

KONGRESSRAPPORT AVTAL



22-25 MAJ 2026



VI ÄR

VÅR

FRAMTID



Den här rapport är framtagen i samband med
GS-fackets kongress 2026.

Illustration och grafisk form:

Pushing Buttons kommunikation AB
www.pushingbuttons.se

INNEHÅLL

INLEDNING.....	5
KOLLEKTIVAVTAL OCH AVTALSÖRELSER	6
INTERNATIONELLT FACKLIGT ARBETE, BISTÅND OCH EWC.....	22
KOMPETENSUTVECKLING/ YRKESUTBILDNING	27
ARBETSMILJÖ	29
SAMMANFATTNING	34
SAMARBETSGRUPPER	35



Det finns helt enkelt mycket jobb att göra för att förbättra arbetsmiljön för våra medlemmar. GS-facket kommer att agera kraftfullt mot alla politiska förslag som syftar till att inskränka skyddsombudens inflytande.

Madelene Engman
Förste vice förbundsordförande

INLEDNING

KOLLEKTIVAVTAL OCH AVTALSÖRELSER

Den första delen av rapporten redogör för kollektivavtal och avtalsörelser inom GS branscher, särskilt med fokus på GS krav och förhandlingsutfall för avtalsperioderna 2023 och 2025. Det omfattar även gemensamma förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, villkorsförändringar inom pension och omställning, samt specifika avtalsområden. Facklig styrka och organisering betonas som avgörande för arbetsvillkoren. En lägre facklig anslutning leder till fler arbetsplatser utan kollektivavtal och försämrade villkor för arbetstagare. Industrin har fortfarande hög organisationsgrad, vilket bidrar till bättre förhandlingsläge.

Den andra delen av rapporten ger en bred genomgång av GS-facket's internationella arbete, arbetsmiljöinsatser, migrantarbetarnas situation och kompetensutveckling. Fokus ligger på att stärka fackliga rättigheter globalt, förbättra arbetsmiljön och säkra kollektivavtalens framtid på en föränderlig arbetsmarknad.



Madelene Engman
Förste vice förbundsordförande

INTERNATIONELLT FACKLIGT ARBETE

GS internationella arbete fokuserar på att organisera arbetstagare och teckna kollektivavtal på global nivå genom samarbeten med internationella fackliga organisationer som Building & Wood Workers International (BWI), UNI Graphical & Packaging, samt European Federation of Building & Wood Workers (EFBWW).

ARBETSMILJÖ OCH SKYDDSOMBUD

Den borgerliga regeringen har försökt begränsa fackens skyddsombudsverksamhet, men GS arbetar för att stärka skyddsombudens inflytande. LO:s rapport *En bra dialog och öppenhet – 29 chefer om samarbetet med skyddsombuden* visar dock att arbetsgivare överlag har en positiv syn på skyddsombuden och anser att deras arbete bidrar till en säkrare arbetsmiljö. GS ser ett behov av att utbilda fler skyddsombud och öka arbetsgivarnas förståelse för betydelsen av ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

KOMPETENSUTVECKLING OCH UTBILDNING

GS engagerar sig i Industrirådets arbetsgrupp för kompetensförsörjning samt Svensk Industrivalidering för att säkerställa att arbetstagare har relevanta kunskaper. GS är också delaktig i Teknik College-samarbetet som säkerställer att skolor har en stark koppling till arbetsmarknaden.

Vidare i rapporten beskrivs vart och ett av ovan områden i bredare perspektiv och det finns relevanta åtgärdsåtgärder kopplade till varje område.

KOLLEKTIVAVTAL OCH AVTALSÖRELSER

Krav och utfall från de gemensamma avtalsplattformarna inom FI och LO, Avtalsörelser 2023 och 2025 samt gemensamma förhandlingar.

FACKEN INOM INDUSTRIENS KRAV 2023

Lönekrav

Lönekrav om 4,4 procent där det för GS och övriga LO-förbund inom FI skapas ett löneutrymme på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 4,4 procent, dock lägst 1192 kronor per månad.

Arbetsstidsförkortning/deltidspension/flexpension

Ytterligare avsättning till system för deltidspension.

Lägstlönesatsning

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägstalönerna/minimilönerna ska dessa i tillämpliga fall höjas med minst 1600 kronor per månad. I övriga fall ska lägstalönerna/minimilönerna höjas i syfte att säkerställa värdet av lägstalöner/minimilöner i relation till utgående lön.

Avtalsperiod

Kraven framställdes utifrån en ettårig avtalsperiod.

Utfall

Lönekrav

År 1: Från 1 april 2023 en särskild höjning av avtalens lägsta-löner på 1350 kronor på de avtal där GS yrkat detta. På de avtal där vi inte yrkat detta höjs avtalens lägstalöner enligt praxis. Utgående löner höjs med 4,1 procent.

År 2: Från 1 april 2024 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 28 211 per månad bidrar till branschpotten med ett kronantal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,3 procent.

Arbetsstidsförkortning/deltidspension/flexpension

Avdrag görs för avsättningar till deltidspension utifrån följande:

- Trä- och stoppmöbelsavtalet 0,1 procent från 1 april 2024
- Sågverksavtalet 0,1 procent från 1 april 2024
- Infomedia/förpacknings-avtalen 0,3 procent från 1 april 2024
- Virkesmätaravtalet 0,2 procent från 1 april 2024
- Skogsavtalet 0,2 från 1 april 2023 (avräknas ej från löneutrymme på grund av överenskommelse)

Lägstlönesatsning

På Infomediaavtalet, Förpackningsavtalet samt Virkesmätning höjdes lägstalönerna med ett kronantal om 1350 kronor år 2023

Avtalsperiod

Avtalen löpte från 1 april 2023 till och med 31 mars 2025. Avtalet var inte uppsägningsbart.

LO:S KRAV 2023

Samordnade förbundsförhandlingar med undantag för Transportarbetarförbundet.

Lönekrav

Löneökningar med 4,4 procent dock med ett lägsta utrymme om 1192 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet. Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning sattes vid 27 100 kronor.

Lägstlönesatsning

Avtalens lägstalöner höjs i tillämpliga fall med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1192 kronor, vilket motsvarar 1371 kronor. I övriga fall ska avtalets lägstalöner höjas med 4,4 procent.

Avtalsperiod

Kraven framställdes utifrån en ettårig avtalsperiod.

Utfall

Lönekrav

År 1: Från 1 april 2023 en särskild höjning av avtalens lägstalöner på 1350 kronor på de avtal där GS yrkat detta. På de avtal där vi inte yrkat detta höjs avtalens lägstalöner enligt praxis. Utgående löner höjs med 4,1 procent.

År 2: Från 1 april 2024 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 28 211 per månad bidrar till branschpotten med ett krontal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,3 procent.

Lägstlönesatsning

I tillämpliga fall höjdes lägstalönerna med ett krontal om 1350 kronor år 2023.

Avtalsperiod

Avtalen löpte från 1 april 2023 till och med 31 mars 2025. Avtalet var inte uppsägningsbart.

FACKEN INOM INDUSTRINS KRAV 2025

Lönekrav

Lönekrav om 4,2 procent där det för GS och övriga LO-förbund inom FI skapas ett löneutrymme på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 4,2 procent, dock lägst 1 222 kronor per månad.

Arbetstidsförkortning

Ytterligare avsättning till befintliga system för arbetstidsförkortning/deltidspension.

Rätt till förskottssemester

Att säkerställa rätten till betald huvudsemester.

Övertidskompensation

Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidсанställningen.

Avtalsperiod

Kraven framställdes utifrån en ettårig avtalsperiod.

Utfall

Lönekrav

År 1: Från 1 april 2025 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 29 100 kronor per månad bidrar till branschpotten med ett kronotal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,4 procent.

År 2: Från 1 april 2026 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 30 089 kronor per månad bidrar till branschpotten med ett kronotal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,0 procent.

