

Medlem i Pappers



”Min förmåga är bara en enda människas, men är det något vi i arbetarrörelsen vet, så är det att tillsammans kan vi förändra det vi ensamma inte mäktar.”

Matts Jutterström ordförande i Pappers.

Det är viktigt att vi arbetare håller ihop. Sammanhållningen gör att vi står starka när vi ska förhandla om löner, när vi kämpar för trygghet på jobbet och när vi arbetar för en bra arbetsmiljö. Det finns många situationer i arbetslivet då man kan behöva råd, stöd och hjälp. I Pappers finns resurserna du behöver, där hjälper vi arbetskamrater varandra. Som medlem står du aldrig ensam. Enighet ger styrka.

Pappers organiserar
alla arbetare inom massa- och
pappersindustrin. Totalt arbetar cirka 20 000
inom branschen varav 13 000
är arbetare.



8 skäl att vara medlem

1 Anställningstrygghet

Om du är med i facket och blir av med jobbet utan giltig orsak kan vi hjälpa dig att få det tillbaks. Är du inte medlem måste du själv driva en rättslig process mot din arbetsgivare, som kommer att ta hjälp av proffsjurister. Det är mycket dyrt och slutar nästan aldrig med att arbetstagaren får jobbet tillbaka.

2 Bättre betalt

Man får generellt en betydligt högre lön på arbetsplatser där facket förhandlat fram kollektivavtal.

3 Bättre villkor

Genom att vi är många som är med i facket får vi möjligheten att förhandla fram bättre arbetsvillkor och vi får möjlighet att förbättra arbetsmiljön. Det gäller allt från arbetstider till hälsa, säkerhet och skydd mot trakasserier. Som medlem i facket står du aldrig ensam, du kan räkna med att få hjälp med att rätta till missförhållanden.

4 Inflytande

I många frågor måste arbetsgivaren förhandla med facket innan beslut fattas. Som medlem i facket får du inflytande över dessa beslut.

5 Försäkringar

Avtalsförsäkringar, avtalspension, arbetslöshetskassa och medlemsförsäkringar ger dig som fackligt ansluten större trygghet både på jobbet och fritiden. Kostnaden för detta är en bråkdel av vad det skulle kosta att skaffa samma försäkringsskydd på egen hand.

6 Familjen tjänar på det

Många av de försäkringsförmåner du har som medlem i facket omfattar även ditt hem och inte minst din familj.

7 Samhället tjänar på det

Människor som mår bra och känner trygghet på sin arbetsplats är en vinst för hela samhället. Trygga och bra arbetsplatser leder till en ökad produktivitet och därmed en stabilare samhällsekonomi.

8 Alla tjänar på det

Pensioner, barnbidrag och allmän rösträtt är bara några av de rättigheter och förmåner som inte fanns innan arbetarrörelsen lyckades framtvinga dem. I dag betraktas nämnda förmåner som självklarheter, även av arbetsgivarna. I dag kämpar arbetarrörelsen även för mänskliga rättigheter i andra delar av världen.



Förtroendet är grunden

Vi har pratat med tre förtroendevalda om hur de tar emot nya medlemmar och om vilka frågor som kommer upp. Först är vi på Stora Enso Kvarnsveden i Borlänge. Där möter vi Sonny Waern, ordförande för Pappers avdelning 50. Arbetsmiljö och säkerhet är något som Sonny brinner för. Han visar stolt upp fabriken nyaste avdelning och påtalar de stora skillnaderna från maskinerna vi nyss sett i huset intill. Otroligt mycket har hänt inom industrin sedan Sonny började jobba på Kvarnsveden 1970. Bilden av industrijobb som bara tungt och skitigt är nu i hög grad förlegad.

Säkerheten är viktig inom massa- och pappersindustrin. Det är också något som engagerar fackförbundet Pappers både lokalt och centralt. Mycket av den skyddsutrustning och de säkerhetsåtgärder som i dag finns på landets arbetsplatser hade inte funnits utan facket för-tjänst.

Varje arbetsplats inom Pappers avtalsområde har en arbetsmiljöorganisation som skall utveckla arbetsmiljön och skapa stimulerande, utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker miljö. Dessutom finns fackligt förtroendevalda skyddsombud som övervakar hur detta efterlevs. Det yttersta ansvaret för skydds- och miljöarbetet har dock alltid arbetsgivaren.

Alla är med?

För Pappers är anslutningsgraden närmast total. Mellan 98 och 99 procent väljer att gå med i facket. Det kan jämföras med den genomsnittliga organisationsgraden inom LO som ligger på 79 procent. Vi möter Peter Östergren, ordförande i Pappers avdelning 36 på Skoghalls pappersbruk utanför Karlstad. Han har arbetat i företaget sedan 1974, och efter bara några dagar på jobbet såg en representant för facket till att han skrev in sig.

– Då var det en helt annan grej, skrattar Peter. Det lades fram en blankett och så fick man skriva på – det var bara så. Idag är det annorlunda. Nu måste vi verkligen motivera varför man borde gå med i facket.

Han berättar att många som börjar på fabriken har med sig det fackliga från tidigare jobb, men andra tycker inte att det är något för dem. Då är det upp till de fackligt förtroendevalda att informera och rätta till missförstånd. Mycket

**Svenska sedlar
tillverkas inte av papper utan av
råbomull. Tillverkningen sker i Tumbas
och ansvarar gör amerikanska Crane & Co,
som numera äger Tumba bruk.**

handlar om att prata medlemsnytta, försäkringar osv. Det känns bra, säger Peter, eftersom Pappers har väldigt bra försäkringar.

– Annars handlar det mycket om att prata kollektivavtals-tanken, men även trycka på de lokala avtalen. Ju fler vi är, desto större möjligheter har vi naturligtvis att göra förändringar. Sedan skall man komma ihåg att mycket av det vi i dag tar för självklart är sådant facket har fått kämpa för. Idag handlar mer av arbete om att slåss för att behålla det vi och tidigare generationer vunnit.

