



Kamp tillsammans!

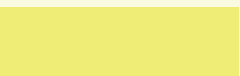
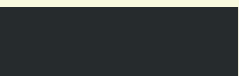
GS KONGRESS 2021/2022



Rapporter



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH



Kongressrapporter:

- Närings- och branschpolitik
- Avtals- och lönepolitik
- Organisation
- En centraliserad ekonomi

**Kamp
tillsammans!**

GS KONGRESS 2021/2022

Närings- och branschpolitik

Näringspolitiken ska bidra till att utveckla näringslivet – medverka till att öka efterfrågan på arbetskraft och skapa nya jobb. För att klara denna uppgift behöver vi säkra konkurrenskraften så att vi kan slå vakt om företag och befintliga jobb men också skapa nya jobb eftersom arbeten och arbetsuppgifter på många av våra enskilda arbetsplatser försvinner i och med strukturomvandling och teknikutveckling.

GS näringspolitiska uppdrag tar utgångspunkt i att hävda medlemmarnas intresse när det gäller jobb, löner och goda anställningsvillkor. Vi vill behålla jobben med bra villkor men också verka för att skapa fler nya jobb i våra branscher. GS och våra medlemmar är därför en aktiv part i att driva på för näringspolitiska insatser, ökade investeringar och bättre arbetsorganisation. Våra branscher påverkas, förutom av konjunktur och efterfrågan i Sverige och internationellt, av en rad olika politikområden. Det finns stora och avgörande behov av att investera i framtiden, exempelvis vägar och järnvägar, digital infrastruktur, bostadsbyggnad, en rättvis klimatomställning och hållbar energiomställning. Politikområden som behöver förenas i en sammanhållen politik. Den näringspolitiska verktygslådan behöver en bred uppsättning av politiska och fackliga instrument som bidrar till att stärka arbetstagarnas livs- och arbetsvillkor.

GS är positiva till teknisk utveckling och strukturomvandling i näringslivet. Det har historiskt visat sig vara en framgångsrik strategi som skapar förutsättningar för en växande ekonomi, ökad välfärd och livskraftiga företag. Genom samhälleliga insatser och trygghetssystem, har fokus inte legat på att ensidigt försvara enskilda arbeten och företag. Arbeten som försvunnit har kunnat ersättas av nya jobb möjligheter och inte sällan med bättre villkor.

Våra branscher ska konkurrera genom att ligga i framkant med avancerad teknik, digitali-

sering, kompetensutveckling och ta hänsyn till nya och moderna klimatkrav. Vi vill ha ett hållbart samhälle och hållbart arbetsliv.

En ökad användning av skogsråvaran är en förutsättning för ett fossilfritt och biobaserat samhälle.

Den svenska partsmodellen har visat sig vara framgångsrik vid tidigare omställningar och kriser. Förändringar och omställning i arbetslivet fungerar bäst i samverkan och när berörda känner sig trygga inför framtiden.

Förmågan att ställa om när ändrade kompetenskrav påverkar våra arbeten blir mer avgörande i framtiden. 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. Därför är det viktigt att GS fortsatt lägger resurser på ett strategiskt arbete kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Den svenska partsmodellen har visat sig vara framgångsrik vid tidigare omställningar och kriser. Förändringar och omställning i arbetslivet fungerar bäst i samverkan och när berörda känner sig trygga inför framtiden. Detta kräver dock trygga anställningsformer och kontinuerlig kompetensutveckling. Trygga jobb och trygga människor är bra för näringslivet, teknik- och produktivitetsutveckling. Fackföreningsrörelsen och dess många medlemmar är en garant för detta.

Skogsbruk och skogspolitik

Av Sveriges yta är två tredjedelar täckt av olika typer av skog. Det finns flera hundra år av

erfarenhet att bruka skogen för vår försörjning och facklig organisering för bättre arbetsvillkor. 2018 var 100 år sedan Skogsarbetareförbundet bildades. Av den anledningen förlades höstens förbundsmöte till Sollefteå, där skogsarbetarna samlades 1918 för att bilda det nya förbundet.

Skogspolitiken i Sverige vilar därför på två jämställda mål. Ett produktionsmål och ett miljömål.

Idag har Sverige mer skog än vi någonsin haft tidigare. Dagens stora skogsinnehav har vi tack vare en framsynt skogslagstiftning som trädde i kraft 1903 med krav på återväxt och tillsynsmyndighet. Lagstiftningen tillkom på grund av en oro för virkesbrist till följd av den expanderande skogsindustrins hårda nyttjande av skogarna. Såväl återväxt som annan skogsvård eftersattes inom stora delar av landet. Hur skogen ska brukas hållbart och hur mycket vi kan avverka diskuteras än idag. Skogen angår många människor, både av ekonomiska, ekologiska och sociala skäl. Skogen är betydelsefull för naturupplevelser av olika slag, för jakt eller för svamp- och bärplockning. Men skogen producerar också ekosystemtjänster som ett hållbart samhälle är beroende av. Vi behöver fungerande skogsekosystem för att till exempel reglera balansen i atmosfären, rena luften vi andas och vattnet vi dricker. I takt med att samhället måste tackla globala utmaningar som klimatförändringar orsakade av utsläpp av växthusgaser ser allt fler att biomassa från skog är en förnybar, återvinningsbar och koldioxidneutral råvarukälla som i många fall kan ersätta fossil råvara. Skogen ska räcka till mycket och till många intressen.

Skogspolitiken i Sverige vilar därför på två jämställda mål. Ett produktionsmål och ett miljömål. Produktionsmålet innebär att virkesförsörjningen på sikt ska säkras genom att skogen brukas effektivt och ansvarsfullt så att den ger en uthålligt god avkastning. Utöver bidraget till exportintäkter utgör produktionen en viktig del av den grund som ger vårt land sysselsättning, välfärd, biobränsle, en levande landsbygd. Ur det perspektivet är en ökad tillväxt av stor betydelse för Sverige och svensk ekonomi. Miljömålet innebär att skogsmarkens naturgivna

produktionsförmåga ska bevaras. En biologisk mångfald och genetisk variation i skogen ska säkras. Skogen ska brukas så att växt- och djurarter som naturligt hör hemma i skogen ges förutsättningar att fortleva under naturliga betingelser och i livskraftiga bestånd. Hotade arter och naturtyper ska skyddas. Skogens kulturmiljövärden samt dess estetiska och sociala värden ska värnas.

Skogen förser oss med förnybart material som bland annat kan användas för att bygga hus eller göra papper. Det utvecklas också helt nya produkter baserad på skogsråvara som textilier och förnybara bränslen. Skogs- och träindustrin är viktig för Sverige och skapar direkt arbete till cirka 70 000 personer.

Skogs- och träindustrin är starkt exportinriktad. Av massa- och pappersproduktionen exporteras nära 90 procent, och motsvarande för sågade trävaror är nära 70 procent. Det gör svensk skogs- och träindustri till världens näst största exportör av den här typen av produkter. Därutöver finns många svenska multinationella företag som etablerat sig i andra delar världen. Verksamheten är global och det kräver i sin tur en global facklig rörelse för balansen på arbetsmarknaden.

Regeringen gav 2013 Skogsstyrelsen i uppdrag att genomföra en förstudie av ett nationellt skogsprogram för Sverige. Syftet var att ta fram strategier för skogsbruket och hela värdekedjan som är en viktig resurs för svensk ekonomi, klimatomställning och skapandet av nya arbetstillfällen. GS har under kongressperioden deltagit aktivt i flera arbetsgrupper bland annat ”Tillväxt, mångbruk och värdeskapande av skogen som resurs” och ”Främjande av biobaserade produkter och energi, smarta transporter, en industri i världsklass och ökande export”.

2018 fattade regeringen beslut om Sveriges första nationella skogsprogram. Visionen för programmet är: Skogen, det gröna guldet, ska bidra med jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utvecklingen av en växande bioekonomi. Skogsstyrelsen och andra myndigheter har fått flera uppdrag som kopplar till programmet. Fokus för GS är att skapa fler jobb i våra branscher, bland annat genom en förbättrad skogsvård, ökat byggande i trä samt ökad export av träprodukter. I skogsprogrammet var GS också

den drivande kraften bakom att så många förslag som möjligt skulle ta i beaktning att arbetet i skogen ska omfattas av schysta villkor.

Det finns fler hot mot tillväxten i skogen till följd av klimatförändringarna.

Vi ser ökade skadeangrepp av exempelvis barkborre som sprider sig norrut i Sverige. Ett annat hot är skogsbränder. Under kongressperioden upplevde vi flera stora bränder som visade på brister i vårt brandförsvaret.

Skogsbruket sysselsättning

Inom skogsbranschen är jobbmöjligheterna relativt goda. Skogsbranschen kännetecknas av att arbetskraftsbehovet varierar säsongsmässigt för flera av yrkena.

Skogsmaskinförare är ett bristyrke. Orsakerna är flera; pensionsavgångar och konkurrens om arbetskraften från gruv- och anläggningsindustri där lönerna och arbetstiderna ofta är bättre. Det är för få som söker utbildningsplatser idag och många fullföljer inte påbörjad utbildning.

Kraven på skogsmaskinförarna ökar med fler arbetsgifter, förutom att köra krävs kunskaper om skogscertifiering och lagrum. Jobbmöjligheterna för skogsmaskinförare är goda även på längre sikt då efterfrågan på skogsråvaran ökar både i Sverige och internationellt.

Plantskolornas arbetskraftsbehov är till synes relativt stabilt. Plantskolorna har gjort omfattande investeringar i ny teknik men antalet anställda har minskat marginellt. Plantskolorna levererar årligen 400 miljoner plantor/år och det finns en fortsatt hög efterfrågan.

Det behövs både skogsplanterare och röjare. Skulle Sverige dessutom bemöta det stora röjningsbehovet i skogarna finns det möjlighet till ännu fler jobb. Beräkningar baserade på hur många hektar en heltidsanställd röjer per dag och hur stort behovet av ökad röjning är visar att det finns potential till drygt 620 helårsanställda som arbetar med röjning. Idag väljer dock branschen att importera arbetskraft från låglöneländer istället för att anställa arbetssökanden i Sverige.

Det framtida behovet av virkesmätare är mer oviss. En viss nedgång har skett på grund

av förbättrad teknik, som till exempel fjärrmätning via digital kamerateknik. Samtidigt utökas virkesmätningen i biobränslesektorn, delvis beroende på den nya virkesmätningsslagen.

Grafisk industri

Grafisk produktion var en av de första branscherna att påverkas av digitaliseringen, en utveckling som fortgår. Antalet tryckerier och anställda har minskat i antal men produktionsvolymerna har varit på en konstant nivå. Upplagorna inom civil- och dagstidningstryck har blivit mindre och fler medan förpackningstryck ser en ökad efterfrågan. Teknikförändringar har förändrat de grafiska företagen i grunden och lett till en omfattande strukturell förändring. Arbetssätt, flöden, processer, yrken och kompetensbehov förnyas.

Den svenska förpackningsbranschen ligger i framkant. Förpackningsbranschen har ökat omsättning och investeringar under kongressperioden. Mellan 2014 och 2018 ökade omsättningen med 20 procent för att de senaste åren planat ut.

Jobbmöjligheterna för skogsmaskinförare är goda även på längre sikt då efterfrågan på skogsråvaran ökar både i Sverige och internationellt.



Det finns mycket som talar för fortsatt ökad förpackningsanvändning, som till exempel ökad världshandel, växande e-handel, demografiska förändringar (fler små hushåll) samt urbanisering och lokal producerade råvaror (effektiva distributionslösningar).

Efterfrågan på förpackningslösningar i återvinningsbara material ökar samtidigt som kraven på ökad hållbarhet av livsmedel. Det finns även ett ökat behov av klimatsmarta lösningar där förpackningsindustrin behöver ta hänsyn till hur förpackningens utformning hjälper konsumenten att tillvarata så mycket som möjligt av dess innehåll. Bättre förpackningar minskar matsvinnet och utsläpp till vår miljö. Förpackningens konstruktion påverkar inte bara produktskyddet och kostnaden för förpackningsmaterialet, utan den har också en

betydande inverkan på transportkostnaderna, lagerutrymmet och tidsåtgång och ergonomi vid i- och urpackning. Närheten till råvaran av förpackningsmaterial blir allt viktigare ur ett hållbarhetsperspektiv. Vi ser hur en ökad global handel över internet bidrar till en ökad efterfrågan på förpackningsmaterial som wellpapp och kartong.

Den grafiska branschen klimatanpassar sin verksamhet bland annat genom ökad pappersåtervinning. Över 72 procent av det papper som köps i Europa återvinns, vilket gör papper till den mest återvunna råvaran av alla material. Detta kan jämföras med den europeiska plastindustrin som har en återvinningsgrad på cirka 30 procent. I Sverige är insamlingen av papper hög och 90 procent av allt tidningspapper samlas in och återvinns. Senast 1 januari 2021 ska hushållsnära pappersinsamling och branschansvar införas för att öka återvinningen ytterligare. Detta ökar kostnaderna på produkterna och GS följer utvecklingen.

Den grafiska sektorn har en viktig roll ur ett demokratiskt perspektiv och inte enbart för att det tryckta ordet är en symbol för yttrandefrihet. Människors medievanor har förändrats i takt med det ökade utbud som kom av digitaliseringen. Teknikutvecklingen har också radikalt ökat möjligheterna för enskilda personer att själva nå ut med information och driva opinion. Kvalificerad journalistik konkurrerar därmed i sociala medier med mycket annan typ av information.

Det sker även förändringar i medielandskapet med minskad medial närvaro i olika delar av landet. Detta trots att väldigt många föredrar lokala tidningar, lokala radio- och tv-stationer. Nedskärning av kvalificerad journalistik utanför våra större städer är en fråga för demokratin då viktiga lokala granskningsorgan försvinner. Regeringen utökade därför mediestödet till journalistik i svagt bevakade områden. En demokrati bygger på att medborgare kan tillgodogöra sig kvalificerad samhällsinformation.

Sett till efterfrågan på grafiskt papper i Europa; tidning, tidskrifter, kataloger och reklam så minskar de tryckta produkterna. Det finns dock en svag förhoppning i branschen om en mer positiv utveckling i Sverige genom förändringar av de olika produktsegmenten.

Grafisk industri sysselsättning

En betydande teknikutveckling inom civil- och dagstidningstryck har inneburit sysselsättningsminskningar. Samtidigt kommer civil- och dagstidningsbranschen i samband med pensionsavgångar och kunskapsvidgande att behöva nya medarbetare. Traditionell tryckarkompetens är till exempel av fortsatt stor betydelse för företagen vilket kan bli ett potentiellt rekryteringsproblem då det idag finns väldigt begränsat med utbildningsprogram inom vissa yrken.

Utökad verksamhet är den vanligaste anledningen till nyrekryteringar inom civil- och dagstidningsbranschen, tätt följd av pensionsavgångar. Majoriteten av rekryteringsbehovet finns inom tryckning av böcker och andra trycksaker.

De som arbetar inom förpackningstryck har inte påverkats på samma sätt av teknikutvecklingen som dem som jobbar med civil- och dagstidningstryck, även om det råder konkurrens om jobben inom båda områdena. Digitaliseringen inom förpackningstryck innebär snarare nya sammansättningar av yrkeskategorier, än samma sysselsättningsminskning som inom civil- och förpackningstryck. En ökad efterfrågan på förpackningar och pensionsavgångar innebär att det behövs fler medarbetare framöver.

Träindustrin

Bostadsbyggandet har under kongressperioden legat på en relativt hög nivå, cirka 50 000 bostäder/år. Detta har gynnat sysselsättningen i träindustrin, dörr-, fönster- och möbelindustrin, och i synnerhet utvecklingen inom det träindustriella byggandet.

Under de senaste åren har andelen högre hus byggda med stomme av trä stabiliserats sig på en nivå av 15 procent i upp och nedgångar i ekonomin och vi ser en positiv trend för träbyggande i Sverige och världen. Flera nya industrier har startat och vi ser ökade investeringar i befintlig produktion och behovet av nya bostäder är stort. Boverket bedömer att det behövs

64 000 nya bostäder varje år för att klara behovet.

Branschens egen bedömning är att det behövs 700 000 nya bostäder fram till år 2025.

Förutom ett ökat behov av bostäder så behövs fler åtgärder för att klara klimatutmaningarna. Byggindustrin i Sverige står för 20 procent av koldioxidutsläppen och en ökad andel bostäder byggda i trä kan ge betydande miljövinster. Byggandet av flervåningshus i trä har bara hälften så stor klimatpåverkan som ett motsvarande byggt i betong. Att bygga med trä är ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbart. Det ökar dessutom produktiviteten i byggandet, ger snabbare moderna bostäder i överhettade storstadsområden och nya jobb i hela landet. Produktivitetens utvecklingen i traditionella byggsektorn varit dålig under lång tid, både i goda och mindre goda tider, och produktiviteten i sektorn är idag lägre än innan finanskrisen. Det talar också för ett ökat träindustriellt byggande.

2019 överlämnade Per-Olof Sjöo tillsammans med branschen ”Träbyggnadsindustrins färdplan 2025” till statsminister Stefan Löfven. Regeringen har lyft ett ökat byggande i trä vid de två senaste regeringsförklaringarna och färdplanen ska ses som ett stöd för regeringen att fatta nödvändiga beslut.

Många avdelningar har under kongressperioden engagerat sig för ett ökat byggande i trä bland annat genom att föreslå kommunala träbyggnadsprogram, skrivit artiklar och insändare.

Småhusproduktionen har sedan lägstianivån 2012 ökat från 5000 till mellan 10 000–14 000 de senaste åren. Dock finns en kapacitet att fördubbla det resultatet. Hinder för en ökad produktion är finansiella åtgärder, exempelvis hårdare amorteringskrav och svårighet att få lån, samt brist på attraktiv mark. Flera småhustillverkare har därför breddat sin produktion till att bygga moduler till högre hus och studentbostäder.

Svensk möbelindustri står sig stark internationellt med ca 13 000 anställda. Exporten har ökat kontinuerligt de sista 10 åren och motsvarar 76 procent av de möbler som produceras. Sverige är den femte största exportören av möbler inom EU och tionde största i världen.

De viktigaste exportmarknaderna för

svenska möbeltillverkare är Norge, Danmark, Finland och Tyskland. Intresset för möbler och heminredning har även ökat efterfrågan i Sverige men privatmarknaden domineras av en ökad andel importerade möbler. Försäljning av svenska möbler sker framför allt till offentlig sektor som har hårda produktkrav.

Möbeltillverkningen påverkas liksom andra av GS branscher av ett ökat miljötänk och socialt ansvarstagande. Fler möbler tillverkas i hållbara material som ska klara att återvinnas. Detta kommer att vara ett viktigt argument i kommande exportsatsningar.

Sågverken är en viktig del i kedjan för nyttja råvaran och sätter ett värde på skogen. Svensk sågverksindustri är världens tredje största exportör av barrträvaror. Två tredjedelar som produceras går på export med Storbritannien som största importör. Rationaliseringar i sågverksbranschen har dock fortsatt till följd av ett överutbud i Europa. Produktionen har under kongressperioden koncentrerats till allt färre sågverk.

Småhusproduktionen har sedan lägstianivån 2012 ökat från 5000 till mellan 10 000–14 000 de senaste åren. Dock finns en kapacitet att fördubbla det resultatet.

Ska Sverige bli en stor producent av nya gröna industrier för att framställa exempelvis biodiesel och kemikalier så behövs det effektiva sågverk som kan maximera utnyttjandet av alla delar på stocken. Både sågvaru- och massaindustrin styrs dock av utbud på virke. Allt från byggandet, milda vintrar, skadeinsekter i Kanada, rysk export av timmer till Kina påverkar sågverken i olika grad på en internationell marknad. Vad som alltid gäller är dock att Sverige har välskötta skogar. GS-facket har aktivt drivit frågan om förbättrad skogsvård, röjning, gallring och plantering.

Träindustrin sysselsättning

Träindustrin har utvecklats starkt de sista åren och branschen tror på en fortsatt uppgång.

Det är bland annat det ökade bostadsbyggandet och efterfrågan på högre hus i trä som

ligger bakom branschens starka konjunktur. Förutom investeringar i nya husfabriker har även företag som tillverkar möbler, golv, trappor, kök, dörrar och fönster haft ett stort behov av ny personal. Bristen på anställningsbar arbetskraft anses vara en av de viktigaste orsakerna till att företagen inte kan öka sin produktion ytterligare.

Nyinvesteringar, bostadsbrist och att många kommuner antagit träbyggnadsstrategier kommer att ge positiva avtryck på sysselsättningen i våra branscher på sikt.

Maskinsnickare, maskinoperatörer och möbelsnickare inom träindustrin har goda möjligheter till arbete på både kort och lång sikt. Möjligheterna varierar dock mellan olika delar av landet.

Strukturomvandling och digitalisering

Teknisk utveckling och strukturomvandling har skett kontinuerligt i GS branscher och lett till ökad, mer effektiv och billigare produktion, och därmed möjlighet att förhandla fram bättre löner och villkor för våra medlemmar. Tillväxten har skapat ett ökat välstånd i samhället som också möjliggjort framväxten av ambitiösa välfärdssystem.

Sverige är till antalet invånare ett litet land men trots detta ett av världens mest framgångsrika länder i termer av demokratisk stabilitet, ekonomisk utveckling, social jämlikhet, tillit och livskvalitet. Vi har en lång rad av framgångsrika multinationella företag i våra branscher. Relationerna mellan parterna, partierna, intresseorganisationer samt institutioner och offentliga organ har präglats av dialog och delaktighet vilket gett Sverige konkurrensfördelar. Den stora utmaningen nu är att använda och vidareutveckla dessa erfarenheter för att möta digital omställning och strukturomvandling för att säkerställa långsiktigt hållbar tillväxt och skapa nya jobb och bättre arbetsvillkor.

Näringslivspolitikerna syftar till att underlätta och understödja den kontinuerliga strukturomvandlingen och den tekniska utvecklingen i enskilda företag, sektorer och branscher exempelvis genom att tillhandahålla en fungerande

infrastruktur. Arbetsmarknadspolitikerna spelar en viktig roll för omställning på arbetsmarknaden genom satsningar på kompetensutveckling och matchning. Forskning, utveckling och innovation krävs för att klara en allt hårdare internationell konkurrens. Samtliga politikområden måste samordnas. Därigenom kan vi säkra Sveriges globala konkurrenskraft och vara tidiga vad gäller utvecklingen av nya tekniker, nya produkter och effektivare produktion och organisation. Detta gäller generellt i industrin och tjänstesektorn, i handeln och besöksnäringen, transporter och välfärden.

Digitaliseringen och automatiseringen kommer att påverka alla branscher och många yrkesroller kommer att utvecklas och förändras. Det långsiktiga utfallet på arbetsmarknaden, ekonomin och samhället beror på hur politiken och arbetsmarknadens parter förhåller sig till omställningen. Fackföreningsrörelsen aktiva medverkan är viktig för att behålla och skapa nya jobb.

Historiskt har tidigare teknikskiften lett till fler och nya jobb. Det finns skäl att anta att digitaliseringen av arbetslivet kommer att leda till samma resultat. Ett viktigt tecken är att trots att vi är mitt inne i digitaliseringen har den svenska sysselsättningsgraden aldrig varit högre än i dag.

