



AVTALSPOLITISK RAPPORT

STRATEGI OCH UNDERLAG FÖR FRAMTIDA AVTALSRÖRELSER



FÖRORD

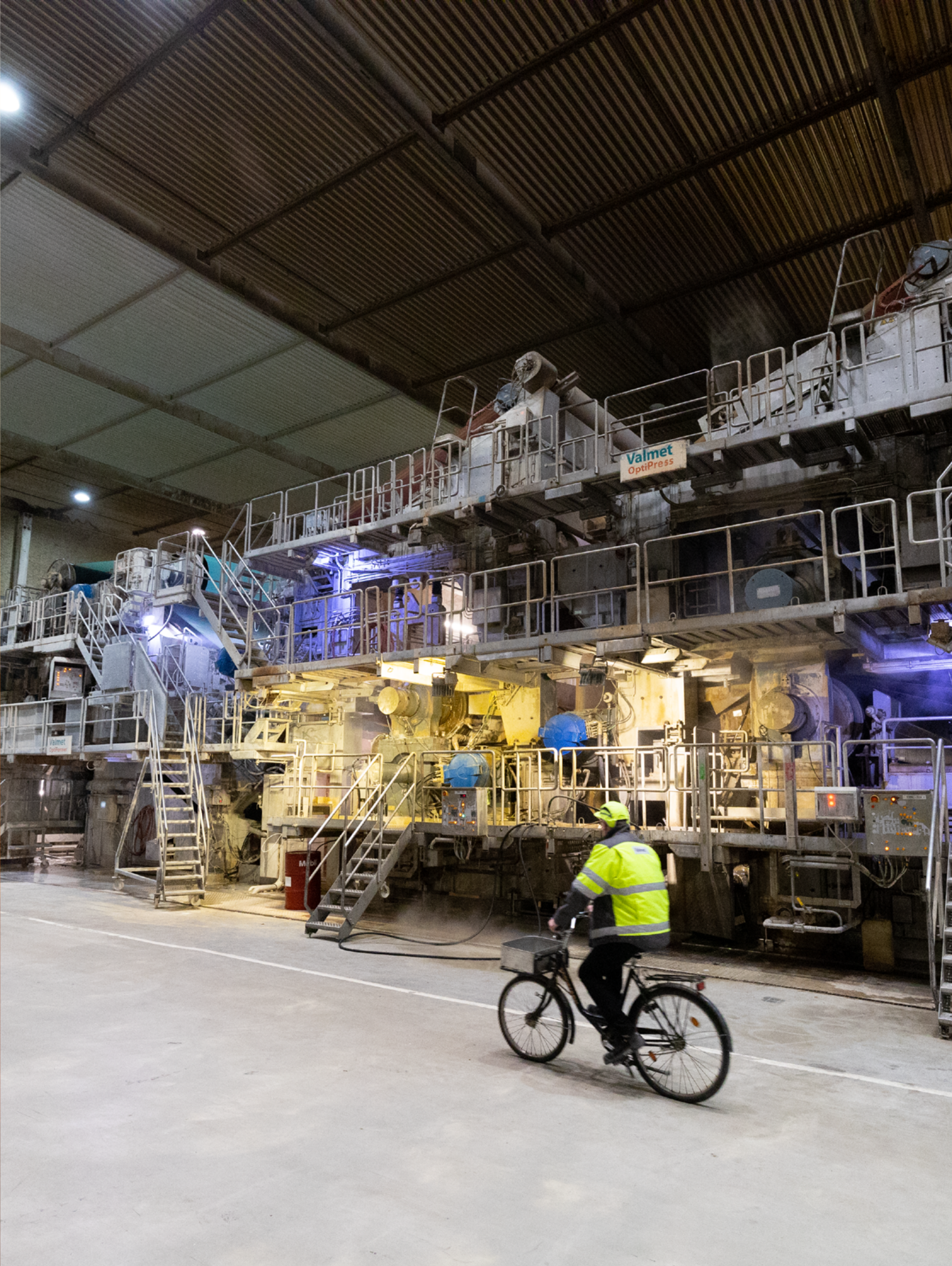
LÖNEBILDNING

AVTALSMODELL

ORGANISATIONSOMRÅDE

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

PENSION OCH FÖRSÄKRING



INNEHÅLL

INLEDNING	6
Förord	6
Direktivet	7
Tidigare rapporter	7
En förändrad omvärld	8
Behovet av en ny rapport	10
LÖNEBILDNING	12
Nationell lönebildning	12
Industriavtalet blir till	13
Den solidariska lönepolitiken	14
Behovet av samordning	14
Pappers strategi för ökat inflytande	16
Lönebildning på förbunds nivå	18
Lönebildning på individuell nivå	21
AVTALSMODELL	24
Grundläggande regler om kollektivavtal	24
Pappers nuvarande avtalsmodell	25
Pappers avtalsmodell framåt	26
ORGANISATIONSOMRÅDE	28
Pappers organisationsområde	
– utmaningar och utvecklingsbehov	28
ANSTÄLLNINGSVILLKOR	30
Människan i centrum	30
Anställningsformer	31
Arbetstidsförkortning	33
Veckoarbetstid	33
Arbetstidskonto (ATK)	34
Deltidspension	35
Arbetstid och semester	37
PENSION OCH FÖRSÄKRING	38
Pension och försäkring ur ett historiskt perspektiv	38
Pension	39
Försäkring	41

ARBETSGRUPPEN BESTÅR AV:

Nicklas Johansson
Emma Valter
Aleksandar Srndovic
Marie Olsén
Gabriel Jöngren
Dennis Bäckman
Robert Sjunnebo
P-A Pettersson

*Avdelning 165, Norra Norrland
Avdelning 16, Södra Norrland
Avdelning 68, Gävle Dala
Avdelning 54, Östra
Avdelning 78, Västra
Avdelning 86, Södra
Förbundskontoret, Sekreterare
Förbundskontoret, Ordförande*

Rapporten är bearbetad och formgiven av Pappers kommunikationsbyrå, Kid Collective.

Foto: Sid 5: Pappers, sid 11, 23, 43: Kid Collective



INLEDNING

FÖRORD

För att skriva en avtalspolitisk rapport behöver vi utgå från historien, förstå vår samtid och göra kvalificerade bedömningar av framtiden. Den här rapporten är tänkt att fungera som en kompass för det fortsatta arbetet med att stärka kollektivavtalen, både centralt och lokalt.

Rapporten bygger på en gedigen kunskapsgrund inom anställningsvillkor, lönebildning, pension och försäkringar. **Varje avsnitt avslutas med en eller flera att-satser som tydliggör vad vi ska arbeta för framåt.** Målet är att vi på Pappers 27:e ordinarie kongress ska få bra, konstruktiva diskussioner och debatter, och tillsammans besluta om den gemensamma riktningen.

Som ett av tretton förbund inom LO har vi ett tydligt uppdrag: att organisera dem som arbetar inom vårt verksamhetsområde och att teckna avtal som omfattar varje arbetsplats där medlemmarna finns. Det har vi gjort framgångsrikt under lång tid. Denna rapport pekar ut hur vi tillsammans kan stärka det arbetet ytterligare. Lokalavtalsmodellen är en av Pappers starkaste grundpelare. Detta arbetssätt ger de lokala parterna betydande inflytande i frågor som i andra fackliga organisationer oftast hanteras centralt. Det ligger i linje med Pappers decentraliserade struktur och bidrar starkt till den höga organisationsgraden. Förtroendevalda driver de frågor som mest påverkar medlemmarnas vardag, som lön, arbetstid och villkor. Lokalavtalsmodellen ger goda förutsättningar att göra just det.

Modellen visar sin fulla styrka när den används med tydlighet, engagemang och målmedvetenhet. Genom aktiv tillämpning och ständig utveckling av innehållet skapar vi avtal som ger kraft åt medlemmarna, både i deras vardag och i deras framtid.

Genom att förena erfarenhet, analys och en stark vilja att utvecklas tar vi nu nästa steg i att forma villkor, skapa ökad trygghet, inflytande och styrka på arbetsplatsen. Jag hoppas att du lär dig något nytt när du läser rapporten och att den ger dig flera insikter.



Pontus Georgsson
Förbundsordförande

DIREKTIVET

I september 2025 beslutade förbundsstyrelsen att ta fram en avtalspolitisk rapport för kongressen 2026. Förbundsstyrelsen fattade beslut om utredningsdirektiv som ligger till grund för arbetet med rapporten. Pappers andre vice ordförande P-A Pettersson fick i uppdrag att leda arbetet och förhandlingschefen Robert Sjunnebo utsågs till sekreterare. Lokala företrädare från varje distrikt har också varit representerade i arbetsgruppen:

- **Nicklas Johansson**
Avdelning 165 Karlsborg, Norra Norrland
- **Emma Valter**
Avdelning 16 Ortviken, Södra Norrland
- **Aleksandar Srndovic**
Avdelning 68 Hallstavik, Gävle Dala
- **Marie Olsén**
Avdelning 54 Skärblacka, Östra
- **Gabriel Jöngren**
Avdelning 78 Mariestad, Västra
- **Dennis Bäckman**
Avdelning 86 Figeholm, Södra

Det framgår av direktivet att flera förändringar har skett sedan den senaste avtalspolitiska rapporten togs fram. Förändringarna bedöms vara så pass stora att flera delar av den senaste rapporten kan ses som överspelad.

Direktivet säger att rapporten ska ge en samlad bild av utvecklingen och ta fram en plan för hur man ska hantera de förändringar som har skett. Till exempel nämns externa samverkansformer, riksavtalet och lokalavtalen samt andra delar som utredningsgruppen anser behöver tas upp.

Sammanfattningsvis har utredningsgruppen ett brett mandat att beskriva Pappers avtalspolitiska utmaningar och möjliga mål.

TIDIGARE RAPPORTER

Tre avtalspolitiska rapporter har tagits fram i modern tid – inför kongresserna 1995, 2006 och 2018.

I rapporten från 1995 framgår att förbundsstyrelsen under 1993 fattade beslut om att tillsätta en arbetsgrupp i avtalsfrågor. Gruppen kallades Pappers Arbetsgrupp i Avtals- och Lönefrågor, PRAL.

Arbetsgruppen bildades på grund av ett pågående arbete i flera arbetsgrupper. Arbetet handlade om att ta fram nya lönebestämmelser och gemensamma, likalydande allmänna anställningsvillkor för alla anställda inom massa- och pappersindustrin.



