



KONGRESSRAPPORT

KUR **Kollektivavtalsutredning**

Innehållsförteckning

1. **Inledning/bakgrund**
2. **Kollektivavtalen – förändringar och nya avtal**
 - Löneavtalet
 - Allmänna anställningsvillkor
 - Samverkansavtalet
 - Industriavtalet
 - Bemanningsavtalet
 - Omställningsavtalet
3. **Löner**
 - Löneutveckling
 - Lönerättvisa
4. **Organisation**
 - Organisationsutveckling
 - Samverkansformer
 - Gränsdragningar
 - Outsourcing, entreprenad
5. **Jämställdhet och diskriminering**
6. **Arbetsmiljö och ohälsa**
7. **Internationellt perspektiv och internationellt samarbete**
8. **Fackligt arbetssätt**
 - Centrala/Lokala roller i utvecklingen
 - MIA (Medlemsinflytande i avtalsrörelsen)
 - Samordning inom LO (Landsorganisationen)
 - Samordning inom FI (Facken inom Industrin)
 - Skogsindustrierna och andra arbetsgivarorganisationer
9. **Framtidsperspektiv/framtidsvision – ”De nya utmaningarna”**
 - Sammanfattning, slutsatser, diskussion, frågeställningar

bilagor

Rapport – En jämförande studie om rättvisa och värderingar vid lönesättning

Rapport - Samverkan

1. Inledning och bakgrund

På förbundsmötet maj 2002 antogs en motion från Skogshall, avd 36 om att tillsätta en avtalspolitisk utredning och i maj på förbundsstyrelsens sammanträde beslutades om vilka som skulle ingå i utredningsgruppen.

I utredningsgruppen KUR (Kollektivavtalsutredningen) har ingått följande personer:

Lennart Olovsson, ordförande
Percy Schiöld, sekreterare
Matts Jutterström, ledamot
Nils-Erik Andersson, ledamot
Per-Anders Pettersson, ledamot

Referensgruppen i avtals- lagstiftningsfrågor, (PRAL), har varit referensgrupp i KUR-utredningen.

På kongressen 1995 behandlade och fastställdes rapporten ”arbetets villkor”. Rapporten beskriver Pappers mål för framtiden när det gäller;

- den solidariska lönepolitiken
- samordnade förhandlingar
- löneutveckling
- lönestatistik
- allmänna anställningsvillkor
- arbetstidsformer
- löneformer
- lönesystem
- arbetsorganisation/befattningsutveckling
- kompetensutveckling

Sedan 1995 har det hänt saker som påverkar de områden som behandlas i rapporten ”arbetets villkor”.

Några viktiga förändringar;

- nya lönebestämmelser i kollektivavtalet från 1 april, 1995
- nytt avtal om gemensamma allmänna anställningsvillkor från 1 januari, 1996
- upphörande av ”stupstocken” från 1 januari, 1997
- industrins förhandlingsavtal från 1 oktober, 1997
- nya lokala avtal om åretrunddrift eller partiell åretrunddrift
- införande av nya eller förändrade lokala lönesystem
- förändrade arbetsorganisationer i form av rationaliseringar, slimmade organisationer som ställer höga krav på de anställda
- kompetensutveckling som är ojämnt fördelad mellan bruk och individer

Pappers har också tecknat nya avtal i form av samverkansavtal, industriavtal och omställningsavtal. Internationella förändringar i och med EU-utvidgningen, ett utökat antal länder som är medlemmar i EMU, nya ägarförhållande är några internationella faktorer som har förändrats sedan kongressen 1995.

Uppdraget har bestått i att KUR-rapporten ska ge en samlad bild över Pappers avtalspolitik utifrån kongressbeslutet 1995. En delrapport förelades förbundsstyrelsen före senaste ordinarie avtalsrörelse, delrapporten var ett av flera underlag som låg till grund för förbundets agerande i avtalsrörelsen 2004.

I januari 2004 fick utredningsgruppen ett tillägg till sitt uppdrag av förbundsstyrelsen, tilläggsuppdragets syfte var att belysa framtidsfrågorna, "Nya Utmaningar" inom kollektivavtal och villkors- och samverkansfrågor. Samt att KUR-rapporten skulle bli en rapport till kongressen 2006. Följande frågor skulle belysas:

Kollektivavtalet

Kollektivavtalets ställning i framtiden med hänsyn till olika attacker vi sett, vilka åtgärder krävs från vår sida för att bevara kollektivavtalets ställning på sikt.

Lönebestämmelserna

Ser vi något behov av att förändra lönebestämmelserna på sikt vad det gäller innehåll, möjlighet till fackligt inflytande och kopplingen till utvecklingssamtalet. Lokaltavtalsmodellen, entreprenad, omplaceringsregler är andra viktiga framtidsfrågor samt hur ser vi en utveckling av arbetstidskontot i framtiden.

Villkorsfrågor

Arbetstidens längd, förläggning, skiftsystem, varierande arbetstid beroende på familjesituation, EU-direktiv och motpartens syn på flexibel arbetstid.

Trygghetssystem

Lika villkor för arbetare och tjänstemän, förbättringar i villkoren anställning/anställnings upphörande.
Avtalade förbättringar eller behövs en förändrad lagstiftning?

Övriga villkor

Avtal och villkor i ett Europa perspektiv. Hur ser vi den framtida utvecklingen och vilka insatser kan Pappers göra?

Samverkansfrågor

Vilka behov – möjligheter ser Pappers på sikt för att stärka förbundets ställning i avtalsfrågor? Vilka fackliga organisationer finns på våra arbetsplatser i framtiden och hur hanterar vi den situationen? Företagen verkar över nationsgränserna och hur utvecklar vi samarbete med våra fackliga kollegor i andra länder?

Utredningsgruppen har analyserat de senaste 15 årens förändringar. Utifrån detta vill vi ge lite idéer för framtiden och starta upp en konstruktiv diskussion inom hela förbundet för en framtida positiv utveckling för våra medlemmar. Syftet är att rapporten ska ge en bild över framgångar vi uppnått samt att inventera vad som återstår att göra utifrån besluten från Kongressen 1995.

Utredningsuppdraget inför senaste avtalsrörelsen var formulerat enligt följande:

Förbundsstyrelsen fick också i uppdrag att verka för

- Ökade reallöner
- Lika lön för likvärdiga arbetsuppgifter oavsett arbetsplatser och kön
- Rättvis fördelning
- Utjämning av löneskillnader med låglönesatsningar som medel
- Utveckling i arbetet för alla
- Heltäckande riksavtal med reglering av anställningsvillkor och utläggning av löneökning

2. Kollektivavtalen – förändringar och nya avtal

Kollektivavtalet Pappers – Skogsindustrierna

Kollektivavtalet i nuvarande utformning har i huvudsak sitt ursprung i 1995 års avtalsrörelse. Bestämmelserna om arbetstidskonto kom 1998. Sedan stora delar av den materiella regleringen överfördes till villkorsavtalet så innehåller kollektivavtalet de delar som inte omfattar tjänstemännen. Kollektivavtalet innehåller regler för lönesättningen men inga lönenivåer/lägstalöner. Pappers modell är att lönerna förhandlas lokalt och att de regleras i lokalavtal och godkänns av Pappers och Skogsindustrierna. Det lokala avtalet uppbär samma status som riksavtalet och löper under samma tidpunkter som riksavtalet, därmed uppstår ett löneskydd. Det innebär i sin tur att lokalavtal på varje arbetsställe är ett måste.

En viktig del i våra avtal är lönebestämmelserna som omarbetades och infördes efter överenskommelse 1995. Grunderna för lönesättningen moderniserades och gav därmed större möjligheter till individuella löner. Lokal överenskommelse krävs likväl för att en lön skall kunna betalas ut. Detta var ett ovillkorligt krav från Pappers sida och innebar samtidigt en gränslös frihet för lönesättningen bara de kom överens i en lokal förhandling. Den mest kontroversiella förändringen i lönebestämmelserna är borttagandet av ”stupstocken”. Tidigare hade det varit så att om de lokala parterna inte kunde enas då skulle löneökningarna betalas ut generellt, tidigare i kronor och under senare tid i procent. Stupstocken var mycket ifrågasatt, främst från arbetsgivarhåll och vi tvingades så småningom att släppa den. En överenskommelse slöts som innebär en skiljenämnd som sista instans vid oenighet av utläggningen. Effekten blev ett stort antal centrala förhandlingar, inte minst under det första året utan stupstock. De centrala parterna har trots allt lyckats finna kompromisser och nå lösningar så att skiljenämnd hittills inte behövt tillgripas. Efterhand stabiliserades positionerna och i dag vågar man nog påstå att Pappers lever ganska gott med nuvarande regler men att det krävs mer av förbundet.

I 1998 års avtalsrörelse var förbundets krav om arbetstidsförkortning en förutsättning för att det över huvud taget skulle bli något avtal. Förbundet hade tidigare misslyckats med att uppfylla det kravet. Två erfarna medlare, Lars-Gunnar Albåge och Rune Larsson som vid detta tillfälle bistod parterna, konstruerade modellen med arbetstidskonto. Modellen blev en succé och medlemmarnas betyg är mycket gott. Vid senare avtalsrörelser har arbetstidskontot varit en viktig modell att behålla och utveckla.

Under senare år har vi sett attacker mot kollektivavtalen och försök att dumpa lönerna. Förbundet måste svara med att driva krav om förstärkningar i kollektivavtalet. LO – SN (Svenskt Näringsliv f.d. SAF) träffade under 2005 en uppgörelse om en rekommendation till avtalsreglering av utländska företag som kommer hit tillfälligt och blir medlem i en arbetsgivarorganisation. För Pappers del är nog ett större hot nytillkommande svenska arbetsställen. Det vill säga att arbetsställen styckas upp så att en arbetsplats består av flera arbetsställen/lokalavtalsområden. Det är därför viktigt att upprätta lokalavtal på varje arbetsställe enligt den norm som vi har i kollektivavtalet. Denna fråga är för oss oerhört viktig om vi skall kunna skydda våra medlemmars anställningsvillkor på lång sikt, och måste hanteras inom en nära framtid.

Allmänna Anställningsvillkor

Efter tre års förhandlingar kunde parterna 1995 sluta avtalet om ”gemensamma allmänna anställningsvillkor”. Det var en stor sak att införa gemensamma regler för samtliga anställda i en hel bransch, såväl arbetare som tjänstemän. Gemensamma allmänna anställningsvillkor innebar en stor förändring för de flesta medlemmar. Att tänka månadslön istället för timlön har tagit tid att förklara och för medlemmarna att förstå. Månadslön innebär ett helt nytt sätt att tänka. Vid månadslön utgår man från full lön och gör avdrag respektive tillägg för avvikelser som inträffat under perioden. Införandet av gemensamma anställningsvillkor innebar att löneutvecklingskurvan tog ett glädjeskutt 1996. Reallöneökningen blev 8,8 procent 1996. Under årens lopp har det kommit ett antal motioner med förslag om förändringar/förbättringar av främst divisorerna för ersättning för arbete på obekvämtid och övertid, men inga ändringar har gjorts av dessa. Metoden att uttrycka olika ersättningar i divisorer innebär att när de utgående lönerna höjs så följer OB och övertidsersättning med automatisk, vilket är den främsta anledningen till att inga större förändringar krävs. Den enda förbättring av villkoren är att föräldralön utökats till tre månader. Pappers är pionjärer när det gäller föräldralön till män.

Arbetstidsfrågan har varit och är en viktig fråga för förbundet. Det handlar om arbetstidens längd, arbetstidskonto och förläggningsfrågor. Den sistnämnda är möjligen den viktigaste framtidsfrågan. Vi måste i högre grad diskutera alternativa arbetstider utifrån individens situation och möjligheter. Här kan man fundera över olika förläggning för olika avdelningar/avsnitt i produktionskedjan. Vår framtida rekrytering kräver också möjligheter att variera arbetstidens längd beroende på familjesituation.

Samverkansavtal

Under början av 90-talet diskuterades företagshälsovårdens roll och resurser. Riksdagen fattade beslut som innebar att statsbidragen till företagshälsovården togs bort. Vilket fick till följd att alla arbetsgivarförbund förutom Skogsindustrierna sade upp arbetsmiljöavtalen. Skälet övriga arbetsgivare angav var att statsbidraget till företagshälsovård försvann. Skogsindustrierna sade inte upp avtalet eftersom de var i överläggning med Pappers om utvecklings- och arbetsmiljöavtal, samverkansavtalet, utan parterna valde att utveckla sitt arbetsmiljöarbete istället.

Pappers kongress 1990 diskuterade medbestämmande, arbetsmiljö och teknikfrågorna (MAT). Förbundet ansåg att dessa frågor hade gemensamma beröringspunkter och därför beslutade kongressen att ta initiativ till en partsdiskussion inom branschen med syfte att slå samman fyra avtal: arbetsmiljö-, utvecklings-, jämställdhets- och förslagsavtalet. Efter överläggningar nådde förbundet målet att fyra avtal blev ett och 1995 kunde det nya samverkansavtalet träda i kraft. Samverkansavtalet reviderades och förbättrades i samband med 2001 års avtalsrörelse. Avtalet är ett verktyg för de lokala parterna i arbetet med att bygga organisation och umgängesformer på respektive arbetsplats. Tanken är att varje arbetsställe upprättar ett lokalt samverkansavtal med regler så att problem/frågeställningar som uppstår kan lösas på ett decentraliserat och effektivt sätt genom platta och korta beslutsvägar. Kompetensutveckling är ett viktigt område och för att markera frågans vikt gjorde förbundet ett särskilt kompetensutvecklingsavtal som gällde under åren 1998-2004. Därefter redigerades förbättrade texter in i samverkansavtalet då vi ansåg frågan tillräckligt belyst som eget avtal.

Industriavtalet

Situationen i Sverige var i mitten på 90-talet på många sätt problematisk. Arbetslösheten var hög, statens finanser dåliga och 1995-års avtalsrörelse hade medfört öppna konflikter. Arbetsmarknadens parter var oense om det mesta - även om frågan hur man skulle förhandla. I det bekymmersamma läget kom en uppmaning från regeringen våren 1996 till arbetsmarknadens centrala organisationer att senast i mars 1997, om möjligt gemensamt,

framlägga förslag om förändringar av förhandlings- och lönebildningssystemet i syfte att säkerställa en bättre fungerande lönebildning, som överensstämmer med de genomsnittliga lönekostnadsökningarna i EU-länderna och därmed gör det möjligt att kombinera låg arbetslöshet och stabila priser. I det skedet tog de fackliga organisationerna inom industrin initiativ till diskussion med motparterna. Ett viktigt syfte med samtalen var att parterna skulle enas kring åtgärder som skulle stärka och utveckla den svenska industrin, som i början av 1990-talet befunnit sig i en svår kris, vilken medfört att mellan 200 000 och 300 000 industriarbeten försvunnit; detta fick inte hända igen - vilket borde ligga även i arbetsgivarnas intresse. Facken inom industrin ansåg att parterna också borde kunna enas om formerna för förhandlingar - även om parterna hade olika ståndpunkter i frågor rörande löner, arbetstider, anställningsformer med mera.

Ett första konkret resultat av samarbetet mellan Facken inom industrin är "Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning" som undertecknades av fackförbunden inom industrin och industrins arbetsgivareförbund den 18 mars 1997. Avtalet kallas ofta "Industrins samarbetsavtal" eller kort och gott "Industriavtalet".

Syftet med Industriavtalet är att främja den industriella utvecklingen, lönsamheten och konkurrenskraften på den svenska arbetsmarknaden. Därigenom skapas förutsättningar för hög sysselsättning, låg arbetslöshet, god löneutveckling och goda villkor i övrigt för de anställda.

Industriavtalet innehåller också ett antal gemensamma bedömningar av de - delvis nya - makroekonomiska förutsättningar som vuxit fram under 1990-talet: de finansiella marknadernas avreglering och internationalisering, inriktning på låg inflation, utvecklingen av EU-samarbetet och tillkomsten av EMU. Förändringarna av de ekonomiska förutsättningarna har stor betydelse för såväl lönebildning som industriell verksamhet.

I Industriavtalet ingår också "Industrins förhandlingsavtal", ett avtal som reglerar hur förhandlingar om nya riksavtal (kollektivavtal på riksnivå) ska ske. "Industrins förhandlingsavtal" anger bland annat en tidsplan för förhandlingarna, vilken påbjuder att förhandlingarna ska påbörjas senast tre månader innan det gamla avtalet löper ut. Syftet med tidsplanen är att förhandlingarna ska vara slutförda senast vid den tidpunkt då gällande avtal löper ut.

Om parterna inte är överens då en månad återstår innan gällande avtal löper ut ska en eller flera så kallade opartiska ordföranden träda in och bistå parterna i förhandlingarna. Även de opartiska ordförandenas uppgifter och befogenheter regleras i Industriavtalet, vilket också fastställer att de ska vara en grupp på fem till tio personer och att de ska utses av Industrikommittén.

De allra flesta bedömare anser att industriavtalet har spelat en mycket viktig roll i utvecklingen för en stabil lönebildning. Nedväxlingen från höga nominella löneökningar med åtföljande hög inflation skedde visserligen före industriavtalets tillkomst men bibehållandet av den nya ordningen med lägre nivåer och reala löneökningar kan tillskrivas detsamma. Vi har en lång period, 12 år på rad, med reallöneökning till våra medlemmar vilken måste anses närmast unikt.

Det som måste till framöver är bl. a att arbetsgivarna levererar sina åtaganden på ett bättre sätt. I avtalet ingick också att den stabilitet som skapades skulle leda till investeringar och fler arbetstillfällen i landet. Detta har inte blivit så mycket av. Kapitalet/ägarna har stoppat pengar i fickan i stället för att investera och detta är inte hållbart på sikt. En annan kritik som

framkommer allt mer är att tjänstemän har fått betydligt mer i löneökning än arbetarna vilket också medför att protester kommer allt tätare. Vi tror på tanken med industriavtalet men menar att det måste vårdas på ett bättre sätt fram för allt från arbetsgivarhåll

Bemanningsavtalet

En ny bransch har snabbt växt upp i Sverige. Det är bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft till andra företag. Detta menade LO: s förbund krävde en särskild reglering med mottot ordning och reda på arbetsmarknaden och LO:s förbund krävde avtal. Den 1 september 2000 träffades överenskommelse om ett bemanningsavtal som reglerade de situationer då arbetskraft hyrs ut. Kort beskrivet innebär avtalet att bemanningsföretaget är skyldigt att tillämpa det avtal som gäller på den arbetsplats den uthyrde medarbetaren för tillfället arbetar på. Det är en enkel och lättförståelig regel som ska förhindra att det uppstår press nedåt på löner och villkor. Alla som arbetar på samma arbetsplats verkar under samma avtalsvillkor och det är enklare att säkerställa att villkoren efterlevs.

