



MAGASINET

SPECIAL UTGÅVA

HÖSTEN 2011

Avtal 2012





Sedan en dryg månad är Pappers i färd med att förhandla fram ett nytt kollektivavtal med vår motpart Skogsindustrierna. Vi vill ha löneökningar, så klart, men de finns andra krav som Pappers medlemmar har ställt som är lika viktiga. Arbetstidsförkortning är ett kärt och välbekant krav från oss; vi tänker oss att arbetstidskontot ska utökas med fler timmar. Vi anser också att våra krav på löneökningar är så pass återhållsamma att arbetsgivarna därmed borde kunna anse att vi nu har betalt färdigt alla kostnader för införandet av den förbättrade avtalspension som började införas 2007. Ett mycket viktigt krav är också att arbetsgivarens möjligheter att göra otrygga anställningar begränsas. Tidsbegränsade anställningar ska inte kunna staplas på varandra hursomhelst! Du kan läsa detaljerna om Pappers krav på annan plats här i PappersMagasinet.

Arbetsgivarna kräver, på liknande sätt som de gjort de senaste två avtalsrörelserna, att kollektivavtalen ska göras "generellt dispositiva". Med det menas att arbetsgivarna ska kunna strunta i kollektivavtalets regler och istället använda andra regler som de antingen kommit överens med det lokala facket om, kommit överens med enskilda anställda om eller helt enkelt har infört själva utan att komma överens med någon. Som ett exempel ur högen kan jag nämna att arbetsgivarna vill ha hela makten att bestämma om en fabrik ska köra under jul och andra storhelger. Idag måste en arbetsgivare som vill göra så träffa ett lokalt avtal med Pappers om saken. Skogsindustrierna är inte dummare än att de begriper att Pappers aldrig kommer att gå med på att göra kollektivavtalen generellt dispositiva. Jag tror snarare att de tar i ordentligt i sina krav i förhoppning om att få igenom dispositivitet i någon

enstaka fråga. Kort sagt kan man säga att Skogindustrierna vill ge mer makt åt arbetsgivarna och mindre makt åt de anställda.

När vi i Pappers kräver förbättringar för våra medlemmar kostar det oftast pengar. Arbetsgivarna tycker alltid att de förbättringar vi föreslår kostar för mycket. Det spelar ingen roll om förhandlingarna sker i ekonomiskt dåliga tider eller i goda. När det är dåliga tider säger arbetsgivarna nej eftersom det är dåliga tider. När det är goda tider säger de också nej med hänvisning till att det annars kommer att bli dåliga tider. Denna arbetsgivarnas klagolåt är inget som Pappers lyssnar särskilt mycket på, för då skulle vi ju aldrig kunna få några förbättringar! Istället bildar vi oss en egen uppfattning utifrån egna erfarenheter och med hjälp av de ekonomiska experter som det finns gott om inom fackförbunden och i LO. Vi kräver alltid förbättringar! I goda tider kräver vi lite mer, i dåliga tider lite mindre. Vi måste ta hänsyn till verkligheten, men vi backar aldrig. Krisavtal och andra lönesänkingsåtgärder är inget för oss.

Under hösten har det ekonomiska läget gradvis försämrats. Mycket av det har att göra med vissa euroländers dåliga statsfinanser med Grekland som det tydligaste exemplet. Detta har fått igång arbetsgivarnas propagandamaskineri på allvar; de verkar nästa upplivade mitt i höstmörkret. Nu målar det sin verklighetsbild i dystrast tänkbara färger: svart, svart, svart; grått, grått, grått. Vi i Pappers bryr oss inte så mycket om svartmålningen utan gör som vi brukar: vi kräver rimliga löneökningar och andra angelägna förbättringar för våra medlemmar. Detta år blir antagligen inte något rekordår, men vi viker inte av från den färdriktning vi har valt ut. Sådana är vi.

Jan-Henrik Sandberg

■ MEDLEMMAR HAR ORDET



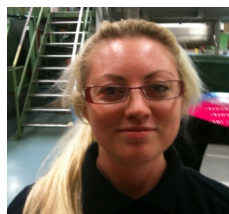
PIA MASALIN
Kvarnsveden, operatör PM8

Att OB-ersättningen ska vara lika för alla oavsett lönegrad. OB:t har inget med kompetensen att göra. Att jobba t.ex. på julafton är lika obekvämt för alla, oberoende av om man ligger i en hög eller låg lönegrupp.



ANN-BRITT MATSSON
Hallstavik, PM 3

Den viktigaste frågan för mig är att en ytterligare arbetstidsförkortning genomförs.



LINNEA HULIN
Iggesund, arkmaskins operatör

För mig är den viktigaste frågan den stora generella löneökningen. Arbetsmiljö är också ett viktigt område. Vi ska ha bra möjligheter till kompetensutveckling.



TOMAS LIND
Munksund, UH/ventilation

De viktigaste frågorna för mig är likadana pensionsvillkor mellan tjänstemännen och kollektivare. Utökad ATK och en större procentuell avsättning till dom som väljer pension.