FAKTA

Om den svenska modellen

Den svenska modellen består av tre delar. En arbetsmarknad som underlättar omställning, generell välfärdspolitik och en ekonomisk politik för öppenhet och stabilitet.

En arbetsmarknad för omställning bygger på en samordnad lönebildning, en aktiv arbetsmarknadspolitik och en väl fungerande arbetslöshetsförsäkring. Den svenska modellen innebär att fackförbund och arbetsgivarorganisationer själva förhandlar om löner och villkor genom kollektivavtal. Staten bestämmer inte lönerna.

Modellen bygger på ansvar, samarbete och kompromisser mellan parterna. Den förutsätter också att industrin är konkurrenskraftig och att politik och välfärd skapar goda förutsättningar för arbetslivet.

Den svenska modellen byggde det moderna Sverige och har gett oss de friheter och möjligheter vi drar nytta av idag. Den svenska modellen är värd att kämpa för och utveckla.

PRAL tog också fram den avtalspolitiska rapporten till kongressen 1995. I PRAL deltog en person från varje distrikt och förbundskontoret var representerade av tre personer: Runar Hagman, Bengt Hallberg och Lennart Olovsson.

Inför kongressen 2006 tillsattes utredningsgruppen kollektivavtalsutredningen (KUR). I gruppen ingick en representant för förbundskontoret, Lennart Olovsson, och fyra representanter för avdelningarna. PRAL fungerade som arbetsgrupp till KUR.

När rapporten till kongressen 2018 togs fram, bestod gruppen av tre personer från förbundskontoret: Mikael Jansson, Christer Larsson och Pontus Georgsson, samt två personer från avdelningarna.

De tidigare rapporterna har olika fokus. Rapporterna från 1995 och 2018 är mer övergripande, medan rapporten från 2006 är mer detaljerad.

Den här rapporten är skriven för att efterlikna rapporterna från 1995 och 2018, men innehåller samtidigt mer detaljerade att-satser och fokuserar tydligare på avtalsfrågor. Genom arbetsgruppen har vi strävat efter att förankra rapporten tydligare.

EN FÖRÄNDRAD OMVÄRLD

Pappers senaste avtalspolitiska rapport togs fram 2018. I sammanhanget är det relativt nyligen, men sedan dess har stora förändringar skett.

Det är framför allt två förändringar som borde lyftas fram särskilt: Det första är det nya huvudavtalet mellan huvudorganisationerna på svensk arbetsmarknad. Det andra är att Pappers inte längre har ett gemensamt avtal med tjänstemännen om allmänna anställningsvillkor.



FAKTA

Om huvudavtalet från 2022

Pappers och Industriarbetsgivarna har kommit överens om att ansluta sig till det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avtalet innebär bland annat bättre möjligheter till kompetensutveckling, ökat ekonomiskt stöd vid omställning och vissa förändringar i anställningsskyddet, samtidigt som Pappers har förhandlat fram förbättringar i det egna kollektivavtalet.

Om huvudavtalet från 1938

Huvudavtalet, även kallat Saltsjöbadsavtalet, tecknades 1938 mellan LO och SAF (föregångaren till Svenskt Näringsliv) för att reglera arbetsmarknaden och lösa konflikter utan statlig inblandning. Avtalet gäller fortfarande och sätter spelreglerna för parterna.

Sedan dåvarande Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) lämnade förhandlingarna på huvudorganisationsnivå på 80-talet har arbetsgivarsidan strävat efter en decentraliserad förhandlingsmodell. Pappers centralorganisation Landsorganisationen i Sverige (LO) har därför under lång tid saknat en förhandlingsmotpart. På senare år har Svenskt Näringsliv (SN, tidigare SAF) tydligt ändrat inställning och vill nu i större utsträckning ingå överenskommelser på huvudorganisationsnivå.



FAKTA

Om huvudorganisationerna

Landsorganisationen i Sverige (LO): Samlar 13 fackförbund inom arbetaryrken, inklusive Pappers, och är motpart till Svenskt Näringsliv. LOs uppgift är att samordna förbundens arbete för att tillvarata arbetarnas intressen på arbetsmarknaden.

Privattjänstemannakartellen (PTK): Är en samarbetsorganisation för 26 fackförbund som tillsammans företräder över en miljon privatanställda tjänstemän.

Svensk Näringsliv (SN): Företräder hela svenska näringslivet. De samlar företag, det privata näringslivet och förhandlar med motparterna LO och PTK.

Det har gjorts att en gammal arena för kollektivavtal har kommit tillbaka. Det tydligaste exemplet är det nya huvudavtalet som till slut kunde slutas mellan huvudorganisationerna efter många turer.

Det nya huvudavtalet innehåller ett betydligt bättre omställningsstöd till uppsagda arbetstagare. Samtidigt har vissa konsekvensändringar i lagen om anställningsskydd gjorts. Även staten var en aktiv part när den nya överenskommelsen skulle införas.

Sammanfattningsvis betyder detta att det nu finns en ny arena för framtida överenskommelser. Pappers och Industriarbetsgivarna har antagit huvudavtalet.

En annan stor förändring är att Pappers lämnat konstruktionen med ett gemensamt avtal med tjänstemännen om allmänna anställningsvillkor. Bakgrunden till detta var att det var svårt att samordna med tjänstemännen och att medlemmarna i Pappers upplevde att deras frågor fick stå tillbaka. Dessutom försvårades det hela av att olika regler för förhandlingarna gällde, när Pappers valde att stå utanför det nya industriavtalet efter uppsägningen 2010. Dessa förhållanden ändrar i grunden förutsättningarna för Pappers avtalsförhandlingar.

Att förutsättningarna för Pappers avtalsförhandlingar har förändrats märks i de överenskommelser som Pappers har kunnat nå på egen hand. Det har gjorts förbättringar för Pappers unika modell med lokalavtal, och många villkor har också blivit bättre. Samtidigt har Pappers lämnat modellen med ett centralt bestämt krontal. Detta betyder att avdelningarna nu har större möjlighet att själva styra och påverka sina förhandlingar.

Samarbetet inom LO har blivit bättre sedan 2018, men det finns fortfarande en uppdelning mellan förbunden, de som har antagit industriavtalet och de som ingår i 6F. Därför har det blivit svårare för ett mindre förbund som Pappers att göra sin röst hörd.

BEHOVET AV EN NY RAPPORT

När den tidigare avtalspolitiska rapporten antogs 2018 gick det inte att förutse de stora förändringar som skett sedan dess. Därför är rapporten delvis inaktuell och kan inte längre användas som referens för framtida avtalsrörelser och andra avtalspolitiska ställningstaganden.

En annan faktor är att rapporten från 2018 inte har fungerat vägledande för avtalspolitiska beslut som en kongressrapport borde göra. Det beror både på att omvärlden har förändrats, men också på att rapporten var för abstrakt och hade för få att-satser.

Dessutom finns det ingen stor tradition i Pappers att skriva avtalsmotioner jämfört med andra LO-förbund. Pappers har bara ett fåtal avtalsmotioner, medan andra förbund har hundratals. Det finns flera orsaker till det här, men det betyder samtidigt att avtalsförhandlingar ofta måste ske utan den demokratiska förankring som antagna avtalsmotioner ger.

Sammanfattningsvis gör både den förändrade omvärlden och behovet av bättre demokratisk förankring att en ny avtalspolitisk rapport behövs. Rapporten kommer ligga till grund för Pappers framtida arbete i avtalsfrågor.



FAKTA

Om 6F

6F är ett samarbetsorgan för fackförbund inom LO som verkar för att stärka medlemmars löner och arbetsvillkor. 6F består av Byggnads, Elektrikerna, Fastighets och Seko. De driver gemensamma frågor, opinionsbildning och samverkar kring administrativa IT-lösningar via bolaget FASAB.



LÖNEBILDNING

Man kan se på lönebildning på flera sätt. Förenklat sker lönebildning inom Pappers på tre till fyra nivåer, beroende på indelning:

- **Nationell nivå:** Samordning inom LO och samverkan med parterna i industriavtalet.
- **Förbunds nivå:** Förhandlingar mellan Pappers och Industrierbetsgivarna när ett nytt riksavtal sluts.
- **Avdelningsnivå:** När riksavtalets löneavtal genomförs.
- **Individnivå:** Där lokalavtalet innehåller individuell lönesättning.

Varje lokalavtal ska också innehålla ett lokalt löneavtal. Dessa avtal kan se väldigt olika ut. Vissa har ingen individuell lönesättning alls, medan andra tar hänsyn till individuell prestation inom en viss befattning. Därför finns inte alltid alla fyra nivåer i hela avtalsområdet. Nedan följer en förklaring av de fyra nivåerna och ett förslag på hur det kan utvecklas framåt.

NATIONELL LÖNEBILDNING

1940-1970-TALET

Guldåldern, då betydande reallöneökningar kombinerades med stark ekonomisk tillväxt.

1950-TALET

LO och dåvarande SAF börjar förhandla om lön.

1980-TALET

Huvudorganisationerna kom överens om nivån på löneökningarna.

Utmaningar i ekonomin. Devalveringar genomförs som satte partssystemet under press.

Förhandlingarna bröt samman mellan LO och SAF.

Metall lämnar förhandlingarna.

1990-TALET

Industriavtalet blir till.

Lönebildningens framväxt i Sverige

Sedan början av 50-talet har lönebildningen i Sverige inte bara hanterats av de enskilda förbunden. Vid den tiden började LO och dåvarande SAF förhandla om lön. Förhandlingarna startade bland annat som en följd av andra världskriget och blev snabbt permanenta på initiativ av arbetsgivarna.

Fram till början av 80-talet kom huvudorganisationerna överens om nivån på löneökningarna, med visst utrymme för branschanpassning. Precis som idag tog parterna under förhandlingarna hänsyn till ekonomiska faktorer som inflation och produktivtetsutveckling. Sveriges konkurrenskraft, särskilt industrins, var också en viktig faktor för både LO och SAF när lönerna skulle förhandlas.

Förenklat kan man säga att dessa förhandlingar fungerade väldigt bra så länge Sveriges ekonomi utvecklades positivt. Under guldåldern från slutet av 40-talet till tidigt 70-tal kunde betydande reallöneökningar kombineras med stark ekonomisk tillväxt. De ekonomiska utmaningarna blev större under oljekrisen och den ökande inflationen. Det blev svårare för LO och SAF att hitta bra lösningar. För att kompensera löntagarna för den oförutsägbara inflationen och lokal löneglidning infördes olika avtalstekniska lösningar.

