



Avtalsstrategi 2030

Förord

Vid förbundsstyrelsens sammanträde i augusti 2015 så beslutade vi att till-sätta en kongressrapport om förbundets avtalspolitik som skulle belysa och ge en samlad bild över utvecklingen samt att utarbeta en strategi för att hantera detta.

Vi behandlade vid kongressen 2006 en rapport om kollektivavtalen inom förbundet och efter denna rapport så har ett antal viktiga förändringar genomförts och de har kommit att påverka förbundets inställning till olika sakfrågor.

Vi har under de senaste tolv åren upplevt ett hårdnande tryck emot våra kollektivavtal. Förbundsstyrelsen ställde sig också frågan om vad som inverkat på detta, genom de olika förändringar som skett med våra avtal.

I rapporten handlar det således om kollektivavtalen, lönebestämmelserna, villkorsfrågor, trygghetssystem och övriga villkor inför 2020-talet.

I utredningsgruppen har, Mikael Jansson förbundskontoret, Christer Larsson förbundskontoret (som har haft uppdraget att vara sekreterare i utredningsgruppen) samt Pontus Georgsson, förbundskontoret. Från avdelningarna har Jenny Jansson avd. 75 Munkedal och Niklas Johansson avd. 165 Karlsborg ingått som ledamöter.

Förbundsstyrelsen har vid sitt sammanträde i september 2017 avhandlat och ställt sig bakom förslagen i rapporten och lägger nu rapporten till kongressen för vidare beslut. Vi i förbundsstyrelsen vill att alla avdelningar tar tillfället i akt och diskuterar de förslag till avtalsstrategi som rapporten ger och kommer med synpunkter som bidrar till att Pappers har en genomtänkt och riktig strategi inför framtiden.

Matts Jutterström
Förbundsordförande

Innehållsförteckning

Inledning	5
1. Direktivet	5
2. KUR-rapporten.....	5
3. Utvecklingen efter KUR.....	6
4. En förändrad motpart	7
5. EU-regler som påverkar oss.....	8
6. Lönebildningen i Sverige – LO och Industriavtalet	9
7. Villkor för massa och pappersindustrin.....	13
8. Pappers avtalsmodell.....	13
9. Allmänna Anställningsvillkor.....	14
10. Kollektivavtalet.....	16
11. Samverkansavtalet.....	16
12. Pension.....	17
13. ATK och livsarbets tid	17
14. Delpension	18
15. Försäkringar	18
16. Slutsatser av de viktigare förändringar FS lyfter i direktivet.....	19
17. Enkät.....	19

Förbundsstyrelsens förslag

1. Pappers strategi.....	20
2. LO samordning	20
3. Pappers söker samarbete med andra.....	20
4. Framtida pensioner.....	21
5. Framtida låglönesatsningar	21
6. Makten om villkoren	21

Inledning

Rapporten beskriver vår fackliga strategi utifrån våra tre avtal. Vi har koncentrerat oss på frågor där vi har ett direkt inflytande. I andra hand på frågor som hanteras gemensamt inom LO-kretsen och där vi får arbeta via motioner till LO och LO:s representantskap. Pappers ska givetvis också ha synpunkter på exempelvis pensionsnivån i det allmänna systemet, men den frågan får vi driva politiskt. Strategi handlar om att identifiera vilka mål vi har på olika områden och en idé om hur vi ska arbeta för att nå de mål vi har satt upp. Genom allianser ska vi försöka få ett inflytande över det som har en återverkan på våra medlemmar. Det handlar om våra avtal och samarbetet med tjänstemännen. Även om vi inte ingår i Industriavtalet så samarbetar vi med industriförbund på nordisk, europeisk och internationell nivå. Medlemskapet i LO har stor betydelse på många områden både nationellt och utanför Sverige. Strategin har vi valt att formulera som ett antal punkter för kongressen att ta ställning till.

1. Direktivet

Förbundsstyrelsen konstaterar att det har hänt saker som påverkar de områden som behandlas i ”KUR-rapporten”. Några viktiga förändringar är:

- Tillkomsten av ”stupstocken” 90/10 i 2007 års avtalsförhandlingar
- Industriarbetsgivarnas ansatser under år 2009 och framåt för att tillskapas ”krisavtal”
- Införandet av bemanningsbilagan nr 5 i kollektivavtalet i 2010 års avtalsförhandlingar
- Pappers utträde ur Industriavtalets förhandlingsavtal 2011
- Industriarbetsgivarnas uppsägning av förslagsavtalet 2013
- Arbetsgivarnas inriktning att tidsbestämma allmänna anställningsvillkor som idag är ett tillsvidareavtal.

Uppdraget skulle bestå i att i en avtalspolitisk rapport ge en samlad bild över utvecklingen samt att utarbeta en strategi för att hantera detta. Det handlar således om kollektivavtalet, lönebestämmelserna, villkorsfrågor, trygghetssystem och övriga villkor inför 2020-talet.

Vidare har vi under åren upplevt ett mer hårdnande tryck mot vår kollektivavtalsmodell. Förbundsstyrelsen ställer sig också frågan om vad LO-samordningen har haft för betydelse för Pappers och hur vi hanterar denna i framtiden. Allt detta gör att det finns skäl som talar för att förbundet ska se över och ta fram en strategi för att möta de nya utmaningar förbundet står inför under 2020-talet och framåt.

2. KUR-rapporten

Förbundsstyrelsen lyfter i direktivet fram Kollektivavtalsutredningen-KUR- i vilken samma typ av frågor behandlades. KUR antogs av kongressen 2006 och behandlade i stort alla frågor som kan anses beröra avtalspolitik. Det som präglade rapporten var att man upplevde att arbetsgivarna och borgerliga politiker var på offensiven för att försvaga facket och försämra villkoren för de anställda. ”Vi ser en ambition att flytta fram positionerna genom att lyfta nya ärenden till AD för att försöka förändra praxis i frågor där liknande ärenden redan avgjorts”, skriver man i rapporten. Under den senaste tioårsperioden har vi haft 7 ärenden som avgjorts i AD. Arbetsgivarna har vunnit 6 av dem. Förbundet har lyft dessa frågor till AD då det juridiska läget som uppstod efter att lokala och centrala förhandlingar varit oklart. Många förbund inom



Uppdraget skulle bestå i att i en avtalspolitisk rapport ge en samlad bild över utvecklingen samt att utarbeta en strategi för att hantera detta. Det handlar således om kollektivavtalet, lönebestämmelserna, villkorsfrågor, trygghetssystem och övriga villkor inför 2020-talet.

LO som har tvistat på avtalstolkningar har erfarit att AD:s bedömning ofta har kommit att textmässigt tolkats till arbetstagarnas nackdel. En orsak har varit avsaknad av partstolkningar i avtalet. En misräkning från vår sida.

Det är därför svårt att belägga en sådan ambition från arbetsgivarsidan att ändra praxis. Tittar vi till antalet centrala förhandlingar kan vi konstatera att det har varierat kraftigt mellan åren och att det är svårt att utskilja ett mönster.

KUR lyfte fram skillnader i lön och löneutveckling mellan tjänstemän och arbetare, mellan olika arbetsställen, mellan kvinnor och män. Verktögen i lönebestämmelserna skulle behållas och utvecklas. Lönerna skulle sättas lokalt och befästas i lokalavtalen. För att komma åt löneskillnader skulle löneökningarna ske i kronor och så stor del som möjligt generellt. Ett förslag var att målen för jämställdhet skulle regleras i kollektivavtal. Industriavtalet med åtföljande samarbete mellan facken inom industrin ansågs ha varit positivt för Pappers. Förbundet konstaterade angående Industriavtalet: ”Vi får mycket för de pengar vi satsar och under Industriavtalets regim har det varit gynnsamt för våra medlemmars reallöneutveckling.

Rapporten pekar också på nödvändigheten att vi tillsammans med LO arbetar för att begränsa antalet anställningsformer, en fråga som kan bli nödvändig att driva lagstiftningsvägen. Rapporten betonade den enskildes möjlighet till ökat inflytande över arbetstidens förläggning.


KUR-rapportens budskap var ”att vi utarbetar en facklig strategi för hur vi kan agera så att vi snabbt och säkert kan skydda våra medlemmars löneutveckling på lång sikt, och förhindra att dumping av allmänna villkor sker. ”Den uppgiften står kvar, men måste preciseras utifrån det läge vi har idag men samma målsättning om att värna medlemmarnas löneutveckling och övriga villkor.

Frågan för oss är hur vi säkrar en löneutveckling som våra medlemmar ser som rättvis och rimlig i relation till tjänstemännen, andra bruk och inom vårt eget kollektiv.