Nyanställda

Jennie Söderman, ordförande för Pappers avdelning 31 vid Mondi Dynäs fabrik i Väja, tycker inte det är särskilt svårt att få nyanställda att bli medlemmar. Företaget har ett bra introduktionsprogram där facket har en egen punkt. Oftast håller man i en rundvandring på fabriken där man passar på att berätta om facket och nyttan med medlemskapet.

– Vi har anslagstavlor och en egen avdelning på företagets intranät där vi informerar om vår verksamhet. Däremot saknar vi ett tryckt material. Det är något vi skall fundera på, säger Jennie.

Sedan finns det de som kanske har en snedvriden bild av vad facket är och inte tycker att det är något för dem. Det kan handla om löner, att man tycker att vissa blir orättvist behandlade och att facket inte gör någonting. Därför är det viktigt att det finns förtroendevalda som rör sig på fabriks-golven, så att alla känner att Pappers är närvarande.

Samtidigt är mycket av det arbetet facket gör inte så synligt för medlemmarna.

”Slår man upp det i någon bok så får man ett svar, men det är något mer personligt än så. Det viktigaste är att man har någon att prata med när det uppstår någonting. Det behöver inte vara något stort, men ibland är det det. Vi skall finnas till hands och ge stöd och råd; att stå tillsammans med medlemmarna när de behöver hjälp. Det ser jag som viktigt. I grunden handlar det om att facket ska företräda medlemmarna och alla ska känna att de har stöd.”



Information från Pappers

– Den första kontakten tar oftast våra sektions- och lagombud, eller skyddsombud ute på sektionerna, berättar *Sonny Waern*. På senare år har några semesteravlösare fått fast anställning och de får information av oss via den speciella introduktionen de har. Vi har också tagit fram en folder i fickformat som bl a riktar sig till nyanställda. Och när vi kallar till den lokala medlemsutbildningen försöker vi alltid få med de nyanställda.

Formellt är avdelningarnas och sektionernas viktigaste uppgifter att värva alla arbetare som medlemmar, att arbeta för en bra och säker arbetsmiljö samt förhandla fram bra lokalavtal för löner och andra anställningsvillkor. Men när Sonny får frågan om vad facket lokalt egentligen gör så blir svaret lite annorlunda:

– Slår man upp det i någon bok så får man ett svar, men det är något mer personligt än så. Det viktigaste är att man har någon att prata med när det uppstår någonting. Det behöver inte vara något stort, men ibland är det det. Vi skall finnas till hands och ge stöd och råd; att stå tillsammans med medlemmarna när de behöver hjälp. Det ser jag som viktigt. I grunden handlar det om att facket ska företräda medlemmarna och alla ska känna att de har stöd.

Vanliga frågor

– Något som ständigt återkommer, både bland nyanställda och andra, är vad som gäller vid permission – alltså ledighet under högst en dag med bibehållen lön. Det kan gälla om man blir sjuk eller om någon anhörig gått bort. Hur mycket kurser vi än har så hjälper det inte, skrattar Sonny. Men det är förstås mycket enklare att ringa oss och på sätt och vis är väl det ett bra tecken på att vi behövs.

De vanligaste frågorna

Jennie Söderman och de andra förtroendevalda på fabriken i Väja får ofta frågor som handlar om lön.

Det lokala fackliga arbetet handlar också mycket om säkerhet, såväl för de anställda som att förhindra miljöfarliga utsläpp.

Hon berättar att man som fackligt förtroendevald ibland kan behöva hjälpa medlemmar att sälla bland all information som sköljer över dem och leta fram just det de behöver veta. Det kan handla om att finnas till hands för att prata med om exempelvis oro inför framtiden; om arbetsgivaren ska fortsätta utveckla verksamheten på orten, skära ned eller kanske rent av flytta produktionen någon annanstans. Ett sådant förtroende är inget att ta lätt på.

Jennie tycker att hennes fackavdelning har goda relationer till arbetsgivaren, som hon säger ofta ”bjuder upp till dans”. Ibland kan det förstås bli lite frostigt i samtalen, men det är aldrig några problem från ledningen att få tid till fackligt arbete.



Positiva arbetsgivare

Också på Kvarnsveden ser arbetsgivaren positivt på de anställdas fackliga engagemang, berättar Sonny Waern. Många som engagerat sig fackligt har sedan gått vidare i karriären och blivit arbetsledare. Sonny menar att om man engagerar sig i sin arbetsplats och gör något extra så ser arbetsgivaren det och tar det till sig.

– Ju fler medlemmar som bidrar på olika sätt desto starkare blir vår organisation. Och om du som t ex skyddsombud tar upp en fråga och ser till att få igenom en förändring så stärker det även dig själv. Man får mer självförtroende och växer lite som människa.

Det är något som Pappers förbundsordförande *Matts "Jutte" Jutterström* instämmer i.

– Som medlem vinner du en större gemensam styrka som gör att du och alla medlemmar tillsammans kan få det bättre på många sätt, säger "Jutte". Fackligt engagemang och fackliga uppdrag är också mycket lärorikt och utvecklande.

När det börjar nya människor på fabriken i Skoghall ges en facklig introduktion och Pappers har också en grundläggande facklig utbildning på fem dagar – 40 timmar. *Peter Östergren* säger att man ligger ganska långt fram på utbildningssidan.



– Vi har haft företrädare som drivit detta hårt och har relativt bra överenskommelser med

företaget om möjligheten till studier. Enligt vårt avtal får vi använda UVA-timmar även till utbildning.

I Pappers kan alla medlemmar påverka såväl det lokala arbetet som hela förbundet genom att bidra med idéer och förslag, skriva motioner till avdelningens eller förbundets beslutande möten och genom att på olika sätt engagera sig i det Pappers gör. Allas röster är lika mycket värda. Men för att det fackliga arbetet ska vara effektivt måste det organiseras och medlemmar vara beredda att ta på sig ett uppdrag.

Grunden är förtroende

– Grunden i fackligt arbete är förtroende. Det går inte bara att börja stöka runt om inte folk har förtroende för en. Det måste man bygga upp först, säger Sonny Waern, och tillägger med glimten i ögat att det vore något för politikerna att tänka på.

