



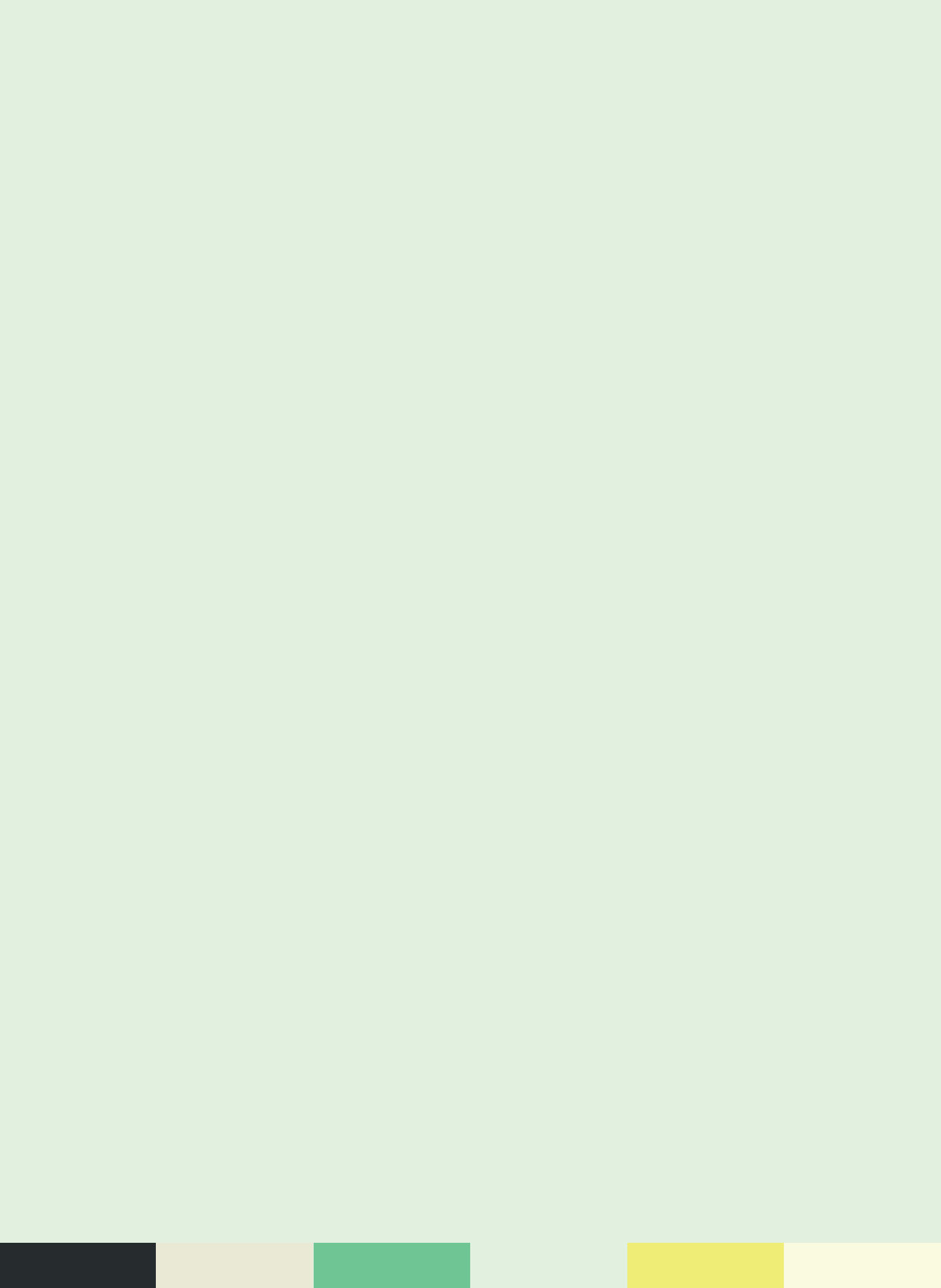
**Kamp
tillsammans!**

GS KONGRESS 2021/2022

Huvudmotioner



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH



Huvudmotioner:

- Ekonomi/avgifter
- Arbetsmiljö
- Kompetensutveckling
- EWC/ Internationellt/Bistånd
- Organisering i skogen
- Facklig/politisk samverkan
- Facklig utbildning
- Värdegrund
- Försäkringar
- Medlemsrekrytering

**Kamp
tillsammans!**

GS KONGRESS 2021/2022

Ekonomi/avgifter

En ekonomi i balans – stärka förbundets ekonomi

Med anledning av förbundets ekonomiska läge så tog ledningen på GS-facket beslutet om att något måste ske efter kongressen 2016.

Förbundets ordförande var tydlig, justeringar skulle bli nödvändiga under den kommande kongressperioden. Det beslutet resulterade i det vi under kongressperioden kallat snabbutredningen.

En utredning som väckt positiva samarbeten men också skapat en oro i organisationen. Oron och motståndet i organisationen har bland annat hängt ihop med avdelningarnas ekonomi. Ekonomin är central i avdelningarnas verksamhet och det finns en stark tradition runt dessa frågor. Under kongressperioden har argumentationen behövt bli tydligare. Att förbundet har tappat medlemmar sedan GS bildades är ingen nyhet och nu måste det till åtgärder för att få ekonomin i balans.

Organisatoriskt kan vår verksamhet inte bedrivas på ett bättre sätt än genom dem som arbetar nära sin avdelning. På så sätt säkerställer vi att våra medlemmar på respektive ort har det bästa fackliga stödet. Den bilden har inte förändrats. Vad vi skyndsamt måste hantera är förbundets ekonomi och säkerställa att våra medlemmar kan få samma fackliga service, oavsett geografisk ort i Sverige och oavsett avdelningens ekonomi.

Medlemstapp – höjd avgift och snabbutredningen

En fackförenings starkaste vapen är dess medlemmar och det vi tillsammans kan åstadkomma. Tillsammans får vi kraften och möjligheten att göra skillnad och ju fler vi är desto större möjligheter kan vi skapa. Målsättningen för fackföreningen har alltid varit att förbättra våra medlemmars villkor. Det är därför av stor betydelse att ha en organisation som är rustad för att kunna använda vårt starkaste vapen mot arbetsgivarna. För att det ska vara möjligt behöver fackföreningen utöver vårt engagemang en ekonomisk stabil grund att stå på. När vi måste visa våra muskler till det yttersta så tar vi ut våra medlemmar i strejk. En sådan åtgärd är på många sätt ansträngande och ur ett ekonomiskt perspektiv kostsamt. Med det sagt så ska vi aldrig se pengar som ett problem för att driva våra frågor men den blir oerhört viktigt i en tid där våra resurser sinar. Genom det medlemstapp vi har fått se under den senaste kongressperioden har det medfört att vi behöver se över och stärka den ekonomiska grunden för att kunna stå starka i framtiden.

Under kongressperioden 2016–2021 har den valda förbundsstyrelsen vidtagit flera åtgärder för att vända de negativa trenderna vad gäller medlemsantalet och förbundets ekonomi. Förbundsstyrelsen tog beslut om att höja taket på medlemsavgiften vilket har medfört att medlemsintäkterna inte har minskat i samma utsträckning som medlemsantalet. Detta var en nödvändig åtgärd för att hålla ekonomin i balans tills ytterligare åtgärder har kunnat genomföras.

Det stora medlemstappet som förbundet har haft sedan kongressen 2016 har medfört ett starkt fokus på att ställa om organisationen till en mindre kostym. Snabbutredningens förslag blev nödvändiga för organisationen och startade 2018 till följd av en fortsatt nedåtgående trend gällande med-

lemsantalet. Dess arbete i det lokala arbetet med omställningen till snabbutredningens beslut har det tagit tid och kraft från den lokala organisationen. Avdelningarna har lagt ner ett stort arbete för att komma fram till ett bra resultat. Det har dessvärre medfört att medlemsvärningen hamnat lite i skuggan.

Snabbutredningen mötte en del kritik från delar av landets avdelningar. En del av den kritiken handlade om förbundets totala ekonomi. Att det blev så kan komma sig av att de ekonomiska diskussionerna tagit för lite plats i förbundet och kunskaperna hur hanteringen av ekonomin varit relativt okänd. En annan anledning kan vara att stora delar av förbundets övergripande arbete sker centralt vilket medför att verksamheten på förbundskontoret genererar stora kostnader även då den inte genererar några direkta medlemmar.

Avdelningarnas största fokus och arbete ska ligga på att värva medlemmar och för att underlätta för avdelningarnas arbete ligger de flesta administrativa arbetsuppgifterna centralt. Anledningen till att driva administrativa arbetsuppgifter samlat centralt är för att skapa synenergier och spara pengar. För att skapa en förståelse för vad en ekonomi i balans innebär måste vi bli mycket bättre på att åskådliggöra arbetet som sker centralt.

Arbetet med att ställa om organisationen till en mindre kostym innebar aldrig att vi haft som målsättning att minska antalet medlemmar. När vi nådde sommaren 2019 visade medlemsantalet ett sådant negativt resultat att förbundet behövde komma på ett sätt att vända trenden omedelbart. Diskussioner fördes över vad vi skulle kunna göra och genom dem föddes medlemskampen, den vi nu alla följer dagligen via vår hemsida. Medlemskampen gav ny energi till organisationen och har på en kort tid visat sig generera positiva effekter i organisationen och inte minst en positiv utveckling vad gäller medlemsantalet. Ytterligare åtgärder för att minska utflödet av medlemmar arbetar vi aktivt med för att hitta en beprövad modell.

Snabbutredning avslutades och mynnade ut i att förbundsstyrelsen tog beslut om ett åtgärds paket med tydliga hållpunkter. Processen med att driva fram de beslutade åtgärderna påbörjades under år 2020. I åtgärds paketet har vi antagit utmaningen om att GS framme vid kongressen år 2021 ska ha 40 000 aktiva medlemmar.

Vad menar vi med en ”Ekonomi i balans”

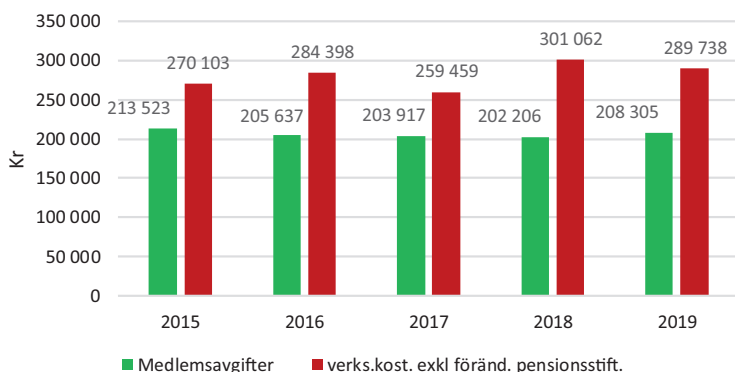
En ekonomi i balans är generellt en uppställning som fungerar lika bra för en privatekonomi som för ett företag eller förening. Där är intäkterna i alla dess former något högre eller lika med kostnaderna. I ett företag kan en sådan ekvation se olika ut. Organisationen kan ha byggt upp ett kapital under en längre tid och beslutat sig för att kostnaderna får överstiga intäkterna. En sådan plan bestäms inte från en dag till en annan utan bygger på en långsiktig ekonomisk styrning där organisationen har bestämt att minska det egna kapitalet. I de flesta fallen kommer en sådan ekonomisk plan fram för att organisationen inte har något annat val för överlevnad.

Andra orsaker kan vara att organisationen inte är planerad att finnas kvar över tid, alternativt att organisationen vet om ett kommande intäktsflöde i ett senare skede. Ett sådant beslut om att urholka kapitalet under en kort tid tas ofta innan, med hänsyn till att återuppbyggnad av kapitalet inom kort kan påbörjas. I GS finns ingen sådan förväntad intäkt om inte medlemsantalet ökar till utgångsläget 2015 (när vi var 50 000 medlemmar).

Vid flera tillfällen har GS-facket vridit och vänt på frågan om föreningen ska stå kvar som eget fackförbund eller gå samman med ett annat förbund. Slutsatsen har varit att organisationen tror på en

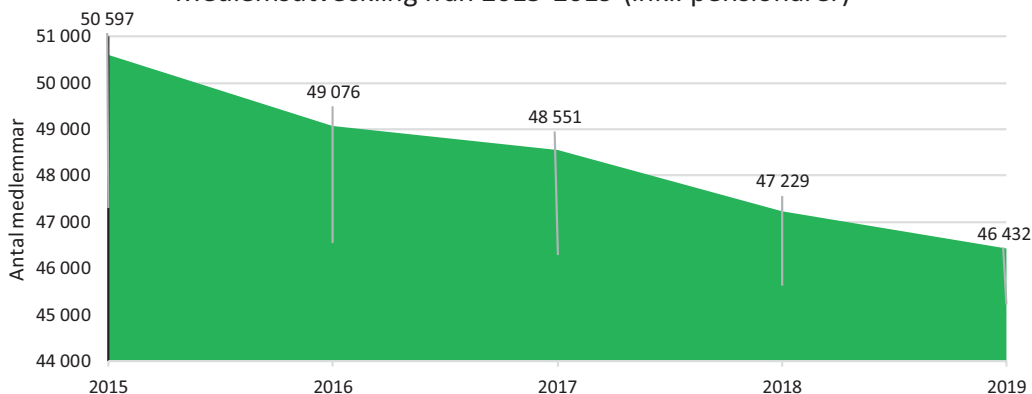
egen långsiktig överlevnad. Utgångspunkten för den slutsatsen har varit att GS-facket är den som bäst kan försäkra och försvara våra medlemmar i deras branscher och arbetsliv. Med det sagt har vi fått fram grundstenen till att vi ska överleva som förbund över tid, det vill säga, vi behöver ha kvar fastigheter och investeringar som ger årlig avkastning för att säkra förbundets överlevnad.

Intäkter/verks. kost från 2015 -2019



I en tid när vi tappar medlemmar som är vår huvudsakliga intäktskälla innebär det också att vi måste minska våra kostnader för att inte urholka det kapital som ska ge avkastning över tid. Vid kongressen 2016 togs ett beslut om att öka grundbeloppet till 13 procent. Vid den tiden hade förbundet goda chanser att vända det som under denna kongressperiod har haft stor påverkan på ekonomin, främst med anledning till det allt minskade medlemsantalet. Under tiden efter kongressen har medlemsantalet och medlemsintäkterna minskat i snabbare takt än vad förbundet har hunnit med att förändra sig, det vill säga att minska dess kostnader för att passa i den nya mindre kostymen.

Medlemsutveckling från 2015-2019 (inkl. pensionärer)



* I totalsummorna ovan över antalet medlemmar ingår även pensionärer och elevmedlemmar.

Fackförbunden generellt har alltid haft mycket pengar och kulturen av att vi fortfarande har mycket pengar lever kvar. I en tid med minskande medlemsantal och med minskade intäkter är vi i större utsträckning beroende av det uppbyggda kapitalet för förbundets långsiktiga överlevnad. Utan det uppbyggda kapitalet skulle förbundet ha svårt att överleva redan idag och även över tid. Vårt starkaste vapen för att kunna ta ut medlemmar i strejk innebär också stora ekonomiska konsekvenser. Utan det uppbyggda kapitalet skulle det idag inte vara möjligt.

Under kongressperioden har flera åtgärder genomförts på förbundskontoret. Förbundskontoret innehåller flera enheter som avser stödverksamheter, alltför att avdelningarna ska ha fokus på att värva medlemmar och att vara medlemsnära. Stora delar av avdelningarnas kostnader samlas också och betalas via förbundskontoret där större delen av administrationen hanteras. Det är kostnader som bland annat avser it-utrustning, programvara och licenser för att våra system ska fungera. Kontorsutrustning som kopieringsmaskiner, avtalshantering, medlemsredovisning till utländska aktörer och till LO men även för interna rapporter. Revisionskostnader, redovisningskostnader, budgetprocessen, arkivhantering och andra lagstiftande föreskrifter som hela vår organisation måste efterfölja för att nämna några.

För att administrationen inte ska ta för mycket tid för våra avdelningar ut i landet där fokus ligger på att vara medlemsnära föreslår förbundet fortfarande en centraliserad ekonomi. Syftet med grund och fördelningsbeloppet är att det till största del användas för att ersätta förlorad arbetsinkomst i syfte av att de förtroendevalda medlemmarna i någon bemärkelse har representerat våra medlemmar.

Vad behöver vi göra för att vara ett starkt GS i framtiden

För att förbundet ska överleva behöver ekonomin tas på största allvar. GS måste finna en väg framåt som syftar till att stärka förbundet ekonomiskt utifrån de resurser vi faktiskt har. Vi måste också hitta en väg som synliggör hur vi på bästa sätt hanterar det kapital som finns både i avdelningar och på förbund.

För att vara ett starkt GS i framtiden behöver ytterligare åtgärder genomföras. Delar av de administrativa arbetsuppgifterna behöver genomlysas för att kunna vidta åtgärder där de behövs. Att skapa gemensamma arbetssätt och rutiner medför att organisationen bli mindre sårbar vid bortfall så som sjukdom och semester.

Alla ekonomiska frågor bör hanteras på samma sätt. Det skapar ekonomiska fördelar samt minskar kostnaden för hela organisationen det vill säga både för avdelningar och förbund.

En organisation som är lättomställd och som bedriver en långsiktig strategisk organisationsutveckling samt strategisk ekonomisk planering överlever över tid. Det finns många sätt att driva en strategisk ekonomisk plan för framtiden. En kortsiktig sådan är den budgetprocess som idag finns. En långsiktig sådan är att arbeta med organisationen så att den hela tiden följer utvecklingen och kan ställas om för nya rutiner och arbetssätt som yttre påverkan medför. En noggrann uppföljd ekonomi ger ökad kontroll och möjlighet att förändra och påverka ekonomiska effekter omedelbart. En sådan ekonomisk resurs kostar lite i förhållande till vad den sparar.