3. Utvecklingen efter KUR

Lönefrågan har varit viktig för förbundet. Vi har löneskillnader mellan män och kvinnor, mellan arbetare och tjänstemän och mellan olika bruk. En viktig orsak till att tjänstemännen har dragit iväg är att en stor del av lönebildningen sker lokalt utan kontroll från vår sida. Industriavtalet har delvis varit en hindrande kraft, men inte tillräckligt stark. En annan faktor är att procentpåslag på tjänstemännens högre löner ger en större skillnad i kronor och ören. Kvinnor har lägre löner än män. Särskilda satsningar på kvinnogrupper och även låglönesatsningar kan vara metoder för att minska skillnaderna. Resultatet hittills är skralt. En orsak är att kvinnodominerade befattningar inte har haft, eller haft väldigt liten, löneglidning. För att få ett verkligt genomslag måste männen på ett övergripande plan avstå från löneglidning. Det är svårt att se hur det skulle gå till eftersom det handlar om att i så fall utnyttja utrymme mellan olika sektorer.

Jämför vi år 2000 med 2015 så har industritjänstemännens löner ökat från 22 700 till 37 300. Motsvarande för arbetarna inom industrin är 16 300 till 25 300. Tjänstemännens löner har således ökat med 64 procent och arbetarnas med 55 procent. I årstakt 3,4 procent mot 3,0 procent. LO-kvinnors löner



Lönefrågan har varit viktig för förbundet. Vi har löneskillnader mellan män och kvinnor, mellan arbetare och tjänstemän och mellan olika bruk.

är idag 23 400 mot männens 26 700. Inom tjänstemannakollektivet är skillnaden större mellan kvinnor och män, 33 700 mot männens 41 600.

Skillnaderna mellan det lägst betalda bruket och det högst betalda är idag 6 419 SEK (2015). I 2016 års avtal finns en stupstock som innebär att utgångspunkten är en generell höjning med 50 procent och en lokal pott om detsamma som ska fördelas i befintliga lönesystem. Om man inte når enighet om det senare höjs utgående löner generellt med 90 procent av utrymmet och 10 procent av befintligt utrymme att fördelas lokalt. Stupstocken blir således 90 procent av utrymmet om man inte blir överens om något annat. Om vi har ambitionen att alla ska få ta del av LO:s låglönesatsning, med ett bestämt lägsta krontal till alla krävs en fördelningsprincip med både kronor och procent. Det kan försvåra en generell utläggning om 90 procent om man inte är överens om något annat.

4. En förändrad motpart

Bildandet av Industrierbetsgivarna innebär en större samordning på arbetsgivarsidan än tidigare. Även om vår motpart tidigare var och fortfarande är medlem i Svenskt Näringsliv innebär steget att bilda Industrierbetsgivarna dels att de får en bredare bas och dels att de blir en del av något som kan komma att ha påverkan över de ramar vi förhandlar inom. Vad vi kan konstatera idag är att de som blivit mer aktiva i lönebildningen är Almega, tillsammans med Teknikföretagen. Frågan är hur ambitionerna hos Industrierbetsgivarna ser ut vad gäller deras framtida roll.

Frågan är också om bildandet av Industrierbetsgivarna innebär en mer självständig motpart eller om det är så att Teknikföretagen fått ett större inflytande över vårt avtalsområde. Från Pappers horisont skulle det vara en fördel med en mer självständig motpart. Medlemskapet i Industriavtalet medför en starkare samordning på arbetsgivarsidan inom hela industrin. Risken finns att de har ambitioner att strömlinjeforma olika avtal under Industrierbetsgivarnas hägn. Industrierbetsgivarna samordnar processindustrin, men det sker under Industriavtalets paraply. En vilja att strömlinjeforma avtalen innebär att fler förbund kommer att möta liknande krav och propåer som vi möter och där man tar avstamp i avtal för övrig processindustri. Förbundet måste därför fundera över hur man bäst hanterar krav på mer likriktning av avtalen. Frågan är om vi ska försöka etablera ett organisatoriskt samarbete med främst IF Metall och GS, eller i alla fall ett utökat erfarenhetsutbyte. Med tjänstemannaförbunden har vi redan idag ett organiserat samarbete och två av tre avtal är gemensamma.


En oklarhet som finns i våra förhandlingar är vilken roll tjänstemännen inom vår sektor har på hemmaplan. Har de mandat att gå vidare om ett sådant läge uppkommer eller måste de invänta avtalsområden som Unionen anser vara viktigare än vårt. Förhandlingsordningen från 2016 innebär att kravet om tidsbestämda avtal drogs tillbaka av arbetsgivarsidan. Vi har således ett intresse av att tjänstemännen inom vår sektor har en stark ställning för att vi skulle kunna föra in viktiga frågor från förhandlingar som sker inom Industriavtalets ram.

Om arbetsgivarna är på offensiven mer än tidigare är svårt att bedöma. Det ligger i sakens natur att vi kommer att uppfatta krav på förändringar från arbetsgivarsidan som en offensiv för att stärka deras position. Alla förändringar är dock inte baserade på maktförändringar i ett första skede, utan kan ha sin utgångspunkt i effektivitetshöjningar. Dessa effektivitetshöjningar har i nästa

skede drabbat arbetarkollektivet. Det handlar om fortsatt utläggning av verksamhet som traditionellt har utförts av fast anställda, men numera upphandlas av olika entreprenörer. Vid dessa upphandlingar så går det oftast på lägsta pris för jobbet som ska utföras. Främst har detta skett inom underhåll och transportverksamheter på våra fabriker.

Det är däremot svårt att säga att det är en kvalitativ skillnad mellan hur de agerat tidigare och hur de agerar idag. Det finns en risk att vi bedömer alla förslag från motparten som oacceptabla och drastiska. Vi behöver göra mer djuplodande analyser av motpartens förslag för att kunna ta rätt strider. Vi vet att de strävar efter att sänka eller hålla tillbaka kostnader, men kanske inte till så låga lönenivåer att de får problem att rekrytera den bemanning de önskar. Men om villkoren blir otvetydiga och mera odefinierade genom dessa entreprenadformer så kommer vi att kunna mötas av underbudskonkurrens från svagare avtalsområden som åter sig in på våra fabriker.

Det mesta talar för att vi borde utöka vårt samarbete med andra förbund som möter Industriarbetsgivarna som motpart. Vår beredskap att möta nya förslag skulle öka om vi ökar informationsutbytet mellan de fack som berörs. Det gäller IF Metall, GS, Unionen och Sveriges ingenjörer samt Ledarna. Vilka som samarbetar beror på vilken fråga det gäller. Detta är således ett samarbete som går utanför det formella samarbetet vi har till följd att vi har gemensamma avtal med Unionen, Sveriges ingenjörer och Ledarna. Hur fast organiserat samarbetet ska vara beror på frågor och förutsättningar. Att på förhand både inskränka eller utvidga det är improduktivt. Pappers principiella ståndpunkt är att vi ska samarbeta när så är möjligt och gynna de parter som så gör. Utvecklingen får visa vad som är möjligt och önskvärt.




Pappers principiella ståndpunkt är att vi ska samarbeta när så är möjligt och gynna de parter som så gör. Utvecklingen får visa vad som är möjligt och önskvärt.


Situationen vi hamnat i betyder att vi är helt beroende av de avtal som sluts inom ramen för Industriavtalet. Positivt är ändå att vår egen förhandlingsprocess har fortsatt under den så kallade OPO-månaden och inte stannat upp, vilket skett inom andra förbunds områden.

5. EU-regler som påverkar oss

Massa och pappersindustrin är global med en global konkurrens. Inte minst möter vi en konkurrens från övriga EU. Samtidigt så arbetar tillverkare inom EU i hög grad under samma regelverk. Det finns ett antal regler, beslutade av EU, som direkt påverkar arbetsmarknaden i Sverige. Arbetstidsdirektivet är väl det som har haft direkt betydelse med regler för dygns- och veckovila. Det pågår också en diskussion om lagstadgade lägsta lön inom EU och där facken inom EU är djupt oeniga. Skiljelinjen går i stort mellan södra och norra Europa. Vår bedömning är att det inte kommer att införas någon minimilön gällande för hela EU, i synnerhet inte nu efter Brexit. Pappers och svensk fackföreningsrörelses uppfattning är att kollektivavtalsförhandlingar är en nationell fråga och ska så vara.



Massa och pappersindustrin är global med en global konkurrens.



Förhandlingar är en central del av det fackliga arbetet och mer eller mindre heligt i främst norra delen av EU. Inte heller kommer det till stånd några gränsöverskridande företagsavtal gällande villkor inom EU. De avtal som hittills slutits mellan företagsfack och koncerner har handlat om policy av typen arbetsmiljö, jämställdhet eller personal. Det finns däremot avtal om information och konsultation i alla företag med minst 1000 anställda och som verkar i minst 2 länder inom EU. De så kallade Europeiska företagsråden – EWC är idag en etablerad verksamhet inom så gott som alla koncerner inom vår sektor. EWC är en möjlighet till påverkan i likhet med MBL. Vår bedömning är att det finns ett utrymme

för ett större inflytande om lagstiftningen och avtalen utnyttjas mer effektivt. Lagstiftningen slår fast att arbetstagarna ska informeras och konsulteras innan beslut. Detta görs inte alltid idag, trots att lagen är tydlig.