Returpapper används

delvis som råvara för pappers-tillverkningen, men hade en större betydelse bara för ett par år sedan. Vid papperstillverkning skiljer man på pappersmassa (färskmassa) respektive returfiber från returpapper. Färskmassa är nödvändigt för ett antal pappersprodukter, men också för att förse marknaden med tillräckligt med fiber för returfiberåtervinning.

Ett demokratiskt förbund

Pappers präglas av den demokratiska uppbyggnaden. Det är medlemmarna som bestämmer hur besluten ska fattas, organisationens uppbyggnad och vilka frågor som förbundet ska driva. Förbundets uppgift är att ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsplatsen och den övriga arbetsmarknaden. Förbundet ska samverka med de övriga organisationer inom LO, ha kontakt med andra fackliga och ideella organisationer samt vara medlem i internationella yrkesorganisationer.

Varje arbetsplats har sin egen avdelning. Det gör att förbundet består av 57 avdelningar från Nymölla i söder till Kalix i norr. Totalt är vi cirka 15 000 medlemmar.

Industriförbundsprincipen

Förbundet organiserar alla kollektivanställda som finns på arbetsplatsen. Det är det vi kallar för industriförbundsprincipen och som gällt under lång tid inom fackföreningsrörelsen.

Det betyder att förbundet består av ett stort antal yrkesgrupper. Det finns givetvis processoperatörer och verkstadsarbetare, men också målare, elektriker och lokalvårdare som är anställda av pappersindustrin. Den principen underlättar avtalsförhandlingarna, eftersom ett avtal gäller för hela arbetsplatsen.

Avdelningen är de anställdas organisation på arbetsplatsen. Avdelningens uppgifter är att tillvarata medlemmarnas intressen – det kan gälla medlemmarnas ekonomiska intressen, men också bevaka medlemmens sociala situation och skapa utrymme för det kulturella intresset. För att klara uppdraget ska avdelningen verka för att medlemmarna har en inbördes sammanhållning och att de som är anställda på arbetsplatsen ansluter sig till förbundet.

Avdelningen ska genomföra förhandlingar och teckna avtal om arbets- och lönevillkor. Men ska även verka för medlemmarnas sysselsättning, för förbättrad yttre och inre miljö som jämställdhet. En viktig uppgift är att avdelningen ska bedriva opinionsbildning och se till så att medlemmarna är aktiva i studieverksamheten.

Avdelningsmöte

Det högsta beslutande organet i avdelningen är avdelningsmötet. Det ska hållas minst tre möten per år. Ett möte ska gälla nomineringar, ett möte ska fastställa verksamhetsplan, budget och medlemsavgift för det kommande året och ett möte ska vara årsmöte. Styrelsen kan kalla till ett extra möte om man anser att det behövs och om minst 25 procent av medlemmarna kräver ett extra möte kan det hållas för att behandla de frågor som föranlett mötet.

Avdelningens årsmöte väljer styrelse som ska bestå av fem, sju eller nio ledamöter, såvida förbundsstyrelsen inte medgett undantag från den regeln. Ledamöterna väljs för två år. Ordförande, kassör och studieorganisatör väljs särskilt. Utöver styrelsen väljs också ledamot till förbunds-mötet.

Om en avdelning består av flera arbetsställen kan sektioner bildas.

Avdelningar som finns på arbetsplatser i samma koncern har rätt att ingå i ett gemensamt organ inom samma koncern.

Alla avdelningar ingår dessutom i något av förbundets sex distrikt (Norra Norrland, Södra Norrland, Gävle-Dala, Östra, Västra och Södra). I distrikten utbyter man erfarenheter, det utgör ett kontaktorgan mellan avdelningarna och man förbereder val och genomför också val till olika organ.

I förbundsstyrelsen ingår en ledamot från varje distrikt. Därutöver väljs en ordförande, en 1:e vice ordförande och en 2:e vice ordförande särskilt till förbundsstyrelsen. Styrelsen leder förbundets löpande verksamhet och ansvarar för förbundskontorets verksamhet och anställningarna av funktionärer och övrig personal på förbunds-kontoret.

Det svenska skogs-
förrådet har under de senaste hundra
åren stadigt ökat och uppgår nu till 3000 miljo-
ner skogskubikmeter (m³sk), vilket är mer än någonsin
tidigare. Skogstillväxten är årligen drygt 120 miljoner m³sk
och av detta avverkas cirka 80 miljoner m³sk. Detta gör
att virkesförrådet, liksom avverkningsmöjligheterna,
fortsätter att öka.

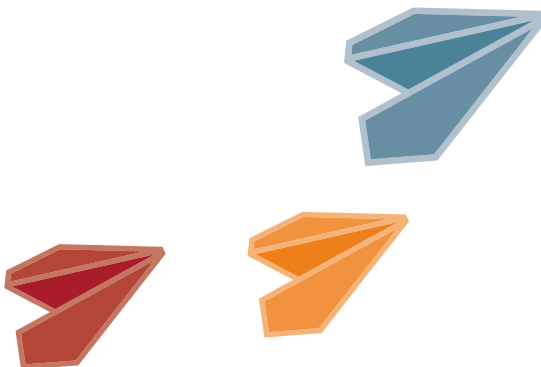
Förbundsstämma

Minst två gånger per år genomförs förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen består av en ledamot från varje avdelning. Förbundsstyrelsen beslutar om medlemsavgiftens storlek. Man lägger upp en plan för verksamheten. Dessutom genomförs val till olika förbundsstyrelser. Man behandlar motioner från medlemmar, avdelningar och förbundsstyrelse. Det är förbundsstyrelsen som beviljar förbundsstyrelsen ansvarsfrihet.

Dessutom kallar förbundsstyrelsen till förbundsstämma innan förhandlingar om riksavtal inleds. Förbundsstyrelsen beslutar om avtalsförslaget ska inledas och fastställer avtalsförslaget och ska rådfrågas innan nytt avtal godkänns. Förhandlingsdelegationens utgörs av förbundsstyrelsen och de funktionärer som förbundsstyrelsen utser.