GS-facket ska överleva över tid – medlemssystemet

Sedan sammanslagningen till GS år 2009 lever förbundet kvar med två olika medlemsavgiftssystem. Frågan har varit uppe vid ett flertal tillfällen med önskan om att skapa ett gemensamt system för våra medlemsavgifter. I det system som följt med från förbunden har vi den så kallade uppborndsdragningen. Det innebär att arbetsgivaren drar fackavgiften för respektive medlem på dess lön och sedan betalar in avgiften för samtliga medlemmar på arbetsplatsen till GS. Det systemet medför en del negativa effekter som bland annat innebär att om arbetsgivaren inte betalar in fullt belopp för samtliga medlemmar kan vi inte avgöra vilken medlems medlemsavgift som inte är inbetald. Uppsidan har däremot inneburit att respektive medlem i mindre utsträckning har en tanke på att träda

ur föreningen vid varje tillfälle som medlemsavgiften ska betalas. I det andra system som vi har ärvt från Grafiska fackförbundet har vi en procentuell dragning utifrån den beräknade inkomsten med ett tak för den månatligt högsta medlemsavgiften. Detta innebär att vi har två olika sätt att debitera våra medlemmar. I vårt medlemssystem har detta inneburit stora kostnader för att hantera de båda systemen parallellt. Det är både kostsamt i form av hantering i medlemssystem samt opraktiskt för ett så pass litet förbund som GS är.

I en tid när vi vill minska de administrativa kostnaderna och effektivisera verksamheten är ett gemensamt avgiftssystem att föredra. Under åren som gått sedan sammanslagningen har detta diskuterats fram och tillbaka, vad gäller för- och nackdelar för att göra om medlemsavgiftssystemet. En process att ändra systemet till ett gemensamt system har med ovan förklaring därav sett som både kostsamt men också med en ökad risk för att de medlemmar som debiteras via uppbörderna kommer att träda ur sitt medlemskap. I vårt omställningsarbete med att effektivisera och förenkla arbetsrutiner för att färre personer ska kunna hantera större mängd administration har vi dels kommit fram till att ett gemensamt system vore betydligt bättre än det vi har haft under kongressperioden 2016–2021.

Vi föreslår att kongressen beslutar om att tillsätta en utredning för att nå ett gemensamt avgiftssystem. Ett exempel skulle kunna vara sju avgiftsklasser enligt tabellen nedan utifrån den faktiska månadslönen, eller i fall där medlemmen är anställd per timme den genomsnittliga månadskostnaden de senaste 6 månaderna. Det förslag som vi vill framhålla bygger på den förändring som beslutades gällande bland annat tak och golv justeringen, år 2019.

I den första avgiftsklassen ingår även pensionärer, arbetslösa samt långtidssjukskrivna (mer än 30 dagar).

Avgiftsklass	Genomsnittlig inkomst per månad	Avgift
1	0–15 000	150
2	15 001–20 000	250
3	20 001–25 000	350
4	25 001–30 000	450
5	30 001–35 000	550
6	35 001–40 000	650
7	40 001–	750

På kongressen 2016 togs ett beslut om att höja avdelningarnas grundbelopp från 10 procent till 13 procent. Med den utveckling förbundets ekonomi har uppvisat under innevarande kongressperiod bör grundbeloppet sänkas till 10 procent alternativt sänkas ytterligare.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: Kongressen beslutar om att tillsätta en utredning för ett gemensamt avgiftssystem och att ge förbundsmötet mandat att fortsätta arbetet med att besluta i frågan.

att: Grundbeloppet fastställs till 10 procent.

att: I övrigt anta motionen.

Författare:

Marina Söderwall, ekonomichef

Magnus Leoson, ombudsman förbundskontoret

Lars Nyman, förbundsstyrelsen

Arbetsmiljö

I arbetsmiljömotionen kommer regionala skyddsombud RSO, huvudskyddsombud HSO, skyddsombud SO samlas under begreppet skyddsombud eller SO.

Kongressperioden 2016–2021

Vid kongressen 2016 antogs rapporten Avtals- och lönerörelser. I denna rapport fanns skrivningar om arbetsmiljön och kommande arbetet med densamma. Det som beslutades för kommande kongressperiod var:

- Bygga arbetsmiljöorganisationen.
- Knyta samman arbetsmiljö och förhandlingsarbetet.
- Utbilda skyddskommittéledamöter.
- Utbilda regionala skyddsombud RSO.
- Utbilda förhandlare i att förhandla arbetsmiljö.
- Att fokusera på det förebyggande arbetet.

I arbetet med att bygga organisationen har arbetsmiljörådet arbetat aktivt i kontakterna med avdelningarna för att öka antalet RSO-besök. Efter det att GS haft en stadig uppgång i RSO-verksamheten kom två år, 2017 och 2018, med lägre verksamhet men år 2019 såg vi att verksamheten åter var i ökande.

Under kongressperioden har arbetet med att hitta en bra balans mellan kostnad och kvalitet fortsatt. GS har sänkt utgiften per besök. Det betyder att vi kan göra fler besök för samma kostnad. Nu finns det även en tydligare beskrivning av vad GS förväntar sig av de som axlar rollen som RSO. Bland annat att det ska göras minst 20 RSO-besök om året för att upprätthålla kompetens och bli en rimlig kostnad.

Under kongressperioden har GS genomfört skyddskommittéledamotsutbildningar, utbildningar i OSA-föreskriften (organisatorisk och social arbetsmiljö) som var ny i början på kongressperioden. OSA avhandlar psykosociala frågor som stress, konflikter, trygghet, mobbning samt stöd från chef och kollegor. Denna utbildning riktade sig till skyddsombud, förhandlare och lokalombudsmän. GS tog också fram skriften ”Hur mår du på jobbet?” Den grundade sig på OSA-föreskriften.

Förbundet har även genomfört utbildningen ”Hur förhandlar vi arbetsmiljö”. Denna utbildning riktade sig till två deltagare från varje företag med kombinationen en förhandlare och ett skyddsombud. Det genomfördes också en kortare utbildning riktad till lokalombudsmän och regionala skyddsombud RSO.

Skyddsombudsverksamhet under attack

Skyddsombudets roll är att värna löntagarens säkerhet och hälsa! I denna roll finns ingen motsättning mellan en god arbetsmiljö och företagets mål och vinst. Trots detta faktum, ser vi hur Svenskt Näringsliv, tillsammans med Sverige”demokraterna” bedriver en fientlig och bedräglig linje mot fackens utomordentligt kompetenta arbetsmiljöarbete.

Att Svenskt Näringslivs linje mot RSO-verksamhet är bedräglig är något GS fått känna av. Detta skedde då en journalist på Svenskt Näringslivs tidning Arbetsmarknadsnytt valde att publicera en osanningsenlig artikel gällande GS RSO-verksamhet. Detta gjordes trots att GS både skriftligt och muntligt påtalat att artikeln var oriktig.

Trots att många arbetsgivare vittnar om att fackens arbetsmiljöverksamhet är en mycket uppskattad verksamhet på deras arbetsplatser, visar undersökningar att alla arbetsgivare och arbetsledningar inte alltid är lika positiva. Härunder redovisas tre sådana undersökningar från LO, Dagens Arbetsmiljö och en mindre undersökning från GS.

LO-rapporten ”Trakasserier av skyddsombud”

År 2016 publicerades LO-rapporten ”Trakasserier av skyddsombud”. Publikationen baserades på en enkät som gjorts bland 7 680 skyddsombud i LO-förbunden.

Enkäten visade ett skrämmande resultat där skyddsombud utsatts för olika oförrätter i sina förtroendeuppdrag som skyddsombud.

32 procent av deltagarna i enkäten hade hindrats att utföra sina uppdrag, 12 procent hade utsatts för trakasserier, 6 procent hade utsatts för någon form av våld.

GS deltog också i rapporten där 230 skyddsombud svarat på enkäten med följande anmärkningsvärda resultat:

- 41 procent hade på något sätt hindrats i sitt uppdrag
- 14 procent hade utsatts för någon form av trakasserier
- 5 procent av GS skyddsombud hade utsatts för hot och våld

Dagens Arbetsmiljös granskning av ”Stressad. Motarbetad. Omtyckt.”

År 2019 rivstartar den nya arbetsmiljötidningen Dagens Arbetsmiljö!

Dagens Arbetsmiljö beskrivs som en träffpunkt för SO, HSO och RSO och som ett verktyg då man ska hantera fysiska och psykosociala arbetsmiljöproblem.

I tidningens första nummer redovisas en färsk granskning ”Stressad. Motarbetad. Omtyckt.” där tidningen kontaktat skyddsombud inom GS, Livs, IF Metall, Byggnads och Pappers med en enkät gällande deras arbetsmiljöarbete. Frågorna liknade delvis LOs rapport ”Trakasserier av skyddsombud” och var fortfarande ingen upplyftande läsning.

I tidningens granskning uppgav:

- 36 procent att det blivit svårare att utföra uppdraget.
- 31 procent att de saknar stöd från arbetsgivaren.
- 31 procent av skyddsombuden att de funderat på att sluta som skyddsombud på grund av svårigheter att utföra uppdraget.
- 29 procent att de saknar tillräckligt med tid för att utföra sitt uppdrag.
- 27 procent att de i sin roll som skyddsombud motarbetats av sin arbetsgivare under de senaste två åren.

GS arbetsmiljöenkät 2020

Under 2020 skickade arbetsgruppen till GS arbetsmiljömotion ut en enkät för att se hur GS arbetsmiljöansvariga och GS Arbetsmiljöråd upplevde sin roll som skyddsombud.

Enkäten bestod av nio frågor där man betygsatte sitt svar i en skala från 1 till 5; där 1 var mycket dåligt, 2 dåligt, 3 ganska bra, 4 bra och 5 mycket bra. Deltagarna i enkäten ombads även att skriftligt motivera sina svar. I formuläret ställde vi frågor om hur arbetsgivare, medlemmar, personal och avdelningen samverkade i arbetsmiljöarbetet.

Vi frågade även om skyddsombudet ansåg sig få det stöd och den utbildning förtroendeuppdraget kräver, om deltagarna i enkäten har möjlighet att avsätta tid till arbetsmiljöarbetet.

Med tanke på skyddsombudens utsatthet i det tuffa uppdraget frågade vi om de hindrats utföra uppdraget, om de blivit kränkta, om de hotats eller utsatts för våld. Utifrån dessa frågor föll det sig naturligt att fråga våra ombud om de funderat på att lämna sitt uppdrag.

Som nämnts innan finns mäktiga aktörer på svensk arbetsmarknad som valt att göra politik av arbetsmiljöarbetet. Vi talar då främst om Svenskt Näringslivs och Sverigedemokraternas fientliga handlingsprogram mot skyddsombudsarbete i allmänhet och regionalt skyddsombudsarbete i synnerhet. Utifrån deras linje att försvaga arbetsmiljöarbetet frågade vi deltagarna i enkäten hur de upplevde arbetsmiljöarbetet i framtiden.

Utfallet av enkäten

1. Samverkan med arbetsgivaren

13 procent av deltagarna i enkäten uppgav att samverkan med arbetsgivaren var dålig. 13 procent ansåg samverkan som ganska bra. 13 procent svarade bra och 20 procent svarade mycket bra.

Under denna punkt berättar deltagarna om arbetsgivare som är mycket tillfreds med den hjälp de får att bedriva gott arbetsmiljöarbete. En av GS regionala skyddsombud vittnar om en mycket nöjd arbetsgivare som glatt kallat RSO-verksamheten på sin arbetsplats för en gratis arbetsmiljökonsultation.

2. Samverkan med avdelning, medlemmar och personal

Samtliga deltagare i enkäten ansåg samverkan mellan avdelning, medlemmar och personal som allt ifrån ganska bra till mycket bra. 33 procent svarade ganska bra. 46 procent svarade bra och 20 procent menade att samverkan var mycket bra.

RSO menar att arbetsmiljöverksamheten är känd och uppskattad bland GS medlemmar.

3. Stöd och utbildning

Trots ett positivt betyg angående stöd och rätt utbildning (10 procent ganska bra, 60 procent bra och 27 procent mycket bra) så finns det hinder på vägen. Bland problemen märks bland annat arbetsgivarens ovilja att betala BAM (utbildningen Bättre arbetsmiljö). Längden på utbildningen beskrivs även vara en återkommande orsak till tjafs och bråk med chefer och arbetsgivare. Här kan även GS ombudsmän berätta om ärenden gällande BAM där GS inte kommit överens med motparten angående ledighet, förlorad arbetsinkomst, utbildningstillfällen och så vidare. En del av dessa ärenden har även gått till central förhandling.

4. Facklig tid för förtroendeuppdraget

Här ansåg sig 13 procent ha mycket svårt att avsätta tid för sitt fackliga uppdrag som skyddsombud. 20 procent ansåg att det gick ganska bra. 33 procent svarade bra och 33 procent tyckte att det gick mycket bra att avsätta facklig tid.

Trots ett positivt resultat nämner deltagarna i enkäten de slimmade organisationerna som gör det svårt att avsätta tid för uppdraget.

En enkätmedtagare berättar att hen möter ett väldigt stort motstånd att verka som SO på egna arbetsplatsen. Däremot accepterar hans arbetsgivare RSO-verksamheten som bedrivs på andra arbetsplatser än den egna.

Det positiva resultatet gällande avsättande av facklig tid beror även på att en del av deltagarna jobbar mer eller mindre heltid med arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Att arbetet är beläget på en stor arbetsplats är också ett faktum som underlättar tid till skyddsombudsarbetet.

5. Har du som SO hindrats utföra ditt förtroendeuppdrag?

I enkäten framgår det att 40 procent på något sätt blivit hindrade att utföra sitt uppdrag som skyddsombud. Utifrån de skriftliga svaren i enkäten ser man att några av dessa blivit hindrade i uppdraget på egna arbetsplatsen. Däremot nämner desamma att de aldrig blivit hindrade som regionala skyddsombud på andra arbetsplatser.

Däremot så ser man ett ytterst positivt resultat då vi tittar på RSO-verksamheten. Till skillnad från Svenskt Näringslivs fördomande om fackens RSO-verksamhet så beskriver GS regionala skyddsombud en verksamhet som är mycket uppskattad bland arbetsgivare ute i landet. GS regionala skyddsombud redogör för en stor positivitet till RSO-besök arbetsplatsen.

6. Kränt, trakasserad eller hotad

Har du som SO blivit kränt, trakasserad eller hotad i din roll som skyddsombud?

Här följer några skriftliga svar från enkäten:

- Ja, en gång. Jag blev kallad sossesvin.
- Tvärtom. Jag får ofta höra att de gärna vill se oss mycket oftare.
- Nej, men man får ta emot lite gliringar emellanåt men ingen kränkning
- Nej, aldrig. Inte hört om någon annan av avdelningens skyddsombud heller.
- Ja!
- Visst har det blivit otrevligt några gånger när arbetsgivaren inte förstår vad man pratar om. Detta leder ofta till en lite hetsig diskussion men att man till slut genom bra argumentation kommer till en gemensam väg för att jobba framåt. Ser hellre det än arbetsgivare som sitter och ler och säger ja och sen gör de ändå inget. Men jag skulle inte säga att jag fått hot eller blivit trakasserad.

Trots svaren så anger 39 procent att de någon gång utsatts för någon form av kränkning, trakasserier eller hot. Däremot anges inga allvarliga situationer där våld förekommit.

7. Har du som SO funderat på att lämna uppdraget?

”Nej, uppdraget är det bästa jag haft!”

Så svarar ett regionalt skyddsombud i enkäten och 73 procent av deltagarna tycks stå bakom hans uttalande!

Med tanke på detta resultat så borde GS gå en ljus RSO-framtid till mötes men som varje förtroendevald kamrat vet så lurar Svenskt Näringsliv och kumpanerna SD runt hörnet.

I och med detta reella hot mot facklig RSO-verksamhet och det tuffa uppdraget så undrar vi hur GS skyddsombud ser på framtida arbetsmiljöarbete?

8. Hur upplevs arbetsmiljöarbetet i framtiden?

Så här svarade deltagarna i enkäten hur de såg på det framtida arbetsmiljöarbetet:

Mycket dåligt	13 %
Dåligt	7 %
Ganska bra	20 %
Bra	20 %
Mycket bra	40 %

Den positiva bild deltagarna har av framtida arbetsmiljöarbete känns mycket glädjande med tanke på framtida hot från Svenskt Näringsliv, SD och delar av borgerligheten, som utgör ett påtagligt hot. Ett hot mot fackligt arbetsmiljöarbete i allmänhet och den regionala skyddsombudsverksamheten i synnerhet.

86 procent upplever positiva bemötanden

Under hösten 2017 frågade LO-förbundens regionala skyddsombud hur de bemötts vid de 55 000 RSO-besök de genomfört under året. Hela 86 procent av dessa regionala skyddsombud uppgav att de bemötts positivt!

Hur svarar då Svenskt Näringsliv på att deras medlemmar och andra arbetsgivare vid företagen, där 55 000 besök ägt rum, uppskattar vår RSO-verksamhet?

Jo, de svarar med rapporten "Dags att tänka nytt", där de på intet sätt tagit till sig sina medlemmars och andra arbetsgivares positiva syn på RSO-besöken. I stället bestämmer de sig för att de vill likvidera ett väl fungerande system. Utifrån rapporten kan man mycket väl ställa sig frågan; är de så illa ställt att Svenskt Näringsliv struntar i arbetsmiljö?

