

Plankan



Innehåll

Ordförande ordet	sid 2
Vice ordförane	sid 3
Arbetsplats Stora Enso	sid 4
Arbetsplats Stora Enso	sid 5
Verksamhetsplanering	sid 6
Arbetsplatsbesök	sid 7
Arbetsplatsbesök	sid 8
Arbetsplatsbesök	sid 9
Nytt Huvudavtal	sid 10
GS avvaktar huvudavtal	sid 11
Baksida Huggab	sid 12

Utgivare:

GS-FACKET

Avd. 3 Öst

Verkstadsgatan 13

572 35 OSKARSHAMN

Tel: 010-470 84 03

Hemsida: www.gsacket.se/avd3

E-post: avdelning3@gsacket.se

I redaktionen:

Pontus Johansson

Jimmy Landefjäll

Hemsidan och Instagram:

Pontus Johansson



Här ser vi Semir Pehilj, klubbordförande och Philip Henriks, försäkringsansvarig som arbetar på Stora Enso Packaging i Linköping.



Denna bild är från en träff mellan klubbarna inklusive skyddsombud på Ikea Industry Hultsfred och Ikea Älmhult.

Nr 4
2022





Ordförande har ordet

Välkommen till ett nytt nummer av vår medlemstidning plankan.

Jag tänkte ägna inledningen åt att skriva om avtalsrörelsen. Vi har precis startat delegationsarbetet i GS och totalt är det 6 stycken delegationer som är verksamma i avtalsrörelsen för GS. Vår avdelning har medverkan i samtliga delegationer, antingen genom förtroendevalda eller ombudsmän. Samtliga medlemmar i GS har under våren haft möjlighet att skicka in avtalsmotioner. Vår avdelning har fått in ca 180 stycken motioner som behandlar det mesta inom våra avtal som t.ex. lön, ATK, OB, ÖT osv.

Samtliga avdelningar har skickat in motioner och det är dessa som delegationerna nu har börjat bilda sig en uppfattning kring. Strax innan nyåret ska dessa motioner lämnas över i form av avtalskrav till arbetsgivarna.

Tidningsavtalet: Arild Ljungberg (Pressgrannar)

Trä- och stoppmöbelindustriavtalen: Roger Pettersson (BoKlok), Johan Green (Obos)

Infomedia- och förpackningsavtalen: Mikael Eriksson (VPK Packaging)

Skogsavtalet: Ombudsman Jonathan Lundberg

Sågverksavtalet: Erik Jonsson (Södra), Pernilla Ericsson (Vida) samt ombudsman Joachim Mörck

Virkesmättningsavtal: Ombudsman Magnus Lindström

Vi står inför en mycket tuff avtalsrörelse. Vi har i dagsläget en mycket hög inflation och köpkraften för våra medlemmar har kraftigt minskat i och med höga priser på drivmedel, livsmedel och framförallt el. Gällande våra krav på löneökningar så har vi i dagsläget inte landat en siffra ännu. Förra avtalsrörelsen lanserade vi våra krav på löneökningar i början av november.

Viktigt att påminna om är att vår styrka i avtalsförhandlingarna mäts i antalet medlemmar. Vi har en god organisationsgrad men den kan bli bättre. Värva en arbetskamrat för att göra oss starkare i avtalsrörelsen!

Erik Jonsson,
ordförande GS-facket
avdelning 3 Öst



Vice ordförande



Under slutet av augusti har mycket fokus i GS avdelning 3 legat på att vara ute på arbetsplatserna. Vi har besökt ett 50 tal företag och medlemmarna där. På bilderna ser ni några av dem.

GS och avdelningens mål är att vara medlemsnära och tillgängliga. Ibland tycker våra medlemmar att det är dyrt att vara med i facket och visst lite kostar det. Men vi är ett starkt fackförbund som under många år förhandlat fram löneökningar och bra villkor för våra medlemmar. Medlemsavgifterna går just till detta, att hålla en stark avtalsgrupp med spetskompetens och att förse avdelningarna med ombudsmän som kan förhandla och företräda alla medlemmar vid problem. Allt från löneförhandlingar, uppsägningar eller personärenden. Då finns facket bara ett samtal bort.

Inte alla fackförbund har så många ombudsmän och eller bra organisation och försäkringar som GS-facket har och då kanske avgiften är lite lägre.