Kongress

Förbundets högsta beslutande organ är kongressen som genomförs vart fjärde år. Där förrättas bl.a. val till förbundsstyrelse och revisorer. Man fattar beslut om förbundets stadgar. Kongressen behandlar aktuella rapporter och utredningar som handlar om övergripande strategiska frågor. Dessutom behandlas de frågor som medlemmarna och avdelningarna motionerat om och sådana frågor som förts till kongressen av förbundsstyrelsen. Varje avdelning har ett mandat på kongressen och därutöver ett mandat per påbörja 200-tal medlemmar. Val av kongressombud genomförs på avdelningsmötet. Ledamöter i förbundsstyrelsen och anställda funktionärer kan inte väljas till kongressombud men har yttrande – och förslagsrätt på kongressen. Rätt att motionera i stadgefrågor samt i frågor som behandlats i kongressrapporter har enskilda medlemmar, avdelningar och förbundsstyrelsen.



Kollektivavtalet

Det viktigaste dokumentet för en facklig organisation och dess medlemmar. Det är med avtalet som vi kan få inflytande på våra arbetsplatser, anständiga arbetsvillkor och en lön som regleras i avtalet. Pappers har kollektivavtal med samtliga arbetsgivare som finns inom vårt förbundsområde.

Det betyder också att alla medlemmar som arbetar inom pappers- och massa industrin omfattas av kollektivavtal. Det ger en trygghet i vardagen och regler att hålla sig till om det behövs.

Vad är ett kollektivavtal

Kollektivavtalet är en produkt av förhandlingar mellan förbundet och vår motpart, främst Industrierbetsgivarna. Avtalet innehåller dels bestämmelser om en rad anställningsförhållanden.

Det gäller exempelvis arbetstider, vad som gäller vid skiftarbete och hur arbetstiden ska förläggas. Det finns regler om semester, utläggning, omfattning och beräkning av semesterlönen. Det är bestämmelser om arbetsmiljöns utformning och hur man kan skapa en god miljö.

Lönen förhandlas också fram i avtal förhandlingarna, hur mycket lönen ska höjas med, när ett nytt avtal träder i kraft samt hur löneökningen ska läggas ut. Lokalt kan den fackliga avdelningen förhandla fram förbättringar, inte minst när det gäller olika försäkringar och olika förmåner för de anställda inom just den aktuella arbetsplatsen. I Kvarnsveden har man förutom en tandvårdsförsäkring också fria mediciner.

Sedan 1996 är de allmänna bestämmelserna lika mellan alla grupper av anställda. Det betyder att det omfattar inte bara Pappers medlemmar, utan även de som tillhör Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. På det sättet finns det ett enhetligt regelverk som gäller för samtliga anställda inom pappersindustrin. Avsikten är att det ska underlätta utvecklingen av moderna och flexibla arbetsorganisationer och öka de anställdas möjligheter att utvecklas i arbetet.

Avtalet inleds med att det är en angelägen uppgift att alla samverkar. Genom samverkan går det att skapa goda arbetsförhållanden på arbetsplatsen och en trygg och säker arbetsmiljö.

Du ska som facklig medlem också känna dig trygg genom att föreningsrätten inte ska kränkas på något sätt. Istället ska förhållandet mellan arbetsgivare och anställda grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende.

Enligt avtalet gäller anställningen tills vidare om man inte enats om en tidsbegränsad anställning. Tidsbegränsade anställningar kan man komma överens om när det gäller avtal för viss tid, säsong eller om arbetsuppgifterna är sådana, om det är ett vikariat eller vid tillfällig arbetstopp vid företaget.

Kollektivavtalet innehåller regler om arbetstiden

Reglerna ersätter helt lagen om arbetstid. Avtalets innehåll ryms inom det direktiv om arbetstider som EU utfärdat. Det betyder att arbetstiden i genomsnitt omfattar 36 timmars arbetstid vid kontinuerligt treskiftarbete, 38 timmars arbetstid vid övrigt skiftarbete och 40 timmars arbetsvecka vid övrigt arbete, räknat som genomsnitt under en helgfri vecka. Men avtalet innehåller också bestämmelser som gäller raster, dygnsvila och veckovila. Mycket kan bestämmas lokalt och det kan träffas överenskommelser om t.ex. innebörden av kontinuerlig drift. Vidare finns det regler för hur arbetsgivaren kan använda sig av övertid.

Krängliga arbetstidsregler

Reglerna om arbetstid kan förefalla krångliga och svårtolkade. De är tillkomna för att arbetstagarna inte ska utnyttjas, så att de anställda får en rättmätig lön vid utfört arbete och för att skapa en rättvis ordning bland de anställda.

Vidare innehåller kollektivavtalet regler om semester, beräkningen och utläggningen av semesterdagarna, samt beräkning av lönen under semestern. Avtalet innehåller regler om när permission, dvs. kortare ledighet med bibehållen lön, och tjänstledighet, dvs. ledighet utan lön, kan beviljas. Vid föräldraledighet och sjukdom finns särskilda regler för ersättning enligt avtalet. Om det blir aktuellt finns det alltid anledning att kontakta den fackliga

lokalavdelningen för att se vilka möjligheter det finns i avtalet. Den fackliga organisationens främsta uppgift är att träffa avtal med arbetsgivaren och se till så att avtalet efterlevs. Det handlar om att se till så att löntagarna får sina rättigheter tillgodosedda.

Fredsplikt

Kollektivavtalet innebär också att det råder fredsplikt, dvs. när avtalet är giltigt kan löntagarna inte strejka och arbetsgivaren inte utfärda lock-out. Men när avtalet löpt ut och något nytt inte trätt i kraft kan det naturligtvis hända att det uppstår konflikter. Då gäller särskilda regler för vilket arbete som måste utföras, så kallat skyddsarbete. Det finns reglerat i kollektivavtalet. I händelse av konflikt är det emellertid en huvudregel att arbete inte ska utföras. För vissa särskilda arbeten, som krävs för att driften ska kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt och som är nödvändigt för att avvärja fara för människor eller andra skador, kan det förekomma att skyddsarbete måste utföras.