I rapporten "Dags att tänka nytt" föreslår nämligen Svenskt Näringsliv att:

- Skyddsombud och skyddskommitté tillsätts utifrån vad arbetsförhållandena kräver.
- Mest lämpad person utses av löntagarna till skyddsombud.
- Regionala skyddsombud ersätts av statliga arbetsmiljörådgivare.

I den här utredningen ser man tydligt att Svenskt Näringsliv önskar att skyddsombud ska ersättas av ordningsmän och springpojkar till arbetsgivare. Dessutom innebär detta självklart att arbetsledningens får rätt att säga nej till skyddsombud i skyddskommittén.

I den sista punkten gällande att regionala skyddsombud som ska ersättas av statliga arbetsmiljörådgivare har de så klart fått med sig SD.

Att Svenskt Näringslivs vänner i SD är synnerligen fackfientliga är ingen nyhet och det är heller ingen nyhet att SD:s motion "Skyddsombudens framtid" handlar om att ersätta regionala skyddsombud med statliga arbetsmiljörådgivare.

I klassiskt högerextrem tradition slår de mot facken och passar på att rikta en rejäl högerkänga mot de lokala skyddsombuden som de menar ska frikopplas från facken. Angående motionen sade bland annat Moderaterna att SD inte skulle få deras stöd. Men vad hände sedan?

Jo, moderaten Saila Quicklund (ansvarig för arbetsmiljöfrågor hos Moderaterna) låter som ett eko från Svenskt Näringsliv och SD då hon uttalar sig på följande sätt:

– Eftersom de regionala skyddsombuden aldrig har utvärderats bör desamma ersättas med statliga arbetsmiljöråd.

Svenskt Näringsliv, SD och Moderaterna är alltså redo att skrota ett välfungerande system (fackens RSO-verksamhet) som räddar hälsa och liv genom att dumpa erfarna regionala skyddsombud för att ersätta desamma med aldrig prövade statliga arbetsmiljöråd!

GS RSO-verksamhet hängs ut

– Om jag inte har hört från er innan lunch tolkar jag det som att ni avböjer kommentar. Så domderar journalisten Stina Bengtsson från tidningen Arbetsmarknadsnytt (Svenskt Näringslivs tidning) i sitt brev till GS den 25 februari 2020. GS hade tre timmar på sig att kommentera en artikel som Bengtsson ämnade publicera samma dag!

Artikeln handlade om regionala skyddsombud som gick över sina befogenheter och i det här fallet rörde det sig om Byggnads och GS.

Enligt Bengtsson handlade det för GS del om två regionala skyddsombud som besökt ett företag och där försökt värva medlemmar.

Då GS hörde historien blev vi omedelbart skeptiska och förstod ganska omgående att Bengtsson var fel ute. Vi kontaktade regionala skyddsombudet som deltagit vid företagsbesöket och fick genast våra misstankar bekräftade. Bengtsson uppgifter stämde inte.

Vi kontaktade Bengtsson och förklarade vad som hänt och att Bengtssons uppgifter var felaktiga.

Vi berättade att de regionala skyddsombuden hade utfört en skydds rond. När skydds ronden var avklarad påbörjades uppsökeriverksamhet och att det var vid uppsökeriet diskussionen gällande medlemskap uppkommit.

Vi tydliggjorde även för Bengtsson att detta förfarande (dubbla besök vid samma tidpunkt) gjordes med hänsyn till verksamheten och produktionen.

Vi försökte likaså klargöra för Bengtsson att händelsen var utagerad efter ett möte mellan arbetsgivaren, ombudsmannen och det regionala skyddsombudet där de tillsammans rett ut missförståndet.

Trots en uttömmande förklaring från GS så valde Bengtsson att publicera artikeln.

Svenskt Näringsliv är alltså så pass desperata att klanka ner på fackföreningarnas RSO-verksamhet att de måste gå tillbaka ett år i tiden för att hitta ett ärende som möjligen gått fel. När de sedan fått klart för sig att deras berättelse inte äger någon som helst riktighet så låter de ändå publicera historien!

Hur tacklar man en motpart som använder sjaskiga verktyg för att nå sitt mål?

Skyddsombudsverksamhetens framtid

Vi vet att RSO-verksamheten är uppskattad hos våra arbetsgivare och medlemmar.

Vi vet att skyddsombuden på våra arbetsplatser utför hjältedåd varje dag.

Vi vet att vi har världens bästa system för att upprätta en trygg arbetsmiljö och vi vet att den är under attack från Svenskt Näringsliv, SD och Moderaterna.

Att vårt ständigt pågående arbetsmiljöarbete är hotat råder det inget tvivel om. SD hade i sin stora avsky mot svensk fackföreningsrörelse glatt sig åt varenda sekund då de fått riva ner världens bästa arbetsmiljöverksamhet.

Att framtiden borde te sig ljus ur tanke på arbetsgivarens positiva syn på den hjälp de får av regionala skyddsombud borde så klart vara självklart, men så ser det inte ut. Svenskt Näringsliv vägrar lyssna och se arbetsgivarens gillande. SD hjälper mer än gärna till att krossa RSO-verksamheten utefter sin traditionella och hätska högerextrema syn på fackföreningar och arbetarrörelse och moderaterna hänger med.

Arbetsmiljöverksamheten är under attack!

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: Under kongressperioden kraftigt öka arbetsmiljönärvaron på GS arbetsplatser till skydd för GS medlemmar.

att: Fortsätta byggnationen av arbetsmiljöorganisationen.

att: Knyta samman arbetsmiljö och förhandlingsarbetet.

att: Utbilda skyddskommittéledamöter.

att: Utbilda regionala skyddsombud RSO.

att: Utbilda förhandlare i att förhandla arbetsmiljö.

att: Fokusera på det förebyggande arbetet.

att: I övrigt anta motionen.

Författare:

Patrik Karlsson, ombudsman förbundskontoret

Camilla Tiredal, förbundsstyrelsen

Kompetensutveckling

Yrkesutbildning och kompetensutveckling

Förmågan att ställa om när ändrade kompetenskrav påverkar våra arbeten blir mer avgörande i framtiden. Vi konkurrerar inte med låga löner och sämre villkor, utan med kvalificerad arbetskraft, ständig utveckling av jobben och teknikutveckling. Den pågående strukturomvandlingen till följd av digitalisering och ökad global konkurrens sker snabbt. Våra medlemmars kompetenser kommer löpande behöva utvecklas för att hålla jämna steg med utvecklingen på arbetsplatsen, men även för att vid behov kunna ställa om till arbeten hos nya arbetsgivare och inom nya yrkesområden. Förutsättningen för att våra medlemmar ska kunna stå starka på svensk arbetsmarknad är att de har en bred och god kunskap på yrkesområdet samt att de kan få den validerad då lärandet sker informellt på arbetsplatsen. Även under anställningen måste det finnas goda möjligheter till kompetensutveckling. GS har sedan kongressen 2016 arbetat inom många områden för att säkerställa detta. Nedan följer en sammanställning av alla de områden GS har verkat i för att stärka kompetensförsörjning.

Industrins framtida kompetensförsörjning

Kompetensnyckeln till global konkurrenskraft

Tillverkningsindustrin i Sverige står för cirka 20 procent av BNP och 77 procent av exporten (68 procent varor och 9 procent tjänster genererade av industrin). Industrin sysselsätter direkt och indirekt cirka en miljon personer vilket är 20 procent av sysselsättningen. Att vi i Sverige har en internationellt konkurrenskraftig industri med industriproduktion och industrirelaterade tjänster är avgörande för vårt välbefinnande.

Internationell konkurrens, digitalisering och hållbar utveckling driver ständigt på en allt snabbare strukturomvandling. I takt med mer avancerad produktion och tjänstefiering ökar behovet av medarbetare med längre och mer kvalificerad utbildning. Ny kompetens behövs också för att företag ska kunna dra nytta av till exempel digitaliseringen.

Utgångspunkten är därför att hela utbildningssystemet från grundskola till högskola ska kännetecknas av:

- Kvalitet och vad det betyder bland annat i kopplingen mellan utbildning och arbetsliv.
- Relevans som skapas av en stärkt koppling mellan utbildningssystem och arbetsmarknad.
- Flexibilitet, det vill säga man ska alltid kunna komplettera sin utbildning och inte hamna i utbildningsmässiga återvändsgränder.
- Livslångt lärande för alla.

Grunden för Sveriges och våra medlemmars konkurrenskraft ligger i att kunna skapa produkter och tjänster med högt förädlingsvärde. Detta ställer krav på att vi i Sverige ständigt utvecklar kunskap och kompetens.

Vision för industrins kompetensförsörjning

GS vision för kompetensförsörjningen på lång sikt är att:

Sverige har ett flexibelt, högkvalitativt utbildningssystem som ger elever och studenter kunskaper och förmågor som gör dem attraktiva för en framtida arbetsgivare. Utbildningar och företag samverkar vilket leder till väl fungerande matchning på arbetsmarknaden mellan utbildade och företagets efterfrågade kompetens. En helhetssyn på utbildningssystemet möjliggör livslångt lärande och karriärväxling.

Så skapar vi en helhetssyn på utbildningssystemet

Utbildningssystemet behöver både ge bildning till alla, det vill säga en grund för alla att bli allmänbildade individer och en utbildning som leder till att man kan utföra någon typ av arbete. I takt med att produkter och tjänster utvecklas samt att marknader förändras så förändras också behovet av kompetens.

GS arbetar tillsammans med andra inom industrin aktivt för att säkra medlemmarnas kompetensförsörjning på olika nivåer.

Teknikcollege är industrins viktigaste verktyg för kompetensförsörjning. Bakgrunden till initiativet är att det saknades en helhetssyn på utbildning för industrins behov och att det behövdes en plattform för samverkan. Teknikcollege omfattar idag över 3 000 samverkansföretag, 180 kommuner och cirka 150 certifierade utbildningsanordnare.

Här följer några exempel på förslag som GS tillsammans med övriga inom industrin arbetar med:

- Anpassa utbildningar efter samhällets och industrins utveckling. För att fånga upp samhällsutvecklingens behov behövs starkare samarbeten mellan arbetsgivare och utbildningssystem.
- Stärka det regionala perspektivet i utbildningssystemet. Yrkehögskola, yrkesvux och gymnasieutbildning kan med bättre samarbete stärka det regionala kompetensbehovet. Teknikcollege är en bra förebild.
- Stärka möjligheterna för karriärväxling och kompetensutveckling för anställda. Validering av kompetens, flexibilitet mellan utbildningsformerna och högskolans roll bör vara verktyg för detta.

Yrkesgymnasier

Gymnasieskolan utgör en bas för såväl arbete som vidare studier. Den är en självklar del i övergången till vuxen världen. Inom industrin finns få arbetstillfällen som inte kräver minst gymnasieutbildning. Gymnasiet utgör därför en väsentlig del av industrins kompetensförsörjning. Gymnasiets yrkesutbildningar har en stor betydelse för att ge en grund för många viktiga yrken inom industrin. Gymnasieutbildningar bör kunna se olika ut avseende fördelningen mellan teori, yrketeori, praktik och färdighetsträning.

Dagens gymnasieskola behöver utvecklas:

- Heltidsstudier ska vara heltid. Idag erbjuder gymnasiet inte mer än 20–23 lärarledda timmar i veckan. För att fler ska ta sig igenom utbildningen är det viktigt att inte bara titta på den lägsta nivån. Det handlar snarare om att fler elever ska nå längre. Då behövs mer tid.

- Stärk kopplingen till arbetslivet med mer praktik. Arbetsplatsförlagt lärande förmedlar arbetslivets krav och kompletterar den skolförlagda utbildningen. Praktik och arbetsplatsförlagd undervisning bidrar också till att eleverna blir mer motiverade att genomföra sin utbildning.
- Det behövs fler kompetenta yrkeslärare. Det bör kunna vara en karriärväg också för personer med industriell bakgrund.

Vuxengymnasiets yrkesutbildning

Minskande gymnasiekullar och ett vikande intresse bland unga för gymnasiets yrkesprogram är en utmaning för industrins kompetensförsörjning. För att GS medlemmar ska kunna möta industriföretagens behov av personer med gymnasial yrkesutbildning måste det även finnas möjligheter att yrkesutbilda sig i vuxen ålder. Den yrkesinriktade vuxenutbildningen inom komvux (yrkesvux) ska möjliggöra yrkesväxling oavsett utbildningsbakgrund. Denna behöver en stabil och långsiktig finansiering. GS anser att yrkesvux ska erbjuda möjligheter till omskolning eller vidareutbildning och inte primärt ses som en konjunkturåtgärd. Utgångspunkten bör vara att utbildningen ska bygga på individens förmåga att tillgodogöra sig utbildningen.

Yrkeshögskolan

Yrkeshögskolan (YH) är för industrin ett välbehövligt komplement till det övriga skolsystemet. Yrkeshögskolan är konstruerad så att den efterfrågade kompetensen är grunden för om en utbildning ska få starta. När behoven varierar är det viktigt att även utbildningsutbudet kan variera. GS anser detta vara en viktig grundprincip som bör upprätthållas. YH bör ges ökade medel för att tillgodose de behov som finns. Ersättning bör också kunna ges till små utbildningar mot bristyrken och nyckelkompetenser.

Förutsättningar för studier och kompetensutveckling

Inför studier behöver man veta vilka möjligheter som finns och också kunna visa vilken kompetens man redan har och kan bygga vidare på.

Det behövs:

- Branschvalidering med långsiktig finansiering som görs mot branschens fastställda och erkända krav på kompetens för vissa arbetsuppgifter.
- Validering mot utbildningssystemet som ger yrkesverksamma möjligheter att bygga vidare på sin kompetens.
- Studievägledning före och under utbildning. Arbetsmarknadskunskapen behöver öka med förbättrad och förstärkt studie och yrkesvägledning.

Ett livslångt lärande

I en värld där strukturomvandlingen går fort och konkurrensen ökar räcker det inte med en grundläggande utbildning i unga år.

För att stimulera ett livslångt lärande behövs:

- Insatser för att stärka företagens arbete med kompetensutveckling. Många företag har svårt att organisera systematisk kompetensutveckling, bland annat att definiera och beskriva vilka kompetenser man verkligen behöver.
- Anpassa utbildningssystemet för yrkesverksamma och yrkesväxlare genom att göra det lättare att återvända till kommunal vuxenutbildning, yrkeshögskolan, högskolan och olika arbetsmarknadsutbildningar.
- Förbättra möjligheterna för individen att finansiera vidareutbildning genom att studiemedelssystemet kan ge möjlighet för arbete och studier.

Teknikcollege ESF-projekt Status, kvalitet och matchning



Teknikcollege har fått 35 miljoner för att stärka företagens kompetensförsörjning. Status, kvalitet och matchning (SKM), ett nationellt ESF-projekt där TC under tre år kommer att fokusera på angelägna utvecklingsfrågor för svensk industris kompetensförsörjning på lång sikt. För att industrin ska kunna fortsätta bidra till sysselsättning och välbefinnande är det mycket viktigt att det finns kvalificerade medarbetare för företagen att anställa. Att TC tilldelats finansiellt stöd till en summa av 35 miljoner kronor innebär en enorm potential till vidare utveckling för alla engagerade inom Teknikcollege.

Det innebär att Teknikcollege, som redan idag är en stark och väl etablerad plattform inom kompetensförsörjning för industrin, kan engagera fler företag, fler kommuner samt skapa ett större engagemang hos både Industrirådet och de certifierade regionerna

Projektet kommer att fokusera på tre viktiga områden:

Stärkt regional samordning

Stärka kopplingen mellan industriföretagens kompetensbehov regionalt och tillgången på utbildning i regionen.

Ökad kvalitet i utbildning

Stärka studenters anställningsbarhet genom att öka utbildningarnas relevans.

Ökad kännedom och attraktionskraft för industrirelevanta utbildningar

Identifiera och implementera en röd tekniktråd med rätt insatser mot rätt målgrupp i rätt tid.

Vad kan våra medlemsföretag/medlemmar få ut av SKM?

För arbetsgivare och arbetstagare inom industrin runt om i Sverige är vinsterna med status, kvalitet och matchning många. Bland annat är ambitionen att ge företagen verktyg för att långsiktigt säkerställa behovet av kompetent arbetskraft. Förutom en ökad möjlighet till att styra utbildningar så att de motsvarar industrins framtida behov av kompetens, öppnas även arenor för att träffa framtida medarbetare.

Skolverkets nationella programråd

GS representeras av Kenneth Edvardsson i det nationella programrådet för industriteknik. GS har även utbildningar på Naturbruk och Hantverksprogrammet men tyvärr är Skolverkets tolkning av regelverket kring nationella programråden så att en person bara kan sitta i ett råd. I Industritekniska programrådet har det arbetats fram så kallade yrkespaket för yrkesvuxutbildningar. Inom GS branscher har vi medverkat till att ta fram yrkespaket för sågverksarbetare, grafiker, industriellhusbyggare samt maskinsnickare. Dessa paket skall fungera som riktlinjer för kommuner och andra utbildare för att säkerställa att de elever som går yrkesvux får relevant utbildning för det tänkta yrket.

Yrkesintroduktionsanställningar (YA)

När det gäller Yrkesintroduktionsanställningar har GS förhandlat fram 97 stycken anställningar sedan starten fram till 2019-12-31. De allra flesta anställningarna har övergått i tillsvidareanställningar. Träindustriavtalet är det avtal som har flest överenskommelser men det är också det största avtalsområdet. Det är fortfarande så att det företrädesvis är små företag som använder sig av möjligheten till yrkesintroduktionsanställningar. Mellan 2014 och 2018 har Stefan Björnestöl representerat GS i YA-delegationen som hade som syfte att främja yrkesintroduktionsanställningar.