En aktiv bevakning och påverkan av EU är av största vikt för att påverka de villkor som har betydelse både på vår industris villkor och för våra medlemmar. Vår bransch är till stor del internationaliserad med utländska ägare till ett flertal av våra koncerner. För att få inflytande i dessa koncerner måste vi utveckla ett effektivt samarbete tillsammans med fackliga representanter i olika länder. Vägen till inflytande på EU-nivå är Europafacket via vår federation – IndustriAll European Trade Union. Den sociala dialogen mellan parterna på EU-nivå är viktig för att påverka villkoren för vår industri. Två frågor där parterna på Europainivå formulerat gemensamma ståndpunkter är energipolitiken och reglerna för biomassa.

6. Lönebildningen i Sverige – LO och Industriavtalet

LO har ställt upp ett mål om en moderniserad lönebildning för full sysselsättning. Kravet för att detta ska vara möjligt är graden av centralisering i lönebildningen. LO skriver i sin kongressrapport (2016): ”Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden sker på två nivåer. På förbunds nivå tecknas först centrala avtal och därefter sker lokal lönebildning på företagsnivå. En stor del av arbetsmarknaden har dock ingen lokal lönebildning. Förenklat kan man säga att LO-förbundens lokala lönebildning är av begränsad betydelse, medan tjänstemännens lokala lönebildning är omfattande. De centrala avtalen är idag möjliga att samordna, men inte den lokala lönebildningen”.

Innebörden i detta är att om lönekostnadsnormeringen ska fungera och kunna ge tillskott till ökad sysselsättning kräver viss kontroll över den lokala lönebildningen, dvs. även tjänstemännens löneutveckling. Tjänstemännen har under Industriavtalets tid tjänat mera på detta än vad arbetarna har gjort. Antagligen genom för låga löneökningar och därmed har det funnits ett lokalt utrymme för löneglidning för vissa grupper, både inom och utanför industrin på tjänstemannasidan. Den roll som Industriavtalet skulle kunna bidra med är att genom sin normering av utgående löner begränsa andra sektorer löneandel, genom att ta ut mera i centrala avtal. Den normering som sägs kontrollera andra sektorer har visat sig otillräcklig när det gäller till exempel sifferlösa avtal som helt enkelt är ett hot mot hela den svenska lönebildningen.

LO:s slutsats är att en låglönestrategi för högre sysselsättning som endast omfattar de centrala avtalen inte fungerar. Det beror på att man inte klarar att hålla tillbaka löneutvecklingen lokalt för tjänstemännen, utan låga centrala avtal skapar ett utrymme för höga lokala påslag för de som har marknadskrafterna i ryggen. Om det var möjligt med låga löner på en central nivå som inte hamnar hos tjänstemän eller grupper med stark position skulle det kunna fungera.



Lönebildningen handlar i grunden om fördelningen av inkomsterna i ekonomin och LO delar upp den funktionen i fyra delar:

1. Först handlar det om fördelningen mellan arbete och kapital
2. Mellan grupper av löntagare, dvs. hur fördelningen är mellan arbetar- och tjänstemannakollektiven
3. Fördelningen inom arbetarkollektivet, bland annat mellan kvinnligt och manligt dominerande sektorer
4. Det handlar om fördelningen mellan individer inom ett kollektiv.

När det gäller fördelningen mellan arbete och kapital är det en fråga om hur



förädlingsvärdet fördelas. Sedan 1980 har utvecklingen gått i en helt annan riktning då kapitalägarna har ökat sin andel genom att lörens andel av BNP har minskat. Avkastningskravet kan inte tolkas som en fixerad nivå, utan mer som en nivå där vi kan se att investeringarna går Sverige förbi genom att andra länder är mer lönsamma att investera i. Sammantaget utgör avkastningskravet en press nedåt på bolagsskatter och att förutsättningarna för investeringar i olika länder blir allt mer lika. Friheten att besluta om en annan fördelning av förädlingsvärdet genom inhemska politiska åtgärder är därför begränsade. Det är ett faktum att kapitalet har fått en större andel av ökningen av förädlingsvärdet, samtidigt som vi har haft en positiv reallöneutveckling under samma period. Internationaliseringen av ekonomin har definitivt spelat en roll där investeringar i olika länder ställs mot varandra, dvs. en skattekonkurrens mellan de olika länderna. Det kapital som fått en allt större andel av förädlingsvärdet är samtidigt ofta vårt eget pensionskapital som strävar efter högsta möjliga avkastning. Det är också uppenbart att tjänstemännen fått en större del av förädlingsvärdet över tid. Inom arbetarkollektiven har kvinnorna haft en något snabbare löneutveckling senaste åren och gapet mellan män och kvinnor minskar, om än alltför sakta. Inom Pappers finns en stor spridning lönemässigt mellan olika bruk, men också mellan högst och lägst betalda befattningar. Stupstocken fungerar dock som en utjämnande faktor. Skillnaden mellan olika bruk baserar sig på en rad faktorer som företagets lönsamhet och lokal arbetsmarknad.







Inom arbetarkollektiven har kvinnorna haft en något snabbare löneutveckling senaste åren och gapet mellan män och kvinnor minskar, om än alltför sakta.

En grundläggande fråga för LO är vad vi kan göra för att råda bot på arbetslösheten och där utgångspunkten är att arbetslösheten beror på för låg efterfrågan. Vad som behövs är en inflationsrobust lönebildning för att undvika att den ekonomiska politiken inriktas på att minska efterfrågan för att kunna ha kontroll över inflationen.

Med anknytning till resonemanget ovan anser LO att lönebildningen hittills fungerat bra med reallöneökningar, men det finns anledning att vidta åtgärder för att stärka och centralisera övervakningen av lönekostnadsutvecklingen i en efterfrågeekonomi. I en avtalsrörelse handlar det först om en lönekostnadsnormering för samhällsekonomin som helhet och som de senaste 20 åren dominerats av Industriavtalet och tillämpats av Medlingsinstitutet. Fördelningsnormeringen handlar om vilka löntagargrupper som får vad av löneandelen och eventuella satsningar utöver normen. Förändringar utöver normen kräver samtidigt acceptans inom LO och hänsyn till det samhällsekonomiska utrymmet.

En negativ aspekt är en ökad politisering av avtalsrörelserna, vilket har blivit mycket tydligt i samband med lönerna till både lärarna och undersköterskor. Pappers är emot en politisk inblandning i avtalsrörelserna och konstaterar att lönebildningen är, och bör vara, en fråga för parterna.

Pappers är emot en politisk inblandning i avtalsrörelserna och konstaterar att lönebildningen är, och bör vara, en fråga för parterna.

Normen måste kunna bidra till en ökad jämställdhet på arbetsmarknaden och komma till rätta med förlegade lönerelationer. Inte heller normeringen baserad på Industriavtalet är utan problem när det gäller legitimiteten, enligt LO. Förbund utanför Industriavtalet saknar inflytande vilket på sikt är utmanande. Vi såg exempel på detta under 2016 då 6F ville köra ett eget spår utan att presentera en alternativ modell för den svenska lönebildningen. Förslaget om en utredning om lönebildningen är ett steg i samma riktning, dvs. att normeringen ska bygga på någon annan sektor än industrin. Alternativt inte bara industrin, utan en kombination mellan olika sektorer. Om man kunde hitta en modell som blev mer involverande skulle det stärka förtroendet för svensk lönebildning och mota framtida krav på lagstiftning, som kan bli följden om inte

parterna själva kan presentera en modell som får legitimitet. Industriavtalet i sig är följden av att staten hotade med lagstiftning om det inte blev ordning på lönebildningen.

Lönekostnadsnormeringen har fungerat väl, men priset har varit högt för vissa förbund. Det finns förbund som tvingats till försämringar av villkor för att få samma löneökningar som andra. Framväxten av sifferlösa avtal är en annan variant som kan komma att försvåra möjligheten att vi får en fungerande lönekostnadsnormering. Införande av sifferlösa avtal kan därför bli en väg för att spräcka normeringen inom vissa sektorer. Utfallet av de sifferlösa avtalen kommer först efter hand och kan bli föremål för kompensationstänkande.