För att sådant arbete ska utföras krävs en överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren.

Regler kring uppsägning

Om arbetsgivaren avser att säga upp personal på grund av arbetsbrist, exempelvis vid en inskränkning i driften gäller särskilda regler för uppsägningstid, beroende på hur länge den anställde har haft sin anställning i företaget. Den som varit anställd i högst två år har en månads uppsägningstid. Efter tio års anställningstid gäller att uppsägningstiden är minst sex månader. Den som varit anställd i minst tio år och uppnått 55 års ålder vid uppsägning på grund av arbetsbrist har minst tolv månaders uppsägning.

På motsvarande sätt gäller att även den anställdes uppsägningstid är beroende av anställningstid vid företaget. Vid exempelvis mindre än tre års anställningstid vid företaget gäller en månads uppsägningstid och har den anställde varit anställd i minst sex år gäller att vederbörande har tre månaders uppsägningstid.



Det fackliga löftet

Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin under några omständigheter arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovar varandra. Om vi håller det löftet till varandra behöver arbetsgivaren lyssna till oss, och svara på rimliga krav.

Solidariteten känner inga gränser, sägs det allt som oftast. I en global värld blir det allt viktigare. För att ta vara på medlemmarnas intressen måste vi, tillsammans med andra, påverka utvecklingen på den globala arenan. Faktum är att det lätt skulle kunna bli betydligt sämre villkor för de anställda i alla länder om det inte fanns en internationell fackföreningsrörelse som försökte motverka avarter i den globala konkurrensen. Men det internationella fackliga arbetet är svårt och tidsödande. Det är många viljor som ska samsas. Men om fackföreningsrörelsen ska hävda sig även på framtidens arbetsmarknad krävs det mer av samarbete över gränserna. Därför är det viktigt att Pappers driver fackliga frågor både globalt och på europainivå.

Svensk fackföreningsrörelse bejaktar frihandeln

Inom svensk fackföreningsrörelse har det varit naturligt att bejaka frihandeln. Sverige är ett exportberoende land som har haft stora fördelar av att utrikeshandeln har utvecklats. Det har lagt grunden till det välstånd som vi har i Sverige. Inte minst har vi pappersarbetare haft stor nytta av att gynna exporten. Samtidigt innebär det att pappersbruken lever i hård internationell konkurrens. Pappersindustrin är starkt beroende av vad som händer i andra länder. Det betyder också att förändringarna i valutakurser och den ekonomiska utvecklingen i världen har stor betydelse för möjligheten att ha jobben kvar i landet.

För oss i pappersindustrin är globalisering en reell företeelse i vår vardag. Många pappersbruk byter ägare, och företag som tidigare haft ägare i regionen blir plötsligt globala. Andra pappersbruk läggs ner därför att ägarna inte anser att de är lönsamma. Även om produktionen av papper fortfarande är baserad på regional verksamhet och pappersbruken på många sätt förknippas med sin bygd så ingår de flesta bruken i stora internationella koncerner.

Besluten om deras överlevnad fattas långt borta från den region där de har sin bas.

Fackligt arbete i Europa

Många av de beslut som påverkar den svenska pappersindustrin fattas av EU. Därför måste också fackförbundet vara med och påverka inom de organ som står till buds. Inom EU finns det något som kallas den sociala dialogen. På samma sätt som nationell nivå för kommissionens samtal med arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Inom ramen för den sociala dialogen har de europeiska arbetsmarknadsparterna rätt att förhandla fram ramavtal som sedan kan bli bindande lagstiftning i EUs medlemsländer. Hittills har tre sådana avtal förhandlats fram, rätt till föräldradagighet, arbetsvillkor vid deltidsarbete samt arbetsvillkor vid tidsbegränsade anställningar. En social dialog är också etablerad på branschnivå. Där hanterar parterna frågor av gemensamt intresse. Idag måste alltså kommissionen fråga både oss och arbetsgivarna innan de lägger förslag. Dessa avtal är nu en del av europeiska lagstiftningen. Det är en facklig framgång. Det finns även andra sätt att göra sin röst hörd inom EU. Pappers är medlem i en europeisk organisation för pappersarbetare (industriALL – Europe). Genom den federationen kan vi vara med och påverka utvecklingen. Det kan vara ett viktigt fackligt verktyg i en tid då den internationella konkurrensen blir allt hårdare. Det finns möjlighet att bilda så kallade europeiska företagsråd (EWC). De kan användas för att stärka det fackliga inflytandet i koncerner med mer än 1 000 anställda som har verksamhet i flera olika länder inom EU.

Globala avtal och stöd till facklig utveckling

Pappers engagerar sig för att förhindra så kallad social dumpning. Det betyder att vi inte vill att konkurrensen ska bygga på att man har låga löner och dåliga arbetsförhållanden. Om villkoren försämras i ett land och man genom förmåner konkurrerar ut länder med bättre villkor blir det lätt en tävling mellan olika länder om vem som har de sämsta villkoren och de lägsta lönerna. Genom internationellt fackligt samarbete kan vi vara med och förhindra en sådan utveckling. Pappers försöker förbättra villkoren genom att sluta globala avtal med företagen. Ett sådant avtal innebär

att företaget förbinder sig att respektera mänskliga och fackliga rättigheter, som t.ex. det avtal som slöts med SCA för ett tiotal år sedan. Ett annat sätt för Pappers att arbeta internationellt är att bidra till den fackliga utvecklingen i andra länder i syfte att stärka den fackliga organisationen. Pappers verkar i alla världsdelar, men framförallt i Östeuropa, Latinamerika och Asien.