Vi är övertygade om att det viktigaste för våra medlemmar är starka avtal med löneökningar samt hjälp när det behövs.

Under hösten nu kommer avtalsmotioner inför nästa års avtalsrörelse att gås igenom och prioriteras. Även förhandlingsgrupper inom de olika avtalsområdena (trä, skog, grafisk, info-media, sågverk, virkesmätare m.m) kommer starta sitt arbete.

I förra månaden hade avdelningsstyrelsen planeringsdag av verksamheten för nästa år. Fortsatt ligger störst fokus på att vara ute hos våra medlemmar så mycket och oftast kan samt hjälpa till där det behövs.

Vi satser också mer på skyddsarbetet och skyddsronder. Vårt mål är att besöka alla arbetsplatser och göra skydd och säkerhetsronder varje år. Vi behöver bli fler regionala skyddsombud som gör detta. Är du intresserad? I så fall hör av dig till avdelningen eller vår arbetsmiljöansvarige Patrick Sjöberg.

Sverige befinner sig i ett exceptionellt löge med hög inflation, skenande el och bränslepriser samtidigt som räntor höjs. Nu om någonsin behövs organisering och facklig arbete. Vi står starkare tillsammans än ensamma och ingen vet vem som kommer behöva hjälp framåt.

Du som läser detta är ju redan medlem i GS facket och behöver du hjälp så finns vi här för dig.



*Pontus Johansson
GS Avdelning 3
vice ordförande*



Arbetsplatsbesök Stora Enso Packaging

Stora Enso Packaging AB

I Vikingstad, mellan Mjölby och Linköping, ligger en av Stora Enso Packaging AB:s tre produktionsanläggningar. De andra ligger i Skene och i Jönköping. Skogskoncernen Stora Enso har sitt förflutna i det svenska Stora Kopparbergs (med anor från 1300-talet) och det finska skogsbolaget Enso Oyj, som 1998 slogs samman och bildade just Stora Enso AB. Företaget är indelat i ett antal affärsområden/divisioner där Packaging är en av dessa. Produktionsenheten här i Vikingstad är det senaste av de tre inom Packaging Solutions och kom till 1974.

Produkterna som tillverkas här är mestadels förpackningsmaterial av wellpapp, som t.ex. slitslådor och flyttlådor. Just wellpapp produceras inte mindre än 48-50 miljoner m² varje år bara här i Vikingstad (som är den minsta enheten av de tre).

Kunderna är olika konsumenter och återförsäljare av förpackningslådor som exempelvis Rusta, K-Rauta m.fl.

Här i Vikingstad arbetar 54 kollektivare, där 53 är GS-medlemmar. Kollektivavtalet som gäller här är Förpackningsavtalet. Arbetstiderna är 2-skift med ett separat natt-skift. På natt-skiftet jobbar 8 personer (4 nätter per vecka), och detta "nattgäng" kör de maskiner/linjer som det är behov av just för tillfället.

GS-klubben leds av ordförande Semir Pehlij som har haft uppdraget som ordförande sedan 2008. Som vice ordförande har man valt Edin Delic. Carl Blomberg har uppdraget som kassör och som sekreterare hittar vi Amel Zukanovic. Styrelseledamöter är Anders Adolfsson, Marcus Henriks, Muris Zukanovic, Tom Nilsson, Dennis Adolfsson och Philip Henriks. Alltså en ganska stor styrelse på 10 personer, men bättre att ha fler fackligt aktiva än för få, tycker ordförande Semir.



Dennis Adolggsson, styrelseledamot lägger i ny stans i maskinen.

Arbetsplatsbesök Stora Enso Packaging

Uppdraget som huvudskyddsombud har Tomas Johansson och där finns ytterligare tre skyddsombud som engagerar sig i arbetsmiljön.

Klubben har styrelsemöten vid behov men det brukar bli 4 – 5 gånger per år.

Medlemsmöten håller klubben givetvis årsmötet och ett höstmöte, och sedan kan man hålla ett medlemsmöte om det dyker upp någon större facklig fråga.

Det finns en skyddskommitté på företaget där alla skyddsombuden är engagerade i och även Semir som klubbordförande brukar vara med på skyddsombudsmöten ibland.