Omställningen är omfattande och avgörande, den kommer inte minst att ske i befintliga jobb och anställningar, på arbetsplatserna och inte utanför arbetet. Därför är kompetensutveckling och livslångt lärande så centralt. Detta kommer att ställa nya krav på vår förmåga till omställning, kompetensutveckling och -försörjning, och kontinuerligt lärande i produktion och i samspelet mellan arbetstagare och arbetsgivare och andra samhälleliga institutioner.

GS 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.

GS har sedan kongressen 2016 arbetat inom

många områden för att säkerställa detta. Dock behövs mer insatser för att stärka företagens arbete med kompetensutveckling.

Ekonomiska bedömningar

GS har som mål att leverera reallöneökningar för våra medlemmar samt full sysselsättning.

Både för låga och för höga löner kan leda till arbetslöshet. Det gäller därför att finna en bra balans på våra lönekrav. Innan vi ställer ett sifersatt lönekrav måste en avstämning göras med utgångspunkt i lönekravets effekt på sysselsättning, konkurrenskraft och inflationsmålet. Kongressperiodens löneökningstakt har varit ansvarsfull och bidragit till en långsiktigt god utveckling för våra branscher, tillika en god löneutveckling. De industrianställdas löner har ökat med ungefär 2,5 procent per år under de senaste åren och löneökningstakten väntas bli cirka 2,8 procent under 2019. GS krav i den ej avslutade avtalsrörelsen 2020 är 3 procent.

Mellan 2013–2018 har löneökningstakten varit likartad för arbetare och tjänstemän inom industrin. Lönegapet mellan kvinnor och män har minskat något för både arbetare och tjänstemän under perioden.

En jämförelse med våra viktigaste konkurrentländer visar att vi står oss väl i konkurrenskraft. Svensk industris arbetskraftskostnadsnivå i gemensam valuta låg i slutet av 2019 strax under ett genomsnitt i Västeuropa och har sjunkit med nästan 10 procent jämfört med för fem år sedan. Förändringen av kostnadsläget beror till stor del på en försvagning av kronans växelkurs. Företagens långsiktiga förmåga att betala högre löner till sina anställda påverkas framför allt av annat än det aktuella konjunkturläget. Det handlar om hur produktiviteten och kostnaderna utvecklas jämfört med andra länder och svensk industri står sig i den internationella konkurrensen.

Tillväxten i den svenska ekonomin under kongressperioden har varit snabbare än den genomsnittliga tillväxten i Sveriges viktigaste export- och konkurrentländer. Det har delvis berott på att Sverige har en snabbare befolkningsökning. Den snabba ökningen av bostadsbyggandet har också varit en viktig förklaring.

Till en del hänger den starka svenska tillväxten ihop med att våra industriprodukter har varit internationellt efterfrågade. De stora industriföretagen ligger i den tekniska frontlinjen globalt och deras framgångar har gett positiva effekter som spridit sig i svensk ekonomi. Den försvagade kronan har också bidragit till framgången för vår exportindustri. Detta gäller i synnerhet skogs- och träindustrin vars produkter har ett lågt importinnehåll.

De senaste åren har dock högkonjunkturen mattats av bland annat till följd av finansiell oro, exempelvis USA och Kinas handelskrig, Englands utträde ur EU och USAs sanktioner mot Iran.

Svenska företag är konkurrenskraftiga och det kommer också till uttryck genom att fler företag köps upp och får utländska ägare. 2019 hade en fjärdedel av sågverken utländsk arbetsgivare och pappers- och massaindustrin nästan hälften. GS anser inte att detta har fått negativa effekter på produktion, sysselsättning och fackligt inflytande.

Fler kraftfulla verktyg behövs för att öka de anställdas och företagens förnyelse- och omställningsförmåga. Satsningar på kompetensutveckling betalar sig.



På längre sikt avgörs svensk industris konkurrenskraft av om nya jobb skapas i företag som växer och levererar konkurrenskraftiga och hållbara produkter som präglas av hög teknisk utvecklingsnivå och verkar högt upp i värdekedjan. Företag som kan möta de nya ökade miljökraven ges fördelar.

Den ekonomiska politiken och den svenska arbetsmarknads- och partsmodellen är grundläggande för ekonomin och det svenska näringslivets utveckling. Osäkerhet är negativt för långsiktiga ekonomiska beslut som till exempel i viljan att investera i större nya produktionsanläggningar. Den ekonomiska politiken måste därför slå vakt om långsiktigt hållbara regler och lagstiftning, hög och stabil efterfrågan, stabil inflation och stabila statsfinanser. Ett framgångsrikt näringsliv som klarar strukturomvandling är såväl ett samhälls- som ett löntagarintresse. Teknisk utveckling, mer

säkra arbetsmiljöer och ökad produktivitet är en nyckel till en mer hållbar utveckling.

Fler kraftfulla verktyg behövs för att öka de anställdas och företagens förnyelse- och omställningsförmåga. Satsningar på kompetensutveckling betalar sig.

Den svenska modellen bygger på att parterna sätter lön utan inblandning från politiken. Ska vi lyckas väl och fortsätta leverera en god löneutveckling till GS medlemmar krävs det att vi är många. Ett fokus på medlemsvärvning ger oss styrka.

EU är en viktig marknad för GS branscher. Mellan medlemsländerna kan varor, tjänster, människor och kapital röra sig utan att hindras av tullar, avgifter, diskriminering eller nationella krav. Detta har minskat företagens administrativa börda och förenklat genom gemensamma standarder och regler för säkerhet och miljö. De fackliga organisationerna har fått rätt att bilda europeiska företagsråd inom större företag med verksamhet i fler länder. Det har också upprättats en social dialog mellan parterna inom våra branscher. GS har även medverkat i en arbetsgrupp ”Expert group on forestry based industries” med syfte att utveckla skog, trä och grafisk bransch i Europa.

Samtidigt som EU ger oss fördelar så är nuvarande regelverket en utmaning för den svenska arbetsmarknadsmodellen, inte minst när det gäller utstationerad arbetskraft och utstationerade företag. Det finns en grundläggande obalans i det europeiska samarbetet där marknadsprinciperna fått väga tyngre än fackliga organisationers ställning och arbetstagarnas villkor och löner. När partssystemet i Europa inte klarar att upprätthålla legitimiteten så utmanas även vår modell som EU-medlemmar. Under 2019 beslutade den nya kommissionsordföranden att prioritera införandet av en europeisk minimilön. GS har aktivt arbetat mot detta förslag. Striden om EU:s politiska och sociala utveckling är en utmaning för svensk fackföreningsrörelse och parternas autonomi fortgår.

Forskning och utveckling

Ur en internationell jämförelse håller den skogs- och träindustriella forskningen en

mycket hög nivå. Den skogliga och skogsindustriella forskning som bedrivs vid universitet, högskolor och institut (UHI) finansieras med både offentliga och privata medel. Finansieringen sker dels genom statliga basanslag och stöd från statliga fonder, myndigheter och råd liksom EU:s ramprogram för forskning. Dels genom satsningar av företag och stöd från privata fonder och stiftelser. Till det kommer den forskning och utveckling som bedrivs av företag inom skogsnäringen.

Förmågan att översätta FoU till nya produkter, tjänster, företag och affärsmodeller är ett mått på ekonomins och samhällets utvecklingsförmåga. Nya och förbättrade produkter och utvecklade tjänster, effektivare produktionsprocesser leder till en växande ekonomi och skapar förutsättningar för högre löner. Därigenom kan vi också förverkliga målet om arbete åt alla, ökat välbefinnande och bättre välfärd.

EU:s budget och fonder skulle kunna användas mer offensivt till framtida näringspolitiska satsningar. Dagens fokus på stöd till regioner och jordbruk kan med fördel istället riktas mot satsningar på konkurrenskraft för tillväxt och sysselsättning liksom satsningar på FoU; klimatomställning och infrastruktursatsningar.

Skogsbranschen

Skogsbruket står inför flera utmaningar som att utveckla skötselmodeller som klarar av att förena det samhället vill ha av skogen som ökad produktion av förnybar skogsråvara, biologisk mångfald och skogar för rekreation och friluftsliv. Men också att anpassa skogsodlingsmaterial och skogsskötsel till ett förändrat klimat. Det bedrivs mycket forskning kopplat till skogen bland annat inom skogsskötsel, markanvändning, kolhushållning, produktionshöjande åtgärder, skadedjur för att minska giftbehandling och miljökartor för minskade körskador. En viktig utgångspunkt för fortsatt skoglig forskning och utveckling är det nationella skogsprogrammet.

Träbranschen

Inom forskningen kring skogsråvaran finns det tydliga skillnader i forskningsanslag beroende på vilket område det gäller. BioInnovation är det strategiska innovationsprogram som uttryckli-

gen har bioekonomin som mål. BioInnovation är ett branschöverskridande samarbete initierat av Skogsindustrierna, IKEM och TEKO. Det finansieras av VINNOVA, Energimyndigheten, Formas samt intressenter från näringsliv, akademi, institut och offentlig sektor.

Svenska sågverk har en i internationell jämförelse mycket hög produktivitet. Det är resultatet av ett ständigt pågående utvecklingsarbete där bland annat materialhantering och sågteknik är viktiga områden. Forskningen samordnas genom Skogsindustrierna. Den stigande efterfrågan på träbyggnader kräver att forskningsanslagen också ökar inom trämekanisk forskning för att tekniken ska kunna följa utvecklingen.

För att framtidens industriella träbyggnader ska expandera ytterligare behövs fler insatser inom forskning och innovation. Viktiga områden är digitalisering, kompositer för bärande konstruktioner, högpresterande biobaserad värmeisolering och bärande träkonstruktioner som uppnår högpresterande brand och flamskydd.

Utöver detta bedrivs viktig träbyggnadsteknisk forskning bland annat vid Högskolan Dalarna och Luleå tekniska universitet. Linnéuniversitetet i Växjö/Kalmar arbetar brett vetenskapligt, från skog till färdig produkt samt med utveckling av nya träprodukter för byggande och inredning. Tillsammans med grundutbildningen bildar forskningssatsningen i Växjö ett träteknologiskt centrum. Det är en mötesplats för forsknings-, näringslivs- och samhällsfrågor inom skogssektorn samt trä- och byggnäringen.

Grafisk bransch

Inom den grafiska branschen utvecklas det flera nya tekniker som 3D-printing, tekniskt tryck och förpackningsdesign. Områden som med största sannolikhet kommer att bli större i framtiden. Digitalt tryck ger till exempel möjlighet till mindre upplagor, vilket stämmer väl överens med vad som efterfrågas idag. Förpackningsdesign är ett annat område som växer stort med exempelvis förpackningar som enbart är tillverkade av biobaserad plast. Banbrytande tryckt elektronik på papper eller kartong, till exempel sensorer och displayer, är en helt

ny form av tryck. Det gör att enkla minnen och sensorer i höga hastigheter och stora mängder kan tryckas billigt. Vid Karlstads- och Lunds universitet bedrivs bland annat forskning inom processer och produkter för en hållbar bioekonomi samt förpackningsdesign/logistik.

En tredjedel av all mat som produceras i världens slängs. Fler smarta och miljövänligare förpackningar är en del av svaret. Fossila komponenter i dagens förpackningar kan genom forskningsinsatser ersättas av biobaserade alternativ.

Forskning och utveckling leder till nya till utmaningar vad gäller facklig tillhörighet, eftersom nyutvecklade områden även innebär nya arbetsuppgifter, alternativt modifierade, kvalifikationer hos arbetskraften.

Infrastruktur

Bostäder

Otillräckliga bostadsinvesteringar drabbar, direkt och indirekt, i stort sett samtliga branscher i Sverige. Finns det inte bostäder på orten kan inte företagen rekrytera. Det hindrar rörligheten på arbetsmarknaden, samhället går miste om tillväxt och fler än nödvändigt går arbetslösa.

Otillräckliga bostadsinvesteringar leder dessutom till högre fastighetspriser vilket ökar hushållens skulder. Ökade skulder kan i sin tur göra arbetstagare mindre rörliga och försämra matchningseffektiviteten. Det behövs ett ökat bostadsbyggande men även en bättre användning av det befintliga bostadsbeståndet. En välfungerande hyresmarknad skapar effektivitet på arbetsmarknaden och förbättrar rörlighet och matchning.

Bostadsbristen går delvis att lösa genom ett ökat byggande i trä. Det är ett fördelaktigt byggalternativ ur flera aspekter som kort byggtid, mindre klimatpåverkan och bra arbetsmiljöförhållanden. Att utöka mängden träbyggnader skulle dessutom skapa fler jobb utanför de urbana områdena. De flesta komponenterna i en träbyggnad tillverkas i anslutning till skogsråvaran och den här typen av jobb är viktiga för finansieringen av Sveriges framtida välfärd, eftersom befolkningsprognoser visar att försörjningsbrödan riskerar att öka mest i glesbygden.

Digital infrastruktur

Digitaliseringen skiljer sig från tidigare industriella revolutioner genom att den har sin bas i informationstekniken och mediernas tekniska utveckling. Därefter har tekniken kunnat appliceras och påverka produktionen och arbetsvillkoren i stort sett alla branscher av ekonomin och sektorer i samhället. Digitaliseringen innebär att exempelvis automatisering och robotisering kan utvecklas i större utsträckning och på en mer kvalificerad nivå.

Automatisering och digitalisering ökar konkurrenskraften och en viktig förutsättning är att det finns tillgång till telefoni och bredband i hela Sverige. För att kunna använda och erbjuda digitala tjänster behövs en grundläggande infrastruktur med välfungerande elektroniska kommunikationer. Den fysiska infrastrukturen behöver också vara byggd på ett sådant sätt att datatrafik fungerar även vid driftstörningar eller avbrott.

För att en digital utveckling ska komma alla till del krävs politiska och fackliga åtgärder.

För att upprätthålla internationell konkurrenskraft är det viktigt att den digitala infrastrukturen fungerar och utvecklas också för industrin. Digitaliseringen påverkar även lokaliseringen av företag vilket får effekter på sysselsättningen.

För att en digital utveckling ska komma alla till del krävs politiska och fackliga åtgärder.

Järnväg och väg

Det politiska ansvaret för den sociala och fysiska infrastrukturen har vuxit fram genom politiska och fackliga krav på ett fungerande modernt samhälle. En anledning är att många samhällsfunktioner inte kan finansieras eller utvecklas genom marknadsmässiga lösningar. De är inte lönsamma ur ett strikt företagsekonomiskt perspektiv men samhällsekonomiska kalkyler visar att dessa investeringar gynnar såväl företag som arbetstagare och i förlängningen hela samhället. Det mest ekonomiskt olönsamma är att släpa med investeringar. Det försämrar Sveriges konkurrenskraft och hotar sysselsättningen. Investeringar i klimatanpassad infrastruktur, järnväg, elnät, bostäder

och välfärd är kloka investeringar för framtiden.

GS branscher har ett behov av smidig och effektiv infrastruktur. Konkurrenskraftiga transporter är en överlevnadsfråga för många av företagen eftersom Sverige har långa transportavstånd inom landet.

Investeringarna i väg och järnväg har inte hängt med tillväxten. Det talar för att effektiviteten och tillväxten i ekonomin hade kunnat vara högre om infrastruktur i form av väg och järnväg underhållits och byggts ut. Bättre väg och järnväg ökar tillgängligheten mellan och inom regioner och kan ha betydelse för produktiviteten. Genom att inte investera tillräckligt i infrastruktur riskerar Sverige att inte optimera produktion och export, vilket inverkar på tillväxt och sysselsättning. Det kan även leda till minskad attraktionskraft för ny lokalisering av företagsverksamhet.

Industrin använder i första hand järnvägen och i annat fall vägtransporter. Det finns idag järnvägsstråk av stor vikt för industrin som inte renoverats grundligt sedan 1950-talet. Bristande underhåll gör att det blir för riskabelt att använda sig av järnväg och det driver järnvägs gods ut på vägarna. Kapacitetsbristen innebär överbelastade järnvägssystem, vilket gör att lastbilstrafiken ökar mer än önskvärt. Ett väl fungerande järnvägssystem behövs för att våra vägar ska kunna avlastas. Det gör att transporterna fungerar bättre utifrån miljömässig hållbarhet och ekonomi. Transporter står för nästan en tredjedel av Sveriges utsläpp. Utöver detta påverkas rörligheten på arbetsmarknaden av otillräcklig kapacitet i väg- och järnvägsnät.

Klimat

Klimatfrågan är en prioriterad fråga för GS med syfte att minska negativ klimatpåverkan och samtidigt skapa fler jobb i våra branscher. Våra branscher kan på flera sätt bidra till ett mer hållbart samhälle. I princip kan allt som idag görs av olja göras av förnybar skogsråvara istället. På så sätt kan skogen hjälpa oss att ställa om till ett fossilfritt och biobaserat samhälle. Vi behöver tillväxt men sambandet med ökade koldioxidutsläpp måste brytas.

En förutsättning för att lyckas med klimatomställningen är kostnaderna för omställning fördelas rättvist och inte ökar klyftorna i samhället och globalt. Ökade klyftor kan försvåra omställningen och gynna populistiska krafter och protektionism. En grön näringspolitik formad av arbetarrörelsens värderingar och samhällssyn kan förena nya jobb, tillväxt och rädda klimatet.

Utöver effekter från konjunkturella och strukturella förändringar påverkar även de globala klimatförändringarna GS branscher. Användandet av fossila bränslen och ändliga naturresurser leder till klimatpåverkan som får stora konsekvenser ekologiskt och ekonomiskt. För att minska klimatpåverkan ställs ytterligare krav på omställning och utveckling. Skogen är både förnyelsebar och återvinningsbar samt har förmågan att absorbera och förvara kol i träd, mark och biomassa. Kolbevarande i träprodukter, användandet av träprodukter istället för mer energikrävande material och som substitut för fossila bränslen gör en betydande skillnad för klimatet.

GS näringspolitiska klimatarbete består till stor del av att delta i olika arbetsgrupper inom bland annat skogscertifiering och det nystartade Nationella skogsprogrammet. Per-Olof Sjöö har deltagit i regeringens program för cirkulär- och biobaserad ekonomi.

Vi har även tagit fram gemensamma strategier för ett mer klimatanpassat byggande med våra fackliga federationer på nordisk, europeisk och global nivå. Vi lyfter fram klimatsmarta förpackningar för att minska matsvinnet.

GS deltar i arbetet med två frivilliga skogscertifieringssystem, Forest Stewardship Council (FSC) och Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). Certifieringen garanterar nivåer ovanför lagstiftning inom miljö och sociala förhållanden. Ett mål har varit att fasa ut giftanvändningen i skogsbruket som är viktigt både för skogens ekologi och för skogsarbetarnas arbetsmiljö. GS sitter även med i Skogsbrukets Plantskyddskommitté (PSK). PSK har bidragit till forskning inom området miljövänliga och långsiktigt hållbara plantskydd i samarbete med Sveriges lantbruksuniversitet (SLU).

Det Nationella skogsprogrammet är till stor del ett klimat- och miljöarbete genom sitt mål att skapa en samlad långsiktig strategisk inriktning på skogens hållbara bruk och bevarande. Programmet syftar till att utveckla skogens roll i en växande biobaserad samhällsekonomi. I en dialogprocess framarbetad av SLU ska utgångspunkter vara framtida energilösningar och skogens roll i klimatarbetet, ändrade konsumtionsmönster och behov, miljöutmaningar i vid bemärkelse och klimatanpassningar samt utnyttjande av teknikens möjligheter och innovation.

Skogsbruket och klimatet

Den svenska skogspolitiken har som del av sin grund ett miljömål. Miljömålet innebär att den biologiska mångfalden ska bevaras och att kulturmiljövärden och sociala värden värnas. Skogen ska brukas så att växt- och djurarter som naturligt hör hemma i skogen ges förutsättningar att fortleva under naturliga villkor och i livskraftiga bestånd. Hotade arter och naturtyper ska skyddas och skogens kulturmiljövärden samt dess estetiska och sociala värden ska värnas.

Hur miljömålen ska uppnås är av stort intresse för GS. Diskussionen kring avsättningar fokuseras till exempel ofta kring ett kvantifierat mål i form av mängden avsatt skogsmark istället för kvalitet. Det får effekten att när en budgetram ges för dessa avsättningar sker det i större utsträckning i de norra delarna av landet där skogsmarken har ett lägre pris. Avverkningsmetoderna är också betydelsefulla för hur Sverige uppnår miljömålet, bland annat eftersom kol lagras i marken. Minskade körskador och hänsyn till kulturvärden måste uppfyllas för att miljömålet ska nås.

Hur Sverige väljer att uppnå sina klimatmål berör, precis som miljömålet, alla GS medlemmar. För att stabilisera klimatet med en temperaturökning på högst två grader behöver världens koldioxidutsläpp minska med 60 procent fram till 2050. Sveriges bidrag till att nå tvågradersmålet innefattar ett klimatmål där Sverige är utan nettoutsläpp av växthusgaser 2050. Brukandet av skogen och nyttja trä i fler produkter kan spela en viktig roll i strävan att

minska det svenska beroendet av fossila bränslen samt binda kol i olika typer av kolsänkor och med det reducera utsläppen av växthusgaser.

Träbranschen och klimatet

Byggsektorn svarar för minst 30 procent av världens växthusgasutsläpp. Bygg- och fastighetssektorn i Sverige står för 20 procent av samhällets totala växthusgaser. Det behöver minskas kraftigt för att Sverige ska nå målet om att inte ha några nettoutsläpp av växthusgaser 2045. Den 1 januari 2022 införs krav på klimatdeklaration vid nyproduktion – ett krav GS efterfrågat länge, så kallad livscykelanalys. Det innebär att en byggnads hela klimatpåverkan under byggskedet måste redovisas inklusive material och transporter. En klimatdeklaration kommer att belysa fördelarna med att bygga flerbostadshus i trä på ett bättre sätt än idag.

*”
Brukandet av skogen och nyttja trä i fler produkter kan spela en viktig roll i strävan att minska det svenska beroendet av fossila bränslen samt binda kol i olika typer av kolsänkor och med det reducera utsläppen av växthusgaser.*

Grafisk bransch och klimatet

Förpackningar har länge ansetts vara ett miljöproblem och under många år har intresset för förpackningar i samband med miljö till stor del handlat om att minska förekomsten av dem. De senaste åren har däremot medvetenheten kring vad förpackningar kan göra för klimatet ökat.

1,3 miljarder ton av världens livsmedel går förlorad per år på vägen mellan odlaren och konsumenten, vilket motsvarar ungefär en tredjedel av maten som produceras för mänsklig konsumtion. Det innebär att de stora mängder resurser och växthusgasutsläpp som uppstår av matproduktionen är helt i onödan när maten blir förstörd eller slängs. Genom att använda effektivare förpackningar finns stora möjligheter till minskade utsläpp. Forskning visar att det finns tillfällen då det är mer lönsamt för miljön att öka mängden smarta förpackningar för att till exempel minska hur mycket mat som spills ut. Även transporten till livsmedelspro-

ducenten kan ge stor vinst för klimatet. Genom att använda kartongförpackningar som levereras i form av platta ark istället för konservburkar, som inte går att stapla i varandra, minskar transportarbetet. Därtill är en minst lika viktig del att kommunicera kring återvinning till konsument för att förebygga osäkerhet kring hur förpackningen bör källsorteras.

GS fortsätter att aktivt driva näringspolitiska frågor för att möta och hantera vår tids utmaningar, öka sysselsättningen, öka produktivitetens utvecklingen i industrin, dra nytta av digitaliseringen, öka investeringarna, minska klyftorna mellan regioner, grupper och individer. Vi vill se en omställning till gagn för fler jobb i hela Sverige och en långsiktigt hållbar ekonomisk utveckling.

