

AVTALSKRAV 2023

Riksavtalet mellan Pappers och
Industriarbetsgivarna.





Pappers avtalskrav

Till Industriarbetsgivarna

Avtalskrav inför avtal 2023

Pappers grundar sina krav på framför allt två saker. Den första är Pappers medlemskap i LO och den andra är Pappers medlemsnära organisation. Det är ur dessa sammanhang som Pappers hämtar både styrka och inspiration.

Lön

Pappers utgår, vid ställandet av sitt lönekrav, ifrån den analys av det samhällsekonomiska löneutrymmet som genomförts inom LO tillsammans med Facken inom industrin. Vid bestämmandet av löneutrymmet beaktas en rad faktorer där den s.k. prisenormen är central. Prisenormen utgörs av inflationsmålet samt ett femårigt glidande medelvärde för produktivitetstillväxten. I denna del kan exempelvis konstateras att arbetstagarna, och i synnerhet arbetarna, sedan 2013 inte fått ut hela det teoretiskt beräknade löneutrymmet enligt prisenormen i lön.

Arbetsmarknaden karakteriseras av en mycket hög sysselsättningsgrad, jämfört med övriga länder, brist på arbetskraft samt hög efterfrågan på en rad vanliga LO-yrken.

Avtalsrörelsen äger rum i ett komplicerat ekonomiskt läge som kännetecknas av hög inflation som till stor del drivs av höga energipriser. Reallönerna har urholkats kraftigt särskilt för LO-grupperna och fallet för helåret 2022 blir i storleksordningen fem procent. Det blir då den största reallönesänkningen sedan början av 1980-talet. Pappers utgångsläge är att hög inflation inte skapar ett större löneutrymme, men det gör däremot ett högt vinstläge i näringslivet.

Sverige har under pandemin och under inflationsekonomin gått in på en lägre nivå för löneandelen och högre för vinstandelen än det historiska genomsnittet. Vinstandelen är nu inom industrin historiskt hög. I detta avseende sticker verkligen pappers- och massaindustrin ut.

Samtidigt återgår produktivitetens utvecklingen till sitt historiska genomsnitt och det svenska näringslivets produktivitet har under senare år utvecklats starkt i förhållande till våra viktiga konkurrentländer. Vidare har svenska löner och arbetskraftskostnader utvecklats i ungefär samma takt som jämförbara europeiska länder och Tyskland.

Det är utifrån ovanstående faktorer som LO-förbunden inom ramen för LO-samordningen funnit att ett lönekrav uppgående till 4,4 procent är ett väl avvägt lönekrav. Genom lönekravet tar LO-förbunden ansvar och väljer att ha ett långsiktigt perspektiv på lönebildning, jämfört med våra systerorganisationer i Europa som i första hand har siktet inställt på att, om möjligt, få löneökningar som överstiger den nuvarande inflationen.

För att Pappers som facklig organisation ska kunna ta ansvar krävs även att Industriarbetsgivarna tar sitt ansvar. Att som organisation gå ut och kalla lönekraven oansvariga och orimliga är inte att ta ansvar utan sådana uttalanden riskerar att omöjliggöra Pappers arbete med att förorda måttfulla löneökningar. Risken är i stället att andra krafter inom fackföreningsrörelsen får framgång och då riskeras den framgångsrika svenska lönebildningsmodell som vi haft under lång tid. Att som facklig organisation gå ut med ett lönekrav som uppgår till 4,4 procent då inflationen beräknas bli långt över 10 procent är inte att vara oansvarig utan snarare den absoluta motsatsen.

Pappers kommer att justera sina löneyrkanden i enlighet med det reservationsbud som LO-styrelsen slutligen kommer anta. I detta ligger att Pappers helhjärtat ställer upp bakom LO-samordningen och avser att genomdriva denna i relevanta delar på vårt gemensamma avtalsområde.

Övriga krav

Pappers förberedelsearbete har inför denna avtalsrörelse bestått utav avtalskonferens, de återkommande distriktsmöten, medlemsdialog på alla bruk och slutligen förankring på förbundsmötet samt i förbundsstyrelsen. Det är således ett gediget arbete som ligger bakom framtagandet av Pappers avtalskrav där avtalskravens legitimitet hämtats utifrån medlemmarnas berättigade krav.

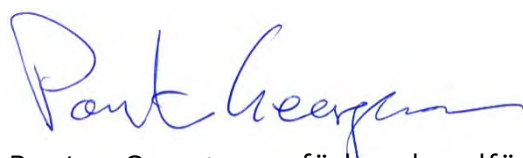
Ett återkommande tema är medlemmars arbetstider och de svårigheter som blivit allt större med att anpassa dessa till ett vanligt familjeliv och aktiv fritid. Pappers uppfattning är att detta är frågor som traditionellt kunnat lösas på respektive arbetsplats, men något avgörande har hänt. Pappers analys är att de svårigheter som uppstått beror på den alltmer slimmade bemanningen ute på arbetsplatserna.