Arbetstidsförkortning

Avdrag görs för avsättningar till arbetstidsförkortning utifrån följande:

- Trä- och stoppmöbelsavtalet 0,3 procent från 1 april 2025
- Sågverksavtalet 0,3 procent från 1 april 2025
- Infomedia/förpacknings-avtalen 0,25 procent från 1 april 2025
- Virkesmätaravtalet 0,15 procent från 1 april 2025
- Skogsavtalet 0,3 procent från 1 april 2025

Övertidskompensation

På samtliga avtalsområden inom industrin löstes frågan så att deltidсанställda ska ha samma ersättning som heltidsanställda vid mertid/övertid.

Avtalsperiod

Avtalen löpte från 1 april 2025 till och med 31 mars 2027. Avtalet var inte uppsägningsbart.

LO: S KRAV 2025

Samordnade förbundsförhandlingar med undantag för Transportarbetarförbundet.

Lönekrav

Löneökningar med 4,2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kronor per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet. Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning sattes vid 29 100 kronor.

Lägstlönetsatsning

Avtalens lägstalöner höjs i tillämpliga fall och under förutsättning att det förekommer lägstalöner understigande 25 000 kronor med ett krontal som motsvarar 115 procent av 1 222 kronor, vilket motsvarar 1 406 kronor. I övriga fall ska avtalens lägstalöner höjas med ett värde som motsvarar löneökningarna inom avtalsområdet.

Övertidskompensation

Som ett led i arbetet med att göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden ska ersättningen för mertid justeras upp så att diskrimineringen av deltidsanställda upphör.

Avtalsperiod

Kraven framställdes utifrån en ettårig avtalsperiod.

Utfall

Lönekrav

År 1: Från 1 april 2025 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 29 100 kronor per månad bidrar till branschpotten med ett krontal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,4 procent.

År 2: Från 1 april 2026 en insamlingsmodell som innebär att anställda som tjänar under 30 089 kronor per månad bidrar till branschpotten med ett krontal istället för procent. Utgående löner höjs med 3,0 procent.

Övertidskompensation

Kravet framställdes på samtliga områden utanför industrins där diskriminerande regleringar fanns i kollektivavtalen. I skrivande stund är dessa avtal inte färdigförhandlade.

Avtalsperiod

Avtalen löpte från 1 april 2025 till och med 31 mars 2027. Avtalet var inte uppsägningsbart.

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.

I överenskommelsen fanns bland annat att stegvis sänka åldern för intjänade av avtalspension från 25 år till 22 år, att införa månadsvis inbetalning av pensionspremier för LO-kollektivet samt ett antal förändringar i försäkringarna. Det som inte gick att säkerställa mer än tillfälligt i de förhandlingarna var hur man i de kollektivavtalade pensions- och försäkringsavtalen kunde förändra och förbättra följsamheten mellan den ökade riktåldern för pension och den sen länge reglerade pensionsåldern i avtalen. Majoriteten av de kollektivavtalade pensions- och försäkringsvillkoren sträcker sig som längst till 65 år.

Under 2023 ställdes åter igen gemensamma krav på förhandlingar gällande de kollektivavtalade pensions- och försäkringssystemen. Gemensamma förhandlingar inleddes och resulterade tillslut i ett antal förändringar som tillfälligt skulle bidra till att de som fyllt 65 år inte skulle falla mellan stolarna och gå miste om avtalade försäkringar då riktåldern för pension höjts.

Inte heller i denna förhandling kunde parterna enas om ett tillräckligt följsamt system eller en överenskommelse som kan hålla över tid när pensionsåldern förändras. Parterna tillsatte ett antal större gemensamma utredningar som noggrant skulle analysera och utreda hur systemen ser ut samt hur de skulle kunna förändras så att frågorna får en mer långsiktig lösning. Utredningsgrupperna skulle analysera pensions- och försäkringsavtalen men också titta på förutsättningarna för partsgemensamma avtal gällande arbetsmiljö. Detta eftersom det finns ett stort samband mellan en god/dålig arbetsmiljö och möjligheterna för arbetstagare att ens orka arbeta fram till pensionsåldern. Framför allt LO:s grupper har sedan länge haft svårt att nå den tidigare pensionsåldern på 65 år och förutsättningarna har inte blivit bättre för att kunna arbeta till ännu högre ålder. De partsgemensamma utredningsgruppernas arbete skulle inte mynna ut i rena förhandlingskrav utan ge ett gemensamt underlag som ger goda förutsättningar och kunskap för parterna att fortsätta förhandlingarna. Utredningarna ska vara klara till 31 maj 2025. Därefter står det parterna fritt att framställa krav i fortsatta förhandlingar.

TRÄINDUSTRIAVTALET 2023

Den 21 december 2022 växlade arbetsgivarorganisationen Trä- och Möbelföretagen (TMF) och GS avtalsyrkande avseende Träindustriavtalet och Stoppmöbelindustriavtalet. Arbetsgivarernas yrkande hade som i tidigare avtalsrörelser sin tyngdpunkt i förändringar i Träindustriavtalets reglering av lägstalöner samt i arbetstidsavtalet. Avtalets lägstalöner skulle regleras på ett helt nytt sätt innebärande betydligt lägre lönenivåer.

Arbetstiderna skulle regleras om i ett flertal avseenden. Gemensamt för avtalsförslagen var att arbetsgivaren kunde bestämma arbetstiden ensidigt utan krav på lokal överenskommelse. En klassisk ingång från arbetsgivar sidan i alla avtalsrörelser.

Avtalsförslagen innehöll som vanligt ett krav på att avtalets arbetstidskonto skulle förändras på sätt som innebär att individ inte längre kan bestämma över arbetstidsförkortning vid önskemål om uttag som betald ledig tid.

Från GS överlämnades något fler avtalsförslag avseende avtalets allmänna villkor än tidigare. Ett antal av dem avsåg förtydligande av vad GS ser som rättigheter för den anställda i olika situationer. Exempelvis vid uttag av ledig tid, vid önskemål om deltidspension med mera. Några förslag avsåg förstärkning över avtalspraxis för olika ersättningar, bland annat vid övertidsarbete. I yrkandet fanns också förbättringar av anställningsparagrafen och förbättrat inflytande vid lönerevision och lönesättning. Resultatet av 2023 års avtalsrörelse blev ett ganska omfattande "paket" mellan parterna. Arbetsgivar sidan fick reformer i arbetstidsfrågan inkluderande större möjlighet till övertidsuttag och viss förändring i regleringen av varierad arbetstid. För GS medlemmar innebär avtalet en särskild satsning, utöver praxis, på övertidsersättning. Klart förbättrade regler vid permission avseende begreppet "nära anhörig". Bättre avsättning till pension för de som väljer det alternativet i arbetstidsförkortningsregleringen. Dessutom gjordes ett antal redaktionella förändringar som GS länge eftersträvat. Bland annat att lägsta timlöner nu också uttrycks som månadslön, vilket underlättar avtalets efterlevnad.

Till ovanstående ska tillföras de yrkanden och senare det förhandlingsresultat som utgick från gemensamma krav inom Landsorganisationen (LO) samt Facken inom industrin (FI).

STOPPMÖBELINDUSTRIAVTALET 2023

För Stoppmöbelindustriavtalet överlämnades något färre antal avtalsyrkanden från arbetsgivarorganisationen. Exempelvis återfinns inte något yrkande avseende lägsta timlöner. Från GS yrkades ett par avtalsspecifika yrkanden för Stoppmöbelindustriavtalet. Dock visade det sig att de krav om förstärkningar som framfördes var obsoleta då de redan

reglerades i avtalet. Det förstärker vikten av noggrannhet i arbetet med att ta fram avtalsyrkanden.

Resultatet i förhandlingarna innebar att Stoppmöbel-industriavtalet förändrades på samma sätt som Träindustriavtalet. De båda avtalen har identiska regleringar i "tyngre" delar som exempelvis i arbetstidsavtalet och i reglering om olika ersättningar.