GS medlemmar och våra branscher har mycket, både kunskap och produkter, som med fördel kan exporteras till andra länder för att klara miljö- och klimatmålen och samtidigt utveckla bättre arbetsvillkor. Vi ligger i framkant när det gäller miljöteknik, bedriva ett hållbart skogsbruk, moderna byggsystem med träkonstruktion, klimatsmarta förpackningslösningar och den svenska modellen på arbetsmarknaden. En exportstrategi bör även innefatta en satsning på att visa svenska produkter på internationella utställningar och mässor. Många fler mindre och medelstora svenska inom exempelvis båtbyggar- och möbelindustrin bör ges möjlighet att synas. Svenska ambassader och konsulat kan med fördel användas för att visa svenska produkter.

GS ska verka för en ny exportstrategi med syfte att utveckla fler jobb i våra branscher.

Genom att öka det industriella byggandet i trä kan vi skapa fler arbetstillfällen i glesbygd, öka produktiviteten i byggbranschen och snabbare bygga bort bostadsbristen samt bidra till att klara miljömål. Regeringen bör därför sätta ett mål att hälften av alla flerbostadshus ska vara byggda i trä 2025. Staten bör ge investeringsstöd till byggande som premierar miljö- och rationalitetsvinster för att klara Sveriges internationella klimatåtaganden.

GS ska verka för en grönare och klimatanpassad bostadspolitik.

Konkurrensen i byggsektorn måste öka för att driva på den tekniska utvecklingen och ge

lägre boendekostnader. Kommunerna behöver agera mer kraftfullt med målet att fler företag, främst små och medelstora företag inom träindustrin, deltar i bostadsbyggandet. Kommunernas särregler vid byggande bör ses över då det hindrar fördelarna med att bygga träindustriellt i större volymer.

GS ska verka för en ökad konkurrens inom byggsektorn med fler företag och byggnadsmaterial.

Fortfarande har vi en arbetsmarknad med kvinno- och mansdominerade yrken. I ett modernt samhälle ska arbetsplatser, arbetsuppgifter och arbetsorganisation anpassas för att fungera för både kvinnor och män. Det skapar många fördelar för att finna relevant arbetskraft samt en bättre arbetsmiljö. Vi eftersträvar jämställda och jämlika arbetsplatser.

GS ska aktivt driva att våra branscher ska bli mer jämställda och jämlika.

För att klara de skogspolitiska målen, fler avsatta områden för reservat och samtidigt möta en ökad efterfrågan på skogsråvara behövs en bättre skogsvård. Det låga kravet på godkända föryrgringar, röjning och gallring i skogsbruket går stick i stäv med de ambitioner som finns om att öka uttaget av skogsråvara. Det behövs en ökad styrning och skärpt lagstiftning för att nå de skogspolitiska målen samt fler anställda i skogsbruket.

GS stödjer fundamentet för skogspolitiken med två jämställda mål för miljö och produktion men vill skärpa kraven på utförd skogsvård.

Det går att säkra och öka antalet arbetstillfällen, bättre klara den internationella konkurrensen och samtidigt ökade exportinkomster genom att öka graden av vidareförädling. Våra branscher behöver löpande utveckling, innovativa lösningar och ökade investeringar. Det Nationella skogsprogrammet bör därför tydligare fokusera på ökad vidareförädling i hela värdekedjan och skapa fler arbetstillfällen.

GS ska verka för att vidareförädling och selsättning får ett större fokus inom ramen för det nationella skogsprogrammet.

Matsvinnet skapar stora utsläpp av växtgaser, dåligt nyttjande av producerade livsmedel och ökade kostnader för konsumenterna. Genom att utveckla och producera fler

klimateffektiva förpackningar av den återvinnings- och förnybara skogsråvaran kan vi öka livsmedlens hållbarhet, bidra till färre transporter och minskad klimatpåverkan. Svensk förpackningsindustri ligger i framkant och fler arbetstillfällen kan skapas genom ökad innovation och investeringar i Sverige.

GS ska verka för mer resurser att utveckla smarta förpackningar och att matsvinnet ska minska.

Konkurrensen om arbetskraften kommer att öka till följd av omstruktureringar och ökade pensionsavgångar. Det innebär att företagen måste erbjuda unga goda anställningsvillkor och konkurrenskraftiga löner. GS ska genomgående i sitt arbete för bättre arbetsvillkor och relevanta gymnasieutbildningar också förmedla att skogs- trä och grafisk industri är moderna, hållbara och miljövänliga framtidsindustrier som bidrar stort till det svenska samhället.

GS ska verka för att fler unga söker arbete inom våra branscher.

Omstrukturering och digitalisering av våra branscher ställer nya krav på både anställda och företag. För att tillgodogöra sig fördelar av digitaliseringen och öka konkurrenskraften behövs satsningar inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken riktad mot arbetsplats.

GS ska verka för utökade möjligheter till utbildning och kompetensutveckling på arbetsplatsen.

Bristen på bostäder är ett problem för många. Unga har inte möjlighet att flytta hemifrån eller studera på annan ort. Arbetssökanden kan hitta ett jobb på annan ort men inte en bostad. Det hämmar rörligheten på arbetsmarknaden. Satsningar på industriellt byggande är viktigt för att skapa ökade resurser i byggbranschen, snabbare bygga bort bostadsbristen och uppnå det politiska målet en bostad åt alla.

GS ställer krav på finans- och strukturpolitiken för att bygga bort bostadsbristen.

GS betonar vikten av att såväl hushåll och företag har goda möjligheter att använda sig av elektroniska samhällstjänster och service via bredband. Fortsatta investeringar i digital infrastruktur behövs i alla delar av landet för utveckling och etablering av nya företag i våra branscher.

GS ska verka för en utbyggnad av digital infrastruktur i hela landet.

Det är viktigt att satsa på både järnvägsunderhåll och byggande av snabbspår. GS vill att transporter ska bli effektiva, både ekonomiskt och miljömässigt. En satsning på infrastruktur ska underlätta för resor till- och från jobbet samt för transport av varor. Regelverket för transporter på väg ses över så att det blir mer förenligt med behoven att frakta träindustriella byggmoduler och material på väg.

GS verkar för en utbyggnad av effektiva och miljömässiga transportmedel.

Forskning och utveckling är nödvändigt för att säkra och utveckla fler arbetstillfällen i våra branscher. Produktionen av fler klimatsmarta produkter med skogen som råvara är viktig för global utveckling och klimat. Forskningen behöver i större utsträckning leda till faktisk produktion i industrin. Våra branscher ska sträva efter att vara världsledande.

GS ska verka för att våra branscher får ökade forskningsanslag.

Skogscertifieringen är verktyg för både bättre arbetsvillkor och miljöhänsyn. I Sverige och internationellt. Genom att fasa ut kemikalier ur skogsbruket gynnas både natur och arbetsmiljö. Skogscertifieringen kan inte ersätta det arbete som vi gör med stöd av arbetsmarknadslagar och kollektivavtal. Det är dock en bra plattform i vårt arbete för att det skogsbruket ska bli en bra och attraktiv arbetsplats.

GS ska fortsatt ha en tydlig roll i arbetet med skogscertifiering.

Arbetsmiljöfrågorna är en viktig fråga för GS medlemmar. Men också för unga och andra arbetssökande. Ingen ska behöva bli sjuk eller förlora livet för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter. Arbetsorganisation blir ett allt mer viktigt område för att utveckla en bättre arbetsmiljö. Med mer slimmade arbetsplatser ökar stressen vilket påverkar individ och produktion negativt på längre sikt. Satsningar på bättre arbetsmiljö är en lönsam investering.

GS ska verka för att anslagen till arbetsmiljöforskning ökar.

Behovet av skogsvård i Sverige är stort. Skogsskötseln är kraftigt eftersatt vilket kommer att ge negativa effekter på tillgång av sågtimmer på sikt. Tyvärr bygger många skogsbo-

lag och skogsägare sin affärsmodell idag på att pressa ner löner och villkor genom att prioritera utländsk arbetskraft från låglöneländer. Detta gör att färre arbetssökanden i Sverige väljer att söka ett arbete med skogsvård och att många entreprenörer inte utvecklar sina företag och skapar helårs anställningar. Vi vill att skogsbruket ska vara en attraktiv bransch för arbetssökande och att flera gröna företag, samt arbetstillfällen utvecklas i hela Sverige.

GS ska verka för att öka statusen på skogsvårdande yrkeskategorier i skogsbruket.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: GS ska verka för en ny exportstrategi med syfte att utveckla fler jobb i våra branscher.

att: GS ska verka för en grönare och klimatanpassad bostadspolitik.

att: GS ska verka för en ökad konkurrens inom byggsektorn med fler företag och byggnadsmaterial.

att: GS ska aktivt driva att våra branscher ska bli mer jämställda och jämlika.

att: GS stödjer fundamentet för skogspolitiken med två jämställda mål för miljö och produktion men vill skärpa kraven på utförd skogsvård.

att: GS ska verka för att vidareförädling och sysselsättning får ett större fokus inom ramen för det nationella skogsprogrammet.

att: GS ska verka för mer resurser att utveckla smarta förpackningar och att matsvinnet ska minska.

att: GS ska verka för att fler unga söker arbete inom våra branscher.

att: GS ska verka för utökade möjligheter till utbildning och kompetensutveckling på arbetsplatsen.

att: GS ställer krav på finans- och strukturpolitiken för att bygga bort bostadsbristen.

- att:** GS ska verka för en utbyggnad av digital infrastruktur i hela landet.
- att:** GS verkar för en utbyggnad av effektiva och miljömässiga transportmedel.
- att:** GS ska verka för att våra branscher får ökade forskningsanslag.
- att:** GS ska fortsatt ha en tydlig roll i arbetet med skogscertifiering.
- att:** GS ska verka för att anslagen till arbetsmiljöforskning ökar.
- att:** GS ska verka för att öka statusen på skogsvårdande yrkeskategorier i skogsbruket.
- att:** I övrigt anta rapporten.

Författare:

Yngve Daoson,
utredare förbundskontoret

Avtals- och lönepolitik

Sammanfattning

När GS kongress 2022 har att ta ställning till rapporten "Avtals- och lönepolitik" har förbundet genomfört tre avtalsrörelser under kongressperioden, Avtal 2016, Avtal 2017 samt Avtal 2020. I grunden finns de klassiska mot-sättningarna kvar och förhandlingarna har som tidigare präglats av fackföreningsrörelsen krav på trygghet och inflytande, vilket ställts mot arbetsgivarsidans återkommande krav på reformer i avtalen. Här ska "reformer" översättas till krav på mindre fackligt inflytande över arbetstider, mindre valfrihet avseende arbetstidsförkortning och mindre fackligt inflytande över lönesättningen.

För GS har kravet på ökad reallön och fortsatt utbyggnad av deltidspensionsförsäkringen varit viktiga frågor, vilket drivits och skett med ett förhållandevis acceptabelt resultat. Inom förbundets olika avtalsområden har ett antal överenskommelser skett med arbetsgivarmotparten om förändrade allmänna villkor. Som exempel har förändringar i arbetstidsavtalen bytts mot högre ersättningar eller mer inflytande, eller annan för parterna "gångbar valuta". En mer detaljerad beskrivning över förhandlingsresultaten i respektive avtalsrörelse och avtalsområde finns i särskilt kapitel i rapporten.

En av förbundets viktigaste uppgifter är att upprätthålla en god organisation och stark framförhållning i händelse av en arbetsmarknadskonflikt. Vid några tillfällen har förbundet tvingats att varsla i samband med riksavtalsförhandlingar om nytt kollektivavtal samt vid något tillfälle i samband med avtalstecknande. Under kongressperioden har arbetet förstärkts genom inrättandet av en permanent konfliktgrupp vilken kontinuerligt arbetar med konfliktförberedelser. Syftet är att ge GS lokala organisation bästa möjliga förutsättningar om förbundet måste gå i konflikt.

GS är fortsatt en viktig aktör i lönebildningen på svensk arbetsmarknad. Som en part i Industriavtalet tillsammans med övriga fackliga organisationer i Facken inom industrin, har

förbundet del i att sätta det så kalla lönemärket för övriga arbetsmarknaden. Den roll som Facken inom industrin spelar, likväl som lönebildningsmodellen i stort, har emellertid fått allt fler antagonister. De återfinns både bland andra fackliga organisationer och från ekonomer. I stort är dock stödet för modellen fortfarande starkt och industrins parter hanterar lönebildningen med utgångspunkten att alternativen alltså är sämre. Från Facken inom industrin beskriver man förhållningssättet, talande nog, som det "bästa möjliga".

För fackföreningsrörelsen i stort har de år som förflutit under kongressperioden inneburit en svår utmaning. I de flesta av förbunden inom Landsorganisationen (LO) har organisationsgraden fortsatt att falla till allt lägre nivåer. Avseende industrins del har åren från 2006 till 2018 inneburit en minskning av organisationsgraden från 84 procent till 72 procent. För andra sektorer är det ännu värre och för första gången kan nu tjänstemännens fackliga organisationer uppvisa bättre siffror än LO. Utvecklingen är högst oroande och måste brytas om inte fackföreningsrörelsen ska missta sin styrka och sin legitimitet. Under 2020 skedde en relativt stor ökning av medlemsantalet i några av förbunden inom LO. Vilket resulterade i att det totala antalet medlemmar inom LO ökade för första gången på många år.

I kapitlet "GS en del av Europa" beskrivs förbundets europafackliga arbete och de utmaningar som den europeiska fackföreningsrörelsen står inför. Det är en i stora drag besvärande utveckling med svag facklig organisering och dålig täckningsgrad för kollektivavtal. Allt med stora konsekvenser för löntagarna inom den Europeiska gemenskapen. Då regleringar på europeisk nivå har en direkt påverkan på nationell lagstiftning, ställer många fackliga organisationer i Europa sin tillit till en europeiskt lagstadgad minimilön och till transnationella kollektivavtal. Från Sverige ser vi istället det vägvalet som ett hot mot den svenska förhandlingsmodellen där löner och andra villkor avgörs i förhandlingar på nationell nivå.

Trä- och stoppmöbelindustriavtalen kongressperioden 2016–2021

Avtalsrörelsen 2016

Den 4 april 2016 tecknades ett ettårigt avtal för Träindustriavtalet och Stoppmöbelindustriavtalet för perioden 2016-04-01 till och med 2017-03-31. Riksavtalsförhandlingarna resulterade i vad som kan anses vara en avskalad överenskommelse med rena löneökningar och i stort inga förändringar av avtalens allmänna villkor.

I de reella förhandlingarna kom arbetsgivar sidan att argumentera för det stora behovet av vad de betecknar som ”reformer” i kollektivavtalet, då särskilt avseende Träindustriavtalet. I de yrkande de presenterade föreslogs stora förändringar i arbetstidsavtalet samt i paragrafen som reglerar lägsta timlöner. Dessutom, som sedvanligt, att systemet med arbetstidskonto ska förändras i grunden och inte ge arbetstagaren rätt till betald ledig tid. För GS del var förhandlingsstrategin att inte presentera en ”julgran” med yrkanden. Istället få krav på reformer i det som avser allmänna villkor i avtalen. Ett förhandlingsupplägg som kritiserades då arbetsgivar sidan ansåg att det försvårar möjligheten att åstadkomma de reformer de vill se, då det inte finns byten att göra. Sammanfattningsvis en tydlig bild över den obalans som finns mellan parterna i synen på Träindustriavtalet. De är betydligt mer missnöjda med avtalets materiella innehåll än GS.

Avtalsrörelsen 2017

Den 7 april 2017 träffades överenskommelse för Träindustriavtalet och Stoppmöbelindustriavtalet för en treårig avtalsperiod. Den löpte från 2017-04-01 till och med 2020-03-31. För Trä- och stoppmöbelindustriavtalen bidrog LO:s insamlingsmodell till ytterligare löneökning motsvarande 0,02 procent (ger total löneökning 6,52 procent på tre år). Från arbetsgivar sidan var man dock ovillig att redovisa förhandlingsutfallet för den sistnämnda delen och vidhöll istället att avtalen inom industrin inte påverkats av LO:s låglönesatsning.

När det kommer till den del av riksavtals-

förhandlingarna som berörde avtalens allmänna villkor, skilde sig 2017-års avtalsrörelse markant från 2016. Förhandlingsdelegationen för Trä- och stoppmöbelindustriavtalen deklarerade tidigt i processen att GS var beredda att diskutera reformer i arbetstidsavtalet mot att avtalet fick en bättre reglering i den efterföljande ersättningsparagrafen för arbete på så kallad obekvämtid.

I Träindustriavtalet fanns en otydlighet i regleringen huruvida ersättningarna inkluderar helgdagar eller inte. Därtill var parterna oeniga om det förelåg skyldighet att arbeta övertid vid dessa tider. Här hänvisade GS till avtalets skrivningar om helguppehåll i driften. Till sist kom parterna till ett förhandlingsresultat där det gjordes ett byte, i vilket arbets skyldigheten klarades ut i ett förtydligande, samt att det infördes en så kallad ”stupstock” för arbete i kontinuerligt tvåskift. Här hade tidigare krävts lokal överenskommelse med GS lokala organisation.

För GS del innebar bytet att arbetsgivar sidan nu accepterade att avtalet tillfördes två nya ersättningsbelopp vid arbete under så kallade ”lätthelger” och ”storhelger”. Tidigare kunde avtalet läsas så att Ob-ersättningen för arbete under exempelvis påskhelgen skulle ersättas med 73,05 kr/timme utöver den aktuella timlönen och helglönen (2017-års siffror).

Nu förtydligades i en ny kolumn att ersättningen vid motsvarande förutsättning var 185 kr/timme. Reformen kom att mottas mycket väl av förbundets arbetsplatser, men skapade även frågor i mycket avtalsmässig rådgivning. Orsaken var dels att vissa arbetsgivare hade svårt att acceptera kostnadsökningen vilket ledde till ett ifrågasättande över hur avtalet skulle tolkas. Det var samtidigt så att den skrivning som kom in i avtalet kunde förstås på så sätt att ersättningen skulle utgå även vid andra tider än vad som avsetts. Då avtalet inte korrekturlästes på fullödigt sätt, kom det att bli betydligt mer generöst för GS medlemmar än vad parterna förutsåg. En principöverenskommelse över hur avtalet ska tolkas samt en mer detaljerat redovisning över när utbetalning av vissa belopp ska ske, slöts i mars 2018.

I övrigt innehöll uppgörelsen om allmänna villkor ett antal mindre förändringar. Avtalen

tillfördes en skrivning om GS rätt att utse så kallat "utbildningsombud" för arbete med lärlings- och yrkesutbildningsfrågor vid företaget. Arbetsgivarsidan fick enligt önskemål in en skrivning i anställningsparagrafen om tidsbegränsad anställning för de som fyllt 67 år. Till ovanligheten hörde att en separat överenskommelse om förändring av allmänna villkor i Träindustriavtalet och Stoppmöbelindustriavtalet kunde skrivas på, i god tid före industrins samordnade slutförhandlingar om löneökning och övriga förändringar.

Sågverksavtalet kongressperioden 2016–2021

Avtalsrörelsen 2016

Bland de avtalsspecifika yrkandena från GS sida kan nämnas krav på begränsning av möjligheten att "stapla" tidsbegränsade anställningar.

Industriarbetsgivarnas yrkanden var att avtalsperioden skulle vara två år och löneutrymmet skulle vara 1,75 procent per år, varav 0,1 procent skulle läggas som delpensionsavsättning. De avtalsspecifika kraven var bland annat möjlighet för företagen att ensidigt införa varierad arbetstid med motsvarande variation i lön.

Arbetstidsförkortningen (ATK) skulle omvandlas till en kompletterande pensionslösning.

Lönepotten skulle uttryckas i procent och lägstatlönerna skulle frysas.

Generell utläggning av löneutrymme skulle endast kunna ske efter lokal överenskommelse.

Utfallet blev en ettårig uppgörelse med ett utrymme på 2,2 procent, varav 0,2 procent tillfördes delpensionsavsättningen.

Uppgörelsen innehöll de två, av FI, yrkade arbetsgrupperna.

I samband med riksavtalsuppgörelsen infördes också en helt omarbetad löneparagraf och ett i stora delar nytt löneskydd som parterna arbetat fram i en arbetsgrupp under föregående avtalsperiod.

Avtalsrörelsen 2017

För sågverksavtalets del innebar LO:s insam-

lingsmodell en marginell höjning av yrkandet med 0,01 procent.

Samordningen inom FI innebar ett yrkande om ytterligare avsättning till de existerande systemen för arbetstidsförkortning, delpension.

Bland GS avtalsspecifika krav på Sågverksavtalets område återfanns bland annat:

Som tidigare år, krav på begränsningar av möjligheterna till tidsbegränsade anställningar.

Krav för att begränsa möjligheten att utnyttja visstidsanställningar utöver ordinarie arbetstidsmått.

Krav på att tidsbegränsade anställningar ska betalas med timlön.

Krav på begränsning av möjligheten att hyra in personal för kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Industriarbetsgivarnas yrkanden inleddes med deras konstaterande att löneökningstakten måste taktas ned. De redovisade denna gång inte något förslag på löneutrymme.

Avtalen tillfördes en skrivning om GS rätt att utse så kallat "utbildningsombud" för arbete med lärlings- och yrkesutbildningsfrågor vid företaget.



Deras avtalsspecifika yrkanden var i stort sett en upprepning av kraven de hade inför 2016-års förhandlingar. Dock hade de kryddat anrättningen med ett krav på att alla ersättningsar i det centrala avtalet skulle vara dispositiva.

Avtalsspecifikt gjordes bland annat förändringar i avtalets § 1 "Tillämpningsområde". Förändringen innebär att parterna gått ifrån det tidigare gällande systemet med lokalavtal, de som i vardagstal kallades "kapprockar". Detta möjliggjorde också förändring till att arbetsgivare binds av avtalet när de blir medlem i arbetsgivarorganisationen. Detta styrdes tidigare av undertecknad "kapprock".

Avtalet tillfördes också en reglering som innebär att för alla tidsbegränsade anställningar gäller att om den anställde fullgjort arbetstidsmättet i skifteschemat under ordinarie tid så ska hela skiftcykeln vara anställd tid. Anställningstiden ska alltså beräknas med skiftcykelns vilotid inräknad. Syftet är att begränsa utnyttjandet av visstidsanställda.

Infomedia- och förpackningsavtalen kongressperioden 2016–2021

Avtalsrörelsen 2016

Yrkanden som präglade avtalsrörelsen 2016 var delpension från 60 år samt anställnings- och arbetstidsfrågorna.

Delpensionen är en fråga som industriförbunden hade enats omkring och vissa avtal har kommit längre än andra. Grafiska företagen visade en stor motvillighet i ”ledighetsfrågor” då deras yrkanden handlade om utökade arbetstider och mer följsamhet i förhållande till ordning och dyra maskininvesteringar.

Samordningen inom industriförbunden hade betydelse när arbetsgivarna senare öppnade dörren för möjligheten att gå ner i arbetstid efter 60-års ålder.

Samordningen inom industriförbunden hade betydelse när arbetsgivarna senare öppnade dörren för möjligheten att gå ner i arbetstid efter 60-års ålder.