Ett problem att hantera är branscher som har ett utrymme som inte tas ut centralt. Utrymmet blir då i praktiken en löneglidning och utan samordning riskerar vi en huggsexa där den starke skor sig utan hänsyn till det totala resultatet. Sedan slutet av 90-talet domineras lönebildningen av uppgörelser inom ramen för Industriavtalet, vilket innebär att de löneökningar som den konkurrensutsatta industrin har slutit har blivit vägledande och normerande för övrig arbetsmarknad. Men att inflationen har varit låg är inte enbart lönebildningens förtjänst. Utan det är andra faktorer som bidraget till detta, bland annat en alltför hög arbetslöshet och en kombination av lågränta och normpolitik. Resultatet är att det har gett svenska arbetstagare reallöneökningar på mellan 1 och 2 procent sedan starten. För att inte få uppgörelser som spräcker systemet har Medlingsinstitutet även rent formellt fått i uppgift att se till att Industriavtalets nivå har blivit normerande.

En orsak till problemen att hålla upp lönenormeringen är att delar av den inhemska arbetsmarknaden har ett löneutrymme som inte tas ut på central nivå utan blir ett löneglidningsutrymme. Det finns de som bara ser till den egna branschens lönebetalningsförmåga och bortser från följd effekter av lönekrav som passar branschen men inte övrig arbetsmarknad. En sådan politik skulle innebära slutet för den solidariska lönepolitiken.

Efter avtalsrörelsen 2010 kom en reaktion ifrån främst Teknikföretagen om hur Industriavtalet fungerat i avtalsrörelsen och de gick så långt så att de sade upp avtalet. Pappers konflikt 2010 och LO-förbundens relation till LO-samordningen var två orsaker till att Teknikföretagen lämnade Industriavtalet. Efter en tid kom det dock igång ett arbete för att revidera avtalet. Det fanns en stark press för förändringar för att behålla Teknikföretagen inom Industriavtalet. När processen om ett nytt förhandlingsavtal inleddes gjordes vissa taktiska misstag av Facken inom industrin. Det ena var att Facken inom industrin inte hade någon gemensam uppfattning eller ide om vad ett nytt Industriavtal skulle innehålla och ge. Det andra var att det viktigaste för vissa förbund var att få tillbaka Teknikföretagen, vilket fick till följd att arbetsgivarna kunde sätta dagordningen. Om Pappers var en del av det framtida Industriavtalet eller inte var uppenbart inte lika angeläget för övriga parter i avtalet. Vårt upplägg, med justeringar på ett par punkter, nådde uppenbart inte fram eller fick inte gehör hos övriga parter. Problemet var att vi stod ensamma i diskussionen om hur ett reviderat Industriavtal skulle kunna se ut. Vi hade inte fått något gehör för våra synpunkter och konsekvensen blev att vi kom att stå utanför, trots att vi klargjorde för de övriga att detta skulle bli resultatet om de inte tog hänsyn till våra synpunkter.

Pappers kunde inte acceptera Teknikföretagens krav på förändringar i avtalet. Pappers pekade på två formella punkter som ansågs kunna få en negativ verkan på vår möjlighet att självständigt sluta avtal. De formella kraven Pappers



Om Pappers var en del av det framtida Industriavtalet eller inte var uppenbart inte lika angeläget för övriga parter i avtalet.

sade nej till var möjligheten till partsgemensamma överläggningar. Förbundets suveränitet skulle i och med detta upphöra. Skäl som framstår som mer betydelsefulla handlade om att Industriavtalets parter inom LO ansåg att Industriavtalet skulle ha prioritet framför LO-samordningen.


Att den konkurrensutsatta industrin ska sätta märket, normen eller vad man kallar det är välgrundat och var en del av Industriavtalet från början. Det har också varit allmänt accepterat inom LO, även om den konkreta tillämpningen har diskuterats i varje enskild avtalsrörelse i syfte att åstadkomma låglönesatsningar, kvinnoavsättningar och liknande. Dessa målsättningar har LO försökt få in i samordningen, men märket har aldrig satts av någon sektor som inte är konkurrensutsatt eftersom det skulle riskera svensk industris konkurrenskraft med allvarliga följder för svensk ekonomi.

Det var inte någon ny idé, att exportindustrin skulle vara normerande, utan detta utgör grunden redan för Rehn-Meidner om att den konkurrensutsatta industrin avgjorde utrymmet för löneökningarna. Normen eller märket uttrycktes också som ett kostnadsmärke, dvs. att allt ska räknas med. För att uppnå detta, att Industriavtalet ska sätta märket eller normen, skulle avtalet ges prioritet i de lägen det finns en konflikt mellan samordningen inom LO och Industriavtalet. Trots det återkom Teknikföretagen med kritik av avtalet utifrån att märket hamnade för högt och att facken tagit för lite hänsyn till vad varje enskild sektor klarar. Enligt vår uppfattning är det ett uttryck för att Teknikföretagen anser att Industriavtalet främst handlar om att hålla nere löneökningar. Fackens krav på löneökningar är givetvis ingen exakt vetenskap utan ett försök att väga samman krav runt reallöner, sysselsättning och konkurrenskraft.

När det gäller påverkan på näringspolitiska beslut kanske Pappers möjlighet minskat något i och med att vi ställt oss utanför. Ser vi på det samarbete vi idag har med Skogsindustrierna när det gäller branschpåverkan om tyngre transporter, skogsvårdsfrågor och avverkningsbar areal i skogen, återvinning av fiber och en hållbar industri så ser vi att våra synpunkter beaktas på ett för oss ganska bra sätt. Det gäller de frågor där ett samarbete sker inom ramen för Industriavtalet. I frågor, som exempelvis energi och återvinning, har vi däremot ett direkt samarbete med motparten för att påverka politiskt. Detta arbete är oförändrat. Den andra frågan är om vårt ställningstagande har stärkt vårt inflytande över lönebildningen, om vi utanför Industriavtalet har kunnat påverka mer än vi kunde som del av Industriavtalet, oavsett vem som satt märket. Ett märke har tydligt satts i varje lönerörelse, även om det ibland varit svårt att jämföra utfall då faktorer som avtalstidens längd varierat. En annan aspekt är om vi utanför Industriavtalet har underlättat LO:s samordning. Vår bedömning är att det inflytande vi tidigare haft som del av Industriavtalet snarare har minskat och inte heller underlättat LO:s samordning utan ökat osäkerheten i lönebildningen. Pappers har inte förordat något annat märke än industrins eller någon annan konstellation som skulle på ett bättre sätt säkra reallöneutveckling och samhällsekonomi.

Följande slutsatser kan vi dra om Pappers och lönebildningen:

Att första prioritet är en samordning av hela LO-kollektivet. Det skapar en förutsättning för en lönebildning som samtidigt gynnar en ökad sysselsättning och ökade reallöner. Förutsättningen är givetvis att inte grupper utanför LO får markant högre löneökningar i lokala löneförhandlingar. Det måste således finnas någon form av kontroll över den lokala lönebildningen.



Att första prioritet är en samordning av hela LO-kollektivet.

Inom LO-kollektivet finns olika drivkrafter och grupperingar, samt enskilda förbund med intresse av att inte ingå i samordningen. Ett enskilt förbund utanför klarar LO-samordningen om det inte är ett av de tongivande förbunden. Vi har sett att Transport genom åren ställt sig utanför utan några större effekter på helheten. Den kommunala sektorn, 6 F, serviceförbunden och industrin är fyra grupperingar som LO måste hitta en minsta gemensamma nämnare för, annars blir det ingen samordning.

Pappers såg en motsättning mellan att ingå i Industriavtalet och LO-samordningen. Inom vår sektor är tjänstemännen en del av Industriavtalet och påverkade av resultatet övriga sektorer uppnår. Förhandlingsavtalet blir en hämsko på de fackliga organisationerna att gå till strid. Vidare överlämnar förbundsparterna sin kontroll och viss del av sin stridsrätt till övriga parter inom industrin. Dessutom är det vår uppfattning att de parter som ingår i detta avtal kommer få svårt att ansluta sig till LO:s samordning om inte LO:s samordning helt och hållet ligger i linje med samordningen inom FI. Lägg därtill att låglönesatsningar och avtalskrav som typiskt sett kanske ligger i andra LO:s förbunds intresse att driva torde strida mot Industriavtalet. Dessutom synes avtalet vara författat på så sätt att exempelvis de stora förbunden erhåller orimliga fördelar med detta avtal då de i det närmaste är suveräna över avtalet.

Enligt vår mening försvårar detta samordningen inom LO, samt sätter en rejäl gramma på parterna inom FI som inte tillhör de stora förbunden. Stridsrätten och den fria förhandlingsrätten inskränks till mycket stor del. Meningen med Industriavtalet har aldrig varit från Pappers sida att det ska upphöjas till en förhandlingskartell som inskränker förbundens suveränitet.


Pappers har sedan 2010 och det reviderade Industriavtalet haft en något avvaktande strategi och koncentrerat sig på att tillämpa normen på den egna uppgörelsen. För ett Industriförbund är det svårt att se att inhemska skyddad sektor ska vara normerande. Normering utifrån den konkurrensutsatta sektorn har samtidigt gett en bra reallöneutveckling på svensk arbetsmarknad.

