete
9. Uppsägning och omplacering
10. Semester m.m. (semesterlöngrundande 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.

## Underbilaga 2:3

### Direktiv för arbetsgrupp – Övertidsutredning

#### **Bakgrund**

Både företag och arbetstagare har ett intresse av att övertidsarbete kan tas ut för att klara oplanerade produktionsuppgångar. I arbetstagarens intresse ligger att hänsyn tas till arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv. För arbetsgivaren är det viktigt att kunna förlägga arbetet på ett flexibelt sätt efter behov.

Arbetsgivaren har enligt avtalet möjlighet att beordra övertid då särskilt behov av ökad arbetstid finns. Arbetsgivaren kan möta detta behov på olika sätt exempelvis genom övertidsuttag, tidsbegränsade anställningar eller inhyrning alternativt införa skiftgång.

#### **Uppdrag**

Parterna har beslutat att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda vilka huvudsakliga strategier företagen använder sig av för att möta behovet av produktionsvägning samt den anställdes behov av rekreation och familjeliv. Med strategier avses exempelvis anställningsformer, användning av de arbetstidsformer (exempelvis skift) som avtalet medger, användande av visstidsanställningar, anlitan av bemanningspersonal och övertid och hur mixen av sådana används och kan användas. Huvudsakligen avses alltså strategier som kan användas för utförande av arbete inom verksamheten i Sverige och därmed inte strategier som avser att verksamhet, arbetsuppgifter eller områden av arbetsuppgifter flyttas till annat land och/eller annat företag.

Arbetsgruppen ska också utreda vilka bakomliggande faktorer det är som förorsakar behov av övertid. Med detta avses en översiktlig redovisning av de olika typer av faktorer som kan förorsaka de aktuella behoven.

Arbetsgruppen ska lämna förslag på åtgärder de lokala parterna kan vidta för att möta både kortsiktiga och långsiktiga ökning av produktionen där intresset av verksamhetens behov vägs mot arbetstagarens behov av rekreation och familjeliv.

#### **Arbetsgruppens arbete**

Arbetsgruppen ska bestå av två företrädare för IF Metall och två företrädare för Teknikföretagen. Arbetsgruppen ska bestå av både företrädare med utredarkompetens och/eller ekonomikompetens och företrädare med förhandlingserfarenhet.

Arbetsgruppen ska genomföra studiebesök vid verksamheter i den utsträckning som är påkallat. Arbetsgruppen bedriver i övrigt sitt arbete på det sätt arbetsgruppen finner lämpligt.

Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört och redovisas genom en slutrapport senast den 1 april 2022.

## Bilaga 3

### **3 Anteckningar i förhandlingsprotokollet**

#### **3.1 Löneskydd vid omplacering på grund av sjukdom**

##### **§ 10 Löneskydd**

IF Metall har i avtalsförhandlingarna ställt följande krav.

Tim- eller ackordsavlönade arbetstagare ska åtnjuta likvärdiga villkor som månadsavlönade arbetstagare enligt § 10 Löneskydd vid omplacering på grund av sjukdom.

Med anledning av detta krav har parterna företagit en utredning om de diskussioner och förhandlingar som fördes 2004 vid införandet av månadslön som huvudform för betalning i Teknikavtalet IF Metall.

Parterna konstaterar med anledning av denna utredning att det vid tidpunkten när förändringen genomfördes fanns en samsyn mellan parterna om hur denna fråga ska tolkas och hanteras. Med anledning av att denna förändring skedde för ett antal år sedan och även det faktum att löneformen i den stora merparten av medlemsföretag i Teknikföretagen nu är månadslön så har det med tiden vuxit fram olika tolkningar.

Parterna har efter företagen utredning haft överläggningar i frågan och konstaterar följande. I de fall där tim- eller ackordsavlönade arbetstagare omplaceras på grund av sjukdom ska de åtnjuta likvärdiga villkor som månadsavlönade arbetstagare enligt § 10 i Teknikavtalet IF Metall. Att parterna haft olika uppfattningar och även själva, vid olika tidpunkter, fört fram ej förenliga ståndpunkter i denna fråga är inte märkligt då lång tid förflutit sedan förändringen 2004. Att reglerna i Teknikavtalet IF Metall fyller ut reglerna i Tim- och ackordsbilagan i tillämpliga delar, till exempel vad gäller arbetstid och semester, är och har varit parternas avsikt. Därmed konstaterar parterna att de nått en samsyn med anledning av det av IF Metall ställda kravet.

#### **3.2 Arbetsgrupp om avtalstäckning i branschen**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utreda avtalstäckningen inom branschen. Gruppen har att inom sig närmare definiera gruppens arbete och när det ska slutföras.

