

PAPPER! 96:5

MEDLEMS Tidning

№ 4
09

KVARTINGEN



Pappers S säljer lotter på julmarknaden i Gruvan. Vinst - plastjulgranar i massor - vi ska minsann göra vad vi kan för att hjälpa till så att riktiga granar används för att göra papper!

Nedan: Några välkända profiler hoppas på storvinst.



Medlemsutbildning

Vi har återigen kört en omgång medlemsutbildningar, fem tillfällen under oktober-november i Gruvan med sammanlagt över 160 deltagare. Alla har fått en ordentlig genomgång av vad höstens pensionsval innebär. Vi har också informerat om mångkunskapen och hur man skulle kunna förändra regelverket så att det passar bättre till dagens lönesystem. Bra information om sociala fonden och också om 96:ans kulturella utbud och lottningssystem avslutade dagarna. Se bilder inne i tidningen...

- ★ ★ ★ ★ ★ ★
- ★ **Läs i Kvartingen om:** ★
- ★ **Förhandlingar** ★
- ★ **Avtalsrörelsen 2010** ★
- ★ **Kollektivavtalet** ★
- ★ **Att jobba i Norge** ★
- ★ **Tandvårdsförmånen** ★
- ★ ★ ★ ★ ★ ★

Läs :

Kvartingen

2009 - nr. 4



Innehåll	Sida
Stewe	3
Arbetsmiljö	4
Avdelningsinformation Förhandlingar Mångkunskapen	5
Sulfatreserver Linjespecialister	6
Avtalsrörelsen 2010	7
Arbetsgivarna vill ha noll- avtal	8
Fonus Preliminär planering för 2010	9
Studier Medlemsutbildningen	10 11
Sektionerna Sektion Sulfat Sektion Produktion Sektion Lab Sektion Logistik Sektion Underhåll	12 - 13 14 - 15 16 16 17
Kollektivavtalet	18
LO-facken i Grums Uttalande av distriktet Barnlotteriet Föreläsning anabola steroider	19 20 21
Huvudavtalet Etiska regler i Pappers Visste du att... Tandvårdsräkningar	22
Jobba i Norge eller övriga Norden	23
TV-kalendern genom tiden	24

Vi som jobbar på expeditionen vid Sveaplan vill önska er alla

*God Jul
och
Gott Nytt År*

Lena Tallberg
Carl-Erik Carlsson

Påminnelse!!! Avtalspension SAF - LO

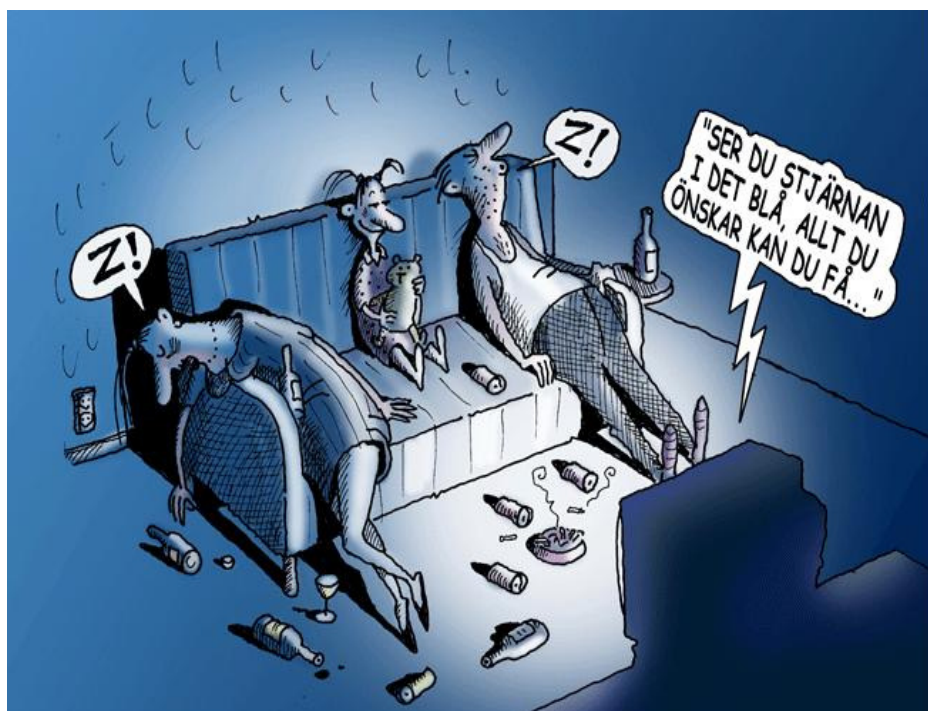
Som ni säkert vet så skall det göras ett val i år när det gäller avtalspension.

Det börjar brådska med inlämnandet om ni inte redan har gjort det.

Ni har ju under hösten fått ett besked från FORA där kan ni se vilket val ni har gjort tidigare, samt om ni har återbetalningsskydd eller inte. Det är viktigt att man gör ett aktivt val, så att man kan välja återbetalningsskydd (kostar inget extra) till sina anhöriga om något skulle hända er. Gör man ingenting så hamnar man i en traditionell försäkring hos AMF. Vi har haft öppet i Röda Baracken onsdag – torsdag under 3 veckors tid. Vi har också haft 5 st. medlemsutbildningar där vi har informerat om det nya valet som skall göras, vi har också skrivit i "Kvartingen" om det här, så jag hoppas att de flesta fått den information som behövs. Om det är någon mer som har funderingar på det här valet så finns det blanketter i 96: ans Röda Barack, samt på vår exp. vid Sveaplan.

För att det här skall hinna registreras före årsskiftet så vill vi ha in anmälningarna **senast den 15 dec**. Ni kan självklart skicka in dom själva, men tänk på att det måste vara registrerat hos FORA före årsskiftet. Om ni funderar på något när det gäller det här valet så hjälper vi gärna till med information och blanketter, Carl-Erik och Lena på vår exp. samt jag själv.

Försäkringsansvarig
Leif Jonsson D-lag
Tfn 070-819 42 68





STEWES SIDA



Hej Medlemmar!

Nu stundar jul och alla aktiviteter som berör julfirandet.

Det ska fejas och donas, köpas klappar och skaffas gran som sen ska pyntas. Nåväl, allt är ju inte bara julbestyr, vardagen kräver ju också sitt.

Vi närmar oss ett nytt avtalsår och arbetsgiversidan hotar med sitt stora finger och varnar för att vi har allt för höga mål i lönekraven och sedan - i andra andningen pratas det om hur betydelsefull konsumtionen är för landet.... HUR SKA DOM HA DET? Det pratas om tokspara här och där, frågan är om tokspara är medicin för att ökade priser på våra produkter ska godkännas av kunderna.

Pappers har haft sitt förbundsmöte och där antogs Facken inom industrins och LO:s löneplattformar, även Pappers inriktning inför kommande avtalsår godtogs utan större debatt. Därmed beslutades att förbundet inleder förhandlingarna. Medlemsavgiften till förbundet föreslogs av förbundsstyrelsen oförändrad, vilket bifölls av mötet.

Under åren som gått har undertecknad träffat på många personligheter. En hette Jaffe, en annan hette Prippen, båda hade förmågan att lyssna, sen kväll och tidig morgon hade ingen betydelse. Bägge är borta nu, men finns med i tankarna. Undertecknad hade fått förfrågan om det fanns någon bild på Prippen? Jodå, detta kunde ordnas. En av dessa mörka kvällar levererades bilderna som medförde en stunds samtal om saknad och den glädje Prippen gav. Nu anar ni säkert att det inte handlar om vilken som helst, utan en katt som blev 19 år. Under dessa 19 år har denna katt gett mycket av närhet, värme och tröst när människan känner sig ensam. Helt gratis har ju inte detta skett, men ändå tänkvärt.

Det finns ett antal medmänniskor som drabbas av det utanförskap som bland annat arbetslöshet kan ge. Initiativ från olika organisationer tas varje dag och inte minst under juletid och helt gratis är det ju inte detta heller, men organisationerna tar ingen vinst. Tänkvärt...

God Jul å Gott Nytt År

Vad sysslar Svea Skog med ????

Svea Skog har fältköpare som parallellt med försäljningen av virke ur egna skogar köper upp stora volymer timmer och massaved av privata skogsägare. Detta gör man trots att man inte har någon egen industri att försörja, utan säljer virket vidare direkt.

Nog är det ett märkligt agerande av Svea Skog som stor statlig skogsägare att utnyttja sin position på detta sätt för att driva upp priserna på marknaden.

Svea Skog sålde förra året 12,5 milj. fastkubikmeter virke, men bara 5,5 milj. kom från avverkningar från egen skog. Noterbart är att 7 milj. hade köpts från annat håll för att sedan säljas till vidare till skogsindustrin.

Billeruds tre bruk Skärblacka, Karlsborg och Gruvön förbrukar varje år ca 5,3 milj. kubikmeter massaved och cellulosafliis till ett pris av 2,5 miljarder kronor. Detta innebär att man är en av Sveriges största fiberköpare och köper sin råvara från flera leverantörer, där en av leverantörerna är Svea Skog.

Svea Skogs agerande innebär att man höjer priserna på råvaran, samtidigt som man höjer värdet på sin egen skog vilket kan få ödesdigra konsekvenser för stora delar av svensk skogsindustri.

Man undrar ju hur ägaren Svenska Staten och indirekt näringsminister Maud Olovsson tänker när man agerar på detta sätt???

Är det Maud Olovssons avsikt att lägga ner stora delar av svensk skogsindustri???

Det är väl inte så att det här är en ny bilaffär under uppsegling???

Kliv fram och förklara Svea Skogs framtida strategi. Om det är den vi nu ser så riskeras tusentals jobb i svensk massa och pappersindustri och det kan väl ändå inte vara meningen när nu alla ska med enligt nuvarande regerings valslogan.