Grafiska företagen yrkade på mer följsam arbetstid. Det ökade utrymmet begränsades till 36 minuter vilket GS bedömde som en rimlig prislapp eftersom följsam arbetstid hade visat sig vara praktiskt svår att genomföra lokalt.

Stapling av olika tidsbegränsade anställningar bedömdes vara ett större problem i grafisk bransch när delegationen prioriterade yrkanden. Ett ändrat lagförslag visade sig svårbegripligt och delegationen ville gå längre.

En begränsning till tre år under en femårsperiod blev möjlig att uppnå. GS motprestation blev att överge regleringen att tidsbegränsad anställning kan tillämpas upp till två år utan lokal överenskommelse.

Grafiska företagen var som tidigare omnämnts kritiska till GS krav om utökad rätt till ledighet. Man framförde bland annat uppfattningen att arbetstidsförkortningen på 60 minuter per fullgjord arbetsvecka inte användes på det sätt som parterna en gång avsett. Berg av ledig tid var ett stort problem som måste förhindras.

GS medgav att det kunde förekomma något

som kunde liknas vid en mindre kulle på enstaka företag. Oftast var man där överens om denna tillämpning. Dock var GS tydliga med att arbetstidsförkortningen är avsedd att användas under avtalsperioden när behov av kortare ledighet föreligger. Därav kommer också regleringen om att den anställde varslar arbetsgivaren fem dagar före ledigheten. Parterna enades om en begränsningsregel på 32 timmar i arbetstidsförkortningsbank som stäms av i samband med lönerevision. Eventuell överskottstid ska då tillföras delpensionen om inte annat överenskommes lokalt.

Avtalsrörelsen 2017

I denna avtalsrörelse yrkade Grafiska företagen på sänkta lönekostnader och mer flexibla arbetstider. GS delegation yrkade bland annat på ändrad ordning vid lönerevisioner, reglering om innehåll i lönespecifikationer, arbetstidsförkortning/delpension och veckoarbetstidens längd för deltidsanställda.

Arbetsgivarnas yrkanden på sänkta minimilöner och Ob-ersättningar förändrades under förhandlingen till ett tungt krav om att den lokala insamlingen av potten som innehåller ”dock lägst i genomsnitt” är ett brott mot Industriavtalet då regleringen anses kostnadsdrivande, och därmed ska den tas bort. Den regleringen finns ännu kvar i avtalen men kommer sannolikt återigen att lyftas fram i nästa avtalsrörelse.

Parterna hade även en lång diskussion om lönesättningsprinciperna. Det finns en enighet om att lokalt utformade lönesystem är en viktig förutsättning för hur lönerna ska fördelas. Mot den bakgrunden reglerades möjligheten att fördela potten beroende på om lokala parter har avtalat om lönesystem.

GS hade av olika skäl begränsat antalet yrkanden. Yrkandet om en ändrad ordning med lönerevisioner berodde på en större concern som på grund av policys och annat inte ansåg sig kunna utbetala den nya lönen i samband med att lönerevisionen var klar. En mängd omständigheter gjorde att utbetalningarna av den nya lönen kunde ske i oktober, oavsett när parterna var överens lokalt. Riksavtalen reglerar nu tiden för när lönerevisioner ska vara genomförda.

Brister i lönespecifikationer hade uppmärksammas på flera ställen. GS medlemmar måste kunna se hur olika tidssaldon och andra avsättningar som löper under året ser ut. Nu finns det regler om vilka uppgifter en lönespecifikation ska innehålla.

För att deltidsanställda ska få tillträde till ersättning vid arbetslöshet krävdes en ökning av veckoarbetstiden. Detta krav är nu genomfört.

Delpensionen blev en fråga för slutförhandlingarna. Även den genomfördes och avsättningen ökar med 0,5 procent under avtalsperioden.

Skogsavtalet kongressperioden 2016–2021

Förbundet har i många år kämpat för rätten att ha tillträde till arbetsplatserna för att genomföra löneöversyn. Branschen har i takt med den ökande arbetskraftstillströmningen från andra länder haft tilltagande problem med avtalsefterlevnaden. Det har hela tiden funnits en tydlig politisk motsättning mellan oss och vår motpart i fråga om översynen.

Gröna arbetsgivare har hela tiden argumenterat mot insynen med motiveringen att lönerna höjs i centralt förhandlade tariffer och att den enskilde arbetsgivaren inte heller har något inflytande över lönesättningen.

Avtalsförhandlingarna på skogsavtalet under kongressperioden har i stora delar över-skuggats av inflytandefrågor som denna även om allmänna villkorsfrågor i övrigt också förhandlats, och där vi också uppnått väsentliga förbättringar för medlemmarna.

Avtalsrörelsen 2016

I avtalsrörelsen 2016 drev förbundet frågan om att införa ett huvudentreprenörsansvar i skogsbruket, ett sådant fanns i byggbranschen och eftersom skandalerna avlöst varandra i branschen (skogsvården) ansåg vi att det fanns goda skäl. Det som skedde var mycket överraskande. Gröna arbetsgivare föreslog att förbundet under kommande avtalsperiod i stället skulle få

rätt att genomföra löneöversyn på alla arbetsplatser inom avtalsområdet. I anslutning till det ville de också frångå praxis i lönefördelningsprinciperna och istället räkna upp samtliga lönedelar med ”märket” i procent utan annan uppräknings. Man kan bara dra slutsatsen att de var beredda att offra en politisk princip för att vinna en annan, vilket ju var fallet även för vår del. Den gamla praxisen innebar högre löneökningar än märket framför allt för de lägre avlönade grupperna där ingen premie utgår. I överenskommelsen ingick att en återgång till praxis skulle ske om någon av parterna ville frångå den nya löneöversynsmodellen i samband med nästa avtalsperiod.

Avtalsrörelsen 2017

Skogsdelegationens arbete präglades under 2017 som vanligt av en stark enighet om vilka frågor som skulle drivas hårdast. Vi ville få till stånd en permanent lösning på insynsfrågan och var beredda att gå motparten till mötes i lönefördelningsfrågan. Dessutom var vi beredda att ändra gammal praxis för att nå vårt mål.

Det visade sig tyvärr vara omöjligt att åstadkomma. Gröna arbetsgivare gick in i förhandlingarna med siktet inställt på att både undkomma praxis i lönefördelningsprinciperna och att eliminera våra möjligheter att få insyn i den lokala lönesättningen. Utfallet av förhandlingarna blev en besvikelse för båda parter och fick också till följd att inga förändringar av allmänna villkor i övrigt kom till stånd. Lönefördelningen i tarifferna återgick därmed till gammal praxis och ett treårigt avtal i enlighet med märket och i överensstämmelse med LO-samordningens låglönesatsning tecknades.

Även om omständigheterna som beskrivs ovan givetvis är hämmande för partsrelationen så har parterna ändå under de följande åren hittat samarbetsformer och fört vidare diskussioner som bygger på frågor som avhandlades under avtal 2017. Där har båda parter sett att en viss samsyn funnits. Förhoppningsvis kan det leda till positiva förändringar framöver och därmed skulle tidigare hårda ansträngningar med goda föresatser inte heller vara förgäves.

Vasa-Skog och VISST kongressperioden 2016–2021

De båda avtalen med Skogsstyrelsen löpte ut 31/12 2016 och var vid tillfället synkroniserade i utlöpningsstid. Traditionen på avtalsområdet är kalenderårsavtal med revision av lönen vid årsskiftet. I september 2016 växlades yrkanden mellan parterna och det blev snabbt uppenbart att vår motpart ville frigöra sig från avtalsförbindelser med vårt förbund. Man anförde att avtalet inte kunde innehålla bindande förpliktelser om försäkringstecknande och hävdade att det så kallade slottsbacksavtalet som tecknades 1965 mellan arbetsgivarverket och fackförbunden inom staten förhindrade sådana överenskommelser.

Förbundets bestämda uppfattning var, och är alltså, att det är de fackliga organisationerna som avgör vilket förbund som tecknar avtal. Arbetsgivarna väljer inte motpart. Dessutom ekar argumentet om slottsbacksavtalet ihåligt eftersom vi haft försäkringsavtal inskrivet i våra kollektivavtal med staten oavbrutet sedan 1965.

Förbundets bestämda uppfattning var, och är alltså, att det är de fackliga organisationerna som avgör vilket förbund som tecknar avtal. Arbetsgivarna väljer inte motpart.

Läget var därmed låst och förbundet tvingades varsla om konflikt, vilket skedde i mellandagarna 2016. Efter medling prolongerades därefter avtalen till april 2017 och de förhandlingar som genomfördes under prolongeringen ledde till att vi fick acceptabla regleringar i försäkringsfrågan samt skilda utlöpningsstider i de båda avtalen.

I Vasa-Skog infördes också en ny lönetariff avsedd för personer som stått utanför svensk arbetsmarknad i fem år eller mer. Motprestationen för arbetsgivaren som motiverade den lägre lönesättningen var omfattande utbildningsinsatser under anställningstiden. Tyvärr skulle det visa sig att Skogsstyrelsen tolkade den nya regleringen till nackdel för våra medlemmar som haft tidigare anställningar hos myndigheten och dessa anställningar bedömdes som icke meriterande vid lönesättning.

Förbundet hävdade tolkningsföreträde en-

ligt MBL § 35 och efter att myndigheten väckt talan i Arbetsdomstolen samt att förbundet genstämt till samma instans träffades en förlikning under våren 2019. Tyvärr löste inte förlikningen tvisten i egentlig mening eftersom Skogsstyrelsen medgav lönefordran på andra grunder än medlemmens anställning på myndigheten.

Sammantaget kan man konstatera att mycket har hänt i de båda avtalen under kongressperioden och att utvecklingen varit resurskrävande för förbundets del.

Skogsavtalet, Svenska Kyrkan kongressperioden 2016–2021

Ett av förbundets minsta avtal tecknas med Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (SAO). Avtalet har under kongressperioden haft avtalsperioder och löneökningar som följt våra stora avtal inom industrin. Avtalet innehåller ett litet antal regleringar som främst rör förhandlingsordning samt reglering av MBL § 138. Lön till feriearbetande samt arbetsmiljöregleringar som särskilt hänförs till skogsarbete ryms också i avtalet. Därutöver ”hänger” avtalet på Kyrkans AB (allmänna bestämmelser) med tillhörande försäkrings- och lönesättningsregleringar som tecknas av en större sammanslutning arbetar- och tjänstemannaförbund där Kommunal ingår.

Vid våra avtalsförhandlingar 2017 gjordes en avstämning där vi kunde konstatera en 100-procentig organisationsgrad på avtalsområdet vilket givetvis är glädjande. Det konstaterades också att genomsnittslönen på avtalsområdet ligger på en god nivå även om spridningen är i största laget. Överenskommelsen som tecknades 2017 innehöll en relativt hög uppräkningsgrad av avtalets lägsta lön med anledning av ovanstående. Rent allmänt har vi goda relationer med motparten både lokalt och centralt och tvister på avtalsområdet är sällsynta.

Bemanningsavtalet kongressperioden 2016–2021

Efter en dom i Arbetsdomstolen yrkade förbunden på ändring i tremånadersregeln vid fast-

ställande av rörliga lönedelar som fastställs i efterhand.

Helglönen, som i detta avtal är baserad på garantilön, ansåg förbunden skulle beräknas på genomsnittlig lön.

Arbetsgivarna var angelägna om att förkorta karenstiden för de personer som tidigare varit visstidsanställda.

Med detta som en del av alla yrkanden förhandlade parterna under april månad. Man enades om att fastställande av rörliga lönedelar ska baseras på en tolv månadersperiod. Prislappen var en förkortad karenstid för att åter visstidsanställa till sex månader.

LO-förbundens krav bestod bland annat av minskade tjänstgöringsområden, garantilön för tid mellan två uppdrag, garanti om två lediga helger per månad, semesterlönegaranti, helglöneberäkning samt arbetstidsförkortning/deltidspension.

Kompetensföretagen drev bland annat frågor om återanställningsrätt, utökade möjligheter att visstids- och deltidspanställa etcetera.

Efter långa och segdragna förhandlingar beslutade förbunden att den 2 maj säga upp avtalet med sju dagars uppsägningstid. Därefter kunde förhandlingarna bli mer framåtsyftande och en slutlig lösning kunde presenteras den 10 maj. Det färdiga avtalet innehöll bland annat extra pensionsavsättning med 0,4 procent under den treåriga avtalsperioden, lönehöjningar i paritet med det så kallade märket samt begränsningar i återanställningsrätten för upp till 14 dagars visstidsanställning.

Samhallsavtalet kongressperioden 2016–2021

Under kongressperioden har kollektivavtal slutits med Almega Samhallsförbundet år 2016, 2017 samt 2020:

I riksavtalsförhandlingarna 2016 samt 2017 har så kallad frivillig medling begärts utav parterna.

De tunga tvistefrågorna har varit av olika karaktär.

Avtalsrörelsen 2016

Under 2016 var frågan om anställning med

lönebidrag för utveckling i arbetet (LFU) den huvudsakliga frågan. Detta är en särskild reglering för den gruppen individer som anses stå längst från arbetsmarknaden. Redan innan 2016 fanns det en reglering som förbunden inom avtalsområdet sade upp till upphörande innan riksavtalsförhandlingarna. Detta i syfte att bringa ordning i LFU-systemet då parterna inte kunde enas om hur tidigare avtalet skulle tolkas.

Avtalsrörelsen 2017

2017 tvingades de inkopplande förbunden att varsla om konflikt på avtalsområdet då medlingen inte ledde till en hemställan båda parterna kunde acceptera. Skiljelinjen låg i insamlingsmodellen, då Samhallsavtalets löner låg under den brytpunkt som insamlingsmodellen byggde på blev den procentuella höjningen betydligt större än på andra avtalsområden.

Detta kunde inte Samhall eller Almega Samhallsförbundet acceptera. Avtal kunde först tecknas innehållande LO:s insamlingsmodell efter det att förbunden gemensamt varslat om strejk.

Förhandlingarna om Samhalls kollektivavtal 2017 blev ett bra test på LO:s förmåga att stå för den beslutade insamlingsmodellen i ett kritiskt skede för ett avtal som utan kraften i en stark samordning troligen inte skulle kunna uppnå samma resultat.

Kort efter avslutade riksavtalsförhandlingar meddelade Samhall AB att man kommer lämna Almega och söka inträde i KFO.

Trävaruhandelsavtalet kongressperioden 2016–2021

Avtalsrörelsen 2016

Förhandlingarna med Svensk Handel på Trävaruhandelsavtalets område genomfördes i Malmö den 17–18 maj 2016.

Gällande avtal löpte ut den 30 april 2016.

Avtalen inom Industriavtalets områden hade träffat överenskommelse med motparterna om en ettårig avtalsperiod. Utrymmet var i dessa överenskommelser 2,2 procent.

På Trävaruhandels område träffades en

ren prolongeringsuppställning på ett år, (till och med 30 april 2017) där alla löner och ersättningar räknades upp med 2,2 procent.

GS försökte i förhandlingarna få in rättighet att varaktigt gå ned i arbetstid från 60-års ålder, men lyckades inte med detta.

Avtalsrörelsen 2017

Förhandlingarna på Trävaruhandelsavtalets område genomfördes i Malmö den 22–24 maj.

Inför förhandlingarna hade förbunden träffat överenskommelser om samordnade förhandlingar såväl inom LO som inom Facken inom industrin.

LO-samordningen innebar en låglönesättning via en anpassad insamlingsmetod till det slutliga kravet på löneutrymme.

Konstruktionen byggde på att individer som tjänade mindre än 24 000 kr/månad skulle bidra till löneutrymmet med 672 kr. och de med lön överstigande 24 000 kr/månad skulle bidra med 2,8 procent av faktisk förtjänst. Förbunden räknade på respektive avtalsområde ut vad denna insamlingsmetod innebar för yrkandena av löneutrymme.

För Trävaruhandelsavtalets del innebar metoden en höjning av yrkandet med 0,05 procent.

Parallellt med förhandlingar om löner och allmänna villkor kom en faktor in i bilden som inte gick att påverka. Ett nytt virus spred sig kraftigt och kom att övergå i en global pandemi. "Coronaviruset" (Covid-19) fick fäste i land efter land, så också i Sverige.

I GS avtalsspecifika krav på avtalsområde återfanns bland annat:

Krav på uppsägningstid av anställningsvillkor då arbetsgivaren önskar minska en enskild anställds arbetstidsmätt (så kallad hyvling).

Krav på rätt att varaktigt gå ned i arbetstid från 60-års ålder.

Krav på rätt till facklig information vid nyanställning.

Utfallet blev att löner och andra ersättningar höjdes i enlighet med det av industrin satta "märket" plus 0,05 procent som var effekten av den insamlingsmodell som LO-förbunden enats

om. Avtalsperioden blev tre år (2017-05-01–2020-04-30).

Parterna blev överens om en reglering kring "hyvling" som innebär att nedgången i arbetstid skjuts upp lika länge som individen har intjänad uppsägningstid enligt LAS.

Överenskommelsen innehöll också skrivelser om individens rätt att varaktigt gå ned i arbetstid från 60-års ålder.

Företagens möjlighet till anställning på visstid ökades till 16 månader.

Avtalet tillfördes skrivning om att den anställde och arbetsgivaren kan komma överens om att förlänga en provanställning om personen varit frånvarande under provtiden.

GS Avtalsrörelsen 2020

De förberedelser och mobiliserande insatser som GS genomförde inför 2020 års avtalsrörelse var inte lägre än tidigare, tvärtom. Förbundet hade bestämt sig för att engagera en större andel förtroendevalda och medlemmar. De olika enheterna inom förbundet och de olika organisationsleden skulle arbeta mer och bättre tillsammans. GS konfliktorganisation skulle vara bättre förberedd än tidigare.

Trots att antalet medlemmar i förbundet minskat över tid kunde GS uppvisa en god organisationsgrad vid flertalet av de avtalsområden som gick in i avtalsförhandlingarna. Ett stort arbete hade lagts ner i den lokala organisationen med att ta fram avtalsförslag, för att därefter bearbetas till yrkanden att överlämna till GS motparter. Förbundets avdelningar och lokala förtroendeorganisationer, i synnerhet klubbar, hade involverats i en mobilisering inför ett eventuellt behov att varsla om konflikt. Organisationen inledde förhandlingarna i januari 2020 vid gott mod. Därefter kom händelseutvecklingen att bli allt annat än gängse. Avtalsrörelsen 2020 kom att bli historiskt unik på ett minst sagt problematiskt sätt.

Parallellt med förhandlingar om löner och allmänna villkor kom en faktor in i bilden som inte gick att påverka. Ett nytt virus spred sig kraftigt och kom att övergå i en global pandemi. "Coronaviruset" (Covid-19) fick fäste i land

efter land, så också i Sverige. Den oro och de åtgärder som samhället tvingades att vidta, ställde arbetsmarknadens förutsättningar helt på ända. Allt eftersom riksavtalsförhandlingarna fortgick förvärrades situationen.

I den sista månaden i avtalsrörelsen där förhandlingarna leds av Industriavtalets medlare, de Opartiska ordförande (Opo) hade läget blivit ohållbart. Det föranledde Opo att den 19 mars 2020 överlämna en tidigare lagd Hemställan till parterna på grund av den senaste tidens utveckling. En i sig unik händelse i Industriavtalets historia. Där föreslog Opo att avtalsförhandlingarna skulle ajourneras från och med den 20 mars 2020 och därefter återupptas den 1 oktober 2020 med en utlöpningsperiod för avtalet till den 31 oktober 2020. En hemställan som kom att accepteras av samtliga parter inom Industriavtalet. Det hade helt enkelt blivit oacceptabelt att fortsätta riksavtalsförhandlingarna. Förhandlingarna återupptogs i oktober 2020 och resultatet redovisas i särskild ordning.

Krav och utfall från de gemensamma avtalsplattformarna inom FI och LO

Avtalsrörelser 2016–2020

Facken inom industrin

2016

Krav:

Lönekrav om 2,8 procent och för GS samt övriga LO-förbund inom FI kunde löneökningen anges i kronor.

Ytterligare avsättning till system för deltidspension.

Krav på att införa en partsgemensam modell för systematiskt jämställdhetsarbete.

Krav på att inleda ett permanent partsgemensamt arbete i arbetsmiljöfrågor.

Utfall:

Löneökningar om 2,2 procent varav 0,2 procent som avsättning till deltidspension.

Två permanenta partsgemensamma grupper tillsattes. En med ansvar för likabehandling

och diskriminering samt en med ansvar arbetsmiljöfrågor.

Arbetet med den partsgemensamma skriften "Diskriminering och Likabehandling" inleddes som ett svar på kravet om modell för systematiskt jämställdhetsarbete.

2017–2020

Krav:

Lönekrav om 2,8 procent där för GS och övriga LO-förbund inom FI ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 2,8 procent dock lägst 672 kr. (En insamlingsmodell kallad låglönesatsningen)

Ytterligare avsättning till system för deltidspension.

Utfall:

Treårig avtalsperiod med löneökningar om 6,5 procent plus det utfall insamlingsmodellen gav på respektive avtalsområde. Av 6,5 procent avsattes 0,5 procent till deltidspension under avtalsperioden. Löneökningarna fördelades till 2 procent per avtalsår.

2020

Krav:

Lönekrav om 3 procent där för GS och övriga LO-förbund inom FI ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 3 procent dock lägst 783 kronor per månad.

Ytterligare avsättning till system för deltidspension

Arbetsmiljökrav som syftar till att arbetsgivaren ska vidta insatser gällande en god arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt säkerhetsintroduktion för all nyanställd och inhyrd personal.

Jämställdhetskrav som syftar till att föräldralediga inte skall missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling vid återgång.

LO

2016

Det genomfördes inga samordnade förbunds-förhandlingar inom LO.

2017–2020

Samordnade förbunds-förhandlingar.

Krav:

Löneökningar med 2,8 procent dock med ett lägsta utrymme om 672 kr per månad, räknat per individ inom avtalsområdet. (Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning sattes vid 24 000 kronor).

Höjda lägstalöner samt höjda ersättningar.

Utfall:

Treårig avtalsperiod med löneökningar om 6,5 procent plus det utfall insamlingsmodellen gav på respektive avtalsområde.



Att hantera en konflikt är ett komplext arbete med många ingående parametrar. GS står väl ekonomiskt rustat för en konflikt samt har en god organisationsgrad på strategiskt viktiga företag.

2020

Samordnade förbundsförhandlingar för en majoritet av LO-förbunden.

Krav:

Löneökningar med 3 procent dock med ett lägsta utrymme om 783 kronor per månad, räknat per individ inom avtalsområdet. (Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning sattes vid 26 100 kronor).

Höjda lägstalöner samt höjda ersättningar.

Avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Stärkt skydd mot sexuella trakasserier.

Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering.

Gemensamma förhandlingar.

2017 innebar samordningen inom LO att förbunden ställde sig bakom att inleda gemensamma förhandlingar avseende krav på villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna och avtalspension samt att inleda förhandlingar rörande trygghet och omställning med utgångspunkt ifrån LO:s långsiktiga mål.

Även inför förhandlingarna 2020 fanns krav på villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna och avtalspension då de tidigare förhandlingarna avslutats utan förändringar.

GS konfliktarbete

Att teckna kollektivavtal och upprätthålla hög organisationsgrad är GS kärnuppgift.

GS har tecknat riksavtal med våra motparter utan konflikt sedan förbundet bildades, dock har förbundet tvingats till att varsla om arbetsnedläggelse vid olika tillfällen och med olika motparter.