■ VAD KRÄVER PAPPERS?

I avtalsförhandlingen 2012 kräver vi Pappers-medlemmar:

- ♦ **Reallöneökning**
- ♦ **Trygghet**
- ♦ **Inflytande**

Lönekraven

- ♦ **Löneskillnaderna mellan bruken utjämnas**

Vi vill uppnå en mer jämlik löneutveckling genom att de sämst betalda arbetsställena prioriteras.

- ♦ **Större del i generell löneökning**
- ♦ **Lokalpott i kronor**
- ♦ **Stupstock**

Vi vill avtala om en regel som gäller om vi och arbetsgivare inte kommer överens i den lokala lönerevisionen.

Lönekraven i siffror

- ♦ **Ett krav om 860 kr i månaden**

Pappers ska förhandla om hur dessa 860 kr ska fördelas i generell och lokalpott. Här handlar det om att säkra reallönen så att vi åtminstone behåller vår köpkraft. Genom att utforma kravet i kronor så sker det också en viss form av utjämning mellan fabriker. Det blir så att de som tjänar minst får mest i procent vid kronutlägg.

- ♦ **Ersättningar för beredskap, särskilda tillägg och fasta ersättningar höjs med 3,5%**
- ♦ **Arbetstidsförkortning fortsätter med ytterligare 9 timmar**

Det har inte skett någon utökning av detta sedan 2004 och idag så ligger det sammanlagda värdet på 3,5% eller 63 timmar för en dagarbetare och 56 timmar för

en skiftarbetare. Vi anser att detta är mycket angeläget.

Trygghet

- ♦ **Regler som förstärker anställdas rätt till tillsvidareanställning.**
- ♦ **Regler som motverkar ett slentrianmässigt användande av visstidsanställningar.**
- ♦ **Avtalsförsäkringar, inför de regelförändringar som är föremål för gemensamma förhandlingar mellan LO och SN**

Vi föreslår att det i avtalet om allmänna villkor ändras så att Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas under sammanlagt 12 månader under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning. Därutöver får anställning ske på vikariat för viss angiven person.

Om en arbetstagare varit anställd på vikariat och visstidsanställning i sammanlagt två år under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.

Anställningens form har stor betydelse för tryggheten i jobbet och avgörande betydelse för omvandling på arbetsmarknaden och utveckling av ekonomin. Om detta råder ingen tvekan. Utan trygga anställningar försvåras dessutom möjligheterna att bli fullvärdig samhällsmedborgare. Det blir svårt att få lån på banken och ordna eget boende.

Ytterligare effekter av en otrygg anställning är att demokratin och utvecklingen på arbetsplatserna förtvinas och det undergräver dessutom förutsättningar för fackligt medlemskap. Ett faktum som förstärks när man konstaterar att de som har en tillsvidareanställning har betydligt högre organisationsgrad än de som har någon form av tidsbegränsad anställning.

Andelen tidsbegränsat anställda i Sverige har varit förhållandevis konstant under de senaste 15 åren, och har legat runt 13-14 procent. Rekordnoteringen inträffade år 2007 då 16 procent (622 000) var tidsbegränsat anställda. De otrygga anställningarna drabbar kvinnor och ungdomar i högre grad än män och äldre. För vår bransch torde det ligga i ungefär motsvarande siffror utifrån den uppskattning vi har gjort.

◇ **Avtalspensionen mellan LO och SN är beaktade**

Tjänstemännens pension betalas in varje månad medan arbetarnas pension betalas in en gång om året. Detta innebär att tjänstemännen sprider sina risker. Börsen tar ingen notis om att inbetalning sker, men när arbetarnas pengar ska in i systemet då händer det grejor, massmedia skriver, börsen rör sig. Det finns en uppenbar risk att vi arbetare förlorar pengar till kommande pension med detta system. Därför kräver vi att vår avtalspension betalas in varje månad.

◇ **Sänkt pensionsålder**

Vi föreslår här att vi tillsammans med arbetsgivarna ska utreda detta i en arbetsgrupp och titta över vad en sådan reform skulle kunna kosta och vilken tid det skulle ta att bygga ett sådant system.

◇ **Utökad föräldralön till 6 månader med inkomstfyllnad upp till 90% av lönen, även på lönedelar över 10 prisbasbelopp (ca 400 000kr).**

Idag har vi fem månader!

Inflytande

◇ **Ändrade skrivningar i lönebestämmelserna som stärker det lokala facket inflytande över lönesättningen lokalt.**

Det handlar om texter som underlättar förhandlingarna ute på fabrikerna. Texterna gör det lite svårare för arbetsgivarna att slira runt de här frågorna och kring-skar deras möjligheter något

Avtalsperiod

◇ **Utgångspunkten är ettårigt avtal som löper från den 1 februari 2012 och till den 31 januari 2013**



MEDLEMMAR HAR ORDET



LASSE HEIKKILÄ

Kvarnsveden, operatör PM8

Pensionsåldern för skiftarbetare ska sänkas. Undersökningar visar att skiftarbetare löper dubbelt så hög risk att råka ut för hjärt- och kärlsjukdomar och risken ökar ytterligare efter många års skiftarbete.