Utmaningarna i ekonomin blev tyvärr inte mindre under 80-talet. Flera devalveringar genomfördes för att stärka Sveriges konkurrenskraft, men det satte också partsystemet under press. I början av 80-talet bröt därför förhandlingarna samman mellan LO och SAF.

Ett viktigt år i detta sammanhang är 1983, när dåvarande Metall lämnade förhandlingarna. Anledningen var att Metall ansåg att deras medlemmars löneutveckling hade halkat efter tjänstemännens.

Efter det följde en period med förhandlingar på förbunds-nivå utan större nationell samordning. Det ledde till högre nominella löneökningar och ökande inflation.

Det finns olika åsikter om vad som orsakade vad, men det är tydligt att löneförhandlingar på nationell nivå alltid sker i ett sammanhang. För att förhandlingarna ska fungera bra behövs en stabil ekonomi. Parterna måste kunna förutse den ekonomiska utvecklingen under avtalsperioden. Samtidigt behöver ekonomin stabila löner så att högre inflation inte automatiskt leder till högre lönekrav. Det riskerar att sätta igång en självförstärkande spiral med ökade löner och ännu högre inflation.

INDUSTRIAVTALET BLIR TILL

Det var till stor del den kaotiska lönebildningen under 80-talet och början av 90-talet som låg bakom utvecklingen. Det gjorde att Pappers blev en av de drivande parterna på svensk arbetsmarknad bakom framtagandet av industriavtalet.



FAKTA

Nominell löneökning

Anger hur mycket lönen ökar från ett år till ett annat. Vanligtvis med en viss procentsats.

Real löneökning

När den nominella löneökningen reduceras med inflationen. Om exempelvis löneökningen är 3 procent och inflationen 2 procent, uppgår den reala löneökningen till 1 procent.

Löneglidning

Löneglidningen är skillnaden mellan avtalad löneökning och faktisk löneökning. Normalt löneökningar som sker utöver den nivå som kollektivavtalet ger.

Inflation

Inflation innebär en ökning av den allmänna prisnivån som gör att man kan köpa färre varor och tjänster för samma mängd pengar.

Industriavtalet består av en förhandlingsordning och ett samarbetsavtal om industriell utveckling. Förhandlingsordningen handlar förenklat om att nya löneavtal ska förhandlas i god tid och att processen ska vara utformad så att ett nytt avtal kan ingås innan det gamla löper ut. Både förhandlingsordningen och samarbetsavtalet bygger på att avtalen ska anpassas efter industrins förutsättningar.

DEN SOLIDARISKA LÖNEPOLITIKEN

Sedan LO-kongressen 1951 har LO-förbunden utgått från den solidariska lönepolitiken. Den solidariska lönepolitiken skiljer sig från den tidigare bärkraftsprincipen, som innebar att löneökningar skulle anpassas efter arbetsgivarnas ekonomi. Bärkraftsprincipen fick i praktiken konsekvensen att löneökningarna inom ekonomin kunde variera kraftigt.

Grundidén med den solidariska lönepolitiken är att sträva efter lika lön för lika arbete. Ingen bransch bestämmer över sin egen produktivitetsutveckling. Istället finns ett gemensamt nationellt löneutrymme som ska delas av alla.

Detta system betyder också att branscher eller företag som inte har tillräcklig ekonomisk bärkraft måste effektivisera eller riskerar att slås ut. På så sätt bidrar den solidariska lönepolitiken också till ökad produktivitet.

Ett viktigt komplement till den solidariska lönepolitiken är en aktiv arbetsmarknadspolitik. Arbetstagare på företag som inte kan betala högre löner behöver stöd och hjälp att hitta nya jobb. Tyvärr har den aktiva arbetsmarknadspolitiken minskat under lång tid. Därför kommer gemensamma initiativ från parterna bli allt viktigare framöver.

Pappers utgångspunkt är fortfarande att den solidariska lönepolitiken ska vara grundprincipen som styr den nationella lönebildningen. Detta innebär att det behövs samordning på nationell nivå för att den solidariska lönepolitiken ska fungera.

För att säkerställa ett nationellt löneutrymme som jämnar ut lönerna krävs en samordning. Det är svårt att se hur förhandlingar där varje förbund agerar för sig skulle klara detta. Frågan är därför inte om samordning ska ske på nationell nivå, utan hur den ska gå till.

BEHOVET AV SAMORDNING

Eftersom arbetsgivarna inte vill förhandla löner på huvudorganisationsnivå finns det i praktiken bara två alternativ: samordning inom LO och/eller samordning inom industrin.

I dagens system är dessa två beroende av varandra. Industriavtalet behöver LO-samordningen för att förhandlingsresultaten ska bli accepterade. Samtidigt behöver LO-samordningen industrins norm för att få nivåer som accepteras av



FAKTA

Om solidaritet

Solidaritet handlar om sammanhållning mellan olika människor inom en grupp, klass, nation eller hela världen. Denna gemenskap bygger på en vilja att hjälpa och ställa upp för varandra. Solidariteten inom LO handlar om att arbetare ställer upp för varandra.

Produktivitet

Begreppet produktivitet mäter hur mycket som produceras per arbetad timme och är därmed ett mått på hur effektiv produktionen är. Det finns ett starkt samband mellan produktivitetens utveckling och löneökningarnas storlek.

både arbetsgivare och tjänstemän. Ibland beskrivs dessa som alternativ till varandra, men så är det inte. De hänger ihop och är beroende av varandra.

Den solidariska lönepolitiken, som den används inom LO-samordningen, har ibland ifrågasatts. Kritiken har främst handlat om att det är svårt att förändra löneskillnader mellan olika grupper.

Det hänger ihop med grundidén om lika lön för lika arbete. Samtidigt har LO vid flera tillfällen försökt enas om särskilda satsningar på låga löner, främst inom avtalsområden där många kvinnor arbetar.

Träffsäkerheten och ambitionsnivån har varierat. Det har också varit svårt för förbunden inom LO att enas. Sammanfattningsvis har satsningarna gett ganska små förändringar i löneskillnaderna.

Från Pappers perspektiv har detta arbetssätt gett begränsade resultat. Det har också skapat påfrestningar i samarbetet mellan LO-förbunden och mellan parterna inom industrin.

Anställningsvillkoren skiljer sig mycket mellan olika branscher inom LO. Det är rimligt att säga att skillnaderna i villkor är större än vad som syns i lönerna. Självklart finns det stora löneskillnader mellan LOs olika förbund, men uppräknat till heltidslöner är inte skillnaderna uppseendeväckande.

I verkligheten är skillnaderna ännu större än vad statistiken visar. Otrygga anställningar och ofrivilligt deltidsarbete är vanligt i kvinnodominerade branscher. 2023 arbetade 46 procent deltid av kvinnorna i arbetaryrken, jämfört med 18 procent av männen. Otrygga anställningar, deltid och en hög andel kvinnor hänger ofta ihop.

2023 tog LO fram en rapport om hur lönebildningen påverkar fördelningen av löner. Av rapporten framgår bland annat:

- Låglönesatsningarna har över tid haft liten effekt.
- Insamlingsmodellen med ett så kallat knä fungerar bra för att samla in pengar, men resultatet beror mycket på hur pengarna sedan fördelas.
- Lokal lönebildning och löneglidning har stor betydelse för resultatet. I privat sektor har arbetare ofta fått något högre löneökningar i centrala avtal, men efter lokala lönebildningen blir det istället tvärtom.



FAKTA

Om knämodellen

En modell som LO-förbunden provat för att höja lönerna för de med lägst löner. En "insamlingsmodell" som innebär att de som tjänar under ett visst belopp (27 100 kronor enligt LO-kravet 2023) bidrar till lönepotten som om de tjänade 27 100 kronor. Hur de extra pengarna sedan fördelas så att de kommer de lågavlönade till del är upp till varje avtalsområde.



Enligt Pappers behövs ett större fokus på de faktorer som ligger bakom dagens könsuppdelade arbetsmarknad. En viktig del är de ökande skillnaderna i arbetsvillkor, som arbetsmarknadens parter faktiskt kan påverka.

Skillnaderna i villkor har delvis ökat på grund av låglönesatsningar inom LO-samordningen. Förbunden som fått ta del av dessa satsningar har ofta fått betala för det med sämre arbetsvillkor.

Till skillnad från löneökningarna, som kan variera över tid, är försämrade villkor ofta bestående. I branscher med hög personalomsättning kan dessutom löneökningarna snabbt försvinna, eftersom nya anställda kommer in på lägre löner.

Mot bakgrund av detta är det dags att fokusera mer på villkorsfrågor inom LO. Hur man samordnar sig kring dessa frågor är inte självklart.

Från Pappers perspektiv behöver inte alla förbund omfattas av samma villkorsförbättringar. Det är ofta mer effektivt att rikta förbättringarna mot de förbund som behöver det mest.

Det är till exempel ofta meningslöst att hitta en villkorsfråga som berör Pappers medlemmar på samma sätt som medlemmarna i Hotell- och Restaurangfacket eller Handels. Även om man hittar en sådan fråga blir träffsäkerheten låg.

Från Pappers perspektiv borde lönesamordningen framförallt sträva efter att uppnå grunderna för den solidariska lönepolitiken. Stor hänsyn behöver tas till samhälls-ekonomi, där industrins konkurrenskraft är central.

Sverige är ett litet exportberoende land, och fokus borde därför ligga på rätt nivå på löneökningarna, inte på högsta möjliga. Att industrins villkor är särskilt viktiga är inget nytt, det har varit en ledstjärna ända sedan förhandlingarna om ett nationellt löneutrymme började på 50-talet. Denna ordning borde fortsätta även framöver.

PAPPERS STRATEGI FÖR ÖKAT INFLYTANDE

En grundtanke för Pappers som förbund borde vara att försöka påverka förhandlingarna om ett nationellt löneutrymme så mycket som möjligt. Pappers storlek som förbund sätter naturliga gränser för vilket inflytande som går att uppnå.

Det ömsesidiga beroendet mellan LO-samordningen och industriavtalet innebär att dessa samordningar i praktiken förhandlas samtidigt. Pappers har inget inflytande över samordningen inom industriavtalet, eftersom förbundet valde att inte skriva under det omförhandlade avtalet efter att Teknikföretagen sagt upp det.

Inflytandet har dessutom påverkats av att 6F bildades 2009. 6F är ett samarbete mellan Byggnads, Elektrikerförbundet, Fastighets och Seko. I praktiken avgörs många frågor av förhandlingar mellan de förbund som ingår i 6F och de som är bundna av industriavtalet. Pappers möjlighet att påverka blir därför mycket begränsad, trots att förbundets medlemmar arbetar i en central del av svensk basindustri.