Omställningsavtalet

Under ett antal år diskuterades och förhandlades om ett omställningsavtal. Tjänstemännen hade sedan lång tid tillbaka haft ett omställningsavtal som innebar rätt till hjälp och ekonomiskt stöd i en omställningssituation. Deras verksamhet hade fungerat bra och hade ett gott betyg från tjänstemannafackens medlemmar. Från LO- förbundens sida menade vi att det bl. a var ett rättvisekrav att vi borde omfattas av samma eller liknande möjligheter på vår kant. Frågan ställdes på sin spets i samband med 2004 års avtalsförhandlingar och fick tack vare det sin lösning och omställningsavtalet var ett faktum. Verksamheten startade upp under hösten – 2004 och kommer så småningom att utvärderas.

Kollektivavtal i förändring?

Den svenska modellen och kollektivavtalens vara eller inte vara liksom dess ställning diskuteras och har alltid diskuterats flitigt. Ökad internationell konkurrens och hot om utflyttning av produktion stärker arbetsgivarsidan. Arbetsgivarsidan attackerar och kommer med långtgående krav på förändringar av lagstiftningen som skulle innebära mindre fackligt inflytande. De mest extrema argumenterar för ett skrotande av modellen med kollektivavtal och införande av lagstiftade minimilöner.

Vår modell med ordning och reda på arbetsmarknaden har fungerat bra under lång tid. Sverige har inte förlorat produktion på grund av konflikter i samma utsträckning som andra länder tack vare vår kollektivavtalade arbetsfred. Globaliseringen av ekonomin och företagen skapar nya utmaningar om vi ska klara såväl produktion inom landet som vår välfärdsmodell. Den fria rörligheten för kapital, tjänster, varor och arbetskraft skapar utmaningar för fackföreningsrörelsen. Ska vi anpassa våra avtal till en ny situation med ökad rörlighet både vad det gäller kapital och människor så måste vi vara med och påverka där besluten tas.

På lokal nivå uppfattar vi en alltmer bristande kunskap om avtalen hos arbetsgivaren och därmed svårigheter/ovilja att följa våra avtal, även i de delar som är tvingande. Inom en del områden märks också en ovilja att teckna avtal, utan arbetsgivaren vill ensidigt införa och bestämma, t ex bonus/vinstdelning.

3. Löner

Motionen som KUR-uppdraget grundar sig på går tillbaka till rapporten ”arbetets villkor” från kongressen 1995. Motionen relaterar till rapporten och vill ha svar på vad de nya avtal som tecknades i mitten och slutet av 90-talet har haft för betydelse för utvecklingen. Många av frågeställningarna handlar om löner och vad som påverkats av de olika förändringarna i avtalen med bl.a. ändrade lönebestämmelser och slopande av den så kallade stupstocken. Under början av 90-talet befann sig Sverige dessutom i en djup ekonomisk kris där besparingar i s.k. krispaket duggade tätt. Avtal bestämdes med stor statlig inblandning i form av de så kallade ”Renbergsavtalen”. Perioden från 1995 har präglats av mycket stora förändringar och internationaliseringen har påverkat avtalsrörelser och löneutveckling. Att ta hänsyn till den internationella konkurrenskraften är ett måste för att långsiktigt utveckla våra arbetsförhållanden och många arbetsställens överlevnad.

Nedan har utredningsgruppen studerat statistiken för 1990, 1991, 2000, 2001 och 2002. Även om statistiken innehåller en del brister under åren så kan man ändå tydligt se skillnader. Syftet är att se på tiden innan och efter kongressen 1995, samt eventuella konsekvenser av de avtal som slutits på senare år. Vi kan konstatera att skillnaden mellan högsta och lägsta betalda arbetsställen har ökat något.

Jämförelse skillnad i procent högsta och lägsta arbetsställe

1990	1991	2000	2001	2002
Ca 24.5 %	Ca 25.0 %	Ca 27.0 %	Ca 30.0 %	Ca 29.5 %

För statistiken år 2000-2002 är det framförallt 2-3 arbetsställen som redovisar högre statistik. Om man gör en jämförelse där man räknar bort de tre högst respektive lägst betalda arbetsställen blir resultatet enligt nedan.

1990	1991	2000	2001	2002
Ca 17.5 %	Ca 17.0 %	Ca 23.5 %	Ca 20.0 %	18.5 %

Under första delen av 1990-talet hade vi större nominella löneökningar men samtidigt en hög inflation vilket gjorde att det var reallöneminskning under åren 1990, 1991 och 1993. Inflationen har sedan 1994 pendlat mellan ca 0,3 till 2,8 % och det har sedan 1994 varit reallöneökning varje år. Under 1996 var det stora reallöneökningar vilket berodde på avtalet om Allmänna Anställningsvillkor vilket gynnade Pappers medlemmar där vi kunde få förmåner som tjänstemän haft sedan tidigare.

	Löneökning i %	Inflation i %	Reallöneutv. i %
1990	8,6	10,39	-1,79
1991	3,8	9,71	-5,91
1992	3,5	2,57	+0,93
1993	1,6	4,73	-3,13
1994	5,3	2,34	+2,96
1995	3,8	2,79	+1,01
1996	9,6	0,80	+8,80
1997	2,7	0,92	+1,78
1998	3,4	0,37	+3,03
1999	2,6	0,32	+2,28
2000	2,7	1,28	+1,42
2001	3,6	2,62	+0,98

2002	3,1	2,37	+0,73
2003	2,8	1,90	+0,90
2004	3,1	0,40	+2,70
2005	3,4	0,50	+2,90

En synpunkt som kom fram, under de besök som KUR-gruppen gjort på tjugo arbetsställen samt från de avdelningarnas enkätsvar från 2002-2003, var att satsa på de lägst betalda. Pappers skulle prioritera så höga generella löneökningar som möjligt, helst i kronor och inte i procent. Mot bakgrunden att nominella talen är förhållandevis låga i avtalsuppgörelserna får vi beakta att felaktigheter som uppstår, kan ta tid att korrigera. Därför är det viktigt att fortlöpande kontrollera att felaktigheter inte uppstår.

Det är väldigt svårt att dra slutsatser som är säkra och entydiga. Vi vill nedan ändå beskriva olika påverkansfaktorer som kan för ett enskilt arbetsställe vara stor orsak till rådande löneläge. Det är ganska tydligt att de fabriker som har kontinuerlig drift har generellt sett de högsta lönelägena. Det finns dock vissa undantag. Alla enheter med kontinuerlig drift har inte fullt ut tagit ekonomisk ersättning för storhelgsdriften. Det finns enheter som har tagit ut arbetstidsförkortning i samband med införandet av storhelgsdrift. Storlek på fabrik/enhet verkar ha betydelse och kan härröra till att ju större enhet desto mer investeringar har gjorts som ökar verksamhetens bärkraft, vilket långsiktigt leder till en bättre utveckling.

Pappersbruk har procentuellt sett många anställda på befattningar i efterbearbetningen som traditionellt har varit lägre betalt. Massabruk och integrerade bruk har större svängningar i konjunkturer och vid goda år kan detta avspeglar sig i löneökningar. Det är svårt att studera om det finns löneskillnader beroende på vilken region fabriken ligger i. Enligt statistiken är det svårt att se om de fabriker som ligger i de högsta lönenivåerna skulle ha ”draghjälp” av att ligga i en region med lägre arbetslöshet och bra ekonomisk utveckling. Däremot finns det enheter som ligger lägre i löneutvecklingen i regioner där man haft påverkan av kris i regionen med hög arbetslöshet och därmed stor tillgång till arbetskraft. Detta kan ha inverkat så att lönespridningen ökat något mellan enheterna enligt tabell ovan.

Om man ingår i en stor eller liten koncern har möjligen en viss påverkan men detta är inte entydigt. Många anser att det skett en ökad lönespridning mellan arbetsställena på grund av att den så kallade stupstocken togs bort 1997 och att det skrevs in nya lönebestämmelser i kollektivavtalet. Det är svårt att härröra löneskillnader till just den förändringen. Däremot så kan man förstå att det upplevs som om de lokala avdelningarna har gått miste om en viktig princip när man kunde använda sig av stupstocken om det var svårt att nå en överenskommelse lokalt.

Med införandet av Allmänna Anställningsvillkor 1996 så övergick man till månadslön. Omräkningar till månadslön gav en viss löneutveckling. Till det kommer att man anpassade arbetstider, semester med mera att gälla lika för tjänstemän och arbetare. Införandet av villkorsavtalet har varierat mellan olika arbetsställen och några frågor finns fortfarande att lösa på en del arbetsplatser, men totalt gav det en historiskt bra löneutveckling inom Pappers avtalsområde (se tabell ovan).

Upplevelsen av rättvisa är viktig när det gäller lön. Är det rättvist om de som är mer eftertraktade på arbetsmarknaden har en högre lön? Eller är det rättvist att sätta lönen utifrån hur fysiskt tungt arbetet är? Är arbets kvalitet ett kriterium som skall ligga till grund för en högre lön? Om lönen är satt utifrån faktorer som upplevs som orättvisa så kan detta påverka motivationen att göra ett gott arbete.

När det gäller lön och sättet att sätta lön finns det många uttryck som känns igen och som åskådliggör hur komplicerat ämnet lön, lönesystem och lönesättning är. Lönen är ett laddat ämne.

Målen för Pappers solidariska lönepolitik uttrycks som:

- Ökade reallöner
- Lika lön för likvärdiga arbetsuppgifter oavsett arbetsplats eller kön
- Rättvis fördelning
- Utjämningar av löneskillnader med låglönesattningar som medel

1995 infördes nya bestämmelser för lönesättning. I avtalstexten går de under benämningen ”grundläggande principer för lönesättning”. Det är således frågan om principer och riktlinjer, utifrån vilka de lokala parterna har att arbeta. Vad som tydligt anges är att ”lönerna bestäms genom lokal överenskommelse och fastställs i lokalavtalen”. Inriktningen i avtalstexten är att hänsyn skall tas till ansvaret, befogenheter samt den svårighetsgrad som fastställs i kompetenskraven för varje befattning och den enskilde arbetarens sätt att uppfylla dessa krav. ”Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och kompetens”, står det i avtalstexten, vidare att ”initiativförmåga, ansvar, samarbetsförmåga och flexibilitet är av stor betydelse för lönesättningen”, samt att ”samma principer skall gälla för kvinnor och män”. Dessa grundläggande principer för lönesättningen skall tillämpas så att det uppstår en rättvis lönedifferentiering mellan grupper av arbetare och mellan enskilda arbetare. Strävan skall också vara att finna en balans mellan mångkunnighet (bredd) och specialistkunskap (djup).

Syftet med ett lönesystem är ur arbetsgivarens perspektiv att styra verksamheten mot de mål som verksamheten kräver. Ur ett arbetareperspektiv kan syftet vara att uppleva erkänsla för goda prestationer, att faktiskt få betalt för ett bra utfört arbete samt vara en garant för en rättvis löneutveckling.

I Arbetets villkor, en rapport till Pappers kongress 1995, specificeras krav på nya lönesystem på följande sätt:

- Rättvisa mellan individer och grupper
- Möjlighet till personlig löneutveckling
- Bygga på objektiva grunder
- Löneskillnader skall vara sakligt grundade
- Främja kompetensutveckling och utveckling av arbetsorganisationen
- Främja ett gott arbetsklimat

Kriterier i lönesystem nämns vara av både objektiv eller subjektiv karaktär. Vanligt använda kriterier är ansvar, mångkunnighet, specialistkunskaper, samarbetsförmåga och svårighetsgrad och att det är verksamhetens karaktär, kärnverksamheten, som avgör vilka kriterier som skall vara avgörande vid lönesättningen. De kriterier som anses som objektiva, det vill säga mer mätbara, är lättare att hantera ur ett rättviseperspektiv än de mer subjektiva bedömningskriterierna. Lönesystem som grundar sig i befattningens utveckling anses allmänt som ett system med hög legitimitet. Systemet värderar själva arbetsuppgifterna i befattningen, konstruktionen kan vara som klossar, trappor eller poäng. Denna typ av system värderar inte den enskildes prestationer, men man kan säga att värderingen av personens kvalifikationer sker vid anställningstillfället när man har denna typ av lönesystem. Befattningsvärdering anses som arbetskrävande och ställer stora krav på kunskap om arbetsuppgifternas art från parterna sida, eller de som skall hantera värderingen.

Det är viktigt att man sårar på begreppen individuella tillägg och personliga löner. Individuella lönetillägg är tillägg som kompletterar andra lönedelar. De individuella tilläggen ställer ofta krav på att man hanterar mer subjektiva inslag med stor varsamhet. Traditionellt sett har det alltid funnits individuella tillägg, men de har då varit mer kopplade till att man utfört något mer, typ förmanstillägg, samordnare eller något besvärligt ur arbetsmiljösynpunkt, exempelvis arbete på hög höjd eller i stark värme. Dessa tillägg är mer av en objektiv karaktär. Andra individuella tillägg som är traditionellt sett accepterade utifrån sin objektivitet är erfarenhet och anställningstid. När det gäller mångkunnighet och djupkunnighet så går det att hänföra till ett individuellt tillägg, men kan likaväl tas hänsyn till i befattningslönedelen.

Personliga löner är mer en fråga om individuella löner som inte ryms i det övriga lönesystemet. Det kan finnas skäl för personliga löner då teknikutvecklingen gör att det blir allt svårare att dra gränssnitt mellan arbetare och tjänstemän. Denna lönedel kan vara ett nödvändigt inslag för att stimulera en organisationsutveckling. Det är viktigt att dessa löner sätts efter överenskommelse mellan parterna lokalt.

När bedömningar görs och lön skall fördelas eller sättas så kan detta ske - i de mer individuella och prestationsrelaterade delarna med medverkan av chefen. Lönesättning där anställdas närmaste chef gör individuella bedömningar av de anställdas arbetsprestationer ställer stora krav på chefen. Att hela tiden arbeta med lönesystem som avtalsslutande part är viktigt för att motverka en utveckling där en chef ensidigt sätter lönen. Lönesystem måste, förutom att upplevas som rättvisa, också fungera som en kontrollfunktion med partsgemensamma regler för lönesättningen.

Individuell och prestationsrelaterad lönesättning kan kombineras med befattningsvärdering. Vid en kombination så tillgodoser man fler behov. Behovet av en systematisk värdering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, där parterna har mer kontroll och behovet av individuell värdering av prestationer, det vill säga hur den enskilde uppfyller de krav som ställs. I den individuella delen är det viktigt med feedback då kan den enskilde sätta upp mål för framtida utveckling och faktiskt få betalt för ett väl utfört arbete.

Det är viktigt att betona att det även här krävs lokal överenskommelse enligt vårt kollektivavtal och att lönen alltid är en lokal överenskommelse mellan parterna.

När det gäller feedback, uppföljning och planering för kommande utveckling så har under perioden planeringssamtalet eller utvecklingssamtalet mellan chef och arbetare varit föremål för mycket diskussioner. Dialogens betydelse brukar ledningen i företagen betona. Vid de enheter där chefens ansvar för personalens utveckling är i centrum är samtalen av stor vikt. Men i organisationer där linjecheferna inte har eller tar ansvar och inte heller har befogenheter spelar samtalen en mindre roll. För att samtalen skall vara meningsfulla måste cheferna vara tilldelade befogenheter så de kan fatta beslut i frågor som rör anställdas utveckling. Sedan måste båda parter ta samtalen på allvar. Samtalen skall vara av strukturerad karaktär och ske i en ostörd miljö. Vid samtalen förs anteckningar och görs överenskommelser som sedan kan följas upp. Det är ett målinriktat arbete det handlar om. Kan man få till det på detta sätt, skulle dialogens betydelse öka till gagn för anställda och företag.

När man diskuterar lön och lönesystem så återkommer ofta frågeställningar om rättvisa och vad som skall vara mest avgörande vid lönesättningen. Dessa frågor behandlas i en speciell rapport, vissa delar ur rapporten redovisas nedan (hela rapporten finns som bilaga).

I sammanställningen nedan så redovisas svaren i en enkät som var underlag till rapporten. Svaren helt och ganska rättvist respektive orättvist är sammanslagna. Kolumnen varken eller är de som inte tog någon ställning.

Vad Pappers medlemmar uppfattar som viktigt för rättvis lönesättning

Kriterium	Helt/ganska rättvist i %				Varken eller i %				Helt/ganska orättvist i %			
	Alla	Man	Kvinn a	f.vald	Alla	Man	Kvinn a	f.vald	Alla	Man	Kvinn a	f.vald
Ansvar	88	89	84	95	7	7	8	4	5	4	8	2
Mångkunnighet	82	82	76	89	11	13	12	11	6	4	12	0
Spec.kunskap	80	81	72	89	16	15	20	9	4	4	8	0
Svårighetsgrad	80	82	77	91	14	14	14	7	5	4	10	2
Befattning	79	81	73	94	13	11	20	2	8	9	8	4
Erfarenhet	73	73	71	77	21	23	18	16	7	4	12	7
Arbetsbelastning	70	71	64	61	22	21	24	29	8	8	12	11
Kvalitet i arbetet	69	69	66	56	24	25	18	36	7	6	16	9
Initiativförmåga	68	67	63	50	23	24	24	36	9	8	16	15
Ind. Prestationer	64	66	65	36	21	20	18	34	14	14	20	29
Flexibilitet	63	60	59	53	30	32	22	32	7	6	12	15
Fys. tungt arbete	63	62	63	61	25	27	14	34	11	10	14	6
Teoretisk utb.	58	59	53	50	30	30	29	39	12	11	18	11
Samarb.förmåga	55	55	53	31	32	34	24	43	12	10	24	27
Befogenheter	49	51	40	61	39	39	45	30	11	9	16	9
Säkerhetsmedv.	46	47	36	47	45	44	35	46	8	8	10	7
Miljömedveten	41	42	38	41	47	48	39	48	12	10	24	11

Pappers medlemmar som svarat på enkäten tycker att det i hög grad är rättvist att lönen beror på graden av ansvar, att kunna flera arbetsuppgifter och ha speciallistkunskaper. Arbetets svårighetsgrad och själva befattningen är också rättvisa lönekriterier. När det gäller ansvar så kopplas detta ofta till vilka befogenheter man har. Pappers medlemmar gör, tror vi, inte denna koppling. Vi tror att ansvar definieras som vilka värden som hanteras och eller vilken position, betydelse för helheten, i processen/produktionen man har.

Mellan kvinnor och män är det inte stora skillnader i uppfattningar. Kvinnor anser i något mindre grad att kriterierna är rättvisa. Detta gäller generellt för alla områden utom fysiskt tungt arbete. De områden som anses vara mest rättvist (de fem översta på listan) att lönen beror på är de samma för gruppen medlemmar och förtroendevalda. Hos gruppen förtroendevalda är kriterierna än mer förankrade. För förtroendevalda är befattning mer förankrat ur rättvisesynpunkt än hos medlemmarna. Kriterier som är mer subjektiva till sin art, individuella prestationer eller samarbetsförmåga kommer längre ner ur rättvisesynpunkt hos de förtroendevalda än hos medlemmarna. Detta kan bero på de erfarenheter som förtroendevalda har av lönesättning. Den fackliga organisationens inflytande i lönefrågan är större när lönen beror på befattningens värdering än vid lönesättning som mer beror på individuella prestationer.