I bolagsstyrelsen har inte Vikingstad någon GS-representant, däremot har Packaging en representant. Som koncernfackligt samarbete finns inom Stora Enso något man kallar nämndemansmöten där två representanter från Vikingstad finns med, Semir och Edin. Under pandemin har det mest varit digitala möten, något som blivit ett arbetssätt även efter pandemin.

Klubben har haft en lång tradition i att anordna en fiskedag för GS-medlemmar med familjer. Denna medlemsaktivitet äger rum varje Kristi himmelsfärdsdag och är mycket uppskattad bland medlemmarna. På hösten anordnar klubben en bowlingkväll, också en omtyckt aktivitet för GS-medlemmarna.

På frågan om hur relationen är med arbetsgivaren så blir svaret: - Jättebra...hittills, vi får en ny platschef snart, så vi får väl se, säger Semir med ett leende och en blinkning. Det är inga problem de fackliga förtroendevalda att ta den tid man behöver, bara man säger till lite i tid. Någon schemalagd tid har man däremot inte. När det gäller den fackliga introduktionen när det börjar nya på företaget, så tar klubben alltid kontakt första dagen och en liten stund på fackexpeditionen.



Här ser vi Klubbordförande på Stora Enson Packaging i Linköping, Semir Pehilj i gul varseltröja. I röd tröja ser vi kollegan Anders Adolfsson som övervakar maskiner.



Verksamhetsplanering för 2023



I början av September hade avdelningen Planeringsdagar i Söderköping. Det är mycket som behöver planeras inför varje år och även prioriteras. Även fortsättningsvis kommer högsta prioritet att ligga på att vara ute, synliga och tillgängliga för våra medlemmar.

Vi har 10 olika verksamhetsområden i GS avd.3. De tre största är Lönerrevisioner, uppsökeri (närvaro) och arbetsmiljö. Men även annan verksamhet behöver planeras. Vem gör denna medlemstidning, vem gör skolinformation på våra yrkesskolor/program, vem sköter försäkringsärenden och så vidare.

Det vi dessutom beslutade på vår planeringsdag var att vi ska bli ännu bättre på att mäta och följa upp vår verksamhet så att inget missas och för att skapa en bättre vi-känsla.

På bilderna ser du avdelningsstyrelsen och anställda mitt under verksamhetsplaneringen.



Arbetsplatsbesök - Aktivitetsvecka



I början av September var GS ute på extra många arbetsplatser och pratade med våra medlemmar. På bilden ser vi ett möte på Ejderns Snickeri i Södra Vi som ligger lite norr om Vimmerby. Här arbetar ca 13 GS medlemmar.



Arbetsplatsbesök - Aktivitetsvecka



Under aktivitetsveckan var avdelningen ute på ett 50 tal arbetsplatser i vår avdelning som sträcker sig från Emmaboda i Söder till Norrköping i norr. Och Vetlanda i väst till Gotland i öst.

Vi är en stor avdelning med ca 300 arbetsplatser med medlemmar. Dessa arbetar i flera olika branscher och arbetsdagarna kan se väldigt olika ut.

Vi har den grafiska sidan med tryckerier, wellpapp, tidningar och media.

Sen har vi träarbetare med allt från finsnickerier, golvfabriker och hustillverkare.

Sen har vi skogsarbetare som du ser på bilden till vänster. Skördarförare som fäller träd i skogen som sedan hanteras och lastas av en skotarförare. Vi har även manuella motorsågsarbetare och planterare i skogen.