7. Villkor för massa och pappersindustrin

Det tidigare samarbetet inom Industriavtalet som inbegrep näringspolitiska frågor, som exempelvis energipolitiken har från en del håll mötts av en viss skepsis och uppfattningen att vi skulle haft svårare att nå ut i debatten om vår industris betydelse tillbakavisas. Det som är positivt är att vi närmat oss Skogsindustrierna, som idag inte är någon organisation för arbetsgivarfrågor utan det är idag Industriarbetsgivarna som idag uppbär detta. Skogsindustrierna är att beteckna som en branschorganisation för frågor som även rör vår bransch. Vår önskan skulle vara att skogsindustrierna tar ett mer samlat grepp över dessa branschfrågor även i den sociala dialogen på EU-nivå, istället för att upplåta den arenan till enbart Industriarbetsgivarna. Vidare så har vi under innevarande kongressperiod utvecklat relationen med departementen på regeringsnivå, vilket har lett fram till en dialog i väldigt viktiga frågor som rör vår bransch.

8. Pappers avtalsmodell

En central del i Pappers avtalspolitik är systemet för att säkra genomslaget av centrala uppgörelser på lokal nivå. Kollektivavtalssystemet på Pappers innebär att vad de centrala parterna bestämmer är styrande för vad de lokala parterna kan och inte kan göra. Detta på ett helt annat sätt än vad som gäller på andra avtalsområden. Detta gäller även när de lokala parterna på grund av dispositiva bestämmelser i centralt avtal äger rätt att avvika från centrala bestämmelser.



En central del i Pappers avtalspolitik är systemet för att säkra genomslaget av centrala uppgörelser på lokal nivå.

Det utmärkande är att det är centralt bestämt att det lokalt skall finnas ett kollektivavtal och vilka frågor ett sådant lokalt kollektivavtal ska reglera. Ett sådant lokalt träffat kollektivavtal blir bindande först när Pappers och Industriarbetsgivararna centralt har godkänt detsamma.

Enligt kollektivavtalet skall det på varje fabrik upprättas ett lokalt kollektivavtal som är baserat på kollektivavtalet och på villkorsavtalet. Lokalavtalen skall utformas enligt den norm som anges i kollektivavtalet. Enligt normen skall ett lokalt kollektivavtal innehålla lokal reglering av arbetstidens förläggning och driftsformer för olika avdelningar och grupper av anställda. Det ska också finnas ett lokalt löneavtal. Andra frågor som de lokala parterna kommer överens om skall också tas in i det lokala avtalet.

Skulle man lokalt ha träffat en överenskommelse så är denna inte giltig och bindande förrän överenskommelsen ha intagits i det lokala kollektivavtalet och godkänts av de centrala avtalsparterna.

Skulle de lokala parterna inte ha lyckats komma överens om arbetstidens förläggning, gäller enligt villkorsavtalet en serie stupstocksregler som arbetsgivaren har att rätta sig efter för fastställande av den ordinarie arbetstiden. Vad arbetsgivaren vid en sådan tillämpning av stupstocksreglerna kommer fram till, skall också i enlighet med normen anges i lokalavtalet.

Lokalavtalen kan inte sägas upp av de lokala parterna. För att en ändring i ett lokalt avtal ska komma till stånd krävs att de lokala parterna är ense, liksom att förändringarna godkänns av de centrala parterna. Tillägg till lokalavtalet får inte göras utan att de centrala parterna har gett sitt samtycke till det.

Processen i en avtalsrörelse är följande. I samband med att det centrala avtalet träffas förlänger de centrala parterna de vid den tidpunkten gällande lokalavtalen med de ändringar och tillägg som följer av den centrala avtalsuppgörelsen. Tanken är att det ska skrivas nya lokalavtal för den nya avtalsperioden. Syftet med förlängningen är att de sedan tidigare gällande avtalsperioden skall fortsätta att gälla till dess att nya lokalavtal träffats. Har inte arbetstidsregleringen följt de riktlinjer som framgår av § 6 i kollektivavtalet, är kollektivavtalskonstruktionen sådan att de centrala avtalsparterna kan vägra godkänna det lokala avtalet.



Styrkan i vår modell är att våra lokala avdelningar har fått en kraft för att driva igenom resultatet av de centrala uppgörelserna, samtidigt som den innebär en flexibilitet för att hitta lösningar lokalt som stärker företaget och de anställda.

Styrkan i vår modell är att våra lokala avdelningar har fått en kraft för att driva igenom resultatet av de centrala uppgörelserna, samtidigt som den innebär en flexibilitet för att hitta lösningar lokalt som stärker företaget och de anställda. Vår avtalsmodell är i huvudsak positiv, men kan ibland uppfattas som alltför stark av motparten och de vill förhindra utvecklingen av lokala lösningar som skulle vara bra i en fabrik. Det gäller att hitta en balans mellan starka lokala avtal med förhandlingsutrymme och starka centrala avtal. De avtal som ingår i vår avtalsmodell är Allmänna Anställningsvillkor, Kollektivavtalet och Avtal om samverkan.

9. Allmänna anställningsvillkor

Pappers har två gemensamma avtal med Unionen, Ledarna och Sveriges ingenjörer. Det är en viktig strategisk fråga att även i framtiden ha detta samarbete. Det är viktigt för att skapa ett större inflytande än om vi agerar på egen hand från respektive förbund. Därför är det viktigt att vårda samarbetet så att alla parter ser det positiva med det. Avtalet reglerar frågor om anställning, arbetstider, ersättningar för OB, skift, kompledighet, semester och andra ledigheter.

Föräldraledighet och sjuklöner är andra frågor som ingår. Förutom lön ingår således allt som reglerar förhållandena på arbetsplatsen för arbetstagaren och arbetsgivare.

Det finns ett antal olika former av anställningar förutom fast anställning och det är tidsbegränsad anställning, vikariat och projektanställning. Speciella krav finns för att få använda dessa, men om en anställd varit i tidsbegränsade anställning i sammanlagt 2 år under en femårsperiod hos samma arbetsgivare övergår dock anställningen automatiskt till tillsvidareanställning.

Vikariat får användas som ersättning för en ordinarie anställd som är frånvarande från arbetet på grund av studier, sjukdom, föräldraledighet eller liknande. Provanställning får förekomma under en provotid om högst sex månader. Provanställningen övergår i tillsvidareanställning efter provotidens slut om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren dessförinnan gett besked om att anställningen inte ska fortsätta.

Nytt i och med 2016 års avtal är projektanställning som kan pågå under den tid ett projekt löper och avslutats utan föregående besked vid projektets fullgörande eller avslutande. Mål, syfte och omfattning av projektet ska framgå. Efter lokal överenskommelse kan projektanställning även användas för att ersätta personer som flyttats in i ett projekt.

Problemet som blivit allt mer påtagligt är att arbetsgivaren väljer att stapla olika former av tidsbegränsade anställningar på varandra för att undvika fasta anställningar. Pappers inser att det finns ett behov av tillfälliga anställningar men att det i dagsläget finns en tendens att driva det så långt att det börjar likna ett missbruk. Detta allvarligt då det för den enskilde finns uppenbara nackdelar med dessa former av anställningar. Pappers uppfattning är att det ska finnas en strävan att minska antalet anställningsformer istället. Det är fullt möjligt att få tillräcklig flexibilitet med färre anställningsformer.

Så kallad hyvling är ett nytt fenomen som sannolikt inte är så intressant på vårt avtalsområde eftersom tid utöver kontrakterad tid betalas med övertidsersättning. Vi har ännu inte drabbats av detta, men det är inte uteslutet att det kan dyka upp även hos oss. Det innebär att en heltidstjänst på 100 procent omvandlas till 80 procent och att dessa 80 procent kommer att utgöra den nya befattningen. Effekterna för den enskilde kan bli väldigt drastiska med 20 procentiga inkomstminskningar. Detta är en fråga vi måste bevaka och hindra att ”hyvling” etableras i vår bransch.



Så kallad hyvling är ett nytt fenomen som sannolikt inte är så intressant på vårt avtalsområde eftersom tid utöver kontrakterad tid betalas med övertidsersättning.

Målsättningen är att förbättra villkoren för våra medlemmar. Samarbetet med tjänstemännen är ett viktigt verktyg för att flytta fram positionerna. Speciellt viktiga frågor i Avtalet om Allmänna anställningsvillkor, AAV, är det som berör uppsägning på grund av arbetsbrist, turordningsregler och återanställningsrätt. En mycket viktig maktfråga handlar om inhyrning där vi kan konstatera att bemanningsbilagan inte räcker till för att reglera frågan på ett acceptabelt sätt. Vår uppfattning är att vi inte ska ha någon inhyrning på befattningar med permanent behov av bemanning. En annan maktfråga är frågan om permission där det lokalt kan finnas risk för godtycke. Grunden för detta är att avtalet uttrycker att permission bör ges, men att det inte är en rättighet. Reglerna behöver bli tydligare. En annan fråga som är kopplad till årsarbetstiden är förläggningen av semestern. Inflytandet över hur semestern läggs ut är alltför svagt och ofta uppfattar de anställda att den inte får ut sin semester.