När man jämför svaren på ”rättvisefrågorna” med vad som skall prioriteras vid lönesättningen (Se tabell nedan) så kan man se att kriteriet samarbetsförmåga inte är helt rättvis om lönen beror på detta, men när man svarar på vad som skall vara högt viktat och prioriterat vid lönesättningen så kommer detta kriterium relativt högt. Pappers medlemmar viktat kriterier som baserar sig på mer individuella kvalifikationer högre än de förtroendevalda.

De lönekriterier som var de fem mest prioriterade för lönesättning (Inom parentes %)

Alla	Män	Kvinnor	Förtr.vald
Erfarenhet (48)	Erfarenhet (47)	Ansvar (49)	Mångkunnighet (66)
Ansvar (46)	Ansvar (47)	Erfarenhet (45)	Befattning (46)
Mångkunnighet (40)	Mångkunnighet (40)	Samarb.förm. (43)	Ansvar (43)
Arbetskvalitet (36)	Arbetskvalitet (36)	Arbetskvalitet (39)	Specialist (43)
Samarb.förm.(34)	Samarb.förm. (33)	Mångkunnighet (35)	Erfarenhet (41)

En helt igenom rättvis bedömning av hur en yrkeskategori skall lönesättas är svårt att göra, men det är ytterst viktigt att de arbeten, arbetsuppgifter eller egenskaper som värderas, görs på ett så rättvist sätt som möjligt. Helt rättvist kan det troligen inte bli, men det är viktigt att hanteringen av lön och lönesystem upplevs så rättvist som möjligt. Det är då viktigt att både den enskilde medlemmen och de fackliga företrädarna ständigt för en dialog om lönesystemet och dess funktion. Om inte lönesystemet upplevs som rättvist och genomarbetat så kan det innebära bland annat att samarbetsklimatet blir sämre.

Det har genom åren i många forum diskuterats rättvisa i form av objektiva och subjektiva grunder för lönesättningen. Men även att värdera om ett kriterium är objektivt eller inte har många gånger med en upplevelse för individen att göra och är då i någon mening subjektiv. Man hänför ofta objektiviteten till det som är mätbart, men även det kan vara svårt att göra utan att lägga in en personlig värdering. Om vi tittar på exempelvis teoretisk utbildning så hamnade det lågt ner i rättvisefrågan, trots att det är ett av de mest mätbara kriterierna.

Under avtalskonferenserna hösten 2005 ansåg flertalet av dem som företrädde avdelningarna att lönen skall sättas efter objektiva grunder. Att sätta lönen efter hur arbetet utförs är inte förankrat bland avdelningarnas företrädare. Lönesättning efter hur arbetet utförs är beroende av en bedömning, detta upplevs vara ett så problematiskt område att man helst vill slippa beträda det. Det som också framkom under avtalskonferenserna var att ca en tredjedel av Pappers avdelningar står i begrepp att införa nya lönesystem. En anledning att införa nytt lönesystem är att systemet är kört i botten det vill säga flertalet har nått högsta lön. Det är förhållandevis många med lönesystem som är äldre än tio år som tänker behålla sitt ”gamla” system. Att många med äldre lönesystem vill hålla kvar vid det gamla kan bero på en rädsla över att hamna i diskussioner med arbetsgivaren om ett mer individuellt förhållningssätt i lönefrågan eller så är man faktiskt är nöjd med nuvarande lönesystem även om det är gammalt.

Fakta om löner och löneutveckling för arbetare, tjänstemän, kvinnor och män, samt för Pappers medlemmars och förtroendevaldas syn på lönespridningen på Pappers arbetsplatser är insamlat dels genom frågor som gått ut till medlemmar och förtroendevalda, dels genom LO:s rapport om löner 2005.

I tabell nedan redovisas vad som anses vara en rimlig nivå på spridningen av löner inom Pappers avtalsområde inom arbetsplatsen.

Vad uppfattar medlemmarna vara acceptabel nivå på skillnader i lön inom Pappers avtalsområde inom arbetsplatsen?

Skillnad i	Medlemsenkät	Män	Kvinno	Förbundsmöte nov 04
Grundmånadslön	%	%	%	%
0 kronor	11	12	16	9
1000 kronor	30	31	16	16
2000 kronor	24	23	29	23
3-4000 kronor	18	17	20	32
5000 kronor eller mer	14	15	12	20

I enkätsvaren som kom in från alla avdelningarna så anser en majoritet att en löneskillnad på mellan 1000 och 2000 kronor i månaden är acceptabel. För svaren på samma enkät från Förbundsmötet november 2004 har tyngdpunkten hamnat på 2000 och 3-4000 kronor i månaden på grundmånadslönen. Man kan konstatera att de fackliga ledarna inom avdelningarna accepterar en högre lönespridning än medlemmarna. Att dra någon given slutsats är svårt men det finns en uppfattning att löneskillnader kan förekomma, men att dessa måste hanteras inom en viss nivå. Yngre medlemmar kan acceptera en högre lönespridning än äldre.

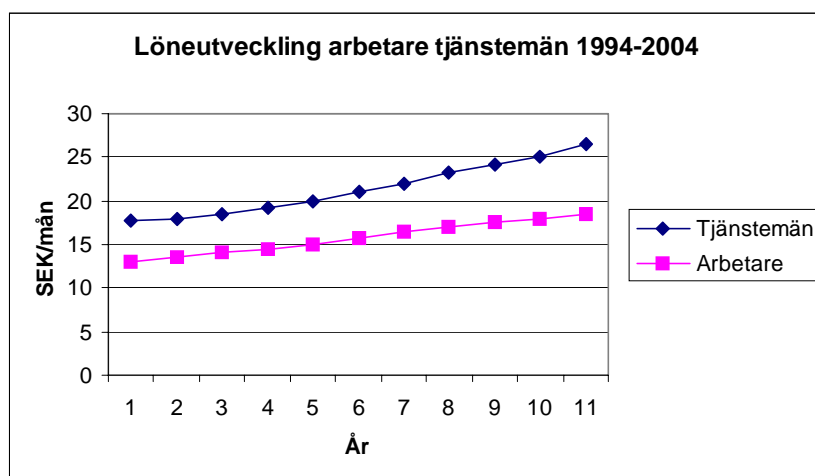
Löneökningar 1994-2004 för arbetare respektive tjänstemän.

Genomsnittlig månadslön 2004 inom alla branscher.

Alla	23 000
Tjänstemän	26 600
Arbetare	18 700

Total löneökning i procent 1994-2004 inom alla branscher

Alla	49
Tjänstemän	52
Arbetare	44



Löneökningen i kronor för respektive år visar att arbetare mellan åren 1994 till 2004 fått mindre i löneökning än tjänstemännen. De största skillnaderna är mellan åren 1999-2001. År 1994 var arbetarnas lön uttryckt i procent av tjänstemännens 74 %, 2004 visar samma jämförelse 70 %.

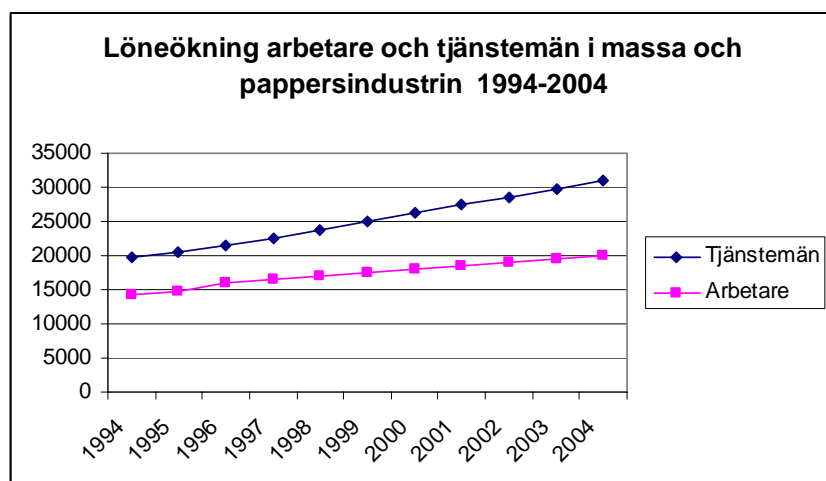
Inom pappers- och massaindustrin blir samma liknelse för året 2004 att pappers- och massaindustriarbetarna har 64 % av tjänstemännens lön.

Genomsnittlig månadslön inom Pappers och massaindustrin 2004

Alla	23 200
Tjänstemän	31 000
Arbetare	19 900

Total löneökning i procent 1994-2004 inom Pappers och massaindustrin

Alla	47
Tjänstemän	57
Arbetare	40



Skulle nuvarande ökningstakt bestå mellan arbetare och tjänstemän, de senaste tio åren 3,7 % för arbetare respektive 4,3 % för tjänstemän, så skulle skillnaden i lön öka från nuvarande 8 000 kronor i skillnad per månad till hela 23 000 kronor i skillnad per månad om tjugo år.

Mot denna bakgrund så behöver väl inte påpekas att denna trend behöver brytas och att löneökningstakten behöver vara det omvända under ett antal år för att få sans och balans i löneskillnaden mellan arbetare och tjänstemän.

Kvinnors lön i procent av mäns lön

	Ej standardvägt	Standardvägt
Alla	82 %	93 %
Tjänstemän	77 %	91 %
Arbetare	86 %	96 %

Standardvägt: Jämförelse mellan kvinnor och mäns löner inom samma yrke och sektor.

Inom Pappers avtalsområde har kvinnorna 92 % av männens lön. Skulle man göra en jämförelse inom samma yrken på arbetsplatserna så förmodas detta ge en betydligt högre procentsats. Idag finns inte en sådan statistik.

Statistiken när det gäller löneutvecklingen är hämtad från LO:s rapport som har använt sig av den så kallade lönestrukturstatistiken från Statistiska centralbyrån. Rörliga delar, såsom ob, övertid o.d. är inte medräknade, ej heller arbetstidsförkortning som är framförhandlat i utbyte mot löneökning. Den statistik som redovisar vår reallöneutveckling är hämtad från Skogsindustrierna.

4. Organisation

Under de senaste decennierna har teknikutvecklingen varit snabb. Det har satt stora krav på Pappers medlemmar. Samtidigt har det gjorts stora rationaliseringar, hot om outsourcing av verksamhet som inte tillhör ”kärnverksamheten” och i många fall är det slimmade bemanningar. Internationaliseringen och ökade vinstkrav är andra faktorer som påverkat arbetsorganisationer. I kundorienterade produktionssätt sker det en ständig förändring, förmågan att ständigt och oavbrutet förnya kompetensen för att kunna anpassa sig till förändringarna, blir därför avgörande för en verksamhets framgång.

Det krävs nya sätt att organisera arbetet, ett nytt ledarskap för lärande och nya metoder för att skapa och föra vidare nödvändig kunskap inom organisationen. Det handlar om att organisera arbetet effektivare istället för att springa fortare.

Medlemmens inflytande över sitt eget arbete blir allt viktigare. Arbetsuppgifter i och omkring produktionen som tidigare varit skilda från varandra slås samman och traditionellt separerade funktioner som produktion, underhåll, konstruktion, utveckling och marknadsföring blir allt mer integrerade. Det skapas nätverk och knyts kontakter mellan verksamhetens olika delar. Medarbetarnas personliga utveckling ökar, de känner sig mer engagerade och delaktiga i verksamheten, överblicken, sammanhanget och känslan av delaktighet ökar. Därmed presterar medarbetarna bättre och blir villiga att dela med sig av sina kunskaper. De reflekterar kring hur produktionen kan effektiviseras och hur man kan tillmötesgå kundkraven på bästa sätt. Kunderna blir nöjda eftersom de upplever att deras behov uppmärksammas och tillfredställs och hela resultatet i att företaget får en bättre ekonomi.

Det kommer att dyka upp nya idéer på hur man ska organisera sig inom arbetslivet. Inga av dessa idéer får förkastas, utan vi bör öppna för olika lösningar. Vid varje förändring måste det göras en konsekvensanalys av vad detta får för effekter på organisationen. Att skapa sig en omvärldsanalys inför varje steg vi tar i en förändring, samt att alltid involvera de människor som berörs av förändringen. Sker inte detta så är förändringen ofta utsiktslös redan innan den har startat.

Utveckling av arbetsorganisation, kompetens och löner är den helhet som bär en organisation som präglas av ständiga förbättringar.

Samverkansformer

Under 1970-talet fick vi en rad nya lagar som stärkte den fackliga organisationens ställning på arbetsplatsen. Vi fick lagen om styrelserepresentation, lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, medbestämmandelagen och en ny lag om arbetsmiljö. 1977 startade LO/PTK förhandlingar med dåtidens Svenskt Näringsliv (f.d. SAF) om ett medbestämmandeavtal. Det var först 1982 som parterna kunde träffa ett avtal, ett utvecklingsavtal (UVA), detta avtal måste sedan förbunds- och branschpassas, först då blev avtalet bindande för parterna. Utvecklingsavtalet är en påbyggnad och vidareutveckling av medbestämmandelagen – en förstärkning av de verktyg vi har i form av lagar och avtal för att reglera förhållandena på arbetsmarknaden.

Pappers undertecknade utvecklingsavtalet och arbetsmiljöavtalet med Skogsindustrierna 1983. Dessa två avtal kom att utgöra en grund för hur samråd och dialog skulle föras ute på arbetsplatserna. Detta förutsatte att de lokala parterna, Pappers avdelningar och företagens företrädare i sin tur förhandlade fram riktlinjer och ramar hur det ökade inflytandet skulle hanteras ute på arbetsplatserna.

Utvecklingen av medbestämmande i företagen skulle ske i praktiska och smidiga former. Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas företrädare och företagens representanter skulle bli en avgörande faktor för utvecklingen av arbetet och medbestämmandet. Genom att parterna var ense om att ett decentraliserat synsätt skulle prägla beslutsfattandet och att ansvar och ett delegerat beslutsfattande skulle ske så långt ner i organisationen som möjligt. Då skulle förutsättningarna skapas för att finna formerna hur en fungerande företagsdemokrati skulle utformas.

Samverkansavtalet är ett riksavtal mellan Skogsindustrierna – Pappers – SIF – Ledarna – CF. Detta avtal reglerar arbetsmiljö och organisation, företagshälsovård, jämställdhet, kompetensutveckling/utbildning, förslagsverksamhet, partsroller och samverkan, arbetstagarconsult och fackligt kontaktarbete. Det är ett avtal som reglerar förhållandet på arbetsplatsen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Samverkansavtalet är det enda i sitt slag inom arbetsmarknaden som har slutits, där alla parter är delaktiga.

Samverkansavtalet har sin utgångspunkt i gamla centrala arbetsmiljöavtalet och utvecklingsavtalet. Dessa avtal gällde alla arbetstagare på arbetsplatsen, varje organisation hade tillsammans med arbetsgivaren olika (specifika) avtal som enbart gällde dem. Pappers hade sina avtal, likaså CF, Ledarna och SIF. Diskussionerna startade med arbetsgivarrepresentanterna i början på 1990-talet om att kunna slå ihop avtalen till ett rikstäckande avtal som gällde alla arbetstagare på arbetsplatsen. Avtalet slöts 1995 efter långa diskussioner.

Sedan 1995 har avdelningarna tillsammans med parterna lokalt börjat utveckla och skriva lokala samverkansavtal. Detta har inte skett i den takt som de centrala parterna önskar. Det var 2005, 28 arbetsställen av totalt 81 som har slutit lokala samverkansavtal.

De sista åren upplever förbundet att det är ett bättre klimat mellan arbetsgivarna och facken där lokala samverkansavtal har slutits. På arbetsplatser med lokala samverkansavtal finns det en vilja från både arbetsgivaren och lokala fackliga organisationerna att komma fram till lösningar.

Tre arbetsställen har besökts, Korsnäs i Gävle, Husum i Örnsköldsvik och Fors i Avesta.

Slutsatserna av gruppens undersökning är att de tre arbetsställes lokala parter inte genomfört utvecklingen av det lokala samverkansavtalet i den utsträckning som intentionerna från centrala parter var. Det kan vara så att när vi pratat med de fackliga representanterna från de tre olika arbetsplatserna i tidigare skede, är att vi skapat oss den uppfattning att de lokala samverkansavtalen är utbyggda och att alla medlemmar kan ta del och förstå hur var och en kan påverka sitt eget arbete och sin arbetssituation.

Utredningsgruppen anser att de fackliga företrädarna inte fört diskussioner med medlemmarna, vilket verktyg samverkansavtalet är för att kunna påverka sin dagliga arbetssituation. Det känns som om de lokala parterna inte vågat bygga ut de lokala samverkansavtalen i den utsträckning som det skulle behöva göras. Detta upplever utredningsgruppen som att de lokala parterna har en rädsla för att tappa kontrollen över vad som händer på arbetsställena, och vilka uppgörelser som de förtroendevalda tillsammans med närmaste chef kommer överens om. Det finns en klar vilja från de förtroendevalda och medlemmar som intervjuats att vilja ta åt sig mandat och förhandla på nivåer som ligger mycket närmare medlemmarna.

Hur har avtalet utvecklats?

Inflytandet och medbestämmandet för den enskilde medlemmen över sin arbetsplats är svårt att se, trots att avtalet ger möjligheter till detta. Inflytandet begränsas ofta till ”trivselfrågor” runt arbetsplatsen. Medbestämmandet är dock större för de fackliga företrädarna samt för de olika chefsleden som besätter platserna i de olika kommittéerna i linjeorganisationen. Mycket av det traditionella förhandlandet har ersatts av olika samverkansforum. Dessa samverkansforum har fått statusen av ett ganska informellt beslutsfattande mellan det lokala facket och arbetsgivaren. Mer ”samarbete och mindre kamp” är en slutsats. Det finns en risk i detta arbetssätt, som de centrala parterna inte har kartlagt. Avtalen som slutits på olika håll inom fabriker kan urvattnas och lösas upp i dessa diskussionsforum och över tiden ändra inriktning, utan att den fackliga organisationen beslutat om det.

Diskussionerna i dessa forum tenderar att ersätta de egentliga formkraven enligt MBL. Överläggningar sker som informella samtal. Uppgörelser görs i form av muntliga överenskommelser utan riktig dokumentation, om den finns är den oftast av ringa art. Problem kan uppstå om det skulle bli en tvist om överenskommelser och inte formkraven är uppfyllda i form av förhandlingsordning, lokala avtal och förhandlingsprotokoll. Det visar sig i samtal med fackliga företrädare på arbetsplatserna, att intressetvister endast i undantagsfall drivs vidare i lokala förhandlingar och ytterst sällan till centrala förhandlingar.