En viktig del i en avtalsrörelse är att förbereda förbundet för konflikt.

GS har sedan sitt bildande en konfliktgrupp med ansvar för att samordna arbetet runt konfliktantering.

I detta ligger att ha en förberedelse både för strejk samt lockout.

I den sista stora arbetsmarknadskonflikten 1980 var det arbetsgivarna som lockoutade förbundens medlemmar. Detta är en realitet som konfliktgruppen måste ha med i sitt arbete.

Konfliktgruppen har historiskt primärt haft uppdraget att samordna arbetet runt eventuell konflikt i samband med riksavtalsförhandlingar. Konfliktgruppens arbete är av avgörande betydelse för förbundets samlade konfliktförmåga.

Att hantera en konflikt är ett komplext arbete med många ingående parametrar. GS står väl ekonomiskt rustat för en konflikt samt har en god organisationsgrad på strategiskt viktiga företag.

Konfliktgruppen har uppdraget att samla in all nödvändig information inför en eventuell konflikt i syfte att ”få mest pang för pengarna” allt i syfte att sätta maximal press på motparten i syfte att nå överenskommelse.

Men har även mer administrativa uppgifter såsom att se till att konfliktersättningar kan betalas ut samt samordna förbundets kontakt med medier och hålla kontakt med avdelningarnas konfliktansvariga.

I samband med avtalsrörelsen 2017 testades organisationen i skarpt läge då GS tvingades varsla Samhall om arbetsnedläggelse.

Sedan förra kongressen har förbundet inrättat en permanent konfliktgrupp som utöver att hantera konfliktarbetet i samband med riksavtalsförhandlingar ska bistå avdelning med stöd i samband med lokal kollektivavtalsteckning.

I denna konstellation ingår personer ur

förbundets samtliga funktioner. Detta ändrar dock inte på omständigheten att ansvaret för att teckna kollektivavtal med arbetsgivare är ett uppdrag för den lokala organisationen. Syftet med konfliktruppens utökade uppgifter är att tillse att förbundet i samband med ett varsel om konflikt gjort allt som står i vår makt att teckna avtal utan att behöva varsla om stridsåtgärder.

GS har utvecklat detta arbete och har producerat förtydligande riktlinjer som klargör vart ansvaret för de olika stegen i en process runt avtalstecknande ligger.

Detta har visat sig framgångsrikt. Vid flera tillfällen har GS tecknat avtal med arbetsgivare som tidigare vägrat teckna kollektivavtal.

I utblick till andra delar av världen kan man konstatera att andra länders mer rigida lagstiftning som sällan eller aldrig underlättar fackligt arbete, tvingat fackföreningar till betydligt större nogsamhet och mer strukturerat arbete när man närmar sig ett företag i syfte att teckna kollektivavtal.

I detta ligger att kartlägga bolag och deras verksamheter så att man i förhandlingsögonblicket har en betydande kunskap om vad det är för bolag man förhandlar med.

Detsamma gäller att se till att man har medlemmar och personer som är villiga att bistå i en eventuell konflikt. Förbund i dylika länder har också utvecklat strategier för att hantera media, både traditionell media och sociala medier i samband med konflikt. Detta för att skapa förståelse för varför man som organisation vidtar de åtgärder man gör.

GS har till del anammat ett mer strukturerat arbete med viss inspiration från omvärlden och står idag betydligt mer rustade och mer strukturerat än tidigare.

Hög organisationsgrad – En förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellen

När arbetet med kongressrapporten ”Avtals- och lönerörelser tar form inför kongressen 2021, befinner sig GS och övriga fackförenings-

rörelsen i en mycket problematisk tid som innebär stora utmaningar. Under de senaste tio till femton åren har den fackliga organisationsgraden i Sverige genomgått förändringar som är närmast unika. Det är dels ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedan konsekvenserna i kölvattnet av 1909 års storstrejk. En andra omständighet är att den fackliga organisationsgraden inte steg under krisåren 2009 och 2010, till skillnad från vad som skett under tidigare krisperioder, som exempel vid 1990-talskrisens början. Till sist har den beskrivna utvecklingen nu lett fram till att tjänstemännens organisationsgrad är avsevärt högre än hos arbetarna inom Landsorganisationen (LO) förbunden.

Ser man till reda tal har organisationsgraden för arbetare inom industrin sjunkit från 84 procent år 2006 till 72 procent år 2018. För tjänstemän inom industrin har minskning för motsvarande tidsperiod varit avsevärt mindre och gått från 80 procent organisationsgrad till 78 procent. Siffrorna är inte nedbrutna till enskilda förbund, men det finns ingen anledning att anta att GS skulle klarat denna utmanande period bättre än övriga fackförbund inom industrin. Vid förbundets månadsvisa uppföljning av medlemsutvecklingen, vilket skett från förbundets bildande, har få månader visat en positiv medlemsutveckling.

Vissa mönster är tydliga, både i Sverige och i ett internationellt perspektiv. Det finns stora skillnader i organisationsgrad mellan olika fackliga organisationer och mellan branscher, därtill är ska läggas att skillnaden mellan länder är betydande. I Sverige som i andra länder är organisationsgraden högre på större arbetsplatser och även högre inom offentlig sektor än inom privat. Dessutom har den historiskt varit högre bland arbetare än bland tjänstemän. I Sverige ser vi nu som nämnts en förändring avseende det sistnämnda där situationen är omvänd. Även om det finns enstaka undantag är den långsiktiga internationella trenden att den fackliga organisationsgraden sjunker. I de nordiska länderna där organisationsgraden historiskt varit hög har den minskat i både Sverige, Danmark och Finland men varit mer konstant i Norge, där den hela tiden varit lägre (nu drygt 50 procent). I andra länder som USA, Japan och Tyskland har det varit en sjunkande

trend över lång tid, men det finns också länder som i Turkiet där den fackliga organiseringen närmast kollapsat.

Varför väljer många att inte organisera sig fackligt?

När det gäller svensk forskning på området så visar den att många anställda väger kostnaden för ett fackligt medlemskap mot den upplevda nyttan av att vara med, men det finns även andra faktorer att ta hänsyn till. En studie av industriarbetare visar att de yngre har en mer instrumentell, nyttoinriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna. De framhåller att det de får ut av medlemskapet i form av service, skydd och intresserepresentation är värt åtminstone vad de betalar i medlemsavgift, med andra ord att nyttan med medlemskapet överstiger kostnaden. Det finns dock andra faktorer än ett individuellt kalkylerande förhållningssätt. Av undersökningar visas att frågan om man ska vara med i facket är något man ofta talar om på arbetsplatsen. Det som till synes framstår som individuella beslut, är inte sällan något man övervägt i grupp, att man kollektivt går från ord till handling. Påverkan från arbetskamrater, föräldrar och vänner har stor betydelse när individer går med i facket. De som inte är med i facket motiverar sitt val med att medlemsavgiften är för hög och att de inte fått hjälp när de vänt sig till facket.



Påverkan från arbetskamrater, föräldrar och vänner har stor betydelse när individer går med i facket.

Det finns ett antal omständigheter som måste beröras när man ska förstå de stora förändringar som skett i Sverige under åren 2006 till 2018. I det så kallade ”Gent systemet”, det vill säga där fackligt medlemskap kan kopplas till arbetslöshetsförsäkring (A-kassa), skedde stora förändringar under 2007. Avgifterna till A-kassan chockhöjdes 1 januari 2007 och reduktionen för fackligt medlemskap och A-kassatogs bort. Dessutom försämrades ersättningsvillkoren. Under 2007 och 2008 förlorade de fackliga A-kassorna ca 400 000 medlemmar. Facket tappade inte lika mycket, men 245 000

färre medlemmar på två år kan inte betecknas som något annat än ett medlemsras. Värst här kom LO-facken och LO-kassorna att drabbas. Den dåvarande regeringen förstärkte kopplingen mellan arbetslöshet i olika branscher och kostnaden för medlemskap i A-kassan, vilket kom att drabba de anställda inom LO-förbunden mest. Många spekulerade i att agerandet och den konstruktion man valde var ett medvetet politiskt val för att uppnå en försvagad facklig styrka och organisering. Om så var fallet måste de politiska ambitionerna bakom detta betraktas som mycket lyckade.

Det finns även strukturella drag i hur arbetskraften förändrats som motverkar facklig organisering. Det har i störst utsträckning drabbat arbetares fackliga organisationsgrad. I dessa grupper finns en överrepresentation bland unga anställda, där varannan anställd i gruppen 16-24 år har ett tidsbegränsat arbete. Det är vanligt att perioder av anställning varvas med perioder av arbetslöshet. Det innebär en lösare anknytning till den enskilda arbetsplatsen och arbetsmarknaden vilket klart påverkar organisationsgraden.

I den här kategorin finns också en högre representation bland utrikes födda. I likhet med ungdomar har många här nyligen kommit ut på arbetsmarknaden vilket innebär bristande kunskap om fackföreningar och kollektivavtal. Det här är faktorer som stöds av forskning om organisationsgraden hos fast anställda och de med tidsbegränsad anställning, samt om organisationsgrad bland utrikes och inrikes födda.

Man måste skilja på långsiktiga och kortsiktiga faktorer när man beskriver den sjunkande organisationsgraden. Under en lång period mellan åren 1993–2006 var förändringarna mycket små, även om det fanns en minskad organisationsgrad. Den stora förändring som skedde från och med 2006 måste antas grundas på någon ny och tillkommande omständighet. Här går det inte att bortse från de politiska beslut som ledde till förändringar av A-kassorna i Gent systemet.

Till de långsiktiga och fortgående strukturella förändringar måste räknas uppkomsten av nya branscher till följd av privatiseringar och avregleringar. Inte sällan förekommer här en negativ inställning till fack och kollektivavtal

från arbetsgivarhåll, där exempel kan ges som hos flygbolaget Ryanair och produktionsbolag inom mediebranschen. Vartill kommer konsekvenser av bristande fackliga traditioner. På många arbetsplatser splittras de anställda upp genom "outsourcing", det syns i statistiken i ökning av företagsnära tjänster, däribland inhyrning i form av Bemanningsföretag eller konsulter. Därtill kommer arbetsstyrkans uppsplittring i fast och tidsbegränsade anställningar och uppdelning i olika arbetstidsformer. Det begränsar kontaktmöjligheter mellan anställda och fackligt förtroendevalda. Det är sammantaget några av de omständigheter som bidragit till den dystra utvecklingen för facklig organisering under den beskrivna tidsperioden.

Samtidigt finns det också förändringar i beteende och i uppfattningar som påverkar fackföreningarnas möjlighet att organisera de anställda. Som framgår är dagens potentiella medlemmar i högre grad inriktade på egen utdelning. De vill få ut ett mätbart resultat av sitt fackliga medlemskap. Det sociala trycket från arbetskamrater, familj och vänner att gå med i facket är dessutom mindre idag än tidigare. Det gör det än viktigare för facket att kunna visa fram resultat, eller ett konkret "värde" av medlemskapet, både på arbetsplatsnivå och på central nivå.

Kollektivavtalens täckningsgrad

En faktor som har betydelse för den fackliga organisationsgraden i jämförelse mellan olika länder är kollektivavtalens täckningsgrad. Det beror då inte bara på den fackliga organiseringen utan på arbetsgivarnas organisering. En viktig iakttagelse är att när organisationsgraden sjunkit hos både arbetsgivare och de anställda, som i exempelvis Tyskland, har det inneburit en sjunkande kollektivavtalsäckning. Sambandet verkar åt båda hållen och en stark kollektivavtalsmodell har i sig en positiv effekt på organisering. I länder där kollektivavtalen reglerar frågor som exempelvis ingångslöner är organisationsgraden högre än i länder där kollektivavtalen har en svagare ställning. Man kan se att i länder med lagstadgade minimilöner blir det ofta en viktigare facklig uppgift att påverka politiken än att försöka förhandla sig till bättre villkor för medlemmarna och förhandlings-

verksamhetens begränsade betydelse verkar då i sin tur bidra till försvagade fackföreningar.

Utvecklingen i Sverige

Ser vi mer specifikt på Sverige så omfattades 89 procent av löntagarna i åldern 16–64 år av kollektivavtal inklusive hängavtal (år 2017). Det var praktiskt taget detsamma som under de nio föregående åren. En påfallande stabilitet över tid, även om täckningsgraden åren 1995–2005 var något högre om man bara ser till den privata sektorn. Denna stabilitet kan i stor utsträckning förklaras av att den stora majoriteten av löntagare finns i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Det har väsentligt begränsat arbetsgivarnas motstånd mot att förhandla med fackföreningarna. Samtidigt är konflikträtten för fackföreningar i Sverige vidsträckt, vilket ger dem goda möjligheter att tvinga "motvilliga" oorganiserade arbetsgivare till förhandlingsbordet.

Ser vi istället bara till kategorin småföretag i den privata sektorn blir det delvis en annan bild. Föreningen Företagarna lät år 2015 undersöka hur stor täckningsgraden var i företag med 1–49 anställda. Här omfattades bara 39 procent av avtal, varav 25 procent av riksavtal och resten av hängavtal. Sammantaget är det mer än en halv miljon människor i Sverige som finns på arbetsplatser utan kollektivavtal, men det skiljer sig i stor utsträckning mellan olika branscher. Störst andel utan kollektivavtal återfinns i tjänstenäringarna, men även här finns variationer där den allra lägsta andelen finns bland fastighetsbolag, reklambyråer, fastighetsservice, städfirmor och i taxibranschen m.m. I vissa delar av tjänstesektorn saknade nästan åtta av tio företag med 1–49 anställda kollektivavtal. Det svenska kollektivavtalssystemet har tydliga "vita fläckar".

I exempelvis taxibranschen gjorde Transportarbetareförbundet år 2012 bedömningen att mindre än 20 procent av taxichaufförerna var medlemmar i förbundet, vilket naturligtvis påverkade möjligheten att varsla om konflikt och sätta press på arbetsgivarsidan. Samtidigt beskriver Biltrafikens Arbetsgivarförbund att år 2013 var det två tredjedelar av branschen som saknade kollektivavtal. Att bortse från det samband som finns mellan dessa omständigh-

heter är inte trovärdigt eller att förneka hur det påverkar de fackliga organisationernas möjlighet att ställa krav på kollektivavtal.

Även om situationen inom industrin i dagsläget är annorlunda, finns det ingen anledning att inte ta utvecklingen på högsta allvar. En hög organisationsgrad är inte bara viktig för den fackliga organisationens legitimitet och trovärdighet när man ställer krav på kollektivavtal med ett bra materiellt innehåll. Om den negativa utvecklingen för organisationsgraden fortsätter, kan det till sist leda till att det blir svårt att ens genomföra en konflikt. Fackföreningen får helt enkelt svårigheter att uppnå den nivå av påtryckning som krävs för att bli framgångsrika.

Ett ljus i mörkret

I Anders Kjellbergs rapport (se källor) gjordes initialt en framtidsprognos över hur organisationsgraden skulle kunna utvecklas till 2023 om den negativa utvecklingen inte bröts. För arbetare i privat sektor skulle den då kunnat minska med ytterligare 7 procent och hamna på 49 procent, det vill säga att man då skulle nå en nivå där man organiserar mindre än var annan arbetstagare.

Parterna ansvarar för lönebildningen på svensk arbetsmarknad. Spelreglerna sätts och påverkas dock i stor utsträckning av politiken.

Under senare delen av våren 2020 fanns anledning att göra en viss revidering av den dystra bilden. I samband med den stora krisen som följer av pandemin (covid-19) ökade viljan att organisera sig i en facklig organisation. Ett slags återinträde av ett mer traditionellt mönster vid kriser. Under mars 2020 uppmättes den högsta nettoökningen för fackligt medlemskap som gjorts för en enskild månad. I LO, TCO och Saco skedde en ökning med över 30 000 medlemmar (för LO ca 9600). I Arena idé utredningsprojekt "Arbetsliv och inflytande" presenterades samtidigt ny statistik som visade att den negativa trenden var på väg att plana ut även tidigare och bortsett krisen vid covid-19. Till det kan läggas att tidigare redovisade siffror från SCB som byggt på Arbetskraftsundersökningen (AKU) innehöll brister. Det var fel i

inrapportering från den underentreprenör som utfört tjänsten. Organisationsgraden hade redovisats till 67 procent men var i verkligheten 68 procent. Vid sammanräkning var resultatet att organisationsgraden var oförändrad för år 2019, ett viktigt trendbrott. Det påverkar sammantaget den långsiktiga prognosen till det bättre. Det är fullt möjligt att organisationsgraden för 2020 faktiskt kommer att öka när siffrorna för året väl ska sammanställas. Det återstår i skrivande stund att se.

Politisk påverkan på kollektivavtalet och den svenska modellen

Under kongressperioden har vi haft en minst sagt oroligt parlamentariskt läge i Sveriges riksdag. Efter riksdagsvalet i september 2018 stod det klart att det var mycket svårt att bilda en ny regering och inte förrän i januari 2019 blev Stefan Löfven framröstad till statsminister av riksdagen. Varför nämner vi detta? Därför att politiken har en avgörande betydelse för hur vi kan upprätthålla våra kollektivavtal och dess innehåll.

Parterna ansvarar för lönebildningen på svensk arbetsmarknad. Spelreglerna sätts och påverkas dock i stor utsträckning av politiken. Det utgör en ständig risk för stabiliteten och partsmodellen. Kollektivavtalet är en grundsten i den svenska modellen och har en stark ställning på dagens arbetsmarknad. Det är det dokument som reglerar förhållandet med motparten och upprätthåller maktbalansen mellan parterna.

Det finns dock starka strömningar som riskerar att leda till en försvagning av kollektivavtalets betydelse. Ett exempel är risken för lagstiftade minimilöner på bekostnad av kollektivavtal.

Ett tydligt exempel på hur politikerna kan gå in och rubba lönebildningen skedde under den borgerliga regeringen 2006–2014 som i början av sin första mandatperiod införde förändringar i arbetslöshetskassorna som gjorde att hundratusentals lämnade a-kassan och fackförbunden.

Under den här kongressperioden har arbetsgivarsidan bedrivit kampanj för att begränsa fackens möjligheter att vidta konfliktåtgärder. Regeringen tillsatte i juni 2017 en utredning för översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Utredningens betänkande överlämnades till regeringen i juni 2018. Parallellt med utredningen utarbetade och enades arbetsmarknadens parter (LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv) om ett gemensamt förslag på lagändringar som arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson mottog i juli 2018.

De nya strejkrättsreglerna trädde i kraft den 1 augusti 2019. Överenskommelsen syftar till att skapa ett regelverk kring stridsrätten som gäller för alla parter på svensk arbetsmarknad, oberoende av om en organisation är medlem i en av huvudorganisationerna eller inte. Förslaget från parterna innebär ett förtydligande av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen bör fungera.

Ett annat politiskt beslut som kommer att få stor påverkan är den så kallade Januariöverenskommelsen som träffades mellan S, MP, C, och L för att få till en majoritet i riksdagen. Den innehåller 73 punkter där en av dem gäller arbetsrätten. Den ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. Tydligt utökande av undantagen från turordningen i LAS som ska ge arbetsgivarna mer flexibilitet och samtidigt skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar, arbetsgivaransvar för kompetensutveckling med mera. En utredning tillsattes i april 2019 och den ska vara klar den 31 maj 2020.

Parallellt så pågår förhandlingar angående omställning och trygghet mellan parterna för att kunna komma fram till en lösning som innebär förändringar men som parterna ändå kan leva med. Detta kommer såklart att påverka oss och våra medlemmar beroende på vad förhandlingarna leder fram till alternativt vad utredningen fastställer.

När vi skriver maj 2021 så vet vi mer hur det nya landskapet i för GS avgörande frågor ser ut och hur vi som facklig organisation ska förhålla oss till det.

GS en del av Europa

Alltsedan Sverige blev en del av Europeiska gemenskapen 1 januari 1995 har Europeiska unionens påverkan på den svenska arbetsmarknadsmodellen ökat.

Sedan inträdet i Europiska unionen har Svensk arbetsmarknad implementerat ett antal olika EU-direktiv, som exempel kan nämnas:

- Företagsöverlåtelsedirektivet som resulterade i paragraf 6b i Lagen om anställningsskydd från 2001.
- Likabehandlingsdirektivet från 2000 som tar sikte på likabehandling oavsett kön, sexuell läggning, religion, funktionshinder och etnisk ursprung, har införts i diskrimineringslagen.
- Direktivet om arbetstider från 2003, har införts i arbetstidslagen samt införlivats i många av våra kollektivavtal då arbetstidslagen är dispositiv.
- Direktivet om europeiska företagsråd 1994 har blivit en egen lag som ger arbetare i multinationella bolag av en viss storlek rätt till information och konsultation som innan direktivet och lagen saknades på europeisk nivå.
- Föräldraledighetsdirektivet från 2010 som ger arbetstagare rätt till fyra månaders föräldraledighet samt skydd för missgynnande för den som är föräldraledig.

Många av förändringarna som tillkommit via den Europeiska union har varit till gagn för arbetstagare i Sverige men framför allt har det stärkt arbetarna ställning i andra europeiska länder där regimer valt att avstå från en reglering som skulle vara till fördel för den enskilde arbetstagaren inom dessa områden.

För svensk arbetsmarknad tjänar dessa regleringar flera syften, delar av exemplen ovan har förbättrat förhållandena på svensk arbetsmarknad, medan andra inte har inneburit någon större förändring för en arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Däremot har förbättringen på EU-nivå skapat en jämnare konkurrenssituation på den europeiska arbetsmarknaden.

Utmaningar

Då regleringar på europeisk nivå har en direkt påverkan på nationell lagstiftning kan vi idag se att många av våra fackliga kamrater i olika länder ser en möjlighet till att flytta fram sina positioner på arbetsmarknaden via direktiv från Europeiska unionen.

Detta kan vid första anblick ses som ett bra sätt att förbättra för de stora massorna anställda.

Detta resonemang kommer dock med ett pris för ett land som Sverige där parterna reglerar arbetsmarknaden med stöd av rikstäckande kollektivavtal.

Ett direktiv från EU ska normalt implementeras i lag eller kollektivavtal inom två år efter det att det kommit till.

För Sverige skulle vissa former av direktiv eller domslut få helt avgörande effekter för vår modell. Ett exempel på detta är Lex Laval. Konsekvensen av Laval-domen blev att svenska fack endast kom att kunna ställa krav på den så kallade hårda kärnan av ett kollektivavtal. Med detta menas de lönerreglerande miniminivåerna i ett kollektivavtal och grundläggande arbetsvillkorregleringar. Under 2019 kommer Sveriges riksdag att rösta om en ny utstationeringslag om ska ligga i linje med det nya direktivet om utstationering som i grunden ändrar utfallet av Laval.

Regleringarna innebär att tidsrymden för utstationering maximeras till tolv månader samt att lönen ska utgå från svenska kollektivavtal. I denna process har LO tillsammans med andra federationer utövat press på parlamentariker i syfte att påverka Europaparlamentet i direktivprocessen.

Starka krafter inom den fackliga gemenskapen inom EU höjer idag rösten för en gemensam minimilön inom EU. Detta skulle innebära att vårt sätt att reglera löner skulle utmanas i grunden.

Vi kan idag se att fackföreningar i länder med låg organisationsgrad såsom Polen och de baltiska staterna mer ser mot EU för lösningar på sina nationella problem.

En fråga som alltmer blir aktuell är frågan om lön.