Svensk industrivalidering

GS är delägare i Svensk industrivalidering tillsammans med ett antal andra arbetsgivare, branschorganisationer och fackföreningar.

Svensk industrivalidering är ett nationellt system för validering av kompetenser som är kritiska för en hållbar och konkurrenskraftig produktion av varor och industrinära tjänster. Genom ett samverkans- och driftsavtal ansvarar konsortiet för att säkerställa kvalitet och relevans i systemet samt för att vidareutveckla det i en takt som möter industrins och de anställdas behov. Ett viktigt arbete för konsortiet är också att arbeta för en ökad användning av branschvalidering bland medlemmar och andra intressenter. Det löpande arbetet med förvaltning och utveckling av systemet ansvarar konsortiets styrgrupp för. Denna särskilt utsedda arbetsgrupp för GS är representerad i konsortiet av Kenneth Edvardsson.

Validering

Validering av yrkeskompetens handlar om att bedöma och intyga en persons kunskaper och färdigheter kopplat till vilka krav som ställs på kompetens inom ett yrke eller yrkesområde. Om en medlem har utvecklat det den kan genom en utbildning, många år på jobbet eller på något annat sätt spelar ingen roll. Det väsentliga är att synliggöra det hen kan just nu, för att i ett nästa steg ta vara på den kompetens som finns eller gå vidare med kompetensutveckling som är träffsäker och effektiv.

Genom en validering i baskonceptet med godkänt resultat får hen ett bevis på att hen verkligen kan det som branschen och svenska industriföretag efterfrågar. Hens kompetens blir erkänd. I dag finns tre basvalideringar: Industri Bas, Underhåll Bas och Automation Bas. Dessa verktyg säkerställer kompetens som är generell inom hela industrin.

ESF-projektet Kompetenssäkrad industri 2018–2020

Sveriges framtid bygger på en industri som drivs av kunskap och kompetens. Förmågan att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens i företaget är den viktigaste utmaningen oavsett bransch och företagets storlek. Startpunkten för ett strategiskt arbete med kompetensutveckling är att veta vilken kompetens som krävs för att klara jobbet och vilka kompetenser som finns i verksamheten. Ledare i mindre företag upplever ofta att kompetensfrågorna är svåra att hantera.

GS tillsammans med parter och branschorganisationer inom industrin står bakom projektet som ska hjälpa 140 företag att få en struktur för att jobba strategiskt med sin kompetensförsörjning. Med företagets nuvarande kvalitetsledningssystem som utgångspunkt ska projektet stötta företagen i resan mot ett hållbart systematiskt arbete med kompetensförsörjning. Som verktyg används branschvalidering, ett säkert och rättvist sätt att synliggöra medarbetarnas kompetens i relation till de kompetenskrav som branschen bestämt för olika yrken. Projektet ska utveckla former som ger mindre företag möjlighet att integrera branschvalidering i sin strukturerade process för kompetensförsörjning. Kompetenssäkrad industri finansieras av Europeiska socialfonden (ESF) och arbetsmarknadernas parter inom industrin. I projektet deltar cirka 140 företag och 1 600 medarbetare och ledare. Leverantörer i projektet är Montico, Polymercentrum, Tibro Training Center och Träcentrum.

Grafiska yrkesnämnden

Grafiska yrkesnämnden beviljades medel från Skolverket för att utveckla lärandet vid yrkesintroduktionsanställning. Det har resulterat i att vi kan idag validera fram bevis på yrkeskompetens inom grafisk bransch. Yrkeskompetenserna bygger vidare på Industriteknik Bas samt Automation Bas som tagits fram gemensamt i industrin för grundläggande operatörskompetens. Materialet kan användas vid rekrytering, i kontakt med utbildare och för kompetensutveckling av personal. Validering kommer att kunna göras genom testcenter. Valideringen är helt webbaserad och tar mellan tre timmar och som mest en dag i anspråk.

Stoppmöbel- och Träindustrins Yrkesnämnd (STYN)

I projektet validering av yrkeskompetenser för träindustrin har GS - tillsammans med TMF - tagit fram kompetenskrav och ett valideringssystem för CNC-operatörer, maskinsnickare och ytbehandlare samt specialsnickare. Yrkeskompetenserna bygger vidare på Industriteknik Bas som tagits fram gemensamt i industrin för grundläggande operatörskompetens. Materialet kan användas vid rekrytering, i kontakt med utbildare och för kompetensutveckling av personal. Validering kommer att kunna göras genom testcenter. Valideringen är helt webbaserad och tar mellan tre timmar och som mest en dag i anspråk.

Snabbspår för nyanlända inom träindustrin

Den 20 december 2016 skrev GS, TMF och Arbetsförmedlingen på en överenskommelse om snabbspår. Insatserna har inriktat sig på att skapa fördjupad kunskap om vilka behov som företag och fackliga företrädare upplever att det finns i samband med att påskynda nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden samt skapa en mobilisering inför en överenskommelse. Denna mobilisering har dels skett via kontakter och diskussioner samt via mer breda informationsinsatser.

Under hösten 2018 drev GS tillsammans med TMF ett pilotprojekt med snabbspårsguider i Västerbottens län och södra Norrbottens län. Resultatet var mycket lyckat. Insikten hos arbetsgivare och fackliga företrädare om vilka verktyg som finns för att rekrytera nyanlända i synnerhet, men även andra grupper har ökat rejält. Kunskapen hos arbetsförmedlingen om branschens behov har blivit mer tydlig för AF.

Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN)

Skogsbrukets Yrkesnämnd har uppdraget att arbeta med yrkesutbildning, yrkesinformation och arbetsmiljö inom skogsbruket.

Ett principbeslut om att den skogliga inriktningen inom naturbruksprogrammet ska vara möjlig att certifieras togs av Teknikcolleges styrelse på hösten 2016 (skogsmaskinförare). Under hösten 2017 ansökte Furuhedsskolan i Kalix om att bli certifierade.

GS tillsammans med Gröna arbetsgivare har även drivit projektet Svensk Skogsvalidering som syftar till att bedöma och intyga en medarbetares kunskaper och färdigheter kopplat till vilka krav som ställs på kompetensen inom ett yrke eller yrkesområde. Med SSV får arbetsgivare, medarbetare, arbetsförmedlare och utbildningssamordnare klara besked kring vilken kompetens som krävs för att kunna jobba som skogsmaskinsförare. SSV är inriktat mot skogsmaskinsförare, skördare och skotare. Det finns möjlighet att utveckla modellen till fler befattningar i framtiden.

Industriarbetsgivarnas kompetensråd (IAKR)

GS ingår i Industriarbetsgivarnas kompetensråd vilket samlar samtliga avtalsområden på kollektivsidan och bedriver verksamhet som faller in under respektive avtalsområdes yrkesnämnder.

Lokalt och regionalt arbete

Lokalt sköts skolfrågorna av respektive avdelning som ofta är representerad i programråden på gymnasieskolorna knutna till branschen. En del av dessa är Teknikcollege. På samma sätt förekommer det ett lokalt arbete kring yrkeshögskolor med anknytning till förbundets branscher.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: GS verkar så långt det är möjligt politiskt och via förhandlingar för att uppnå denna motions intentioner.

att: I övrigt anta motionen.

Författare:

Kenneth Edvardsson, ombudsman förbundskontoret
André Lindström, ombudsman förbundskontoret
Roman Hagman, förbundsstyrelsen

EWC/Internationellt/Bistånd

GS – en del av en global facklig sammanslutning

GS är ett av världens starkaste fackförbund för skogs,- trä och grafiskt anställda till antalet organiserade i branscherna och sett till ekonomi.

Vårt grundläggande uppdrag är att förbättra villkoren och försvara vunna segrar för våra medlemmar här i Sverige.

Detta avsnitt behandlar GS engagemang och ansvar för den globala familj av arbetare som GS alltid har tillhört och som gett oss möjlighet att hitta styrka och kunskap.

Detta är traditioner som löper 100 år tillbaka i tiden. Våra fackföreningsinternationaler har ett decennium av aktivitet bakom sig.

Våra tidigare förbund förstod tidigt i fackföreningens begynnelse att gränser inte kunde eller fick utgöra ett hinder för solidaritet.

Många auktoritära regeringar vill hindra fackföreningsrörelsen att växa. Fackföreningar upplevs som ett hot av de styrande då facket samlar många medlemmar och ställer krav på medinflytande samt demokratiutveckling. En annan orsak är att många utvecklingsländer vill locka utländska investerare med billig arbetskraft. För att hindra fackföreningsrörelsen stiftar man ofta antifackliga lagar och hotar fackliga ledare.

I land efter land riskerar våra kamrater sina liv för att företräda sina medlemmar. Arbetsgivarna tillsammans med regimer förstärker mycket väl kraften i och vad en stark fackförening kan åstadkomma. Fackföreningen är en samhällsomvälvande intuition och världens största fredsprojekt. Det gamla uttrycket, arbetare i alla länder förena eder, är fortfarande aktuellt och det kostar liv. Många fackförbund i olika länder tittar gärna på den svenska modellen och svenska fackföreningar och dess styrka.

GS tar den globala utmaningen på allvar och har stolta traditioner av internationellt solidaritetsarbete inom de förbund som idag utgör GS.

GS innehar idag ordförandeposten i Building Woodworkers International (BWI). Förbundets ordförande Per Olof Sjöo har innehaft denna position sedan 2013 då han valdes till federationens ordförande.

Detta ger GS ett stort inflytande och en tung röst i det internationella arbetet. Förbundets 1:e vice ordförande Madelene Engman sitter i UNI Global Graphical & Packagings styrelse.

Tommy Andersson tidigare 1:vice ordförande i GS var fram till 2017 ordförande för UNI Global Graphical & Packaging.

Våra federationer

UNI Global Graphical & Packaging har cirka 150 fackförbund med totalt cirka 800 000 medlemmar. Främst organiserar federationen fackföreningar inom olika former av tryckeriverksamhet såsom digitaltryck, tidningstryck och wellpappstillverkning.

UNI Europa Graphical & Packaging ansvarar främst för lobbyarbete mot EU i syfte att påverka kommission och parlament i arbetet med framtagande av direktiv rörande våra branscher.

BWI (Bygg- och Träarbetareinternationalen BWI/BTI) har cirka 334 fackförbund i 130 länder som medlemmar. Totalt finns cirka 12 miljoner medlemmar i dessa förbund. BWI är ansvariga för att samordna arbetet inom de globala certifieringssystemen för skogsbruk, FSC/PEFC, samt globala företagsavtal med mera.

EFBWW (Europeiska byggnads- och träarbetarefederationen) ansvarar främst för lobbyarbete mot EU i syfte att påverka kommission och parlament i arbetet med framtagande av direktiv rörande våra branscher. Under kongressperioden kan utstationering och cancergener nämnas särskilt som områden där EFBWW haft framgång. Här samordnas också EWC-arbetet. Federationen har cirka 1,2 miljoner medlemmar.

Ny internationell strategi

Under 2018 antog GS en ny internationell strategi. Denna strategi delade upp GS internationella engagemang i tre huvudområden.

Ett område rörande globala frågor kopplade till UNI, samt BWI såsom fackliga utvecklingsprojekt och globala ramavtal.

Ett område runt europeiska frågor kopplat till UNI Global Graphical & Packaging Europa samt EFBWW som främst handlar om Europas politik.

Samt det sista området om europeiska företagsråd och multinationella företag.

Då det inte går att dra direkta gränssnitt mellan dessa områden bildades en gemensam grupp som förbundets ordförande leder i syfte att samordna arbetet för maximal utdelning.

Denna motion kommer behandla dessa områden.

Utvecklingsprojekt globalt

GS stödjer demokratiska fackföreningar i andra delar av världen för att förbättra arbetsvillkor och bekämpa fattigdom. Detta sker i samarbete med våra globala fack och Union to Union som samordnar svenskt fackligt utvecklingsbistånd. Merparten av finansieringen täcks med anslag från Sida. Projektet utgår från respektive mottagarförbunds behov av stöd och de globala fackens uppsatta mål för kongressperioden.

Hållbarhet och klimat

GS ska inom projekt och inom de internationella verksamhetsområdena verka för att öka användandet av förnyelsebart material i byggandet samt säkerställa att sociala villkor säkerställs i upphandlingar. GS ska fortsatt vara aktiv inom ramen för de globala certifieringssystemen FSC samt PEFC.

Samarbetsprojekt Europa

Förbundet driver idag projekt tillsammans med Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen (NBTF) i främst Baltikum. Detta syftar till att öka organisationsgraden, stärka nationella fack och öka deras legitimitet. Många av dessa fackföreningar har låg organisationsgrad samt undermålig ekonomi i de centrala strukturerna. Våra projekt har som syfte att bistå i att öka organisationsgraden för att på så sätt öka legitimiteten i syfte att kunna tvinga arbetsgivare till förhandlingsbordet. Men också att förändra ekonomi och registerhållning i syfte att dessa fack ska bygga upp en konfliktstyrka samt ha kontroll på hur deras medlemsbas faktiskt ser ut. I detta arbete kan vi använda de kontakter som skapas ur EWC-råden.

Under kongressperioden har GS tillsammans med olika nationella och lokala fack i världen och europa agerat för att bistå med erkännande av fackliga organisationer i olika länder. Här kan Portugal, Storbritannien och Polen nämnas i Europa men också i Asien så som Malaysia med flera.

Europeiska företagsråd EWC

EU inrättade 1994 direktivet om europeiska företagsråd. Detta implementerades i svensk lagstiftning 1996. Direktivet ger arbetare i företag med mer än 1 000 anställda i minst två länder rätt till konsultation och information, dock måste minst 150 personer finnas i ett annat EU-land. Dessa råd består av valda representanter för arbetstagarna från varje land som bolagen är aktiva i.

Under de sista åren har GS varit drivande till att utveckla råden till mer än bara två lagstiftande möten per år. Ambitionen är att nyttja rådets ledamöter samt de kontakter som kommer ur råden till att främja lokal facklig verksamhet. Vi kan idag se att rådets verksamhet går bortom direktivets ramar och istället lägger grunden för ett mer traditionellt bilateralt samarbete mellan förbund om kapacitetsbyggande och diskussioner om globala företagsavtal och kollektivavtal med mera. Detta är en positiv bieffekt av rådets verksamheter.

GS har idag cirka 16 aktiva EWC-råd. Målsättningen för förbundet är att utbilda rådets ledamöter till att vara självgående i deras arbete.

Ramavtal för globala företag GFA

GS har till sin storlek många stora och tongivande företag inom våra branscher på den globala arenan. Dessa företag är av oss kända för att respektera svenska arbetstgares rättigheter och förhandlingssystem. Samtidigt signalerar fackförbund i andra länder att de inte ges möjlighet att vara sig bilda fackklubbar eller att teckna avtal.

Svenska multinationella företag med verksamhet i olika länder anklagas från tid till annan för att bete sig på annat sätt i omvärlden än hur man beter sig i Sverige. Anställningsvillkor och rättigheter för den enskilde anställde samt rätten att bedriva fackligt arbete varierar kraftigt i olika länder.

GS har inom ramen för vårt globala engagemang ett särskilt ansvar för att tillse att svenska multinationella företag inte kränker fackliga eller mänskliga rättigheter i andra länder.

Ett vanligt argument från multinationella företag är att ”Vi följer lagstiftning i det landet vi är verksamma i”. Ofta betyder det i praktiken att fackföreningar inte kan komma in på arbetsplatser eller att de anlitar särskilda advokatbyråer för att försvåra eller omöjliggöra facklig verksamhet. Detta är ett grovt förenklat sätt att se på tillvaron och inte acceptabelt ur GS perspektiv.

GS uppfattning är att svenska företag ska respektera grundläggande rättigheter var på jorden man än bedriver verksamhet.

ILO:s kärnkonventioner

Nr 29	Förbud mot tvångs- och straffarbete
Nr 87	Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten
Nr 98	Rätten att organisera sig och förhandla kollektivt
Nr 100	Lika lön för lika arbete oavsett kön
Nr 105	Avskaffande av tvångsarbete
Nr 111	Diskriminering vid anställning och yrkesutövning
Nr 138	Minimiålder för arbete
Nr 182	Mot de värsta formerna av barnarbete.

En metod i arbetet med dessa företag är att tillsammans med BWI och UNI teckna så kallade globala företagsavtal (GFA). Dessa avtal förbinder att bolag ska respektera fackliga rättigheter samt avstå från olika former av aktiviteter gentemot fackföreningar och de anställda. Men de ska också ge möjlighet för nationella fack att få tillträde till arbetsplatser och möjliggöra för lokalt fackligt arbete.

Under kongressperioden har förbundet tillsammans med BWI, UNI och Industri All tecknat ett globalt företagsavtal med Stora Enso. Avtalet innehåller texter om gemensamma revisioner av bolagets verksamheter och underleverantörer samt möjligheter för lokala fack att verka.

Certifieringssystem FSC, PEFC

I oktober 2017 genomförde FSC kongress, BWI tillsammans med GS och med stöd av EFBWW och UNI motionerade om att öka de sociala rättigheterna inom Chain of Custody. Främst handlade det om att införliva ILOs kärnkonventioner i standarden.

Chain of Custody är den del av certifieringssystemen som främst träffar den tillverkande industrin. I korthet kan det uttryckas som att industrin garanterar verkets härkomst.