En anledning till detta kan vara att det blir svårt att beskriva när en tvist uppstår, utifrån arbetssättet att alla är ”medarbetare i företaget”. Motsättningen och tvisten uppstår först när beslutet/förslaget är genomfört. Det finns en risk att partsrollerna inte blir tydliga, att det inflytande vi som facklig organisation har uppnått genom avtal inte blir tydligt för medlemmen, och medlemmen får känslan av att den fackliga organisationen inte ställer upp och företräder henne och upplever sin fackliga organisation som alltför uddlös gentemot arbetsgivaren. En annan risk är att rapporteringen om vad som beslutas eller diskuteras inom de olika partsammansatta organen inte når ut i operatörsrum, verkstäder och matsalar. Den traditionella motsättningen mellan arbete och kapital utgör en drivkraft för en idéburen organisation som fackföreningsrörelsen. En förtroendevald i Pappers måste förhålla sig till detta perspektiv när medlemmarna företräds i medbestämmande- och inflytandefrågor. Information och dialog mellan fackliga representanter och medlemmar måste stärkas på varje arbetsplats, så att vi har ett verkligt inflytande, påverkan och medbestämmande på arbetsplatsen utifrån de mål vi ställt upp.

Frågor som rör avtal, lagliga rättigheter och skyldigheter får inte bli föremål för en allmän diskussion som i förlängningen och i praktiken inte ger något reellt inflytande för medlemmen.

Förbundet har att verka utifrån sin ändamålsparagraf (§ 2), att förbundets uppgift är att ”tillvarata medlemmarnas intressen i företagen och i samhället och därvid verka för en samhällsförändring på demokratisk socialistisk grundval, vilket innebär politisk, social och ekonomisk demokrati”. För att säkerställa detta mål är samverkansavtalet ett av verktygen för att genomföra denna förändring på arbetsplatsen. Utan detta verktyg, så har vi ingen reell möjlighet till att öka inflytandet och bestämmandet,

Gränsdragningar

Gränsdragningsproblematiken mellan vilka förbund som har avtalsrätten har över tiden växlat inom vårt förbundsområde, det kan främst bero på att företagen precis som i frågan om outsourcing (nästa avsnitt) har legat i olika fas vad det gäller uppdelningen av verksamheten.

Förbundet har vidtagit ett antal olika åtgärder för att bevaka och befästa vår avtalsrätt inom våra arbetsplatser. Det är gränsdragningen mot andra LO-förbund, men även mot SIF, CF och Ledarna. Våra medlemmar tvingas över till ett annat avtalsområde p.g.a. befattningen konverteras till en s.k. teknikerbefattning, eller t.ex. i ett labb, där den daggående laboranten är på SIF:s avtalsområde och den skiftgående laboranten finns på Pappers avtalsområde. Vi uppskattar att ca 2000 personer idag tillhör Sif, CF eller Ledarna men som borde tillhöra Pappers. Det är inom följande befattningar; instrument, automation, hydraulik, labb etc. Förbundet har också invändningar mot andra LO-förbund som, enligt Pappers, hävdar avtalsrätt i strid mot LO:s organisationsplan. Exempel är vissa hamnar och transporter där Transport felaktigt har avtalsrätten med stuveriavtal och åkeriavtal, inom underhåll där Byggnads har avtalsrätt med sitt specialistarbetaravtal och Metall har avtalsrätt genom teknikavtalet, samt på ett antal Pannor där SEKO samt SKTF har avtalsrätt med kraftavtalet. Dessa avtal kan utsätta oss för konkurrens och press på villkor och löner. Förbundet slår vakt om industriförbundsprincipen och att kollektivavtalslika arbeten ska organiseras av Pappers, just för att undanröja konkurrens mellan fackliga organisationer och garantera medlemmarna samma utveckling långsiktigt som övriga medlemmar i Pappers .

Några exempel på gränsdragningstvister

Vid Örebro pappersbruk har företaget leasat en panna för ångproduktion till kartongbruket. Pannan ägs av Fortum och de vägrade teckna kollektivavtal med Pappers och avsåg att teckna ett avtal med SEKO. Enligt LO:s organisationsplan är det Pappers som har avtalsrätten. Fortum vägrade och SEKO tog inte ställning i problemet. Efter resultatlösa kontakter med Fortum varslade Pappers om total arbetsnedläggelse vid pannan, vilket ledde fram till att ett kollektivavtal tecknades för arbetsplatsen, mellan Pappers och Fortum.

Ytterligare ett exempel är Iggesunds Bruk. Företaget presenterade en organisationsförändring som innebar att utlastningen skulle läggas ut på entreprenad till ett terminalbolag i hamnen, som är ett helägt dotterbolag till Iggesunds Bruk. Transport hade tecknat kollektivavtal med Hamnbolaget i enlighet med LO:s organisationsplan, men Pappers hävdade att verksamheten låg inom ”grindarna” och enligt industriförbundsprincipen skulle Hamnbolaget teckna ett kollektivavtal med Pappers. Hamnbolaget vägrade. Förbundet varslade om total arbetsnedläggelse vid arbetsplatsen och 10 timmar innan konflikten skulle starta tar företaget tillbaka sitt förslag på organisationsförändring. Företaget valde att hellre avstå från en organisationsförändring än att teckna ett kollektivavtal med Pappers.

Vid Vallviks Bruk presenterades ett förslag om att flytta befattningar från Pappers avtalsområde till Ledarnas avtalsområde på instrumentverkstaden. Detta genom att förändra befattningsbeskrivningen och lägga till att det ingår viss form av arbetsledning. I och med att företaget ändrade titulaturen på en befattning kunde de tvinga bort Pappers från avtalsrätten. Detta är bara några exempel på så kallade gränsdragningsproblem som uppstår

Pappers är ett ”litet” förbund med ”stora” arbetsplatser. Förbundet har ett medlemsnära arbetssätt som möjliggör att förbundet kan kontrollera att arbetsgivaren uppfyller sina åtaganden som är reglerat i kollektivavtal och de lokala avtal vi uppstår. Pappers har en fördel mot många andra fackliga förbund genom att Pappers organisationsstruktur är homogen och medlemsnära, förbundet når snabbt alla medlemmar.

Outsourcing

Inom vår bransch tillverkas papper eller massa. Förbundets uppfattning om vad som är kärnverksamhet är att det är allt stadigvarande arbete i drift och underhåll. Om nu kärnverksamheten bara är att tillverka papper eller massa skulle det kunna innebära att all verksamhet framför, bakom och bredvid pappers- och massaproduktionen inte är kärnverksamhet, utan kan då göras av någon annan s.k. outsourcing. Då skulle hela underhållet, vissa delar av cellulosaproduktionen som renseri, efterbehandlingen och hela administrationen vara outsourcad. Skulle man leka med tanken att kärnverksamheten endast var att sälja, ja då skulle allt utom försäljningsavdelningen vara outsourcad.

Ökad konkurrens med prispress och sämre vinst innebär att företaget sätter igång olika besparingsprogram. En del av detta kan vara att outsourca verksamhet. En grund för detta kan vara problem med brister i företagsledning och organisation och att kortsiktigt tro sig spara pengar. Företagsledningen anser exempelvis att den egna underhållsledningen saknar tillräcklig kompetens och att outsourcing är ett sätt att komma ur problematiken.

I slutet av 90-talet fick vi de första propåerna om outsourcing av verksamhet som inte ansågs vara direkt kärnverksamhet. Pappers presenterade olika alternativ istället för outsourcing. Ett alternativ var att förändra arbetsorganisationerna och därigenom sänka kostnaderna. I vissa fall togs dessa alternativ, men i andra var frågan om outsourcing mer ideologiskt styrd. Oavsett vad som var mest kostnadseffektivt skulle företaget koncentrera sig på kärnverksamhet och kom att använda outsourcing för viss övrig verksamhet.

Outsourcing kommer att påverka det fackliga arbetet på arbetsplatsen på olika sätt. Ett är att det kommer att bli fler lokala avtal. Ett viktigt skäl att inte dela upp drift- och underhållsarbetet vid ett bruk på flera arbetsgivare är arbetsmiljö. Det har visat sig vara mycket betydelsefullt att ansvaret för arbetsmiljön är tydligt. Företagsledningen har alltid ansvar för arbetsmiljön - att åtgärda, kontrollera, instruera och följa upp arbetsmiljön. Med flera arbetsgivare på samma arbetsplats kommer detta ansvar att bli otydligare. Visserligen har den arbetsgivare som råder över arbetsstället ett samordningsansvar för arbetsmiljön, men samverkan, utbildning och instruktioner kommer ändå att bli lidande med flera arbetsgivare. I de fall företaget som tar över underhållet i huvudsak arbetar inom massa- och pappersindustrin behåller Pappers avtalsrätten enligt den så kallade 29/29-principen (efter dom 29 - 1929 i Arbetsdomstolen). Principen innebär, att om minst 50 procent av arbetet utförs inom vårt organisationsområde, har Pappers avtalsrätten. Då ska ett nytt lokalavtal skrivas med det företag som tar över underhållet. Pappers avdelning får då två lokalavtal (om de inte redan i dag har fler arbetsgivare) att bevaka och förhandla om. Frågan om sektionsbildning kan bli aktuell för att på bästa sätt kunna bevaka anställningsvillkor. Om företaget kommer att arbeta mindre än 50 procent inom vårt område kan vi inte hävda vårt avtal, utan de av våra medlemmar som berörs kommer att byta avtalsområde och så småningom facklig organisation. Pappers måste även i sådana fall företräda medlemmarna i förhandlingar om villkoren om de ska byta arbetsgivare.

För den som byter arbetsgivare får detta en rad konsekvenser. De kommer att arbeta under antingen ett nytt lokalavtal eller ett helt nytt kollektivavtal. De kommer nu att arbeta inom ett företag med en helt annan målsättning än det skogsföretag de tidigare var anställda vid. Målsättningen är inte längre att producera en viss mängd massa eller papper av viss kvalitet, utan att utföra service så snabbt och kostnadseffektivt som möjligt.

De kommer att ingå i en ny beslutsorganisation. Närmaste chef från underhållet kommer kanske att följa med, men över honom blir det troligen en ny chef med en annan tradition. Specialisering och administrativa rutiner blir nya viktiga ord. Det tidigare informella utbytet

mellan operatör och underhållspersonal ersätts med beställarrutiner via data. Arbetet blir mer inriktat på att byta ut enheter och skicka på reparation istället för att laga själv. På sikt får man nog också räkna med att man kommer att arbeta på flera fabriker genom att de flesta blir mer specialinriktade och välutbildade på sitt område.

Om Pappers har avtalsrätten vid outsourcing finns ingen risk för lönedumping, d v s att de som tar över underhållet arbetar för lägre löner eller sämre anställningsvillkor. Om däremot Pappers tappat avtalsrätten finns en uppenbar risk för detta.

När sedan entreprenören garanterar lägre kostnad och erbjuder bonussystem för ökad produktivitet så blir frestelsen stor att "sälja bort" sitt problem. Brister i ens egen underhållsorganisation kan upplevas så svåra att komma tillrätta med att det i sig utgör en drivkraft för outsourcing. Det kan handla om bristande kompetens och förändringsbenägenhet hos chefer. Om lednings- och underhållschefernas förmåga att utveckla underhållet i tillräcklig omfattning och hastighet bedöms som svag så ökar skälen för outsourcing. Det gäller både specialistkompetens på underhållsteknik och förändringskompetens hos cheferna.

Pappers har hävdats och kommer att hävda att det finns målkonflikter i att outsourca vad vi anser vara kärnverksamhet. Målkonflikten består i att alla ska tjäna på detta, företaget, den nya entreprenören och de anställda i entreprenörsföretaget, alla kan inte tjäna på detta, utan det är alltför vanligt att våra medlemmar förlorar på ett sådant arrangemang. De kan tvingas över till ett kollektivavtalsområde med sämre villkor.

Kan vi hindra outsourcing?

Det är viktigt för både facket och företaget att alla jobb på ett bruk regleras av ett kollektivavtal. För de anställda är det viktigt att förhindra osund konkurrens vad det gäller löner och övriga anställningsvillkor.

Mellan Pappers och Skogsindustrierna finns sedan 1964 ett kollektivavtal som konstaterar parternas samstämmiga uppfattning - att industriförbundsprincipen ska gälla. I avtalet framgår, "att arbetsstyrkan vid företagen ska dimensioneras och sammansättas så att den fyller det normala arbetskraftsbehovet för den löpande verksamheten". Arbete i stadigvarande befattningar i drift- och underhållsavdelningar skall ej besättas av anställda i entreprenadfirmor". Avtalet gäller fram till åtminstone 2007-03-31. Skogsindustrierna har flera gånger framfört att man vill ha ändringar i texten, eller helst få bort bilagan. Kravet fördes fram så sent som i 1998 års avtalsförhandlingar, men ingen förändring gjordes i den slutliga uppgörelsen. Förbundet kan därför med kraft driva uppfattningen att stadigvarande befattningar i drift- och underhållsavdelningar inte ska besättas av anställda i entreprenadfirmor.

Vi kan argumentera mot outsourcing och genom att driva på förändringsarbetet minska risken för outsourcing. I vissa fall kan vi med stöd av vårt avtal förhindra outsourcing, men i vissa fall kommer verksamhet gå över till andra företag. Vår uppgift då blir att bevaka avtalsfrågan och sluta kollektivavtal om Pappers har avtalsrätten. Om vi förlorar avtalsrätten måste vi företräda våra medlemmar som går över till den nya arbetsgivaren i samband med övertagandet/övergången till den nya arbetsgivaren.

5. Jämställdhet och diskriminering

Jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 1992. Den ersatte lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

År 2000 gjordes en översyn av jämställdhetslagen med det uttalade syftet att samordna lagen med 1999 års diskrimineringslagar vad det gäller diskrimineringsförbudens skyddsnivå, terminologi och struktur.

Jämställdhetslagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet

I maj 2004 presenterade Diskrimineringskommittén delbetänkandet ”Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering” (SOU 2004:55). Kommitténs förslag innebär att den svenska lagstiftningen mot könsdiskriminering utökas väsentligt. I jämställdhetslagen införs ett skydd även för den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats och för inhyrd eller inlånad arbetskraft (t.ex. personal från bemanningsföretag). Förbud mot diskriminering i form av trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier samt att instruktioner mot diskriminering införs. En uttrycklig bevisbördsregel införs följande lydelse. ”Om den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att hon eller han blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.” I lagen om likabehandling av studenter i högskolan föreslås positiv särbehandling på grund av kön bli möjlig.

Skydd mot könsdiskriminering kommer genom kommitténs förslag inte bara att gälla i arbetslivet och i högskolan utan även, genom förslagen till ändringar i den nya diskrimineringsförbudslagen 2003:307, inom helt nya samhällsområden. Till dessa nya samhällsområden hör:

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet,
- start och bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagar-, arbetsgivar-, och yrkesorganisationer,
- yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem, samt
- arbetslöshetsförsäkringen.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) får tillsyn även över lagstiftningen på de nya samhällsområdena.

Enligt förslaget har lagändringarna trätt i kraft den 1 juli 2005.

I delbetänkandet har Diskrimineringskommittén valt den lagtekniska lösningen att placera de nya eller ändrade regler de föreslår i de befintliga lagarna jämställdhetslagen (1991:433), lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan och lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering.

Det är på sikt en öppen fråga om dessa lagar skall finnas kvar som särskilda lagar eller om de kommer att ingå i en sammanhållen lagstiftning mot diskriminering. I avvaktan på prövning

av den frågan finns dock nu knappast något annat alternativ än att komplettera och justera den existerande regleringen.

Som det ser ut i dagsläget vet vi att den nya lagen kommer att påverka oss. Vad är det då vi kan tänka oss i framtiden om lagarna skulle bli en gemensam sammanhållen lagstiftning mot diskriminering.

Skulle det bli en sammanhållen gemensam lag, kommer den att stärkas ytterligare, framförallt gällande föräldraledigheten och de undantagsregler som finns i anställningsskyddslagen som kan upplevas som diskriminerande. En sammanhållen diskriminerings- och jämställdhetslag skulle underlätta för arbetsmarknadens parter.

Pappers och Skogsindustrierna har i samverkansavtalet ”Jämställdhet och allas lika värde”, i vilket parterna konstaterar att det råder bristande jämställdhet mellan män och kvinnor. Man är överens om att män och kvinnor skall ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Vi kan konstatera att denna fråga inte har drivits i den utsträckning den borde. Detta har inte varit en prioriterat fråga från någon av parterna. Avtalet säger att arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna skall samverka fortlopande. Med tanke på den nya lagstiftningen skall jämställdhetsarbetet prioriteras högre och med ett större fokus på samverkan på lokal nivå.

En uppgift som vi idag skulle kunna verkställa vore att vi i större utsträckning inledde tvisteförhandlingar om just jämställdhet på våra arbetsplatser, att vi utnyttjade vår förhandlingsordning till att stärka upp kvinnornas situation på fabrikerna. Samtidigt som vi utnyttjade lagens möjligheter till ett mer jämställt arbetsliv. Precis som vi vill att mera av arbetsmiljöbestämmelserna skulle kunna kollektivavtalsregleras så måste vi arbeta för samma krav vad det gäller jämställdhet och diskriminering.

De olika lönesystem som finns i Pappers avdelningar diskriminerar sannolikt inte kvinnor gentemot män i samma befattning. Vad som däremot är värt att se över i de lokala lönesystemen är om traditionella kvinnobefattningar värderas för lågt. Många kvinnor arbetar med t.ex. efterbearbetning, som laboranter, lokalvård med mera och frågan bör ställas om dessa befattningar värderas efter svårighet och andra faktorer. Man bör också se över om kvinnor har samma möjlighet som män att uppnå bättre betalda befattningar. Viktigt är också att följa utvecklingen när det blir allt vanligare med individuella inslag och vara vaksamma för eventuella risker att subjektiva bedömningar inte påverkas av kön, etnisk bakgrund med mera.

6. Arbetsmiljö och ohälsa

2001 kom Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAMS. Dessa föreskrifter ersatte föreskrifterna om internkontroll från 1996. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredställande arbetsmiljö uppnås. I föreskriften påpekas vikten av delaktighet från arbetstagarna och skyddsombuden. Arbetsgivaren skall upprätta rutiner och beskriva hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras, arbetsgivaren skall fördela arbetsuppgifterna bland arbetstagarna och se till att de har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för att klara sin uppgift. Vidare skall riskerna i verksamheten bedömas och kartläggas. Vid förändringar i verksamheten skall arbetsgivaren bedöma om ändringar som skall göras medför risker för olycksfall och ohälsa för arbetstagarna. Här görs en konsekvensanalys där man beskriver riskerna och vilka åtgärder som skall vidtas för att undvika olyckor och ohälsa.

I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete preciseras vad som måste vara i skriftlig form och hur arbetet i övrigt skall vara dokumenterat. Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och skall omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsmiljöfrågorna behöver på samma sätt som produktion och ekonomi hanteras tillsammans med övrig verksamhet och inte som ett system för sig.