Kurt Lindvall

Stewe Cato

Pontus Georgsson

Bertil Sundqvist

Ordf. Pappers avd 165

Ordf. Pappers avd. 96

Ordf. Pappers avd. 54

Pappers avd. 165

S-fackklubb

Skyddsombudets roll och uppgifter

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön. Skyddsombudet är arbetstagarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor och kan på så vis inte ta över något ansvar i arbetsmiljöfrågor.

Detta uppmärksammades i ett fall från Umeå där ett skyddsombud åtalades vid arbete med att schakta en rörgrav där ena väggen rasade och skyddsombudet som var nere i graven får sand och grus upp till höfterna och får grävas loss av arbetskamraterna. Platschef och skyddsombud åtalades för att inte har gjort tillräckligt för att förebygga raset. Både chefen och skyddsombudet friades sedan Umeå tingsrätt.

Det finns ingen bestämmelse i arbetsmiljölagen som säger att skyddsombudet är ansvarig för arbetsmiljön. Skyddsombudets rättigheter infördes i lagen 1974 bakgrunden till detta var att skyddsombudets roll och ansvar var ottydligt. Tanken i lagen var att ge skyddsombudet stöd och stärka deras roll i skyddsarbetet, vidare infördes att skyddsombudet kunde stoppa farligt arbete.

Genom ändringar i arbetsmiljölagen som kom 1991 så ändrades synen på arbetsmiljö från att ha handlat mest om maskinskydd och fysisk arbetsmiljö till att omfatta en helhetssyn för både fysisk och psykosociala faktorer i arbetsmiljön.

Skyddsombudets roll enligt lagen.

Skyddsombudet företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap 2 a § i arbetsmiljölagen.

Det betyder att skyddsombudet och utsedd arbetsgivarrepresentant i samverkan utifrån sina roller arbetar systematiskt med arbetsmiljö inom sitt område. Systematiken innebär att det genomförs riskanalyser, skyddsronder, arbetsplatsträffar och att det skrivs tillbud och olycksfallsrapporter. Allt detta ska dokumenteras och följas upp.

Lagen är också tydlig att skyddsombudet inte får hindras att fullgöra sina arbetsuppgifter. En arbetsgivare som på något sätt hindrar skyddsombudet i dennes verksamhet bryter mot lagen och kan därmed bli skades- tåndsskyldig.

Om skyddsombudet inte ges möjlighet att delta i ett projekt på ett så tidigt skeda att ombudet kan påverka slutresultatet, har arbetsgivaren inte gett skyddsombudet möjligheter till detta, då är det att ses som ett hinder för skyddsombudet att fullgöra sina arbetsuppgifter.

Ändring i arbetsmiljölagen.

Från och med den 1 jan 2010 kan skyddsombudet även agera till förmån för utomstående arbetskraft som utför arbete åt skyddsombudets arbetsgivare.

Min förhoppning är att vi ska få tillstånd ett nytt samverkansavtal som behandlar dessa frågor och att det genomförs utbildning av partsammansatta grupper som praktiskt ska hantera avtalet och därmed uppfylla lag och avtalskrav.



*Till alla -
en God Jul och Gott Nytt År*

Lennart Karlsson

AVDELNINGSPÅGÅENDE OCH AVSLUTADE FÖRHANDLINGAR:

Sulfatreserven

Den här förhandlingen är avslutad och resultatet blir att den som utses och verkar som Sulfatreserv får plus två grader på sin ordinarie befattningslönegrad. Det kommer att ske en årlig översyn där man kontrollerar att kompetensen upprätthålls. Företaget (arbetsledningen) skall se till att den som är utsedd till Sulfatreserv bereds möjlighet att upprätthålla sin kompetens. Ersättningen kommer att regleras i lokalavtalet § 8 bland övriga tillägg och ersättningar.

Linjespecialisten på PM6

Här har vi i Pappers fått ett förslag från företaget. Detta har vi tillsammans med de utsedda linjespecialisterna på PM6 gått igenom och diskuterat. Då detta skrivs – den 1 december - pågår fortfarande förhandlingarna. Nästa förhandling med företaget är planerad till den 7 december.

Linjespecialisten i P-bruket

Även här finns ett förslag från företaget som vi diskuterat med de berörda. Här har man delat upp linjespecialisterna i två grupper. En nära maskinerna och en för salen. Även här pågår förhandlingar och nästa träff med företaget är den 7 december.

Administrationsbidraget

Den här förhandlingen har blivit en långkörare eftersom vi från Pappers och Företaget har olika syn på tidigare avtal. Vi har redan kört ett varv lokalt här på Gruvön utan att komma överens. Eftersom företaget ville att Pappers och Skogsindustrierna skulle försöka lösa frågan så har det dragit ut på förhandlingen. Nu har de centrala parterna skickat tillbaka frågan till oss på Gruvön och man anser att vi måste försöka att hitta en lösning som vi kan enas om.

Administrationsbidraget är ett bidrag till Pappers avd 96 som kom i samma veva som åretrundriften. Vi använder denna till att komplettera det försäkringskydd som de anställda har i vårt kollektivavtal. Detta administreras av AFA. Inget datum är ännu bestämt om när vi fortsätter förhandlingarna.

Cec

ÖVERSYN AV MÅNGKUNSKAPSTILLÄGG:

96:an har tillsatt en arbetsgrupp som ska ta fram ett förslag till ny mångkunskap. I diskussioner med företaget så har det framkommit att företaget har för avsikt att se över hur ersättningen för mångkunskap fungerar.

Efter allt som hänt på Gruvön sedan regelverket för nuvarande mångkunskap togs fram, så har olika lokala tillämpningar om vad som ska ingå i beräkningen för mångkunskap ändrats. Befattningar har tagits bort, befattningar har fått utökat omfång med högre kompetenskrav. Lägg därtill ett par ändringar i löneskalan, den 12-gradiga skalan till den nuvarande 32-gradiga löneskalan. Sen finns det en del olikheter i det gamla avtalet mellan olika avdelningar inom Gruvön - man får räkna max antal befattningar, olika poäng räcker för att nå M3 osv.

Vi kan inte ha ett ersättningssystem som bygger på en löneskala och regelverk från förra årtusendet.

För att få ett underlag har vi samlat in material om vem som kan vad, och jämför då detta mot vilket mångkunskapstillägg som utgår, enligt det regelverk som finns idag.

Då kan man se att en del av oss har för lite mångkunskapstillägg och en del har för mycket.

Så här långt så anser arbetsgruppen att mångkunskapstillägget ska bygga på befattningsgrad i den nuvarande 32-gradiga skalan. Man ska räkna ihop dom olika befattningar man kan och få en poängsumma. Utifrån den poängsumman anser vi att man beräknar en ny mångkunskap

Skulle kunna vara:

	20-24 poäng	M1 = 1 grad
alt.	16-24 poäng	M1 = 1 grad
	25-36 poäng	M2 = 2 grader
alt.	25-36 poäng	M2 = 2 grader
	37-- poäng	M3 = 3 grader
alt.	37---- poäng	M3 = 3 grader

Leif Berglund





Sulfatreserver och Linjespecialister

Nu har vi förhandlat klart om Sulfatreserven och Linjespecialisterna i Pappersbruket och på PM6. Då det gäller Sulfatreserven har man tidigare haft en försöksperiod som också förlängdes. Dessa förhandlingar sköttes av sektionen men nu har vi – avdelning och sektion – förhandlat fram en permanent lösning som förs in i lokalavtalet. Frågan om linjespecialisternas lönesättning är en fråga som kommit upp i år där avdelningen tillsammans med sektionen har förhandlat.

Sulfatreserven

Då det gäller behovet av Sulfatreserver bedöms detta till fem per linje. Detta kan variera något över tiden. Den som blir utsedd till uppdraget kommer – precis som tidigare – att få plus två grader på den ordinarie befattningsgraden som man har. Om gradskalan förändras på något sätt i framtiden så konverteras Sulfatreservens grad på motsvarande sätt.

Det kommer att ske en årlig översyn där det kontrolleras att kompetensen upprätthålls. När de två gradernas skall tas bort av en eller annan anledning skall det ske en MBL-förhandling innan graderna plockas bort. Den anställda skall beredas möjlighet att upprätthålla sin kompetens och därför finns en karens på tre månader innan extragraderna plockas bort. Avsäger sig någon av de utsedda uppdraget sker borttagandet direkt.

Linjespecialisterna på PM6, Salen och P-bruk

Här konstateras att befattningen är ny och att det ingår i arbetsuppgifterna att växla mellan olika uppgifter. Därför ingår mångkunnigheten i den gradvärdering som är satt för Linjespecialisterna. Befattningen är uppdelad på tre linjer med olika förutsättningar – PM6, Salen och P-bruk. Gemensamt är att alla tre linjerna har tre kompetenssteg och målet är att samtliga bör hamna i kompetensnivå tre på sikt. Linjespecialisten skall ha rimlig tid för upplärning till ny arbetsuppgift eller beredas möjlighet att återta kompetens som förlorats. Sker någon förändring av nuvarande löneskala skall uppgörelsen konverteras om till den nya skalan. Det utgår retroaktiv lön från 1 juni 2009.

På PM6 gäller följande lönesättning och kompetenskrav:

Nivå	Grad	Kompetens
1	14	Grundgrad för befattningen linjespecialist
2	16	Rullare, sal och pack, maskinman, torkare och/eller NS-operatör samt omrullning
3	18	Maskinförare eller NS-kokare

På P-bruk: (PM1, PM2, PM4/Holl, PM5 och BM8)

Nivå	Grad	Kompetens
1	13	Grundgrad för befattningen linjespecialist
2	14	Två tunga befattningar samt tre andra befattningar
3	15	Tre tunga befattningar samt två andra befattningar

Tunga befattningar är maskinförare, torkare, rullare PM5 med torkpartikompetens, holländeri och limkök.