Solidaritet och egenintresse

Grunden för arbetet är både solidaritet och egenintresse. Solidaritet för att stödja våra kollegor som har mycket svåra arbetsförhållanden, trakasserier av fackliga ledare är ett normaltillstånd i många länder. Egenintresse för att motverka social dumpning inom vår bransch samtidigt som vi motverkar utnyttjandet av pappersarbetare runtom

i världen. I grund och botten handlar det om att företagen ska konkurrera på lika villkor och inte med låga löner och usla arbetsförhållanden. Därför arbetar Pappers aktivt med de internationella frågorna – produktionen ska inte subventioneras och det ska vara rimliga arbetsförhållanden på arbetsplatsen.

Pappers är med i olika internationella organisationer:

Industrianställda i Norden (IN)
IndustriALL – Europe tradeunionen
IndustriALL – Global Union



Medlemskapets värde

”Fackets roll är att på många olika sätt vara till nytta för medlemmarna”

Pappers ordförande, Matts Jutterström

Vad är värdet med det? Självklart ligger det ett värde i att alla som är anställda på en arbetsplats är med i den fackliga organisationen. Tillsammans går det att nå ett bättre resultat än om var och en skulle försöka få motsvarande förmåner. Det gemensamma värdet är alltså stort; det lägger också ett ansvar på var och en att medverka till att göra löntagarna starka.

Men det finns också skäl för den många har ett behov av trygghet som går utöver det som det allmänna kan ge. Därför har Pappers tecknat ett antal försäkringar som är viktiga för många medlemmar.

Avtalsförsäkringar

Till det kollektivavtal som Pappers har tecknat finns ett antal avtalsförsäkringar. De har tecknats genom AFA Försäkring och ger ersättning vid olika situationer.

- AGS är en kompletterande sjukförsäkring som ger ersättning vid sjukdom som varar längre än 90 dagar.
- TFA är en trygghetsförsäkring vid arbetsskada och gäller vid olycksfall på arbetet, på väg till och från arbetet samt vid sjukdom som orsakats genom arbetet.
- TGL är en tjänstegrupplivförsäkring som ger ersättning till efterlevande vid dödsfall.
- AGB är ett avgångsbidrag som ger ersättning om man förlorar jobbet vid nedläggning eller inskränkningar av driften vid företaget.
- FTP är ett föräldrapenningtillägg som ger kompletterande ersättning när du är föräldraledig och får föräldrapenning från försäkringskassan.
- Det finns även ett avtal om pension som ger ett tillägg till den allmänna pensionen.

Totalt sett ger det en bättre trygghet för den enskilde medlemmen på alla arbetsplatser där förbundet har ett kollektivavtal.

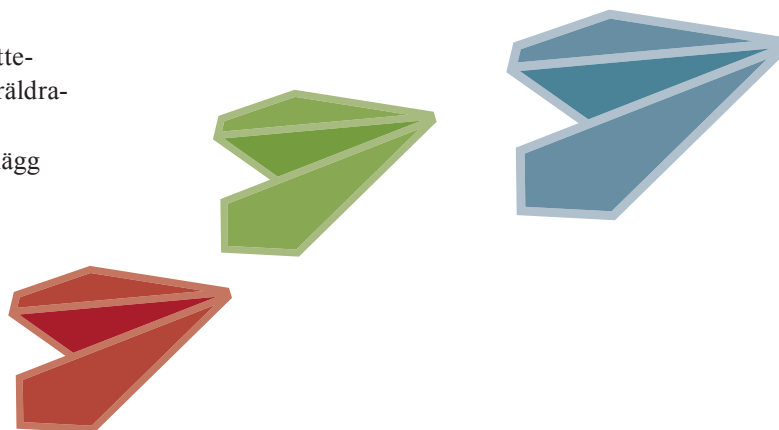
Pappers har även medverkat till att teckna avtal på pensionsområdet som innebär ett samarbete mellan LO och Folksam. Genom Folksam LO Pension erbjuds fondförsäkring och genom Folksam Liv traditionell pensionsförsäkring.

Trygghetsfond och a-kassa

Alla medlemmar kan drabbas av arbetslöshet. Det finns olika förmåner i samband med arbetslöshet för medlemmarna. Genom avtal tecknat med våra motparter finns en trygghetsfond, TSL. Fondens uppgift är att den som blir uppsagd snabbt ska få ett nytt jobb. Det ska inte finnas onödiga väntetider, inga omvägar och inget krångel. Varje person ska få en jobbcoach och ett individuellt omställningsprogram.

Pappers har också en arbetslöshetskassa. Den är öppen för alla som arbetar inom kassans verksamhetsområde, dvs. pappers- och massaindustrin.

Villkoren för ersättning från arbetslöshetskassan fastställs av regering och riksdag genom lag och förordningar om arbetslöshetsförsäkring. En grundförutsättning för att



Sverige delar tillsammans med Finland platsen, som världens tredje största exportör av massa och papper. Däremot är bara en av de riktigt stora pappersindustrierna svensk, nämligen SCA. Stora Enso – som är den största arbetsgivaren inom pappers avtalsområde i Sverige – är finskt, även om det finns stora svenska ägarintressen i företaget. I dag är cirka varannan av Pappers medlemmar anställda i utlandsbaserade företag mot cirka 5 procent 1990.

få arbetslöshetsersättning är att man varit medlem i arbetslöshetskassa i minst tolv månader, att man står till arbetsmarknadens förfogande genom att man bl.a. aktivt söker arbete samt att man uppfyller de arbetsvillkor som gäller för ersättning. Ersättning utgår med en dagersättning för varje dag man är arbetslös, efter en karenperiod på sju dagar. Ersättning utgår från dag 1-100 med 80 procent av lönen, dock som högst 910 kronor och från dag 101-200 med 80 procent av lönen, dock högst 760 kronor per dag och från dag 201-300 med 70 procent av lönen, dock högst 760 kronor per dag.

Medlemsförsäkringar

Som medlem i Pappers finns även en rad andra försäkringsförmåner. En del av dessa kan variera beroende på vilken avdelning du är ansluten till så kontakta din avdelning för att veta vad de erbjuder för försäkringsskydd.