I avtalet om samverkan som tecknades mellan parterna inom pappers- och massaindustrin 1995 ges riktlinjer för de lokala parterna att teckna lokala avtal om formerna för lokal samverkan rörande förhållandena på arbetsplatsen. Avtalet tar ett vidare grepp om förhållandena på arbetsplatsen än vad tidigare utvecklingsavtalet gjorde. Samverkansavtalet¹ i branschen borde ha lett till en större delaktighet och möjlighet att påverka de anställdas situation, trots detta har ohälsan på arbetsplatserna ökat kraftigt i slutet av 1990 talet. Vad orsakerna är till de stigande sjukskrivningstalen låter sig inte beskrivas i någon enskild orsak utan är kopplat till många samverkande faktorer i arbetslivet och i livet i övrigt.

När det gäller olycksfallen på bruken kan vi se en något nedåtgående trend för olyckor och skador som lett till minst en dags sjukskrivning. Sedan mitten av 1990 talet har statistiken visat på ungefär 3 olycksfall per 100 anställda. Detta är inte nog utan det bör vara vår strävan att sänka olyckorna ytterligare. Inrapporterade tillbud har ökat. Detta är en medveten strävan att verka för en miljö där tillbud skall rapporteras in och att erfarenheter från dessa används i det förebyggande arbetsmiljö arbetet. De skador som ger längst sjukskrivningar är klämskador, överbelastningar och fallskador.

I LO:s arbetsmiljörapport, LARM-rapporten, anges det att ökad stress är orsak till ökad ohälsa. Den ökade stressen är en följd av minskad bemanning en så kallad slimmad organisation. Andra orsaker, man i rapporten pekar på, är brister hos chefer på arbetsmiljöområdet, organisatoriska brister samt dåliga arbetsmiljöer. I en enkätundersökning svarar endast 34 % av skyddsombuden att cheferna har tillräckliga kunskaper på arbetsmiljöområdet. Detta visar på en brist. Vår strategi bör vara att Pappers förtroendevalda och företagets representanter genomgår samma utbildningar på arbetsmiljöområdet för att få en ökad samsyn och förståelse för detta viktiga arbete.

¹ På de 81 arbetsställen som finns i pappers och massaindustrin så har 28 av dessa tecknat ett lokalt samverkansavtal

Det behövs en nystart och fokusering på arbetet med arbetsmiljöfrågor, främst i skenet av den ökande ohälsan, på våra arbetsplatser. Pappers kongress 2002 beslutade satsa på att utveckla skyddsombudsrollen. Vi ska se skydds- och kontaktombudet som ett uppdrag, med uppgift att vaka över arbetsmiljön och vara arbetskamraternas närmaste facklige företrädare.

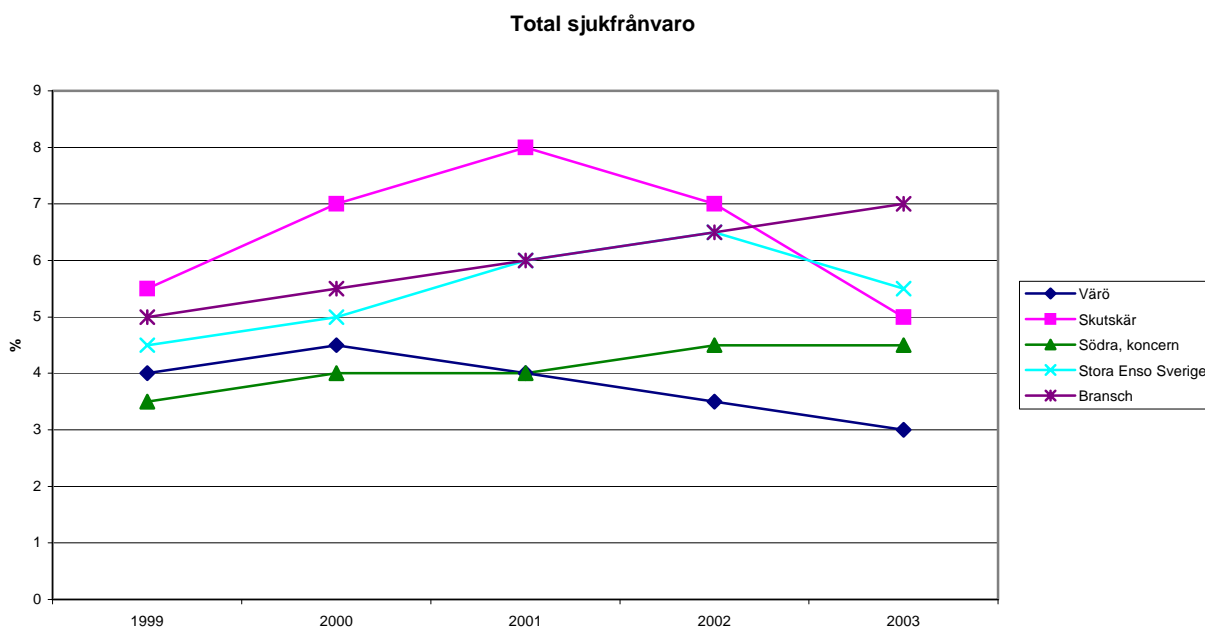
Nya arbetssätt har utarbetats i strävan att få friskare arbetsplatser, arbetssätt som tar ett helhetsgrepp på förhållandena på arbetsplatsen men som även fokuserar på livsstilsfrågor. I dessa arbetssätt är en väl fungerande företagshälsovård mycket viktig. Erfarenheten säger också att det är viktigt att alla inblandade parter på arbetsplatsen stödjer arbetet och att ledningen är mycket tydlig och avsätter tid och resurser för att få en hög kvalitet i det friskvårdande arbetet.

En metodik är AHA² metodiken, utarbetad av Karolinska institutet under ledning av professor Irene Jensen. Metodiken riktar in sin på fyra besvärsmråden och därtill relaterade livsstilsfaktorer a) nacke och ryggbesvär b) hjärta och kärlsjukdomar c) luftvägssjukdomar d) riskfyllda alkoholvanor samt den psykosociala arbetsmiljön. Arbetet görs genom insamlande av vetenskapligt utformade enkäter och återkoppling både på individ och gruppnivå. Metodiken har visat sig fungera väl och på de fyra företagen har 1 300 hälsoutredningar gjorts och sjukskrivnings talen har minskat på tre av de fyra företagen under perioden 2000-2003. När det gäller REHAB så har kvalitetssäkrade kliniker använts.

När det gäller den psykosociala arbetsmiljön så har de anställda tillsammans med FHV eller andra resurspersoner och under ledning av chefen gjort upp handlingsplaner med anledning av gruppens svar på frågeformuläret. Även här har man kunnat se positiva förändringar.

De viktigaste slutsatserna som görs är att AHA metodiken kan medverka till att minska eller motverka en ökning av den totala sjukfrånvaron bland de anställda och bidra med positiva förändringar av de anställdas hälsa, livsstil och av den psykosociala arbetsmiljön.

Nedan statistik på total sjukfrånvaro för två stora koncerner i branschen och två enskilda arbetsställen i dessa koncerner. Båda arbetsställena har varit med i AHA projektet.



² Arbete och hälsa inom process och verkstadsindustrin. Fyra medelstora företag har deltagit i en studie. Södra Cell Värö, Skutskär, Sandvik Materials och Volvo lastvagnar Göteborg

7. Internationellt perspektiv och internationellt samarbete

Förbundet har under åren genomfört och belyst de internationella frågorna i ett antal olika rapporter. Dessa rapporter har främst tagit upp branschens utveckling och hur det kan komma att påverka vår bransch ur ett fackligt perspektiv och arbetssätt. Vi vill här belysa vad som har hänt och vad som kan hända ur ett avtalsperspektiv.

I de tidigare rapporterna så har olika scenarier belysts, främst den internationalisering och konsolidering som branschen genomgått under de sista tio åren. Detta har till stor del förändrat kartan och förutsättningarna för ett fackligt inflytande över strategiska frågor.

Utredningen har tittat på följande områden:

- Konkurrenskraften
- EU och utvidgningen

Konkurrenskraften

Den svenska pappers- och massa industrin har genomgående en mycket god konkurrenskraft mot andra länders industrier och har haft en tekniskt väl utvecklad struktur som bidragit till den starka ställning som industrin har. En fördel har varit tillgång på råvara och relativt sett billig elenergi. Stabilitet på arbetsmarknaden har åstadkommit genom att villkoren för de anställda har jämnats ut genom en aktiv lönepolitik som gett ökade reallöner, och heltäckande avtal med reglering av anställningsvillkor och utläggning av löneökningar.

Facken inom industrin har genom sitt arbete stärkt konkurrenskraften för industrin genom att aktivt bidra till en löneökningstakt i nivå med Europa. Oförändrad konkurrenskraft kräver att varje land och förbund, för att inte snedvrída konkurrensen minst tar ut inflation och produktivitetsutveckling i löneökningar. Detta kräver ett ökat informationsutbyte och samordning länder emellan. Men frågan är om vi tagit ut produktivitetsutvecklingen inom vår industri. För att bibehålla konkurrenskraft för industrin, och inte snedvrída denna och medverka till social och lönedumpning så betyder det i praktiken mera av ökat informationsutbyte och samordning mellan länder och fackföreningar. Från nordisk sida har man i EFS (Europafacket) drivit att det ska eftersträvas en europeisk nivå, inom det lönepolitiska samarbetet för att förhindra lönedumpning. Den fria rörligheten över gränserna och ökad internationell konkurrens kommer att innebära att trycket mot våra ingångna avtal ökar, främst genom att andra avtalsområden får allt svårare att hålla emot utländska etableringar inom sina respektive branschområden. Vi kan idag se sådan utveckling inom bygganläggning, montörer och transportsektor som verkar inom vår industri i form av entreprenörer vid investeringar och andra ombyggnationer och större reparationer. Den fria rörligheten för varor och tjänster, kapital och människor har rivit de nationella gränserna och genom en samordnad ekonomisk politik i Europa måste vi utforma strategier som stärker ingångna kollektivavtal.

Globaliseringen av ekonomin och företagen, samtidigt med en förändrad ägarstruktur av företagen har förändrat villkoren för vår verksamhet. Den nya ägarstrukturen har förstärkt drivkraften för kortsiktighet. Fler utländska ägare innebär ett minskat inflytande eftersom vi inte får platser i företagens styrelser. Företagen får därmed en annan inriktning med hög kortsiktig avkastning som prioriteras istället för långsiktig utveckling och konsolidering. Detta redogör vi för tidigare i förbundets rapport ”Framtidens massa- och pappersindustri” från 1999.

Sammanfattningsvis kan man alltså säga att politiska, ekonomiska och teknologiska förändringar fört in europeiska företag och därigenom fackföreningar i en ny utvecklingsfas.

EU och utvidgningen

Den pågående internationaliseringen med rättsliga system som griper över nationsgränserna påverkar också den fackliga verksamheten. För Sveriges del är medlemskapet i EU det mest påtagliga i form av Europabolag, EU:s utvidgning och Europadomstolen.

Sverige var ett av de få länder som inte tillämpade övergångsregler i samband med EU:s utvidgning. Undersökningar visar nu att detta inte har haft någon negativ effekt, men vi upplever ett starkt ökat tryck mot svenska kollektivavtal från globalisering och ökad rörlighet. Även om utstationeringsdirektivet innebär att svenska kollektivavtal ska gälla på svensk arbetsmarknad så angrips kollektivavtal på olika fronter. Det svenska medlemskapet i den Europeiska unionen innebär att det nu kan ske reglering av förhållandena i Sverige efter beslut på Europainivå. Det gäller även inom det sociala området, dit förhållandena mellan anställda och arbetsgivare räknas enligt den terminologi som används i EU. Regleringen på EU-nivå är minimiregler. Det betyder att medlemsstaterna kan ha nationella regler som är mer förmånliga för arbetstagarna. På vissa områden har EU inte rätt att fatta beslut. Det gäller exempelvis lönefrågor och frågor som rör föreningsrätt, förhandlingsrätt och konfliktregler.

Regelverket inom EU kan delas in i tre kategorier utifrån hur reglerna påverkar kollektivavtalet och arbetsmarknadens parter ställning. Det finns regler som främjar och understöder parternas och kollektivavtalets ställning. En andra kategori är regler som är neutrala i förhållande till arbetsmarknadens parter och partssystemet. En tredje kategori är regler som underminerar kollektivavtalets ställning. Den sociala dialogen är ett exempel på en företeelse som syftar till att stärka kollektivavtalets ställning och därmed rollen för arbetsmarknadens parter. Av EG-domstolens praxis följer att kollektivavtal har ett försteg i förhållande till konkurrensrätten så länge avtalet har ett fackligt syfte genom att reglera frågor som rör förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det är ett exempel på att EG-rätten respekterar kollektivavtalet som regleringsinstrument. Det finns idag inga regler inom EU som direkt underminerar kollektivavtalets ställning även om det emellanåt dyker upp förslag som om de hade genomförts skulle kunna ha fått den effekten. Det finns en spänning i utvecklingen inom EU mellan strävan att skapa en gemensam marknad över nationsgränserna med ökade möjligheter till rörlighet för varor, tjänster, kapital och arbetskraft och inriktning på att förhindra social dumping av anställningsvillkor och löner i medlemsländerna. Ytterst bestäms utfallet av de politiska beslut som fattas i EU och dess medlemsländer.

Exempel på EU-direktiv som påverkar arbetsmarknaden

Tre viktiga exempel är arbetstidsdirektivet, utstationeringsdirektivet och direktivet om europeiska företagsråd. Dessa direktiv har tillkommit med stöd av andra artiklar i EU-fördraget än de artiklar som reglera den sociala dialogen. Utstationeringsdirektivet anger att om utländsk arbetskraft utför verksamhet i ett EU-land så ska de lagar och kollektivavtal där verksamheten utförs gälla. Direktivets syfte är att skydda medlemsstaternas arbetsrättsliga system och förhindra så kallad social dumping. I Sverige innebär det att vi som fackliga organisationer måste se till att utländsk arbetskraft som tillfälligtvis vistas i Sverige omfattas av svenska kollektivavtal. Eftersom anställda vid det utländska företaget oftast inte är medlemmar i en svensk facklig organisation ställer det stor krav på oss som fackliga organisationer att bevaka villkoren även på företag där vi saknar avtal. Om en utländsk arbetsgivare vägra teckna avtal kan kraftfulla sympatiåtgärder behövas.

Direktivet om företagsråd har stärkt inflytandet till en viss del genom att företagen måste konsultera och informera de anställda i företaget innan beslut, samt gett oss möjlighet att förhandla fram samverkansformer inom koncerner med verksamhet i fler länder.

Helt på tvärs mot detta direktiv går det förslag till tjänstedirektiv som EU-kommissionen lade fram i februari 2004. Förslaget gick ut på att ursprungslandets regler skulle gälla i verksamhetslandet. Ursprungslandets myndigheter ska ha tillsyn över företaget i verksamhetslandet. Verksamhetslandet skulle inte heller få ställa krav på att företaget skulle

vara etablerat där och inte heller att företaget skulle ha en adress eller representant i landet. Verksamhetslandet får inte heller ställa krav på att företaget ska följa de krav som ställs på tjänsteverksamhet inom landet. Krav får heller inte ställas på legitimation för viss tjänsteverksamhet och inte heller på den utrustning som används. Kritiken från den europeiska fackföreningsrörelsen och inte minst från den svenska är hård. Tjänstedirektivet i sin ursprungliga form finns inte längre utan EU-parlamentet röstade i februari 2006 för en kompromiss som tillfredsställer de fackliga kraven om att direktivet inte får påverka arbetsrätten. Kompromissen skulle innebära att utstationeringsdirektivet fortsatt skulle gälla, dvs. att kollektivavtal i det land där arbetet utförs gäller.

Utstationeringsdirektivet, arbetstidsdirektivet och direktivet om europeiska företagsråd (EWC) är alla tre exempel på direktiv som stärker arbetstagarnas position gentemot arbetsgivarna. De har antagits som EU-direktiv och sen införts via lagstiftning i respektive land. Det är svårt att tänka sig att det varit möjligt att förhandla fram motsvarande direktiv mellan parterna på Europainivå på frivillig väg. Direktiven ökar lagstiftningen men det sker med respekt för de nationella kollektivavtalssystemen och utgår i vissa fall från att de nationella kollektivavtalssystemen skyddas. De har inte försvagat de nationella kollektivavtalens ställning utan snarare stärkt dem. Samtidigt är direktiven beroende av att det finns politiska majoriteter som ställt upp på deras innehåll. Det har också förekommit, vid ett flertal tillfällen att EG-fördragets grundläggande principer om de fyra friheterna (rörlighet för varor, tjänster, kapital och arbete) liksom principen om fri konkurrens kommit i konflikt med de nationella arbetsrättsliga reglerna. Olika fall har också prövats av EG-domstolen. I korthet innebär EG-domstolens bedömningar att innehåll i kollektivavtal som rör förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare och därmed arbetsrätten har ett försteg framför principerna om fri rörlighet och den fria konkurrensen. Likartade bedömningar har också gjorts när det gäller principerna om fri rörlighet och fri konkurrens ställt mot de grundläggande mänskliga rättigheterna.

Villkoren för utländsk arbetskraft i Sverige

Under senare tid har frågan om villkoren för utländsk arbetskraft som är tillfälligt verksamma i Sverige lett till ett antal tvister och skapat mycket debatt. Tvister har uppstått då utländska företag beviljas tillfälligt medlemskap i en svensk arbetsgivarorganisation och företagen därefter avlönar de anställda enligt avtalets minimilön. En annan typ av tvister gäller de fall då ett utländskt företag bedriver verksamhet i Sverige och företaget saknar svenskt kollektivavtal. Det senare gäller i den uppmärksammade så kallade Vaxholmskonflikten. I bägge fallen handlar det om att villkoren för den utländska arbetskraften är klart sämre än för motsvarande arbetskraft anställda i etablerade företag i Sverige med svenska kollektivavtal. I de fall utländska företag beviljas medlemskap i en arbetsgivarorganisation och företaget sen tillämpar minimilön generellt på alla anställda handlar det om ett avtalsbrott. I en aktuell tvist mellan Metall och Teknikföretagen i denna fråga hävdar Metall dessutom att det gällande avtalet, Teknikavtalet – Metall, inte är avsett att tillämpas i den aktuella situationen. Vaxholmsfallet är annorlunda. Där har ett lettiskt byggföretag vägrat att teckna ett svenskt kollektivavtal med Byggnads. Byggnads har då varslat om stridsåtgärder. Det lettiska byggföretaget har då stämt Byggnads för olovlig stridsåtgärd med hänvisning till EG-rättsliga regler, bl. a artikel 49 i EG-fördraget som reglerar fri rörlighet för tjänster. Arbetsdomstolen har avslagit det lettiska byggföretagets begäran om ett interimistiskt förordnande om att stridsåtgärden skall upphöra. Slutlig ställning till det lettiska företagets stämningsansökan har ännu inte skett. I sammanhanget kan framhållas att EU inte har någon kompetens att reglera nationella frågor rörande stridsåtgärder, förenings- och förhandlingsrätt. Företaget hävdar att Byggnads agerande innebär en diskriminering av utländsk arbetskraft. Byggnads hävdar att en stridsåtgärd som är lovlig enligt nationella regler inte kan vara otillåten så länge åtgärden

syftar till att likställa villkoren för utländska anställda i ett gästande företag med villkoren för svenska arbetstagare.