TORBJÖRN THURESSON

Grycksbo, smetberedare

Jag prioriterar en höjd lön! Vi har sett siffrorna för produktivitetsökningen på Grycksbo de senaste 10 åren, och då är det dags att också vi får del av den .



PETER KARLSSON

Frövifors, automationselektriker

Jag tycker att de absolut viktigaste kraven är: reallöneökning i procent och att inget mer avstående görs för att bekosta avtalspensionen.



JAN JOHANSSON

Munkedal, Mekaniker

Bemanning och inhyrningsfrågan. Den måste få en lösning. Om inte nu så i kommande avtalsrörelse.

■ VAD KRÄVER SKOGSINDUSTRIERNA?



Skogsindustriernas VD
Marie S Arwidson

Inledande kommentar:

I avtalsrörelsens inledning har det blivit vanligt att arbetsgivarorganisationerna redovisar sina "drömmar" om hur saker och ting borde vara. I någon mån, men inte lika utpräglad, kan samma sak sägas om fackförbunden. Senare under förhandlingarna blir båda parter tvungna, eftersom man ju ändå tillslut vill bli överens om ett nytt kollektivavtal, att bli lite mer praktiskt lagda. Nedanstående krav från Skogsindustrierna är deras utgångspunkter (önskelista) som de överlämnade i början av avtalsförhandlingarna. För att förstå Pappers synpunkter måste man veta följande : om något är bestämt i lag eller kollektivavtal så gäller det, annars bestämmer arbetsgivaren vad som gäller.

Arbetstidens förläggning och varierad arbetstid.

Yrkande: Arbetsgivaren ska kunna bestämma när arbetet ska utföras med beaktande av de skyddsregler som finns i avtalet. Det innebär att arbetsgivaren ska kunna bestämma vilken arbetstidsform och arbetstidsförläggning som ska gälla. Vidare innebär det att arbetsgivaren ska kunna variera arbetstiden över året/viss tid.

Pappers kommentar:

Nej. Arbetsgivaren ska inte ensidigt kunna bestämma när arbetet ska utföras. All arbetstidsförläggning och bestämmande av arbetstidsformer ska ske genom lokal överenskommelse som införs i lokalt avtal; det samma gäller variationer i arbetstiden.

Dispositivitet

Yrkande: Införande av generell lokal dispositivitet. Möjlighet till lokal dispositivitet beträffande olika ersättningsregler är särskilt viktigt, såsom exempelvis OB. Arbetsgivare och arbetstagare ska även ha möjlighet att träffa överenskommelse som avviker från centrala avtal/lokal överenskommelse.

Pappers kommentar:

Nej. Generell lokal dispositivitet kan aldrig komma ifråga. Avtalet innehåller idag några väl avgränsade möjligheter för de lokala parterna (arbetsgivaren och Pappers avdelning) att avtala om avvikelser, möjligheter som inte ska utökas. Det ska aldrig vara möjligt att genom överenskommelse mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare göra avvikelser från avtal oavsett om dessa är centrala eller lokala.

Övertid

Yrkande: Avtalets regler om extra övertid ersätts med följande. "Utöver allmän övertid får extra övertid om 150 timmar per arbetstagare och år tas ut om det finns särskilda skäl för det och situationen inte varit möjlig att lösa på annat sätt."

Pappers kommentar:

Nej. Avtalets nuvarande regler ska behållas. Dagens 200 timmar med möjlighet till dispens är fullt tillräckligt.

Anpassning och regelförenklingar

Yrkande: Den angivna översynen ska fortgå under kommande avtalsperiod och löpande införlivas i avtalet.

Pappers kommentar:

Ja. Den gemensamma översynen av Avtalet om Allmänna Anställningsvillkor ska fortgå. Det är ett avtal som gäller tills vidare och måste fortlöpande ses över.

Företagsnära lönebildning

Yrkande: De lokala parterna måste kunna komma överens om lön utifrån företagets förutsättningar. Därför måste de lokala parterna ha möjlighet att kunna avvika både från den lönenivå som anges i centrala avtal och från tidpunkter för lönerevision. Individgarantier (även generella utlägg) ska inte förekomma.

Pappers kommentar:

De lokala parterna ska inte kunna avvika från avtalets tidpunkter för lönerevision. De lokala parterna ska inte heller kunna avvika nedåt från den lönenivå som anges i centrala avtal. Individgarantier i form av generella tillägg är det hittills enda sättet att garantera alla Pappers medlemmar en rimlig löneutveckling

Arbetsstidsförkortning (ATK)

Yrkande: Uttag av ATK i form av ledig tid ska endast kunna ske efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna.

Pappers kommentar:

Nej. De nuvarande reglerna för uttag av ledig tid från arbetsstidskontot (huvudsakligen skapade i 2007 års avtalsrörelse) ger Pappers medlemmar rimligt inflytande, fungerar huvudsakligen bra och bör därför behållas.