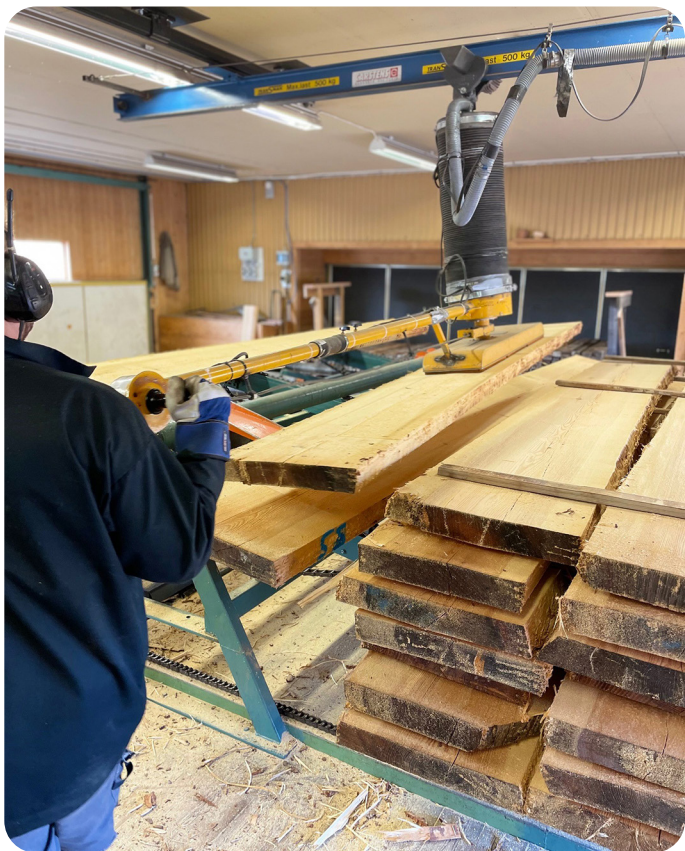
Dessutom har vi sågverksarbetare på ett tjugotal olika platser i vår avdelning med varierande storlek på verken. Allt från de mindre sågarna med ett tiotal anställda upp till de största med ca 150 anställda arbetare.

Syftet med aktivitetsveckor som vi har ca två gånger per år är att komplettera den vanliga verksamheten med extra många arbetsplatsbesök där vi samlar alla förtroendevalda och anställda som vill ut och prata med medlemmar och lyssna på deras frågor.

På bilden nedan ser vi medlemsmöte på bq form där ombudsman Håkan Korán och Pernilla Eriksen från avdelningsstyrelsen var på besök.



Arbetsplatsbesök - Aktivitetsvecka



Här ser vi bilder från Ansgarius sågverk norr om Vimmerby. Det är ett mindre sågverk som funnits sedan tidigt 1960 tal. Här använder de sig av en ramsåg vilket lämpar sig väl för extra grovt timmer.

På Ansgarius sågverk sågas rotstockar av hög kvalitet som ofta går till fönster eller dörrtillverkare.

Det är ett tungt jobb här då råvaran och planken kan väga flera hundra kilo styck. Varje år sågar de mellan 15 000 och 20 000 kubik vilket är förhållandevis lite för ett sågverk, men samtidigt arbetar bara ett 15 tal personer här.

På den vänstra bilden ser vi hur de stora planken paketsläggs med hjälp av en vakumlyft som styrs av en arbetare. Ibland får de dock flytta dem för hand.

På den nedre vänstra bilden ser vi en paketkap som kan längdkapa hela färdiga virkespaket men ofta använd den till att kapa av enstaka utskjutande plank i ett paket.

På den nedersta röda bilden ser vi en klassisk stämpel som manuellt stämplas på varje bit för att visa att den håller rätt kvalitet.



Här på Ansgarius Svenssons sågverk arbetar de anställda dagtid vilket inte är det vanligaste på just sågverk som ofta kör både 2-skift och 3-skift.





Nytt huvudavtal på arbetsmarknaden!

1. Turordningsreglerna

Nu: Vid nedskärningar är grundprincipen att den som har varit anställd längst tid har störst rätt att jobba kvar. Men undantag finns och på företag med max tio anställda får arbetsgivaren välja två personer som helt undantas och alltså får jobba kvar oavsett hur nyanställda de är.

Enligt planerad lagändring: I den lagändring som nu planeras får i stället alla arbetsgivare, oavsett storlek, undanta tre personer från turordningen.

Med huvudavtal: På företag där huvudavtalet gäller i framtiden blir undantagen från turordningen ännu större. Arbetsgivaren får undanta tre personer per avtalsområde och driftsenhet, till exempel kan ett företag med en fabrik i Skövde och en i Gävle undanta tre tjänstemän och tre arbetare på var och en av orterna. Ett alternativt sätt att räkna på ger rätt att undanta femton procent av alla som slutligen mister jobbet, men max tio procent av de anställda.

2. Uppsägningar av personliga skäl

Nu: Det krävs saklig grund för att säga upp någon av personliga skäl, det handlar om situationer där man misskött sig så att det finns anledning att avsluta anställningen. Praxis, alltså den sammantagna bilden från tidigare fall, avgör när det finns grund nog.