Chain of Custody saknade vid tillfället i princip alla krav på sociala skyddsmekanismer som återfinns i Skogsbruksstandarden. Kravet från de fackliga parterna har sedan länge varit att införliva ILOs kärnkonventioner.

Efter kongressen 2017, har en teknisk arbetsgrupp arbetat med att hitta former för att införliva dessa konventioner. Arbetet blev klar tidigt 2021 och från och med 2 maj 2021 så kommer dessa konventioner att vara en del av Chain of Custody samt revideras i kommande revisioner för respektive bolag, detta är en enorm framgång för den samlade fackföreningsrörelsen.

Vad som nu återstår är att bygga vidare på denna framgång och i första läget se till att alla företag som uppbär en certifiering måste släppa in fackliga representanter på sina fabriker eller till de arbetslag som finns inom skogsbruket. BWI motionerar om detta till FSCs kommande kongress 2021.

För GS räcker inte detta, vår vision är att frågor om levnadslön, jämställdhet och skyddsombudens ställning måste stärkas för industrin.

Syftet från GS sida är att öka det fackliga inflytandet på certifierade företag så att det möjliggör för förhandlingar och kapacitetsbyggande.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** GS globala och europeiska projekt främst ska syfta till kapacitetsbyggande och fackliga strukturer lokalt och nationellt samt bedriva projekt i linje med vad som anges i denna motion.
- att:** GS tecknar och utvecklar EWC-avtal med samtliga bolag inom GS upptagningsområde som når kraven för EWC-råd.
- att:** Utveckla EWC-råden i riktning mot att öka den fackliga organisationsgraden i respektive land i syfte att skapa stabila fackliga parter i råden.
- att:** GS fortsätter arbetet med att nå så kallade globala företagsavtal med de viktigaste svenska multinationella bolagen i våra branscher i samverkan med våra europeiska och globala federationer. Detta i syfte att skapa möjligheter för nationella fack att få tillträde till arbetsplatser, att underlätta vid kollektivavtalstecknade och att garantera att bolag förhåller sig till grundläggande mänskliga rättigheter. Viktigt här är att påpeka att fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter.
- att:** GS i Samverkan med BWI arbetar för att stärka fackliga rättigheter och social trygghet inom FSC och PEFC. Samt att utveckla skyddsombudens ställning i respektive certifiering.
- att:** I övrigt anta motionen.

Författare:

Tony Berggren, ombudsman förbundskontoret

Yngve Daoson, utredare förbundskontoret

Daniel Andersson, förbundsstyrelsen

Organisering i skogen

Organisering är makt, organisering är styrka, organisering är förutsättningen för att skapa mervärde och påverkan över vårt arbete. Organiseringen är fortfarande den enda verksamma metoden att förbättra villkoren för arbetstagare inom olika yrkesgrupper. Denna motion tar sikte på att förbättra förutsättningarna för att öka organisationsgraden i skogsbruket, vilket leder till att arbetstagarna värdesätts efter sitt verkliga värde och inte av en öppen marknad.

En ensam människa kan jämföras med ett ensamt träd, en organiserad människa kan jämföras med ett träd i en skog. Skogen har oändliga möjligheter och står emot när det stormar, trädet som står ensamt blåser lätt omkull.

Under åren 2016 fram till idag, har insatser gjorts för att förbättra organisationsgraden på skogsavtalet. I förbundets skogsstatsning har det arbetats med att stötta och utbilda inom skogsbruket och skogsavtalet på avdelningsnivå. Detta för att värva medlemmar och bygga organisationen i skogsbruket. Under den tiden har det aldrig tidigare skrivits in så många medlemmar på skogsavtalet. Men samtidigt har GS brottats med osedvanlig stora pensionsavgångar i branschen. GS medlemsutveckling på skogsavtalet har stadigt minskat men efter dessa insatser har det funnits ett flertal månader med positiv medlemsutveckling. Det har inte hänt sedan skogsbruket mekaniserades i slutet på 1900-talet. Vi kan se att den fackliga kompetensen bland förtroendevalda i skogsbruket har ökat under denna period men vi vet också att avtalsområdet under många år varit underrepresenterat på utbildningar och i de demokratiska forumen.

Trots den extra satsningen kvarstår problemen i huvudsak. Förbundets förtroendevalda från andra branscher än skogsbruket utgör bas i organiseringsarbetet och många känner sig inte bekväma i organiseringsarbetet när skogsarbetsplatser ska besökas. Det har utvecklats en negativ spiral sedan lång tid, som hämmar utvecklingen.

De extra satsningar som gjorts under kongressperioden har dämpat en sorglig utveckling men tyvärr inte vänt trenden. Det har heller inte avsatts personella resurser efter 2018 och insatserna efter det har i huvudsak bestått av extra utbildningsinsatser för förtroendevalda i skogsbruket, vilket är bra, men under rådande omständigheter otillräckligt.

Vid årsskiftet 2015–2016 fanns det 2 582 medlemmar på skogsavtalet och antalet inskrivna medlemmar under 2015 var 122.

Antalet inskrivna medlemmar under 2018 blev 211. Under det året avsattes personella resurser bestående av en person på heltid under större delen av året samt att det hade genomförts utbildningsinsatser för att stärka förtroendevalda i organiseringsarbetet. Avstämning av projektet genomfördes också i de utvalda avdelningarna som visat sig ha extra behov av stöttning. Allt detta avspeglades i det goda resultatet.

Åren efter 2018 har tyvärr utvecklingen återigen gått tillbaka till nivån innan satsningen inleddes.

Den 1 mars 2020 fanns det 2 180 medlemmar på skogsavtalet. Allt pekar också på att minskningen av medlemsantalet också betyder en sjunkande organisationsgrad. Skogsstyrelsens statistik har under lång tid visat att antalet sysselsatta arbetare inom näringen snarare ökar än sjunker. Den senaste statistiken säger att det utförs 14 700 helårsarbeten, vilket innebär att antalet möjliga medlemmar är ännu fler och att en stor del utgörs av säsongarbete.

Ett förbund som GS, som organiserar medlemmar i flera branscher, har ett långtgående ansvar att också genomföra uppdraget att organisera och stärka villkoren i alla de branscherna. Vi måste göra vår del av arbetet med att upprätthålla den svenska modellen. När en av våra branscher befinner sig i en negativ utvecklingspiral organisatoriskt och villkorsmässigt så måste förbundet ha en fungerande strategi för att vända den utvecklingen.

Omständigheten att skogsavtalet får färre medlemmar leder till att vi får färre förtroendevalda och ombudsmän med den branschbakgrunden. Färre medlemmar och lägre organisationsgrad gör att avtalsefterlevnaden försämras vilket ytterligare försvårar rekryteringen och så vidare. Mönstret måste brytas. Ansvaret ligger på hela vår organisation, inte på vår krympande medlemsskara i skogsbruket. Det måste ständigt genomföras extra insatser av flera skäl. Det finns en gigantisk potential att öka förbundets medlemsantal totalt sett när ett sådant arbete når framgång, särskilt i landets södra delar där situationen är mest alarmerande.

Förbundet behöver en tydlig strategi för att åstadkomma arbetssätt lokalt som säkerställer att arbetsplatsbesök genomförs i tillräcklig omfattning. Besök på skogsarbetsplatser måste ges högre prioritet och måste genomföras även om det inte finns förtroendevalda med den branschbakgrunden i den berörda avdelningen.

Det behövs en aktiv kartläggning på samtliga skolor inom skogsbranschen för att värva medlemmar redan i skolan. Vi har fantastiskt bra resultat i de delar av landet där detta fungerat under lång tid. Vi behöver öka antalet medlemsutbildningar bland skogsarbetare. Kompetensen bland förtroendevalda behöver förbättras i ett ständigt lärande. Vi behöver en stark koppling mellan fackligt medlemskap och yrkesidentitet. Sätten vi kommunicerar, värvar och når ut till framtida medlemmar behöver utvecklas för att ligga i framkant. Branschen behöver en organisationsgrad jämförbar med andra branscher inom GS för att säkerställa ett jämlikt medlemskap och fler förtroendevalda för att uppnå verkligt bra demokrati.

Det förefaller osannolikt att människor som arbetar i skogsbruket skulle vara mindre intresserade av bra arbetsvillkor och gemensam styrka än sina kamrater på träindustrier och tryckerier. Det är vårt gemensamma ansvar att organisera dem.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: Förbundet via förbundsstyrelsen utser en person som har till uppgift att säkerställa att hela organisationen tar sitt ansvar för organisering i skogsbruket. Personen ska ha uppdraget som sin huvudsakliga arbetsuppgift och ska ingå i GS centrala organisationsgrupp.

att: Förbundet upprättar ett permanent råd för organisering i skogsbruket som leds av ovan nämnda person. Rådets uppgift blir att tillse att ett jämlikt organisationsarbete som inte missgynnar skogsbruket som bransch, ska bedrivas i förbundets alla avdelningar. Rådet utses av förbundsstyrelsen och ska bestå av ytterligare fyra personer. Bland de som utses ska det finnas två förtroendevalda från avtalsområdet, en representant från förbundsstyrelsen samt en ombudsman. Vid behov kan ytterligare personer adjungeras.

att: Skogsorganiseringsrådet ges resurser och mandat att bistå avdelningarna med särskilda insatser för att i samverkan med avdelningarna säkerställa ett fullgott organiseringsarbete i skogsbruket i denna motions anda.

att: I övrigt anta motionen.

Författare:

Magnus Lindberg, ombudsman förbundskontoret

Jonathan Lundberg, ombudsman avd 4

Dusan Losic, förbundsstyrelsen

Facklig/politisk samverkan

Syftet med denna motion är att öka medlemmar och förtroendevaldas medvetenhet om varför vi behöver en fackligt-politisk samverkan med det socialdemokratiska partiet. Vårt övergripande mål med denna motion är att vi blir flera i vårt förbund som tar politiska uppdrag och är med och påverkar det politiska innehållet mot ett mer jämlikt samhälle.

Historik

Vårt förbund har stolta anor. 1879 gick våra sågverk dåligt på grund av låg försäljning utomlands. Arbetsgivaren beslutade då ensidigt att sänka arbetarnas löner 20 procent. Arbetarnas löner var redan låga så det blev protester och Sveriges första strejk var inledd. Sundsvallsstrejken slogs ned av militär och många människor blev svartlistade och förlorade allt. Strejken var dock ett startskott då arbetarna insåg att de måste organisera sig för att tillsammans slåss för sina rättigheter. Idén om ett arbetarparti tog form.

Vår fackligt politiska samverkan tar sin början i slutet på 1800-talet. Fackföreningarna förde en ojämn kamp mot arbetsgivare och det politiska systemet. Många människor som engagerade sig fackligt blev svartlistade. 1889 samlades 70 föreningar, varav 50 var fackföreningar, till kongress och bildade det socialdemokratiska arbetarpartiet, SAP. Den viktigaste frågan då var att driva kampen för den allmänna rösträtten.

Sedan dess har den fackligt politiska samverkan med det socialdemokratiska partiet funnits på ett eller annat sätt.

Historik vårt förbund

2016

Under detta år präglades redan vårt parti av att Sverigedemokraterna var politiska vågmästare. Vårt förbund upplevde att vi misslyckats med att förmedla till medlemmar vad vi vill med samhället. Förbundet beslutade utbildningsinsatser riktade till förtroendevalda, med vår värdegrund som utgångspunkt.

2017

Den sittande regeringen var under ständiga hot om misstroendeförklaringar från alliansens sida, med starkt stöd av SD. Vi upplever ändå att den sittande regeringen kom stärkt ur detta, då det blev uppenbart att alliansen och SD missbrukade användandet av misstroende.

Vårt förbund fortsatte sina fackligt politiska utbildningsinsatser, men fick också ställa in utbildningen på hösten då deltagandet var för lågt.

2018

Detta år präglades starkt av riksdagsvalet. Samtliga avdelningar deltog i valupptakten på Runö. Förbundet genomförde också ett antal aktivitetsveckor och deltog i LOs valledargrupp.

Förbundet hade under tiden innan riksdagsvalet kontaktat och haft samtal med 21 000 medlemmar. Valet blev speciellt, inget av blocken hade egen majoritet och vid årets slut hade vi ingen regering på plats. Vi kan vara säkra på att utan de fackligt politiska grupperna och vårt samarbete med LO så hade situationen varit en annan.

2019

Våren präglades av ännu ett val. Valet till Europaparlamentet. Det var svårt att få igång en ny gnista för att få våra medlemmar att på nytt gå och rösta. LOs fackligt politiska grupp satte som mål att alla förbund skulle nå ut till sina förtroendevalda. I GS så lyckades vi med detta och överträffade målet något. LOs gemensamma kandidat var Johan Danielsson. Han har nu tagit plats i Europaparlamentet och är där vald till första vice ordförande i parlamentets transportutskott.

Här ser vi tydligt hur mycket vi kan påverka när vi arbetar tillsammans.

Varför facklig-politisk samverkan?

En del av det vi vill påverka råder vi inte över själva. Vi kan inte förhandla med motparten om allt. I frågor där vi behöver stöd av lagstiftning som exempelvis medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, semesterlagen, föräldraledighetslagen med mera, behöver vi samverka med ett politiskt parti. Samverkan innebär inte heller att ställa sig bredvid och peka finger, samverkan innebär att vi som fackförening har ett eget ansvar att engagera oss politiskt och påverka politiken genom delaktighet. Fackföreningen har ett kollektivt intresse att samverka tättare med det parti som har samma ideologiska syn. Som fackförening ser vi nyttan av att ta kollektiv politisk ställning och att använda partipolitiken för att flytta fram arbetarklassens positioner.

Nuläge – analys

Det har aldrig känts viktigare med det fackligt politiska samarbetet.

Våra barn och barnbarn kommer att läsa i historieböckerna om de kommande åren.

Sverige, vår modell och vår arbetarrörelse är under attack både inifrån och utifrån.

I vår riksdag utspelar sig just nu något som kan liknas ett gisslandrama som innebär att vårt parti är tvingade att införliva Liberalerna och Centerns politik.

Partiet har haft att välja på att sluta ett avtal med C och L, för att undvika en fullständig katastrof där Sverige riskerat att få en politisk majoritet av M, KD och SD.

Dock så finns det ljuspunkter även i allt det mörka

- SD har tydligt profilerat sig som ett konservativt parti på högersidan, så långt ifrån oss arbetare som man kan komma.
- M har backat tillbaks in i de mörker som är konservatism.

- KD har visat sina sanna färger och det är små skillnader idag mellan SD och KD. Båda är djupt intoleranta och mörkblå.
- Alliansen är död.
- Det är återigen en skillnad på att vara konservativ och liberal i svensk politik.

Skillnaden på konservativ och liberal var något som regeringen Reinfeldt försökte och lyckades tillfälligt osynliggöra. Vi i fackföreningen och som är politiskt intresserade såg ändå vad denna regering gjorde.

Regeringen Reinfeldt öppnade upp för allmän visstid, tog bort arbetslivsinstitutet och man förde också en omvänd Robin Hood-politik, där sjuka, arbetslösa och pensionärer misstänkliggjordes och beskattades. De verktyg man använde var a-kassehöjningen, jobbskatteavdraget med mera.

Arbetet vi i vårt förbund och vår arbetarrörelse har framför oss är massivt. Vi har alltid fått slåss för vårt berättigande och vår överlevnad. Vi har historiskt fått slåss mot både fascismen och kommunismen. Det kanske är så att det är när vi är under attack som vi är starkast, och det är då vi har möjligheten att flytta fram våra positioner.

Det finns en kunskapsklyfta på våra arbetsplatser där vi inte lyckats förklara för medlemmar och ickemedlemmar hur den svenska modellen är uppbyggd och varför vi måste arbeta fackligt politiskt. Klyftan handlar inte endast om vårt förbund - alla förbund inom LO har liknande problematik.

Vi är duktiga på att utbilda förtroendevalda i förbundet. Däremot är vi inte lika bra på att ställa frågan om medlemskap i partiet. En stor del av LOs medlemmar röstar idag på ett djupt rasistiskt och konservativt parti som skyller i princip allt på invandringen. De riktigt stora problemen med detta ser vi idag på landsbygd och glesbygd.

I Sverige har vi under årtionden bedrivit en politik för storstäder som sakta men säkert utarmat landsbygden. Fördelningspolitiskt har det varit en katastrof.

Oavsett partifärg har man som lokalpolitiker stått inför väljarkåren och berättat att nu måste sjukhuset flyttas, det blir ingen cykelbana, skolan ska läggas ned och så vidare.

Detta är inte hela förklaringen. Men jag tror att en del av missnöjet och röster på SD kommer ifrån väljare som känner att oavsett hur man röstar så betyder det inte så mycket för mig.

Vi ser även i övrigt att klassklyftor växer. Idag som exempel, så växer 45 procent av barnen i Rinkeby upp i barnfattigdom. Detta sker samtidigt som vinstuttagen ökar i företagen och de som redan har får mer.

”Politik måste synas och göra skillnad i människors vardag.”

Framtid

Vårt uppdrag i fackföreningen måste vara att synliggöra och skapa förståelse för bilden/visionen av hela det samhälle vi vill verka för. Vi måste våga stå upp för bilden av tolerans, kollektivavtalet och alla människors lika rätt och värde.

Ju närmare våra arbetsplatser vi verkar desto bättre. Därför är det viktigt att kunskapen utgår ifrån våra klubbar/sektioner.

Att prata om medlemskapets värde och varför det är viktigt med fackligt politiskt arbete är något vi tar för givet att alla kan. Det är en svår utmaning att värva en ny medlem om vi inte på ett enkelt okomplicerat sätt kan förklara den modell vi känner som ”den svenska modellen.”