Samtidigt har Pappers under de senaste åren arbetat aktivt för att åstadkomma en förändring. Pappers har försökt utveckla ett närmare samarbete med både GS-facket (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) och Handels. Dessa försök har dock inte gett det resultat som man hoppats på.

Ett närmare samarbete med GS-facket, har varit svårt, eftersom GS-facket är bundet av industriavtalet. Intressegemenskapen med Handels har också varit mindre än förväntad. Detta innebär att Pappers främsta alternativ till att uppnå ett ökat inflytande är att inleda en process för att kunna ta ett nytt ställningstagande till industriavtalet. Pappers skulle i det samarbetet kunna vara den röst som står närmast förbunden utanför industrin och därför vara länken mellan dem.

Den nuvarande ordningen saknar svar på flera viktiga frågor. Inom LO är förbunden överens om att det faktiska utfallet i industrin ska vara normerande. Det betyder att både centrala löneökningar och lokal löneglidning ska räknas in. I praktiken har dock viljan att nå detta varit begränsad.

Samtidigt påverkas lönebildningen av omvärlden. Det uppstår ibland rimliga krav på relativlöneförändringar, till exempel av jämställhetsskäl eller på grund av brist på arbetskraft.

Parterna behöver kunna hantera dessa frågor. Om de inte gör det finns en risk att marknadskrafterna eller politiken tar över. Politikens påverkan på lönerna för lärare och poliser är exempel på det.

Inga samarbeten varar för evigt. Ofta är det brist på förändring som gör att ett samarbete till slut inte fungerar. Om facket ska behålla sitt inflytande över lönebildningen behöver den kunna anpassa sig till förändringar i samhället och till arbetstagarnas rimliga förväntningar.

Pappers kan ha ett större inflytande i dessa frågor då Pappers organisation gör det möjligt att fatta snabba beslut med stark demokratisk förankring.

När industriavtalet omförhandlades uttryckte Pappers oro för hur samverkan med LO-samordningen skulle fungera med de nya skrivningarna i avtalet. I efterhand kan man se att förändringarna inte har påverkat samarbetet. Det har varken blivit bättre eller sämre.



FAKTA

Om industriavtalet

Industriavtalet tecknas av facken och arbetsgivarna inom industrin.

Facken inom industrin är ett samarbete mellan arbetar- och tjänstemannaförbund inom industrin där IF Metall, GS-facket, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Tillsammans med arbetsgivarorganisationerna inom industrin har de tecknat Industriavtalet. Pappers har valt att stå utanför facken inom industrin.

De förändringar i förhandlingsordningen som Pappers var kritiskt till, att andra parter skulle kunna få indirekt inflytande om ett avtal inte nås, har heller aldrig tillämpats.

Sammanfattningsvis var oron då relevant, men utvecklingen har blivit en annan än man trott.

Precis som i tidigare kongressrapporter är uppfattningen att dagens lönenormering inte är perfekt, vare sig när det gäller löner eller andra anställningsvillkor. Det finns dock utrymme att bli mer lyhörd för till exempel samhällsproblem.

Det här är inte ett nollsummespel där ett deltagande i ett visst samarbete samtidigt utesluter viljan att förändra saker. Frågan är snarare var Pappers har störst möjlighet att påverka framtida avtalsrörelser, genom att stå utanför eller genom att ingå i detta.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

1. Att Pappers i alla avtalspolitiska sammanhang står upp för den solidariska lönepolitiken.
2. Att Pappers värnar hänsynstagandet till den konkurrensutsatta industrins förutsättningar.
3. Att Pappers verkar för ökade reallöner genom att löneutrymmet i ekonomin i största möjliga utsträckning tas i anspråk.
4. Att Pappers verkar för en ökad utjämning av grundläggande anställningsvillkor inom LO, istället för låglönesatsningar med samma syfte.
5. Att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att utreda vad ett eventuellt antagande av industriavtalet skulle innebära.

LÖNEBILDNING PÅ FÖRBUNDSNIVÅ

Efter att LOs styrelse har fattat beslut om ett normerande avtal sker förhandlingar på förbunds nivå. Dessa förhandlingar handlar inte om löneutrymmet i sig, utan om hur det nationella löneutrymmet ska användas inom Pappers avtalsområde. Detta gäller alltså frågan om hur löneavtalen på central nivå borde utformas framöver.

Något som kännetecknar Pappers som organisation är dess starka lokala förankring. Ett tydligt exempel är att riksavtalet saknar fastställda lönebestämmelser. Avtalet innehåller bara övergripande principer som de lokala löneavtalen behöver följa.

Att fokusera på det lokala framför det centrala är en viktig del för Pappers identitet och är något som skiljer Pappers från andra LO-förbund.

Där det går att göra ett val är det därför rimligt att prioritera det lokala förhandlingsmandatet framför strikta bestämmelser i ett centralt löneavtal. Strikta bestämmelser i ett centralt avtal riskerar att påverka det lokala förhandlingsutrymmet negativt.

Syftet med det centrala löneavtalet är att ge utrymme för meningsfulla lokala förhandlingar om lön och villkor. Samtidigt är det ett stort ansvar som ställer höga krav på de lokala parterna.

Det centrala avtalet påverkar de lokala förhandlingarna genom hur löneutrymmet anges och hur det kan fördelas. Det styr också vilka regler som gäller om de lokala parterna inte kan komma överens.

Vilka möjligheter och svårigheter den centrala regleringen innebär beror också mycket på hur det lokala löneavtalet är utformat. Ett omfattande lokalt löneavtal minskar behovet av central reglering och tvärtom.

En grundläggande målsättning borde vara att det centrala avtalet underlättar för förhandlingar om lokala löneavtal. Det här kan ske både genom central vägledning, till exempel rådgivning och informationsmaterial och genom faktiska bestämmelser i det centrala löneavtalet.

Det är viktigt att det centrala löneavtalets regler och de grundläggande principerna för lönesättning i riksavtalet samverkar. Lokalavtalen behöver också innehålla rätt bestämmelser om lön. I alla dessa delar finns det utrymme för förbättringar.

På många arbetsplatser finns väl utvecklade lokala löneavtal på avtalsområdet. Dessa bygger ofta på befattningsvärdering och kan innehålla visst utrymme för individuell lönesättning.

Genom lokala löneavtal skapas de bästa förutsättningarna för avtal som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen. Det centrala avtalet borde i första hand utformas för att stötta de lokala parter som har sådana avtal.

En nackdel med Pappers lönemodell är att lönerna skiljer sig mycket mellan avdelningarna, både totalt och mellan enskilda befattningar.

Bedömningen är att en ökad likriktning inte är lösningen, eftersom ett stort lokalt inflytande är en förutsättning för Pappers organisationsmodell.



FAKTA

Lokala lönesystem

Det lokala löneavtalet beskriver närmare hur lönesystemet är uppbyggt. Inom branschen är variationen stor och ibland är det svårt för de lokala parterna att enas om ett nytt lönesystem. De centrala parterna har därför tagit fram en löneguide som på ett översiktligt sätt beskriver hur ett nytt lönesystem kan tas fram. I Pappers är det därför de lokala parterna som i första hand bestämmer över hur lönerna sätts på den enskilda fabriken. Pappers riksavtal innehåller inga minimilöner. I varje avtalsrörelse bestäms enbart nivån för den lägsta garanterade löneökningen.



FAKTA

Löneskydd

En av kollektivavtalets grundläggande funktioner är att skydda arbetstagarna från lönesänkningar i olika situationer. I samband med avtalsrörelser är det viktigt att avtalen utformas på ett sätt så att avtalade höjningar genomförs och att arbetsgivaren i efterhand inte kan sänka utgående löner.

En utjämning mellan avdelningarna sker redan idag eftersom Pappers följer ett nationellt löneutrymme. Det här hjälper till att hålla lönestrukturen samman. Dessutom har Pappers varit positiv till insamlingsmodeller på nationell nivå, som ger lokalt lite större löneutrymme för låga löner.

Det centrala avtalet behöver fortsätta utvecklas för att stötta framtagandet av uppdaterade och förbättrade lokala löneavtal.

Ett riksavtal som kombinerar procentuella löneökningar med lokalt framräknade krontal är en rimlig kompromiss mellan lokal anpassning och central likriktning. För att stärka de lokala parternas roll borde det centrala löneavtalet ge större möjligheter till lokal anpassning av fördelningen.

Idag kan de lokala parterna bara bestämma över hälften av det centralt förhandlade löneutrymme. Oavsett överenskommelse måste alltid hälften av löneutrymme fördelas generellt.

De lokala parterna borde därför kunna bestämma över även denna del, om de är överens om det. Om parterna inte är överens borde regeln kvarstå att hälften av löneutrymme fördelas generellt.

Stödet i riksavtalet för löneavtal borde utvecklas så de lokala parterna får större motivation att ta fram uppdaterade lokala löneavtal. Samtidigt borde riksavtalet bli tydligare, så att alla bestämmelser om ordinarie lön finns med i lokalavtalen och ett löneskydd uppnås.

De lokala parterna behöver mer utrymme att ingå avtal, samtidigt som det behövs regler som säkerställer varje avdelnings förhandlingsstyrka. En fortsatt stark stupstock behövs, tillsammans med regler som gör det möjligt att återgå till löneavtalets bestämmelser om man har gjort en avvikelse.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

6. Att riksavtalets stödjande funktion för den lokala lönebildningen ska förbättras.
7. Att riksavtalet och det centrala löneavtalet ska ge större utrymme för lokal anpassning.
8. Att det centrala löneavtalet tillförs bestämmelser som säkerställer avdelningarnas förhandlingsstyrka även om avvikelser från det centrala löneavtalet träffats.
9. Att riksavtalet förtydligas för att säkerställa att alla bestämmelser om ordinarie lön finns med i lokalavtalen.
10. Att Pappers verkar för en fortsatt stark stupstock vid lokal oenighet om lönepottens fördelning.

LÖNEBILDNING PÅ INDIVIDUELL NIVÅ

Hur mycket individuell lönebildning som är möjlig styrs i stor utsträckning av de lokala löneavtalens utformning. Det är i lokalavtalen som utrymmet för individuell fördelning bestäms och vilka principer som ska gälla. Om det saknas lokala regler finns oftast större risk för att arbetsgivaren får ensidigt inflytande om parterna inte kan komma överens. Ett väl utformat lokalt löneavtal minskar risken att fördelningen uppfattas som orättvis.