Stor spännvidd i arbetsrätt och anställningsvillkor

Möjligheterna att träffa överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter som sträcker sig över nationsgränserna försvåras av att de arbetsrättsliga systemen ser så olika ut i EU:s medlemsländer. Men det är inte bara de arbetsrättsliga systemen som ser olika ut. Fack och arbetsgivarorganisationer är uppbyggda efter olika principer och förhandlingssystemen har utvecklats på olika sätt.

Ett annat problem är att anställningsvillkoren i EU:s medlemsländer ser så olika ut. När de nationella kollektivavtalen växte fram var det för att säkra samma rättigheter åt alla anställda och att förhindra att arbetsgivare i olika delar av landet spelade ut anställda mot varandra. Vid den tiden fanns inte mycket av arbetsrättslig lagstiftning i landet. Av samma skäl växer behovet av fackligt samarbete över gränserna idag. De stora skillnaderna i lönekostnader och andra arbetsvillkor mellan EU:s medlemsländer gör det samtidigt ibland svårt att ställa upp gemensamma målsättningar. Möjligheten till gränsöverskridande fackliga stridsåtgärder är också starkt begränsade. Utvecklingen inom den europeiska unionen har så här långt inneburit att det skapats möjligheter att träffa avtal mellan parterna på europainivå som gäller tvärs över alla branscher. Tillkomsten av europeiska företagsråd ökar också möjligheterna till fackligt samarbete över nationsgränserna inom samma företag/koncern. Däremot är utvecklingen av partssamarbetet på branschnivå i Europa svagt inom de flesta branscher. Det fackliga samarbetet på europainivå har från svensk sida till stor del gått ut på att bevara den fackliga styrkan och kollektivavtalets ställning på nationell nivå. EU är ett projekt under ständig utveckling. Det innebär att nya initiativ ständigt tas och att utvecklingen framöver, exempelvis på det arbetsrättsliga området, inte är en gång för alla givet. Den beror bl.a. på hur vi som fackliga organisationer kommer att agera. Fler frågeställningar reses på den europeiska nivån där vi som förbund måste ta ställning. Ska partssystemet och kollektivavtalens ställning stärkas på europeisk nivå fordras mer av fackligt samarbete över gränserna? Det gäller också förhandlingar inom ramen för EWC och också vad vi vill med partsrelationer på europeisk nivå?

Internationaliseringen i t.ex. konkurrenslagstiftningens utformning kan innebära nya attacker på fackliga skyddsbarriärer som kollektivavtalet. Kapitalets näst intill obegränsade förmåga att röra sig över gränserna har medfört en minskad möjlighet till inflytande och minskad möjlighet till att flytta fram positionerna i avtalen nationellt för vissa industriförbund. Exemplet på detta blir allt flera, när en arbetsgivare anser arbetskraften alltför dyr kan de alltid hota med att flytta sin verksamhet till ett billigare område. Vidare så har politiseringen av arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv i kombination av en ökad individualisering av anställnings- och lönevillkor inom landet bidragit till att vi har anpassat arbetsmarknaden mer och mer efter internationellt mönster. Sönderstyckningen av den ”svenska modellen” har varit ett klart uttryckt mål för Svenskt Näringslivs sida. Denna organisation slog tidigt fast att lönen inte ska vara en förhandlingsfråga, utan ett verktyg för arbetsgivaren att styra sin verksamhet med.

8. Fackligt arbetssätt

Centrala/lokala roller i utvecklingen

MIA

Efter den smått turbulenta, inte minst i avslutningsskedet, avtalsrörelsen 1998 tillsatte förbundet en utredning om medlemsinflytande i samband med avtalsförhandlingar. Utredningen resulterade i att ett antal åtgärder vidtogs för ett bättre arbetssätt med större delaktighet från medlemmarna. En viktig del i detta är arbetsplatsbesöken med direkt dialog med ett stort antal medlemmar. Det är en viktig del i förhandlingsförberedelserna att lyssna på medlemmarna och därmed få en uppfattning om vilka frågor som är intressanta för Pappers medlemmar. Vi förstod redan efter den första omgången att detta var så viktigt och så populärt att det bestämdes att vi årligen skulle besöka arbetsplatserna, inte begränsa oss till de år vi förberedde avtalsförhandlingar.

Samordning inom LO

Samordning mellan LO-förbunden i avtalsrörelser har en mycket lång tradition och är en viktig del i Pappers avtalsförhandlingar. Vi har alltid deltagit i LO-samordningen och ser det som en viktig och naturlig del i lönebildningsprocessen. Under 90- talet tillkom FI-samarbetet och det är också för oss en viktig del i processen under avtalsrörelserna. Vi menar att vi i inte kan vara utan någondera och att båda processerna måste kunna hanteras samtidigt. Numera är nog de deltagande organisationerna i såväl LO-samordningen som FI-samordningen helt överens om att båda behövs och att de kompletterar varandra. Det har också lett till en större öppenhet mellan förbunden och en insikt om att vi behöver varandra om resultatet skall bli bra. Förhandlingar om bemanningsavtal, omställningsavtal och försäkringar/pension har ju skett och kommer framåt att drivas i LO:s regi, vilket är ytterligare skäl till att ett starkt LO behövs.

Samordning inom Facken inom industrin

Samarbetet mellan fackförbunden inom industrin omfattar de fackförbund som har undertecknat ”Samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning” (Industriavtalet). De sju förbunden är: Civilingenjörsförbundet, Industrifacket, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och Skogs- och Träfacket.

Samarbetet är frivilligt och sker med beaktande av respektive förbunds suveränitet. När förbunden agerar gemensamt gör de det under benämningen Facken inom industrin (FI). Mycket av samarbetet mellan förbunden sker på ett informellt sätt.

Samarbetet inom FI är unikt på flera sätt. Det omfattar bland annat LO-förbund från olika industribranscher (livsmedelsbranschen, metallbranschen etc.). Samarbetet överskrider också den traditionella gränsen mellan ”arbetare” och ”tjänstemän” på svensk arbetsmarknad. Förbunden tillhör tre olika centralorganisationer: LO, TCO och SACO.

Med samverkan som utgångspunkt ges fackförbunden inom industrin nya möjligheter, och om samarbetet fungerar bra innebär det att varje enskilt förbund blir starkare.

Industriföretagens förutsättningar - att verka i Sverige - är på många sätt likartade. Företagen verkar på en marknad som är utsatt för hård internationell konkurrens. Förändringstakten är hög och det internationella inflytandet stort. Industristrukturen i Sverige domineras av ett antal stora svenska och internationella koncerner som i sin tur samarbetar med grupper av

mindre företag. Jämförbara förutsättningar leder naturligt till att vissa frågor - exempelvis anställningsvillkor - blir likartade.

För ett litet och exportberoende land som Sverige är utvecklingen inom industrin direkt avgörande för den nationella ekonomiska utvecklingen. Det är industrins anställda som först ”får ta smällen” om den inhemska ekonomin kommer i otakt med den ekonomiska utvecklingen i omvärlden.

Förbunden som omfattas av FI-samarbetet representerar huvuddelen av de anställda inom industrin. Det innebär i sin tur att Facken inom industrin representerar kärnan av vad som brukar betecknas som ”den konkurrensutsatta sektorn”. Facken inom industrin anser att löneutvecklingen inom den konkurrensutsatta sektorn bör vara normerande för resten av arbetsmarknaden och att det är en förutsättning för en väl fungerande lönebildning. Det är en uppfattning som stöds också av grupper utanför industrisektorn.

Skogsindustrierna och andra arbetsgivarorganisationer

Vår motpart Skogsindustrierna ingår i industrisamarbetet tillsammans med övriga industriarbetsgivare. Vår känsla är att samarbete och samordning fungerar bättre på den fackliga sidan vilket märks tydligt av att vi är mycket bättre förberedda vid olika sammanträden i industrikommittén eller gemensamma arbetsgrupper. Det finns också tecken på att det gnisslar lite mellan arbetsgivarförbunden. Vid några tillfällen har motsättningarna kommit i öppen dager i samband exempelvis med avtalsförhandlingar. Tvisten i Figeholm visar enligt vår bedömning på ökande motsättningar inom arbetsgivarnas organisationer. Under årens lopp kan man tydligt se ett mönster där Skogsindustrierna har en ambition att vara konstruktiva och vilja träffa avtal på egen hand medan Teknikföretagens strategi är att inte komma överens i någon fråga utan lasta över allt till medlare/opartiska ordföranden, förmodligen i hopp om att slippa undan ”billigare”.

Det är viktigt att vår motpart Skogsindustrierna är en stark kraft på arbetsgivarsidan och av egen kraft kan teckna nya avtal och utveckla ingångna avtal. Det är också viktigt med en motpart som fullt ut har förmågan att tillsammans med oss ta ansvar för de avtal vi gemensamt har tecknat och satt våra signaturer under.

9. Framtidsperspektiv/framtidsvision – ”De nya utmaningarna”

Sammanfattning, diskussion, slutsatser och frågeställningar

I. Kollektivavtalet

Attackerna mot kollektivavtalet

Arbetsgivarna blir allt aggressivare i attackerna mot kollektivavtalen. Det sker framstötningar på olika sätt och via olika kanaler.

Vi ser ett antal anfallslinjer varav några redovisas som följer.

Vaxholmskonflikten, där ett lettiskt bolag, fick entreprenaden bland annat på grund av att företaget räknade med lägre arbetskostnad jämfört med svenska byggnadsarbetarens löner. Byggnads svarade med blockad och det lettiska bolaget lämnade Sverige. EG-domstolen kommer under hösten 2007 ta upp fallet. Konflikten visar att fackföreningen måste försvara den svenska kollektivavtalsmodellen med alla medel som den har till sitt förfogande.

Figeholm är ett annat exempel. Arbetsgivaren omorganiserade företaget för att komma åt ett sämre kollektivavtal för Pappers medlemmar. Detta är ett sätt att försöka sänka lönerna genom att välja ett billigare kollektivavtal. Utredningsgruppen är övertygad om att arbetsgivarna kommer att använda sig av detta arbetssätt i allt större utsträckning i framtiden.

Processen om avtalsfrågan på Figeholm pågick under två år och genererade fyra processer i Arbetsdomstolen. Efter skiljedom som innebar att Teknikavtalet var tillämpligt så hade Pappers ingen annan väg än att förhandla om ett företagsavtal och förbundets självklara målsättning var att säkerställa medlemmarnas inkomstutveckling och anställningsvillkor, inte bara för stunden utan också på lång sikt. Detta innebar ett antal kompletterande krav utöver teknikavtalet. Förhandlingarna blev besvärliga omedelbart och förbundet lade varsel om arbetsnedläggelse på Figeholm, samtidigt varslades det om sympatiåtgärder hos Byggnads, Elektrikerna och Transport. Arbetsgivarna gjorde en fredspliktsinvändning och förbundet stämde genast till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolen gick på förbundets linje i en enhällig dom som innebar att vi hade full rätt att vidta stridsåtgärder.

Domen ledde till att arbetsgivarna backade och erbjöd ett riktigt pappersavtal på företagsnivå men i det läget hade förbundet ett antal kompletteringar till pappersavtalet. Förbundet kunde med medlarhjälp så småningom träffa uppgörelse om ett avtal där Pappers krav var tillgodosedda. Två års strid blev till en fullständig facklig seger i detta fall.

Utredningsgruppen anser att det kan vara nödvändigt att ta till stridsåtgärder för att säkerställa kollektivavtalen. Det är viktigt att vi samordnar oss inom alla LO-förbund och inser allvaret och ser hoten från arbetsgivarna och tillsammans kan vi ta striden för att bevara den svenska kollektivavtalsmodellen som är enormt viktigt för Pappers medlemmar och alla andra LO-medlemmar.

Motpartens strategi - politiska syften – konflikträtten

Arbetsgivarna har medvind beroende på en rad orsaker till exempel sysselsättningsläget, globaliseringen och utflyttningen av företag. Detta utnyttjas till att försöka förändra maktbalansen ytterligare till arbetsgivarnas fördel. Vi ser en ambition att flytta fram positionerna genom att lyfta nya ärenden till AD för att försöka förändra praxis i frågor där liknande frågor redan avgjorts. I kampen för att förändra maktbalansen är de beredda att offra sina egna medlemmar som i Vaxholmsfallet. I politiska syften när man försvarar- och gynnar ekonomiskt ett utländskt företag i EG-domstolen. Ett företag som i Sverige försökte dumpa lönerna. Om utländska eller svenska företag skulle tillåtas att ha en lägre lönenivå än svenska kollektivavtal så konkurreras de seriösa företagen ut och vi får mer eller mindre kaos på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsgivarvärlden i Sverige verkar nu satsa hårt på att attackera vår rätt till sympatiåtgärder i första hand och vår rätt att vidta stridsåtgärder över huvud taget i andra hand. Deras förhoppning är att det blir ett regeringsskifte och att de därigenom skall kunna lyckas med att inskränka våra fackliga rättigheter.

Som en del i en politisk strategi har arbetsgivarnas organisationer använt sig av och kommer att använda sig av den politiska borgerligheten. Högern och borgerligheten har alltid försökt att minska fackföreningsrörelsen inflytande. Svenskt Näringsliv lägger långtgående förslag som bidrar till att proportionalitetsprincipen helt kommer att sättas ur spel genom omfattande förändringar i konflikträtten. Jämvikten mellan arbete och kapital är idag redan satta ur spel genom att kapitalet hotar och verkställer flyttningar av arbeten till låglöneländer, anordnar landskamper i social dumping mellan fackföreningar i olika länder när jobben ska dras ned. De försöker att tränga ut bättre kollektivavtal till förmån för sämre. På område efter område motarbetar de fackföreningsrörelsen.

De borgerliga vill också sänka ersättningen för de arbetslösa till 65 procent vilket sätter ett tryck nedåt på lönerna. Detta skulle innebära att en arbetslös skulle tvingas ta ett arbete för omkring c:a 10 000 kr i månaden. En helt ny marknad med låglönejobb skulle uppstå där arbetslösa skulle tvingas konkurrera om de jobb som finns till en allt lägre betalning och som indirekt leder till lönedumping. De borgerliga föreslår också att a-kasseavgiften minst fördubblas och avdragsmöjligheten för fackföreningsavgift tas bort. Ett annat förslag som dyker upp i debatten är att allmängiltigförklara kollektivavtalen, vilket skulle innebära att ett kollektivavtal upphöjs till offentlig norm på området, och blir bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom det aktuella området. Sammantaget leder allt detta till att arbetstagarnas positioner flyttas bakåt och den nedåtgående spiralen snurrar allt fortare. Vilken regering vi har är därför av helt avgörande betydelse för medlemmarna.

Denna politik är inte kortsiktigt utan är en del av den marknadsliberalism som fackföreningsrörelsen och dess medlemmar ska underordnas med inom Sverige om borgerligheten får styra våra parlament. Genom att denna politik ligger som ett grundfundament till att omstöpa välfärdssverige till ett land där vi ska tvingas till underbudskonkurrens, alltså precis det kollektivavtalen ska förhindra.

Vi har här enormt viktiga uppgifter den närmaste framtiden. Arbeta för en löntagarregering, arbeta för rätten att arbeta fackligt även över gränserna.

Vi måste också se till att våra intressen företräds inom EU. Valdeltagandet och intresset för valen till EU-parlamentet är och har varit svagt bland befolkningen och detta har helt klart missgynnat de fackliga intressen som finns för ett bevarande och utvecklande av arbetsrätten.

Utveckling av kollektivavtalen kontra lagstiftning – stärk avtalens betydelse

När statsmakterna klivit in och reglerat en fråga på ett område skapas en osäkerhet om vem som besitter kompetensen och ska stå för normgivningen. Det kan bli problem för parterna att på nytt ta över ansvaret för en fortsatt utveckling av reglerna. Möjligheten att saxa sig fram mellan lag och avtal har klara begränsningar.

Ett annat problem som kan uppstå, sett utifrån ett fackligt perspektiv, är att en facklig organisation har sämre kontroll på vilken reglering det blir om man väljer lagstiftning. En förbättring via lag vid ett tillfälle gäller inte med automatik för all framtid. Förbättringar som det tagit lång tid att åstadkomma kan snabbt försvinna. Förändringar i kollektivavtalen bygger på kompromisser. Det sker oftare i små steg och förändringar kan upplevas gå trögt. Samtidigt tyder erfarenheterna på att regler i kollektivavtal sitter lite fastare. En ny lagstiftning kan innebära ett stort steg framåt, men det kan också vara borta den dag det blåser nya politiska vindar och en ny riksdagsmajoritet bildas.

Parterna har ett stort ansvar och många frågor att hantera. Det fordrar ett aktivt och konstruktivt arbetssätt. I många fall är det idag arbetsgivarna som bestämmer om en fråga är oregerad. Om kollektivavtalets ställning ska stärkas måste arbetsgivarna också vara beredda att förhandla i dessa frågor. Ska de fackliga organisationerna avhålla sig från att driva frågor lagstiftningsvägen, och avtalsfriheten värnas, måste de fackliga organisationerna mötas av arbetsgivare som är konstruktiva och lyhörda för de problem som tas upp. Exempel på förbättringar som uppnåtts via avtal är uppsägningstider, semesterlön, övertidsersättning för deltidsarbetande. I framtiden bör vi ha som strategi att få in i avtal en förstärkt skrivning vid anlåtande av entreprenör. Anställningsformer är en annan angelägen fråga att lösa.

Även i andra fall och utan ovan beskrivna process bör lagstiftarna alltid pröva möjligheterna till om en lagstiftning ska var dispositiv. Det samma gäller när frågan om ett nytt EU-direktiv ska implementeras via lag eller avtal kommer upp.

Efter Sveriges medlemskap i EU har EU antagit ett antal direktiv inom det sociala området. Direktiven har hittills genomförts i Sverige via lagstiftning. Flera av dessa har varit möjliga att genomföra i Sverige via kollektivavtal. Då hade parterna haft möjlighet att precisera utformningen i de delar där tolkningsutrymme funnits. Om parterna genomfört EU-direktiven skulle de kunnat inlemma direktiven i befintlig avtalsreglering, påverka utformningen av sanktioner och i ett sammanhang hantera frågor som ligger nära de som direktiven aktualiserat. I framtiden bör EU-direktiven genomföras i Sverige i form av kollektivavtal mellan parterna. Den exakta utformningen och hur samspelet mellan avtalslösningar och en eventuell kompletterande lagstiftning skulle utformas borde kunna lösas i ett samspel mellan parterna och statsmakterna. Utvecklingen i Danmark där parterna tillsammans med statsmakterna funnit sådana lösningar visar på möjliga exempel.