Enligt planerad lagändring: Saklig grund byts till sakliga skäl. Bedömningen av när det finns skäl att säga upp någon ska renodlas. Bland annat ska man inte väga in, så som idag kan göras, hur stor risken är att beteendet upprepar sig. Det ska också normalt sett räcka med ett försök att placera om den som riskerar uppsägning.

Med huvudavtal: I huvudavtalet preciseras vad som ska räknas som sakliga skäl. Bland annat slås fast att "samarbetsvårigheter ska ha påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas".

3. Uppsägningstvister

Nu: När en uppsagd person går till domstol och hävdar att det saknats grund för uppsägningen får hen behålla anställningen i väntan på rättens avgörande.

Enligt planerad lagändring: Anställningen ska upphöra efter uppsägningstiden, även om det finns en tvist i domstol. Den anställda ska få rätt till a-kasseersättning under tvisten.

Med huvudavtal: Rätt till ytterligare ersättning, ovan a-kassans ersättningstak, under tvisten.

4. Omställning

Nu: Är du fast anställd och jobbar där det finns kollektivavtal kan du få hjälp om du skulle bli uppsagd på grund av arbetsbrist. Hjälpen består dels av vägledning och kortare utbildning, dels pengar, så kallat avgångsbidrag. Om det inte finns kollektivavtal på ditt jobb får du lita till Arbetsförmedlingen.

Enligt planerad lagändring: För dig som inte har kollektivavtal införs ett begränsat stöd, som staten står för. I detta ingår inte utbildningar, och inte heller avgångsbidrag.

För dig som jobbar där det finns kollektivavtal förbättras stödet, så att även visstidsanställda och personer som sägs upp av hälsoskäl omfattas.

Med huvudavtal: Betydligt mer omfattande stöd. De som sägs upp får tillgång till fler utbildningar, men även validering (det vill säga papper på att det du har lärt dig praktiskt motsvarar en viss utbildning). Fler grupper får tillgång till avgångsbidraget. En ny försäkring ska komplettera a-kassan så att du får behålla 80 procent av inkomsten.

5. Anställningsformer

Nu: Arbetsgivare kan skära ned flera personers sysselsättningsgrad i stället för att säga upp någon helt, utan hänsyn till turordning. Allmän visstidsanställning övergår efter 24 månader i tillsvidareanställning.

Enligt planerad lagändring: Turordningsregler införs vid hyvling. Allmän visstidsanställning döps om till särskild visstidsanställning, dessa ska övergå i tillsvidareanställning efter tolv månader.

GS avvaktar huvudavtalet...



GS ansluter till omställningsförsäkring inledningsvis och avvaktar med huvudavtalet i sin helhet.

GS-facket har tagit beslut om att förbundet ska ansluta till den kollektivavtalade omställningsförsäkring som förhandlades fram i anslutning till förhandlingarna om nytt huvudavtal. Det innebär att GS-facket i dagsläget inte ansluter till huvudavtalet, men är öppna för en eventuell anslutning i ett senare läge.

LO och Svenskt Näringsliv har förhandlat fram ett nytt huvudavtal som i korthet innebär att förbund som ansluter sig får ett betydligt generösare omställningsavtal mot att arbetsgivarna får större frihet vid förhandling om arbetsbrist. Tanken är att det generösare omställningsavtalet ska kompensera för att facket får minskat inflytande i uppsägningsförhandlingarna.

Eftersom att huvudavtalet rör omställningsförsäkringen och anslutningen till huvudavtalet är frivilligt, har en alternativ omställningsförsäkring förhandlats fram. Denna alternativa omställningsförsäkring kan förbund som väljer att inte ansluta till huvudavtalet ta del av. Denna omställningsförsäkring är inte lika generös som om förbundet också ansluter till huvudavtalet, men bättre än det som finns idag.

Avtalen för de gamla omställningsförsäkringarna löper ut sista september 2022. GS har därför behövt ta beslut om hur förbundet ska hantera frågan om anslutning till huvudavtal eller inte.

GS-fackets förbundsstyrelse har nu tagit beslut om att GS-facket ska ansluta till det alternativa omställningsavtalet utan huvudavtal. Det betyder att GS i dagsläget inte ansluter till huvudavtalet. Möjligheterna att ansluta till huvudavtalet vid ett senare tillfälle finns dock kvar om förbundet framöver skulle göra bedömningen att en anslutning till huvudavtalet är det bästa för våra medlemmar.





GS medlemmar på
Huggab, Vetlanda