Riksavtalet har gjort det möjligt med individuell lönesättning genom överenskommelser om särskilda lönegrupper. Det är en möjlighet, inte ett tvång. Rätt använd kan det bli en win-win för de lokala parterna. Den lokala lönepotten skyddas från omfördelning för att höja lönerna för grupper som redan gynnas av marknadskrafterna. Samtidigt får de som omfattas av överenskommelsen chans till större löneökningar på sikt. En viktig del, precis som vid vanliga lokala löneavtal, är att de lokala parterna själva kan enas om principerna för den individuella lönesättningen.

Det är tydligt att de centrala parterna behöver ge mer stöd för att säkerställa en individuell och rättvis lönesättning. Det finns många lärdomar från andra avtalsområden som har haft liknande problem.

Det fungerar inte när lokala arbetsgivare bara hänvisar till riksavtalets grundprinciper vid individuell lönesättning. Det behövs ett tydligare regelverk som ger avdelningarna de verktyg som behövs för att motivera arbetsgivarna att nå överenskommelser på det här området.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

11. Att riksavtalet och det centrala löneavtalet ska innehålla regler som stöttar avdelningarna vid individuell lönesättning.



AVTALSMODELL

Detta avsnitt beskriver hur Pappers avtalsmodell fungerar i praktiken och hur den skiljer sig från den vanliga modellen på svensk arbetsmarknad. Att ha en annan avtalsmodell innebär både fördelar och utmaningar.

GRUNDLÄGGANDE REGLER OM KOLLEKTIVAVTAL

Medbestämmandelagen definierar vad ett kollektivavtal är. Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en facklig organisation om anställningsvillkor eller andra frågor mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det som skiljer ett kollektivavtal från andra avtal är att det också binder medlemmarna i de organisationer som har slutit avtalet. Det betyder att avtalet påverkar fler än bara de parter som formellt har undertecknat det.

En annan grundprincip är att arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet inte kan göra en överenskommelse som bryter mot kollektivavtalet. Denna regel gäller på alla nivåer. Det innebär att det inte går att ingå lokala avtal som strider mot ett centralt kollektivavtal.

Ett annat kännetecken för svensk arbetsrätt är att man kan avvika från lagstiftningen med ett kollektivavtal. Huvudregeln är att det bara är möjligt att avvika från viktiga bestämmelser i lagstiftning genom ett kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En nyhet i lagen om anställningsskydd är att huvudorganisationerna kan reglera vad som räknas som sakliga skäl och hur omfattande arbetsgivarens skyldighet att omplacera personal är. Det senaste huvudavtalet mellan LO och SN innehåller just dessa regler.

Dessa avtal reglerar vad som räknas som sakliga skäl och hur omfattande arbetsgivarens skyldighet att omplacera personal är.

Sedan Sverige blev medlem i EU har arbetsrätten ibland kompletterats med en så kallad EU-spärr. Det betyder att även en tillåten avvikelse från svensk lag måste följa EU:s regler. Det ställer till exempel högre krav på avvikelser från arbetstidslagen än vad som annars skulle gälla.

Ett medlemskap i LO innebär också ytterligare krav utöver lagstiftningen. Enligt LOs stadgar ska varje medlemsförbund ha en bestämmelse i sina stadgar som anger att förbundsstyrelsen slutgiltigt avgör frågor om uppsägning av kollektivavtal. Den ska också avgöra frågor om antagande eller avvisande av sådana avtal. Den ska även fatta beslut om åtgärder vid konflikt med arbetsgivare, till exempel vid strejk.

Det betyder att Pappers inte kan ha regler som ger någon annan instans än förbundsstyrelsen sista ordet när ett nytt riksavtal ska godkännas. Däremot kan andra demokratiska organ fortfarande ha ett rådgivande inflytande.

Sammanfattningsvis finns det begränsningar i svensk rätt, EU-rätt och LOs stadgar som styr hur en avtalsmodell kan utformas. Det är ramar som Pappers har att förhålla sig till.

PAPPERS NUVARANDE AVTALSMODELL

Pappers har en avtalsmodell som skiljer sig på flera avgörande sätt från hur de flesta andra fackliga organisationer gör.

Precis som andra arbetstagarorganisationer finns det centrala kollektivavtal, kallas också för riksavtal, och lokala överenskommelser mellan de lokala parterna. Förutom dessa två nivåer finns också lokalavtal, som är en hybrid av centrala och lokala avtal. Lokalavtalen tecknas av de lokala parterna, men måste godkännas av de centrala parterna för att vara giltiga, både när de ingås och när de ändras. I Pappers är ett lokalavtal inte bara ett vanligt lokalt kollektivavtal, utan en egen typ av avtal.

Lokalavtalen utgår från riksavtalet. Riksavtalet anger inte exakta löner, utan bara principer för hur löner ska sättas. Vill man organisera arbetet på ett annat sätt eller arbeta vid andra tider än vad stupstocksreglerna (gäller om parterna inte kommer överens om något annat) säger, måste det avtalas lokalt. Detta hänger också ihop med att Pappers i princip saknar regional organisation.

Lokalavtalen reglerar till stor del viktiga frågor som arbetstider och lön. Lagen säger dessutom att inget avtal får strida mot ett kollektivavtal eller ett avtal som slutits på högre nivå.

Ett tydligt exempel är hur löner höjs enligt lokalavtalen. Varje nytt riksavtal innehåller regler om att befintliga löner ska höjas, men själva nivåerna finns i lokalavtalen.

Oftast kommer de lokala parterna överens om nya lönenivåer genom en lokal överenskommelse, som är ett kollektivavtal mellan de lokala parterna.

En lokal överenskommelse kan inte avvika från lokalavtalet. Det betyder att en lönerevision i praktiken alltid kräver att lokalavtalen ändras.

Ibland följer de lokala parterna inte den ordning som är vanlig på svensk arbetsmarknad, vilket kan skapa osäkerhet och i värsta fall riskera medlemmarnas rätt till en viss lön.

Samma sak gäller för lokala överenskommelser om arbetstid. Denna typ av överenskommelse gäller inte om den strider mot lokalavtalet. Därför måste exempelvis lokalavtalet alltid ändras om arbetstiden på storhelger ska justeras, oavsett om ändringen är permanent eller tillfällig.



FAKTA

Stupstocksregler vid arbetstid

Riksavtalet innehåller en rad olika regler om hur arbetsgivaren behöver förlägga arbetstiden om någon överenskommelse inte kan träffas med Pappers. Det kan till exempel handla om arbetstider för dagarbete eller att fabriken inte får vara i drift på storhelg.

Modellen med lokalavtal ger de lokala parterna inflytande över frågor som annars bara hanteras centralt. Den passar väl med Pappers decentraliserade organisation och kan delvis förklara att så många medlemmar är anslutna till förbundet. De lokala företrädarna ingår avtal om det som allra mest påverkar medlemmarnas vardag – lön och arbetstid. Det är en modell som är värd att både försvara och bevara.

PAPPERS AVTALSMODELL FRAMÅT

Ett kollektivavtals värde avgörs av hur det används i praktiken. Om ett avtal till exempel har tydliga regler om tidsbegränsade anställningar men den lokala tillämpningen ser helt annorlunda ut, har de centrala reglerna väldigt liten betydelse. Detsamma gäller Pappers avtalsmodell som bara är så bra som hur den används i praktiken.

Den praktiska tillämpningen styr vi i Pappers till stor del tillsammans. Däremot kan vi inte ensamma ändra riksavtalets regler som sätter ramarna för lokalavtalen. Målet borde därför vara att den centrala regleringen stödjer de lokala parterna och skapar förutsägbara villkor för förhandlingarna.

En svaghet i Pappers avtalsmodell har varit att reglerna för vad varje lokalavtal ska innehålla har varit otydliga. Många av reglerna är runt 100 år gamla, och det är svårt att förstå vad som ursprungligen var meningen. Det skapar osäkerhet där behovet av tydlighet är som störst. Flera steg har tagits för att göra reglerna kring arbetstid klarare, och målet borde vara att uppnå samma tydlighet för lokalavtalens andra del nämligen löner.

I riksavtalet står bara att lokalavtalen ska innehålla ett lokalt löneavtal som bygger på vissa principer. Det är dock oklart vilka delar av lönen som avses och vad ett sådant avtal minst ska innehålla.

En vanlig ordning är att det som beskrivs i lokalavtalet är resultatet av ett lokalt löneavtal som i många fall återfinns i en lokal överenskommelse. Oavsett vilket ordning som föredras är det inte bra när en så pass central reglering är otydlig.

Lokalavtalens speciella utformning gör att det går att avvika från regler i det centrala avtalet. Det gäller även regler som annars inte kan ändras genom en lokal överenskommelse.

Riksavtalet är uppbyggt på samma sätt som på andra avtalsområden. Det innebär att reglerna är bindande, om det inte tydligt står att det går att göra undantag.

Eftersom lokalavtalen är en hybrid mellan ett lokalt och centralt kollektivavtal uppstår det ibland oklarheter, särskilt när de innehåller avvikelser från centrala regler som är bindande. Antingen ska sådana avvikelser inte vara tillåtna, eller så behöver det tydligt framgå hur det fungerar i vårt avtalsområde.

I praktiken görs det ändå avvikelser i lokalavtalen, även från bindande centrala regler. Det ger utrymme för lokalt ansvar och förhandlingar. Samtidigt behöver riksavtalet bli tydligare på den här punkten.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

12. Att Pappers verkar för en tydligare och mer förutsägbar central reglering som stöttar lokalavtalens reglering av löner.

13. Att Pappers verkar för en central reglering som tydliggör möjligheten att göra avvikelser från riksavtalet i lokalavtalen.



ORGANISATIONSOMRÅDE

Det här avsnittet beskriver hur LO-förbunden tillsammans har organiserat arbetsmarknaden. Det visar också hur Pappers kan ta tillvara på sitt organisationsområde enligt LOs organisationsplan.

En viktig del av LO är att förbunden gemensamt har kunnat enas om en organisationsplan. Den beskriver vilka områden varje förbund ansvarar för och innehåller regler för hur tvister mellan förbunden ska lösas.

Detta är helt unikt utifrån ett internationellt perspektiv. I många andra länder konkurrerar arbetstagarorganisationer fritt med varandra. Tjänstemannaorganisationerna har ingen gemensam organisationsplan liksom den som finns inom LO. Det ger dem frihet att organisera tjänstemän oavsett verksamhetsområde.

PAPPERS ORGANISATIONSOMRÅDE - UTMANINGAR OCH UTVECKLINGSBEHOV

Pappers har ett mindre organisationsområde än andra LO-förbund. Därför är det viktigt att Pappers på alla nivåer arbetar för att bevaka det.