Fler EU-direktiv borde i framtiden få en utformning som gör det möjligt för parterna att finna alternativa förhandlingslösningar. De innebär att direktiven skulle likna en semidispositiv lagstiftning i Sverige. Det skulle sannolikt stärka partssystemen och kollektivavtalens ställning i hela Europa. Möjligheterna till avvikelser måste samtidigt utformas på ett sådant sätt att värdet av direktiven för de anställda inte kan urholkas i länder med svaga fackliga organisationer.

Behovet av att klara ut gränsdragningen mellan statsmakterna och parterna har ökat i och med att mängden frågor och dess komplexitet har tilltagit. Därtill kommer den europeiska dimensionen som innebär att initiativ och regleringar kan komma från ytterligare ett håll.

Förutsättningarna för att på informell väg klara ut gränserna har samtidigt blivit sämre till följd av att mängden aktörer ökat. Detta är ett dilemma.

Om en normering av arbetsvillkoren främst ska bygga på kollektivavtal, fodras starka rikstäckande kollektivavtal för alla branscher. Det innebär att företagen ska konkurrera med bra och högkvalitativa produkter och inte med olika villkor för anställda vid olika företag. Branschavtalen ska vara rikstäckande och bidra till konkurrensneutralitet med avseende på arbetskraftskostnader. Konkurrenskraften ska utvecklas genom att skapa effektiva produktionsprocesser och arbetsorganisationer inte genom dumping av löner och anställningsvillkor.

För att kunna hävda kollektivavtalets ställning i framtiden är det oerhört viktigt att nå en samsyn med arbetsgivarna om värdet med en sådan ordning. Skulle arbetsgivarna istället välja att verka för lösningar som innebär att utländska arbetskraft som tillfälligt vistas i Sverige ska ha sämre villkor än andra, undergrävs kollektivavtalets värde. Skulle arbetsgivarna inta en annan position än den att svenska kollektivavtal ska gälla i Sverige har de börjat bila i ett annat av fundamenten på svenska arbetsmarknaden. En sådan hållning är omöjlig att förena med en inriktning som syftar till att stärka kollektivavtalets ställning i Sverige.

En situation där arbetsgivare och fackliga organisationer inte förmår organisera en klar majoritet av arbetsgivare respektive anställda är ett potentiellt hot också mot kollektivavtalets ställning. Om kollektivavtalens ställning som normgivande regleringsinstrument ska kunna upprätthållas fodras en hög täckningsgrad. I annat fall kommer argumenten för lagstiftning av allt fler frågor att få extra ammunition.

Det finns två typer av fripassagerare som hänger med och omfattas av kollektivavtalet men inte betalar något för tjänsten. Den ena gruppen är de arbetsgivare som tecknar s.k. lokala hängavtal och därmed omfattas av de rikstäckande branschavtalens regler men inte är med i någon arbetsgivarorganisation. Den andra gruppen är anställda som inte organiserar sig fackligt och därmed inte betalar någon fackföreningsavgift men som indirekt drar nytta av de kollektivavtal som de fackliga organisationerna förhandlat fram.

Vi föreslår

att strävan ska vara att reglera fler områden i kollektivavtal i stället för att kräva lagstiftning.

II. Lönebestämmelserna

Lönebestämmelserna - lönesystem - löneutvecklingen

Att utforma lokala lönesystem som ger möjlighet till löneutveckling är viktigt. Merparten av de arbetsställen som har haft en något positivare löneutveckling har arbetat fram nya lönesystem. Det är inte lätt att göra rättvisa lönesystem men ofta genererar ett nytt lönesystem en extra löneutveckling vid genomförandet. Det viktiga är sedan att kontinuerligt arbeta med utveckling av systemet. Det bör i sin tur leda till att utveckling av befattningsinnehåll, inflytande i arbetet och kompetensutveckling också blir en ständig fråga på agendan.

Vi kan konstatera att principerna för lönesättning i kollektivavtalet mellan Pappers och Skogsindustrierna är öppet för att lokalt utveckla lönesystem som kan vara av olika karaktär. Texten i lönebestämmelserna beskriver förmågor som är av både så kallad objektiv och subjektiv karaktär. Den text som man kan säga tillhör de subjektiva delarna och som när de i verkligheten i lokala lönesystem blir till faktorer som skall bedömas uppstår problem med lönesättningen. Denna typ av kriterier är inte förankrade inom Pappers organisation och främst inte bland de förtroendevalda som har att hantera lönesystemen lokalt. Men när man sedan skall välja vad som skall ha ett större utslag vid lönesättningen anses flera av de subjektiva kriterierna vara viktiga inslag vid lönesättningen.

Det är alltså viktigt med samarbetsförmåga men att på ett rättvist sätt bedöma detta är svårt. Här uppstår det en konflikt. Här är det upp till de lokala parterna att göra en avvägning vilka kriterier som kan användas och på vilket sätt som bedömningen kan göras.

Frågan är om vi kan fortsätta att leva med den text som nu finns eller om man ska försöka få till en förändring? Då vi kan konstatera att vissa delar i lönebestämmelserna är svårare att leva med än andra så finns det ett viktigt inslag i kollektivavtalet som inte nog kan poängteras.

Lönen är kopplad till att man lokalt skall vara överens.

Finns det anledning att diskutera en utveckling i form av att komplettera lönebestämmelserna med att ta fram ett arbetsvärderingsinstrument internt inom Pappers eller mellan Pappers och Skogsindustrierna? Detta som ett verktyg för att arbetsuppgifter ska betalas mer lika oavsett arbetsplats. Eller är det nog med att använda de värderingssystem som finns idag och anpassa dessa till den egna verksamheten lokalt på arbetsplatsen?

Pappers arbetsplatser är komplexa och innehåller många olika typer av yrkeskategorier såsom tekniska processyrken, hantverksyrken, serviceyrken och underhållsyrken. Det är vanligt att en arbetsplats organiserar, inom Pappers avtalsområde, uppemot 30-40 olika befattningar. Det ställer höga krav på lönesystem som ska tillgodose många olika behov.

Det är viktigt att hanteringen av lön och lönesystem upplevs rättvist. Det är också viktigt att både den enskilde medlemmen och de fackliga företrädarna ständigt för en dialog om lönesystemet och dess funktion. Om inte lönesystemet upplevs som rättvist och genomarbetat kan det innebära att samarbetsklimatet blir sämre, detta kan ge upphov till spänningar mellan individer och grupper.

Utredningsgruppen anser att det är viktigare att söka ständiga förändringar som leder till förbättringar än att tro sig hitta en eller ett par särskilda kriterier som bygger ett rättvist lönesystem. Det vill säga, det är viktigt att ständigt ha frågan högt upp på dagordningen och att exempelvis göra undersökningar med jämna mellanrum för att få kunskap om vad som upplevs som viktigt och rättvist. Det är viktigt att ta hänsyn till den verksamhet som bedrivs

på respektive arbetsställe samt vilka attityder som råder, vilken slags ”rättvisekultur” som gäller lokalt.

Utvecklingen av lönesystem handlar om ett långsiktigt arbete där lönesättningen är en viktig del för våra medlemmars utveckling både i fråga om lön, kompetens och arbetsinnehåll.

Industriavtalet med åtföljande samarbete mellan facken inom industrin har varit positivt för Pappers. Vi får mycket för de pengar vi satsar och det har varit gynnsamt för våra medlemmars löneutveckling.

Det finns dock några problem som är värda att belysa. Tjänstemännens löner drar i väg i jämförelse med arbetarnas och därtill kommer en betydligt högre pensionsavsättning för tjänstemannagruppen. Arbetsgivarnas del i avtalet var bl a att den stabila lönebildningen skulle leda till ökade investeringar som i sin tur skulle öka sysselsättningen. Det har inte blivit mycket av den delen, även om vi inte vet hur det skulle ha sett ut utan industriavtalet. Vår återhållsamhet i löneökningarna har skapat kapital i företagen, men i stället för att investera har chefer kapat åt sig enorma belopp i form av bonussystem. Löneskillnaden mellan arbetare och tjänstemän har även den blivit föremål för granskning. Det har visat sig att tjänstemännen fått allt mer av löneutrymmet än arbetaryrkena, och i med detta kommer protesterna allt oftare. Frågan som ställs är vad industriavtalet kan ha haft för inverkan på detta att tjänstemännen ökar mer i löner och skillnaderna blir större.

Kvinnolöner

Löneskillnaden mellan män och kvinnor är uppenbar när det gäller kvinnodominerade yrkeskategorier jämfört med mansdominerade yrken inom massa- och pappersindustrin. Det ser likadant ut oavsett vilken bransch som man granskar.

Vi försvarar oss många gånger med att det inte är någon skillnad mellan kvinnor och män inom samma befattningar, eftersom detta skulle vara direkt diskriminerande. Den stora skillnaden ligger i de yrken kvinnor och många gånger män med utländsk härkomst arbetar inom, jämfört med de yrken där ”svenska” män är dominerande.

För att komma tillrätta med snedfördelningen bör parterna aktivt arbeta för att vända denna snedfördelning. Det kan göras genom att de aktivt sätter de yrkeskategorier där kvinnor är dominerande högre på prioriteringsordningen. Detta är ett måste för att vända trenden.

Det skulle vara ett sätt att visa omvärlden och de andra LO-förbunden att Pappers tillsammans med Skogsindustrierna kan gå först även när det gäller denna fråga. Det skulle stärka yrkesstoltheten hos många kvinnor inom branschen, samt kunna vara ett sätt att rekrytera fler kvinnor till industrin. För att detta skall vara möjligt måste de befattningar som idag är mansdominerade vara solidariska och avstå viss del av sitt löneutrymme till förmån för de kvinnodominerande yrkeskategorierna.

Lönerna i de kvinnodominerande yrkena kommer vid nästa lönerörelse att vara den största frågan. Frågan som då uppstår är om männen verkligen vågar släppa fram de kvinnodominerande yrkena i lönerörelsen? Vågar inte männen göra detta kommer frågan aldrig att lösas avtalsvägen. Den enda vägen måste då vara att lösa det via lagstiftning. Detta är något som ingen av parterna vill, utan det måste gå att lösa avtalsvägen. Vi är motståndare till lagstiftningen om parterna kan lösa det. Att försöka överge den svenska modellen i en fråga som denna kan kännas som ett nederlag.

Vi har i rapporten sett att löneskillnader ökar på olika nivåer inom branschen, mellan arbetare och tjänstemän och mellan kvinnor och män. Det är av stor vikt att vi kommer tillrätta med dessa orättvisor.

Löneskillnaden mellan fabriker har ökat något mellan högsta och lägsta fabrik. Det kan bero på olika saker att vissa har haft sämre utveckling. En orsak är avsaknad av lokalt lönesystem som möjliggör löneglidning lokalt. Före 1997 hade vi en stupstocks-regel i lönebestämmelserna som sa att om inte lokala parter var överens så skulle lönepotten läggas lika generellt på alla. Detta kunde kanske i olika fall bidra till att de som tjänade sämst på en fabrik fick ”draghjälp” av de som tjänade bäst, genom att ”hotet” fanns i en stupstock som gick ut på att fördelningen blev lika om arbetsgivarna drev sin fördelning alltför bryskt.

Skillnaden i lön mellan arbetsställena pekar på att det måste hittas instrument för att åstadkomma en utjämning på sikt i form av någon slags låglönesatsning i kommande avtalsrörelser. Att hitta ett gemensamt grundlönesystem med chans till lokala förändringar och påslag för hela förbundet, kan vara ett sett att nå framgång i frågan. Att skapa ett eget värderingsinstrument kan vara en annan väg fram.

Vi vet att medlemmarna sätter lönen som den överlägset mest prioriterade frågan

Ovan pekar vi på tre olika löneskillnader (Arbetare – Tjänstemän, Kvinnor – Män och mellan arbetsställena) som vi måste hitta strategier den närmaste framtiden för att komma till rätta med.

Vi föreslår att Pappers ska verka för

Att behålla och utveckla verktygen i våra lönebestämmelser

Att stupstocken ska vara i form av lokal överenskommelse

Att ta fram och utveckla ett arbetsvärderingsinstrument som kan användas vid lokal lönesättning

Att utveckla lönesystem som bygger på kompetens istället för subjektivitet

Att skillnaderna i löneökningstakten mellan arbetare och tjänstemän inte ska öka utan tvärtom minska och utjämnas

Att industriavtalet utvecklas till att bli ett avtal som ger våra medlemmar mera tillbaka i form av säkrare och tryggare anställningar, framtida investeringar som tryggar våra arbeten på lång sikt

Att kvinnor och män inom förbundets avtalsområde ska ha samma lön vid likvärdiga arbetsuppgifter

Att vi ska kollektivavtalsreglera jämställdhetsmålen mellan könen

Att kvinnor i branschen som arbetar i typiska ”kvinnobefattningar” ska prioriteras när det gäller löneutveckling och utrymme

Att löneskillnader mellan bruken ska utjämnas så att vi uppnår en mer jämlik löneutveckling genom att de sämst betalda arbetsställena prioriteras i den kommande avtalsrörelsen

Att löneökning ska ske i kronor och så stor del generellt som möjligt

Att en kvalitetssäkring sker av våra avtal genom att föra in dessa i våra lokalavtal

Entreprenadsfrågan

En ny facklig strategi måste utformas efter domen i AD Nr 43/06, vilken visade att vi inte har något stöd av vår entreprenörsbilaga i kollektivavtalet. Den ger oss inga rättigheter eftersom AD konstaterar att bilagan är en allmän och generell rekommendation till de lokala parterna och den ger inte någon vägledning om hur enskilda fall ska hanteras. Företagens anlitan­de av entreprenörer medför inget åsidosättande av vårt kollektivavtal. Den slutsats som AD drar av detta är att bilagan, enligt vår tidigare hävdade innebörd, inte kan tillämpas som ett kollektivavtal, utan endast som en vägledning om hur vi ska hantera entreprenader i framtiden. Detta är inte alls tillfyllest, utan förpliktar oss att hantera och tänka ut nya strategier för att hävda att arbetstillfällen inte flyttas ut till främmande firmor.

Det viktiga nu är att vi tillämpar detta strikt utifrån den s.k. bilaga 5 ny­­tillkommande arbets­­ställ­en i kollektivavtalet. Det viktiga är att vi kan reglera villkor och löner enligt § 2 i lönebestämmelserna samt § 6 - den som anger lokalavtalsnorm. Frågan om löner och arbetstider är utifrån detta en oreglerad fråga i förhandlingarna till ett avtal är skrivet

Vi föreslår

Att förbundet utvecklar och använder sig av de fackliga verktyg som finns för att skydda emot lönedumpning vid entreprenader och outsourcing.

Att vi tillämpar § 2 och § 6 i kollektivavtalet och att detta är en oreglerad fråga så länge inte löner och arbetstider är reglerade.

Att vi tidigt i entreprenörsfrågor definierar arbetsgivarens förhandlings­skyldighet och att lokala avtal om hur entreprenader ska tillämpas på varje fabrik instiftas så att MBL § 38 kan tillämpas

Omplaceringar

Många av våra medlemmar arbetar skift eller har uppgifter som på annat sätt utförs på obekvä­m tid t.ex. beredskapstjänst eller annan arbetsuppgift med särskilt tillägg. Om en medlem p.g.a. medicinska skäl inte kan utföra dessa arbeten och omplaceras till en annan tjänst så skyddas månadslönen, men inte hela förtjänstläget. Det vore en utveckling av det centrala avtalet om vi kunde införa en avtrappningsmodell, ex viss under en längre period och som används som miniminivå, med möjlighet att träffa lokal överenskommelse som är bättre.

Vi föreslår att Pappers verkar för

Att via avtal få till stånd en avtrappningsmodell för ovanstående situationer som skyddar våra medlemmar mot betydande lönesänkningar

Arbetstidskonto

I grunden gäller att målet är en utbyggnad av arbetstidskontot till motsvarande 100 timmar.

1998 påbörjades intjänandet av de första timmarna till det som populärt kallas arbetstidskontot. Grunden i uppgörelsen är att de olika arbetstidsformerna tjänar in till ett konto som sedan kan tas ut i ledig tid, sättas av till pension eller tas ut som kontant lön. Hur mycket som sätts av är i proportion till arbetstiden men utgörs i dag av 3,5 % av den lön som utbetalats under kalenderåret. I avtalsrörelsen 2003-2004 var striden extra hård för att utväxla ytterligare till kontot. Här visade arbetsgivaren tydligt sin ståndpunkt att ytterligare arbetstidsförkortning inte är önskvärd ur ett arbetsgivarperspektiv. Anledningen till arbetsgivarens motstånd är att vi inte skall arbeta mindre utan snarare mer. Bemanningen i fabriker blir allt snålare, och att det allt som oftast blir problem för den enskilde att beredas möjlighet till ledig tid. Vilken strategi skall Pappers ha i denna fråga i framtiden? Målet är 100 timmars arbetstidsförkortning. År 2007 kan en pappersarbetare ta ut 63 respektive 54 timmar i arbetstidsförkortning beroende på arbetstidsformen.

När vi jämför vad som händer i våra konkurrentländer ser vi att arbetstagarna i flera länder och inom flera områden fått backa på redan uppnådda arbetstidsförkortningar. Av det kan vi anta att vi i nästa avtalsrörelse kommer att möta ett än mer hårdnackat motstånd från arbetsgivaren mot ytterligare arbetstidsförkortning i nuvarande form. Målet om 100 timmars arbetstidsförkortning som förbundet beslutade om på 1995 års kongress ligger fast. Däremot måste hitta metoder som möjliggör detta mål. Ett sätt kan vara en komplettering med att utbyggnaden av arbetstidskonto fortsätter med en stimulans av val till pension.

Vi föreslår

Att målet är 100 timmars arbetstidsförkortning i de system vi har med arbetstidskonto

Att den enskilde ska ha full frihet att förlägga sin arbetstidsförkortning till den tid hon/han önskar vara ledig med en varselperiod på X dagar före, om inte detta kan uppfyllas har den enskilde tolkningsföreträdare på när ledigheten ska tas ut.

Villkorsfrågor/Trygghetsfrågor

Allmänna anställningsvillkor har varit ett viktigt inslag för att harmonisera villkoren mellan arbetare och tjänstemän inom pappers och massaindustrin. Till skillnad mot samverkansavtalet så har man på de flesta ställen harmoniserat villkoren i lokala avtal. Men alla frågor är inte reglerade ens nu tio år efter att villkorsavtalet tecknades. Avtalet har varit en stor förändring i många hänseenden, månadslön, divisorer vid OB och övertid m m Avtalet gäller för alla anställda vid företag inom pappers- och massaindustrin. Avtalet har mottagits väl av parterna men har inte följts upp och vårdats i alla delar. Tvister som har uppstått är bl a § 10 permission och tjänsteledighet vid anställnings början och avslutning. Även § 11 sjuklön och utbetalning av sjuklön för de som haft inkomst över 7,5 basbelopp. Uttag av föräldraersättning har på flera enheter hanteras på ett avtalsstridigt sätt.

När det gäller divisorerna för OB-ersättning och övertidsersättning så har divisorn eller OB-ersättningen under ett nattskift på ett vardagsdygn varit den divisor som varit mest ifrågasatt. Här får man beakta att ersättningen är från 17.00-06.00 och ger samma ersättning under dessa timmar. Här finns det medlemmar som anser att tiden mellan t ex. 22.00-06.00 skulle ersättas med en lägre divisor.