### **3.3 Överenskommelse om att sänka åldern för ålderspension i avtalspension SAF-LO m.m.**

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1

- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,
- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

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.

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal om framgång av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Teknikavtalet IF Metall ska avräkning göras med 0,1 respektive 0,2 procent den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022.

## Bilaga 4

### 4 Exempelöverenskommelse avseende beredskap

Parterna är överens om att införa en exempelöverenskommelse avseende beredskap i enlighet med underbilaga 4:1 i de gemensamma kommentarerna.

## Underbilaga 4:1

### Exempelöverenskommelse avseende beredskap

#### ÖVERENSKOMMELSE

##### Mellan (Bolagets namn) och (Lokal facklig organisation eller berörd arbetstagar)

**1.**

Följande överenskommelse har träffats avseende beredskapstjänst.

**2.**

Med beredskapstjänst avses tid då arbetaren inte har arbetsskyldighet men ska vara anträffbar för att kunna infinna sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom föreskriven tid, normalt en timme, för att utföra arbete. Beredskapstjänst kan också innebära att arbetaren ska vara anträffbar för att kunna utföra arbete på distans utan krav att kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom viss angiven tid. Beredskapstjänst utgör således inte i sig arbete, utan definieras som vila. Vid uttryckning måste dock givetvis den arbetade tiden tas med vid beräkningen.

Arbetsgivaren ska senast i samband med upprättande av beredskapsschema klargöra om beredskapstjänsten innebär att arbetaren ska kunna inställa sig på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats inom angiven tid.

Beredskapsordning som inrättas i enlighet med denna överenskommelse ska betraktas som en tillåten avvikelse från Teknikavtalets bestämmelser om nattarbete.

**3.**

Beredskapstjänst ersätts per beredskapstimme med x kronor i timmen.

Tid från kl.18 dag före arbetsfri dag till kl. 00 nästkommande arbetsdag ersätts med y kronor i timmen.

Tid från kl.19 på skärtorsdagen, nyårsafton och dagen för julafton, från kl.07 på midsommarafton samt från kl. 00 första maj och nationaldagen till kl. 00 första vardagen efter respektive helger ersätts med z kronor i timmen.

**4.**

När arbetaren inställt sig för arbete på arbetsplatsen eller annan av arbetsgivaren bestämd plats, betalas övertidsersättning för minst tre timmar. Om arbetet pågår längre tid än tre timmar, betalas övertidsersättning för arbetad tid. Arbetaren har rätt till skälig ersättning för resekostnad i anslutning till inställelse. Om ytterligare en inställelse sker inom samma tretimmarsperiod ska ingen ny sådan period påbörjas utan det utgör en del av den redan påbörjade perioden.

I de fall inställelse inte krävs utan arbete under beredskapstjänst kan utföras på distans, utgår övertidsersättning för faktiskt arbetad tid, dock minst 30 minuter om arbete utförts under beredskapspasset. Om ytterligare arbete utförs inom samma 30 minutersperiod utan inställelse ska ingen ny sådan period påbörjas utan det utgör en del av den redan påbörjade perioden.

I beredskapstjänstgöring ingår att motta telefonsamtal, felmeddelande eller dylikt. När sådana kontakter föranleder åtgärder utöver att ta del av meddelande ska dessa åtgärder vad gäller ersättning betraktas som arbete.

Om ytterligare en inställelse sker inom tre timmar eller ytterligare arbete utförs inom 30 minuter utan inställelse så ska ingen ny sådan period påbörjas utan det utgör en del av den redan påbörjade perioden.

**5.**

Schema för beredskapstjänst bör upprättas i god tid och beredskapstjänst ska fördelas så att den ej oskäligt belastar enskild arbetare.

---

Ort

---

Datum

---

Arbetsgivarens underskrift

---

Lokal facklig organisation underskrift eller  
Berörd arbetstagares underskrift



Rättelseblad upprättat 2020-11-03

**Texten i den slutliga hemställan daterad den 31 oktober 2020 för Teknikarbetsgivarna och IF Metall justeras på följande sätt.**

Avsnitt **1.3.1 Lönepott för lokal förhandling** andra stycket ska ha följande lydelse.

För tim- och ackordsavlönade arbetare beräknas lönepotterna genom att det örestal som motsvarar angivna procenttal av verkstadens aktuella genom-snittsförtjänst på timlön och ackord multipliceras med antalet arbetare vid den tid potten bildas, dock att det lägsta örestal som används vid beräkningen ska beräknas utifrån samma princip som nyss angetts för lägsta månadslön vid beräkning av lönepott.

I avsnitten 1.3.3, 1.3.4 och 1.3.6 ska talet för uppräknings respektive avräkning per den 1 april 2022 vara **2,2** procent.

För Teknikarbetsgivarna



Anna Nordin

För IF Metall



Darko Davidovic