Starka krafter inom den fackliga gemenskapen inom EU höjer idag rösten för en gemensam minimilön inom EU. Detta skulle innebära att vårt sätt att reglera löner skulle utmanas i grunden.

Den nya kommissionen som tillträdde efter EU-valet 2019 har som uttalat mål att införa ett direktiv om europeisk minimilön. GS tillsammans med LO bearbetar de instanser man kan påverka i syfte att sådant direktiv måste innehålla en dispositivitet som innebär att länder med alternativa arbetsmarknadsmodeller måste kunna få reglera löner på annat sätt än via lagstiftning.

Många fackföreningar ser att en möjlighet till löneutjämning inom EU skulle kunna ske via så kallade transnationella kollektivavtal.

Denna fråga har funnits på EFS (Europeiska fackliga samorganisationen) bord i omgångar de senaste åren.

I korthet innebär modellen att EU skulle stifta ett direktiv om dylika avtal som möjliggör att multinationella företag tecknar avtal med de fackliga parterna som skulle få företräde de nationella avtalen.

Värden skulle då kunna flyta fritt mellan länder.

Konsekvenserna av detta skulle vara att vi i Sverige skulle tappa i den samlade konfliktstyrkan inom hela avtalsområden.

Frågan om transnationella kollektivavtal hanterades på 2019-års EFS kongress där man enades om att inte närma sig EU med denna fråga. Tyvärr kan förbundet konstatera att frågan trots detta inte är bortförd från EFS agenda.

Det som är en avgörande faktor för att fackföreningar alltmer söker sig till lagstiftning på nationell nivå men också på EU-nivå är den sviktande organisationsgraden i princip i samtliga europeiska länder.

Officiella siffror från EU (Eurostat) anger att Polen har en organisationsgrad på cirka 12 procent, Lettland cirka 13 procent, Litauen cirka 9 procent, Estland cirka 10 procent. Vad som är mer problematiskt är att den vikande trenden också syns i tunga industriländer såsom Tyskland där man idag har gått över till lagstiftad minimilön och kollektivavtalens ställning måste ses som hotad.

Dessa låga siffror och den fackliga utvecklingen samlat innebär att dessa fackföreningar inte kan kraftsamla runt tillkomsten av kollektivavtal, givetvis påverkar också olika nationella lagstiftningar som många gånger har till uppgift att försvåra tillkomsten av kollektivavtal.

Officiella siffror från EU anger att Polen har en kollektivavtalsteckning om cirka 14-18 procent på företagsnivå, Lettland cirka 34 procent, Estland cirka 33 procent.

Arbetskraftskostnaden per timma enligt samma statistik ligger på cirka 12,4 euro i Estland, 9 euro i Litauen, 10,1 euro i Polen samt 9,3 euro i Lettland.

Detta ska jämföras med 36,6 euro i Sverige.

Givet detta så är det helt klart att diskussionen om gemensam minimilön och andra system för löneutjämning är en given diskussion för framtiden för de europeiska fackföreningarna och dess federationer och till del utgör ett hot mot den svenska modellen. GS måste vara aktiva i att bevaka våra medlemmars intresse och försvåra vår modell.

Frivilligavtal

De sociala parterna inom respektive bransch på EU-nivå kan om intresse finns teckna så kallade frivilligavtal som reglerar olika delar av just den sektorn som man verkar inom.

Idag finns cirka 60 olika sektorsdialoger inom EU.

GS är del i tre stycken dialoger: Grafisk dialog, Möbeldialogen samt Trädialogen.

Vår Europa-federation EFBWW (Europeiska Bygg- och Träfederationen) tecknade i november 2018 federationens första frivilligavtal. Avtalet tar sikte på exponering av formaldehyd inom panelindustrin.

GS var en av de ledande rösterna i förhandlingsarbetet som koordinerades av federationens kontor i Bryssel.

Framtiden och förhandlingskorridoren

Då EU som tidigare beskrivits tvingar medlemsstater till att implementera direktiv två år efter tillkomst, kan det utrymme som finns för nationella förhandlingar om kollektivavtal komma att krympa. Vi har valt att kalla det för förhandlingskorridor.

GS har ett stort utrymme att förhandla om

avtalsspecifika lösningar för de olika delarna av vårt förbund.

GS ser en risk i att europeiska fackföreningar med stöd av branschfederationer skulle ställa krav på EU att reglera mer av arbetsmarknadens villkor via EU-direktiv. Detta skulle påverka vår suveränitet att förhandla om avtalsspecifika lösningar.

Skulle EU besluta om gemensamma regler för minimilön, anställningsformer, kommer Sverige att bli tvingade att implementera detta via lag eller kollektivavtal om dispositivitetsregler saknas. Idag pågår det en diskussion om ett framtida arbetsvillkorsdirektiv.

Detta direktiv ska också innehålla en reglering om arbetstagares definitioner samt materiella minimivillkor inom EU.

Detta skulle innebära att vår korridor att förhandla minskar.

Därför är det av yttersta vikt att GS bevakar och påverkar diskussionerna inom våra federationer samt är en aktiv del av de sociala dialogerna och övriga forum för att på så sätt förhindra tillkomsten av förslag som skulle påverka vår modell negativt.

GS anser att detta arbete är prioriterat och GS ska vara en aktiv aktör i de europeiska forumen, detta då EU lagstiftning påverkar våra medlemmars vardag på samma sätt som avtalsförändringar som kommer ut en traditionell riksavtalsförhandling.

GS roll i lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden

Från GS bildande den 1 juni 2009 har förbundet varit, och är alltjämt, en del av "Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal". En överenskommelse mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer inom industrin, i dagligt tal omnämnt som "Industriavtalet". Avtalet slöts 1997 och vissa revideringar har därefter gjorts i avtalet 2014 samt 2016. De fackliga organisationer som ingår i avtalet är förutom GS, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer samt Unionen.

Tillsammans har nämnda organisationer valt att ingå i en särskild samarbetskonstellation under beteckningen "Facken inom industrin". En stor del av samarbetet har på olika sätt koppling till Industriavtalet.

GS delaktighet i Industriavtalet har starkt påverkat samtliga de riksavtalsförhandlingar förbundet genomfört, men det har också påverkan på den svenska arbetsmarknadens övriga aktörer, och på lönebildningen i sin helhet. Härefter ligger en rejäl utmaning då synpunkterna på Industriavtalet och på industrins roll i lönebildningen har mötts av invändningar och ifrågasättande över tid. Det gäller såväl vissa av förbunden inom Landsorganisationen (LO) som från delar av den övriga arbetsmarknaden. Samtidigt finns ett så stort stöd för den roll Industrins givits att det manifesterats ända in i politiska beslut hur samhället ska förhålla sig till lönebildningen. Det visar sig när man ser de direktiv som styr Medlingsinstitutets arbete.

Medlingsinstitutet vilket är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet har tre huvuduppgifter enligt regeringens instruktioner, där en av dem är att "verka för en väl fungerande lönebildning". En viktig del i det uppdraget är enligt instruktionerna att "bidra till den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll". I Medlingsinstitutets årsrapport ges återkommande en beskrivning över uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning. Även om myndigheten påpekar att tanken med att den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör vara lönenormerande, har den inte uppstått i och med Industriavtalets tecknande, utan den har en betydligt längre historia. Det är ändå tydligt att myndighetens uppdrag stödjer en konstruktion där industrins riksavtalsuppgörelse om löner utgjort och utgör en norm, eller om man så vill ett så kallat "märke" för lönebildning.

Medlingsinstitutet är tydligt med att en väl

tinga fram avtal på samhällsekonomiskt önskvärda nivåer. Däremot medverkar inte de av Medlingsinstitutet utsedda medlarna till avtal som står i strid med uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning - det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

Kritiken mot Industriavtalets roll som "märkessättare" har varierat över tid och argumenten emot avtalet och dess konsekvenser har skiftat. Det är dessutom en kritik som intensifierats efter att 2017- års avtalsrörelse avslutades och industrin tecknat en treårig avtalsuppgörelse som löpte ut 2020-03-31.

Bland LO-medlemmar (förbunden) har kritiken tydligast manifesterats via de fackförbund som ingår i konstellationen 6F (Byggnadsarbetareförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Elektrikerförbundet, Målareförbundet och Seko).

Här framförs ett antal argument, bland annat som följer: Att andra sektorer har växt på svensk arbetsmarknad, medan industrin har minskat. När industrins parter sätter löner för hela arbetsmarknaden tas alldeles för stor hänsyn till industrins villkor och inte lika stor hänsyn till övriga arbetsmarknaden. Övriga branscher saknar inflytande. Ett annat argument är att löneökningarna mellan arbetare och tjänstemän måste minska vilket inte sker i den nuvarande modellen för lönebildning. Enligt 6F saknas en bred legitimitet där hänsyn tas till hela arbetsmarknaden och man lyfter fram att det måste finnas större möjlighet till relativlöneförändringar mellan mäns och kvinnors löner samt mellan branscher och yrken.

Förbunden inom 6F uppdrog åt professor Nils Gottfries vid Uppsala universitet att studera sambandet mellan lönebildning, penningpolitik, växelkurs och konkurrenskraft i ett europeiskt perspektiv. I rapporten "Europas löneökningstakt är irrelevant när vi ska förhandla löner i Sverige. Vi har bland annat låtit oss påverkas i för stor utsträckning av den tyska löneökningstakten.

Mer uppmärksam kritik har återkommande lämnats från Sveriges kanske mest kän-

Kritiken mot Industriavtalets roll som "märkessättare" har varierat över tid och argumenten emot avtalet och dess konsekvenser har skiftat.

fungerande lönebildning inte kan tvingas fram. Man har inte givits politiska maktmedel att

de nationalekonom, Lars Calmfors. Han anser att lönenormeringen i framtiden bör ta större hänsyn till andra delar av ekonomin än industrin. Ett grundläggande problem är, menar Lars Calmfors, att arbetskraftsbristen på hemmamarknaden i offentlig sektor talar för att dagens lönebildningsmodell bör förändras.

Han ser tre olika alternativ eller vägar för att förändra lönenormeringen:

Att industrin fortsätter att bestämma märket, men i högre grad självmant beaktar förhållanden utanför industrin. Ett andra alternativ är att fler parter släpps in i Industriavtalet men han förordar egentligen att släppa in några hemmamarknadsorienterade parter i lönenormeringen. Han vill inte precisera vilka parter det skulle kunna vara, men konstaterar att Handelsanställdas förbund ofta ansetts ha satt ett "andra märke" för lågavlönande och att arbetsgivarorganisationen Almega är den mest tänkbara kandidaten på arbetsgivarsidan.

Ett problem han ser är de reaktioner som väcks från parterna inom industrin och hos Svenskt Näringsliv när det kommer förslag att förändra den rådande modellen för lönenormering. Enligt Lars Calmfors "är varje försök till nytänkande som att väcka en ilsken getingsvärm som reflexmässigt sticker vilt omkring sig".

Hur resonerar då parterna inom industrin över att inneha uppgiften att vara lönenormerande på den svenska arbetsmarknaden? I den fackliga samarbetsorganisationen "Facken inom industrin" där GS ingår har man tagit fram en rapport som belyser frågan. Där behandlas samspelet mellan lönebildning och samhällsekonomi och har den talande rubriken "Bästa möjliga". Där beskriver man inledningsvis att det i Sverige sedan lång tid tillbaka finns en bred samsyn att löneökningarna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn bör bli vägledande även för löneökningar inom andra sektorer. Facken inom industrin delar den uppfattningen och lyfter fram att även arbetsgivarna inom industrin anser att de bör ha en lönenormerande roll, vilket tydligt framgår av Industriavtalet.

Det är i huvudsak två argument som lyfts fram som orsaken till att industrin även fortsättningsvis bör ha rollen som lönenormerande och sätta det så kallade "märket". Först och främst förs ekonomiska resonemang runt vad som skiljer den internationellt konkurrensutsatta verksamhet (k-sektorn) och verksamhet som i huvudsak konkurrerar på den inhemska marknaden (s-sektorn). I kommuner och landsting och i statlig verksamhet bestämmer i huvudsak skattenivån utrymmet för löner och sysselsättning. Det är inte realistiskt att den offentliga verksamheten ska förhandla först och bestämma löneökningar för andra delar av arbetsmarknaden.

Det är i huvudsak två argument som lyfts fram som orsaken till att industrin även fortsättningsvis bör ha rollen som lönenormerande och sätta det så kallade "märket".



Det andra motivet är erfarenheten av den nu ganska långa period som Industriavtalet har funnits och de slutsatser som kan dras av utfallet. I jämförelser med decennierna innan avtalet slöts har det varit en period av stabilitet och lönenormeringen har resulterat i reallöneökning för de anställda under nästan alla år avtalet funnits. Det handlar om trovärdighet och realism, någon grupp måste gå först och vara lönenormerande, och det måste vara en gruppering som har stark förankring och legitimitet. Facken inom industrin består av de största fackförbunden på den privata arbetsmarknaden inom såväl LO, TCO och Saco och har därmed möjlighet att spela denna roll.

Sammanfattningsvis är rapporten "Bästa möjliga" en bra utgångspunkt för att förstå Facken inom industrins förhållningssätt. Förhandlingar om löner ska utgå från en avvägning av faktorer som leder till bästa möjliga utfall och den lönenivå som avtalas fram ska landa i ett "märke" som övriga arbetsmarknaden ska utgå från. Trots olika invändningar mot att industrin har denna normerande roll, finns idag inget presenterat alternativ som är bättre.

Centrala normeringen vs lokala förhandlingen

GS kollektivavtal innehåller en blandning mellan centralt reglerade villkor och paragrafer där lokala parter kan överenskomma om anpassade lösningar. De centralt reglerade villkoren benämns ibland som stupstockar, dessa kan röra löner, arbetstider eller andra frågor.

Historiskt och särskilt i god konjunktur har lokala parter önskat ett större utrymme att förhandla om både arbetstidens längd, förläggning och priset för arbetet.

Dock framgår tydligt av utvecklingen i de sista avtalsrörelserna som varit under kongressperioden att den lokala organisationen uttrycker en vilja mot ett mer normerande centralt avtal, detta kan röra löner, arbetstider ersättningar med mera.

Detta är en balansgång för förbundet, ett alltmer normerande riksavtal har en tendens att undergräva lokala uppgörelser som också kan skapa ett utrymme för lokala lösningar och anpassningar.

Möjligheten för lokala parter att gå bortom centrala påslag eller stupstockar i fullt ut normerade riksavtal bli mycket komplext för att inte säga omöjligt.

Förbundet står därför i ett vägval i den ständiga avvägningen mellan central normering och krav på lokala överenskommelser.

Starka klubbar med gott fackligt inflytande skulle givetvis kunna argumentera för att blivit beskärda i sitt handlingsutrymme, medan mindre arbetsplatser med lägre facklig aktivitet skulle få ett mer påtagligt skydd eller inflytande av ett normerat riksavtal.

GS grunduppfattning att det är i lokala förhandlingar på arbetsplatserna som det verkliga fackliga utbytet blir tydligast för medlemmarna.

Dock måste riksavtalen till del vara starkt normerande i utvalt viktiga frågor.

Slutsatsen blir att inte vika från uppfattningen att avtalen inte ska normeras i för stor utsträckning i för medlemmarna principiellt viktiga frågor.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

att: Fortsatt verka för att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormerande på svensk arbetsmarknad.

att: Fortsatt upprätthålla minimilöner i syfte att säkerställa att förbundet når upp till LO:s mål om 75 procent av utgående lön i garantinivåer.

att: Verka för att villkoren på svensk arbetsmarknad ska regleras mellan arbetsmarknadens parter.

att: GS ska verka för jämställda löner och jämlika utvecklingsmöjligheter för förbundets medlemmar.

att: Förbundet upprätthåller hög organisationsgrad i syfte skapa gynnsam förutsättning för framgångsrika riksavtalsförhandlingar och stark konfliktstyrka.

att: Utveckla det lokala förhandlingsarbetet för att stärka inflytandet för lokala parter i förhandlingsarbetet.

att: I internationella sammanhang värna den svenska modellen i syfte att skydda våra medlemmar från internationell politisk påverkan.

att: Utveckla de industriella relationerna i syfte att nå frivilligavtal som gynnar våra branscher.

att: I övrigt anta rapporten.

Avtalsrörelsen 2020

Nedan finns det kortare redovisningar av det utfall som blev av Avtalsrörelsen 2020. Förhandlingarna inom industrin återupptogs i oktober 2020 och först en bit in på 2021 var GS alla avtalsområden färdigförhandlade. I den tidigare delen av rapporten redovisas inte utfallet då förhandlingarna ajournerades och avtalen prolongerades i mars 2020.

Trä- och stoppmöbelindustriavtalen

Avtalsrörelsen 2020

Trots intensiva förhandlingar om avtalens allmänna villkor, i synnerhet avseende arbetsgivarnas yrkanden om förändringar i Träindustriavtalets lägsta löner, skedde ingen överenskommelse i dessa frågor. GS har precis som i tidigare avtalsförhandlingar aviserat att förändringar bara kan ske om medlemmarna ges ekonomisk förbättring i andra avtalsregleringar. Här kom parterna återigen att stå allt för långt ifrån varandra för att avtal skulle kunna slutas. I övrigt följde överenskommelsen för både Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen de som slutits inom ramen för industrins- och LO samordnade förhandlingar.

Samhallavtalet

Avtalsrörelsen 2020

Avtal slöts mellan inkopplade LO förbund och Samhall, KFO den 26 november för perioden 1 december 2020 till och med den 30 september 2023. Avtalsvärdet var 5,4% samt värdet av låglönesatsningen.

Sågverksavtalet

Avtalsrörelsen 2020

När vi den 31 oktober undertecknade överenskommelsen på sågverksavtalets område så kunde vi konstatera att vi inte kom lika långt fram i allmänna villkorsförändringar som vi hade hoppats på. Ett par saker är dock värt att nämna. Lägsta lönerna kunde nu höjas i enlighet med den överenskommelse som gjordes i 2016-

års avtalsrörelse. Nya regler för utbetalning av semestersättning, hur höjningar av fasta ersättningar ska hanteras samt nya skrivningar för gruppen S tillfördes också avtalet.

Utöver detta så tillsattes ett antal arbetsgrupper. En av dem med målsättningen att göra om avtalet från ett timlöneavtal till ett månadslöneavtal.

Skogsavtalet

Avtalsrörelsen 2020

Ett avtal med omfattande förändringar av framförallt tarifflönesystemet tecknades. I stora delar ville båda parter söka förenklade regleringar. Parternas arbetsgrupper för plantskole- och avverkningsfrågor lade grunden för ett åtgärds paket med förenklade och tydligare skrivningar som bedömdes som värdemässigt och materiellt neutrala. Förbundet fick in en skärpt skrivning om åtgärder mot fästingburen TBE samt en tillfredsställande lösning på frågan om rätten till helglön i samband med VAB och annan frånvaro. Uppräkning enligt praxis av avtalets tariffer samt övriga ersättningar. Värdet av LO:s låglöneinsamling lades direkt på uppräknings av avtalets tariffer.

VMF avtalet

Avtalsrörelsen 2020

De inledande förhandlingarna på virkesmätningensavtalet kom att begränsas av arbetsgivarens krav på förändringar i arbetstidsförläggningen. Man aviserade att de gemensamma kraven vi ställt utifrån LO och FI plattformen fick lösas av andra. Grön arbetsgivarna hade ingen ambition att förändra något i kollektivavtalet. Uppgörelsen som tecknades följde de uppgörelser som tecknats inom de samordnade förhandlingarna.

Infomedia och förpackningsavtalen

Avtalsrörelsen 2020

Avtalsförhandlingarna med Grafiska företagen handlade till mestadels om arbetsgivarnas krav på förändrad arbetstidsförläggning och ut-

ökande av följsam arbetstid samt sänkning av Ob-tilläggen. Detta kunde givetvis inte accepteras på något sätt om inte medlemmarna kunde ges ekonomiska förbättringar i andra regleringar i avtalet som utökad Arbetstidsförkortning och höjda minimilöner. Avtal slöts med löneförändringar och i övrigt följande överenskommelser inom ramen för industrin och LO samordningen.

Vasa-Skog/Visst

Avtalsrörelsen 2020

Efter mycket svåra och långdragna förhandlingar, framförallt i VASA- skog enades parterna om avtal på 36 månader där värdet av LO:s låglöneinsamling fullt ut tillgodosätts. Lågstlönerna i båda avtalen har justerats upp rejält. Avtalen tillfördes en reglering om löneutfyllnad med 10 procent vid långtidssjukdom. Uppräkning enligt praxis av semesterlönstillägg och övriga ersättningar i avtalet. Lokala parter har fått utökade möjligheter innehållsmässigt i de lokala avtalen.

Tidningsavtalet/ Grafikeravtalet

Avtalsrörelsen 2020

Tidning och Grafikeravtalet tecknas med en månads förskjutning gentemot våra andra avtal inom industrin, Avtalet tecknas med Almega medieföretagen. Även på dessa avtalsområden ställdes långtgående förändringar på arbetstiden, Almega har under flera avtalsperioder ställt krav på årsarbetstid alternativt förläggning av arbetstiden utan lokal överenskommelse. Dessa krav kan vi aldrig möta och medieföretagen är inte heller intresserade av ett byte mot något annat. Medieföretagen meddelade tidigt i förhandlingarna att man var villig att förhandla om vissa delar i avtalsplattformarna. En klar framgång för GS del var att vi fick igenom en arbetsgrupp som under avtalsperioden skall arbeta med att kartlägga arbetsmiljön inom avtalsområdet, focus kommer att ligga på den psykosociala arbetsmiljön. Vidare kom vi överens om en ytterligare avsättning till så kallad delpension.

Bemanningsavtalet

Avtalsrörelsen 2020

Efter en trevande inledning av förhandlingarna visade det sig att parterna hade diametralt olika uppfattning om hur avräkningen från löneutrymmet skulle göras bl.a. för avsättning till tjänstepension för de nyinförda åldersgrupperna 24–22 år. Det ledde till att avtalet sades upp den 1 december 2020 och den 9 december blev GS och samtliga LO-förbund tvungna att varsla om konfliktåtgärder. Slutligen kunde parterna efter medling teckna en överenskommelse den 17 december. Avtalet i sig innehöll en ny skrivning gällande Helglöneregeln för visstidsanställda. Ett antal arbetsgrupper tillsattes också. En grupp angående avtalets alternativregel och en annan grupp angående införandet av ett konkurrensneutralt pensionssystem.

Parterna ska också utarbeta en ny instruktion till avtalsnämnden.

Trävaruhandelsavtalet

Avtalsrörelsen 2020

Även överenskommelsen på Trävaruhandelsavtalet följde de överenskommelser som tidigare slutits inom ramen för industrins- och LO samordnade förhandlingar. Därutöver kom parterna överens om att tillföra avtalet en extra pensionsavsättning även på detta avtalsområde.

Skogsavtalet, Svenska Kyrkan

Avtalsrörelsen 2020

Ett traditionellt avtal med tre lönerevisioner samt en avtalsperiod på 29 månader fastställdes av parterna. Ny reglering för lönesättning vid feriearbete där lönen utgörs av procentsatser av avtalets lågstlöner infördes. Särskilda insatser mot fästingburen TBE införlivades i avtalets regleringar. Värdet av LO:s låglöneinsamling har fullt ut tillförts uppräkningsarna i avtalet.

Krav och utfall från de gemensamma avtalsplattformarna inom FI och LO.