Numera är det allt vanligare att grundbemanningen även motsvarar minimibemanningen. Detta är ett sätt att bedriva verksamhet som lite längre tillbaka i tiden skulle ansetts vara otänkbart och alltför riskfyllt.

Utifrån Pappers perspektiv är det svårt att förstå vad drivkrafterna bakom denna förändring består av. Särskilt med beaktande av att löneandelen är som lägst inom vår industri. I många delar synes arbetsgivarna driva arbetsplatserna som om löneandelen motsvarar den på en restaurang eller ett äldreboende. Detta är en utveckling som medlemmarna inte kan acceptera och nu har en kritisk gräns passerats.

Pappers går därmed fram med krav som på ett eller annat sätt relaterar till arbetstid och ledighet. Kraven är mycket väl förankrade i Pappers organisation och medlemmarna förväntar sig nu leverans. Även medlemmarna i Pappers ska kunna dela på ansvaret för familj och nära. En förändring på detta område är enligt Pappers centralt för att branschen ska kunna uppnå verklig likabehandling och mångfald.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet



Pontus Georgsson, förbundsordförande

Bilaga

Avtalskrav

Bilaga

Löner, pension och övriga ersättningar

Lönekrav enligt LO-samordningen

Pappers har i LO ställt sig bakom ett gemensamt lönekrav med syfte att lyfta de lägst avlönade. Det är arbetstagare med de minsta marginalerna som drabbas hårdast i det rådande ekonomiska läget.

Med anledning av ovanstående är Pappers krav att det till de lokala parternas förfogande ställs ett utrymme om 4,4 procent att fördelas enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen enligt riksavtalet. Vid beräkningen av utrymmet bidrar varje heltidsanställd arbetstagare med en månadslön understigande 27 100 kr med 1 192 kr. Vid kortare arbetstid än heltid i proportion därtill.

Om enighet inte kan nås om fördelningen av lönesumman enligt ovan ska följande gälla. Utgående månadslöner höjs generellt med ett värde motsvarande 80 procent av ett lokalt framräknat krontal. Resterande löneutrymme ställs till de lokala parternas förfogande att fördela enligt gällande grundläggande principer för lönesättningen med tillämpning av den sedvanliga förhandlingsordningen enligt tidigare löneöverenskommelser.

Vid tillämpning av reglerna om omplacering reduceras tillägget enbart i den del där höjningen överstiger ett värde motsvarande 80 procent av ett lokalt framräknat krontal.

Fasta ersättningar som är relaterade till kostnader uppräknas enligt tidigare praxis och i lokalavtalen inskrivna särskilda tillägg för vissa arbeten eller tjänster höjs med 4,4 procent.

För beredskapstjänst utgående ersättningar höjs med 4,4 procent.

Pappers godtar avräkning på avtalsvärdet i de delar där övriga krav medför en kostnad.

Pappers löneavtal och svart löneglidning i omvärlden

Ett återkommande problem är att bruken har svårigheter att rekrytera personal inom underhåll, i form av mekaniker och elektriker. Ett problem är att lokala arbetsgivare önskar finansiera högre löner för denna grupp med det avtalade löneutrymmet.

Mot bakgrund av ovanstående är det önskvärt att i det centrala avtalet uppnå en avtalsreglering som uttryckligen anger att löneökningar utöver det centralt fastställda löneutrymmet för vissa grupper med hänvisning till löneläget i vår omvärld inte ska tas av det lokala löneutrymmet. Vidare är det nödvändigt att reglera hur efterföljande justeringar av lokalavtalen ska utformas.

Semesteruppdelningsersättning

Frågan om ledighet är av stor vikt för medlemmarna. Utmärkande för skiftgående medlemmar är att de sällan har fyra veckors sammanhängande semester. I grunden beror detta på de skiftscheman som de lokala parterna träffat överenskommelse om.

Nuvarande ersättning bygger på en ersättning som är knuten till ett förhöjt prisbasbelopp. Under 2022 uppgår ersättningen till 224 kr och motsvarande siffra 2023 är 243 kr. Detta är en ersättning som på intet sätt står i paritet med olägenheten att inte få fyra veckors sammanhängande semester. Ersättningen bör i stället, i likhet med andra ersättningar i riksavtalet, utgå från en divisor. Kravet är divisor 50.