Vi vill inte bara kunna förklara den svenska modellen, vi vill kunna vara med och påverka samt utveckla den. Därför är det av största vikt att förtroendevalda genomgår en fackligt-politisk medlemsutbildning.

Här måste vi samla kunskap och utbilda i vår lokala organisation. Avdelningarna ska känna att de har de verktyg och det stöd de behöver. Vi behöver även verka för ett arbetssätt som innebär att tala med just icke-medlemmar när vi besöker arbetsplatser.

I våra stadgar och uppdragsbeskrivningar så är inledande text organisera och rekrytera. Något som vi alla måste hjälpas åt med.

När GS genomför uppsökerier och diskuterar med medlemmarna eller genomför enkäter till medlemmarna om vilka frågor som är de viktigaste för dem, kan vi konstatera att det är ”gammal hederlig socialdemokratisk reformpolitik” som efterfrågas. Det är större trygghet i arbetslivet, bättre arbetsmiljö, starkare skydd vid sjukdom eller arbetslöshet för att nämna några.

I den Coronakris världen led av 2020 och fortfarande lider av, visar sig styrkan i den svenska modellen där parterna tar ansvar för arbetsmarknaden. Inom vården var det snabbt på plats ett krisavtal som balanserade arbetsgivarens behov av ökad arbetstid med de anställdas rätt till ersättning och rimliga arbetsförhållande.

Även inom våra branscher fanns ett avtal gällande korttidsarbete snabbt på plats.

Politiskt så genomfördes reformer för att skydda företag och människor såsom att enklare få lån för att klara krisen för företagen. Borttagande av karensdagar för att sjuka inte ska gå till jobbet och ha råd att stanna hemma. Lättare att få a-kassa om man drabbas. Detta är argument vi använt i alla tider, varför vi har de socialförsäkringssystem vi har och vad de skyddar individer och samhället. Detta ska ställas emot de senaste decenniernas totalt världsfrånvända bild, där de från våra politiska motståndare ansågs vara bidrag.

En annan fråga som är väldigt viktig för våra medlemmar är att efter ett arbetsliv få en pension som går att leva på. Idag ställs krav på att vi ska arbeta längre, men i många av våra yrken som är fysiska är detta svårt.

Vad som måste till är ett stort arbete gällande skillnaden i vad arbetarrörelsen vill uppnå och vad våra politiska motståndare vill uppnå.

Politiskt förs en kamp för att genom försäkringslösningar och privatiseringar urholka vår allmänna välfärd. Detta riskerar i sin tur att vi blir mindre benägna att betala skatt då ju skatt är något som vi vill ha tillbaka i form av vård, skola och omsorg. Ett exempel på detta är Hedda Care som är en gräddfil i sjukvården för de som redan har. Vi ska fortsätta slåss för att välfärden ska finansieras genom skattesystemet och finnas där för alla.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** GS ska verka för generella välfärdssystem som är stabila och inkomstbaserade. ” Av var och en efter förmåga, till var och en efter behov”.
- att:** GS ska verka för att våra skattepengar ska tillbaks till oss i form av vård, skola och omsorg. Inga privata vinster i välfärden!
- att:** GS ska verka för en trygg a-kassa som går att leva på, utan karensdagar och en indexerad ersättning som motsvarar åttio procent.
- att:** GS ska verka för en trygg sjukförsäkring som går att leva på, utan karensavdrag och en indexerad ersättning som motsvarar åttio procent.
- att:** GS verkar för att fackligt förtroendevalda får god kunskap om den svenska modellen och facklig politisk samverkan.
- att:** GS avdelningsstyrelser har ansvaret för att nominera förtroendevalda till LO-facken.
- att:** GS avdelningsstyrelser verkar för att vi värvar fler medlemmar till Socialdemokraterna.
- att:** GS avdelningsstyrelser ställer frågan om medlemskap i Socialdemokraterna till avdelningens förtroendevalda.
- att:** GS verkar för att våra pensioner ska vara på en nivå som det går att leva på.
- att:** GS verkar för att våra medlemmar ska ha socioekonomiska och arbetsmiljömässiga förutsättningar att kunna arbeta ända fram till pension.
- att:** GS kommunicerar med våra medlemmar som går utbildning i GS och stimulera till fortsatta utbildningar och uppdrag politiskt.
- att:** I övrigt anta motionen.

Författare:

Tommy Strandhäll, ombudsman förbundskontoret
Daniel Andersson, förbundsstyrelsen

Facklig utbildning

GS vision är att vara en organisation med förmåga att snabbt och effektivt tillvarata medlemmarnas intresse på varje arbetsplats och i samhället. Förbundets medlemmar ska arbeta under säkra och goda arbetsförhållanden i ett jämlikt och jämställt samhälle med en rättvis fördelningspolitik. Medlemmarna i GS ska ha en hög facklig kunskap och ett stort demokratiskt inflytande i sin förening och i samhället; ett samhälle där individen ges möjlighet till utbildning och arbete.

Det långsiktiga målet som formulerades 2019 är att GS ska vara en ständigt organiserande och levererande facklig organisation via en aktiv förtroendevald bas. För att närma oss visionen och kunna uppnå de mål som finns på både lång-, och kort sikt så krävs det att vi har en stabil återväxt och tillräckliga kunskaper för att vara vårt bästa, av, med och för medlemmarna. Därför behöver vi breda och allmänna utbildningar som når många med budskap om den fackliga idén och medlemskapets värde. Samtidigt behöver vi ha en studietrappa som möjliggör för våra förtroendevalda/företrädare att ständigt utvecklas och fördjupa sina kunskaper i exempelvis avtal och arbetsrätt, förhandling och/eller ledarskapsfrågor.

2016–2021

Antal deltagare i utbildning har under kongressperioden varierat. Till exempel har antalet deltagare i grundläggande medlemsutbildning rört sig mellan 259 personer (2017) och 370 personer (2016). För 2018 och 2019 är deltagarantalet 311 respektive 328. Deltagandet i de tvärfackliga utbildningarna som erbjuds inom ramen för LO:s kunskapssystem följer ungefär samma mönster, men vilken utbildningstyp som har haft störst deltagande skiftar något. Inte minst kunde vi se en ökning från 28 deltagare i Insikter 2018 till 55 deltagare 2019. En ökning som skedde när vi pekade ut just Insikter som särskilt viktigt för den allmänfackliga kunskapen hos våra förtroendevalda.

Pandemin hade förstås stor påverkan på studieverksamheten. Framförallt under 2020. Trots att vi relativt snabbt bestämde oss för att ställa om-, istället för att ställa in verksamhet så blev övergången från fysiska utbildningar till digitala utbildningar förskjuten, och startsträckan lång. Mycket på grund av avsaknad av kunskap och osäkerhet kring tekniska lösningar.

En del av den lokala kursverksamheten kunde i större utsträckning utföras i fysisk form, givet att smittläget varierade – både geografiskt och över tid- samt att förutsättningar funnits för att bedriva verksamheten på ett smittsäkert sätt. Så gott som alla fackliga utbildningar under våren 2020 ställdes in eller sköts på framtiden.

Under hösten 2020 och vintern 2020/2021 kom de digitala distansstudierna igång på allvar och sedan dess har så gott som all planerad utbildningsverksamhet kunnat genomföras som digitala distansaktiviteter, vid behov.

Vidare gjordes en justering i det egna utbildningsutbudet för att optimera resurserna. Den centrala förhandlarutbildningen, steg 2, har avyttrats till förmån för de arbetsrättsliga kurserna som redan erbjuds i LO:s kunskapssystem, Arbetsrätt 1–3, Kvalificerad förhandlingsteknik, MBL-, och arbetsmiljö i förhandlingsarbetet. Vi har också gjort några försök att komplettera med en utbildning i praktisk förhandlingsteknik, (tillsammans med Albins folkhögskola) som har fallit väl ut, och som i någon utsträckning bör resultera i en återkommande kompletterande utbildning i utbildningstrappan för våra förhandlare.

Under slutet av 2019 ändrade vi strategi för det som tidigare varit inspiratörsutbildningar och gjorde istället regionala uppsökeriutbildningar där målgruppen var nya, eller relativt nya organisationer i avdelningarna. Utbildningen pågick under ett år och fokuserade mer på själva uppdraget än paketering av budskap. Vi varvade teori med praktik och införde ett krav om 15 besök mellan varje kurstillfälle. Varje deltagare hade också en, av avdelningen utsedd, kontaktperson för extra stöd och hjälp på vägen. I de avdelningar där kontaktpersonen varit aktiv så har också deltagarna varit väldigt nöjda med stödet. Alla avdelningar har dock inte deltagit i uppsökeriutbildningen, varken första eller andra omgången.

Omtaget i uppsökeriutbildningen har visat att det går att ställa krav på genomförande utan att skräm- ma bort potentiella aktiva. Tvärtom; när vi var tydliga med krav och förväntningar och samtidigt gav deltagarna ordentligt stöd kunde vi också se tydliga resultat.

Första omgången av utbildningen löpte mellan november 2019 och december 2020 och i februari 2021 påbörjades andra omgången.

Facklig utbildning i lag och avtal

Rättigheter för en facklig organisation att genomföra utbildningar eller fackligt arbete på arbetstid är ingenting som historiskt varit självklart på svensk arbetsmarknad. Det har mött, och möter alltjämt stort motstånd från arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Åren 1974–1976 skedde stora genombrott för den arbetsrättsliga lagstiftningen, vilken fortfarande gäller i sina huvuddrag. För arbetstagarnas ställning i den kollektiva arbetsrätten måste 1974-års Förtroendemannalag (FML) framstå som den viktigaste näst efter Medbestämmandelagen (MBL).

Den allmänna uppfattningen var tidigare att fackföreningarna själva fick svara för de uppoffringar som det fackliga arbetet krävde. Sådant arbete ”skulle skötas på fritiden”. När FML arbetades fram framhölls ett annat synsätt. Lagstiftaren ansåg att fackföreningarna - utöver sin grundläggande upp- gift att ta tillvara medlemmarnas intresse medverkar till en ”successiv förändring av förhållanden i stort”. Fackföreningen skulle inte bara ses som intressebevakare utan också som samhällsbyggare.

De reformer som skett via förändrad lagstiftning har inneburit ökat inflytande för de fackliga orga- nisationerna och starkt framflyttade positioner i möjligheten att företräda medlemmarna. FML är tvingande på så sätt att avtal som inskränker den förtroendevaldes och organisationens rättigheter enligt lagen blir ogiltiga. De grundläggande reglerna om att den förtroendevalde inte får hindras i sitt uppdrag och dennes skydd mot förändrade arbetsförhållanden kan således inte avtalas bort. Det är också en lagstadgad rättighet som frekvent används. Den är inte på något sätt ”teoretisk” utan måste tvärt emot ofta presenteras för arbetsgivaren för att påvisa de rättigheter som följer av lagen. Som en sista åtgärd blir det ibland nödvändigt att hantera frågorna via tolkningsföreträde.

Trots den viktiga plattform som FML utgör finns det behov i den fackliga verksamheten som fullt ut inte tillgodosetts i FML och MBL. I huvudsak att få rättighet till fackligt arbete i delar som av arbetsgivaren ofta ses som fackföreningarnas interna arbete, men där de fackliga organisationerna istället ser det som ett nödvändigt och naturligt inslag i den svenska partsmodellen. Det kan vara rätten att introducera de anställda i fackets roll på företaget, att underlätta för avtalsbildning om facklig betald tid med mera.

Det absolut mest centrala för att öka den allmänna kännedomen om och stödet för den fackliga idén är att höja kvantiteterna i de mest grundläggande utbildningarna. Dels medlemsutbildningar, men också introduktionsutbildningar och facklig introduktion. Cirka 80 procent av förbundets medlemmar omfattas av ett kollektivavtal med någon form av reglering i rätten till facklig introduktion. Nedan beskrivs huvuddragen i de skrivelser som återfinns i GS kollektivavtal och på olika sätt berör ovanstående område. Det handlar generellt sett om skrivelser som inte varit lätta att få in i avtalen, utan tvärtemot mött hårt motstånd i riksavtalsförhandlingar med arbetsgivarmotparten. Inte desto mindre är det viktigt att förbundets lokala organisation ges kännedom om avtalsinnehållet och kan använda det i det lokala fackliga arbetet.

Träindustriavtalet

Rätt till facklig introduktion

I avtalet finns en reglering vilken ger GS som organisation rätten att informera nya anställda, under deras första anställningsår, om fackliga frågor (facklig introduktion). Insatsen sker på betald arbetstid, högst en timme, och avser alla, oavsett anställningsform. Inga begränsningar utifrån företagets storlek eller nivå av facklig organisation på arbetsplatsen. Informationen kan utföras av representant från GS som inte är anställd vid företaget.

Utbildningsombud

Träindustriavtalets avtal om yrkesutbildning innehåller en skrivning om utbildningsombud. Det är en särskild förtroendefunktion som kan utses av GS vid företaget. Förtroendeuppdraget avser frågor som berör företagsförlagd utbildning i olika former. När utbildningsombudet utses lämnas skriftlig underrättelse till arbetsgivaren.

Ledighet för studier

I kollektivavtalet återfinns en äldre skrivning vilken förtydligar rättigheten till studier enligt Förtroendemannalagen och studieledighetslagen samt skyldigheten att framställa om ledighet senast 14 dagar i förväg.

Sågverksavtalet

Introduktion av nyanställda

I Sågverksavtalet finns en skrivning vilken ger GS fackliga organisation rätt till samverkan med arbetsgivaren vid introduktion av nyanställda. Här ges möjligheten för GS att låta facklig introduktion bli en del av nyanställningsprocessen.

Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet

Facklig introduktion av nyanställda

GS förtroendevalda på klubbnivå har rätt att informera nyanställda om den fackliga verksamheten. Klubben har rätt att genomföra information två gånger per år, om lokal överenskommelse inte träffas om annat. Insatsen sker på betald arbetstid under högst en timme.

Utbildning av fackliga ledamöter i bolagsstyrelser

I avtalet finns en skrivning som beskriver parternas gemensamma ansvar över att de fackliga ledamöterna ges lämplig utbildning för sitt uppdrag i bolagsstyrelsen. Därtill att arbetsgivaren i normalfallet bekostar sådan utbildning.

Utbildningsombud

Under denna rubrik återfinns en skrivning att GS lokala arbetstagarorganisation kan utse ett utbildningsombud som förtroendefunktion, eller då omständigheterna så påkallar flera utbildningsombud. Om utbildningsombud inte utsetts på företaget kan GS använda regionalt utbildningsombud avseende gymnasie- och lärlingsutbildningar.

Skogsavtalet

Facklig tid

I avtalet finns en skrivning som framhåller FML:s ställning, och att omfattning av betald facklig verksamhet ska överenskommas mellan de lokala parterna.

Åtgärder för att underlätta den fackliga verksamheten

Även här en skrivning som framhåller och förtydligar FML:s grunder. Att arbetsgivaren ska underlätta för den fackliga organisationen att bedriva facklig verksamhet, därtill tillhandahålla administrativ hjälp och teknisk utrustning.

Överenskommelse om ersättning vid avbrott från ordinarie arbetsuppgift

Reglering om vilken ersättning som skall utgå vid avbrott, bland annat för facklig förtroendeman och för ledighet för facklig verksamhet som avser den egna arbetsplatsen.

Virkesmättningsavtalet

Facklig verksamhet

Avtalet innehåller en detaljerad skrivning över de rättigheter som följer av FML för facklig förtroendeman och rätten till bibehållna anställningsförmåner. Skrivningen reglerar även de fall när de inte kan hävdas.

Vidare innehåller avtalet skrivning över vad som kan anses som skälig omfattning av betald ledighet för facklig verksamhet. En relativt detaljerad beskrivning. Här fastslås att tidsramarna för den fackliga betalda tiden bör fastställas med hänsyn till omständigheter i den berörda virkesmättningsföreningen. Här omnämns tid för sammanträden samt nödvändig tid för förberedelse, vilka kategorier av förtroendeuppdrag som ska anses ingå samt andra avvägningar. Det är detaljerat ner till ett rekommenderat riktvärde utifrån hur många organiserade årsarbetare föreningen har (0,4–0,5 dagar per år och organiserad årsarbetare).

Omkostnadsersättning

Avtalet reglerar omkostnadsersättning för fackligt förtroendevalda i de olika virkesmättningsföreningarna. I förtroendeuppdraget kan finnas

behov av samordning för flera enheter eller att arbete måste ske från förtroendemannens bostad. Sammantaget är detta en detaljerad reglering med preciserade ersättningsbelopp, vilken utgör ett förtydligande av skrivningen i FML om rätten till ersättning för merkostnader för den som arbetar fackligt.

Beslut som fattades på kongressen 2016

Kongressen 2016 beslutade att GS centralt skulle ta fram en klubbstyrelseutbildning så avdelningarna kan utbilda sina klubbar likvärdigt i hela landet, samt att vi under kongressperioden skulle göra insatser för att stärka våra klubbar och deras arbete. I förbundsstyrelsens motionssvar lyfts behovet av lokala och individuella anpassningar. ”Samtidigt måste man naturligtvis till viss del anpassa utbildningen till lokala förhållanden och önskemål. Att stärka klubbarna är ett gemensamt mål för hela organisationen, men det är viktigt att påpeka att det i första hand är avdelningarnas ansvar att analysera klubbarnas behov och genomföra lämpliga åtgärder.”