Avtalspension SAF-LO

Yrkande: Avräkning avseende avtalspension SAF-LO ska ske genom en central avräkningsmodell.

Pappers kommentar:

Pappers delar uppfattningen att en central avräkningsmodell ska ersätta nuvarande lokala, men avräkning ska anses vara redan avklarad utan att det ska inkräkta på löneökningarna.



KICKI HUMELL

Hallstavik, Emballering

Sänkt pensionsålder – framförallt för skiftarbetande! Skiftet sliter extra mycket på kroppen. Sen är det är väl ingen mening att efter ett långt arbetsliv jobba ännu mera för att få ihop ytterligare några slantar – blir man sjuk kanske man i alla fall inte har någon användning av pengarna.



CONNY ANDERSSON

Svanskog, lastningsenheten

Jag tycker att anställningstryggheten måste prioriteras i årets avtalsrörelsen.



TORBJÖRN HAGLUND

Grycksbo, byggnadsavdelning

Den viktigaste fråga i den avtalsrörelsen för mig är reallöneökning.



MARIKA ERIKSSON

Hallstavik, rullalager

Jag tycker att både utökad ATK och sänkt pensionsålder är viktiga frågor.

■ MATTS JUTTERSTRÖM OM SKOGSINDUSTRIERNAS KRAV



Pappers har träffat skogsindustrierna vid flera tillfällen där vi bemött deras argument och tillbakavisat de krav de haft på flexibilitet och dispositivets krav i våra avtal.

Arbetstidens förläggning och varierad arbetstid är ett krav som arbetsgivaren gärna vill ha, om detta infördes så skulle vi förlora inflytande och bestämmande över hur våra skiftscheman utformas.

Arbetstidens förläggning, de regleringar som idag finns i avtal och som regleras under § 4 AAV har visat sig fungera alldeles utmärkt och ligger idag hos de lokala parterna att förfoga över. Genom att överenskomma om olika driftsformer så uppnås den flexibilitet som eftersträvas av Föreningen Sveriges Skogsindustrier (FSI) och vår åsikt är att avtalet inte behöver tillföras de regelförändringar som eftersträvas av FSI. Arbetstiden och dess förläggning är av yttersta vikt för våra medlemmar. Att kunna planera sitt arbete utifrån det skiftschema/arbetsschema som varje individ har är en mycket stor konkurrensfördel för svensk skogsindustri. När ett avtal är slutet så garanteras det drift och produktion under all tid som avtalet anger. Arbetsgivaren ska inte ensidigt kunna bestämma när arbetet ska utföras. All arbetstidsförläggning och bestämmande av arbetstidsformer ska ske genom lokal överenskommelse som införs i lokalt avtal; detsamma gäller variationer i arbetstiden. Syftar kravet på minskad arbetstid i kombination med sänkt lön (krisavtal av IF Metall-typ) slås härmed fast att sådana under inga omständigheter kan komma ifråga, inte ens efter lokal överenskommelse.

Dispositivitet är ett annat krav som FSI föreslår, det låter i första påseende som ett bra krav där vi ska ställa upp och hjälpa företagen till bättre konkurrenskraft och mera produktion, men om vi skulle göra som de föreslår så flyttas vi återigen långt tillbaka i tiden.

FSI har i sitt yrkande utvecklat en teori runt att avtalet skulle vara dispositivt för de lokala parterna och i nästa steg även gentemot den enskilde. Pappers kan bara konstatera att på arbetsmarknaden så framställs det som att vi är, arbetsgivare och arbetstagare, två jämnstarka parter. Detta är helt genom fel, arbetsgivaren har genom sin rätt att leda och fördela arbetet en långtgående makt att inskränka de anställdas bestämmanderätt. Dels genom att de förfogar över stora delar av lönesättningen, arbetstiden och inte minst arbetsledningsrätten så svarar detta inte upp emot hur ett modernt arbetsliv ska vara. När det gäller frågan om dispositivitet så borde det ligga i sakens natur att flytta över arbetsgivarens bestämmanderätt och § 32 befogenheter, till arbetstagaren som ett led i ett modernare avtal och anpassning till ett samhälle där individens vilja skall spela allt större roll.

AAV är idag ett avtal där ersättningsreglerna utgör miniminormer varför lokala regler om lägre ersättningar har upphört när AAV kom att tillämpas från den 1/1 1996. Att då backa tiden till före 1996 motsvarar inte på något som helst vis det krav som FSI har rest på ett modernare avtal. Generell lokal dispositivitet kan aldrig komma ifråga. Avtalet innehåller idag några väl avgränsade möjligheter för de lokala parterna (arbetsgivaren och Pappers avdelning) att avtala om avvikelser, möjligheter som inte ska utökas. Det ska aldrig vara möjligt att genom överenskommelse mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare göra avvikelser från avtal oavsett om dessa är centrala eller lokala.