På Salen gäller följande:

Nivå	Grad	Kompetens
1	11	Grundgrad för befattningen som linjespecialist. En tung befattning samt tre andra befattningar.
2	12	Två tunga befattningar samt tre andra befattningar
3	14	Tre tunga befattningar samt två andra befattningar

Som tunga befattningar räknas pack, utskott, limkök och holländeri.



Avtalsrörelsen 2010

Som vi märker i tidningar och andra massmedier är avtalsrörelsen 2010 igång. Eftersom det kan vara svårt den oinvigde att hänga med i alla utspel och krav kanske det är läge att redovisa hur en avtalsrörelse går till för oss i Pappers. Vårt förbund ingår i LO och samverkar därför med 13 andra LO-förbund. Dessa enas om vad man kallar en plattform för avtalsrörelsen. Denna plattform förbinder sig alla förbund att följa – den är grunden då det gäller avtalskraven. Utöver detta kan varje enskilt förbund ha några egna hjärtefrågor som man driver. Tanken med plattformen är att skapa en enad front mot arbetsgivarna och på detta sätt bli starkare. Skulle något förbund få svårigheter så ställer de övriga 13 upp solidariskt.

Först ut officiellt med sina krav är LO och inför nästa år har man enats om följande. Löneökningarna för 2010 skall vara minst 620 kr i månaden för en heltidsanställd eller lägst 2,6 procent räknat på avtalsområdets genomsnittslön. Man har också krav på att en jämställdhetspott på minst 125 kr per heltidsanställd och månad skall tillfalla de avtalsområden som har en genomsnittlig lönenivå som är lägre än 21 300 kr per månad. Man har också med krav på rätten till heltid vilket skulle gynna många kvinnodominerade avtalsområden. LO:s krav innebär också att man skall förstärka den anställdes rättigheter vid visstidsanställningar samt träffa avtal som förhindrar att lagen om anställningsskydd kringgås genom bemanningsföretag.

Utöver LO så finns också samarbetet mellan facken inom industrin. I detta samarbete ingår både LO-förbund som Pappers samt från tjänstemannafacken är Unionen och Sveriges Ingenjörer med. Det är dessa krav som exempelvis Pappers och Metall har med sig i diskussionen med övriga LO-förbund då man fastställer plattformen inom LO. Inom FI (facken inom industrin) har man enats om reallöneökningar, satsningar på trygghetsfrågor, kompetensutveckling och jämställdhet. Enligt FI skall lönerna höjas med 2,6 procent (du känner nog igen siffran från LO:s krav). Man vill också att de anställdas möjligheter att bredda och fördjupa sina kunskaper förstärks. Detta skulle stärka den anställdes möjligheter på arbetsmarknaden. Man vill att de anställda utbildas istället för att sägas upp vid tillfälliga nedgångar. Här

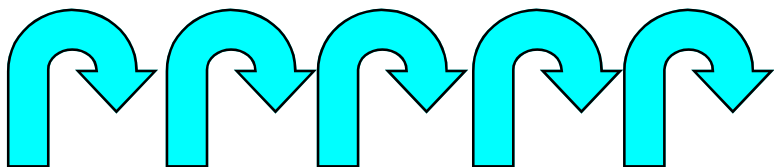
måste regering och riksdag ta sitt ansvar.

Övriga krav är att det inte skall vara möjligt att kringgå återanställningsrätten genom att plocka in bemanningsföretag. I kollektivavtalen skall tillsvidareanställning (fast anställning) vara huvudregel och övriga anställningsformer undantag för speciella situationer. FI vill också ha mer aktiva åtgärder ute på arbetsplatserna för att öka jämställdheten. Nu har vi gått igenom LOs krav men också gått igenom vad Facken inom industrin kommit fram till. Som vi ser så är likheterna stora och detta gör att den samlade fackföreningsrörelsen i Sverige kommer att ha en enad front i kommande förhandlingar.

Vad har då Pappers för krav inför förhandlingarna med Skogsindustrierna? Eftersom vi anslutit oss till de krav som LO och FI fastställt så är inte avvikelserna stora. När man räknar om LOs krav till vårt avtalsområde så innebär det att fabriker med snittlöner under 21 300 kr skall ha 595 kr och de som ligger över 470 kr i månadshöjning generellt. Det skall också skapas en lokal pott på 120 kr per anställd som skall fördelas efter lokala lönekriterier. Arbets-tidskontot (ATK) är också en fråga som är populär och många är beredda att använda en del av löneutrymmet för minskad arbetstid. Allmänna anställningsvillkor vill man också reglera då det gäller visstidsanställningar samt förbättra föräldraförsäkringen. I övrigt följer Pappers den linje som slagits fast i LO och Facken inom industrin.

Cec





Arbetsgivarna vill ha nollavtal

Som vi sett i massmedia och annonskampanjer vill arbetsgivarna ha ett lönestopp och förespråkar därför ett nollavtal i de kommande förhandlingarna. Man försöker utnyttja finanskrisen för egna syften och få allmänheten att tro att inga löneökningar skulle leda till fler arbetstillfällen. Den finanskris som vi plågats av – och kanske kommit igenom – har ingenting med kostnadsläget ute i företagen att göra. Det som hänt är istället att efterfrågan ute på alla marknader försvunnit. Detta gäller både den svenska och de utländska marknaderna. Att försöka övertyga oss anställda om att vi har en kostnadskris är faktiskt direkt oärligt.

Vi får heller inte glömma bort att det är tillverkningsindustrin (exportindustrin) som känt av den minskade efterfrågan mest medan de inhemska företagen som har sina kunder i Sverige inte drabbats lika hårt. En del har inte känt av finanskrisen över huvudtaget. Att som Svenskt Näringsliv föreslår försöka mota bort en efterfrågekris med sänkning av reallönerna för sina kunder tycker inte jag verkar vettigt. Det borde vara stimulanser för att öka köplusten som skall till och en av dessa stimulanser är att behålla eller stärka reallönenivåerna. De flesta ekonomer nämner också utrymmen på mellan 2 till 4 procent. En sänkning innebär istället att efterfrågan bromsas upp och i värsta fall minskar. Inom sjukvården är det viktigt att ge den vård sökande rätt medicinering och samma regler gäller också då det gäller ekonomin. Arbetsgivarna får argumentera mot denna tes så mycket de vill men jag blir i alla fall inte imponerad.

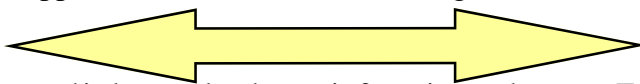
Vi får hoppas att arbetsgivarna även i denna kampanj misslyckas. Skulle man lyckas riskerar vi att få en inbromsning i den försiktiga konjunkturuppgång som vi ändå haft. Vi får komma ihåg att näringslivet även tidigare bedrivit politiska kampanjer på riksplanet i våra massmedier. 2003 satsade man drygt en halv miljard i en kampanj där man ville att svenska folket skulle rösta ja till EMU och införa Euro. Låt oss bortse från vad som var rätt och fel i den frågan. Idag är det nog många företagsledare runt om i Sverige som är lyckliga över att man misslyckades den gången och inte nådde sitt kampanjmål. Att man misslyckades den gången innebär idag att svenska företag har en kostnads fördel mot övriga EU länder på mellan 10 till 15 procent. Det räcker för oss inom pap-

persindustrin att höja blicken österut och se vad som händer i Finland.

Låt oss ge Sverige rätt medicinering även i denna avtalsrörelse – satsa på samhällsekonomiskt försvarbara reallöneökningar även denna gång.

Pappers och framtida förhandlingar

Pappers vill samordna förhandlingarna bland de



nordiska länderna i framtiden. Ett samarbete har inletts bland facken både för arbetare och tjänstemän inom pappersindustrin. Det är tänkt att man i framtiden skall försöka få till gemensamma avtalskrav. Än så länge är det svenska och finska fack som diskuterar men även Norge har man tänkt skall ingå i samarbetet. Man vill hitta gemensamma lösningar på omställningsfrågorna, stödpaket och inhyrning av arbetskraft.

Skulle man lyckas med detta så skulle vi få gemensamma regler inom nordisk pappersindustri. Nu är inte Pappers först med sitt försök till samarbete över gränserna. Fackförbundet Livs har redan kommit en bit på väg och där har man även diskuterat att inför kommande avtalsrörelse gå fram med gemensamma krav bland livsmedelsarbetarna och tjänstemännen i Norden. Nu hann inte Livs med detta i år så vi får väl se vad som händer i framtiden.

En fundering som man kan ha är hur en framtida samordning skall gå till? Idag sker för vår del samordning av kraven tillsammans med Facken inom industrin, som består av både arbetare och tjänstemän. Samtidigt sker en samordning inom LO på arbetarsidan och skulle vi då även få gemensamma krav – som i Livs fall – med övriga Nordiska fackförbund inom pappersindustrin så blir många olika organisationer inblandade. Redan idag kan samarbetet inom LO ibland kärva eftersom man representerar olika intressen. Men eftersom företagen är på väg att förlora sin nationalitet så måste vi även på det fackliga sidan hitta nya lösningar för framtiden.

Cec

FONUS

Avdelningsstyrelsen beslöt för en tid sedan att 96:an ska vara medlem (delägare) i Fonus. Som en följd av det fick vi en kallelse till ett höstmöte den 11/11. Avdelningen fick närvara med 2 st. representanter. Styrelsen utsåg Stewe och undertecknad att delta. Vi hade ingen aning om vad som skulle pratas eller diskuteras om så vi lyssnade bara av mötet. Ordföranden berättade, innan mötet började, att en stadgekommitté hade tillsatts, med uppdraget att ändra stadgarna så att det skulle vara möjligt att ha möten med delägarna. Meningen var att delägarna skulle få mer att säga till om samtidigt som även motioner kunde lämnas in.