- Olycksfallsförsäkring ger skydd vid olycksfall på fritiden.
- En grupplivförsäkring ger en ersättning om uppgår till mellan två och fyra prisbasbelopp. Make eller sambo eller andra arvingar kan vara förmånstagare.
- Vissa avdelningar har tecknat en särskild sjukförsäkring för sina medlemmar.
- Diagnosförsäkringen gäller för samtliga medlemmar som exempelvis fått diagnosen malign cancer, vissa godartade tumörer, diabetes m. m.
- Medlemmens partner kan teckna en sjuk- och efterlevandeförsäkring.
- Genom en komplettering till avtalsförsäkringen TGL gäller de som inte omfattas av tjänstegrupplivförsäkring genom avtal.

- Barn till medlemmar i förbundet kan försäkras under kvällar och lov då kommunens försäkring inte gäller.
- För seniorer finns en särskild olycksfalls och sjukförsäkring försäkring som kallas 60+.
- Medlemmar i Pappers har en kollektiv hemförsäkring som ingår i medlemsavgiften.

Tilläggsförsäkringar

En del avdelningar har även tecknat tilläggsförsäkringar.

” Vi har en tandvårdsförsäkring som mot 50 kronor i månaden ger tillbaka 50 procent av det man som medlem betalar för tandvård”

Sonny Waern på Kvarnsveden

Som medlem i Pappers och andra LO-förbund kan medlemmen teckna energiavtal med Telge Energi till ett förmånligt pris. Avtalet finns i olika former och alternativ.

Tillsammans med andra LO-förbund har Pappers avtal om banktjänster med såväl Swedbank som Nordea. Det gäller bl.a. medlemslån. Genom detta kan medlemmen genom Swedbank låna upp till 300 000 kronor med en återbetalningstid på upp till tolv år. Räntan är rörlig och det krävs ingen säkerhet för lånet. Det ingår ett betaltskydd om låntagaren drabbas av sjukdom eller arbetslöshet.

Medbestämmande, arbetsmiljö och kompetensutveckling

Det finns många fackliga frågor som är viktiga. Dit hör det som ger medlemmarna medbestämmande över arbetsuppgifterna. Sedan medbestämmandelagen (MBL) infördes har löntagarna möjlighet att förhandla om viktiga förändringar på arbetsplatsen. Det ger under alla omständigheter löntagarna information om vad som kommer att hända i företaget. Det blir också ett forum för den fackliga organisationen att lägga fram sina synpunkter. Det ger visserligen inte facket makt att gå emot företagets förslag. På det sättet har företaget fortfarande rätt att själva avgöra vilka förändringar som ska genomföras. Men det har gett många fackliga företrädande kunskaper, möjlighet att argumentera för sin sak och sätta sig in i hur företaget resonerar när de fattar viktiga beslut.

Medbestämmande kan utvecklas ytterligare, ge löntagarna mer att säga till om. Det krävs förändringar för att löntagarna ska kunna få ökat inflytande över frågor som berör den egna arbetsplatsen.

För att medlemmarna ska vara attraktiva på marknaden måste de utveckla kompetensen. Det gäller oavsett om de ska fortsätta vara verksamma inom pappers- och massa-industrin eller om de tvingas eller vill byta bransch.

Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen ska innehålla alla de krav som ställs på den egna arbetsplatsen.

Det är en självklarhet att arbetsgivaren bekostar kompetensutvecklingen som krävs för att de anställda ska kunna klara av arbetet. Det gäller exempelvis när nya maskiner införskaffas. Då måste arbetsgivaren se till så att de anställda klarar sina arbetsuppgifter.

Minst lika viktigt är att det finns förutsättningar för våra medlemmar att kompetensutveckla sig när man måste eller vill byta bransch. När ett företag gör driftsinskränkningar eller helt lägger ner ett pappersbruk är risken stor att många kommer att sakna arbete under en kortare eller längre tid.

Stöd för att komma tillbaka från arbetslösheten

Då är det viktigt att få tillgång till stöd och hjälp för att komma tillbaka till arbetslivet. Det handlar om ersättning för att klara uppehållet, coachning för att få hjälp att hitta en ny arbetsplats och många gånger kompetensutveckling. Den som ägnat större delen av sitt arbetsliv åt ett företag kan behöva ett ordentligt omtag för att få chansen, kanske i en helt annan bransch och ett helt annat yrke. Där kan trygghetsstiftelsen (TSL), som pappers medlemmar kan få stöd av, vara till hjälp. Samtidigt kan vi konstatera att den ersättning som man kan få från TSL många gånger är långt ifrån tillräckligt.

Aktivt arbetsmiljöarbete

För att de anställda ska må bra på sin arbetsplats så krävs ett aktivt arbetsmiljöarbete. Pappers har alltid satsat stora resurser på att främja den goda arbetsmiljön.

De arbetsmiljöfrågor som pappers prioriterar just nu är:

- Skyddsombudens roll behöver stärkas. Det är viktigt att arbetsmiljöutbildningarna genomförs. Det krävs en första utbildning på 40 timmar som man gemensamt kommer överens om på företaget, men för att hålla kunskaper vid liv krävs fortlöpande utbildningar.
- Eftersom många företag ingår i internationella koncerner ska arbetsmiljön lyftas upp i det koncernfackliga arbetet. Med utländska ägare till företagen har arbetsmiljöarbete försvårats och inflytandet ha många gånger försämrats. Pappers strävar efter fler avtal och överenskommelser som kan underlätta arbetsmiljöarbetet. I globala företag vill förbundet sluta ramavtal kring uppförandekoder.
- Ökad utbildning om bl.a konsekvensanalys och riskbedömning. Målet är att alla anställda ska få en arbetsmiljöutbildning.
- Arbetstidsfrågorna kopplade till hur de påverkar arbetsmiljön är ytterligare en prioriterad fråga. Det handlar bl. a om komprimerade skiftscheman och längre arbetspass.

I Sverige finns idag

41 massa- och 38 pappersbruk. 2014 producerades totalt 10,4 miljoner ton papper och kartong i Sverige, vilket är en nedgång med 3,5 procent jämfört med 2013. Värdet av exporten av skogsindustriprodukter uppgick 2014 till 124 miljarder kronor, vilket till och med är något högre än personbilar, last och dragbilar och delar/tillbehör, vars export för 2014 var 115 miljarder kronor.