Behovet av att jobba systematiskt med organisationsområdet blir tydligt när verksamhet läggs ut på entreprenad eller när nya verksamheter startar. Pappers har lyckats försvara sina rättigheter i två beslut från LOs styrelse de senaste åren. Det arbetet måste fortsätta.

Utöver gränsdragningen inom LO finns även en gräns mot tjänstemännen. Tack vare ett avtal med Unionen finns nu en tydlig ordning för hur gränsdragningen mellan Pappers och Unionen ska hanteras.

Arbetet med Pappers organisationsområde handlar mindre om att göra avtalsändringar och mer om att skapa ett systematiskt arbetssätt inom hela organisationen. Pappers behöver bli bättre på att använda de verktyg som redan finns för att skydda sitt organisationsområde.

Pappers organisationsområde enligt LOs organisationsplan beskriver till stor del hur det har sett ut och ser ut idag. Men en organisationsplan kan inte förutse framtida innovationer och förändringar på arbetsmarknaden.

Här står Pappers inför ett val: att antingen tolka organisationsområdet konservativt och restriktivt, eller att aktivt försöka ta del av den nya arbetsmarknad som växer fram i samband med den gröna omställningen.



FAKTA

Om Pappers organisationsområde
Pappers organiserar arbetare som är anställda inom pappers- och massa-industrin. Det gäller främst arbete i dessa branscher/företag:

- Cellulosabiprodukter
- Papp- och pappersemballagefabriker, pås- och kuvertfabriker i anslutning till papp- och papperstillverkning
- Pappersbruk och pappfabriker
- Pappers- och dissolvingmassefabriker
- Sulfitspriftfabriker
- Wallboardfabriker i anslutning till pappersmassetillverkning

Det är rimligt att Pappers också får en del av denna nya arbetsmarknad som växer fram.

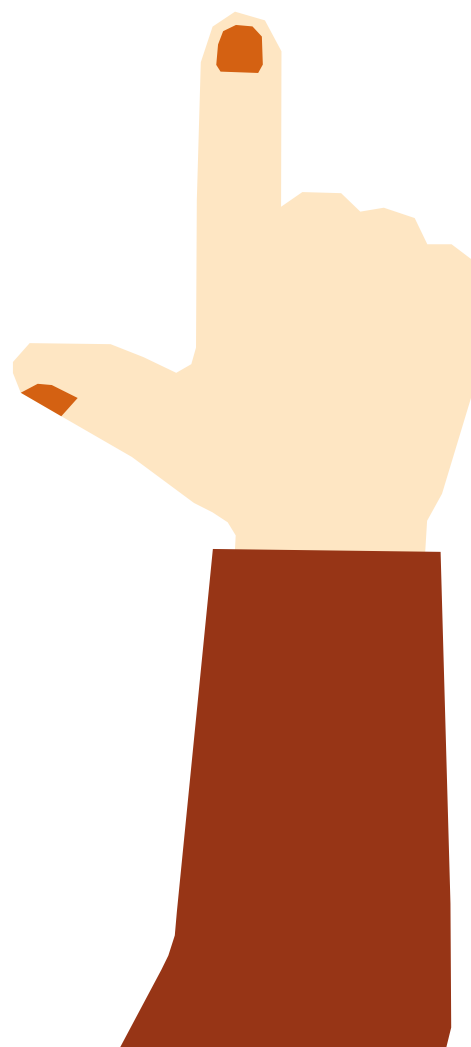
Nödvändiga förändringar i både riksavtal och stadgar har redan gjorts för att möjliggöra detta. Det finns inga hinder i riksavtal eller stadgar som stoppar Pappers från att mer aktivt arbeta för att organisera en större del av arbetsmarknaden.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

14. Att Pappers på alla nivåer verkar för att ta tillvara hela sitt nuvarande och framtida organisationsområde.



ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Det här avsnittet handlar om det som Pappers tidigare kallade allmänna anställningsvillkor. Eftersom avsnittet är omfattande delas det upp i flera underrubriker, enligt riksavtalets indelning.

MÄNNISKAN I CENTRUM

Massa- och pappersavtalet skapades till stor del under andra förutsättningar än idag. Det finns ett behov av ökad mångfald för att locka fler arbetstagare som idag inte ser branschen som attraktiv.

Arbetet inom industrin kräver ofta att människor anpassar sig efter produktionen och inte tvärtom. Det finns skäl till detta, men det hindrar inte att man tar större hänsyn till individen när det går.

Ett tydligt exempel är dagens regler för skiftbyten. Att byta skift kan ha stor påverkan på livet, till exempel på fritid och familjeliv.

Idag finns inga krav på att arbetsgivaren ska ta hänsyn till individen i situationer som dessa. Skiftbytesreglerna är bara ett exempel. Målet i avtalsarbetet borde vara att arbetsgivaren i större utsträckning ska ta hänsyn till den enskilda personen.

Riksavtalet behöver därför i större utsträckning än idag ge individen mer inflytande över beslut som påverkar livet. Det ger redan ett bra ekonomiskt skydd vid omplacering och omflyttning. Reglerna för omplacering ändrades dessutom ganska mycket i avtalsrörelsen 2023.

För att få det förstärkta skyddet vid omplacering krävs minst två års sammanhängande anställning. Det upplevs som en rätt lång tid innan skyddet börjar gälla.

Det saknas också regler i riksavtalet som säkerställer att arbetstagarens individuella förutsättningar tas hänsyn till vid omplacering eller omflyttning. Även dessa regler behöver i större utsträckning ha människan i centrum.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

15. Att Pappers verkar för att riksavtalet, där det är möjligt, innehåller regler som gör att arbetsgivaren tar större hänsyn till den enskilda människans behov och förutsättningar.

16. Att reglerna om omplacering ändras så att skyddet vid omplacering inte förutsätter minst två års sammanhängande anställning.

ANSTÄLLNINGSFORMER

En viktig utgångspunkt är att riksavtalet exklusivt reglerar vilka anställningsformer som är tillåtna. Det innebär att lagen om anställningsskydd (LAS) inte styr detta, utan att reglerna finns helt i riksavtalet.

Precis som i LAS gäller en tillsvidareanställning som grundregel, om inte arbetsgivare och arbetstagarare kommit överens om något annat. Det finns tre alternativa anställningsformer: tidsbegränsad anställning, vikariat och projektanställning. Det är viktigt att skilja på dessa eftersom riksavtalets regler för varje form är olika.

I riksavtalet listas ett antal situationer där en tidsbegränsad anställning kan användas. Listan omfattar åtta olika situationer. Till detta finns en särskild övergångsregel: en tidsbegränsad anställning blir tillsvidare om arbetstagaren har varit anställd i samma form i mer än 12 månader under en femårsperiod.

Jämfört med LAS är det här en bra regel. Flera olika grunder för tidsbegränsad anställning kan räknas ihop och en sådan anställning är bara tillåten om någon av de uppräknade situationerna är aktuell.

Det går också att räkna ihop perioder med tidsbegränsad anställning även om de ligger utanför en femårsperiod. Det här gäller om en tidsbegränsad anställning eller ett vikariat följer direkt efter varandra, till exempel när en ny anställning startar inom sex månader.

Till skillnad från LAS saknar riksavtalet regler som tillåter att man räknar ihop tid mellan flera korta tidsbegränsade anställningar. Denna möjlighet finns i LAS för anställningsformen särskild visstidsanställning, en form som inte finns i riksavtalet.

Reglerna om vikariat är anpassade för branschen och gäller när en anställd ersätter en annan tillfälligt. Det krävs alltså att den anställda ersätter en viss namngiven person. Det är också möjligt att ha en ledig befattning under en kortare tid.

En viktig skillnad jämfört med tidsbegränsad anställning är att övergång till tillsvidareanställning sker först efter 24 månader. Dessutom går det inte att räkna ihop vikariat som ligger utanför femårsperioden.



FAKTA

Tidsbegränsade anställningar

Riksavtalet innehåller en beskrivning av när arbetsgivaren har möjlighet att använda en annan anställningsform än tillsvidareanställning. En tidsbegränsad anställning kan, utöver vikariat och projektanställning, förekomma i åtta olika situationer:

- Om arbetsuppgiften kräver det
- Om arbetstagaren uppnått ordinarie pensionsålder
- Om det behövs för att avlasta arbetstopp
- Om anställningen avser praktikarbete
- Om skolungdom eller studerande anställs under lov
- Om arbetstagaren efter anställningen ska göra sin värnplikt
- Om det rör sig om en överenskommen visstidsanställning som uppfyller avtalets krav på längd och tid.
- När arbetstagaren anställs på prov.

Projektanställning är en särskild anställningsform som saknar regler för övergång till tillsvidareanställning.

Att ändra reglerna om anställningsformer är ofta svårt. Detta beror på att arbetsgivarparten är mycket samordnad i dessa frågor. En enskild arbetsgivarorganisation kan inte göra förändringar som inte godkänts av det granskande organet inom SN. Därför måste förändringar göras med omsorg, steg för steg och på ett genomtänkt sätt.

Ett första steg för att skapa en tydligare ordning är att ge vikariat samma möjligheter som tidsbegränsade anställningar. Det handlar om att räkna med anställningstid även utöver femårsperioden. Det borde också införas möjlighet att räkna in tiden mellan kortare visstidsanställningar och vikariat. Tillsammans skulle detta ge ett bättre skydd för arbetstagaren. En och samma konverteringstid skulle även vara önskvärt, men bedömningen är att det är en förändring som kräver större överenskommelser på huvudorganisationsnivå.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

17. Att det ska vara möjligt att räkna med anställningstid även mellan kortare, återkommande tidsbegränsade anställningar och vikariat.

18. Att samma möjlighet att räkna med anställningstid utanför femårsperioden ska gälla både för tidsbegränsade anställningar och vikariat.

19. Att Pappers ska verka för att konverteringstiden för vikariat i lag och avtal förkortas till 12 månader.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Reglerna om livsarbetsstid har gått från att vara en möjlighet till arbetstidsförkortning till att främst ge arbetstagare möjlighet att själva styra sin arbetstid. Bemanningen i branschen är idag tight, vilket gör att ATK-ledighet ofta behöver tas igen genom övertid för andra arbetstagare. Därför bedöms att en verklig arbetstidsförkortning främst kan uppnås genom en generell förkortning av veckoarbetstiden.