Fonus består av 51 distrikt i Sverige. Stadgekommittén fick även titta på detta faktum. Målet var att halvera antalet distrikt till ca 25. Ett yttrande över "Distriktsindelning"

hade författats av Distriktsrådet för Värmland/Dal som förordade: - Att Värmland/Dalsland får ut-

göra ett distrikt av Fonus. Detta var egentligen den stora och enda punkten på dagordningen. Någon längre diskussion om detta blev det inte utan mötet ställde sig bakom yttrandet. Vissa farhågor fanns att demokratin skulle bli lidande om man blev större, men ordföranden trodde att detta ska gå bra. Det slutgiltiga beslutet tas av föreningsstämman 2011.

Det nämndes även att man i Grums fått ny lokal för verksamheten i det s.k. "höghuset" som man var mycket nöjd med.

Christer Johansson

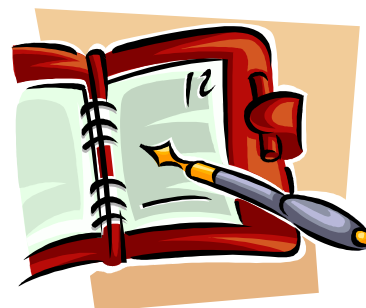


Preliminär planering för 2010

96:an har en preliminär plan färdig för aktiviteter 2010. Där ingår avdelningsstyrelsemöten, HSO-träffar, skyddsombudsträffar i sektionerna, möten med social/kulturell grupp m.m. Kalendarier kommer inom kort att finnas på vår sida på Binet och även på vår hemsida på internet, kika på den hemma närhelst du vill.

<http://webnews.textalk.com/pappers96>

Om du har ärenden som du vill att vi ska ta upp i något forum, hör av dig till din sektionens förtroendevalda/SKO-ombud eller någon i avdelningsstyrelsen. Kontaktlista med telefonnummer finns också på Binet och på hemsidan. Om du vill skicka e-post så går det fint via vår jobb-mejl: fornamn.efternamn@billerud.se



CS



Kvartingen

Tfn. studieorganisatör 1485

Vår medlemsutbildning blev en stor tillställning, vid fem heldagar deltog över 160 medlemmar. Det ställer ganska stora krav när det blir så många vid varje tillfälle, alla som vill ska få komma till tals och fråga, men det känns säkerligen ofta obekvämt när det blir så stora grupper. Vi funderar i studiekommittén hur vi ska lösa det här, ska vi begränsa antalet deltagare eller ska vi köra ännu fler tillfällen? Nej, inget av detta känns riktigt bra ...vi får nog fortsätta som hittills och hoppas att det ändå funkar bra.

Planer finns redan för utbildningsdagar till våren, vi återkommer med mer information på Binet, i affischer och på vår hemsida om detta när det närmar sig. Om du har förslag på innehåll och frågor som du vill att vi ska ta upp så är du välkommen att höra av dig. Vänta inte för länge, det är bra om vi hinner ta fram material och förbereda i god tid.

Se lite bilder från våra dagar på nästa sida, Ken Rosén har fotograferat.

Studieutbudet för hela Pappers börjar nu också ta form. Det blir lite nyheter nästa år för våra förtroendevalda och skyddsombud som ska åka på kurser. Eftersom många avdelningar inom Pappers har betat av en stor del av vad som behövs på hemmaplan så blir det allt svårare att fylla kurser både lokalt och i distriktet. Därför måste vi börja samarbeta över gränserna och lägga våra kurser så att upptagningsområdena blir allt större. Längre att åka för en del, men kurserna blir välfyllda och man

utnyttjar handledare och extra resurspersoner bättre. Nästa års Förbundskurs (grundkursen för förtroendevalda och skyddsombud), Lag & avtal (fortbildning) och Miljökurs (hösten) kommer att förläggas i Göteborgstrakten. Då kan alla vi avdelningar i västra distriktet delta, men även östra och södra distriktet kommer att fylla på med deltagare. På detta sätt fyller vi kurserna väl och sparar säkert en och annan slant, trots att det blir lite mer resväg för några. Du som är nyvald som förtroendevald/skyddsombud eller du som inte gått tidigare, ta chansen att vara med, det är verkligen bra kurser, vi får massor av lovord. För den som vill repetera så finns även möjlighet till detta i mån av plats, men det bör såklart ha gått ett bra antal år innan man kommer ifråga för detta.

Håll korppluggarna öppna på anslagstavlor mm. fram i vår när inbjudningar till de olika evenemangen dyker upp.

Men först - jul, nyår, trettonhelg.

Till alla

God jul
och
Gott Nytt År CS

Studieansvariga i sektionerna: • Jan Aronsson • J-C Pizarro • Sören Johannesson • Christina Svensson	Kommande utbildningar:	Målgrupp:	Tid	Plats
	Företagsekonomi	Avd.styrelse	31/1-5/2	Runö
	HSO-kurs	Skyddsombud och HSO	7/2-12/2	Runö
	Pappers miljökurs	Skyddsombud som gått BAM	Steg 1: 8/2-10/2 Steg 2: 22/2-24/2	Scandic Karlstad
	Kvalificerad förhandlings-teknik	Förhandlingskommitté	21/2-24/2	Runö
	Informera och agitera	Informatörer, avd. styrelse	21/2-26/2	Runö
	Retorik	Informatörer, avd. styrelse	14/3-17/3	Runö

BILDER FRÅN VÅRA MEDLEMSUTBILDNINGSDAGAR



SEKTION SULFAT

Så har ännu ett år gått. Trots att julen närmar sig kan man inte titta framåt utan en viss oro. Snart semester. Har vi den bemanning som krävs. Jodå visst kan företaget ta in semestervikarier. Men med den slimmade organisationen vi har idag så är det helt andra krav som ställs på dom som ska vara semestervikarier än för något år sedan.

Frågorna om pensionsuppställningen lever i allra högsta grad på Sulfaten. Vi får hoppas på en central uppställning. Tänk om fler engagerade ser i frågor som man är berörd av istället för att knyta näven i byxfickan och muttra missnöjt - då skulle den fackliga verksamheten bli bättre och en och annan surdeg kunna undvikas.

Tystnaden är demokratins största fiende.

Förhandlingar

Förhandling om att sulfatreserver ska permanentas så länge som dom behövs är på gång. I nuläget så är löperavtalet från år till år.

En översyn och ett nytt mångkunskapsystem behövs. Underlag för Sulfaten är snart klart.

Det är väl ingen hemlighet att det finns vissa frågetecken om vad som utgör grunden för mångkunskap idag på Sulfaten som ifrågasätts.

Skyddsombud=fackliga företrädare.

I samband med Billeruds neddragningar så tog vi från sektion Sulfat bort sektionsstyrelsen.

Tanken då var att skyddsombuden skulle ta ett större ansvar. Så här i efterhand kan man konstatera att det inte fungerar bra. Ofta så framförs argumentet från skyddsombuden att vi vet/ får inte reda på nåt. För att fler ska *veta - få reda på* så kommer vi från sektionen ha fackliga möten med våra skyddsombud mer regelbundet. Ett skyddsombud från Barr, Löf, Renseri och Lut&ånga ska träffas regelbundet och gå igenom aktuella frågor. Så är du skyddsombud eller får frågan om att bli det, tänk på att detta ingår i din arbetsuppgift som skyddsombud.

Till sist ...

God Jul och Gott Nytt År

Leif Berglund

HSO SULFATEN

Ja, då spurtar vi snart in detta året. Man väntar på lite ljus nu när det är så mörk och blött.

Lite adventsljus skadar inte! Själv så har jag varit iväg en vecka och fått lite sol. De va gött!

Vår nya "arbetarregering" förnekar sig inte.... Onsdagen den 27 november så har de klubbat igenom en ny "förenklad semesterlagstiftning".

Förenklad? Försämringar är vad det handlar om! Lagtexten är fortfarande lika stor och omfattande med en massa olika beräkningar hit och dit.

Det är svårt att bilda sig en uppfattning om vad som hänt. Klart är att arbetsskadade och sjuka med lång frånvaro blir av med en hel del intjänade semesterdagar framöver. Det ser också ut som om det kan bli sämre semesterersättning. Det kommer

nog att dröja innan vi kan överblicka dessa "förenklingar"!

Finns att skåda på nätet: www.riksdagen.se - Dokument -

Propositioner och skrivelser - Senast publicerade - Under punkt 53 -

En förenklad semesterlag 2009/10:4. Den här förändringen

har man trummar igenom på en och halv månad! Det har ju varit en del

remissinstanser som fått yttra sig. Givetvis en massa arbetsgivarorganisationer, men även LO och TCO

har varit med och tyckt till. En del för och en del emot. LO och TCO

tycker att föreslagna procentsatserna för beräkning av semestertillägget

bör justeras upp, annars sägs i kommentarerna att de är positiva. Lunds universitet t.ex. har tyckt så

här: De ifrågasätter om förslaget innebär en så betydande förenkling och förbättring av nuvarande

regler att förändringarna är motiverade

Ja, snart så begriper vi väl vad som hänt.

Sist vi hade skyddsombudsträff så var ju Leif B. med som vanligt och informerade en del. Sektion Sulfat har inte fungerat tillräckligt bra med att

komma ut med information och med medlemskontakter. Nu ska ett nytt grepp prövas. Skyddsombuden har ju även en facklig roll och kallas

mer och mer för SKO-ombud. (skydds och kontaktombud) . Ett nytt begrepp som även nu har

fått en laglig benämning är Arbetsmiljöombud (= skyddsombud). Därför kommer ett skyddsombud från varje linje att kallas in till ett antal Sulfatträffar framöver. Det kan vara ett fast SO eller

så får det bli "rullande" på de linjer där man inte



får fram en fast.