I GS finns ungefär 349 klubbar med olika sammansättning, erfarenheter, förutsättningar och behov. I dessa klubbar finns cirka 1700 (2018) personer med ordinarie uppdrag i styrelsen. Det är 1700 personer med individuella utbildnings-, och utvecklingsbehov. Utbildningar för klubbstyrelser bör därför vara processutbildningar som sträcker sig över ett verksamhetsår, där hänsyn tas till respektive klubbs behov och förutsättningar.” Förbundet tog 2019 fram ett material att använda för att lägga upp en sådan processutbildning och genomförde utbildningar i tänkt arbetssätt. Till varje processutbildning bör kopplas individuella utbildningsplaner för deltagarna. Efter lanseringen av ”Stärka klubbarna-konceptet” har årliga uppföljningsträffar genomförts för dem som arbetar med klubbstödande verksamhet i avdelningarna, med syfte att ta ytterligare steg i utvecklingen av arbetet med att bygga basorganisationen.

Fler åtgärder som gjorts och som direkt och/eller indirekt syftar till att stärka klubbarna är till exempel utbildningsstegar för de regionala uppdragen, förhandlingsombud, skyddsombud och uppsökare. Vi är alla beroende av varandra och för att tydliggöra vilka krav och förväntningar som finns på varje respektive uppdrag samt olika organisationsled, antog GS förbundsämötet 2019 en ny uppdragsguide. Uppdragsguiden ska både kunna underlätta för studieorganisatörer, valberedningar och förtroendevalda med andra uppdrag och samtidigt höja kvaliteten på det fackliga arbetet.

Facklig utbildning framåt

Det bästa vaccinet mot att medlemmar lämnar förbundet och den bästa motivationen för medlemmar att engagera sig är fackliga utbildningar. Det finns också en vinst i att medlemmar får en uppföljande kontakt och snabbt synliggörs efter att ha valt att bli medlem. Studier, som bland andra Byggnads gjort, visar att medlemmar är som mest benägna att begära utträde de första tolv månaderna. Cirka 21–23 procent av alla nya medlemmar i Byggnads faller bort redan under det första året. Det finns anledning att tro att medlemmar som erbjuds utbildningar och som har en tät och relevant kontakt med GS under de första åren är mer benägna att stanna över den kritiska tiden.

Medlemsundersökningen som GS gjorde under hösten 2019 visar att en av fyra medlemmar som ännu inte gått en facklig utbildning, kan tänka sig att göra det. För medlemmar som var 30 år eller yngre var det en av tre som svarade samma sak. Samtidigt är det knappt en på 100 medlemmar som går medlemsutbildningen varje år.

En utbildad och medveten medlem, som har investerat tid i att gå en utbildning är sannolikt bättre förankrad i sitt medlemskap, har inte lika nära till utträde som en medlem som inte har motsvarande kunskap, och är förhoppningsvis en god ambassadör på arbetsplatsen. Därför är medlemsutbildningar och facklig introduktion otroligt viktiga utbildningar att öka deltagarvolymerna på. För att stärka ”inläsningseffekten” och öka sannolikheten att medlemmar stannar längre borde alla nya medlemmar få en personlig kontakt, max två månader efter inträdet – gärna tillsammans med erbjudande om att gå en medlemsutbildning.

Grundläggande medlemsutbildning fungerar som en bottenplatta för all vidare utbildning när en medlem blir förtroendevald, varför den också är väldigt viktig för att kunna säkerställa ett rekryteringsunderlag till både förtroendeuppdrag och övriga utbildningar.

GS studieorganisation är väl medvetna om detta och arbetar ständigt med att öka vårt deltagande i de grundläggande medlemsutbildningarna. Vi rekryterar i första hand till de tvärfackliga medlemsutbildningarna, och detta gör vi av flera skäl. Den grundläggande fackliga idén och kollektivavtalsmodellen är inte särskilt förbundsspecifik utan mer generell och gemensam för alla LO-förbund. Genom att planera och genomföra utbildningar tillsammans med övriga LO-förbund och därigenom kraftigt öka rekryteringsunderlaget kan vi erbjuda många fler utbildningstillfällen och framförallt betydligt närmare deltagarna.

Vid årsskiftet 2020/2021 genomfördes en organisationsförändring som medförde färre och geografiskt större avdelningar. Detta ger oss, om möjligt, än större anledningar att samarbeta. Dels är det viktigt att varje avdelning har aktiva och väl fungerande studiekommittéer som säkerställer att rekrytering sker i hela avdelningen och kan verka för att kursutbudet anpassas efter lokala behov och förutsättningar. Och dels är det viktigt att hitta, skapa och/eller bibehålla samarbeten över både avdelningsgränser och förbundsgränser för att kunna erbjuda medlemmar och förtroendevalda relevanta utbildningar så tillgängligt som möjligt.

Dessutom får fler av förbundens lokala handledare, genom ABF, möjlighet att hålla mer utbildning och på så sätt samla på sig både vana och erfarenhet. Samtidigt kan vi i GS fokusera våra resurser på sådant som faktiskt bara vi kan göra – förbundsspecifika utbildningar. Tillsammans med de andra LO-förbunden har vi också möjlighet att hitta fler, bättre och mer effektiva former för att bedriva utbildning mer flexibelt, exempelvis med inslag av så kallade webinarier, digitala studiecirklar eller som digital distansutbildning.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** Förbundet får i uppgift att säkerställa förekomsten av relevant utbildning som tillgodoser behoven för att GS 2026, i enlighet med kriterierna i organisationsrapporten, ska vara en facklig organisation som levererar en stabil och högkvalitativ verksamhet.
- att:** GS ska utveckla en mentorskapsmodell/fadderskapsmodell för att säkerställa att nya aktiva får en så bra introduktion till fackligt arbete och ett så bra stöd som möjligt, samt genomföra utbildningar motsvarande avdelningarnas behov av mentorer/faddrar.
- att:** Förbundet ska arbeta fram förbundsgemensamma strategier för ökat deltagande i facklig introduktion.
- att:** Förbundet ska arbeta fram en förbundsgemensam strategi för ökad kännedom om-, och användning av de rättigheter vi har i den arbetsrättsliga lagstiftningen samt GS kollektivavtal.
- att:** Förbundet ska arbeta fram en förbundsgemensam strategi för ökat deltagande i medlemsutbildning, med särskilt fokus på underrepresenterade grupper (unga, kvinnor och personer med olika etnisk bakgrund).
- att:** GS ska tydliggöra vilka krav som ställs och förväntningar som finns på deltagare och organisationsled kopplat till de utbildningar förbundet genomför, som syftar till konkreta aktiviteter och/eller uppdrag.
- att:** Förbundet under kongressperioden arbetar fram metoder och strategier för att nya medlemmar ska få en personlig kontakt inom två månader efter inträde och i samband med den kontakten erbjudas medlemsutbildning.
- att:** GS utvecklar fler, bättre och mer effektiva former för att bedriva utbildningar mer flexibelt. Om möjligt tillsammans med de andra LO-förbunden och ABF.
- att:** GS inrättar ett nationellt handledarlag och säkerställer deras kompetensutveckling.
- att:** Verka för att varje avdelning har en väl fungerande och aktiv studiekommitté som säkerställer att rekrytering sker i hela avdelningen och kan verka för att kursutbudet anpassas efter lokala behov och förutsättningar.
- att:** I övrigt anta motionen.

Författare:

Malin Djuse, ombudsman förbundskontoret
Stefan Björnestöl, ombudsman förbundskontoret
Jörgen Johansson, förbundsstyrelsen

Källor:

Folke Schmidt, Facklig Arbetsrätt, reviderad upplaga 1997
Erland Olausson, Förtroendemannalagen med kommentarer, åttonde upplagan, 2015
Träindustriavtalet
Sågverksavtalet
Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet
Virkesmättningsavtalet
Skogsavtalet
Protokoll från GS kongress 2016
GS Verksamhetsberättelser 2016–2019
GS Målplaner 2019–2021

Värdegrund

GS är en idéburen och demokratisk organisation. GS grundläggande värderingar bygger på uppfattningen om alla människors lika värde. Det innebär att vi alla har ett ansvar att arbeta förebyggande mot fördomar och diskriminering. GS företrädare på alla nivåer måste visa i handling, och inte bara ord, att vi står upp för detta. Det förebyggande arbetet handlar om att skapa det öppna klimatet, där alla känner sig respekterade, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

GS värdegrund bygger på våra fackliga grundvärderingar om alla människors lika värde och rätt. De fastställs på våra kongresser och finns nedskrivna i våra stadgar och vår verksamhetsplan. GS ska vara ett öppet och inkluderande förbund där vi respekterar varandra. Det är av största vikt att vi håller våra grundvärderingar vid liv och detta är ett ansvar vi alla anställda och förtroendevalda delar. Det gäller att lyfta och ibland också förklara vad vi egentligen menar med allas lika rätt och värde och vilka konsekvenser detta kan innebära för de frågor vi driver fackligt. Målet är att genom att ständigt hålla våra värderingar vid liv, säkerställa att vi även agerar utifrån detsamma.

Att vara anställd och/eller förtroendevald i en idéburen organisation innebär inte att vi lämnar våra värderingar när vi går hem för dagen. Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra grundvärderingar. Det är viktigt att den som har ett förtroendeuppdrag eller är anställd och företräder GS är noga med att inte blanda ihop sina roller eller utnyttja sin position för att främja egna intressen. Tänk efter före är en bra grundregel och det är bra att reflektera över hur din attityd och ditt agerande kan uppfattas samt konsekvenserna av detta. Som företrädare för GS är du alltid synlig oavsett om du är i arbete eller är ledig.

Förvalta medlemmarnas förtroende med värdegrunden som bas

Vi som arbetar inom eller har ett uppdrag i ett fackförbund har ett stort ansvar. Det är många som bedömer vår insats och det är därför viktigt att vi agerar så att vi behåller medlemmarnas förtroende. GS ska vara ett öppet förbund och vårt arbetssätt präglas av en öppen dialog och respekt för andras åsikter. I situationer då vi för medlemmarnas talan gäller det att bruka förtroendet rätt.

Vi måste alltid vara beredda att öppet och ärligt försvara våra åtgärder och beslut inför medlemmarna. Allt vi gör ska tåla offentlig granskning. Alla medlemmar ska bli lika behandlade och har rätt att kräva ett professionellt bemötande.

Vårt förbund är inte heller förskonat från sexuella trakasserier och inte minst #metoo-kampanjen har satt fingret på omfattningen av sexuella trakasserier.

Det är oerhört viktigt att historierna berättas. Det är allas vår skyldighet att lyfta upp dessa frågor varje gång vi får möjlighet och att våra medlemmar har någonstans att vända sig när det händer. Ingen ska behöva vara rädd för att berätta om den här typen av händelser.

Vad har hänt sedan kongressen 2016?

Efter kongressen i maj 2016 där ett beslut om att förbundet skulle HBTQ-certifiera sig togs, diskuterades en plan för att kunna genomföra processen.

Under 2019 påbörjade LO en utbildning kallad ”Att skapa rum - om HBTQ+, makt och normer”, som var första steget i en fackligt anpassad motsvarighet till RFSLs HBTQ-certifiering. I denna utbildning deltog Malin Djuse och Per-Olof Sjöo.

Av olika anledningar avslutades utbildningen och en fortsättning var inte möjlig.

Under mellanliggande period har gruppen värdegrundsansvariga tillsammans genomfört ett stort antal utbildningar i värdegrundsfrågor såsom HBTQ, lönekartläggning, diskriminering, arbete mot rasism och mycket mer. Ett antal föreläsningar har också genomförts av till exempel Lucas Romson (HBTQ) och Mia Törnblom (personlig utveckling). GS har också deltagit under Pride-veckan både i Stockholm och på sin hemort. Pride är ett fantastiskt tillfälle att delta i sammanhang med människor som vill accepteras oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder. Detta ger så mycket insikt i många människors utsatta liv där GS kan vara en aktör som är med och förändrar strukturer och normer i samhället och därmed även i vårt förbund.

Målet med värdegrundsarbetet är att vi ska medvetandegöra vår organisations värdegrund i alla led för att också kunna leva upp till den. För att det ska vara möjligt så behöver vi utveckla vår värdegrund till att vara en naturlig del i all verksamhet i förbundet. Vi ska i alla möten, på alla nivåer ha vår värdegrund med oss. Utöver det behöver förbundet i enlighet med kongressbeslutet 2016 genomföra utbildningsinsatser för att säkerställa GS viktiga mål att vara ett värdegrundsaserat förbund.

Framtida mål

GS är ett mansdominerat fackförbund. Det innebär att den större delen av våra medlemmar är män. Cirka 18,5 procent av våra medlemmar är kvinnor.

Vi ser att det i samhället och på våra arbetsplatser råder ojämställdhet mellan män och kvinnor och vi vill verka för att jämställdhet ska råda. För att kunna göra det behöver vi arbeta mer med jämställda löner och strukturell ojämställdhet i de branscher och yrken som finns inom förbundets områden.

Att politiskt skapa bättre förutsättningar för kvinnor och för att kvinnors arbete ska värderas mer jämställt är också en fråga för GS som organisation.

Rekrytering är också ett viktigt område när det gäller jämställdhet. GS behöver arbeta med att fler kvinnor rekryteras till våra branscher. Det kan göras i samarbete med våra motparter i samband med branschspecifika satsningar med mera.

Vi behöver också inom GS och på våra arbetsplatser lyfta frågor kring attityder, jargong och machokulturen. Detta för att skapa medvetenhet om strukturer och normer och ett alternativt förhållningsätt, för att inkludera och skapa mer jämlikhet och jämställdhet.

Vi behöver se över om vi kan ge medlemmar en möjlighet till en trygg kontakt med oss, oberoende av arbetsplatsen, om de på något sätt råkat illa ut och trakasseras eller sexuellt trakasseras på sin arbetsplats.

Med vår värdegrund i ryggen innebär vår hållning att vi är feministiska. Det innebär att vi som förbund ser att kvinnor fortfarande är underordnade män och att det förhållandet bör ändras. Vi behöver också leva upp till en sådan ståndpunkt, inte bara formellt utan också reellt.

För att åstadkomma detta behöver vi också utbilda oss så att vi säkerställer att vår värdegrund efterlevs. Förbundsstyrelsen har därför beslutat att köpa in en utbildning som uppfyller syftet med HBTQ-certifieringen som kongressen beslutade om 2016.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** GS identifierar sig som ett feministiskt förbund.
- att:** GS centralt utarbetar en handlingsplan för HBTQ-utbildningens efterlevnad som en del i arbetet med att säkerställa kunskapen om- och efterlevnaden av vår värdegrund på alla nivåer i organisationen.
- att:** GS föregår med gott exempel och är förändringsbenägna så att varje enskild medlem ska veta vilken organisation hen tillhör och vad den står för.
- att:** Utredda en visselblåsarfunktion, samt redovisa hur det skulle kunna fungera i GS, på ett förbundsmöte under kongressperioden.
- att:** andelen kvinnor i demokratiska forum minst ska motsvara andelen kvinnor som är medlemmar i förbundet.
- att:** verka för att andelen kvinnor på utbildningar och i förtroendeuppdrag minst ska motsvara andelen kvinnor som är medlemmar i förbundet.
- att:** I övrigt verka för att kvinnor ska ta plats i vår organisation.
- att:** GS utbildar skyddsombuden och förhandlingsombuden djupare i vår värdegrund för att lättare kunna fånga upp problem på arbetsplatserna.
- att:** GS skyndsamt startar ett arbete för att öka representativiteten i våra branscher och på våra arbetsplatser och i förtroendemannakåren.
- att:** I övrigt anta motionen.

Författare:

Gunilla Charlez, förbundsstyrelsen

Susanna Ekeljung, ombudsman förbundskontoret

Försäkringar

Försäkringsverksamheten är ett verksamhetsområde som har varit ett otroligt viktigt verktyg från arbetarrörelsens begynnelse. Försäkringar handlar dels om att våra medlemmar ska vara skyddade på sina arbetsplatser, men också om att vi även ska vara solidariska på vår fritid.

GS försäkringspaket har under åren förändrats, som exempel inkomstförsäkringen. Våra försäkringsinformatörers viktigaste uppgift är att sprida kunskap om försäkringarna till våra medlemmar, så att vi verkligen använder de försäkringar vi betalar för.

Samarbetet med Folksam är jätteviktigt. Dels centralt men också lokalt.

På central nivå innebär försäkringsansvaret att bevaka kostnader i vårt paket, men också innehåll. Vilka försäkringar är viktiga för våra medlemmar? Vilka försäkringar nyttjas mest och vilka försäkringar är direkt onödiga?

2019 beslutades att Tommy Strandhäll skulle ha hand om medlemsförsäkringarna och Kenneth Edvardsson har hand om de försäkringsfrågor som blir ett ärende/förhandling.

GS har deltagit på alla möten på LO gällande våra försäkringar.

Historik

GS-facket har under många år arbetat aktivt med försäkringsinformation. Vi har de sista två åren fördubblat antalet försäkringssamtal ute på våra arbetsplatser. Vi har gått från cirka 8 000 registrerade samtal till nästan 20 000 samtal.

Försäkringsrätt

2016

Under 2016 har förbundet centralt drivit 66 ärenden varav 17 startat under året. 34 ärenden har avslutats.

2017

Under 2017 har förbundet centralt drivit 54 ärenden varav 32 startat under året. 19 ärenden har avslutats.

2018

Under 2018 har förbundet centralt drivit 76 ärenden varav 44 startat under året. 29 ärenden har avslutats.

2019

Under 2019 har förbundet centralt drivit 73 ärenden. Vi har fått in 50 begäran om rättshjälp under året. 31 ärenden har avslutats. Vi har genom LO-TCO Rättsskydd utverkat cirka 2 miljoner direkt till enskilda medlemmar samt säkrat framtida ersättning som är mycket svårt att beräkna i pengar men det rör sig om ett antal miljoner.