Facken inom industrin

2020

Krav:

Lönekrav om 3 procent där för GS och övriga LO-förbund inom FI ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 3 procent dock lägst 783 kronor per månad.

Ytterligare avsättning till system för deltidspension

Arbetsmiljökrav som syftar till att arbetsgivaren ska vidta insatser gällande en god

arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt säkerhetsintroduktion för all nyanställd och inhyrd personal.

Jämställdhetskrav som syftar till att föräldralediga inte skall missgynnas i sin yrkes-, lön- och karriärutveckling vid återgång.

Utfall:

En 29-månaders avtalsperiod med löneökningar om 5,4 procent plus det utfall insamlingsmodellen gav på respektive avtalsområde. På GS avtalsområden inom industrin avsattes under denna period inget ytterligare till deltidspension men däremot avsattes det till de kostnader som uppstod på respektive område för sänkt ålder i intjänade till avtalspension. (från 25 år till 22 år under perioden). I både arbetsmiljö- och jämställdhetskravet togs det fram direktiv till partsgemensamma arbetsgrupper att arbeta fram material för tillfredsställa kraven.

LO

2020

Samordnade förbundsförhandlingar för en majoritet av LO-förbunden.

Krav:

Löneökningar med 3 procent dock med ett lägsta utrymme om 783 kronor per månad, räknat per individ inom avtalsområdet. (Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning sattes vid 26 100 kronor).

Höjda lägstalöner samt höjda ersättningar.

Avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Stärkt skydd mot sexuella trakasserier.

Stärkt arbetsanpassning och rehabilitering.

Gemensamma förhandlingar.

Krav på villkorsförändringar i avtalsförsäkringarna och avtalspension då de tidigare förhandlingarna avslutats utan förändringar.

Utfall:

En 29- månaders avtalsperiod med löneökningar om 5.4 procent plus det utfall insamlingsmodellen gav på respektive område.

För förbund med en högre kostnad för insamlingsmodellen (lågglönesatsningen) än för avtal inom industrin så krävdes i ett antal fall varsel om konflikt och medling för att inte behöva betala med försämringar i allmänna villkor.

För de förbund som inte sen tidigare hade skrivningar som stärker skydd mot sexuella trakasserier och stärkt arbetsanpassning och rehabilitering togs det på olika sätt också med i uppgörelserna.

Kravet på redovisning av avtalspension och kompletterande premier hanterades i samband med de gemensamma förhandlingarna gällande villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension och kommer införas snarast. Föräskapat administrativa system för att redovisa och ta in månatliga avsättningar.

Författare:

Susanna Ekeljung,
ombudsman förbundskontoret
Tony Berggren,
ombudsman förbundskontoret
Stefan Björnestöl,
ombudsman förbundskontoret
Madelene Engman,
första vice förbundsordförande

Källor:

”Den Svenska modellen i fara?” Arena idé. *Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalsäckning 2000–2023*. Professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet studier av den svenska partsmodellen med fokus på den fackliga organisationsgraden.

Vad är grejen med Facket? *Om fackföreningar och partsmodellens roll för demokrati och välstånd*. Carl Melin, forskningsledare och samhällsanalytiker på TCO förbundens Tanke-smedja Futurion.

”IF Metalls lönepolitiska utredning”

”Regeringskansliet – förslag till förändrade konfliktregler”

Dagens industri – Debatt *”Tyska löner ska inte styra på svensk arbetsmarknad”*. Samtliga förbundsordföranden inom 6F.

Arbetet – *”Så ser framtidens lönemodell ut enligt 6F”*. Av Lena Gunnars.

Arbetet – *”Här är Lars Calmfors tre alternativ till industrins märke”*. Av Lena Gunnars.

Facken inom industrin - *”Bästa möjliga”*. Rapport om lönebildning och samhällsekonomi.

Facken inom industrin – *”Om industriavtalet”*

Medlingsinstitutets årsrapport – *”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018”*

Organisation

Medlemmar per 2020-03-01 (inom parentes siffror från 2015)

- 46 226 (50 383) medlemmar inklusive pensionärer
- 35 234 (41 887) aktiva medlemmar på förbundets arbetsplatser
- 2 957 (3 265) arbetsplatser med medlemmar

GS organisation (inom parentes siffror från 2015)

- 349 (420) arbetsplatser med klubb
- 19 950 (21 080) medlemmar på arbetsplatser med klubb 57 procent (60 procent)
- 2 537 (2 849) arbetsplatser utan klubb
- 12 313 (13 805) medlemmar på arbetsplatser utan klubb (40 procent)
- 4 991 (7 055) medlemmar utanför våra arbetsplatser
- 99 (89) arbetsplatser med medlemmar utan avtal

GS organisation (inom parentes siffror från 2015)

- Av de 2 957 (3 265) arbetsplatserna med medlemmar saknar 1 687 (1 577) fackligt förtroendevald (48 procent)
- Av de 1 687 (1 577) arbetsplatserna är det 211 (131) som har fler än fem medlemmar
- Återstår 1 476 (1 446) med färre än sex medlemmar

2016

Under året tappade förbundet medlemmar. Det beslutades att arbeta mer med avtalsteckande, byggande av lokalorganisationen och den medlemsnära verksamheten. I arbetet med Mål- och verksamhetsplan togs beslut för att öka delaktigheten.

Konjunkturen var bra och det anställdes i våra branscher. Medlemstappet blev inte lika stort som under 2015. Under detta år så avslutade förbundet sin satsning med a-kassan som gick under namnet gemensam satsning.

IT-verktyget ABC-Besök användes bättre än året innan men fortfarande kan det användas i större utsträckning som ett hjälpmedel både för förbundskontoret och avdelningarna. Detta för att kunna göra så bra analyser som möjligt gällande den utåtriktade verksamheten.

Vi såg också med tydlighet att fler utåtriktade verksamheter ger fler medlemmar och en positivare medlemsutveckling.

2017

Under 2017 fortsatte förbundet fokusera på medlemsrekrytering samt teckna kollektivavtal för företag i våra branscher och bygga en fungerande lokal organisation på våra arbetsplatser. Under året utbildades 60 stycken skogsorganisatörer till att organisera fler i skogen, som ansågs vara ett eftersatt område. Under senare delen av året blev det möjligt att bli medlem i förbundet via hemsidan och det blev ett positivt gensvar. Förbundet blev bättre på att använda Fura besök som rätt använt underlättar både den lokala och centrala verksamheten. Tyvärr tappade vi också under detta år medlemmar, men i mycket mindre skala än tidigare. Faktum är att under år 2017 värvades fler medlemmar än vi gjort något år innan, men utflödet var större.

2018

Förbundet tappade medlemmar i högre utsträckning än 2017. Under året inrättade förbundet kontinuerliga träffar mellan förbundets ledning och avdelningarnas ordförande. Vid dessa träffar följs besluten upp som är tagna i Mål- och verksamhetsplanerna, med fokusering på att organisera och leverera fackligt värde i form av uppsökerier, teckna avtal, lönerrevisioner, RSO-besök. Vid träffarna delas erfarenhet med varandra om vilka aktiviteter som har fungerat bra i avdelningarna. Under året gavs stöd till avdelningarna med företagsbesök och argumentation om hur viktigt det är att vara medlem och vikten av att man arbetar på företag som har kollektivavtal.



I september startades Medlemskampen, där vi kan följa hur många nya medlemmar i realtid varje avdelning lyckas att värva. Resultatet blev att i november och december fick vi en positiv medlemsutveckling.

2019

2019 var en tuff period med snabbtredningen som tog en del fokus. Förbundsstyrelsen beslutade att förbundet ska gå från 15 avdelningar till 8 avdelningar i den nya organisationen. I september startades Medlemskampen, där vi kan följa hur många nya medlemmar i realtid varje avdelning lyckas att värva. Resultatet blev att i november och december fick vi en positiv medlemsutveckling.

Organisation tillsammans med avtalsenheten träffade samtliga regioner och genomförde utbildningen Stärka klubbar. Där det finns en fungerande klubb, där har vi också mer medlemmar och högre organisationsgrad. När avdelningarna har klubbar som är självgående så blir det en avlastning i arbetsbördan och en större rekryteringsbas för regionala uppdrag. Förbundets ombudsmän kan därigenom fokusera på de företag som saknar klubb och förtroendevalda samt teckna nya avtal.

Konfliktgruppen

Organisationsgruppen ingår i konfliktgruppen som har ändrat fokus från att ha varit en grupp verksam under avtalsrörelsen till att bli en grupp som arbetar proaktivt tillsammans med avdelningarna, för att hjälpa dessa i processen med att teckna nya kollektivavtal.

Här har organisationsarbetet en viktig roll i förberedelserna för att lyckas teckna avtal. Även detta görs i samarbete med avtalsenheten. Tidigare har vi haft problem med att ”vi drar skottet” innan vi försökt medlemsvärva eller gjort en noggrann analys av företaget.

Fackligt politiskt

Under 2018–2019 så fokuserade vi verksamheten mot riksdagsvalet och att behålla en socialdemokratisk ledd regering och att öka antalet röstande i EU-parlamentsvalet som vi ansåg skulle gynna våra medlemmar. GS interna fackligt politiska grupp har under perioden arbetat med valen och GS strategi runt dessa.

Vårt förbund har haft närvaro på alla träffar i LO:s fackligt politiska grupp.

Målet vi satte tillsammans med LO var att alla förtroendevalda skulle få information. I vårt förbund innebär detta cirka 5 000 personer och samtal. Vi överträffade målet.

Vi har även kommunicerat ut valplattformen till avdelningarna samt verktyget samtalsräknaren. Vår kommunikationsgrupp har också varit till stor hjälp med att ta fram internt valmaterial som gått ut till avdelningarna.

Gruppen har under perioden kört fackligt politiska utbildningar i alla regioner med tonvikten mot EU-parlamentsvalet. Dessa har varit uppskattade.

Arbetsmiljö

Förra kongressen beslutade att inom arbetsmiljöområdet skulle arbetet handla om att bygga arbetsmiljöorganisationen, knyta samman arbetsmiljö och förhandlingsarbetet, utbilda skyddskommittéledamöter, utbilda regionala skyddsombud RSO, utbilda förhandlare i att

förhandla arbetsmiljö och att fokusera på det förebyggande arbetet.

Under kongressperioden har det arbetats aktivt med att bygga den lokala organisationen och detta arbete resulterade i en ökad RSO-verksamhet till en lägre kostnad.

Det har också arbetats med att tydliggöra kravet på att vara RSO. Ett krav som innebär att för att vara RSO ska det genomföras minst 20 RSO-besök per år. Med detta krav upprätthålls kompetensen och den ekonomiska kostnaden är effektiv.

Under kongressperioden har följande centrala arbetsmiljöutbildningar genomförts:

- Skyddskommittéledamotsutbildning
- Utbildning i OSA-föreskriften för RSO, förhandlare och lokalombudsmän
- Hur förhandlar vi arbetsmiljö för förhandlare och skyddsombud?

Försäkringar

De försäkringar GS kan tillhandahålla medlemmarna till en bra kostnad i jämförelse med om de skulle tecknas privat, ger medlemmarna inte bara ett bra skydd utan även stora summor till de som drabbas. Det finns de försäkringar som GS tecknat kollektivt som inte går att teckna som frivillig; K-TGL och Barngruppliv.

Under kongressperioden har medlemmar som haft otur och varit tvungna att använda försäkringssystemen haft ett bra skydd. I pengar totalt ser det ut som följer:

Hemförsäkring
96 091 257:-

Medlemsolycksfall
59 103 899:-

K-TGL
1 300 450:-

Barngruppliv
1 310 000:-

Sjuk och efterlevande
71 928 865:-

Under kongressperioden har medlemmar som haft otur och varit tvungna att använda försäkringssystemen haft ett bra skydd.



60+ försäkringar
5 492 593:-

Inkomstförsäkring
25 583 250:-

Totalt har de drabbade medlemmarna fått ut
260 810 314:-

I försäkringsarbetet tillkommer det arbete och de politiska krav GS ställer på partiet och politiken. Valfärden ska vara trygg och generell.

GS har ökat sitt informationsarbete runt försäkringarna under senaste åren från 8 000 till 20 000 samtal. Detta arbete ska fortsätta.

Ungdomsverksamhet

Ungdomsverksamheten är en strategisk del av organiseringsarbetet. En stark fackföreningsrörelse behöver utbildade medlemmar och förtroendevalda i alla åldrar för att utveckla det framtida fackliga arbetet. Syftet med facklig ungdomsverksamhet är att intressera fler unga att gå med i facket, att vara fackligt aktiva på den egna arbetsplatsen, att äta sig förtroendeuppdrag och att vara politiskt aktiva. Så stärks de ungas ställning på arbetsmarknaden och i politiken. De unga medlemmarna måste ges de bästa möjligheter till inflytande, inte bara på arbetet, men också i GS. Alla medlemmar, även de unga, behöver se att deras insatser i facket bidrar till att förbättra sina egna och kollegornas villkor.

Redan i skolan och vid sina första kontakter med arbetslivet behöver unga få information

De unga medlemmarna måste ges de bästa möjligheter till inflytande, inte bara på arbetet, men också i GS.



och kunskap om arbetslivets villkor, fackets roll på arbetsmarknaden och vikten av att många organiserar sig fackligt och är aktiva i samhällsdebatten.

GS har under kongressperioden bland annat samarbetat med Ungdomsbarometern för att kunna ringa in våra största utvecklingsområden och föreslå konkreta åtgärder för att bättre kunna organisera unga och ta vara på ungas engagemang. I rapporten från Ungdomsbarometern pekas särskilt på att GS ungdomsverksamhet behöver struktureras och utvecklas på ett sätt som tydligare kopplar till befintliga verksamheter och verksamhetsmål, och där de unga aktiva förstår sin roll och sitt uppdrag. De konkreta åtgärder som föreslås i rapporten har på olika sätt fångats upp av förbundsstyrelsen och GS centrala ungdomsråd, som antagit en långsiktig handlingsplan för att bygga en hållbar struktur framåt.

Facklig utbildning

För att GS ska vara en relevant och aktuell organisation med bred och hög kompetens är det av största vikt att vi har utbildade förtroendevalda och anställda. Den fackliga utbildningen ska ge medlemmar, förtroendevalda och anställda kunskap och kompetens att möta de utmaningar vi står inför. Utbildning är viktigt för att öka kunskapen om såväl arbetsmarknaden som samhället i stort. Facklig utbildning är också viktig för förståelsen av-, och påverkan på utvecklingen av fackets roll i samhället. Utbildning är grundläggande för att fackligt aktiva ska få användbara verktyg och stimuleras att utvecklas i sina funktioner. Den lägger dessutom grunden för nätverk som är till nytta för såväl individer som för hela GS.

Ambitionen är att alla förtroendevalda ska ha en tillräckligt bred kunskap för att kunna ta samtal där, när och som de dyker upp istället för att bära ut ett färdigsnickrat budskap.

Under kongressperioden har studiernas inriktning förändrats något. Bland annat genomfördes tidigare utbildningar som fokuserade mer på form och förpackning av budskap än på själva samtalen med medlemmar och presumtiva medlemmar. Under början av kongressperioden höll GS också många egna varianter av utbildningar som redan erbjöds tvärfackligt. 2019 antog GS förbundsstyrelsen en ny uppdragsguide, som tydliggör vilka krav och förväntningar som finns på respektive uppdrag, men också vilka utbildningar som krävs och-/eller rekommenderas.

GS som organisation har länge haft problem med att fånga upp personer som genomgått utbildningar och se till att de också används/får vara delaktiga i den löpande verksamheten. Under 2019-2020 påbörjades ett arbete med att ställa tydliga krav i samband med deltagande i GS centrala utbildningar. Detta för att det ska vara tydligt för både handledare, deltagare och respektive avdelning vad utbildningen syftar till och vem som förväntas bidra med vad för att kraven ska kunna uppfyllas.

Under slutet av kongressperioden har det också skett satsningar på att bredda den allmänfackliga kunskapen. Vi har haft fokus på "Insikter" och medlemsutbildningar. Även detta som ett led i arbetet med att lägga en mer stabil grund för den utåtriktade verksamheten. Ambitionen är att alla förtroendevalda ska ha en tillräckligt bred kunskap för att kunna ta samtal där, när och som de dyker upp istället för att bära ut ett färdigsnickrat budskap.

Nuläge

Som en sammanfattning över kongressperioden kan konstateras att medlemsutvecklingen har varit negativ. Den utåtriktade verksamheten har varit varierande i volym. Det har skett många insatser och aktiviteter. Men det är först det sista året hela organisationen har börjat fokusera på målet och arbeta som en organisation men med olika ansvar för att uppnå detsamma. Där har förbundsstyrelsen det övergripande ansvaret att hålla ihop helheten och arbeta fram stöd i form av material och utbildningar för

lokala organisationen. Lokala organisationen är den del som har ansvaret för att bygga den lokala arbetsplatsnära organisationen och genomföra den utåtriktade verksamheten.

De stuprör som under största delen av kongressperioden funnits och ibland hindrat organisationen från att använda sin hela potential, började under slutet av 2019 försvinna. Som ett exempel kan nämnas arbetet med att använda avtalsrörelsen i det organisatoriska arbetet för att värva medlemmar. Men också i samband med det använda det organisatoriska arbetet för att visa på skiljelinjerna i avtalsrörelsen och skapa ett stöd för de krav GS går fram med. Därigenom fick GS en större konfliktstyrka med fler medlemmar och deras stöd för kraven.

Kommande kongressperiod

Som tidigare beskrivits har GS utmaning varit att få en hög volym över tid på verksamheten. Det som behöver göras är att i förbundet och dess avdelningar arbeta strategiskt med att värva förtroendevalda och kontinuerligt utbilda dessa för att upprätthålla en hög stabil nivå på den utåtriktade verksamheten.

De fyra regionala områden som rapporten tar sikte på är organisatörer, regionala förhandlingsombud, regionala skyddsombud RSO och försäkringsinformatörer.

Med en stabil organisation av dessa uppdrag kan GS rekrytera och behålla medlemmar, leverera bättre arbetsmiljö och villkor till medlemmarna och säkerställa att medlemmarna får ut de försäkringsersättningar de har rätt till.

Dessa områden stämmer också överens med vad medlemmarna vill att vi som facklig organisation ska arbeta med. Topp fem i GS egen medlemsundersökning handlar om att:

- Synas ute på arbetsplatserna och samtala med medlemmarna.
- Att arbeta för höjda löner och villkor.
- Att bli bättre på information till medlemmarna.

- Att bli bättre på att förklara facketts roll och kollektivavtalen.
- Att stärka GS genom att värva medlemmar.

För uppsökteri behöver förbundet minst ha en uppsökare per 20 företag. 2 873 företag med mer än en medlem fanns det i januari 2020. Det behövs i förbundet minst 150 förtroendevalda som genomför uppsökteri.

För förhandling behöver förbundet ha klubb eller förhandlingsombud på alla företag med mer än tio medlemmar. Detta är 628 företag

På övriga företag med medlemmar 2 245 behöver förbundet ett regionalt förhandlingsombud RFO per 10 företag. Motsvarar 225 RFO. 2020 i januari fanns det 97 registrerade RFO.

Inom arbetsmiljön behöver förbundet ha skyddsorganisation på alla företag med mer än 25 medlemmar, 287 företag. För resterande företag med medlemmar 2 586 behöver förbundet ha ett RSO per 20 företag. Det motsvarar 130 RSO. I januari 2020 fanns 78 RSO registrerade

Inom försäkringar behöver förbundet ha en informatör på alla arbetsplatser med mer än 25 medlemmar, 287 företag. På övriga företag 2 586 behöver förbundet ha en försäkringsinformatör per 20 företag. 130 försäkringsinformatörer. I januari 2020 fanns det 34 registrerade försäkringsinformatörer.

När det gäller regionala uppdrag så måste de som tar uppdragen acceptera de krav som ovan beskrivs. För att höja kvalitén på verksamheten behövs stora utbildningsinsatser för de ovanstående uppdragen. Dessa insatser ska vara prio kommande kongressperiod.

Det behövs en utbildningstrappa för alla ovanstående uppdrag som också är kravet för att ta regionala uppdrag.

Pandemiåret 2020

Året 2020 kommer att gå till historien.

Under året så har organisationen varit splittrad då vi för att skydda oss själva och våra medmänniskor till stor del arbetat hemifrån. Dock så har GS arbetat på bra och vi har inte ställt in verksamhet, utan lyckats ställa om. Vi har även hittat ett nytt arbetssätt via video som visat sig fungera bra.

Organisationsgruppen har under året genomfört och avslutat uppsökerutbildningen och all annan verksamhet som ligger under organisation. Arbetet i organisationsgruppen har gått över förväntan och gruppen arbetar tätt tillsammans med att ställa om och på ett bra sätt få verksamheterna att fortlöpa.

Pandemin har naturligtvis varit en stor utmaning för hela vårt förbund. Under våren 2020 så upplevde vi att det fanns en avvaktan på att pandemin skulle upphöra. Efter semestern så hände något när man förstod att detta skulle kunna bli långvarigt. Flera avdelningar har på ett föredömligt sätt ställt om sin verksamhet och vi har visat att GS är starka tillsammans.

GS har tittat på och arbetar med att se över den digitala plattformen, för mitt i allt det jobbiga och tuffa med pandemin så har vi även sett många fördelar med det digitala verktyget. Vi kan träffa varandra med kort varsel och över stora avstånd. Det möjliggör för många som av olika anledningar har svårt att resa, att kunna delta i verksamheten.

Dock så passar inte det digitala verktyget i allt. Vi ser att de spontana samtal och meningsutbytet inte är samma. En stor del av en del utbildningar förutsätter fortfarande det fysiska mötet mellan människor. Att till exempel kunna utbyta åsikter och tankar lite mindre formellt över en bit mat på kvällen.

Vi saknar också dessa möten och er kamrater och hoppas att vi snart kan ses fysiskt

Vi i GS-facket har all anledning att vara stolta över hur vi hanterat pandemin och tillsammans lyckats ställa om vår verksamhet.

Under början av 2021 har arbetet fortsatt med att ha fokus på organisering av medlemmar och förtroendevalda så att GS blir ett ännu

starkare fack. De insatser som gjorts för att stödja detta arbete är en ny uppsökerutbildning. Strategiträff för arbete med företag med låg organisationsgrad, detta ska följas upp under 3 tillfällen 2021. Ett diskussionsunderlag har tagits fram för att vara ute bland medlemmarna och prata arbetsmarknadsfrågor. Tanken är att vi därigenom höjer kunskapen om vad lagarna innebär, att politiken beslutar i frågor på arbetsmarknaden. Detta är vi övertygade om leder till att fler tänker till vid valet 2022.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** GS 2026 har en facklig organisation som levererar en stabil högkvalitativ verksamhet.
- att:** GS har en utbildad organisatör per 20 företag med medlemmar och avtal.
- att:** GS har en utbildad regionalt förhandlingsombud RFO per tio företag med medlemmar och avtal.
- att:** GS har en utbildad regionalt skyddsombud RSO per 20 företag med avtal och mindre än 20 medlemmar.
- att:** GS har en utbildad regional försäkringsinformatör per 20 företag med avtal och mindre än 25 medlemmar.
- att:** Det finns minst ett förhandlingsombud och ett skyddsombud på arbetsplatser med mer än 25 medlemmar.
- att:** Det finns klubb och skyddskommitté på arbetsplatser med mer än 50 medlemmar.
- att:** I övrigt anta rapporten.