10. Kollektivavtalet

Kollektivavtalet behandlar frågor om löneformer och grundläggande principer för lönesättningen. Andra frågor som regleras i kollektivavtalet är utbetalning av lön och nytillkommande arbetsuppgifter, samt betalning vid omplacering och omflyttning. Livsarbetstiden, med förkortning av livsarbetstiden, är en annan fråga som hanteras i kollektivavtalet. Regler för intjänandet och olika alternativ hur kontot kan användas regleras i kollektivavtalet. Målsättningen när det gäller kollektivavtalet handlar om att skapa ett system som ger incitament för ökat ansvarstagande och kompetenshöjning. Samtidigt måste det upplevas som rättvist och transparent, annars ger det mer upphov till konflikter än drivkrafter för utveckling.

Målsättningen när det gäller kollektivavtalet handlar om att skapa ett system som ger incitament för ökat ansvarstagande och kompetenshöjning.

En begränsning av alternativen gjordes vid 2016 års uppgörelse. Vid nyanställning har individen bara ett alternativ, pensionsavsättning, de första fem åren. Därefter är valet fritt mellan ledig tid, pensionsavsättning och kontanter. Begränsningen var en kompromiss som accepterades då alternativet är bra och inte är en begränsning för redan anställda. Om vi ska fortsätta den vägen, med ytterligare begränsningar, måste det ställas mot nivån på avsättningen till pension.

11. Samverkansavtalet

Avtalet tar sin utgångspunkt i innehållet i medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen. Det är utformat med utgångspunkt från de samarbetsformer som under lång tid vuxit fram inom branschen. Avtalet ska utgöra en vägledning rörande förbundens syn på samarbetet inom berörda områden. I avtalet sägs: "God arbetsmiljö och en arbetsorganisation som erbjuder möjligheter till personlig utveckling och ökat ansvar innebär betydelsefull stimulans för utvecklingen i företagen. Sunda och säkra arbetsplatser samt meningsfulla och utvecklande arbeten skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda med minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd".

Frågan är om man lever upp till dessa deviser. Om man inte lever upp till dessa målsättningar beror det i så fall på dålig tillämpning eller på att avtalet är för svagt. Det ligger i sakens natur att tillämpningen av detta avtal bygger på att parterna är överens om grunddragen i avtalet. Vill man inte samverka så blir det ingen samverkan. Pappers menar dock att samverkan är en omistlig del för att skapa den miljö som beskrivs i ingressen till avtalet. Pappers är också av den bestämda uppfattningen att ett klimat för samverkan är produktivt och gynnar företagets långsiktiga utveckling.

Pappers är också av den bestämda uppfattningen att ett klimat för samverkan är produktivt och gynnar företagets långsiktiga utveckling.


Det sker en samverkan på de allra flesta av våra bruk, men det går att utveckla den på de flesta håll. För att utveckla samverkan krävs troligen en nystart på sina håll med en genomgång av de olika avsnitten i samverkansavtalet. Det finns en risk att arbetsgivarna rundar den lokala fackliga organisationen istället för att samverka i frågor av betydelse för våra medlemmar. Pappers noterar att allt fler av våra företag inte lever upp till skyldigheten att ha klara ledningsnivåer. Det ska finnas tre nivåer och utgöra grunden för de olika förhandlingarna som ska genomföras lokalt. Det gäller arbetsplatsnivå, avdelningsnivå och arbetsstäl-lenivå. För att samverkan ska fungera måste det finnas tydliga partsroller, både från den fackliga sidan och företagets. Samverkan kommer inte fungera om det inte klart framgår vem som har ansvaret på respektive sida.

För att samverkan ska fungera måste det finnas tydliga partsroller, både från den fackliga sidan och företagets.

Fackligt kontaktarbete inom koncerner, inom och utom landet, är en central fråga om det ska vara möjligt att ha ett inflytande i alla frågor som berör de anställda. Lagen om europeiska företagsråd skärptes år 2009 genom att bland

annat förtydliga att information och samråd ska ske innan beslut fattas i frågor med gränsöverskridande konsekvenser. Fortfarande finns det utrymme att effektivisera tillämpningen av dessa avtal.


Förslagsavtalet sades ensidigt upp av arbetsgivarna med motiveringen att det är en fråga för de lokala parterna och inget som ska prövas på central nivå. Pappers anser att arbetsgivaren resonerar felaktigt och i praktiken minskar incitamenten för effektiviseringsförslag. Några arbetsgivare kommer att hantera detta på ett bra sätt, men det finns stor risk att den enskilde kommer att uppfatta att hen inte får del av effektivisering som ett förslag leder till. Möjligheten att få frågan prövad av en skiljenämnd ökar intresset för att försöka förbättra produktionen.



Pappers anser att arbetsgivaren resonerar felaktigt och i praktiken minskar incitamenten för effektiviseringsförslag.

12. Pension


Pensionen är en viktig del av den totala inkomsten över hela livet. Dagens pensionssystem sattes i sjön på 90-talet och ersatte då folkpension och ATP. Huvudorsaken för ett nytt pensionssystem var att ATP i längden inte var hållbart med de villkor och den konstruktion för finansiering som fanns. Den stora principiella förändringen var att man gick från ett förmånsbaserat system till avgiftsbaserat system. Fördelen med det nya systemet var också att det baserade sig på en bred parlamentarisk uppgörelse och därmed var stabilt över tid. Förmånsbaserat innebär att pensionen skulle uppgå till en viss procent av motsvarande lön, medan avgiftsbaserat innebär som framgår av namnet att avgiften är bestämd och pensionen blir den summa som betalats in för den enskilde dividerat med beräknad återstående livslängd vid pensionstillfället. Avgiften är för närvarande fastställd till 16 procent i fördelningsystemet och 2,5 procent som individen själv placerar.



Pensionen är en viktig del av den totala inkomsten över hela livet.

Så här 20 år senare kan vi se en del svagheter i systemet främst baserat på att vi lever betydligt längre idag än vi gjorde när det nya systemet sattes i sjön. Den genomsnittliga ålder vid vilken människor avlider är 81,7 år 2012, medan den 1995 uppgick till 78,7, dvs. en ökning med 3 år. I procent räknat sänker det pensionen från beräknat ca 70 procent av inkomsten totalt till ca 62 procent. Det finns prognoser som landar på betydligt lägre tal. PPM-systemet med närmare 1000 fonder har gjort det svårt för många att följa utvecklingen. Det har gjort pensionssystemet svåröverskådligt, labilt och fördyrat systemet.

Pensionsnivån är därför en viktig fråga för Pappers medlemmar, men det är samtidigt ingen fråga direkt för parterna utan ligger på riksdagens bord. Detta innebär inte att Pappers inte kan komma att ha synpunkter och uppfattningar om det allmänna pensionssystemet. Utöver det allmänna pensionssystemet omfattas våra medlemmar av tjänstepension där avgiften för närvarande är 4,5 procent. För inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp betalar arbetsgivaren in 30 procent. Det är givetvis möjligt att verka för att parterna ska komma överens om att höja avgiften till tjänstepension. Tjänstepensionen är en överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv och som ligger utanför den sfär där vi direkt kan delta i ett beslut, utan inflytandet är indirekt. Utvecklingen i det allmänna pensionssystemet har medfört att tjänstepensionen blivit allt viktigare för våra medlemmars framtida pensioner.



Pensionsnivån är därför en viktig fråga för Pappers medlemmar.

13. ATK och livsarbets tid

Den fråga med anknytning till pensionen som vi äger direkt är ATK. Där äger vi, tillsammans med arbetsgivarna, frågan. Det handlar dels om storleken på avsättningen och det handlar om hela regelverket hur våra medlemmar kan använda de medel de har på sina konton. Vår grundtanke har varit att

systemet ska vara en arbetstidsförkortning, i form av antingen lediga dagar, delpension eller gå tidigare i pension. De här sätten innebär en förkortning av livsarbetstiden. Valfriheten gör det också möjligt att ta ut medlen kontant eller som en förstärkning av pensionen.

Till systemet med arbetstidskonto (ATK) avsätter vi 3,5 procent av löneunderlaget. Om den enskilde väljer pensionsalternativet får hen en stimulans om 28 procent på ATK-avsättningen dvs. 4, 5 procent. Hittills har det visat sig att det ger en mycket liten effekt på benägenheten att välja pensionspremie. Individen har tre alternativ för hur hen, med ett undantag sedan 2016 års avtalsrörelse, kan använda sina medel på kontot. Arbetsgivarna har fått acceptera att det fria valet i ATK kommer att finnas kvar, men en viss begränsning har införts när det gäller nyanställdas möjligheter att välja fritt.