Ett ytterligare förslag är att utöka skyldigheten för oss anställda att göra ännu mera övertid, här har de föreslagit att övertiden ska utökas med 150 timmar ytterligare. Detta krav har vi tidigare avisat och gör det igen. Att utöka övertidsuttaget är ett steg tillbaka i tiden och motsvarar inte de krav som kan ställas på ett modernt avtal. Avtalets nuvarande regler ska behållas. Med tanke på den alltmer pressade och stressande arbetssituationen på våra pappers och massa fabriker, med en otroligt slimmad bemanning för pappersindustriarbetarna, bör eventuella förändringssträvanden inriktas på att begränsa möjligheterna till övertidsuttag.

Matts Jutterström förhandlingsombudsman

Det ska löna sig att arbeta



Arbetsgivarna vill sänka lönerna för dem som tjänar sämst. Vi vill tvärtom att det ska löna sig mer att arbeta, för alla.

Inkomstklyftorna är för stora när det går över 40 industriarbetarlöner på en enda VD-lön i ett större börsnoterat bolag. Det är inte rimligt. Det är inte heller rimligt att fler och fler tvingas jobba med osäkra och otrygga anställningar eller att kvinnor tjänar sämre än män.

Vi vill att alla ska kunna leva på sin lön, påverka på jobbet och planera för framtiden. Det är smartare och mer lönsamt, för dig och Sverige, än att bara belöna ett fåtal.

Många har svårt att leva på sin lön hur hårt de än jobbar. Ändå vill arbetsgivarna inte höja lönerna för dem som tjänar minst.



Landsorganisationen i Sverige



Stå upp för förbundets och LOs samordnade krav!

Pappers Magasinet träffade Per Bardh på Runö Kursgård och passade på att ställa några frågor till honom angående avtalsrörelsen.

PM: Hur stor betydelse har det att IF Metall, GS och Livs inte är med i samordningen fullt ut?

PB: Det hade varit en starkare LO-samordning om alla 14 förbund deltagit. Min uppfattning är ändå att de förbund som anslutit sig till samordningen och därmed ställt sig bakom LOs krav är tydligt stabila och kraftfulla. Därtill kommer att LOs krav har starkt stöd hos svenska folket.

PM: Vad händer om IF Metall och co sluter ett avtal på en för låg nivå?

PB: Det är en fråga som LOs styrelse måste diskutera och hantera på ett ansvarsfullt sätt.

PM: Hur viktig är jämställdhetspotten i avtalsrörelsen?

PB: Jämställdhetspotten är en oerhört viktig fråga som vi är överens om inom samordningen. Det sker en strukturell diskriminering av kvinnor på den svenska arbetsmarknaden. Inom LO-samordningen ser vi diskrimineringen och vi har bestämt oss för att göra något åt situationen.

PM: Varför är inte bemanningsfrågan med i avtalsrörelsen?

PB: Förbunden har enats om att driva två frågor. För det första att det behövs en begränsning av arbetsgivarnas överutnyttjande av visstidsanställningarna. Här krävs en avtalslösning. Vi har också bestämt oss för att hålla ihop för att försöka förstärka och utveckla vårt försäkringsskydd. Förbunden är överens om att det inte går att driva för många så kallade maktfrågor på en och samma gång.

PM: Vad tycker du om att Pappers gick ut i konflikt i förra avtalsrörelsen?

PB: I den förra avtalsrörelsen fanns ett behov av att reglera bemanningsfrågan. Pappers ansåg inte att lösningen var tillräckligt bra. Därtill kom lönekraven. Tillsammans var det ett starkt skäl för att mobilisera medlemmarna i en konflikt. Det är något som alla förbund måste vara beredda på om det finns ett starkt stöd bland förbundets medlemmar.

PM: Vad kan den enskilde medlemmen på golvet bidra med i avtalsrörelsen?

PB: Stå upp för förbundets och LOs samordnade krav. Alla måste ge hals för att vi ska nå framgång. Gå in på www.lo.se och klicka på den del som tar upp Avtalsrörelsen 2012: "Det ska löna sig att arbeta". Där finns 10 tips på enkla saker som var och en kan bidra med här och nu och på en gång.

■ BRA ATT VETA

Bra att veta om det blir konflikt

- ◇ Strejk, blockad eller bojkott beslutas av förbundsstyrelsen
- ◇ Medlem har varken rätt eller skyldighet att följa andra anvisningar än de som utfärdas av förbundsstyrelsen
- ◇ Konfliktersättning erhålls från och med första förlorade arbetsdagen. Tre månaders obrutet medlemskap krävs för att få ersättningen.
- ◇ Konfliktersättningen utgår med 1,1 procent per normalarbetsdag beräknat på aktuellt inkomstbasbelopp.
- ◇ Förbundsstyrelsen kan vid behov ändra konfliktersättningen
- ◇ För att erhålla konfliktersättning skall särskilt konfliktkort fyllas i.
- ◇ Avdelningen ska rapportera blockadbrytare till förbundet
- ◇ Avdelningen skall upprätta en lokal konflikt- och informations organisation.