Ett område som bör prioriteras i framtiden är frågan om en utveckling av avtalspension. Här skiljer sig villkoren avsevärt gentemot tjänstemännen. Målet borde vara att öka avsättningen till pension utan att påverka löneutrymmet.

Anställningsformer av många olika sorter är ett problem för trygghet i anställningen. Det har förts vissa diskussioner bland politiker om förändring. Nuvarande arbetsmarknadsminister har framfört att floran av visstidsanställningar bör minskas radikalt vilket vore bra för att stärka tillsvidareanställning som den naturliga anställningsformen. Vi vet samtidigt att det råder motsatta idéer bland borgerligheten och arbetsgivarorganisationer.

Vi föreslår

Att Förbundet verkar för att det skapas förutsättningar lokalt att reglera allmänna anställningsvillkor fullt ut, att avtalet harmoniseras med övriga grupper inom pappersindustrin.

Det är angeläget och enligt oss en mycket prioriterad fråga att höja avsättningen till pension.

Vi föreslår

Att Pappers vid nästa avtalsrörelse ska kräva att avsättningen till våra medlemmars pension ska höjas utan att i övrigt påverka löneutrymmet.

Dessutom är det en viktig trygghetsfaktor vilken anställningsform som våra medlemmar har. Vi anser att möjligheterna måste begränsas till olika former av visstidsanställningar.

Vi föreslår

Att Pappers tillsammans med övriga LO bör via avtal begränsa antalet anställningsformer. Som ett alternativ till avtal blir att driva frågan lagstiftningsvägen.

Arbetstidens längd, förläggning, skiftsystem - familjesituation - arbetsgivarens syn på flexibel arbetstid

Ett sätt att kunna förenkla arbetstidens förläggning för mindre grupper/enskilda, skulle vara att genomföra förändringar per avdelning/block. I framtiden bör den lokala organisationen arbeta för att en förändring av arbetschema/skiftschema inte behöver gälla alla på en arbetsplats. Tanken som finns från arbetsgruppen är att hälsoskäl/familjesituationen för de enskilda bör sättas i främsta rummet. Det skulle innebära förbättringar för de enskilda att kunna kombinera sitt privatliv med arbetslivet. Att kunna förlägga sin arbetstid, tillsammans med arbetskamrater skulle kunna medföra en jämlikare fördelning mellan könen när det gäller föräldraledigheten.

Arbetstidens förläggning är av strategisk betydelse för den fackliga organisationen. Vi måste försäkra oss om att ha makt och inflytande över denna. Det kan vi genom att det fodras lokala överenskommelser för att ändra arbetstiden. Genom att de lokala avtalen prolongeras under samma tid som riksavtalet gäller så är de arbetstidsavtal vi har inte uppsägningsbara från arbetsgivarens sida om dessa finns i de lokala avtalen.

Efter AD:s dom i oktober 2005 om rätt till föräldraledighet kan vi konstatera att det numera går att förena föräldraskap och skiftgång. Fler medlemmar inom förbundet har valt att ta ut sin föräldraledighet. Vad vi främst kan göra från förbundets sida är att driva kraven i förhandlingar att anställningarna blir trygga i form av tillsvidareanställningar. En bättre bemanning och ökad makt över arbetet och arbetstidens förläggning är också av största vikt

för att öka jämlikheten i arbetet. De politiska krav vi ska ställa är tillgänglighet av barnomsorg av hög kvalitet.

Ett viktigt politiskt beslut är att individualisera föräldraförsäkringen. En individualiserad föräldraförsäkring skulle innebära att bägge föräldrarna delar jämt på uttaget av försäkringen. Det skulle undanröja mycket av den indirekta könsdiskriminering som sker vid tex. nyanställning. Vi vet att kvinnor har sämre utgångsläge vid nyanställning och därför missgynnas.

Ordet flexibel har betydelsen för arbetsgivaren av att vara böjlig, anpassbar och rörlig. Just detta att vara anpassningsbar är oftast målet för arbetsgivarens inställning. Anpassningsbar till att förändra arbetstiden så att den passar arbetsgivarna. I debatten hörs ofta att vi arbetar för lite i förhållande mot andra länder, att vi inte är tillräckligt flexibla, att regler för arbetstid är för strama och förhindrar företagens utveckling är ofta återkommande argument från den sidan. Det finns en konflikt mellan arbetsgivarens krav på flexibilitet i produktionen och den anställdes krav som måste hanteras i förhandlingar om arbetstidens förläggning.

Vi måste tillförsäkra alla medlemmar en vettig arbetstid som de själva kan förfoga över. Det ska t.ex. gå att kombinera föräldraskap med skiftgång, även skiftgång och rehabilitering vid sjukdom ska kunna kombineras på ett bra sätt.

Vi föreslår

Att Pappers verkar så att inflytandet ökar över arbetstidsfrågorna för att främja medlemmarnas individuella behov, kombinerat med ett väl fungerande familjeliv.

Att förbundet verkar för en mer individualiserad modell när det gäller arbetstiden/skiftschemas förläggning t.ex. ”tvättstugemodellen” för den enskilde.

Att förbundet verkar för en individualiserad föräldraförsäkring

Att den enskilde ska ha full möjlighet till bestämmanderätt över förläggningen arbetstiden inom de ramar som avtalet anger. Om arbetsgivaren vill förändra förläggningen så fodras det lokal överenskommelse med den fackliga organisationen.

Att kompensationsledighet ska utgå när den enskilde arbetstagaren begär det. Det ska fodras lokal överenskommelse med den fackliga organisationen om arbetsgivaren beordrar den anställda att arbeta på begärd ledig tid, och den fackliga organisationen har då tolkningsföreträde om det existerar arbetsskyldighet eller inte.

Anställning - anställnings upphörande

Det normala anställningsförhållandet är tillsvidareanställning. Och för våra medlemmar är det en stor trygghetsfråga att erhålla en tillsvidareanställning då det påverkar många möjligheter i samhället i övrigt, t.ex. att låna till en egen bostad

Olika sorters möjligheter till visstidsanställningar är på många sätt ett problem. Om detta inte löses lagstiftningsmässigt borde det kanske vara en viktig fråga att tillsammans med alla andra förbund nå en uppgörelse till avtalsrörelsen 2007 som rensar upp i ”visstidsjungeln”. När det gäller anställnings upphörande slöts ett nytt avtal, Omställningsavtalet, mellan LO och Svenskt näringsliv hösten 2004. Detta avtal medför att de kollektivavtalsanställda på arbetsplatser inom LOs medlemsförbunds arbetsplatser kan få hjälp vid uppsägningar på grund av arbetsbrist från TSL. Hjälpen i omställningsavtalet är att se hur den enskilda

personen kan behöva viss utbildning eller komplettering av befintlig utbildning för att kunna få ett nytt arbete.

Omställningsavtalet är i grunden ett bra avtal, det fungerar när omställningen kan ske under uppsägningstiden. Problematiken i avtalet kommer den dag anställningen upphör och den enskilde fortfarande skall genomgå omställning enligt avtalet. Detsamma gäller för små arbetsplatser där arbetsgivaren inte kan släppa i väg anställda i aktiviteter som omfattas av avtalet, utan de anställda är hänvisade till att aktiviteterna i avtalet får ske efter att anställningen har upphört.

När anställningen har upphört och den enskilde skall omfattas av avtalet, så är hon/han hänvisad till antingen arbetsförmedlingens aktivitetsgaranti, om de godkänner de program som de licensierade företagen enligt TSL har eller socialen för att kunna försörja sig. När anställningen har upphört och man omfattas av avtalet är den enskilde inte berättigad till arbetslöshetsersättning.

Här kan avtalet utvecklas i en riktning som är mer lik tjänstemännens trygghetsråd, där den enskilde får ersättning under omskolningen. För att detta skall kunna göras måste arbetsgivarna tillsammans med arbetstagarna avsätta mer medel till omställningsavtalet än dagens avsättning. Detta är ett sätt att lösa problematiken avtalsvägen.

Ett annat sätt att lösa problematiken är att omställningsavtalet är ersättningsberättigande enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta skulle innebära att riksdagen måste ändra på reglerna kring arbetslöshetsförsäkringen.

Ersättningen enligt arbetsförmedlingens aktivitetsgaranti skulle vara ett sätt för den enskilde att klara sin privata ekonomi under omställningen, men detta förutsätter att arbetsförmedlingen omfördelar i aktivitetsersättningen så att det finns chans att få ersättning oavsett om det är januari eller december. Som det ser ut nu på arbetsförmedlingen gällande aktivitetsgarantin, brukar de pengarna vara slut under hösten.

Att föredra från vår sida är nog att lösa den ekonomiska frågan inom avtalet, detta i sin tur ställer då krav på både arbetsgivare och arbetstagare att kunna avsätta mer medel till TSL än det som är planerat. I samband med en sådan översyn bör LO och Svenskt Näringsliv också se över om det finns mer att tillföra omställningsavtalet.

Vi föreslår

Att förbundet tillsammans med LO verkar för att omställningsavtalet ger ersättning som A-kassan när den enskilde genomför aktiviteter enligt omställningsavtalet efter anställningens upphörande

Att om ovanstående att-sats inte går att genomföra, skall förbundet tillsammans med LO verka för att A-kassan ersätter enligt ovan.

Att om ovanstående att-sats inte går att genomföra, skall förbundet tillsammans med LO verka för att Arbetsförmedlingens aktivitetsgaranti skall gälla vid omställning.

Avtal och villkor i ett Europaperspektiv

För att kunna flytta fram medlemmarnas positioner och stärka tryggheten för alla anställda måste vi prioritera upp frågorna om Europa. Det finns fortfarande en hel del att göra innan EWC är en verklig motpart i frågor av gränsöverskridande karaktär. Det fackliga inflytandet i

EWC måste utvecklas genom en nära kontakt mellan förbund och respektive EWC. En social dialog med arbetsgivarna kan också lyfta upp frågor för att motverka social dumping, exempelvis respekten för ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer. Ett förstärkt nätverk mellan förbunden är också en viktig del för att förhindra att arbetsgivarna spelar ut anställda mot varandra och för att kunna stödja varandra vid konflikter. Solidariteten över gränserna utmanar arbetsgivarna vilket inte minst deras reaktion på våra sympatiåtgärder till stöd för våra finska kollegor under 2005 visade.

Vi föreslår

Att förbundet ska utforma arbetsmetoder och arbetssätt så att vi kan möta de förändringar som sker med våra avtal och organisationer genom att intensifiera det gränsöverskridande samarbetet.

Samverkansfrågor

För att kunna gå vidare i arbetet med att utveckla lokala samverkansavtal på arbetsplatserna inom massa- och pappersindustrin, måste de lokala parterna se nyttan med ett sådant avtal. Det kan de göra genom information från de arbetsställen som idag har lokala samverkansavtal. Detta kan göras genom seminarier/erfarenhetsutbyte som Pappers, SIF, CF, Ledarna och Skogsindustrierna.

En annan aktivitet som vi kan arbeta med är att genom förbundets studiesystem och kursutbud lägga in fördjupningar kring detta. Fördjupningar som handlar om arbetsplatsdemokrati, hur utvecklar vi demokratiskt styrda arbetsplatser och hur bygger vi en arbetsplatsorganisation som tar till vara allas förmåga? Det kan finnas en paradox i detta främst lokalt, eftersom det förutsätter att alla kollektiv ska vara delaktiga. Tjänstemannaorganisationerna lokalt kan sakna motiv och initiativ till att delta i en sådan process, då många av deras medlemmar ofta befinner sig i karriären inom företagen. Det kan då vara svårt för dessa att se problematiken mellan arbete och kapital, chef och anställd. Just därför borde även dessa organisationer involveras i detta synsätt, genom att vissa på "best practice" genom att bedriva gemensamma utbildningar och konferenser.

Av Pappers medlemmar jobbar 65 % skift. Forskning påvisar negativ inverkan på hälsan av skiftarbete. Det är därför en viktig fråga för oss att minimera den skadliga inverkan. Forskning har påvisat ett antal faktorer och konsekvenser man bör ta hänsyn till vid utformningen av ett skiftschema. Men det behövs ytterligare forskning, bl a kring effekter av 12-timmarsskift. Det är viktigt för förbundet att samarbeta med, och stödja den forskning som bedrivs vid IPM (Institutet för Psykosocial Miljömedicin). Andra viktiga faktorer är kost, motion och möjligheterna för den enskilde anställda att själv påverka sina arbetstider. Arbetstidens förläggning är en viktig hälsofråga för såväl skift- som dagarbetare.

Som en av få branscher har pappers- och massaindustrin inskrivet i avtal rätten till företagshälsovård. Rätten till företagshälsovård regleras i Samverkansavtalet så inom pappers- och massaindustrin har man varit förskonad från större neddragningar på detta område. I övriga branscher har företagshälsovården sedan början av 90 talet fört en tynande tillvaro. I början av 90 talet uppbar företagshälsovården ett statligt stöd på ca 1 miljard kronor om året. Föreningen Svensk Företagshälsovård menar att företagshälsovården behöver ca 1600 – 2000 kronor per anställd och år för att vara effektiv och fungerande. Som en jämförelse avsätts inom den offentliga verksamheten ca 800 kronor per anställd och år, inom det privata näringslivet är summan högre. Med anledning av de ökade sjukskrivningstalen borde en effektivt arbetande företagshälsovård stå inför en renässans och det är en viktig facklig uppgift att se till att företagen satsar på en företagshälsovård med hög kvalitet. De pengar som

satsas på de anställdas hälsa och välbefinnande återbetalar sig snabbt. Vilket intygas av de arbetsgivare som har lyckats inom detta område.

Följande faktorer är exempel på framgångsfaktorer kopplade till en sund arbetsplats:

- Bra livsstil
- Tydlig arbets- och målbeskrivning
- Inflytande över den egna arbetssituationen
- Upplevelse av kompetens
- Uppmuntrande ledarskap
- Gott socialt klimat på arbetsplatsen
- Engagemang i organisationen

Ytterligare erfarenheter är att man skall jobba med helheten och inte bara välja ut delar som arbetas med intensivt under kort tid som sedan faller i glömska. Ett ihärdigt och målinriktat arbete med en långsiktig strategi är att föredra. Några snabba segrar nås inte på detta område.

Vi föreslår

Att arbetarskyddsbestämmelser och inflytande frågor rörande samverkan och arbetsmiljö tas in som regleringar i kollektivavtalet

Övriga frågor

Vikten av avtalstolkning har varit påtaglig under dessa år som KUR har arbetat. Ett redan nu genomfört förslag är att ha med förhandlingsombudsmän på distriktsmöten för att gå igenom en för tillfället viktig och angelägen avtalsfråga. Detta kan vara ett sätt som kan vidareutvecklas. Distriktsmötena som forum för utbildning/genomgång av kollektivavtalsfrågor är ett tillfälle där man når avdelningarna inom en kort tidsperiod vilket gör det effektivt att få till samtal och dialog kring många aktuella frågor.

Handlingsplaner för hur man hanterar förhandlingar, neddragningar och nedläggning
När stora förändringar sker på en arbetsplats eller risk för nedläggning av verksamheten erbjuder förbundet stöd till den lokala fackliga styrelsen.

Förbundet ställer resurser och kompetens till förfogande när det gäller arbetsrätt, förhandlingar och psykosociala frågor, som uppstår i samband med uppsägningar eller nedläggningar.

På förbundet finns det alltid någon som kan fungera som bollplank och stöd till ordförande och styrelse i att hantera styrelsens interna samarbete och arbetsuppgifter.

En viktig uppgift är att få till stånd en enad facklig front tillsammans med övriga fackliga organisationer för att så långt som möjligt samförhandla och skapa gemensamma dokument som förpliktar arbetsgivaren vid förhandlingsbordet och att få arbetsgivaren ställa upp på de fackliga kraven.

Vid förhandlingen så är kravet att vara på hemmaplan. Gå igenom taktik och roller vid förhandlingen tillsammans med övriga i förhandlingsdelegationen så att enighet nås och befästs i förhandlingen med arbetsgivaren.

Ta alltid kontakt med förbundet, se till att ”experter” är tillgängliga, skapa en referensgrupp som läser igenom förslag till avtal och ger kritik på resultat innan påskrift. Skriftligt

dokumenterat avtal och tolkningar av avtalet upprättas i samband med förhandlingen. Stenhårda krav på arbetsgivaren att en korrekt uppsägning och avsked genomförs enligt LAS.

Vi föreslår

Att vi upprättar handlingsplaner för hur vi ska hantera detta, genom att utbilda förtroendevalda så att vi säkerställer medlemmarnas bästa vid neddragningar och nedläggningar av fabriker..

Strategier vid förhandlingar om avtalsrätt

Vi har under senare tid fått tillämpa en rak linje då det gäller förhandlingar om vår avtalsrätt för att motverka lönedumpning och dumpning av villkor i våra avtal. Teknikarbetsgivarna har varit den klart aggressivaste parten genom Teknikavtalet, där det finns öppningar för att kunna ta åt sig nya områden genom att avtalets tillämpningsområde idag i princip omfattar hela arbetsmarknaden. Detta är ett mycket allvarligt hot mot såväl kollektivavtal och löneskydd, samt mot hela LO:s förmåga att hålla ihop.

Målsättningen är att behålla avtalen på våra arbetsplatser, och därmed förhindra att våra avtal trängs undan till förmån för billigare avtal slå vakt om LO och industriförbundsprincipen, en arbetsplats - ett avtal, och därmed ha en gemensam uppfattning bland LOs förbund om vilka som tecknar avtal med arbetsgivaren. Att se till att funktionen över beslut om vem eller vilka som ska teckna avtal behålls, och därmed stärka LOs makt över sin organisationsplan.

För att dessa mål ska bli verklighet ska förhandlingspositionen vara stark och den uppnår vi genom att genomdriva dessa förhandlingar om avtalsrätt utan fredsplikt. För att säkerställa detta måste medlemmar vara införstådda varför denna kamp är så viktig och varför vi ställer sådana krav. "Det fackliga löftet" blir här ett medel till att medvetandegöra medlemmarna. Annars är det oerhört lätt att slå in kilar från arbetsgivarna. Ytterst ska alla vara medvetna om att detta kan leda till konflikt, och att förbundet inte kommer att backa för att säkerställa villkoren på kort och framför allt på lång sikt. Informationen till andra LO-förbund är viktig så att vi kan söka stöd för våra åtgärder.

Information till allmänheten är också av betydelse, för att vinna allmänhetens förtroende så ska vi alltid vara först med information och därmed skapa ett "tolkningsföreträdare" på vad konflikten handlar om och därigenom skapar vi fördel för Pappers.

Vi föreslår

Att vi utarbetar en facklig strategi för hur vi kan agera så att vi snabbt och säkert kan skydda våra medlemmars löneutveckling på lång sikt, och att förhindra att dumpning av allmänna villkor sker.