INFOMEDIA- OCH FÖRPACKNINGSAVTALEN 2023

I denna avtalsrörelse yrkade Grafiska företagen på sänkta lönekostnader och mer flexibla arbetstider. GS delegation yrkade bland annat på utökad arbetstidsförkortning, ytterligare avsättning till deltidspensionssystemet samt en höjning av minimilönerna. Arbetsgivarnas yrkanden på sänkta minimilöner och OB-ersättningar förändrades under förhandlingen till ett tungt krav. Det handlade om avtalets skrivningar om "dock lägst i genomsnitt" som arbetsgivarna hävdade skulle vara ett brott mot industriavtalet. De menade att regleringen var kostnadsdrivande och därför skulle bort. Regleringen finns fortfarande kvar men kommer sannolikt lyftas igen i kommande avtalsrörelser.

Hög inflation och ett besvärligt konjunkturläge gjorde detta till den svåraste avtalsrörelsen på många år. Resultatet blev ett avtal med de högsta nivåerna sedan industriavtalets tillkomst, ett tvåårigt avtal på sammanlagt 7,4 procent, trots en historiskt svår avtalsrörelse. Avtalet gäller för två år, med en löneökningstakt på 4,1 procent första året och 3,3 procent det andra året. Inom det samlade avtalsvärdet ingår bland annat också: första året en höjning av avtalens lägsta lönenivå med 1350 kronor och avsättning till deltidspension.

GRAFIKERAVTALET 2023

Avtalet sades upp av GS-facket i samband med avtalsförhandlingarna 2023.

Skälet till detta var att vi inte har haft några medlemmar på avtalsområdet på många år och att Medieföretagen helt plötsligt vill börja konkurrera med andra grafiska företag med detta avtal som grund. Avtalet i sin grund var tillämbart på de företag där grafiker hade ett flertal tjänstemannalika arbetsuppgifter.

Vår uppfattning är att all grafisk industri som inte hör till tidsningsutgivning skall samlas inom Grafiska Företagen eller ha hängavtal på Infomediaavtalet med GS.

SAMHALL 2023

GS tillsammans med övriga inkopplade LO-förbund tecknade den 21/9-2023 kollektivavtal med Fremia/Samhall.

Avtalet innehöll löneökningar i linje med LOs samordning, grundlönen för 2023 blir 23 912 kronor och för 2024, 24 843 kronor. Avtalet tillfördes ett arbetsmiljöavtal, detta trots att

arbetsgivaren i sina yrkande specifikt nämnt att man inte vill reglera arbetsmiljöfrågor i villkorsavtalet.

Vidare tillfördes avtalet rätt till deltidspension och bisyssla.

VIRKESMÄTNINGSAVTALET 2023

Avtalsområdet omfattar numera bara en virkesmätarförening, för närvarande den enda som finns i landet. Avtalet har en lång historik och tecknas tillsammans med Unionen.

Yrket virkesmätare är satt under stor förändring där man går från traditionell mätning till bildavläsning.

Den 21 december 2022 växlade arbetsgivarorganisationen Gröna och GS avtalsyrkande avseende Virkesmätningssavtalet.

Här visade det sig snabbt att parterna stod väldigt långt från varandra. GS delegation hade som mål att utveckla avtalet mer mot kollektiva lösningar. Motparten ville det motsatta, de yrkade på längre uppsägningstider vid egen uppsägning och en årsarbetstid med individuella överenskommelser. Dessutom ville man stryka förmånen för de som fyllt 62 år och inte kan omstationeras utan extra ersättning.

Resultatet av förhandlingarna slutade med att inga förändringar utöver lön gjordes.

Till ovanstående ska tillföras de yrkanden och senare det förhandlingsresultat som utgick från gemensamma krav inom Landsorganisationen (LO) samt Facken inom industrin (FI).

SKOGSAVTALET 2023

Revision av tariffer, Arbetsgrupper samt tillämpning av praxis.

Parterna har enats om att följa sedvanlig praxis vid uppräkning av tarifferna innebärande att den andel av lönen som enligt det partsgemensamma statistiska underlaget utgörs av premie tillförs dess procentuella del av uppräknings. Därutöver sker insamling med krontal (3,3 procent av 28 211 kr) för de arbetstagare som enligt statistiken har en lön understigande 28 211 kronor år 2023. Eftersom premiens andel är 15 procent innebär det tariff-uppräknings med en faktor 1,15 första året och med 1,24 andra året (1,15+ 0,09). Fasta mängdrörliga ersättningar som inte är kostnadsersättningar räknas upp med "märket" vid respektive revisionstillfälle.

Allmänna anställningsvillkor

Bilaga 1, Nattarbete vid brandrisk

Över tid har det i vårt land blivit allt vanligare med svår torka och därmed förhöjd brandrisk sommartid. Av detta följer dels ett behov av att säkra virkesförsörjningen under perioder när avverkning av brandriskskäl inte kan utföras dagtid och dels även möjlighet att snabbt sätta in förebyggande åtgärder med hjälp av skogsmaskiner när brand redan utbrutit i ett specifikt område.

Eftersom skogsavtalet omfattas av arbetstidslagen får

inte arbete utföras mellan klockan 00–05. Under de senaste åren har förbundet rekommenderat lokala parter att vid trängande behov teckna lokala avtal om nattarbete med stor hänsyn till arbetstagarnas sociala situation samt med beaktande av att avtalet inte har någon OB-ersättning för nattarbete reglerad. Lokala avtal i den andan har blivit mycket vanliga av nämnda skäl, och den vanligaste avtalsvarianten har haft en reglering innebärande att nattarbete endast får utföras om brandrisken av MSB bedömts till lägst fyra på myndighetens femgradiga skala.

I årets avtalsrörelse har parterna enats om att i kollektivavtalet reglera frågan på ett tillfredsställande sätt där både samhällsintresse, arbetstagarnas behov av hänsyn till den sociala situationen samt rätten till skälig ersättning, och arbetsgivarintresset vägs in. Det nya avtalet innehåller därför en möjlighet för arbetsgivare att tillämpa nattarbete när MSB bedömt brandrisken till fyra eller högre, men också en extra OB-ersättning på 55 kronor/timme utöver ordinarie OB vilket innebär totalt 96,10 kronor/timme som lägst.

Bilaga 2, Avlösning av traktamentet för halv dag

I skogsbruket är det relativt vanligt att arbetstagare är beordrade till arbete på ett sådant sätt att rätt till traktamente föreligger. Skatteverket har upprättade normer för traktamenten och avtalet reglerar sedan länge att dessa ska följas med endast en avvikelse – halvdagstraktamentet. Avtalet har länge reglerat ett högre belopp för halvdagstraktamentet än skatteverkets norm. Den överskjutande delen som följer av avtalet blir därmed skattepliktig.

Parterna har nu enats om att det avtalade halvdagstraktamentet samt att följa skatteverkets norm. Arbetsgivare som under 2022 utbetalat halvdagstraktamenten ska senast 30 november 2023 utreda omfattningen av dessa. Medlemmar som under kalenderåret 2022 erhållit lägst tio halvdagstraktamenten samt är anställda per den 1/4 2023 ska av sin arbetsgivare erhålla en engångskompensation på antalet halvdagstraktamenten multiplicerat med 100 kronor med utbetalning under december 2023.

Innan utbetalning ska berörd arbetsgivare underrätta lokal part vilken kan begära förhandling i frågan, förhandlingsframställan ska göras inom 14 dagar. Arbetstagare har också rätt att själv, eller med stöd av GS, delta i utredningen.

Bilaga 3, Färdmedelsersättning

Färdmedelsersättning är en avtalad kostnadsersättning som delvis är skattefri och utbetalas till den som reser mellan sin stationeringsort och arbetsplatsen. Ersättningen har inte reglerats upp sedan 2012. Parterna har enats om att reformera avtalsregleringen så att tilläggen för medpassagerare/släpvagn mönstras ut ur avtalet. En indexperiod införs innebärande att utgångspunkten är 37 kronor per mil beräknat på perioden december 2022 – februari 2023. Uppgifterna om årlig prisutveckling på diesel hämtas från

OKQ8-statistik för pris vid pump för bemannade stationer under december – februari årligen. Ersättningen justeras sedan årligen med start 1 april.