VECKOARBETSTID

En generell förkortning av veckoarbetstiden är något som arbetsgivarna samordnar strikt, vilket gör det svårt för ett enskilt LO-förbund att driva frågan ensamt. För att lyckas krävs därför förhandlingar på huvudorganisationsnivå eller samordning mellan LO-förbunden. Pappers stöttar LOs mål om att veckoarbetstiden för dagtidsarbete ska förkortas till 30 timmar. Arbetstagare som jobbar i skift borde få samma förkortning. Som ett första steg är det mer realistiskt att sänka veckoarbetstiden till 35 timmar, med motsvarande förkortning för skiftarbetare.

En sänkning av veckoarbetstiden till 35 timmar för dagarbete skulle innebära att veckoarbetstiden vid kontinuerligt treskift blir omkring 32 timmar. Årsarbetsstiden skulle då landa på ungefär 1 436 timmar. Att driva verksamheten med fem skiftlag skulle bli omöjligt, även sex skiftlag skulle ligga nära gränsen. Bedömningen är att sex till sju skiftlag skulle bli det nya normala i branschen. Eftersom lönekostnadsandelen är låg inom massa- och pappersindustrin bedöms branschen kunna klara av denna förändring.

LO har under 2025 tagit fram tydligt informationsmaterial om arbetstid för den som vill läsa mer.



FAKTA

Om livsarbets tid

Livsarbets tid är den reglering som rör arbetstidskonton (ATK). Det innebär att en del av din arbetstid eller ersättning avsätts till ett konto som du själv kan välja hur du vill använda. Värdet kan tas ut som ledig tid, pengar eller avsättning till pension, beroende på vad som passar din situation bäst.

Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortning sker i riksavtalet i huvudsak genom möjlighet till ledighet samt förkortning av livsarbets tiden.

Deltidspension

Riksavtalets bestämmelser om deltidspension innebär att en extra pensionsavsättning görs för alla i kombination med en rätt för arbetstagare att i slutet av yrkeslivet gå ner i arbetstid. Målsättningen är att avsättningen på sikt ska öka så att fler ska ha råd med att gå i deltidspension.

ARBETSTIDSKONTO (ATK)

Om en förkortning av veckoarbetstiden inte är möjlig borde ATK fortsatt byggas ut. Arbetsgivarnas motstånd kan mötas genom större individuella valmöjligheter och bättre kompensation vid val av pension. Till exempel skulle arbetstagare kunna få möjlighet att själva bestämma över framtida val inom ATK. Exempelvis skulle en möjlighet kunna införas för arbetstagaren att göra val till pension för flera år i taget. Vid ett sådant val skulle avtalet kunna innebära ännu bättre extra pensionsavsättning från arbetsgivarens sida jämfört med idag.

En högre avsättning till ATK kan också kombineras med olika stupstocksregler för olika delar av tiden. Nuvarande stupstocksregler innebär att arbetstagaren efter en nekad ansökan har en nästan ovillkorlig rätt till ledighet vid ett senare tillfälle. Ett sätt för att få igenom en utbyggnad av ATK kan vara att ge arbetsgivaren ett större inflytande över förläggningen av den tid som tillförs ATK. Redan idag har arbetsgivaren ett större inflytande över ledigheten under semesterperioden. Däremot är det rimligt att nuvarande stupstocksregel kvarstår för den nu redan avsatta tiden.

Målbilden för arbetstidsförkortning genom utbyggd ATK borde motsvara målet med förkortad veckoarbetstid. Det innebär att dagtidsarbetare totalt borde få omkring 200 timmar att ta ut i ledighet. För andra arbetstidsformer gäller samma princip, i motsvarande nivå som nu. Det motsvarar 189 timmar vid en 38-timmars arbetsvecka och 178 timmar vid 36 timmar.

Redan avtalad deltidspension borde räknas med när man mäter arbetstidsförkortning. Avsättningen till deltidspension är 1,4

procent och motsvarar omkring 25 timmar vid 40 timmars arbetsvecka (dagtid/övrigt arbete), 24 timmar vid 38 timmars arbetsvecka (intermittent treskiftsarbete, kontinuerligt tvåskiftsarbete och intermittent tvåskiftsarbete) och 22 timmar vid 36 timmars arbetsvecka (kontinuerligt treskiftsarbete). Beräkningen följer samma beräkningsmetod som används för ATK. Det betyder att en högre avsättning till deltidspension också ger en högre total arbetstidsförkortning.

Vid kongressen 2018 ställde sig Pappers bakom att deltidspension ska räknas som arbetstidsförkortning. Med det här synsättet blir arbetstidsförkortningen idag 88 timmar (63 + 25) för dagtid, 83,5 timmar (59,5 + 24) vid 38 timmars arbetsvecka

och 78 timmar (56 + 22) vid 36 timmars arbetsvecka. För att nå samma nivå som en sänkning av veckoarbetstiden återstår ytterligare avsättningar på 112 timmar för dagtid, 105,5 timmar vid 38 timmars arbetsvecka och 100 timmar vid 36 timmars arbetsvecka.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

20. Att Pappers i första hand ska verka för en sänkning av veckoarbetstiden för dagtidsarbete till 35 timmar och för övriga arbetstidsformer i paritet.

21. Att Pappers i andra hand ska verka för en utökad avsättning till ATK så att den totala tiden för dagtidsarbete blir 200 timmar, med hänsyn till deltidspension, och för övriga arbetstidsformer i paritet.

22. Att ökade individuella valmöjligheter införs i ATK, kombinerat med bättre kompensation vid val av pension.

23. Att den utökade avsättningen i ATK kan kombineras med särskilda förläggningsregler för den extra tiden när arbetstagare och arbetsgivare är oense.

DELTIDSPENSION

Pappers har, precis som övrig industri, infört regler som gör det möjligt för arbetstagare att trappa ner arbetstiden mot slutet av yrkeslivet, alltså gå i deltidspension. Regelverket består av två delar: riksavtalets bestämmelse om rätt till ledighet och den avtalade avsättningen till deltidspension. Nu mer är avsättningen 1,4%.

Trots att det idag görs en avsättning för alla krävs det att arbetstagaren har gjort tio val inom ATK där bara pension valts för att kunna göra gällande avtalets rätt till ledighet. Om tio val gjorts har arbetstagaren rätt att från 60 års ålder gå ner i arbetstid för att möjliggöra deltidspension. Utgångspunkten är att en ansökan om deltidspension på 50 procent ska beviljas. Det här upplevs som orättvist, eftersom avsättningen till pension görs oavsett vilka val som faktiskt gjorts inom ATK. Dessutom är ledighetens omfattning i bestämmelsen stelbent och bör förstärkas för att möjliggöra annan omfattning av ledigheten.

Nuvarande regelverk gör ofta att skiftarbetare som vill gå i deltidspension omplaceras från skift till dagtid. Det kan göra att arbetstagaren av ekonomiska skäl inte har råd att ansöka om deltidspension.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

24. Att kravet på tio val inom ATK för att kunna välja deltidspension tas bort.
25. Att rätten till deltidspension stärks genom att arbetsgivarens möjlighet att omplacera arbetstagaren begränsas.
26. Att rätten till ledighet vid deltidspension stärks genom att arbetsgivarens inflytande över ledighetens omfattning begränsas.
27. Att det ska vara möjligt att gå i deltidspension på 25 eller 75 procent, inte bara 50 procent som i nuvarande reglering.



FAKTA

Om ATK de första fem åren

Under dina första fem år som anställd avsätts ATK automatiskt till pension. Därefter kan du i ditt ATK-val välja mellan tid (extra ledighet), pengar (extra inkomst) eller pension (extra insättning till din pension). Du kan välja att fördela 100 procent av din ATK till ett alternativ eller fördela 50 procent av din ATK till två av alternativen.

Om deltidspension ihopräknat med ATK

Omräkningen av delpension (DP) på 1,4 procent motsvarar 25 timmars ledighet per år. Dessa timmar kan dock inte tas ut som faktisk ledighet, utan avsätts istället enbart till pensionen.

Bakgrunden till detta är att Industrierbetsgivarna (IA) inte velat utöka antalet timmar i arbetstidskontot (ATK). Istället har man i förhandlingar kommit överens om en extra pensionsavsättning. Hade IA gått med på ATK så hade det varit ytterligare 25 timmar som den enskilde kunde välja mellan att ta ut ledighet, pengar eller avsättning till pension.

ARBETSTID OCH SEMESTER

Pappers, liksom de flesta andra parter på svensk arbetsmarknad, har ett kollektivavtal som helt ersätter arbetstidslagets regler. Det ger flexibilitet och gör att arbetstiderna kan anpassas efter verksamhetens behov. Samtidigt innehåller riksavtalet tydliga regler som garanterar att arbetstagare får den vila de har rätt till.

Även om det går att avvika från arbetstidslagen måste kollektivavtal ändå följa det skydd som EU-lagstiftningen kräver. Det är viktigt att fortsatt värna om parternas självbestämmande. Därför borde beslut om att tillämpa EU-rätten framför riksavtalet alltid fattas i samverkan med de andra LO-förbunden.

Riksavtalets arbetstidsregler visar hur lång arbetstiden är för de olika arbetstidsformerna och ger avdelningarna det mandat som behövs för förhandlingar vid storhelgsdrift. Reglerna om storhelgsdrift är särskilt viktiga att värna om, eftersom de ger avdelningarna mycket av deras förhandlingsstyrka.

Inom Pappers avtalsområde ingår semestern i den planerade ledigheten för de med kontinuerligt arbete. Det kan därför vara svårt att förklara systemet, då semestern redan är avdragen från den totala arbetstiden. Samtidigt är rätten till sammanhängande semester en viktig norm i arbetslivet och en betydande social frihetsreform. Riksavtalet har redan regler om att tydliggöra semesterförläggningen, men dessa regler borde utvecklas ytterligare.

En viktig del av att förtydliga semesterreglerna är att säkerställa rätten till sammanhängande sommarsemester. Idag kan det ibland vara oklart för medlemmarna om ett kollektivavtal påverkar rätten till fyra veckors sammanhängande ledighet. Riksavtalet behöver därför kompletteras med tydliga regler som stärker och klargör att arbetstagare på vårt avtalsområde har samma semesterrättigheter som andra arbetstagare.

Att ge människor fler val i livet är en viktig uppgift för arbetarrörelsen, samma gäller också semestern. Idag kan en arbetstagare inte byta sitt semestertillägg mot fler semesterdagar. Den möjligheten borde införas så att arbetstagare kan välja mer ledig tid framför extra lön.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

28. Att Pappers ska fortsätta värna om parternas självbestämmande på arbetstidens område.

29. Att Pappers ska fortsätta att värna tvingande arbetstidsbestämmelser med möjlighet till avvikelse i lokalavtalets form.