Ersättning för ordinarie arbete på obekvämt arbetstid samt övertid inför storhelg

Att avtalet ger samma ersättning för arbete inför helg som inför storhelg fram till uppehållstidens början är inte rimligt. Att arbeta på kvällen inför en storhelg anses av många vara förenat med en större olägenhet än jämfört med en vanlig helg. Utgångspunkten bör vara att samma divisor ska gälla vid sådant ordinarie arbete som kan förläggas under uppehållstid utan lokal överenskommelse och övertidsarbete under uppehållstid (divisor 110 respektive 60).

Deltidspension

En fortsatt utbyggnad av deltidspension i linje med övriga industrin är att föredra. Deltidspension är en bra lösning som även till viss del tar

höjd för problemet att vissa medlemmar inte orkar arbeta heltid ända fram till sin riktålder för pension.

Dagens reglering avseende deltidspension förutsätter att en arbetstagare valt enbart pension i ATK-systemet under sammanlagt tio år. Kopplingen till ATK-systemet framstår som främmande då systemet med deltidspension är tänkt att på sikt stå helt på egna ben. Alla avsätter lön till deltidspensionen. Varför ska då inte alla ha denna möjlighet? Kopplingen till ATK-systemet bör därför utmönstras.

Arbetstid

En stor fråga är möjligheten att få ut ledighet. Det visar samtliga diskussioner vi haft i denna fråga.

ATK

Systemet med ATK är ett mycket bra system som vi bör bygga vidare på. Fördelen med systemet är att det är inarbetat och att många därmed vet hur systemet fungerar.

Framöver ska en tvådelad lösning införas. Den första delen, nuvarande avsättning, har samma ledighetsregler som idag och den andra delen får förändrade ledighetsregler. ATK bör med en sådan lösning byggas ut med ett ytterligare värde om 0,5 procent i den nya delen. Timmarna för denna del ska inte vara förenade med samma strikta rätt till ledighet. Sådan ledighet ska kunna nekas om det medför olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Som olägenhet ska inte förstås bemanningsproblem hänförliga till en bristfällig grundbemanning.

De skäl som en gång låg bakom den nuvarande begränsningen av löneunderlaget vid beräkningen av avsättningen är inte längre gällande. Det är inte förkortning av arbetstiden genom ATK som medför det stora behovet av övertidsuttag i branschen. Snarare är det den bristfälliga grundbemanningen som ligger bakom denna utveckling. Att förändra beräkningsunderlaget handlar därför om rättvisa och därmed ska nuvarande begränsning tas bort.

Kompensationsledighet

En rätt införs för arbetstagare med viss anställningstid att ta ut arbetad övertid i form av kompensationsledighet. Sådan kompensationsledighet överförs till ATK och behandlas inom detta system på samma sätt som utbyggnaden av ATK enligt ovan. Således

ska det vara möjligt att utan begränsning avsätta sådan kompensationsledighet till pension och med det extra påslag som följer av nuvarande reglering.

Rätt att arbeta deltid för alla med viss anställningstid

Arbetstagare som sammantaget på avtalsområdet arbetat 30 år ska efter en begäran ha rätt att arbeta deltid i enlighet med den ordning som gäller för deltidspension. Deltid ska kunna nekas om det medför olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Som olägenhet ska inte förstås bemanningsproblem hänförliga till en bristfällig grundbemanning.

Rätt att arbeta deltid vid hälsoskäl relaterade till skiftarbete under viss tid

Beror sådan begäran på hälsoskäl och har arbetstagaren sammantaget på avtalsområdet arbetat skift i 20 år ska sådan begäran som huvudregel godtas och arbetstagaren ska efter begäran i största möjliga mån inte behöva arbeta natt. I likhet med reglerna om delpension ska det krävas påtaglig störning för verksamheten för att neka deltidsarbete. Arbetstagaren ska informeras om möjligheten att ansöka om livränta för inkomstförlusten och företagshälsovården ska vara behjälplig med att ta fram medicinskt underlag för en sådan ansökan.

Rätt att avstå från beredskap vid hälsoskäl

Arbetstagare som sammantaget arbetat 20 år på avtalsområdet ska efter begäran, med hänvisning till hälsoskäl, ha rätt att inte ingå i beredskap. En sådan begäran ska som huvudregel godtas. Det ska krävas en påtaglig störning för att kunna neka en sådan begäran. Skäl hänförliga till en bristfällig grundbemanning ska inte kunna ligga till grund för ett avslag.

Rätt till ledighet för vård av barn på ej schemalagd utfyllnadstid

Dagens möjlighet att på ej schemalagd utfyllnadstid vara ledig för vård av barn efter att denna rätt upphört i föräldraledighetslagen görs till en rättighet. Arbetstagare ska informera sin arbetsgivare i linje med den ordning som gäller för ATK.