Bilaga 4, Facklig introduktion

Parterna har enats om en avtalsreglerad rättighet för GS-facket att under en anställds sex första månader genomföra en facklig introduktion på en timma under betald arbetstid. Rättigheten omfattar två tillfällen per kalenderår och ger förbundet betydligt förbättrade möjligheter att organisera arbetstagare, såväl säsongsanställda som tillsvidareanställda. Centrala parter ska gemensamt utforma informationsmaterial för ändamålet som belyser rättigheter och skyldigheter för arbetstagare.

Bilaga 5, Gångtidsersättning

Avtalet reglerar sedan länge en särskild ersättning för den tidsspillan som uppstår när arbetstagare är hänvisade till att gå sträckan mellan avlägg/personalbod och den plats där skogsmaskinen är parkerad och där arbetstiden enligt avtalet börjar beräknas.

Ersättningen är baserad på avstånd, inte uppmätt tidsåtgång och den är underutnyttjad av medlemmarna eftersom den allmänna uppfattningen är att betalningen är för låg, eller så tillämpas den inte av andra skäl.

Förbundet har under lång tid drivit frågan om att gångtiden ska anses vara arbetstid, alternativt att den anställda ska ersättas för faktisk tidsåtgång. Det är bara en begränsad andel arbetstagare på avtalsområdet som kan komma i fråga för gångtidsersättning. I huvudsak handlar det om skördarförare, men i vissa fall kan det även omfatta skotarförare.

Under förhandlingarna 2023 drevs frågan hårdare än någonsin. Till slut enades parterna om att helt utmönstra ersättningen för gångtid ur avtalet, avtalsvärdet bedömdes till 0,2 procent vilket tillfördes avsättningen till delpension i sin helhet direkt från 1 april 2023. GS ansåg att den parts-gemensamma bedömningen av avtalsvärdet var generös till GS-medlemmarnas fördel och att den ska ses som en framgång, en rättvis justering där de får tillbaka vad som rätteligen tillhör dem.

Bilaga 6, Förläggning av ordinarie arbetstid

I §5 Mom 3 finns en anmärkning som understryker att arbetsdagens längd inklusive restid endast undantagsvis får överstiga elva timmar. Parterna har enats om att avlägsna anmärkningen ur avtalet. Förbundet bedömer att en sådan eftergift är av ringa betydelse i praktisk tillämpning. Avtalet reglerar redan extra ersättning vid längre arbetsdagar och arbetstidslagen har andra regleringar som begränsar arbetsgivares möjlighet att planera arbetet på ett sådant sätt att arbetsdagarna återkommande blir för långa.

Bilaga 7, Deltidspension

Avsättningen till delpension höjs med 0,2 procent till 1,4 procent från 1 april 2023. Eftersom höjningen betalats inom ett

bedömt värde i förhandlingarna om avtalets allmänna villkor avräknas inte värdet från det totala avtalsvärdet. Det innebär att avtalets samtliga tariffer och ersättningar räknas upp med det fulla avtalsvärdet, det vill säga 7,4 procent. Samtliga medlemmar får alltså höjd pensionsavsättning och full uppräkning av lönen med avtalsvärdet under avtalsperioden.

SKOGSAVTALET SVENSKA KYRKAN 2023

Den 13 juni 2023 träffades uppgörelse med Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation gällande löner för skogsarbetare anställda vid Svenska kyrkans egendomsnämnder. Uppgörelsen omfattar perioden 1 april 2023–30 april 2025. Noteras bör att detta innebär en avtalsperiod om 25 månader vilket avspeglas i revisionsberäkningarna som följer arbetsmarknadens märke i övrigt. Utrymmet per medlem uttryckt i kronor är:

- 1 april 2023 1 475 kronor
- 1 maj 2024 1 156 kronor

50 procent utges generellt och resterande del fördelas i lokala förhandlingar såvida inte lokala parter enas om annan fördelning av den generella delen av utrymmet.

Lägsta lön för arbetstagare fylla 19 år höjs den 1 april 2023 till 25 214 kronor.

Lägsta lön för arbetstagare fylla 19 år höjs den 1 maj 2024 till 26 370 kronor.

Ny reglering om arbetsgivarens skyldighet att bedriva preventivt arbete mot fästingburna sjukdomar som TBE, formerna för arbetet bestäms av lokala parter.

Samtliga särskilda ersättningar som ersättning för obekväm arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid, och färdtidsersättning höjs under avtalsperioden i enlighet med Svenska Kyrkans Allmänna Bestämmelser (AB).

VASA-SKOG 2023

Särskilt villkorsavtal för vissa statliga anställningar med skogliga arbetsuppgifter mellan Skogsstyrelsen och GS

Den 20 december 2023 träffades uppgörelse med Skogsstyrelsen om nya löner och anställningsvillkor för skogligt arbete inom det statliga området.

Uppgörelsen gäller för tiden 1 januari 2024–31 december 2025 med lönerevisionstidpunkt den 1 januari varje år.

Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas inom avtalsområdet.

Avtalet reglerar en semesterlönegaranti. För semesteråret 2024 är semesterlönegarantin 1 600 kronor/semesterdag, för 2025 1 653 kronor/semesterdag.

5 § Lönesättning vid nyanställning

Tariff	Yrkeserfarenhet	Lön fr.o.m. 2024-01-01	Lön fr.o.m. 2025-01-01
A	Mindre än ett år	21 180 kr	22 111 kr
B	Minst ett år	25 471 kr	26 402 kr
C	Minst två år	26 835 kr	27 766 kr

Tariff A ger utbildning under anställningstiden

Lönesättningen enligt tariff A förutsätter att personalgruppen i genomsnitt och över tid får ett utbildningsinnehåll på cirka 15 procent under anställningstiden. Utbildningsinnehållet ska syfta till att öka medarbetarnas anställningsbarhet och kan innehålla både praktik och teori. Utbildningen kan genomföras både internt och i regi av extern utbildningsanordnare eller som yrkespraktik.

Tariffen har omarbetats av parterna och särskilda övergångsregler gäller för medlemmar anställda vid övergången.

Föräldralön

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

VISST 2023

Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS

Den 20 december 2023 träffades uppgörelse med Skogsstyrelsen om nya löner och anställningsvillkor för skogligt arbete inom det statliga området.

Uppgörelsen gäller för tiden 1 januari 2024–31 december 2025 med lönerevisionstidpunkt den 1 januari varje år. Parterna enades om ett utrymme på 7,4 procent i löneökning. Lönerevision sker 1 januari varje år med fördelningen 4,1 procent 2024 (dock lägst 1192 kronor/månad), 3,3 procent 2025 (dock lägst 931 kronor/månad).

Av löneutrymmet utbetalas 50 procent generellt och 50 procent fördelas i lokal förhandling, medlemmar i förbundet är vid fördelningen garanterade 50 procent av varje enskild medlems del av insamlingsunderlaget. Avtalets minimilön räknas upp till 25 500 kronor/månad 2024 och 26 600 kronor för 2025.

Allmänna villkor

Avtalet reglerar en semesterlönegaranti. För semesteråret 2024 är semesterlönegarantin 1 600 kr/semesterdag, för 2025 1 653 kr/semesterdag.

Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas på avtalsområdet. Avtalet omfattas av omställningsavtalet i dess senaste lydelse vid varje givet tillfälle.

Föräldralön

En arbetstagare som är ledig för barns födelse eller vård av adoptivbarn har rätt till föräldralön. Med adoptivbarn likställs barn som har tagits emot i adoptionssyfte.

Övrigt

Medlemmar på Skogsstyrelsen har rätt till glasögon för användning i tjänsten till ett värde av 500 kronor/år. Rättigheten regleras i en separat tjänsteanteckning.

SÅGVERKSAVTALET 2023

Avtalsområdet har under kongressperioden 2021–2026 präglats av en total omstrukturering av kollektivavtalet och konsekvenserna av det. Redan efter avtalsförhandlingarna 2020 tillsattes en arbetsgrupp i syfte att ta fram ett förslag på sågverksavtal med månadslön, istället för timlön som huvudregel, som var fallet tidigare. GS och Industriarbetsgivarna blev den 21 november 2022 överens om ett nytt avtal som är anpassat efter löneformen månadslön. Månadslöneavtalet skulle vara helt implementerat årsskiftet 2023/2024.