Arbetsgivarna vill avskaffa systemet med valfrihet.

Arbetsgivarna vill avskaffa systemet med valfrihet, i synnerhet när det gäller möjligheten att välja ledig tid. Detta alternativ anser arbetsgivarna ställer till problem och höjer kostnaderna då de ofta måste använda övertid när någon vill ta ut ledighet. Därför infördes i 2016 års avtal en begränsning i rätten att fritt få välja de första fem åren av anställning. Kompromissen blev att de första fem åren är det ingen valfrihet utan under dessa år måste behållningen på kontot användas som en pensionspremie. För de som återanställts och tidigare haft 5 års anställning är valet fritt, i likhet med andra med 5 års anställning. För de som avstår att välja betalas på de flesta håll behållningen ut som kontant ersättning senast under mars månad. ATK kan således användas för att stärka den framtida pensionen, och ge möjlighet att gå tidigare i pension eller att gå i deltidspension.

ATK kan således användas för att stärka den framtida pensionen, och ge möjlighet att gå tidigare i pension eller att gå i deltidspension.

14. Delpension

För många av våra medlemmar finns inte alternativet att arbeta längre utan vad de efterfrågar är en möjlighet att gå tidigare. Det kan exempelvis handla om att kunna gå i deltid vid exempelvis 61 års ålder. Det allmänna pensionsystemet gör det möjligt att gå vid 61, men det kostar i pensionsnivå. Det finns också mycket som talar för att det kommer att bli möjligt att gå i pension först vid 63 års ålder inom något år. En annan möjlighet som finns idag är att använda ATK för en delpension. Det är också ett system som arbetsgivarna är intresserade av att stödja, men under förutsättningen att valalternativen i ATK tas bort och att ATK går in som pensionsavsättning.

Alternativet pension är bra och vi tror att det är en bra lösning på sikt för våra medlemmar, men vi värnar samtidigt valfriheten.

Arbetsgivarna tror att alternativet pensionsavsättning kommer att stärkas i och med detta, förutom att det blir ett antal individer som inte har valfrihet. Pappers håller det inte för uteslutet att vi får en högre andel som fritt väljer pension med tiden, men ingen markant förändring. Alternativet pension är bra och vi tror att det är en bra lösning på sikt för våra medlemmar, men vi värnar samtidigt valfriheten. Delpensionsuppgörelsen 2017 innebär en ny väg när det gäller delpension. Alla får ett delpensionskonto och under den första avtalsperioden avsätts 0,2 procent årligen, dvs sammanlagt drygt 0,6 procent. Delpensionen måste ses som en del av en arbetstidsförkortning inom ramen för hur den årliga arbetstiden påverkas.

15. Försäkringar

En viktig del i våra villkor utöver pensionen är avtalsförsäkringarna. Det är försäkringar som beslutats i avtal mellan LO och Svenskt Näringsliv. Vi har ett antal avtalsförsäkringar och SAF-LO avtalspension är en av de. Det är en tjänstepension som blivit allt viktigare för att våra medlemmars möjlighet att

få en bra pension. För att ytterligare stärka den måste avgiften betalas från första inkomstkronan. Det övriga försäkringspaketet täcker olika områden och det är viktigt att vi deltar i uppföljning och förändringar av regelverk för dessa försäkringar. För att klara detta måste vi ha ett aktivt deltagande i detta arbete inom LO, men också i förbundets egen försäkringskommitté. Det är där våra synpunkter ska samlas in och slussas vidare till LO.

16. Slutsatser av de viktigare förändringar förbundsstyrelsen lyfter i direktivet


- Stupstocken har varit ett steg framåt för att sätta press på arbetsgivarna, men den minskar samtidigt pressen på de lokala parterna att utveckla lönesystemen på lång sikt.
- Krisavtal har nämnts av Industriarbetsgivarna men har inte på allvar varit en stridsfråga.
- Bemanningstilagen har inte löst problemet med inhyrd arbetskraft.
- Pappers utträde ur Industriavtalet har minskat det begränsade inflytande vi tidigare hade när det gällde normering och även minskat våra möjligheter något när det gäller samarbete i näringspolitiska frågorna.
- Uppsägningen av Förslagsavtalet har påverkat effektiviteten i företagen negativt.
- LO-samordningen är viktig för Pappers för att hantera normeringen och relativlöneförskjutningar. Detta har varit huvudspåret för förbundet. Förbundet har däremot inte haft en klar målsättning med samordningen och har därför inte kunnat svara på frågan om hur det ska gå till och vad alternativet är om och när samordningen misslyckas. LO har inom sig ett antal grupperingar som agerar gemensamt för att påverka samordningen och där har förbundet inte klart tagit ställning utan sökt en neutral position. Pappers är ett industriförbund och bör se till att påverka den grupperingen.
- Frågan om att tidsbestämma allmänna villkor är idag lågprioriterad, men vi ska ha en beredskap för vad som händer med våra gemensamma avtal.

17. Enkät



För att få ett bättre beslutsunderlag har vi genomfört en enkät till avdelningarna och som sedan har behandlats på distriktsmöten under april – maj 2017. Frågorna handlade om lönebildning och LO:s roll. Om Pappers position som ett litet industriförbund, liksom om behovet av olika samarbeten utöver LO-samarbetet. Lönesystem och stupstock var andra frågor, delpension och ATK. Frågorna framgår av bilaga 1.

Slutsatsen av diskussionerna om enkäten är att Pappers ska sträva efter att få ett större inflytande, gå själva, vara delaktiga och inte sitta i baksätet. Det finns samtidigt en stor vända runt Industriavtalet och IF Metalls dominans på LO-sidan. Vi ska inte ta rygg, men pekar inte ut möjligheterna eller förutsättningarna för att bli delaktiga. Generellt är Pappers positivt till samarbete, framförallt under LO:s paraply. Om det samarbetet misslyckas kommer Pappers agera pragmatiskt för att kunna få ett inflytande som gynnar våra medlemmar.

Stor enighet råder om att stupstocken bör vara lägre än 100 procent, att det behövs utrymme för att klara och vårda de lokala lönesystemen. Delpension är en högt värderad fråga, men ses inte som en ersättning eller utbyte av ATK. Valfriheten värderas högt och ska värnas.



Slutsatsen av diskussionerna om enkäten är att Pappers ska sträva efter att få ett större inflytande, gå själva, vara delaktiga och inte sitta i baksätet.





Stor enighet råder om att stupstocken bör vara lägre än 100 procent, att det behövs utrymme för att klara och vårda de lokala lönesystemen.

Förbundsstyrelsens förslag

1. Pappers strategi

Utgångspunkten för Pappers strategi är att vi är ett industriförbund med starkt beroende av export. Konkurrenskraft är därför en viktig faktor för att värna sysselsättningen i branschen. Sysselsättningen på ett samhällsekonomiskt plan måste basera sig på en lönebildning som ger en löneökningstakt som gynnar tillväxt, ökade reallöner och sysselsättning. Denna helhetsyn innebär att det inte är den enskilda branschens lönebetalningsförmåga som kan avgöra normen utan den måste sättas utifrån övergripande synsätt med den konkurrensutsatta industrin som ankare.



Pappers medlemmar är relativt högt betalda, vilket grundar sig på faktorer som att minst 2/3-delar arbetar i kontinuerlig skiftgång. Detta motiverar att Pappers medlemmar även fortsättningsvis ska vara högt betalda i relation till andra LO-förbund.




Pappers medlemmar är relativt högt betalda, vilket grundar sig på faktorer som att minst 2/3-delar arbetar i kontinuerlig skiftgång. Detta motiverar att Pappers medlemmar även fortsättningsvis ska vara högt betalda i relation till andra LO-förbund.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- **1.1 att Pappers är ett industriförbund vilket präglar och ska präglå våra ställningstaganden,**
- **1.2 att lönebildningen måste utgå från samhällseliga krav om konkurrenskraft, reallöneökningar och sysselsättning,**
- **1.3 att normbildningen ska utgå från hela arbetsmarknaden och inte vissa sektorer samt**
- **1.4 att Pappers löneläge ska ligga bland de främsta inom LO.**

2. LO samordning

En samordning inom LO är bästa sätter att klara dessa uppgifter och högsta prioritet för förbundet. Om en LO-samordning inte lyckas är det viktigt att hitta lösningar som ligger i linje med förbundets utgångspunkt och mål om konkurrenskraft, sysselsättning och reallöneökningar. Pappers ställer sig positivt till en utredning om hur LO:s alla förbund på ett bättre sätt ska bli involverade i processen. Det skulle öka stabiliteten i svensk lönebildning.