30. Att det tydliggörs vad arbetsgivaren måste göra vid planering av semester, så att arbetstagaren vet vad som gäller.

31. Att arbetstagare får möjlighet att byta semestertillägg mot fler semesterdagar.

PENSION OCH FÖRSÄKRING

De kollektivavtalade försäkringarna är ett sätt att lösa flera viktiga problem på arbetsmarknaden. Tanken är att de ska komplettera det försäkringsskydd som det offentliga redan erbjuder. Det här kapitlet beskriver hur de kollektivavtalade försäkringarna har vuxit fram, hur de fungerar idag och vilken betydelse de har för medlemmarna i Pappers och den framtida avtalspolitiken.

PENSION OCH FÖRSÄKRING UR ETT HISTORISKT PERSPEKTIV

Den första moderna kollektivavtalade försäkringen var Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), som infördes 1963. Den ger ekonomiskt stöd till efterlevande om en arbetstagar dör innan pensionen. Två år senare, 1965, infördes Avgångsbidragförsäkringen (AGB). Den fungerar som ett komplement till a-kassan och ger ett engångsbelopp vid uppsägning på grund av arbetsbrist, för att underlätta arbetstagarens omställning.

1972 infördes Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), som ger extra ersättning vid sjukdom. Året därpå fick arbetare för första gången tjänstepension. Den var från början för-månsbaserad, men 1996 ersattes den av den premiebestämda Avtalspension SAF-LO. På förbunds nivå har denna pensionslösning senare kompletterats flera gånger, bland annat med individuella valmöjligheter till pensionsavsättningar och en avsättning som på sikt möjliggör deltidspension.

En annan viktig försäkring är Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Det är en försäkring som kompletterar det allmännas inkomstskydd vid arbetsskada. I vissa särskilda situationer, vid olycksfall och för vissa arbetssjukdomar som godkänts av Internationella arbetsorganisationen (ILO), ger försäkringen ersättning även när det offentliga inte lämnar någon ersättning.

Omställningsstödet infördes 2004 för att ge extra stöd till arbetstagar som sagts upp på grund av arbetsbrist. Syftet är att hjälpa dem att snabbare få ett nytt jobb.

Föräldrapenningtillägget (FTP) är en ganska ny försäkring som infördes 2014. Tidigare fanns en reglering i Pappers allmänna villkor, men idag ingår rätten till kompletterande ersättning vid föräldraledighet i en kollektiv försäkring som gäller för alla LO-förbund.

Genom att LO och SN enades om ett nytt huvudavtal infördes också en omställningsförsäkring. Den ger extra stöd vid arbetsbrist för att underlätta att få ett nytt jobb och kompletterar det statliga omställningsstudiestödet. Eftersom Pappers och Industrierbetsgivarna har antagit huvudavtalet gäller detta för Pappers medlemmar.



FAKTA

Om kollektivavtalade försäkringar

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL): Ger ekonomiskt stöd till efterlevande om en arbetstagare dör före pension.

Avgångsbidragsförsäkring (AGB): Engångsbelopp vid uppsägning på grund av arbetsbrist, som komplement till a-kassan.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS): Extra ersättning vid sjukdom.

Tjänstepension: Förmånsbestämd från början, ersattes 1996 av premiebestämd Avtalspension SAF-LO. Kompletterades senare med fler valmöjligheter och deltidspensionsavsättningar.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA): Kompletterar det offentliga skyddet vid arbetsskada och ger ersättning även i vissa fall där staten inte gör det.

Omställningsstöd: Extra stöd för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist.

Föräldrapenningtillägg (FTP): Kollektiv försäkring som ger kompletterande ersättning vid föräldradighet.

Premiefrielseförsäkringen från Fora: Säkerställer att inbetalningar till din tjänstepension fortsätter även om du är sjukskriven eller föräldradig.

Omställningsförsäkring (huvudavtalet): Ger ytterligare stöd vid arbetsbrist och kompletterar det statliga omställningsstudiestödet. Gäller även för Pappers.

PENSION

Att det statliga pensionssystemet lämnar en del att önska håller nog många med om. Kollektivavtalade pensionslösningar har därför tillkommit för att komplettera det statliga grundskyddet. Idag är tjänstepensionen ofta nödvändig för att få en rimlig ekonomi efter pensionen.

Att utöka pensionsavsättningarna inom LO och på förbunds nivå har inte alltid varit enkelt. Risken är att statens ansvar minskar när parterna tar ett större ansvar. Samtidigt vill LOs medlemmar ha bättre villkor som pensionärer. Förslag som den danska Arne-pensionen, där arbetstagare i tunga yrken får gå i pension tidigare, har inte fått gehör. Trots riskerna har det därför varit nödvändigt att fortsätta bygga ut kollektivavtalets pensionsförmåner.

Det kollektivavtalade pensionssystemet bygger på Avtalspension SAF-LO som grund. Utöver detta kan arbetstagare, enligt riksavtalet, välja att använda ledig tid, kompensationsledighet eller i vissa fall semesterersättning till pensionsavsättning. Avsättningen är värdefull eftersom den ger ett extra påslag utöver det faktiska värdet, beroende på inkomst och situation. Det är ett sätt att komplettera den vanliga tjänstepensionen, men är inget tvång.

Den extra pensionsavsättningen som ingår i deltidspensionen går inte att välja bort. Just nu uppgår den totalt till 1,4 procent efter avtalsperioden. Om avsättningen inte används för att minska arbetstiden läggs den istället till den vanliga tjänstepensionen.

Tyvärr finns det ingen politisk enighet om att höja pensionerna för Sveriges arbetare. Det gör att den kollektivavtalade pensionen troligtvis kommer att bli allt viktigare framöver. Samtidigt är en viktig lönepolitisk prioritering att höja reallönerna, vilket begränsar hur mycket och hur snabbt en del av löneutrymmet kan avsättas till pensioner.

Avsättningarna till pension i riksavtalet bygger på två delar: en del som individen själv väljer och en del som obligatoriskt går till deltidspension. Detta är en rimlig kompromiss, där den anställde får stort inflytande över sin framtida pension samtidigt som en extra avsättning görs oavsett val.



FAKTA

Om Arnepension

Arnepension är en dansk rättighetsbaserad förtidspension för personer med minst 42 års arbetslivserfarenhet. Systemet infördes 2022 för att göra det möjligt för personer med lång karriär, särskilt inom fysiskt krävande yrken, att gå i pension 1–3 år före folkpensionsåldern.

Målet är ett rättvisare pensionssystem för arbetare med tunga jobb. För att kvinnor inte ska missgynnas räknas även deltidsarbete och föräldraledighet in.

Riksavtalet innehåller idag flera regler som gör det möjligt för arbetstagare att välja avsättning till pension. Målet borde vara att behålla den möjligheten. Tyvärr finns inga tecken på att arbetsorganisationerna kommer att få fler anställda framöver. Därför behövs fortsatt regler i riksavtalet som stärker arbetstagarnas rätt till ledighet. Även om det tekniskt sett skulle gå att öka pensionsavsättningarna genom att minska eller ta bort rätten till ledighet inom ATK, är det ingen realistisk väg. Rätten till ledighet blir tvärtom allt viktigare i takt med att arbetsplatserna blir mer slimmade.

Utifrån situationen är det rimligt att prioritera högre pension för alla. Det kan ske genom att LO driver frågan om högre pensionsavsättningar inom Avtalspension SAF-LO, utan åldersbegränsning. Avsättningen till deltidspension behöver också fortsätta byggas ut. Ökade avsättningar kan göras om löneutrymmet tillåter det utan att påverka reallöneökningarna. Eftersom avsättningen till deltidspension kan användas som extra pension finns ingen övre gräns för hur stor den kan vara. Storleken på avsättningarna kan styras av prioriteringarna i varje avtalsrörelse.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

32. Att Pappers ska verka för högre avsättningar inom Avtalspension SAF-LO.
33. Att Pappers ska verka för att avsättningar inom Avtalspension SAF-LO görs utan åldersgränser.
34. Att Pappers ska prioritera höjda åldersgränser inom avtalspension SAF-LO.

35. Att Pappers ska verka för ökade avsättningar till deltidspension.
36. Att Pappers ska verka för att påslaget vid val av avsättning till pension är enhetligt och minst motsvarar det som idag gäller inom ATK.

FÖRSÄKRING

De kollektivavtalade försäkringarna är försäkringar som tecknas genom kollektivavtal på huvudorganisationsnivå. Pappers blir bunden av dessa när de antas på avtalsområdet. Pappers och Industriarbetsgivarna har godkänt alla försäkringar som huvudorganisationerna har avtalat om. Det innebär att Pappers medlemmar får ett väldigt bra försäkringsskydd, särskilt vid arbetsbrist, tack vare att huvudavtalet har antagits.

Eftersom de kollektivavtalade försäkringarna kompletterar det offentliga skyddet påverkas de också om till exempel villkoren i socialförsäkringarna försämrats. Ett tydligt exempel är förändringarna i reglerna för arbetsskador, som gjort att mycket få nya skador godkänns av Försäkringskassan. Eftersom ersättning från den kollektivavtalade försäkringen vid arbetssjukdom ofta kräver ett godkännande från Försäkringskassan, påverkas försäkringen direkt. När villkoren i det offentliga systemet försämrats blir därför den kollektivavtalade försäkringen automatiskt sämre.

Att överge grundidén om att de kollektivavtalade försäkringarna ska vara ett komplement är däremot inte realistiskt. Det skulle leda till ett helt annat samhällssystem, där vi inte längre har en generell välfärd utan enbart ett socialförsäkringssystem som ger en grundtrygghet finansierad av det allmänna. Därför är det avgörande för medlemmarna att Pappers inom ramen för facklig-politiskt samarbete fortsätter att arbeta för en bra generell välfärd. Det hindrar inte att Pappers samtidigt kan arbeta för förbättrade villkor inom de kollektivavtalade försäkringarna. Grundtanken borde alltid vara att dessa försäkringar ger ett kompletterande skydd. Det är inte realistiskt att de ska bära det ansvar som i grunden tillhör staten.

FS FÖRESLÅR



ATT KONGRESSEN SKA BESLUTA:

37. Att Pappers ska verka för att de kollektivavtalade försäkringarna ska följa riktåldern.
38. Att Pappers ska verka för förbättrade villkor i de kollektivavtalade försäkringarna.

39. Att Pappers ska verka för att de kollektivavtalade försäkringarna fortsätter fungera som ett komplement.