I det nya avtalet ersattes tidigare gällande tillägg för förkortad arbetstid på OB-ersättningarna och rörlig helgdagslön för månadsavlönade med nya OB-nivåer. Centrala parter avsikt med det nya avtalet var att införandet skulle, i det närmaste, vara kostnadsneutralt i jämförelse med tidigare gällande ersättningar.

Efter införandet av det nya avtalet kunde parterna tyvärr konstatera att kostnadsneutraliteten inte uppnåts.

Mot bakgrund av det har parterna därför gemensamt inhämtat mer underlag från företagen och sedan förhandlat för att justera avtalet med avsikt att nå kostnadsneutralitet. Centrala parter kom i november 2024 överens om justerade OB-nivåer.

Året 2023 startade med riksavtalsförhandlingar som i många delar blev en av de tuffare avtalsrörelser som genomförts. Mycket på grund av den höga räntan och hög inflation där trycket från förbundets medlemmar, inte minst från anställda på sågverk, att få en högre löneökning var stor. Vi lyckades trots det att träffa avtal med ett antal mindre förändringar.

TRÄVARUHANDELSAVTALET 2023

Avtalsområdet i sig har inte genomgått några stora förändringar. Överenskommelsen i avtalsförhandlingarna 2023 innebar att också Trävaruhandeln fick löneökningar enligt övriga delar av svensk arbetsmarknad och det så kallade märket. Utöver det kan nämnas att en fortsatt utbyggnad av delpensionssystemet också blev en del av överenskommelsen med Svensk Handel, vilket är mycket positivt.

Tyvärr har överenskommelsen fortsatt att generera en hel del arbete både lokalt och centralt som handlar om gränsdragningstvister mellan Handelsanställdas förbund och GS. En konsekvens av det är att GS fortsätter att tappa både avtal och medlemmar på avtalsområdet.

BEMANNINGSAVTALET 2023

Ett antal positiva förändringar tillkom under 2023 på avtalsområdet. Ett av dem är införandet av ett nytt mer enhetligt och kostnadsneutralt delpensionssystem. Bemanningsanställda ska ta del av det pensionssystem som kundföretagets kollektivavtal innehåller, precis som de som är direktanställda i företagen.

Konjunkturen har också under några år varit svag på flera avtalsområden och av den anledningen har varsel och uppsägningar drabbat många bemanningsanställda.

En reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid har också införts från och med 1 maj 2023. Det innebär att bemanningsföretag vid utbokning till kundföretag som är bundna av ett antal riksavtal ska följa nivåerna för reskostnadsersättning/restidsersättning som finns i dessa kollektivavtal.

TIDNINGSAVTALET 2023

Avtalsområdet har de sista 15 åren krympt till följd av digitalisering och det märks både med färre tidningstryckerier och färre annonsproducenter på redaktioner runt om i landet.

Artificiell intelligens har under kongressperioden visat sig vara ett reellt hot mot grafikerna på tidningarna. Idag görs det både AI-genererade annonser och även en hel del redigeringsarbete utförs av AI.

Den 14 mars 2023 växlade arbetsgivarorganisationen Medieföretagen och GS avtalsyrkande avseende Tidningsavtalet.

Medieföretagen återkom även denna gång med ett yrkande om årsarbetstid vilket GS avvisade. De ville inte heller tillerkänna någon låglönesatsning då det skulle spräcka "märket".

Resultatet blev en avsättning till Deltidspensionen (DP) om 0,1 procent och en ny permissionsregel gällande sjukdom av nära anhörig. Genom LO:s samordningskrav fick GS igenom en lägsta lönesatsning första året och insamlingsmodellen är två.

Arbetsgivaren fick igenom en anställningsreform gällande korta visstidsanställningar.

Avtalet undertecknades 19 april 2023.

NYTT HUVUDAVTAL PÅ SVENSK ARBETSMARKNAD

Mellan Svenskt Näringsliv och LO hade det pågått förhandlingar mot ett nytt Huvudavtal sedan 2017. De gick under rubriceringen "förhandlingar gällande trygghet, omställning och anställningsskydd". Under 2019 anslöt sig privat-tjänstemännens centralorganisation PTK till förhandlingarna. Parallellt med förhandlingarna hade det tillsatts en statlig utredning som kommit med betänkandet (SOU 2020:30) *En moderniserad arbetsrätt*. Det som mer precist avsågs med ordet modernisering var egentligen ett direkt krav från två borgerliga partier. För att de skulle ingå i den så kallade Januariöverenskommelse med Socialdemokraterna, krävde de att lagen skulle ändras och att anställningstryggheten för löntagarna i Sverige därmed skulle försämras.

Med det tydliga kravet hängande över sig gjorde LO upp med Svenskt Näringsliv och PTK om ett utkast till nytt Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Det åtföljdes av en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten. Den 16 oktober 2020 meddelade PTK och Svenskt Näringsliv att de tackade ja till överenskommelsen. Efter den demokratiska processen inom LO meddelade man där samma dag att man istället tackade nej. Ett antal förbund inom LO kunde helt enkelt inte acceptera de förändringar av anställningstrygghet som överenskommelsen innebar. De fördelar som tillförts Huvudavtalet som exempelvis bättre trygghet vid omställning uppvägde inte de negativa delarna.

Svenskt Näringsliv och PTK förklarade sig då i konsekvens villiga att skapa en modell där arbetstagarorganisationer på förbunds nivå, som inte var medlemmar i PTK, separat skulle kunna anta Huvudavtalet. Efter nya förhandlingar och vissa revideringar i avtalet om begränsningar av tidsbegränsade anställningar, anslöt sig därefter IF Metall och Kommunal till Huvudavtalet. I november 2021 kom en rekommendation från LOs representantskap till LOs styrelse om att ansluta sig till det nya Huvudavtalet, vilket de gjorde. Från GS kom dock besked att man då inte avsåg att ansluta sig. I skrivande stund har Huvudavtalet därtill undertecknats av förbunden Pappers, SEKO samt Hotell- och Restaurang.

Under februari och mars 2022 startade GS ett rådslag inom förbundet inför beslutet om att ansluta sig till Huvudavtalet eller inte. Den lokala organisationen inbjöds till olika informationsträffar om innehållet i det nya Huvudavtalet samt om de kommande förändringarna i arbetsmarknads-lagstiftningen, vilket framförallt avsåg förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS). Vad kommer utgöra skillnader mellan Huvudavtalets innehåll och lagen? En viktig ingrediens var också den förstärkta möjligheten till kompetens-utbildning för anställda som vill byta yrkesspår, samt vid omställning för de som sägs upp på grund av arbetsbrist.

Det sistnämnda inslaget innebar att statens åtagande i helheten var betydande.

Rådslaget innebar också att förbundets lokala ombuds-män skulle redogöra för sin samlade erfarenhet av förhand-lingar där uppsägning på grund av arbetsbrist använts men också uppsägningar på grund av personliga skäl. Den er-farenheten skulle underlätta beslut utifrån de skillnader som fanns i Huvudavtalet och i den kommande lagförändringen i LAS. Arbetsgivarnas rättigheter var klart mer långtgående i Huvudavtalet avseende turordningsförhandlingar enligt LAS paragraf 22. Resultatet redovisade därefter till GS För-bundsstyrelse. Beslutet blev att GS inte såg att fördelarna med Huvudavtalet uppvägde de mer negativa aspekterna i så kallade LAS-förhandlingar. Dessutom fanns tveksamhet i hur stor effekten skulle bli av de nya reglerna om trygghet vid omställning. GS beslutade sig för att inte ansluta sig till Huvudavtalet.

Riksdagen beslutade den 8 juni 2022 om förändringar i lagstiftningen som skulle gälla från den 1 oktober 2022. Den 22 juni skrevs Huvudavtalet under av Svenskt Näringsliv, PTK och LO avseende de förbund som anslutit sig. Ett nytt "Saltsjöbadsavtal" var ett faktum men ett avtal där stödet var partiellt och där förändringarna var ifrågasatta.