Den skall bl a innehålla uppgifter om jourtelefonnummer till såväl förbund som avdelning.
- ◇ Dispenser från blockerat arbete behandlas av förbundsstyrelse.

Skyddsarbete är undantaget konflikten. Vad som är skyddsarbete avgörs från fall till fall av förbundsstyrelsen.
- ◇ Tjänste- eller studieledighet som pågår vid ett konfliktutbrott ändras inte på grund av konflikten.
- ◇ Viktigt att man under en konflikt själv aktivt söker information från förbund och avdelning.

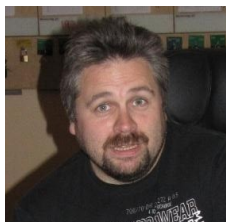
■ MEDLEMMAR HAR ORDET



LINDA FORSELL

Munkedal, Köksavdelningen

Jag tycker självklart att den viktigaste avtalsfrågan är lönen. Det är viktigt att lönen minst bibehåller sitt värde.



JOHAN ENGMAN

Hylte, reningsverkoperatör

Jag vill poängtera vikten av möjligheten till att kunna gå i pension tidigare om man jobbar skift.



KLAS ALMKVIST

Munksund, Maskinförare PB

Prioriterade frågor för mig är sänkt pensionsålder för skiftarbetare och utbyggnad av ATK-kontot.

■ ROBERT NYBERG





Inför förhandlingarna är det viktigt att kunna bedöma konjunkturutvecklingen. Det gäller dels den allmänna konjunkturutvecklingen och dels vad som sker i vår egen bransch. Vad vi kan konstatera är att osäkerheterna är väldigt stora inför utvecklingen nästa år, såväl när det gäller den allmänna konjunkturen som utvecklingen i papperssektorn. Ett flertal länder inom EU dras med stora underskott och vi får troligen se en stor skuldavskrivning för Grekland. Vad vi vet är att budgetsaneringar i olika länder kommer att slå mot efterfrågan på produkter och att vi kommer få en nedgång i konjunkturen. Hur kraftigt den kommer slå mot Sverige, som har en i jämförelse mycket stark ekonomi, är svårt att sia om. Vi kommer att påverkas, men hur mycket beror delvis på hur regeringen väljer använda de starka finanserna Sverige har. Det finns utrymme för investeringar i exempelvis infrastrukturen.

Osäkerheterna inför förhandlingarna är således stora. Uppgiften för oss är att klara en reallöneökning på en nivå som inte försämrar konkurrenskraften och inte

heller leder till att Riksbanken ser ett inflationshot och höjer räntan. Det är den här balansgången vi måste klara av. Den svenska modellen bygger samtidigt på ett synsätt att alla bidrar till den gemensamma produktiviteten och alla ska ha rätt till samma löneökningar. Frågan är bara hur man kommer fram till en lämplig nivå, dvs. en nivå som inte hotar konkurrenskraften utan faktiskt leder till höjda reallöner.

Under många år har vi följt upplägget att det är den konkurrensutsatta industrin som ska sätta normen eller nivån för löneökningarna. Det var faktiskt kärnan redan i den s.k. Rehn-Meidner-modellen. Upplägget har inte alltid varit populärt. Representanter för den icke-konkurrensutsatta sektorn, såsom elektriker, transport och byggfacken har ofta protesterat. De vet att de skulle kunna ta ut mer utan att slås ut. Alltför höga löneökningar skulle bara tas ut i form av högre hyror eller ökade kostnader i nästa led. För svagare avtalsområden har däremot normen hjälpt till att säkra reallöneökningar även för dem som inte har marknadskrafterna i ryggen som för delar av kommunal och olika serviceyrken.

Om upplägget med att industrin sätter normen, som är rationellt ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, ska hålla kan inte normen eller nivån som sätts inom industrin komma att bli golv för andra avtalsområden. Om anställda inom industrin står tillbaka i sina lönekrav för att inte radera konkurrenskraften, vilket är avgörande för samhällsekonomin, kan inte andra få ta ut mer. Vill man göra relativlöneförändringar till förmån för exempelvis lågavlönade kvinnor måste det i så fall ske inom normen genom att andra områden kräver mindre, dvs. så att den totala nivån på löneök-

■ MEDLEMMAR HAR ORDET

ningarna inte blir så hög så att Riksbanken höjer räntan för att de ser en risk för ökad inflation.

Det är lätt att förstå otåligheten när det gäller kvinnors löner inom kommunal. En lösning som innebär att industrins avtal, som med all säkerhet kommer att slutas först, blir golvet för andra avtalsområden riskerar dock att sätta fart på inflationsbrasan. Enda sättet att undvika detta är att eventuella relativlöneförändringar sker inom ramen för den så kallade industrinormen. Lyfter vi av haspen på grinden är det stor risk att kossorna rymmer. Kan Kommunal ta ut mer än industrin (vilket skulle kunna motiveras utifrån kvinnolöner), kommer med all säkerhet även byggfacken, elektrikerna och transport göra försök att ta ut mer. Inte bara kvinnolöner kan motivera högre påslag, utan även lågavlönade vilket även Pappers har. I och med detta finns stor risk att vi sätter fart på inflationsbrasan.