Mycket har hänt på arbetsmiljöns område. Många slitsamma arbetsuppgifter har försvunnit. Men samtidigt har fokus på arbete med en god arbetsmiljö förändrats. Det handlar nu i allt större utsträckning om den psykosociala arbetsmiljön, arbetstider och hur man skapar större inflytande på arbetsplatsen.

Arbetsplatsolyckor och sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro inom massa- och pappersindustrin har sjunkit under hela 2000-talet, vilket givetvis är positivt. I början av decenniet omfattade sjukfrånvaron omkring 7,5 procent av arbetstiden för arbetare. Förra året är sjukfrånvaron ner på 4 procent av arbetstiden för arbetare. Där emot har antalet arbetsolyckor med minst en dags frånvaro inte visat samma tendens till minskning. Nivån ligger årligen på mellan 1,5 och 2 arbetsolyckor med minst en dags frånvaro per 100 anställda. Strävan måste vara att genom ett aktivt arbetsmiljöarbete få ner såväl sjukfrånvaro som arbetsolycksfall.

För att bli så bra som möjligt i arbetsmiljöarbetet krävs att vi håller oss uppdaterade om de senaste rönen från forskningen. Därför följer förbundet regelbundet forskningen, inte minst när det gäller arbetstider och hur skiftarbete påverkar människan.

Enligt stressforskningsinstitutets sammanfattande rapport om skiftarbete visar det sig att de sociala konsekvenser av skiftarbete förfaller vara mer omfattande än de rent hälsomässiga. Man sammanfattar med att kort framförhållning, kort dygnsvila och delade skift bör undvikas. Vidare påpekar man på många skift i rad, periodplanering, långa skift och varierande starttider bör undvikas så långt det går.

Medbestämmande, kompetensutveckling och arbetsmiljö flyter samman och bildar ett viktigt område för facklig utveckling.



Solidaritet

För fackliga organisationer är alla människors lika värde en viktig hörnsten. Det innebär bl.a. att förbundet ska arbeta för jämställdhet mellan män och kvinnor, social rättvisa, generell välfärdspolitik och full sysselsättning. Pappers ska vidare enligt stadgarna ”arbeta för säkra och goda arbetsförhållanden, jämlikhet, jämställdhet och en rättvis fördelningspolitik”.

Solidaritet innebär att vi ska hjälpas åt i samhället. Eftersom alla människor har samma värde måste vi också behandla varandra med respekt. Det spelar ingen roll vilken position du har i samhället, vi är alla lika mycket värda och som människor värda att bemötas med tillbörlig respekt.

I praktiken betyder det att vi som medlemmar i Pappers ska uppträda på ett respektfullt sätt mot både våra kamrater i förbundet och mot andra människor.

Rasism får inte förekomma. Det spelar ingen roll varifrån du kommer, vilket ursprung du har, vilken religion du bekänner dig till eller vilken hudfärg du bär på; alla är lika mycket värda.

Det betyder att vi bedriver vårt internationella samarbete med utgångspunkten att vi är solidariska med varandra. Genom solidaritet stödjer vi våra kollegor som har svåra arbetsförhållanden. Vi ställer upp och hjälper dem att förbättra sina arbetsvillkor. Det betyder att vi också försöker skapa likvärdiga villkor för anställda i alla länder, så att företagen inte konkurrerar med varandra genom att försämra villkoren för de anställda.

Vi ställer upp när fackliga kollegor drabbas av trakasserier. I många länder är det normalt att det förekommer. Det kan handla om misshandel och till och med mord på arbetare som vill ta vara på sina fackliga rättigheter. Sådant kan givetvis inte accepteras.

Genom att motverka social dumpning inom branschen motverkar vi exploatering av pappersarbetare runt om i världen.

På motsvarande sätt sätter vi solidariteten högt i Sverige. Det gäller alla dem som inte har möjlighet att

arbeta genom arbetslöshet eller genom sjukdom. Vi vill skapa ett samhälle där alla är efterfrågade efter sin kapacitet. Arbetslöshet ska givetvis bekämpas. Men den som ändå blir arbetslös ska ha samhällets stöd att kunna upprätthålla en god levnadsnivå, kunna betala sina räkningar och leva ett normalt liv. Det gör att vi vill förbättra arbetslöshetsförsäkringen avsevärt. På samma sätt vill vi att sjuka ska ha en god ersättning.

Solidaritet betyder att ta gemensamt ansvar för något. Det är vad vi i Pappers vill göra. Olof Palme sa en gång att *”Vi är födda till livet här på jorden, och dömda att leva det här. Då gäller det att göra det så anständigt som möjligt”*. Det ska vi solidariskt och tillsammans se till att vi kan göra.



© Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Produktion: Bantorget Kommunikation AB. Illustrationer: Annika Eriksson. Omslagsfoto: Lars Forsstedt. Tryck Åtta45 Stockholm 2016.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, eller Pappers i dagligt tal, är fackförbundet för arbetare i pappers- och massaindustrin i Sverige. Vi bildades 1920 och är en del av LO.

Pappers ca 15 000 medlemmar är organiserade i ett 57 avdelningar från Nymölla i söder till Kalix i norr. Flera olika yrkesgrupper är medlemmar i förbundet; snickare, målare, elektriker, verkstadsarbetare, processoperatörer, lokalvårdare med flera. Gemensamt för alla är anställningen i pappersindustrin – och en övertygelse om att alla har nytta av att vi ställer upp för varandra.

Som förbund ger Pappers service inom alla fackliga områden, från avtal och förhandlingsverksamhet till vår arbetslöshetskassa.

Du når oss lättast genom din pappersavdelning som finns på din arbetsplats.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Box 1127

111 81 Stockholm

Besöksadress: Olof Palmes Gata 11, 5 tr.

Telefon: 08-796 61 00

E-post: info@pappers.se

Hemsida: www.pappers.se

Facebook: www.facebook.com/svpappers

Twitter: @SVpappers