Under tiden som följt efter Huvudavtalets undertecknande har GS uppvaktats av förbundets arbetsgivarmotparter. De har uttryckt synpunkter på att GS inte anslutit sig till Huvud-avtalet och över de konsekvenser de anser att beslutet fått i partsrelationen. Från GS har budskapet varit att det visat sig problematiskt med det utökade antal undantag arbets-givarna nu kan göra i turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, enligt reglering i den nya lagstiftningen. Något som då skulle bli ännu värre med de mycket mer långtgående regler som ges av Huvudavtalet. Arbetsgivarnas ovilja att lösa frågan via förhandling istället för att hävda sin rätt till maximalt antal undantag enligt LAS, har tagit GS längre ifrån att ansluta sig. Till ovanstående ska tilläggas argumentet att systemet med omställning inte alls har kom-mit att fungera som det från början var avsett. I praktiken har rätten till omställning kommit att omfatta ganska få individer i ett system som därtill har haft betydande resurs-brist då staten inte uppfyllt sin del, och visat ovilja att ta ett större ansvar för resultatet. Detta till trots har GS ändå varit konsekvent tydliga med att ett nej till att ansluta förbundet till Huvudavtalet kan komma att förändras i framtiden, om förutsättningarna förändras.

NY ANSTÄLLNINGSFORM – ETABLERINGSJOBB

Svenskt Näringsliv och LO slöt redan den 21 november 2017 en förhandlingsuppgörelse om så kallade etableringsjobb. Uppgårelsen innehöll dels en principöverenskommelse om etableringsjobb och dels en tvistelösningsordning. Parterna inledde därefter förhandling med den dåvarande regeringen i syfte att få till stånd de regelförändringar som krävdes för att parterna slutligen skulle kunna träffa överenskommelse om anställningsformen. En avsiktsförklaring tecknades år 2018 med regeringen.

Därefter följde en lång period där regeringen först behövde inhämta förhandsavgörande från den Europeiska kommissionen att regleringen inte stred mot EU:s statsstödsregler. Beslut togs den 16 maj 2022. Den 7 juni 2022 utfärdade regeringen till sist förordning (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb.

Etableringsjobb innebär att den anställda erhåller en på förhand fastställd ersättning från arbetsgivaren och därtill beviljas statlig ersättning som utbetalas direkt till den anställda. Arbetsgivaren betalar en relativt låg andel (7563 kronor, maj 2024) och den anställda erhåller en referenslön, vars syfte var att den skulle nå upp till nivåer för kollektivavtalens lägstalöner. Något som inte kom att stämma fullt ut för alla avtalsområden.

Vad är etableringsjobb?

- Kollektivavtalad tidsbegränsad anställningsform på maximalt två år
- Ska vara heltid och normalt leda till en tillsvidareanställning på heltid
- Anställningsformen omfattar den som varit långtidsarbetslös minst 24 månader de senaste 27 månaderna samt nyanlända med uppehållstillstånd som är anmälda hos Arbetsförmedlingen
- Arbetsgivaren måste utöva arbetsledning
- Den anställda ges möjlighet att delta i utbildning, framför allt svenska för invandrare (SFI)
- Det får inte varit uppsägningar på grund av arbetsbrist de senaste 12 månaderna på aktuell driftsenhet och avtalsområde

Vad krävs av arbetsgivare och den fackliga organisationen?

- Det krävs att det finns ett centralt kollektivavtal vilket träffas för respektive avtalsområde.
- Arbetsgivaren måste vara medlem i någon organisation inom Svenskt Näringsliv.
- En antagandehandling ska upprättas mellan de centrala parterna per avtalsområde och avtalet ska inges till Arbetsförmedlingen.

- Innan en arbetsgivare kan tillämpa etableringsjobb för anställd ska det träffas en överenskommelse med den lokala fackliga organisationen.

För GS har frågan om etableringsjobb hanterats inom förbundets demokratiska beslutsforum med en hel del svåra överväganden. Omständigheten har varit att den referenslön som utgår till den anställda har ett tak som i flera fall klart understiger vad som gäller i förbundets olika kollektivavtal. För exempelvis Träindustriavtalet skiljer det flera tusen upp till den lägsta nivå som regleras i avtalet.

När rapporten skrivs omfattas följande kollektivavtalsområden inom GS av etableringsjobb:

- Träindustriavtalet
- Stoppmöbelindustriavtalet
- Sågverksavtalet
- Infomediaavtalet
- Förpackningsavtalet
- Skogsavtalet

FÖRBUNDSAVTAL OM KORTTIDSARBETE – MED OCH UTAN STATLIGT STÖD

Frågan om avtal om korttidsarbete är inte på något sätt ny för GS. Redan efter finanskrisen 2008 och åren som följde uppvaktades GS av förbundets arbetsgivarpartner med önskemål att sluta en särskild överenskommelse där löner i någon form kunde reduceras. Förbundet avvisade då konsekvent tanken på att ingå avtal som möjliggjorde att riksavtalens regleringar frångicks. Enskilda företag valde då istället, med uttalat stöd av arbetsgivarorganisationer, att pressa fram lokala avtal med motsvarande inriktning. De presenterades som "partiell tjänstledighet" och påstods ha ingåtts frivilligt på individnivå. GS centralt hävdade istället att avtalen var ogiltiga och i strid med Medbestämmandelagens paragraf 27. De hade tillkommit under hot om att alternativen var uppsägning, och de var även i övrigt i strid med gällande kollektivavtal.

Under åren efter krisen inledde flera parter inom industrin ett gemensamt arbete med att utreda frågan om avtal om korttidsarbete. Utgångspunkten var att det skulle landa i en trepartsöverenskommelse där också staten var involverad. En första rapport med rubriken *Korttidsarbete – Systemen i viktiga konkurrentländer* följdes av *Korttidsarbete – Ett partsgemensamt förslag för Sverige*. Till den sistnämnda fanns också ett utkast till Förbundsavtal.

I förlängningen av ovanstående fattade Sveriges riksdag den 28 november 2013 beslut om *Lag om stöd vid korttidsarbete* (SFS 2013:948). I förutsättningarna för att lagen skulle kunna tillämpas följde att arbetsgivaren endast var berättigad till stöd om denne var bunden av kollektivavtal vilket slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. För sådant fall kunde löner och arbetstid reduceras utifrån



tre fastställda nivåer, där lönereducering som mest kunde bli 20 procent och arbetstiden då sänkas med 60 procent. Därtill ställdes ett grundläggande krav att lagen bara kunde tillämpas om "det råder en synnerligen djup lågkonjunktur" och det i övrigt inte innebar att "det skulle förhindra en samhällsekonomisk önskvärd struktumvandling". Förutsättningar som gjorde att det var svårt att se hur ett ekonomiskt stöd från staten skulle kunna bli aktuellt i särskilt många situationer.

I november 2013 kom IF Metall och Teknikföretagen överens om "Korttidsarbete utan statligt stöd" där lönen kunde reduceras med tolv procent och arbetstiden skulle förkortas med motsvarande tid. Från GS deklarerades tydligt att det för tillfället inte var aktuellt att ingå en överenskommelse med motsvarande innehåll.

I mars månad 2020 drabbades Sverige av en pandemi (Covid-19). Arbetsmarknaden kom snabbt in i en kris som, åtminstone till en början, närmast lamslog industrin. Regeringen genomförde mycket snabbt förändringar i lag 2013:948 som särskild krisåtgärd i pandemin. Det innebar i korthet att det var enklare för arbetsgivare att omfattas av det statliga stödet och för den anställda innebar det att lönereduceringen blev betydligt mindre. Vid exempelvis 60 procents minskad arbetstid innebar det 7,5 procents reducerad lön. De nya reglerna kunde börja tillämpas redan den 16 mars 2020.

GS slöt den 18 mars 2020 flera centrala överenskommelser med förbundets arbetsgivarorganisationer om korttidsarbete med statligt stöd. Det ska nämnas att det i förbundsavtalet

fanns krav på överenskommelse med den lokala fackliga organisationen för att de anställda skulle kunna omfattas av förändringarna.