Om det blir som det är tänkt så kommer nu Johan Andersson att vara med mig några veckor framöver. Sen så nästa år, så får han ta över mer å mer!

En nyhet för skyddsombuden från årsskiftet är att man nu har laglig rätt att ingripa mot inhyrda firmor som kanske har ställt till det. Så har vi jobbat på Gruvön även tidigare! Men nu är lagen med på det också!

Till sist så vill jag att ni ligger på era skyddsombud och frågar vad som händer med skyddsronder och annat. Det funkar inte bra på en del ställen, tyvärr. Får man inte arbetsgivaren med sig på en skydds rond så får man väl "dra ett varv" själv då! I vilket fall som helst så företräder vi ju våra kompisar i arbetsmiljöfrågor och där ligger väl en moralisk bit, eller hur?

Sen så får vi försöka komma tillrätta med utformningen med ronderingarna senare.

Ha det gott nu i vinter!

God Jul önskar Morgan J.

Hej!



Jag heter Johan Andersson och började jobba här på Gruvön -87.

Jag och min son August på 5 år bor på en gård utanför Kil.

Jag började på sulfaten vid sodapannorna, sedan jobbade jag vid P7. Sen, då Erich

Ausborn skulle sluta i mixeriet tog jag över efter honom och där är jag idag.

Jag är vice HSO på sulfaten och håller på att lära mig mer av vad Morgan pysslar med som HSO, man får ju vara stand-in när han är på olika uppdrag.

Jag ska försöka att vara istället för Morgan så gott som jag kan utan att det ska bli så stor skillnad på om det är Morgan eller mig ni pratar med.



MORGAN J FORTSÄTTER...

Ja nu när Johan har presenterat sig så kan väl jag, Morgan, berätta lite vad jag sysslar med mer än den vanliga HSO sysslan.

De sista åren så har jag varit ersättare till AHSO Lennart Karlsson. Detta har inneburit att jag har gått in som Gruvön's representant som AHSO i Bille-rud's fackliga referensgrupp. Här sitter fackliga företrädare från Karlsborg, Skärblacka och Gruvön. Från Gruvön så är det Stefan Ragnarsson från PTK, Stewe Cato från Pappers och så jag som AHSO. Här tas alla möjliga övergripande problem upp. Vi försöker få till ett arbetssätt som är koncernövergripande. Är det något problem så skickar vi det med Stewe och Stefan till bolagsstyrelsemötet för vidare behandling. Vi träffar även Personaldirektör Cecilia Lundin och VD Per Lindberg för det mesta. Detta blir ca 5-6 ggr/år.

Lennart Karlsson var tidigare arbetsmiljösamordnare för Pappers Västra distriktet och ingick i Pappers arbetsmiljökommitté. När han slutade med det så blev det nytt val av denna funktion och det blev jag. Sådana "poster" brukar hamna på något av de större pappersbruken och så blev det även denna gång. Detta innebär att jag skall vara med på Västra distriktets träffar en gång per år. Pappers Västra är ett av de större distrikten inom Pappers. Det är 6 st. i hela Sverige: Norra Norrland, Södra Norrland, Gävle - Dala, Östra, Västra och Södra. Här är jag då Västra distriktets representant och arbetsmiljökommittén träffs 7-8 gånger per år. Vi är länk och kontaktpersoner mellan alla distriktens SHSO'n och arbetsmiljökommittén i Pappers. SHSO står för Samverkande HuvudSkyddsOmbud inom Pappers. AHSO står ju för Arbetsställets HSO. Vår arbetsuppgift bestäms av förbundsledningen (och till viss del Pappers kongress i förlängningen). Vi har utbildningar för våra SHSO vart annat/vart tredje år. Det sista året har vi även hållit på med en arbetsuppgift till nästa Förbunds kongress som kommer till hösten. Det är en Arbetsmiljörapport och viktiga framtida arbetsmiljöfrågor som kongressen ska tycka till om. Det blir en hel del Stockholmsresor, å dä tycker ja är pest! Det är inte så kul att åka hemifrån 5.45 och komma hem ca. 19.30. och folket man träffar är mycket intressant och det uppväger en hel del av tågresorna!

Ja nu vet ni lite mer om va jag "driver" med!

m.v.h. Morgan J.

SEKTION PRODUKTION

Några rader från mig!

Nu när jag har börjat en ny tjänst på Gruvön så tänkte jag skriva ner några rader.

Först så ska jag tacka så mycket för förtroendet ni gav mig som sektionsordförande på sektion produktion. Sen så vill jag lyckönska Christer "Bobby" Jansson som har tagit över efter mig, åtminstone fram till årsmötet.

Jag vet att det finns en del som inte tycker att det händer så mycket i det fackliga arbetet men ni ska veta att det alltid jobbas för att alla medlemmar ska få det så bra som möjligt.

Jag vill också tacka er övriga i avdelningsstyrelsen och alla andra som engagerat sig i det fackliga arbetet för ett gott samarbete och en rolig tid, trots allt dystert som vi fick hålla på med i samband med de olika nedskärningarna som har skett. I övrigt så önskar jag er lycka till i ert fortsatta arbete och hoppas att ni även i fortsättningen hjälps åt över sektionerna med att lösa de besvärligheter som säkerligen kommer att uppstå i framtiden.

Med dessa enkla rader så ber jag att få tacka för mig Och önskar er alla en god jul och ett riktigt gott nytt år.

Mikael Hult
f.d. sektionsordf.
Sekt. produktion

Jag, Christer Jansson, har tagit över efter Mikael Hult som ordförande för sektionen nu när han har fått en annan tjänst på sulfatsidan.

Just nu förhandlar vi i sektionen om linjespecialisterna på pappersbruket och flutingbruket.

Vi håller även på med en omröstning om avlösning på lördagar kl. 19.30.

Vi tittar också på ett nytt förslag på skiftschema vid förädlingsmaskinen.

Jag jobbar på skiftlag D, om ni vill ha tag i mig.

Så vill jag också
önska alla en riktigt

**God Jul
och
Gott Nytt
År!**

"Bobby"



HSO PRODUKTION

Ja, då var det dags igen för ett par rader i kvartingen.

Då har man tagit beslutet om att försöka bli nikotinfri efter 22 års intag, i skrivande stund så har jag inte tagit en snus på 14 dagar. 48 timmar tar det för nikotinet att gå ur kroppen, säger de som vet och kan detta. Sen så inbillar/tror jag att detta med snusning och rökning till 90% sitter i huvudet med vanor och sånt. Jag vet skillnaden för jag har gjort båda delarna, men detta är mina tankar om detta.

Så vad har hänt sen sist?

I skrivande stund så görs det en liten omröstning på P-Bruket om att lösa av kl. 19.30

på lördagar. Då röstningen endast gäller oss på P-Bruket så behövs ej nån medlemsomröstning, och det är majoritetsbeslut som gäller. Detta kommer inte att träda i kraft förrän nästa lokalavtal beroende på utgången av vår interna omröstning i denna fråga, jag kommer att skicka ut mail om utgången i detta så snart våra revisorer har räknat rösterna. Jag och Bobby sköter biten med att röstningen genomförs och resten sköts av revisorerna. Det ska bli kul och intressant att se utgången av detta.

I övrigt så förhandlas det om Linjespecialisten, jag tror Bobby har kallat de berörda i små sittningar för info kring detta.

Nu har vi kört ett par månader i den nya organisationen och det känns fortfarande tomt efter alla som fick gå hem och även med att 3:an hamnade i malpåse för 1 år sen. Ett ex. ta söndagar - vi brukar fixa lite mat på 12 timmaren, förr va vi ca 18 pers som åt, sist så var vi 7 pers. så det är ju inte utan att det känns av att det blivit färre folk på vår avdelning.

Sen har vi ju styrningen av vår avdelning som inte funkar tillfredsställande efter kl. 16.00. Det är ju bara att hoppas att det blir ordning på detta, då huvuddelen av vår arbetstid är förlagd på kvällar, nätter och helger.

Fortsatt bra med inrapporteringar av tillbud och olycksfall men vi kan alltid bli bättre. Ta hjälp av skyddsombuden om ni är osäkra på hur man skriver tillbud eller olycksfall.





Tillbud = OJ (nått som kunde mynnat ut i en olycka)

Olycksfall = AJ (nåt har hänt och känns)

Jag har väl inte så mycket mer att tillägga i denna stund, utan jag återknyter med info om röstningens utgång.

Sen så önskar jag alla en riktigt god och trevlig jul, och hoppas på att det blir ett riktigt gott nytt år för oss alla.

Trevlig vinter!
HSO/Kraftpappersbruket
Patrik Nilsson (4)1039

SENASTE NYTT:

Utdrag ur protokoll Datum 2009-12-07

Rösträkning ang. börja kl. 19.30 på lördag natt.

Pappers avd 96 sektion produktion avd kraftpappersbruket har genom omröstning och resultat av omröstningen kommit fram till att kraftpappersbruket vill ändra skiftavlösningen från 22.00 till 19.30.

Totalt har 149 personer röstat.

Revisorerna har räknat antalet röster och kommit fram till det slutgiltiga resultatet nedan, som sedan kommer att förhandlas med företaget och läggas in i lokalavtalet.

Antalet röster för: 81

Antalet röster emot: 64

Antalet blanka: 4

Justeras av revisorerna:

Göran Almström

Camilla Nelander



HSO FLUTING

Ja, jag får väl börja med lite gnäll så kanske det blir bättre på slutklämmen.