Pappers ställer sig positivt till en utredning om hur LO:s alla förbund på ett bättre sätt ska bli involverade i processen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- **2.1 att samordningen inom LO har prioritet samt**
- **2.2 att formerna för normsättning utreds i syfte att öka delaktigheten och stabiliteten i lönebildningen.**


3. Pappers söker samarbete med andra

Pappers är ett litet förbund och måste säkra samarbeten för att få inflytande över avtal och lönebildningen i linje med våra mål. Ett sådant samarbete är det med tjänstemännens organisationer runt allmänna villkorsavtalet och samverkansavtalet. Det är ett strategiskt samarbete för att säkerställa avtalen, men också för att det samtidigt är en ingång till Industriavtalet, vilket i praktiken innebär att uppgörelser först kommer att ske med parter som är en del av Industriavtalet och att förbundet först därefter kan göra upp. Det är däremot




Pappers är ett litet förbund och måste säkra samarbeten för att få inflytande över avtal och lönebildningen i linje med våra mål.

inte omöjligt att hitta egna lösningar, men först efter att de andra är klara. Frågor vi har tillsammans med tjänstemännen i AVV-avtalet är flera maktfrågor där arbetsgivarnas makt måste utmanas. Det handlar om utläggningen av semestern, om att det finns ett mått av godtycke i permissionsreglerna och det ska inte finna någon inhyrning vid ett permanent arbetskraftsbehov. Skapandet av Industriarbetsgivarna innebär att avtalslösningar som finns inom olika delar av processindustrin kan lanseras på vårt område, på gott och ont. För att öka beredskapen för att hantera sådana lösningar bör vi öka samarbetet med förbund som organiserar anställda inom processindustrin. Pappers intar en pragmatisk position när det gäller samarbeten utifrån en positiv grundsyn och att vi är ett eget förbund. Vi samarbetar när vi ser att det ligger i Pappers intressen.



Vi samarbetar när vi ser att det ligger i Pappers intressen.



Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- **3.1 att Pappers ser samarbetet med tjänstemännen inom branschen som avgörande för våra gemensamma villkor samt**
- **3.2 att Pappers strävar efter ökat samarbete med andra förbund som organiserar arbetare inom processindustrin.**

4. Framtida pensioner


I och med 2017 års avtal har vi slagit in på en ny väg när det gäller delpension. Till delpension kommer under avtalsperioden avsättas 0,2 procent om året, dvs. drygt 0,6 procent vid avtalsperioden slut. Årligen avsätts 0,2 procent från första kronan för att bygga upp en pensionsfond att användas för delpension enligt de regler som redan finns. ATK finns kvar, men får en annan innebörd när vi har delpensionslösning. Det blir svårt att tänka sig en ökning av ATK med denna modell, även om inte valfriheten i ATK påverkas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:


- **4.1 att delpensionen är en arbetstidsförkortning,**
- **4.2 att systemet med delpension bör byggas ut samt**
- **4.3 att kongressbeslutet om att värdet motsvarande 100 timmar arbetstidsförkortning kan uppnås inom ATK.**

5. Framtida låglönesatsningar

I enlighet med kollektivavtalet är det viktigt med ett lönesystem som befordrar kompetensutveckling och ansvarstagande. För att det ska fungera krävs ett visst utrymme att användas lokalt för att vårda lönesystemen. Målet kan därför inte vara 100 procentuellt generellt i kronor utan en lägre siffra. På så sätt skapas utrymme för att vårda de lokala lönesystemen. Inom Pappers finns inga kvinnolöner, men kvinnor tjänar 13 procent mindre på grund av att fler kvinnor finns på lägre betalda befattningar.



I enlighet med kollektivavtalet är det viktigt med ett lönesystem som befordrar kompetensutveckling och ansvarstagande.



Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- **5.1 att stupstocken ska skapa utrymme för att lokalt vårda lönesystemen samt**
- **5.2 att verka för att utradera löneskillnaderna mellan män och kvinnor.**



För vår del är det enkelt – ingen inhyrd personal på befattningar med permanent behov av anställda.

6. Makten om villkoren

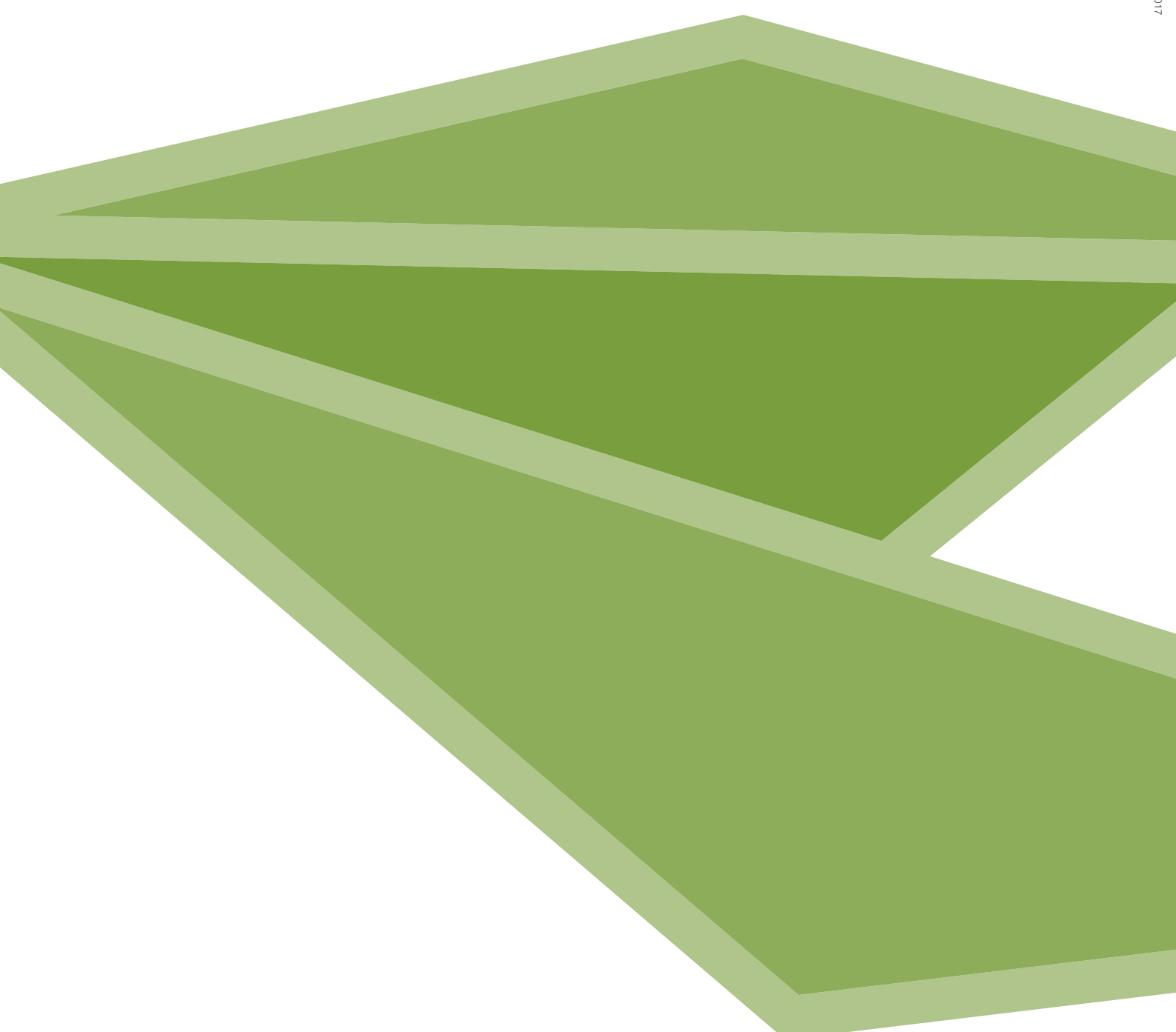
Relationerna mellan parterna är fortfarande en fråga om makt, vem som ska bestämma om hur regler ska tolkas. Frågan om inhyrd arbetskraft är en sådan maktfråga där vårt kollektiv blir svagare om vi har en hög grad av inhyrd personal. För vår del är det enkelt – ingen inhyrd personal på befattningar med permanent behov av anställda. En annan fråga rör utläggningen av semester som ibland resulterar i att den anställde inte känner att hen har haft semester. Reglerna för permission är ett annat regelverk som lätt kan bli styrt av godtycke. För att öka vårt inflytande krävs bland annat:

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- 6.1 att öka anställningstryggheten,
- 6.2 att ingen inhyrning tillåts där bemanningsbehovet är permanent,
- 6.3 att öka inflytandet över anställningsformerna,
- 6.4 att öka inflytandet över semesterförläggningen samt
- 6.5 att reglerna för permission förtydligas.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

- 7.1 att kongressen ställer sig bakom förslaget till strategi utifrån ovan antagna att-satser.



Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
Olof Palmes gata 11, Box 1127, S-111 81 Stockholm
Telefon +46(0)8-796 61 00 | Telefax +46(0)8-411 41 79
www.pappers.se