Under pandemin kom förbundet överens om ett antal tilläggsavtal till avtalen, till del påverkat av olika justeringar som regeringen gjorde i lagen under perioden. Efter pandemin återfick lagen en mer strikt reglering där det visat sig vara mycket svårt för arbetsgivare att kunna få tillgång till stödet. Bedömningen gjordes att det var närmast omöjligt.

En konsekvens av svårigheterna att tillämpa korttidsarbete med statligt stöd var att GS avtalsmotparter på arbetsgivarsidan nu önskade motsvarande avtal utan statligt stöd. Frågan aktualiserades än mer under den byggkris som uppstod under 2023 och 2024, vilket påverkade framförallt avtalsområdet Träindustriavtalet. I förhandlingarna var det några omständigheter som påverkade hur ett avtal om korttidsarbete utan stöd skulle utformas. Arbetsgivarsidan tog utgångspunkt i de materiella villkor som gäller i det avtal som IF Metall slutit, där GS istället hävdade att relationen mellan reducerad lön och minskad arbetstid måste vara annorlunda, i betydelsen att det måste vara en större procentuell reducering av arbetstiden än av lönen. Dessutom krävde förbundet skydd för intjänande av semester samt att systemet för arbetstidsförkortning inte skulle påverkas.

Under hela processen var arbetsgivarorganisationens argument desamma som under krisåren 2008 och framåt, att man ansåg att det redan fanns arbetsrättsligt stöd för att genomföra motsvarande avtal ändå med den lokala fackliga organisationen, vilket GS helt bestred. Det föranledde krav



från GS att den otydligheten måste undanröjas om det ska vara meningsfullt att fortsätta att förhandla.

Processen blev ganska utdragen men i januari 2024 gjordes en överenskommelse avseende *Förbundsavtal om korttidsarbete utan statligt stöd*. Det var ett tidsbegränsat avtal till och med den 31 mars 2025 där parterna kom överens om tre månaders ömsesidig uppsägningstid. I avtalet krävdes att det tecknades en lokal överenskommelse för att ett företag ska kunna tillämpa regelverket. Lokala parter kunde dessutom säga upp avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

I övrigt innebar avtalet att lönen kunde reduceras med tolv procent och att arbetstiden då minskar med 20 procent. Ett avtal kunde tecknas för maximalt tio månader. En skrivning mellan parterna infördes i protokoll att det efter avtalets ikraftträdande, inte längre är möjligt att träffa andra former av lokala överenskommelser om korttidsarbete utan statligt stöd.

OM FACKLIG STYRKA

För den som ser ett värde i att arbetstagare har trygga och goda arbetsvillkor går det inte att bortse från fackförningarnas betydelse. Det finns ett avgörande samband mellan facklig styrka och bra arbetsvillkor, något som har fastslagits i många rapporter genom åren. I exempelvis tankesmedjan Futurions rapport "Om facket inte fanns" framgår hur de allra flesta löntagare skulle ha lägre löner

om fackföreningar inte kunnat påverka utfallet. För att vara relevant och kunna företräda medlemmarna måste den fackliga organisationen vara närvarande där arbetstagarna befinner sig. En hög andel fackligt anslutna och fackligt aktiva är grunden för fackföreningsrörelsens styrka. En enorm utmaning är att förändringar i arbetslivet har försvårat förutsättningarna för facklig organisering. En omständighet som inte bara gäller den svenska arbetsmarknaden. Det går att ange många exempel på förändringar men en av de viktiga aspekterna är att allt färre anställda nu arbetar på riktigt stora arbetsplatser. En annan är att olika typer av atypiska anställningsformer blir allt vanligare och det försvårar fackligt inflytande och möjligheten att organisera de anställda.

Det är viktigt att lyfta fram sambandet mellan facklig organisering, det som kan benämnas "facklig styrka" och betydelsen av det lokala fackliga arbetet. Avsaknaden av facklig organisering och då också av facklig styrka leder till en utveckling där fler arbetsplatser och därmed anställda inte omfattas av kollektivavtal. Det ger otryggare arbetsförhållanden och sämre materiella villkor för de anställda.

Vad är facklig styrka?

Begreppet facklig styrka kan beskrivas från en mängd olika dimensioner som samverkar i olika grad. I tankesmedjan Futurions rapport: *Vad är facklig styrka? – Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Anders

Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet) görs en systematisk genomgång av hur facklig styrka i olika dimensioner ska förstås. Översikten av begreppet är minst sagt mångfasetterad och innehåller allt från organisatorisk styrka i form av facklig organisationsgrad till graden av lokal facklig organisering, fackföreningars ekonomiska resurser, möjligheten och förmågan till facklig mobilisering, graden av politiskt inflytande med mera. Rapporten tar upp elva dimensioner som leder till facklig styrka och där var och en av dessa i sig innehåller olika inslag som påverkar den fackliga styrkan. I den här texten lyfts endast fram ett urval av beskrivna dimensioner som kopplas till den fackliga kontext där GS verkar. GS-facket organiserar arbetare inom svensk industriproduktion.

Flera faktorer som är viktiga för graden av facklig styrka återfinns i den fackliga miljö där GS verkar. I grunden har förbundet, givet utgångsläget, en bättre möjlighet att nå det Futurions rapport definierar som facklig styrka.

Exempelvis lyfter rapporten fram industrins förhållandevis stora organisatoriska styrka. Både organisationsgraden i sig men också den lokala fackliga organiseringen. Särskilt omnämns det fackliga samarbetet mellan GS, If Metall, Livs, Unionen och Sveriges Ingenjörer som samlas i organisationen Facken inom industrin (FI). Något som i rapporten beskrivs som ett unikt tvärfackligt samarbete vilket omfattar fackliga centralorganisationer på både tjänstemanna- och arbetarsidan.

De ekonomiska och materiella resurserna har stor betydelse för facklig styrka. Om dessa inte finns är det svårt, för att inte säga närmast omöjligt, för fackliga organisationer att bedriva en framgångsrik verksamhet. Många aktiviteter bygger på ideella insatser men de fackliga organisationerna har anställd personal. De måste driva tvister, de ska upprätthålla god utbildningsnivå för både anställda, förtroendevalda och medlemmar. Och kanske allra viktigast de ska ha ekonomisk styrka att kunna gå i konflikt. Det är den verklighet som gäller. Även här måste GS anses ha ett gott utgångsläge, även om det finns betydande utmaningar.

En viktig aspekt är graden av strategisk position för den fackliga organisationen. Även om förhandlingsstyrkan på marknaden i sig är relativt svag med enklare arbetsuppgifter där den anställda har en svagare ställning på arbetsmarknaden, kan den fackliga styrkan vara påtaglig. Ett industriellt arbete i en produktionskedja kan vara utbytbar men om en mindre grupp lägger ner arbetet i en konflikt kan det ändå lamslå en industri. Vid arbetsplatser inom industrin, som i GS olika branscher, blir konfliktstyrkan påtaglig.

I Sverige kan även själva förhandlingssystemet ses som en institutionell tillgång. I den svenska partsmodellen finns de rikstäckande branschavtalen kvar, medan de i länder som Storbritannien och USA kraftigt har minskat eller saknas helt.

Förhandlingarna sker där istället på företagsnivå och lagstiftningen innebär begränsningar i möjligheten att bilda fackföreningar. I USA krävs att minst 50 procent av de anställda röstar för att det ska bildas en fackförening. Arbetsgivarsidan gör ofta stora insatser för att hålla arbetsplatsen fri från fackligt inflytande. Det sättet att agera mot fackliga organisationer är mindre vanligt på den svenska arbetsmarknaden men förekommer, och blir i vissa fall mer förekommande, vilket är en utmaning för de fackliga organisationerna. Frågan om kollektivavtal och vad det innebär är central och det är dessvärre inte alla som ställer sig bakom den svenska kollektivavtalsmodellen.

Arbetsplatser utan kollektivavtal

Föreningen "Företagarna" är en intresseförening för mindre företag på den svenska arbetsmarknaden. De har under lång tid varit aktiva i debatten om kollektivavtal och hur konsekvenserna av olika former av fackligt inflytande påverkar deras medlemsföretag. I rapporten *Två sidor av samma mynt – Kollektivavtalets vara eller inte vara på svensk arbetsmarknad* har de via Demoskop låtit medlemsföretagen svara på ett antal frågor i relation till den svenska kollektivavtalsmodellen.