Det är fortfarande så att medverkan i projekt och förändringsarbete över huvud taget inte fungerar som det är tänkt. Informationen måste bli mycket bättre när det gäller allting som berör arbetsplatsen. När jag själv påtalar det här, så heter det ibland att det bara är ett prov, inget projekt.

Det här är ju en konstig tolkning enligt min mening. Skyddsombudet skall ha all information om vad som försiggår på sitt skyddsområde (arbetsplats), samt delta i projekt. När chefen pratar med sina arbetsledare om förändringar så skall skyddsombudet också informeras, så att vi kan vara med ifrån början. Det diskuteras om att bygga ut maskinkuren så att torkaren skall flytta upp dit. Jag vet inte hur det kommer att bli, jag har pratat med en del av våra torkare men de har själva inte fått någon information om vad som är tänkt i framtiden.

Vi kommer att börja med våra skiftlagsträffar, då är det bra om vi kan ta upp de frågor som vi anser viktiga för vår arbetsmiljö och trivsel, glöm inte den psykosociala delen, så att vi inte bara pratar om mål, budget och produktion.

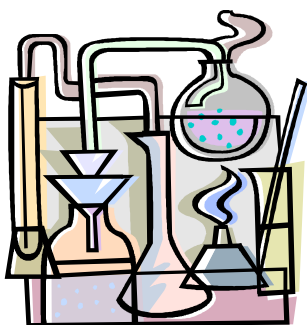
Det pågår förhandlingar när det gäller lönesättningen för våra linjespecialister, förhoppningsvis är det klart när den här tidningen kommer ut.

Lotta har haft en första skyddsgruppsträff med salslagets skyddsombud, Lennart H, Jan A, och Torbjörn K. Ett bra initiativ, där skyddsombuden tillsammans kan prata med sin arbetsledare om hur de upplever att verksamheten fungerar, samt gemensamt komma fram till bra lösningar.

Vi har 3 skyddsombud på salslaget, 1 skyddsombud på maskin, samt 1 skyddsombud på NS. Det vore bra om vi kunde få några fler skyddsombud på maskin, och på NS.

Till sist så får jag önska er en
GOD JUL och ett GOTT NYTT ÅR.

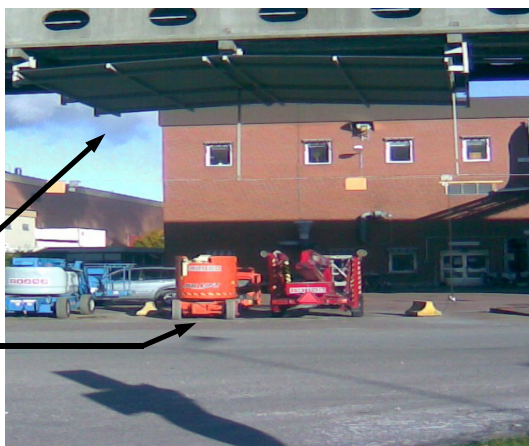
Leif J



SEKTION LAB.

Sen förra numret av Kvartingen så är det inga större förändringar hos oss på lab. Som tidigare nämnts så kör vi med extra bemanning vid boardkörningar på PM1. Kommande år så ska det produceras ännu mer, dels av boarden, men det finns såklart planer på produktionsökningar på de flesta maskiner. Det är ju bra, inget att säga om det, men hur i hundan ska vi hinna med? Efter personalneddragningar med inte mindre än tre laboranter per skift så är det ganska tajt, kan man säga. Det är också lite trist att det inte blev som det var tänkt med alla automatiska mätdon som skulle installeras (och fungera!) ute i fabriken. Dom proverna har vi kvar fastän vi är bra många färre. Många omflyttningar på skiften har också medfört en del turbulens. En del är nöjda, andra mindre. Det finns i vilket fall lite att ta tag i, ett hett tips för framtida ”förbättringsarbete”.

Nu går det mot slutet på detta år och vi har en del medarbetarsamtal framför oss, antar jag. Undrar just vad man ska kunna utveckla sig inom som pappers/massalaborant? Med tanke på personalbehovet på lab. så borde vi egentligen kompetensutvecklas genom att lära oss ett annat yrke på någon annan avdelning på Gruvön - för vad händer vid nästa personalminskning? Lite besvärligt blir det nog, med tanke på åldersstrukturen :-)



Visst är det bra att man byggt ett tak under rörbryggan som skydd mot istappar. Synd bara att

man alltid ska parkera skyliftar just precis där. Kanske blir det bättre ordning när det blir kallare ute och faran för istappar och snöras blir större...

Nog med gnäll, lite positivt är det väl att konstatera att det mesta alltid löser sig på något sätt, vi har väl blivit lite mer flexibla på kuppen, kanske?

God Jul och Gott Nytt År

C.S



SEKTION LOGISTIK

Hej kamrater.

I skrivande stund verkar fabriken gå bra och orderböckerna fylls. Vi har fått fram nya produkter som tagits emot bra av marknaden och jag tror att vi kan se ljus på framtiden. Det nya fraktsystemet Bond har nu varit i drift ett tag fungerar väl något tillfredställande, men vi skulle gärna vilja träffa lastplanerarna och ventilera våra problem. Vi vill gärna få lastuppdragen tidigare, för på senaste tiden har det blivit en tendens till ökad lastbilslastning under icke-dagtid, ofta sena bilar.

Vid årsskiftet börjar lokpersonalen med tömning av ask container mm. hoppas inte växlingen blir lidande av det, men det får väl tiden utvisa. På truck 458 har vi fått en ny typ av avgasurbränning samma som p-brukets och detta verkar fungera bra. Under nästa år ska vi försöka få till stånd en uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön eftersom detta blev inställt på grund av 2007 programmet.

Julstämningen har inte infunnit sej ännu, men jag vill med dessa ord önska alla arbetskamrater

God Jul och Gott Nytt År

Ingemar Hagström

SEKTION UNDERHÅLL

Hej!

Nästa år kommer vi att ha fyra stycken träffar där de inom underhåll som är med i avdelningsstyrelsen kommer att delta varje gång, tillsammans med några av skyddsombuden inom underhåll. Så att alla skyddsombud blir med en gång var. Detta är ett sätt att försöka få en diskussion om vad vi ska jobba med i facket. Så sätt er gärna ner och fundera tillsammans vad ni tycker inom ert arbetsgång, så att ert skyddsombud kan ta med sig det till träffen.

De nya rutinerna med skrothantering har kommit igång, och en dumper har köpts in för att köra till Ålviken med. Dessa arbetsuppgifter har förut utförts av externa firmor men nu ska vi göra detta med egen personal.

Under hösten har det genomförts fyra medlemsutbildningar i Grums folkets hus, där många medlemmar har deltagit, men tyvärr är det få av underhålls anställda som varit med. Det blir fler tillfällen till våren så passa på att anmäl er till det när det blir dags.

Avslutningsvis vill jag önska er alla en mycket god jul.

Pär Svensson



HSO UNDERHÅLL

Snart är året slut, och jag summerar antalet olyckor & tillbud för underhåll.

Vi har i nuläget 24 st. olycksfall, 5 st. med 1-3 dagars sjukskrivningar.

Tillbuden är 27 st. med 10 st. som rapporterats som svåra, alltså direkt livshotande.

Det är **VIKTIGT** att all inrapportering följs upp och åtgärdas så fort som möjligt och om att det också görs en riskanalys som dokumenteras så att vi **INTE** får någon olycka här på Gruvön.

Från och med 2010-01-01 går vi in i det nya arbetsskadesystemet PIA, som arbetsledare och HSO har fått en utbildning i. Jag kommer att vidarebefordra detta till SO på underhåll med hjälp av Sture Sköld. Detta blir med ganska kort varsel, så att alla känner till hur det fungerar samt att vi alla också visar våra arbetskamrater hur man fyller i en tillbudsrapport.

3 nya skyddsombud på underhåll!

Vi har 2 skyddsombud som lämnar över taktipinnen och Leif Sköld, PS Papper är nyvald, Jan-Erik Malmgren på loket ersätts av Pertti Nyqvist på transport. Bengt-Göran Andersson, "BG", ersätts av Christer Rydholm, båda kommer från radio/tv.

Vi hälsar de nya skyddsombuden välkomna och tackar "Janne" och "BG" för deras tid som förtroendevalda.

Blir det något julbord? Svar JA, och det är vi glada för! Men det är många som undrar om det inte skulle kunna gå att äta i civila kläder och sedan gå hem? Man skulle alltså jobba in middagen för att få en mer gemytlig känsla i gruppen, eftersom vi inte har någon trivselpeng numera!

Om det är något som ni vill ska tas upp i "Kvartingen" så är det bara att ni hör av er, gör er röst hörd! Till sist vill jag önska ALLA en riktigt

GOD JUL

Mvh Pär

KOLLEKTIVAVTAL

Vi planerar att köra en artikelserie i Kvartingen om kollektivavtalen i Sverige. Tanken är att vi skall försöka förklara vad ett kollektivavtal är och varför det är så viktig fråga för oss anställda men också för arbetsgivarna. Det kommer också att bli lite historik och annat smått och gott. Efter denna lilla inledning är det dags att dra igång. Vad är ett kollektivavtal och varför är detta dokument så viktigt? Vad är det för skillnad på ett kollektivavtal och ett vanligt avtal? Hur har vi det i Pappers med våra/vårt kollektivavtal? Allt detta skall vi försöka svara på i vår artikelserie.