Författare:

Bo-Arne Andersson,
organisationsansvarig och 2:e vice ordförande
Kenneth Johansson,
ombudsman förbundskontoret
Malin Djuse, ombudsman förbundskontoret
Tommy Strandhäll,
ombudsman förbundskontoret
Patrik Karlsson,
ombudsman förbundskontoret

En centraliserad ekonomi

En centralisering av ekonomin ger en ekonomi i balans

I juni 2019 besvarade GS verkställande utskott en motion från en enig avdelningsstyrelse i avdelning 6 Väst, gällande motionen om en centraliserad ekonomi. Avdelningens att-satser var tydliga och riktade sig mot en önskan om en väl utredd rapport för att kunna centralisera förbundets ekonomi i avseende att spara och effektivisera kapital och avkastning. De menade att frågan noggrant ska förberedas innan kongressen och att beslut tas på kongressen för att direkt kunna genomföras därefter. Beslutet ska inte fattas av förbundsstyrelsen utan av kongressen. Avdelningen förtydligade också att organisationsförändringen var en åtgärd och att en centraliserad ekonomi skulle bli ytterligare ett steg i att ta ansvar för förbundets gemensamma ekonomi. Utgångspunkt för motionen var att först ska femton avdelningar bli åtta avdelningar och att de sedan tillsammans med förbundet centralt ska gå samman och agera under ett gemensamt organisationsnummer.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** Förbundsstyrelsen får i uppdrag att arbeta fram ett förslag till kongressen 2021 i syfte att sammanföra samtliga avdelningar till en juridisk person med en central ekonomi.
- att:** Stadgekommittén får i uppdrag att anpassa stadgarna inför kongressen till följd av en sådan förändring.

Förtydligande:

Motionärens avsikt beträffande den första

att-satsen är att förbundsstyrelsen ska ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inför kongressen 2021 göra ett gediget arbete kring hur en centraliserad ekonomi skulle kunna fungera och se ut. Detta förslag ska sedan fattas beslut om på kongressen.

En centraliserad ekonomi skulle innebära en ökad helhetsbild över förbundets totala ekonomiska ram. Att på så vis genomföra väl riktade investeringar för att vara rustade och skapa en mer långsiktig ekonomi i balans. Gemensamt i förbundet; tillhandahålla en stark strejkkassa och en minskad syn av mitt och ditt inom förbundet. Det är effekter som skulle skapa tydligare riktning för gemensamma mål.

En centraliserad ekonomi skulle innebära en ökad helhetsbild över förbundets totala ekonomiska ram.



Mot den bakgrunden föreslog förbundsstyrelsen förbundsstyrelsen den 19 juni 2019 att motionen i sin helhet skickas till de kongressförberedande arbetsgrupperna med uppdraget om att ytterligare en gång utreda och bereda frågan om en centraliserad ekonomi inom ramen för det ordinarie kongressarbetet. Denna rapport är ett arbete som bedrivits på uppdrag av förbundsstyrelsens beslut.

Fackföreningsrörelsens utveckling över tid fram till kongressen 2021

Bakgrunden till vår nuvarande organisation kan vara värt att ha med i tankarna inför den förändring denna motion föreslår. Våldigt långt tillbaka i tiden så var i princip varje arbetsplats

en egen avdelning inom fackföreningsrörelsen. Det fanns under den tiden inte heller några anställda ute i avdelningarna och förbundet hade i tidernas begynnelse allt ansvar för den ekonomiska och administrativa hanteringen. Någon gång under 1960-talet hade fackföreningarna växt sig så stora att det blivit nödvändigt för att genomföra en professionalisering av den lokala verksamheten. Detta genomfördes genom bred reform med bildande av storavdelningar. Förbunden decentraliserades och administration och ombudsmän placerades ut i avdelningarna. Den reformen ligger till grund för en tradition av starka och självständiga avdelningar som vi lever med än idag.

Alla modeller sedan den tiden avseende ekonomistyrning har utgått från att avdelningarna själva ska planera för och budgetera en facklig verksamhet enligt våra stadgar. Det har dock aldrig i dessa modeller varit tanken att avdelningarna själva ska bygga upp ett eget kapital. Med tanke på att hela den administrativa hanteringen för förbundet samt att all personal är anställd på förbundskontoret idag, medför att det inte finns några skäl för att avdelningarna ska bygga upp ett eget kapital.

Friheten för varje avdelning att planera verksamheten efter de geografiska förutsättningarna kommer inte att förändras med en centralisering av ekonomihanteringen, snarare tilldelas mer tid då den administrationen sköts centralt.

Förbundsstyrelsen har även under föregående kongressperiod (2011–2016) brottats med stora underskott i ekonomin. Under den kongressperioden genomfördes en organisationsutredning med utgångspunkt att ge förbundsstyrelsen flera verktyg för att stärka verksamheten i avdelningar med svårigheter att bedriva stadgeenlig verksamhet. Utredningen fick inte fullt genomslag i organisationen. Kongressbeslutet från 2016 om en ökning av grundbeloppet försämrade förbundets ekonomi ytterligare för innevarande kongressperiod.

Mot bakgrund av beslutet om ett utökat grundbelopp blev det en av de första åtgärder-

na för den nya förbundsstyrelsen efter 2016-års kongress att lägga fast en strategi för att säkra förbundets långsiktiga överlevnad. En central del i den strategin har varit att fokusera på att få förbundets ekonomi i balans. Det åtgärds paket som förbundsstyrelsen beslutade om 2019 är en del i den strategin. För att få full utväxling av de beslutade åtgärderna och en mer effektiv ekonomihantering, bör vi nu ta nästa steg och centralisera ekonomin. Genom den här utredningen vill vi belysa att organisationsförändringen måste fortgå. Förbundets åtta avdelningar bör därmed sammanfogas till ett gemensamt organisationsnummer och tillsammans verka under en gemensam centraliserad ekonomihantering.

Vad innebär en centraliserad ekonomi – hur fungerar den i stort

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det behövs ytterligare åtgärder för att få vår gemensamma ekonomi i balans. En centralisering av ekonomin är en vital del i GS överlevnadsstrategi och är nödvändigt för att det beslutade åtgärds paketet ska få full effekt. Den är lika nödvändig och viktig som att säkra upp den lokala verksamheten. Vår organisation är helt beroende av att avdelningarna och valda företrädare för dem upplever att de har rätt förutsättningar för att utföra sin verksamhet lokalt vilket innebär att vara en medlemsnära fackrörelse. Friheten för varje avdelning att planera verksamheten efter de geografiska förutsättningarna kommer inte att förändras med en centralisering av ekonomihanteringen, snarare tilldelas mer tid då den administrationen sköts centralt. Det är alltså den ekonomiska administrationen som man i utredning kommit fram till, behöver centraliseras. Det berör främst hanteringen av bokföring, bokslut, kapital- och fastighetsförvaltning. När det avser finansieringen av den lokala fackliga verksamheten måste den, på samma sätt som idag, säkerställas ur ett demokratiskt perspektiv. Eftersom vår organisation är uppbyggd genom att våra avdelningar har ansvaret för den lokala verksamheten behöver också finansieringen ske på ett sätt som ger alla avdelningar samma förutsättningar att långsik-

tigt bedriva en medlemsnära facklig verksamhet.

Vi har sedan en längre tid tillbaka ett system som förutsätter en målstyrd verksamhet som ska verka som en decentraliserad organisation så långt det är ändamålsenligt. Den innebär att förbundsmötet fastställer den årliga målplanen och förbundsstyrelsen beslutar därefter om hur verksamheten ska bedrivas till stöd för målplanen. Med utgångspunkt från det synsättet kan en demokratisk process i en avdelning leda till en verksamhetsplan som godkänns av förbundsstyrelsen. Det arbetssättet ger oss möjlighet att uppnå en tydligare uppföljning av de beslut som förbundsmötet har fattat och som i sin tur ger organisationen en större möjlighet till att uppnå ett jämlikt medlemskap i hela landet.

En relevant frågeställning som också skapar oro inför förändringen om att centralisera ekonomin handlar om flexibilitet i ett centraliserat system. Vad händer om verksamheten behöver ställas om för en ny riktning med särskilt riktade insatser som inte finns i avdelningens verksamhetsplan. Ett nytt förändrat system för vår gemensamma ekonomi kommer vi ta höjd för att en avdelningsstyrelse kan behöva vissa ekonomiska utrymmen för att ha möjlighet att fatta den typen av beslut. Ur förbundsstyrelsens perspektiv finns inga incitament för att låsa fast den lokala verksamheten i ett ekonomisystem som hindrar nödvändig verksamhet. Hur organisationen hittar den balanspunkten mellan den årligt fastställda budgeten och flexibilitet är en fråga som förbundsstyrelsen i samråd med avdelningsstyrelserna kommer att lösa.

Under kongressperioden 2016–2021 har flera åtgärder beslutats av förbundsstyrelsen och genomförts på förbundet centralt för att effektivisera och strama åt kostnaderna och öka avkastning på kapitalet. Förbundet centralt bär flera stora kostnader avseende avdelningarna med anledning av att avdelningarna ska ha fullt fokus på att värva medlemmar och att vara lokalt medlemsnära. Det är bland annat kostnader som avser all IT-utrustning, programvara och licenser för att våra system ska fungera. Revisionskostnader, kontorsutrustning i form av avtalshantering, kopieringsmaskiner, medlemsredovisning till utländska aktörer och till LO. Budgetprocesser, arkivhantering och andra

lagstiftande föreskrifter som hela vår organisation måste efterfölja, för att nämna några. De centrala ombudspersonerna arbetar med avtal och förhandlingar för hela landet och ser till att vi får ta del av viktiga arbetsmarknadsfrågor och arbetar i nära samarbete för gemensam sak med LO och de andra LO-förbunden. Förbundet tillhandahåller även en hel del administration gällande juridiskt material. Den behöver inhämtas för att representera medlemmen eller som underlag för att på arbetsplatser företräda GS-facket. Allt i avseende för att berätta om och sprida budskapet över vilka vi är och de fördelar medlemmen har av att vara med i vår förening; tillsammans är vi starka!

Att förvalta medlemmarnas uppbyggda kapital innebär också ett stort ansvar. Förvaltningen ska följa etiska riktlinjer, vara förenlig med förbundets placeringsinstruktioner och hanteras med en så liten risk som möjligt samt ge en så hög avkastning som är möjligt inom givna ramar. Att en kassör på en avdelning ensam ska sköta avdelningens ekonomi är ett stort ansvar när det gäller det egna kapitalet. Rapporter bör tas fram månatligen och viktningar av tillgångsslagen bör rapporteras minst kvartalsvis. En uppgift som lättare skulle kunna hanteras i en samlad kontext där flera personer med ekonomisk bakgrund kan göra gemensamma avväganden och bolla tankar för de bästa ekonomiska lösningarna.

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

Som tidigare nämnts är en centraliserad ekonomihantering en viktig faktor för att säkra GS-fackets långsiktiga överlevnad. Är då priset för det sämre självständighet och svagare lokal demokrati?

Det är förbundsstyrelsens övertygelse att det är tvärtom. Inflytandet och påverkningsfaktorn i vår förening handlar inte i första hand om att förvalta medlemmarnas pengar. Förvaltningen är snarare en konsekvens av fattade beslut. Förbundsstyrelsen anser det vara mer relevant för avdelningarna att säkra dess inflytande över de demokratiska processerna. De anser att en centraliserad ekonomihantering kan leda till ett

annat fokus och att vi gemensamt istället stärker de demokratiska processerna i förbundet.

Ett beslut som fattas på kongressen i maj 2022 kommer inledande innebära ett arbete för att genomlysna alla avdelningarnas innehav. Tidigast vid årsskiftet 2023 kommer vi att kunna börja flytta fastigheter och kapital till förbundets samlade organisationsnummer. Det är ett arbete som kommer att pågå under hela året 2023. När vi går in i år 2024 kan en helt fungerande organisation med en centraliserad ekonomi börja fungera i sin helhet.

Genom att hantera medlemmarnas pengar centralt kan vi minska kostnader och lägga medlemmanas pengar på de områden där de gör allra bäst verkan. Att arbeta som förtroendevald i en avdelning är att vara engagerad för att hjälpa våra medlemmar att få en så bra arbetsmiljö som möjligt. Vårt fokus måste ligga i de så viktiga uppgifterna och inte upptas av en massa administrativ hantering av ekonomin. Det finns inga maktstrukturer i den finansiella verksamheten, den ska endast fungera som en kraft för att skapa möjligheter att företräda våra medlemmar och förmågan att kunna betala ut ersättning om vi behöver ta ut dem i strejk. Makten vi bör diskutera inom förbundet är att vi tillsammans som ett förbund har möjligheten att göra skillnad för så många av våra medlemmar.

GS-facket ska överleva över tid

Efter kongressen 2022 ser förbundsstyrelsen stora möjligheter att hitta en långsiktig balans för förbundets hela ekonomi om vi fattar beslutet om en centraliserad ekonomi. Fastighetsbeståndet ute i landet lyfts in i det redan befintliga dotterbolaget för våra centrala fastigheter och avkastningen från dotterbolaget kan öka ytterligare. Kapitalet flyttas över till förbundets portfölj och förvaltningsavgifterna kan förhandlas ner. Hela processen med att centralisera ekonomin handlar ju egentligen inte om något annat än att vi i alla organisationsled ska göra det vi är bra på. Om vi lyfter bort ekonomin från avdelningarna ökar utrymmet för att ägna sig åt att bygga den lokala organisationen

och värva medlemmar. Det långsiktiga målet är som vi alla varit överens om att GS-förbundet ska överleva över tid. Utgångspunkten ligger i övertygelsen om att vi tillsammans är de bästa aktörerna att representera och företräda våra medlemmar. Genom att centralisera ekonomin får hela förbundet en effektivare ekonomihantering och kapitalanvändning.

Det är bra för alla!

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta

- att:** Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att under kongressperioden centralisera GS ekonomihantering.
- att:** Förbundsstyrelsen i samband med denna förändring ska säkerställa avdelningarnas fortsatta självständighet och rådighet över den verksamhet som enligt stadgarerna åligger avdelningarna.

Bilaga 1:

Frågor och Svar för en centralisering av ekonomihanteringen

- **Hur kommer avdelningarna att hantera budgeten i en centraliserad ekonomi?**

Svar: Budgetprocessen kommer inte att förändras i en centraliserad ekonomi utan se ut som den gör idag. En kassör kommer att finnas i alla 8 avdelningarna. Kassören tillsammans med avdelningsstyrelsen lägger en budget för nästkommande år. Budgeten för hela förbundet godkänns av förbundsstyrelsen precis som den görs idag. Den enda förändringen blir att vi inte längre delar ut ett grund och fördelningsbeloppet då alla fakturor betalas och bokförs mot avdelningens budget centralt.

- **Detta kommer att upplevas som toppstyrning, blir det så?**

Svar: Avdelningen planerar och lägger en verksamhetsplan utifrån förbundets gemensamma mål- och verksamhetsplan precis som de gör idag. Att ekonomihanteringen flyttas påverkar inte avdelningens fackliga verksamhet utan mer tid kommer finnas för att vara medlemsnära då hanteringen av ekonomin inte belastar avdelningen i samma utsträckning längre.

- **Engagemanget kommer inte att vara detsamma hos avdelningarnas förtroendevalda?**

Svar: Den här frågan behöver varje enskild förtroendevald fundera över. I uppdraget att företräda GS facket är vår förhoppning att engagemanget och kampen för GS medlemmar ligger i fokus. Det har aldrig varit viktigare än nu att vi har fokus på att bli fler medlemmar och med det ett starkare förbund. Engagemang måste komma från en vilja att förändra och förbättra och inte genom en maktstruktur där pengar hamnar i fokus före verksamheten.

- **Vi är oroliga för att vi kommer att tappa förtroendevalda om en centralisering av ekonomihanteringen genomförs?**

Svar: Vi alla inom GS - facket hoppas och tror att personer som blir förtroendevalda har sitt fokus och engagemang genom att förändra och förbättra för vår medlemmar. Vi lever ständigt med risken att tappa förtroendevalda inom en idéburen organisation. Vi har förhoppningen om att det alltid finns som grund hos våra förtroendevalda att vara engagerade i facket och att kämpa för att förbättra villkoren för våra medlemmar. Det kommer aldrig att ändras.

- **Hur kan vi säkerställa att avdelningarna fortfarande har möjlighet att genomföra oförutsedda aktiviteter?**

Svar: Det finns många sätt att hantera oförutsedda kostnader som eventuellt inte har kunnat budgeteras för i ett tidigt skede. De kan t.ex. hanteras genom att besluta om en pott som är omärkt i ursprungsbudgeten. Den potten kan sedan fördelas ut för oförutsedda kostnader som gynnar våra medlemmar.

- **Vad är det egentligen som underlättar för avdelningarna i detta? Vad händer med uppdraget som kassör i en avdelning?**

Svar: Genom att centralisera ekonomin så kommer stora delar av ekonomihanteringen inte längre att belasta avdelningens kassör. Det är framför allt årsbokslut och hela dess process, det handlar om internfakturor och arkivering av dokument av ekonomisk karaktär. Kapitalförvaltningen och hantering av börsens upp- och nedgångar samt fastighetsförvaltningen. Den del som kommer att finnas kvar är budgetprocessen och attestering av fakturor samt att vara behjälplig vid frågor och insamling av eventuell dokumentation från avdelningen.

- **Vi har fullt upp med sammanslagningsprocessen och mäktar inte med att genomföra en centralisering av ekonomin!**

Svar: Sammanslagningsprocessen från 15 till 8 avdelningar är ett första steget i att omorganisera verksamheten till en mer kostnadseffektiv verksamhet. I en värld med oändliga resurser skulle vi inte behöva göra några förändringar, nu ser GS-facketets värld inte riktigt ut så. Att genomföra en centralisering av ekonomihanteringen är ett naturligt steg i hela organisationsförändringen. Avdelningarnas arbete med att gå samman till 8 avdelningar sker förhållandevis ganska lokalt, centralisering av ekonomin kommer att ske mer i praktiken och blir snarare en avlastning för avdelningarna. Processen med att centralisera ekonomin kommer att ta flera år och först i slutet på nästa kongressperiod kommer hela ekonomin att vara centraliserad.

- **Vad blir egentligen besparingen i detta?**

Svar: Det är svårt att inledningsvis tala om exakta besparingar, processens tid och genomförande kommer såklart påverka besparingen likaså underlag för att flytta inkräm och "ordningen" i avdelningarnas papper och underlag för detta. Att inte behöva bekosta revisorsuppdrag och revisioner för 15 avdelningar där en storbesparing i sig. Även om vi blir 8 avdelningar så innebär det också stora årliga ekonomiska besparingar.

- **Vad händer med avdelningarnas pengar när vi går ihop?**

Svar: Vår organisation är uppbyggd med demokratiska beslutforum. Det vill säga, alla beslut fattas av våra förtroendevalda, med det sagt så fattar indirekt även dem beslut om vad våra resurser ska användas till. Det vill säga, förbundets resurser är alla våra medlemmars resurser.

- **Det blir ojämlikt att avdelningar med besparingar ska bli av med dem?**

Svar: Det blir ett jämlikare medlemskap där varje medlem räknas oavsett avdelning och oavsett var i landet hen bor. Alla medlemmar betalar ju sin medlemsavgift utifrån samma avgiftssystem då måste även medlemskapet vara likvärdigt. Vid en centralisering av ekonomihanteringen så kan vi på ett bättre sätt tillgodose alla våra medlemmars behov oavsett om dem tillhör en avdelning med goda resurser eller mindre resurser. Alla tillgångar, t.ex. stugor för våra medlemmar eller andra lokala förmåner, måste finnas tillgängliga för alla våra medlemmar. Vi är ett litet förbund och VI måste hitta tillbaka till ett VI där vi gemensamt arbetar för alla våra medlemmar.

- **Vi behöver ha alla fakta på bordet på kongressen, annars går det inte att fatta beslut?**

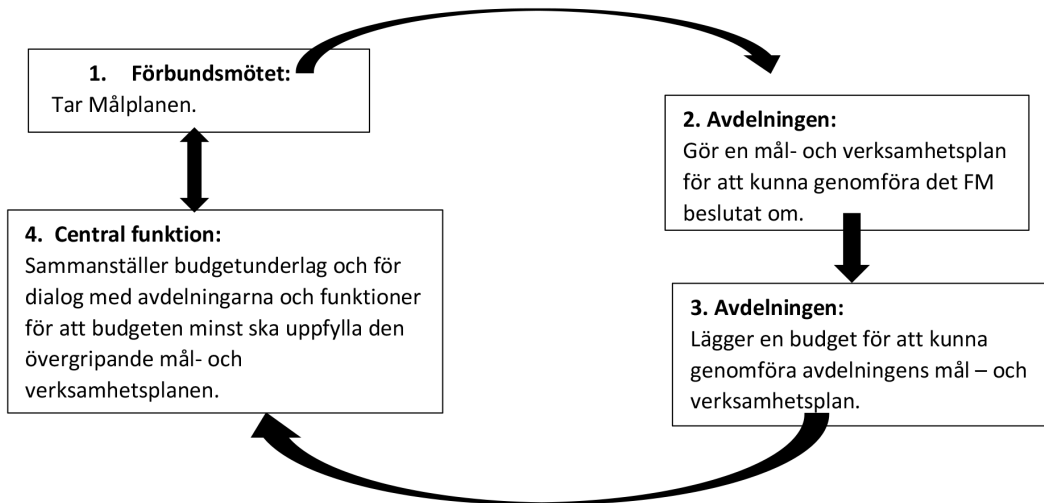
Svar: På en kongress ska ramarna för de fem kommande årens arbete slås fast. Innehållet i ramen lämnar man till den kommande förbundsstyrelse som kongressen beslutar om att ge sitt förtroende till. Förbundsstyrelsen har till uppgift att förvalta och verkställa de uppgifter som kongressen fattar för att säkerställa förbundets överlevnad över tid.

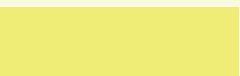
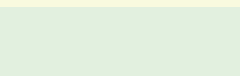
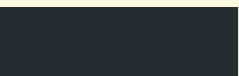
- **Vad händer med grund och fördelningsbeloppet vid en centraliserad ekonomihantering?**

Innan hela organisationen har centraliserats så betalas grund och fördelningsbeloppet ut som vanligt. När alla avdelningarna har centraliserat sin ekonomi så betalas inte grund- och fördelningsbeloppet ut längre eftersom alla kostnader betalas centralt. Uppföljning kommer då istället att ske mot den lagda budgeten, vilket är ungefär samma sak fast det sker i en samlad kontext centralt.

- **Hur kommer budgetprocessen att se ut vid en centraliserad ekonomihantering?**

Svar: Innan vi lägger en budget tar förbundsmötet en mål- och verksamhetsplan för nästkommande år. I mål- och verksamhetsplanen finns en övergripande riktning om vad vi önskar att åstadkomma under nästkommande år. Utifrån den beslutade mål- och verksamhetsplanen gör varje avdelning sin egen mål – och verksamhetsplan för att kunna uppnå de uppsatt målen. När avdelningen har beslutat om sin mål- och verksamhetsplan lägger de en budget för att kunna genomföra sin mål och verksamhetsplan. Den skickas sedan in till GS centralt där alla budgetar för hela förbundet sammanställs för att få ihop förbundets totala budget.







Kamp tillsammans!

GS KONGRESS 2021/2022