De som kommer att försöka se till att industrins första avtal blir norm är medlingsinstitutet. De har det som sin uppgift enligt sina instruktioner från statsmakterna. Det kommer givetvis att bli svårt om det inte finns någon enighet eller acceptans på den fackliga sidan om att industrin ska sätta normen. Risken är uppenbar att vi då istället går mot en utveckling med konflikter på arbetsmarknaden. Det kommer helt enkelt att bli en kamp om att spräcka normen. Om regeringen stillatigande kommer att sitta och titta på är frågan. När industriavtalet slöts var det ett sätt att hålla statsmakterna borta från lönebildningen eftersom det skapade ordning och reda på arbetsmarknaden. Om det spricker står vi inför en ny och osäker situation.

Christer Larsson Förbundsekonom



MIKAEL GILL

Frövifors, lokförare

Jag anser att tryggare anställningsformer är den viktigaste frågan. Jag tycker dessutom att högre lön, kortare arbetstid, tidigare pensionsålder för skiftgående och ett minskat lönegap mellan kollektivanställda och ledningen är viktiga frågor att få genom.



PETER LINDGREN

Iggesund, maskinsförare

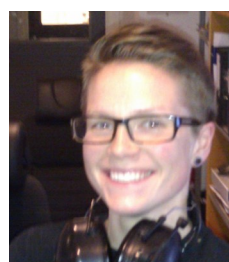
För mig är det utan tvekan en sänkt pensionsåldern för skiftgående anställda den viktigaste avtalsfrågan!



THOMAS SVAHN

Hylte, pannhusoperatör

De viktigaste avtalsfrågorna för mig är en höjd lön, gärna i form av ett utökat arbetstidsförkortning.



SARA WINNIKA

Munksund, operatör PB

Mitt prioriterade områden är lönen! Jag tycker att en hyfsat stor del ska vara generell. Fast det ska ändå finnas pengar till individuell del så att man har något att sträva efter. ATK tycker jag är bra i och med den valfrihet som finns med ledig tid, pengar eller pension.



Papper Magasinet's Anders Lidén t.v. i samtal med Thomas Carlén

Pappers Magasinet gästade LO borgen för att träffa en av LO:s främsta ekonomer Thomas Carlén. Vi ställde några frågor till honom om avtalsrörelsen utifrån den ekonomiska aspekten.

PM: Vad gör en LO-ekonom till vardags på jobbet?

TC: Vi är sammanlagt åtta LO-ekonomer som jobbar på LO. En vanlig arbetsdag består av möten, att läsa rapporter och artiklar och att skriva texter till våra egna rapporter och till debattartiklar i olika tidningar. Vi måste också hålla koll på den allmänna debatten om ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik. Just nu är vi mitt uppe i arbetet med en ny prognos (som vi kallar *Ekonomiska utsikter*) vilket betyder många och långa möten och mycket räknande och diskuterande.

PM: I avtalsrörelsen talas mycket om reallöneökning – vad betyder det?

TC: Arbetstagarerna förhandlar alltid om nominella löneökningar med arbetsgivarna. De reala löneökningarna är den del av de nominella löneökningarna som överstiger prisökningen (inflationen). Det är viktigt att poängtera att inflationen bara delvis påverkas av de priser företagen sätter på sina varor och tjänster. I övrigt påverkas också inflationen av hur Riksbanken förändrar sin ränta (om räntan höjs så höjs också inflationen). Även oljepriset, som bestäms internationellt, kan påverka vår inflationstakt ganska mycket. Det här betyder att de nominella löneökningar som facken förhandlar fram ofta överstiger de prisökningar som företagen kan driva igenom, men arbetarnas reallöneökningar påverkas också av andra faktorer som inte ligger under fackens eller företagens kontroll.

PM: Hur bestämmer man vilken löneökningsnivå som samhället/företagen tål?

TC: Det brukar man göra genom att beräkna det så kallade löneutrymmet. Det kan dock göras på olika sätt och därför är det inte ovanligt att olika ekono-

mer, från olika organisationer, kan komma fram till olika resultat.

Löneutrymmet beräknas bäst, enligt LO-ekonomerna, genom att ta den förväntade produktivitetstillväxten inom näringslivet och lägga till den förväntade prisökning som företagen kan driva igenom (alltså inte inflationen). Eftersom produktiviteten kan variera mycket från år till år, och mellan olika branscher, anser vi att det är bäst att använda den så kallade underliggande produktivitetstillväxten vid beräkningar av löneutrymmet. Den varierar inte lika mycket och baseras på företagens långsiktiga förmåga till produktivitetssökningar. I och med att löneutrymmet baseras på produktivitetstillväxt och prisförändringar, så blir produktivitetstillväxten också en form av reallöneutrymme.

PM: Hur kommer man fram till storleken på en jämställdhetspott/låglönesatsning?