Antalet rättshjälpsansökningar ligger på samma nivå som 2018. Den dominerande andelen ärenden som kommer in är sjukpenning och sjukersättning – cirka 70 procent av samtliga ärenden.

Medlemsförsäkringarna

2016

Hemförsäkring	cirka 25 165 737 kr
Medlemsolycksfall	16 903 806 kr
K-TGL	289 150 kr
Barngruppliv	375 000 kr
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	7 790 000 kr
60+försäkringar	1 278 493 kr
Inkomstförsäkring	9 332 313 kr
Totalt	61 134 499 kr

2017

Hemförsäkring	23 500 000 kr
Medlemsolycksfall	16 318 897 kr
K-TGL	434 050 kr
Barngruppliv	200 000 kr
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	20 543 544 kr
60+försäkringar	1 274 821 kr
Inkomstförsäkring	4 801 729 kr
Totalt	67 073 041 kr

2018

Hemförsäkring	25 125 220 kr
Medlemsolycksfall	13 065 294 kr
K-TGL	182 000 kr
Barngruppliv	455 000 kr
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	22 176 437 kr
60+försäkringar	1 308 686 kr
Inkomstförsäkring	5 678 298 kr
Totalt	67 990 935 kr

2019

Hemförsäkring	cirka 22 300 300 kr
Medlemsolycksfall	12 815 902 kr
K-TGL	395 250 kr
Barngruppliv	280 000 kr
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	21 418 884 kr
60+försäkringar	1 630 593 kr
Inkomstförsäkring	5 770 910 kr
Totalt	64 611 839 kr

Socialförsäkringarna

Vid sidan av den fackliga kampen är välfärdspolitiken grundläggande för att skapa ett samhälle där alla får ta del av arbetets frukter. Det är inte mer än rätt, eftersom vi alla fyller en funktion i att skapa de värden som ligger till grund för företagens vinster. GS vill se en välfärdspolitik som gör socialförsäkringar och välfärdstjänster till en social rättighet. Detta handlar inte bara om fördelningen av materiellt välstånd utan också om demokrati.

Vi kan idag producera mer på kortare tid och med mindre ansträngning än någonsin tidigare. Socialförsäkringar urholkas och välfärdstjänster utarmas. Parallellt växer en privat marknad för försäkringar och tilläggstjänster fram. På sikt blir många förlorare då flertalet av oss inte har råd med dessa privata lösningar. I ett långsiktigt perspektiv finns risken att de som köper privata lösningar blir mindre benägna att betala skatt.

En väl utbyggd gemensam välfärd är en förutsättning för ett gott arbetsliv. Detta gäller inte minst möjligheterna till ett jämställt arbetsliv. GS bör opinionsbilda för en väl utbyggd gemensam välfärd. Den pågående urbaniseringen behöver mötas med en politik som aktivt stärker möjligheterna att bo och verka på mindre orter och landsbygden.

Svar på förfrågan från avdelning 6 gällande att lyfta ur vårt försäkringspaket ur medlemskapet

På uppdrag av förbundsmötet så har förbundskontorets försäkringsansvariga ställt frågan till Folksam om det skulle gå att lyfta ut försäkringspaketet ur medlemskapet i GS. Orsaken till frågan är att se över den totala kostnadsbilden.

Efter kontakt med Folksam har vi fått svaret att de inte tillhandahåller denna produkt. Inkomstförsäkringen finns endast som en del i gruppförsäkring.

Detta gäller även barngruppliv. En sammanfattning visar att frivilligalternativet blir betydligt dyrare och våra medlemmar får också ett betydligt sämre skydd. De som kommer att drabbas hårdast är de som har oturen att bo i ett område där försäkringsskyddet är dyrare och risken för att behöva nyttja försäkringen är större.

Även vår påverkansgrad på förbättringar i försäkringsskyddet försvinner. Ju fler medlemmar förbundet har, desto större påverkan har vi. I övrigt så redovisas nedan vad som händer med de övriga försäkringarna om de lyfts ut och blir frivilliga.

Folksam har räknat på en 34 år gammal man med gymnasieutbildning. Han är svensk medborgare och tjänar 30 200 kr/månad.

Olycksfall kostar som obligatorisk försäkring 398 kr/år.

Olycksfall kostar som frivillig försäkring 528 kr/år.

K-TGL går ej att teckna som frivillig försäkring.

Barngruppliv går ej att teckna som frivillig försäkring.

Hemförsäkring kostar som obligatorisk 675 kr/år.

Hemförsäkring kostar som frivillig mellan 616–2 028 kr/år beroende på var man bor och ålder.

Olycksfall 60+ kostar som obligatorisk försäkring 312 kr/år.

Olycksfall kostar som frivillig försäkring 384 kr/år.

Förbundets långsiktiga mål gällande medlemsförsäkringarna är att fortsatt bevaka och förbättra våra medlemmars skydd. En nyhet under 2019 är att förbundsstyrelsen beslutat att en försäkringsgrupp på fyra personer kommer att tillsättas för att hjälpa till med att sprida information om försäkringsverksamheten, samt att komma med förslag från våra förtroendevalda och medlemmar på förbättringar i försäkringsskyddet.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** Arbeta med att ge GS medlemmar en god kunskap om alla sina försäkringar.
- att:** Fortsätta bevaka och förbättra våra försäkringar.
- att:** Som facklig organisation vara aktiva och arbeta för att förbättra socialförsäkringarna.
- att:** I övrigt anta motionen.

Författare:

Tommy Strandhäll, ombudsman förbundskontoret
Kenneth Edvardsson, ombudsman förbundskontoret
Daniel Andersson, förbundsstyrelsen

Medlemsrekrytering

Fackförbund hämtar legitimitet ur antalet medlemmar i förhållande till antalet anställda, GS är inget undantag. Därför är det viktigt att GS har bra metoder för medlemsrekrytering, men också för att medlemmar ska välja att stanna kvar. Sammantaget handlar medlemsrekrytering om allt från värvning, men också organisering och organisationsgrad. I följande motion ges en kort introduktion till GS arbete med medlemsrekrytering under kongressperioden 2016–2021, en nutidsanalys och en målbild för var GS ska vara under kommande kongressperiod.

2016–2021

Medlemsutvecklingen har under kongressperioden varit negativ. Det kan finnas flera faktorer, såväl externa som interna, som påverkat medlemsutvecklingen.

Externa faktorer:

GS har mobiliserat två val (val till riksdagen 2018, val till Europaparlamentet 2019) och avtalsrörelsen 2017. Detta kan antas ha tagit fokus och energi från rekrytering. I samband med avtalsrörelsen 2020 kopplades den organisatoriska verksamheten ihop med avtalsrörelsen och det visade positiva effekter på medlemsvärvning och medlemsutveckling.

Interna faktorer:

Omorganisering och utredningar kan också antas ha tagit fokus och energi från rekrytering.

Å andra sidan har GS under kongressperioden styrt om organisationens fokus till att bli mer orienterad runt medlemsrekrytering och organisering. Dessutom har arbetsplatsbesök och kvalitét fått större utrymme i det mer aktiva arbetet med mål- och verksamhetsplanen. Detta är faktorer som sammantaget kan antas ha varit positiva för medlemsutvecklingen.

Under kongressperioden har GS också börjat ”kravställa” uppsökeriutbildningarna. Detta innebär att kursdeltagaren måste ha gjort 15 arbetsplatsbesök för att få gå fortsättningskurs. Uppsökeriutbildningen omfattar 25 personer som tränas i arbetsplatsbesök och medlemsvärvning. Utbildningen omfattar fyra tillfällen.

GS medlemsutveckling under kongressperioden i siffror:

	2016	2017	2018	2019	2020
Antal medlemmar	49 076	48 551	47 229	46 432	45 596
Ny inskrivna medlemmar	3 363	3 584	3 398	2 927	2 884
Medlemmar utträden	4 249	4 131	4 307	3 663	3 720
Medlemsutveckling aktiva medlemmar	-886	-547	-909	-1 156	-901
Antal uppsökeri	1 964	2 031	1 550	1 594	1 431 (2 540*)

* Inklusive övrigt företagsbesök

Nutidsanalys

Vårt uppdrag med att organisera och teckna kollektivavtal är detsamma sedan 170 år tillbaka. Även om vårt uppdrag förblir detsamma förändras våra förutsättningar då arbetsmarknaden i sin natur befinner sig i ständig förändring. Nya arbetare ger sig ut på sina första jobb medan andra lämnar över och går i pension. Varje generation sätter sitt avtryck på arbetsmarknaden. Även om vårt uppdrag är detsamma så förändras våra förutsättningar och med det måste arbetsmetoder omprövas.

När GS omprövar och analyserar arbetsätt och metoder för medlemsrekrytering är det av största vikt att dessa analyser utgår från de förutsättningar som förbundet har idag, och inte utifrån de förutsättningar förbundet hade för tio år sedan. En väldigt tydlig trend är att arbetsplatsernas organisation blir mer slimmade. Detta ger två effekter:

1. Att GS måste bli bättre på att stå upp för våra förtroendevaldas rätt till sin tid till fackligt arbete. Bara för att organisationerna blir mer slimmade ska inte den fackliga verksamheten och de fackliga studierna drabbas.
2. Det krävs fler arbetsplatsbesök idag för att träffa samma antal medlemmar som förr. GS behöver arbeta ännu mer målinriktat med att vara ett medlemsnära förbund.

Det finns således ett stort behov av att se över GS arbetsmetoder för såväl medlemsrekrytering som hur GS hanterar medlemmar som lämnar förbundet, oavsett om det sker genom bristningar eller särskilda utträden. Dessutom vill medlemmarna enligt den av GS genomförda medlemsundersökningen 2019, ha medlemsnära kommunikation och ofta få besök på arbetsplatsen.

GS har dock fantastiska möjligheter. GS är ett litet förbund med snabba kontaktvägar. GS har många förtroendevalda och det finns många medlemmar att rekrytera. Det finns dessutom goda arbetsätt som implementerats under kongressperioden som bör arbetas vidare med.

Dessa är:

- Kopplingen mellan förbund och avdelning behöver tydliggöras ytterligare genom fortsatt tätt samarbete mellan avdelningsordförande och förbundsledningen.
- Kravställda utbildningar.
- Fortsatt fokus på medlemsrekrytering och organisering.
- De verksamheter som kan ska stödja medlemsrekrytering.
- GS ska framför allt fortsätta vara ett medlemsnära förbund med hög närvaro på arbetsplatserna.

Framtid och strategier för stärkt organisationsgrad

Mot bakgrund av den historiska genomgången har GS identifierat ett behov av struktur- och metodutveckling samt tydligare ansvar i arbetet med att utveckla GS arbete med medlemsvärvning. Huvudmotionen tar sikte på **sex områden**.

Stoppa utflödet

GS behöver stoppa utflödet av medlemmar. GS behöver arbeta med ett spektrum av insatser för att stoppa det utflöde som är möjligt att stoppa, till exempel de som brister ur sig eller de som begär sitt utträde.

Det GS behöver titta på är ett paket som hänger ihop gällande administration, kommunikation, samtalsteknik och ett sätt som frigör lokala resurser för det arbetsplatsnära arbetet.

Öka inflödet

GS medlemmar finns utspridda på cirka 3 000 arbetsplatser, därför behöver medlemsvärvningen byggas på bredden men det behöver också finnas en tydlig struktur i hela organisationen.

GS behöver arbeta strategiskt med de som är så kallat enskilt anslutna och som varit en växande grupp under kongressperioden.

Det är viktigt att veta vem som har ansvaret för struktur, metod, strategi avseende avdelningarnas organiseringsarbete.

Tydligare ansvar för stärkt organisationsgrad

Det är viktigt med en tydlig struktur och ansvarsfördelning i hela organisationen med syftet att få en kontinuitet och tydlighet i vem som äger metodutvecklingen i förbundet vad gäller stärkt organisationsgrad.

Kontinuerlig metodutveckling

Medlemsvärvning är en färskvara och strategier och metoder kring medlemsvärvning behöver ständigt uppdateras. Idag saknas ett forum för utbyte av idéer och metod. I många andra verksamhetsdelar uppdateras ständigt kunskaper, till exempel inom försäkringar och arbetsmiljö. Samma tanke bör präglade också verksamheten runt medlemsvärvning.

Stärkt inlåsnings effekt

Det bästa vaccinet mot att medlemmar lämnar förbundet och den bästa motivationen för medlemmar att engagera sig i förbundet är fackliga utbildningar. Det finns också en vinst i att medlemmar får en uppföljande kontakt och synliggörs efter att ha blivit medlemmar. Studier visar att medlemmar är som mest benägna att begära utträde de första två åren. GS tror att medlemmar som erbjuds utbildningar och som har en tät kontakt med GS de första åren är mer benägna att stanna över den kritiska tiden.

Strategi för digital rekrytering

Huvuddelen av GS strategier för stärkt organisationsgrad handlar om det mellanmänniska mötet och klassiska metoder för folkrörelsebyggande. Men i och med att teknikens utveckling och att allt fler av GS medlemmar blir digitala är det också viktigt att komplettera med en digital strategi för det digitala mötet med medlemmar och potentiella medlemmar. Därför föreslås:

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: Alla avdelningar arbetar strategiskt och metodiskt med medlemsvärvning och organisering.

att: Förbundet arbetar med övergripande strategi och metodik i medlemsvärvning och i organisationsarbetet.

att: Under kongressperioden ska GS arbeta med att koppla digitala verktyg och kommunikationsarbetet med de fackliga strategierna för medlemsvärvning och medlemskontakt.

att: I övrigt anta motionen.

Författare:

Kenneth Johansson, ombudsman förbundskontoret

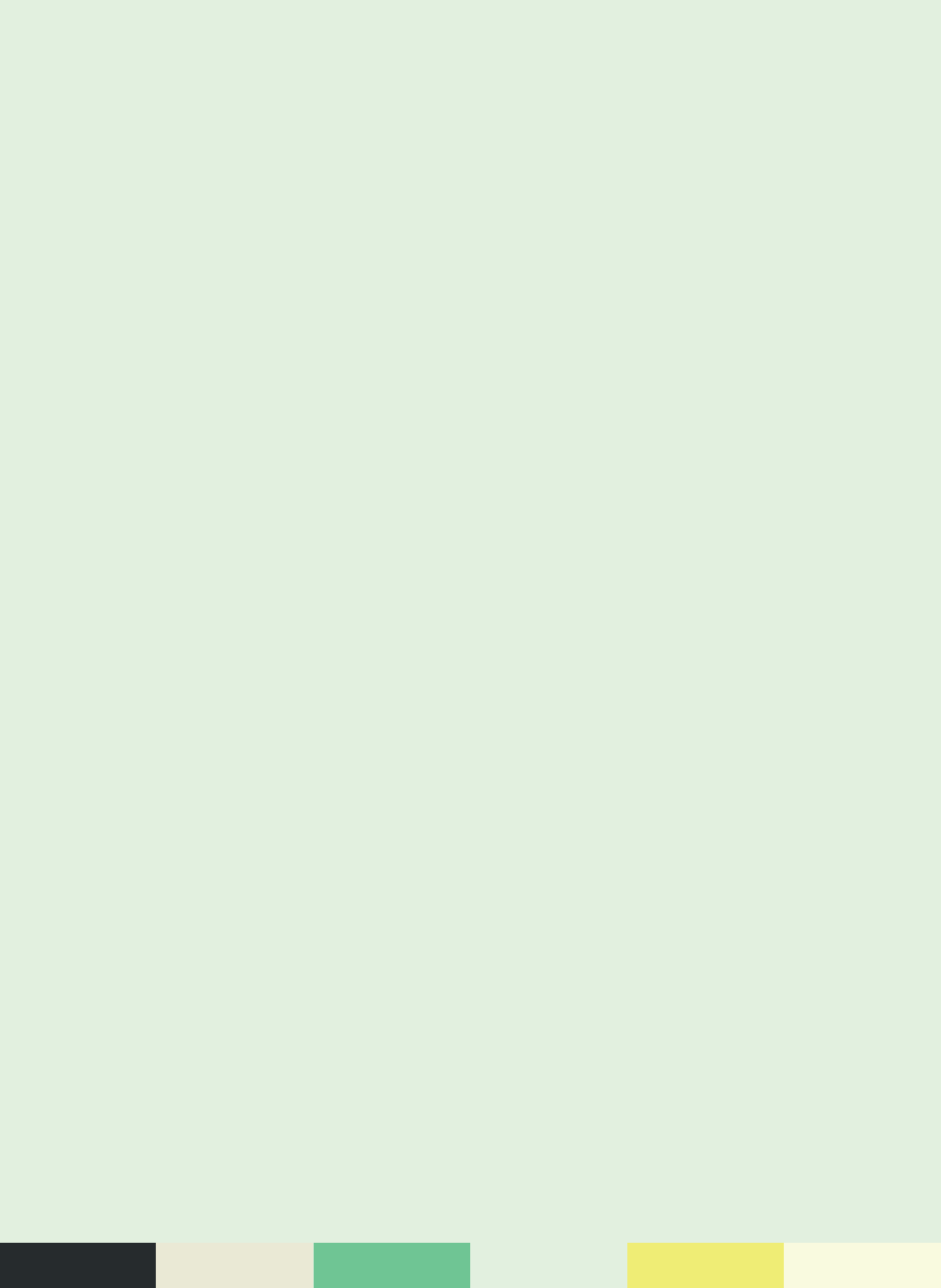
Peter Mångs, förbundsstyrelsen

Julius Mendonca, kommunikatör

NOTERINGAR:

NOTERINGAR:

NOTERINGAR:





Kamp tillsammans!

GS KONGRESS 2021/2022