Det första frågan som dyker upp är vad ett kollektivavtal är egentligen? Ett enkelt svar är att det är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare med gemensamma intressen – exempelvis Skogsindustrierna – och en facklig organisation som i vårt fall är Pappers. Dessa två organisationer träffar centrala kollektivavtal som reglerar löner och anställningsvillkor för de som är anställda inom pappers- och massaindustrin. Nu är vår situation i Pappers lite speciell eftersom varje lokal avdelning tecknar egna lokalavtal (kollektivavtal). Det betyder att hos oss finns det lika många lokalavtal som det finns avdelningar. Vi i Pappers avd 96 har alltså ett eget kollektivavtal.

I Sverige idag finns det nästan 600 olika kollektivavtal och dessa finns på både den privata sektorn och på den offentliga sidan. Det finns också vissa företag som inte är anslutna till någon arbetsgivarorganisation och där försöker facket få till så kallade hängavtal. Som lite kuriosita kan nämnas att vi i Pappers avd. 96 har ett hängavtal med fotbollsklubben i Fagerås. Det är nästan 3,6 miljoner anställda som idag jobbar under kollektivavtal i Sverige. Man kan

också redovisa antalet som omfattas genom att det är 92 procent av de anställda i Sverige som jobbar hos en arbetsgivare som tecknat kollektivavtal eller hängavtal med en facklig organisation. En stor trygghet för dessa anställda.

Ett kollektivavtal anger det golv – lägsta nivå – som skall gälla och det betyder att

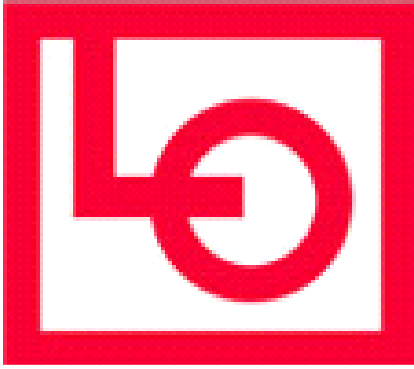


det är inget som hindrar att företag och fack kan komma överens om bättre villkor. Däremot så får man inte gå under de nivåer och regler som fastställts. För de anställda innebär detta att man inte riskerar att hamna under press på att försämra sina villkor. Man har gemensamt bestämt att detta är de mininivåer som gäller. Till skillnad från en trubbig lagstiftning innebär kollektivavtalen att man kan anpassa dessa till varje bransch och dess förutsättningar.

Även företagen har stora fördelar med kollektivavtalen. Eftersom de fackliga organisationerna – som representerar de anställda – skrivit på avtalet så gäller fredsplikten den tid som man kommit överens om. Som företagare riskerar man inte att andra företag sänker lönerna för de anställda och på så sätt får en konkurrensfördel. Ett kollektivavtals styrka ligger i att det är bra för bägge parter. Därför är det oroande att Svenskt Näringsliv bedriver kampanjer om ständiga försämringar för oss anställda. Vi återkommer i nästa nummer med en fortsättning om kollektivavtalen.

Cec





LO-FACKEN I GRUMS

Sverige behöver få hjulen att snurra

Den kris som vi nu står mitt uppe i beror inte på att lönerna i landet är för höga utan på att efterfrågan på det som vi producerar, framför allt inom industrin, är för låg. Krisen är således en efterfrågekrisis, och inte en lönekostnadskris. Det går inte att stimulera efterfrågan med låga löner. Istället skulle en stagnerad lönebildning, leda till att efterfrågan sjunker ytterligare. I den kommande avtalsrörelsen är det viktigt att ta ut det löneutrymme som finns. Löneökningar i centrala avtal är avgörande för en stabil samhällsekonomi. Tar vi ut för lite kommer konsumtionen att minska istället för att öka.

Arbetsgivarna kräver nollavtal. Det är ett uttryck för krisen inom industrin. Vi menar att de problem som framför allt drabbat industrin inte kommer att kunna lösas i avtalsrörelsen. Istället behövs det lösningar utanför avtalsrörelsen, till exempel genom att staten stöttar upp där det behövs.

Fackliga krav på löneökningar i centrala avtal står mot arbetsgivarnas krav om inga löneökningar alls. Arbetsgivarna kan däremot tänka sig lokala förhandlingar där den enskilde arbetstagaren kommer att avkrävas löfte om att anpassa sin arbetstid och sina anställningsvillkor. På så sätt försöker arbetsgivarna att flytta över bördan av krisen helt och hållet på löntagarna.

Krav på lokala löneavtal leder tillbaka till 80-talet. Då var samordningen obefintlig eftersom ingen tog ansvar för lönebildningen. Olika branscher spelade ut varandra. Samtidigt bjöd olika arbetsplatser över varandra. Kompensation var ett faktum. Lönerna drevs upp, upp upp men det blev inga reallöneökningar - bara inflation.

Riksbanken kommer inte stillatigande se en

avtalsrörelse som äventyrar inflationsmålet. Det innebär bland annat ökande räntor, vilket är förödande för den konkurrensutsatta industrin där ännu fler riskerar att bli av med arbetet.

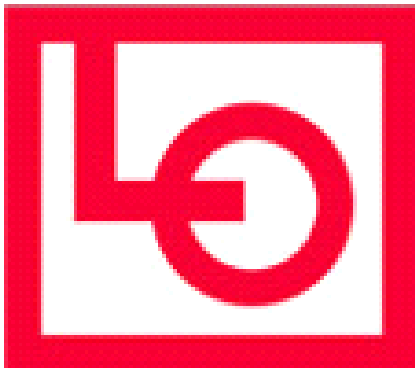
Också ur ett maktperspektiv förskräcker kravet om att det bara ska ske lokala förhandlingar. Hur ska en enskild anställd kunna mäta sig mot arbetsgivaren i lokala förhandlingar? Resultatet kommer att bli att grupper av löntagare inte kommer att få löneökningar alls eller mycket små löneökningar. På så sätt kommer lönebildningen att bli ryckig och många kommer att halka efter i löneutveckling.

Tar vi inte ut löneutrymme i ökade löner, så kommer pengarna att bli vinster i aktieägarnas fickor. Sverige behöver få hjulen att snurra. De privata investeringarna är viktiga. Löntagarna måste känna sig säkra på att de har pengar över att konsumera för. Ett nollavtal skulle med all sannolikhet lägga locket på för fortsatt konsumtion och allvarligt rubba stabiliteten i lönebildningen i framtiden.

***Uttalande vid LO-distriktet
Örebro & Värmland höstmöte
i Sunne den 27 november 2009.***

LB





BARNLOTTERI HOS LO-FACKEN I GRUMS

Liksom tidigare år så anordnade LO-facken i Grums ett barnlotteri på julskytningssöndagen. Det var en strykande åtgång på lotterna, alla lotter (1300 st.) var slutsålt på två timmar. Många glada fick både stora och små vinster...



FÖRELÄSNING OM ANABOLA STEROIDER



Under hösten arrangerade LO-facken i Grums tillsammans med Grums kommun, socialförvaltningen, en utbildningsdag på temat **anabola steroider**.

Dagen delades upp i två föreläsningar på dagtid för högstadie- och gymnasieskola samt en föreläsning på kvällen för allmänheten.

Föreläsare var Tommy Moberg, socionom och doktorand på Göteborgs universitet institutonen för socialt arbete.

Alla föreläsningarna var mycket välbesökta och många tyckte det var utomordentligt bra, ett viktigt ämne som alla borde veta mer om.

Här kommer några bilder...



Ett uppskattat inslag var också vår utlottning av biobiljetter och presentkort på pizza bland åhörarna från våra skolor. Kan tänkas att det blev en och annan som skippade skollunchen den dagen...





INGET HUVUDAVTAL I SVERIGE - - - MEN I NORGE BLEV DET KLART PÅ TRE DAGAR !

I Sverige har vi i många år haft ett huvudavtal som reglerat hur vi hanterar frågor mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna. Detta har haft en lugnande effekt på den svenska arbetsmarknaden. Nu har arbetsgivarna hoppat av förhandlingarna eftersom man inte fick igenom försämringar i de anställdas villkor.

Om man nu vill pröva vägen med lagstiftning istället vet vi inte idag, men att svenskt näringsliv har blivit mycket mer politiskt militant råder det ingen tvekan om. Tidigare har fack och arbetsgivare varit eniga om att man själva skall lösa frågor som berör arbetsmarknaden. Detta förutsätter dock att man försöker att hitta gemensamma lösningar och att den ena parten inte ständigt jobbar för ensidiga försämringar för de anställda.

I Norge har man däremot lyckats få till ett huvudavtal. Efter tre dagar var man klar och bägge parter var nöjda med innehållet. I Norge är man enig om att det är parterna som skall lösa frågorna på arbetsmarknaden och detta skall ske i förhandlingar. Där vill man inte blanda in politikerna i de egna angelägenheterna – där löser man frågorna själv mellan arbetsgivare och fack. Nu skall påpekas att i Norge har inte huvudavtalen samma tyngd som i Sverige.

Det är nog dags för det svenska näringslivet att bestämma sig – vill man vara en part på arbetsmarknaden eller vill man vara en politisk kraft långt till höger om våra nuvarande riksdagspartier. Vår uppmaning till det svenska näringslivet måste bli – ta lärdom av arbetsgivarna i Norge innan det är försent. Även de fackliga organisationernas tålamod tar förr eller senare slut.

Cec

ETISKA REGLER I PAPPERS

Inom Pappers redovisas årligen villkor och förmåner man har som förtroendevald eller anställd på förbundskontoret. Detta handlar om öppenhet och rent spel, inga dolda förmåner eller mygel förekommer. Detta är också grunden för medlemmarnas förtroende och för värdet med medlemskapet.

Tre grundregler styr vår fackliga verksamhet:

* Kom alltid ihåg vad som är utgångspunkten för ditt fackliga uppdrag, dvs. att företräda dem som är grunden för vår organisations existens, medlemmarna.

* Delta inte i beslut som du inte är beredd att redovisa och stå för på ett medlemsmöte.