TC: Hur mycket man vill, och tror sig kunna, utjämna skillnaderna mellan olika lönelägen bestäms av facken och deras medlemmar och förhandlingsorganisationer. Det är inte ekonomer som räknar fram en "given" storlek på eventuella låglönepotter. Det går att välja mellan olika konstruktioner som sedan sifferställs. I år har man från LO:s sida valt att alla anställda inom avtalsområden som i genomsnitt har löner som understiger 22 400 kronor per månad ska få 100 kronor extra i en låglönepott utöver de allmänna löneökningarna. Tidigare låglönepotter har formulerats lite annorlunda.

PM: Ligger det något i den borgerliga alliansens åsikt att ingångslönerna är för höga? Hindrar de ungdomar från att få jobb?

TC: Den borgerliga jobbpolitiken går mycket tydligt ut på att arbetslösa ska sänka sina lönekrav så att arbetsgivarna ska bli mer intresserade av att anställa dem. Men borgarna vill också att facken ska kräva lägre löneökningar för dem som redan har jobb. Ingångslönerna står under extra hård attack. Det är ytterst tveksamt om längre ingångslöner verkligen skapar fler arbetstillfällen. Lägre löner kan lika gärna resultera i högre vinster istället, eller att redan starka grupper på arbetsmarknaden (vissa tjänstemannagrupper) lyckas förhandla till sig ännu högre löner på bekostnad av arbetarna i LO-förbunden. Internation-

ellt finns det inte heller något entydigt samband mellan låga ingångslöner (eller minimilöner) och låg arbetslöshet. LO anser att den borgerliga jobbpolitiken är helt fel väg att gå. Istället för att göra ungdomar billigare vill vi satsa på att göra dem mer erfarna och höja deras kompetens så att de kan få jobb att utvecklas i med löner som det går att leva på. I USA har mycket låga minimilöner skapat så kallade *working poor* – alltså arbetande fattiga.

PM: Har LO-ekonomerna någon roll under själva avtalsrörelsen?

TC: LO-ekonomernas roll är framför allt att ta fram underlag och beräkningar inför avtalsrörelsen. De förhandlande organisationerna, och LO:s styrelse, måste ju ha något att utgå ifrån när de diskuterar sina gemensamma krav som sedan överlämnas till motparterna när avtalsrörelsen drar igång. Det händer att LO-ekonomerna får agera bollplank till de fackliga förhandlarna under själva avtalsrörelsen. Men det är ju LO-förbunden, och inte LO, som förhandlar om löneökningar, och vissa förbund har egna ekonomer och utredare som deltar mer aktivt i avtalsrörelsen än vad LO-ekonomerna gör.

■ MEDLEMMAR HAR ORDET



JOHNNY ELOFSSON

Svenskog, torrändesoperatör

Man borde prioritera lönen naturligtvis. Vi jobbar ju för att tjäna pengar.



MATS JANSSON

Hallstavik, ÅKC operatör

Sänkt pensionsålder – varför fortsätta att nöta på gammalt folk som redan har ett långt arbetsliv bakom sig? Det vore bättre att få in ungdomar på arbetsmarknaden – Sverige har rekordhög ungdomsarbetslöshet!

Feb 2011	Pappers genomför två lönebildningskonferenser
April	Facken inom industrin (FI) håller konferens
9 maj	Förslag till nytt Industriavtal presenteras
Maj	Distriktsmöten inom Pappers med Avtal 2012 på dagordningen
Maj	LO samlar till avtalsråd
19 maj	Pappers förbundsmöte säger nej till det nya Industriavtalet
Maj/Juni	IF Metall, GS, Livs, Unionen och Sveriges Ingenjörer ställer sig bakom det nya Industriavtalet
22 juni	Det nya Industriavtalet undertecknas av fem fackförbund (Pappers ej med)
29 aug	LO:s extra representantskap ställer sig bakom samordningen och antar avtalsplattformen
Sept	IF Metall, GS och Livs säger nej till LO-samordningen
5 sept	LO respektive FI siffrar sina krav
7 sept	Pappers extra förbundsmöte antar, som första LO-förbund, LO:s avtalsplattform samt fastställer de egna kraven
9 sept	Pappers överlämnar sina avtalskrav till Skogsindustrierna
29 sept	Förhandlingarna inleds för Pappers
7 nov	Opo, medlarna inom Industriavtalet, presenterar en avtalsskiss för FI
1 dec	Fredsplikten upphör
31 jan 2012	Avtalet löper ut

LAYOUT: Pappers avd 68

TRYCK: 80g Colotech+

FRAMSIDA: Aleksandar Srndovic

BAKSIDA: Roger Berglund

REDAKTIONEN:

Anders Lidén

Aleksandar Srndovic

Roger Berglund

Ulrika Enlund

Mikael Holmberg

BESÖKSADRESS: Pappers avd 68

Tyskavägen 1

763 81 Hallstavik

TELEFON: 0175 26 390

INTERNET: www.avd68.com

ANSVARIG UTGIVARE : Aleksandar Srndovic