* Redovisa öppet de förmåner och arvoden som du uppbär som följd av det fackliga uppdraget.

96:ans arvoden för fackliga uppdrag får du ta del av i verksamhetsberättelsen samt på årsmötet.

CS



VISSTE DU ATT...

de fyra största klimatbovarna svarar för drygt 51 procent av koldioxidutsläppen. Det är Kina med sina 21 procent som är värst tätt följt av USA på 20, Ryssland 5,5 och Indien 4,6. Världens övriga länder svarar för de övriga 49 procenten. Detta ger kanske en förklaring till varför intresset för en lösning av utsläppen är mindre i vissa länder.

Cec

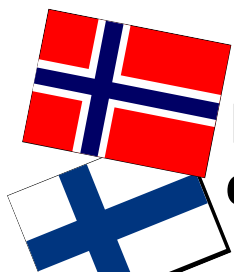


TANDVÅRDSRÄKNINGAR

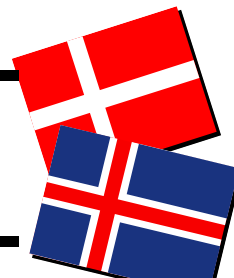
Den som har haft kostnader för tandvård under 2009 som överstiger 1200 kr kan få lite återbäring från 96:an. Ta med samtliga kvitton/räkningar (notera: man ska kunna utläsa åtgärdsnummer) samt ditt bankkontonummer och kom till Röda Baracken eller till exp. vid Sveaplan så hjälper vi dig.

OBS! För att få ersättning för kostnader för 2009 så måste du lämna in dina uppgifter **SENAST 15 januari 2010**

CS



Du som funderar på jobb i Norge eller övriga Norden...



Det är många på Gruvön som nyss fått sluta sin anställning eller kanske fått ett vikariat som går ut snart. Kanske du är en av dessa? Har du då funderat på att jobba utomlands? Många tänker då på Norge eller kanske Danmark. Vad är det då som gäller egentligen? Problemen som då kan uppstå är att man inte kollar upp vilka regler som gäller och vad man bör tänka på. Man är bara glad och lycklig över att man fått ett jobb.

Nu i dagarna, då detta skrivs, tar man i dagspressen upp de problem som man kan hamna i om man skulle bli sjukskriven eller permitterad vid arbete i Norge. Riskerna är då att man kan råka ut för en skattemäll på grund av nuvarande regler mellan länderna. De regler som finns kan i värsta fall bli ett hinder för de som söker lyckan i Norge.

För dig som funderar på Norge kan det vara bra att ha lite koll på vad som gäller. Hur får jag tag i ett jobb? Ett sätt att hitta jobb i Norge är att gå in på norska arbetsförmedlingen, www.nav.no, och söka där. Om någon - mot all förmodan - skulle ha problem med språket så finns Grensetjänsten där man kan få hjälp. Du kan ringa 0571-239 03 eller gå in på www.gtm.nu.

Hur gör man då med skatten? Generellt kan man säga att om man arbetar i Norge så betalar man sin skatt i Norge. För att inte behöva betala runt 50 procent i skatt behöver du skaffa ett skattekort och det gör du på lokala skattekontoret. Om du bor i en svensk gränskommun och pendlar till jobbet i en norsk gränskommun gäller särskilda regler och du skall då betala skatten i Sverige. Kontakta Skatteverket, www.skatteverket.se, för mer information.

Vad gäller då för a-kassan? I Norge är du automatiskt arbetslöshetsförsäkrad genom skatten. Det är

samhället som ansvarar för denna del. Ta kontakt med din svenska a-kassa så du vet vad som gäller med ditt medlemskap här innan du börjar jobba i Norge. Om du gränspendlar och blir uppsagd från ditt arbete i Norge skall du föra över din norska a-kassa till Sverige. Detta gör du genom blankett E301. Läs mer om villkoren under "Inntektssikring" på www.nav.no

Om du blir arbetslös efter att ha jobbat i Norge får du vara beredd på att få vänta ganska länge på att få ut din arbetslöshetsersättning. Under 2009 har handläggningstiderna varit upp till fem månader för vissa. Tänk på detta och lägg undan lite pengar ifall du skulle drabbas av de långa handläggningstiderna.

Skulle du vilja söka dig söderut så kanske Danmark är ett alternativ. Lediga jobb hittar du på www.jobnet.dk. Information om hur det är att söka jobb och hur det är att jobba i Danmark finner du på www.oresunddirekt.com. Du kan också ringa 040/17 64 00 för att få upplysningar.

Då det gäller skatten så skall du betala denna i Danmark då du jobbar där. När du fått ett jobb skall du skaffa dig ett danskt personnummer och ett skattekort. Detta får du genom den danska skattemyndigheten SKAT. Adressen är www.skat.dk. Utan skattekort drar arbetsgivaren 60 procent i skatt.

I Danmark är det frivilligt - som det är i Sverige - att gå med i en a-kassa. För att fortsätta att vara försäkrad måste du kontakta den danska a-kassan för att bli överförd från svensk till dansk a-kassa. Om du står kvar i svensk a-kassa är du oförsäkrad. Om du blir arbetslös skall du föra över din danska a-kassa till Sverige. Detta gör du genom blankett E301. Läs mer på www.oresunddirekt.com. De danska a-kassorna hittar du på www.ak-samvirke.dk. Cec

Hur är det att jobba i Norge egentligen?

I Värmland är det mest sjukvårdspersonal, byggnadsarbetare och människor från verkstadsindustrin som satsar på en anställning i Norge. Det vanligaste är att man kommer från gränskommuner som Årjäng, Arvika och Eda och detta utbyte har pågått ganska länge. Därför finns det en viss erfarenhet i dessa trakter då det gäller de fällor man eventuellt kan råka ut för då jobbar utomlands och då två olika regelverk kolliderar.

De som kommer från svensk verkstadsindustri upplever den högre lönen i Norge som något positivt och många tycker därför att det kan vara värt ett försök att jobba där. På plus ser man också det att i Norge finns det ganska gott om jobb. På minussidan nämner många verkstadsarbetare att arbetsmiljö och arbetarskydd ofta är sämre i Norge. Skulle man råka bli arbetslös så är det handläggningstiderna innan man får sin ersättning som är det stora problemet.



Cec



Julkalendrar på tv



1960 Titteliture (både tv och radio)
1961 Julbåten Juliana / Julbåtens resa jorden runt (både tv och radio)
1962 Tomtefamiljen i Storskogen (både tv och radio)
1963 Brevbäraren vid TV-gatan / Den tänkande brevbäraren (både tv och radio) Radions version hette "...vid Radiogränd".
1964 Lill-Stina på reportage i Sagoskogen (både tv och radio) Radions version hette "En gård nära Tomteskogen i Vilhelmina"
1965 Farbror Pekkass handelsbod / Diversehandeln (både tv och radio)
1966 En småstad vid seklets början (både tv och radio) Radions version hette "En jul för 50 år sedan".
1967 Gumman som blev liten som en tesked (både tv och radio) Släpptes på skiva och senare även på video. Byggde på Alf Pröysens böcker.
1968 Klart spår till Tomtebodan (både tv och radio)
1969 Herkules Jonssons storverk (både tv och radio) Skriven av Tage Danielsson som även gav ut den som bok. Släpptes senare på video. Har sänts i repris men ej som kalender.
1970 I Regnbågslandet (både tv och radio) Kom även som bilderbok.
1971 Broster, Broster! (både tv och radio) Har sänts i repris men ej som kalender.
1972 Barnen i höjden (både tv och radio)
1973 I Mumindalen Har sänts i repris men ej som kalender. Släpptes senare på video.
1974 Rulle på Rullseröd
1975 Långtradarchaufförens berättelse Släpptes även på skiva.
1976 Teskedsgumman Repris från 1967
1977 Fem myror är fler än fyra elefanter Har sänts i repris men ej som kalender.
1978 Julius Julskötare / Kalenderhuset
1979 Trolltider Sändes i repris 1985 som julkalender. Även släppt på skiva och senare även på video.
1980 Det blir jul på Møllegården

1981 Stjärnhuset Har sänts i repris men ej som kalender.
1982 Alberts och Herberts jul Släpptes långt senare på video.
1983 Lille Luj och Änglaljus i Strumpornas hus
1984 Julstrul med Staffan och Bengt
1985 Trolltider Repris från 1979
1986 Stjärnsmällor och julpusslar
1987 Marias barn
1988 Liv i luckan med julkalendern
1989 Ture Sventon som privatdetektiv Släpptes långt senare på video.
1990 Kurt Olssons julkalender
1991 Sunes jul Släpptes långt senare på video.
1992 Klases julkalender
1993 Tomtemaskinen Gavs även ut som bok och släpptes senare på video.
1994 Håll huvet kallt
1995 Jul i Kapernaum Har sänts i repris men ej som kalender.
1996 Mysteriet på Greveholm För första gången kom det ett cd-spel som man skulle köpa och sedan fanns där ett nytt spel varje dag fram till jul (detta har sedan återkommit varje år!) Släpptes även som video.
1997 Pelle Svanslös Släpptes även som video.
1998 När karusellerna sover Programmet fälldes för smyg reklam för Liseberg.
1999 Julens hjältar
2000 Ronny och Julia
2001 Kaspar i Nudådalen
2002 Dieselrättar & sjömansmöss
2003 Håkan Bråkan
2004 Allrams höjdarpaket
2005 En decemberdröm
2006 LasseMajas detektivbyrå
2007 En riktig jul
2008 Med skägget i brevlådan
2009 Superhjultejul



Nästa nummer av "Kvartingen" kommer ut i mars 2010. Har Du material till tidningen så kan Du lämna in det i Röda Baracken senast den 26 februari.