Till företag som inte omfattas av kollektivavtal har de ställt frågan om varför de inte tecknat kollektivavtal. Flera av svaren vittnar om att företagen helt enkelt inte vill omfattas av de kostnader ett kollektivavtal skulle innebära. Exempelvis svarar 18 procent att de inte vill att någon annan ska kunna påverka vilka löneökningar företaget ska omfattas av. Bilden blir än tydligare när samma företag ska svara på vilka förmåner de anställda har utöver vad som krävs enligt lagstiftning. Då är det bara 15 procent av företagen som tillämpar någon form av övertidsersättning och endast 29 procent har ersättning för obekväm tid. Hela 30 procent av de avtalslösa företagen i undersökningen betalar inte in till tjänstepension för de anställda. Trots att 35 procent av de svarande företagen anger att de redan har bättre förmåner och villkor än motsvarande i kollektivavtal, så talar svaren i undersökningen för det motsatta. Om den fackliga styrkan minskar över tid, vilket i förlängningen kan leda till minskad täckningsgrad för kollektivavtal, så kommer ovanstående utveckling bara bli tydligare. De anställdas villkor kommer helt enkelt att försämrast.

Även Svenskt Näringslivs forskningsinstitut Ratio har låtit undersöka vad företag som inte tecknat kollektivavtal ger för anledning till att de valt att stå utanför den svenska kollektivavtalsmodellen. Svaren ger en tydlig bild av vad de ser som den viktigaste orsaken: de vill helt enkelt inte att fackliga organisationer ska ha något inflytande på deras företag. En av de två största invändningarna är att de inte gillar den svenska arbetsmarknadsmodellen överhuvudtaget. Enligt



företagen skapar den ”tröghet” och ”likriktning”, istället för att bejaka mångfald. Den andra stora invändningen bygger på ren kritik mot fackföreningar och att de inte ska kunna använda konflikt för att förmå arbetsgivare att teckna kollektivavtal. Det framkommer även i svaren att många har negativa erfarenheter av fackförbund och att man inte vill ingå avtal med en part som de inte litar på. Det framkommer att en del av företagen väljer att tillämpa delar av det som regleras i kollektivavtalen vilket då ska ske ensidigt. Inte som en avtalad rättighet. Man vill helt enkelt inte acceptera en facklig motpart med egen styrka och rättigheter.

Det lokala fackets betydelse

I en internationell jämförande studie framhålls betydelsen av institutionella faktorer för den fackliga styrkan. I fokus står kollektivavtalssystemets inverkan på den fackliga organisationsgraden och främst dess utbredning, det som ofta benämns kollektivavtalets täckningsgrad (Hugh Armstrong Cleggs, *Trade Unionism under Collective Bargain*). Undersökningen visar på betydelsen av kollektivavtalens djup, i meningen hur stort inflytande fackliga förtroendevalda ute på arbetsplatserna har och hur mycket de är inblandade i förhandlingarna. Det påverkas även av

i vilken utsträckning facket erkänns av arbetsgivarna eller backas upp av den arbetsmarknadspolitik som förs.

Här kan nämnas att i den svenska industrin där GS är en av de fackliga organisationerna, omfattar kollektivavtalens täckningsgrad 95 procent av de anställda och den fackliga organisationsgraden är 72 procent (Anders Kjellberg, 2024).

Facklig organisationsgrad och förekomsten av en fackförening på arbetsplatsen är två grundläggande aspekter av organisatorisk styrka. Mellan dem råder ett ömsesidigt samband. Om det finns en klubb eller ett ombud får facket en identitet på arbetsplatsen. De fackliga representanterna kan aktivt rekrytera nya medlemmar och fånga upp de som inte kommit sig för att bli medlemmar eller inte närmare tänkt på fördelarna av medlemskapet. Fördelarna som det innebär att vara medlem och det som följer av den kollektiva insatsen och kollektivavtalets materiella innehåll, med allt vad det innebär från lön och andra ersättningar till tjänstepension med mera. Men även det värde som följer av det rena medlemskapet, som hos exempelvis GS, inkluderande tilläggsförsäkring vid arbetslöshet, hemförsäkring, skadeförsäkring under fritiden, möjligheten till företräde och juridisk rättshjälp med mera.

KONGRESSEN FÖRESLAS BESLUTA

Att fortsatt verka för att den internationellt konkurrensutsatta industrin ska vara löne-normerande på svensk arbetsmarknad.

Att fortsatt verka för att upprätthålla avtalens minimilöner i förhållande till utgående lön.

Att verka för att villkoren på svensk arbetsmarknad ska regleras av arbetsmarknadens parter.

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

Att förbundet upprätthåller hög organisationsgrad i syfte att skapa gynnsamma förutsättningar för framgångsrika riksavtalsförhandlingar och stark konfliktstyrka.

INTERNATIONELLT FACKLIGT ARBETE, BISTÅND OCH EWC

GS är en stark röst i den internationella fackföreningsrörelsen i de branscher GS organiserar. Via engagemanget i Building & Wood Workers International BWI, UNI, UNI Graphical & packaging, European Federation of Building & Wood Workers EFBWW med flera har GS en möjlighet att påverka federationernas prioriteringar och verksamheter. GS kommer med klara uppfattningar om vad som ska uppnås med förbundets globala engagemang. För GS är alltid prioriteringen klar: organisera för att nå avtal.

Då utvecklingen med större och starkare globala företag som mer och mer tenderar att vika ifrån de grundläggande rättigheterna som arbetstagare har rätt till, har behovet av att även påverka de globala systemen ökat. Under kongressperioden men även tidigare har GS engagerat sig hårt i bland annat utvecklingen av Forest Stewardship Council FSC, där det globala samarbetet nått framgångar med att införliva ett fackligt tillträde på alla arbetsplatser som är medlemmar i FSC. Denna framgång är ovärderlig. Kombinerat med tidigare framgångar där ILOs International Labour Organization, kärnkonventioner kommit in i systemet, är nu FSC ett användbart verktyg för att organisera. Vidare har GS och BWI också lyckats få in rätten för arbetare att välja sina egna skyddsombud i systemet.

Dock har facken en lång väg kvar att vandra med just FSC. GS har sett och reagerat hårt på uppgifter att FSC certifierat arbetsläger för fackliga företrädare i Belarus, där systemets principer är omöjliga att upprätthålla, utan att revisorerna i systemet agerat. GS har tvingats konfrontera FSCs högsta ledning när det stod klart att systemet dubblat sin certifieringsgrad i Myanmar där förbundets fackliga bröder och systrar mördats, satts i fängelse eller tvingats i exil. Inte ens när ILO skrev ett av de hårdaste uttalandena i modern tid, där exempelvis tortyr, mord och sexuella övergrepp på kvinnliga fackliga ledare beskrevs i detalj reagerade internationella styrelsen med kraft. Dock suspenderades och avslutades senare en stor mängd spårbarhetscertifikat i landet. Men det var efter påtryckningar från BWI.

GS har bidragit i förhandlingar i ILO om riktlinjer för skogsarbetares rättigheter, varit aktiv del i klagomål till Organisation for Economic Co-operation and Development

OECD, både vad gäller svenska bolag, bolag som har utländska ägare men verksamheter i Sverige, klagomål mot stater med mera. Utmaningen i projekten är att utbilda hur lokala fack kan plocka ner dessa frågor till lokal nivå och omsätta det i praktiken på företagsnivå.

Under kongressperioden har klimatfrågan seglat upp bland GS systemsförbund runt om i världen som högt prioriterad fråga. Då skog är en nyckelfråga i klimatarbetet har GS främst via BWI bidragit tungt i regnskogsprojekt. Arbetet har bedrivits i samarbete med tyska DGB i Brasilien. GS är inte och ska inte vara en miljöorganisation. Dock är det inte möjligt att undvika det faktum att skyddet av skogen, och ett reglerat skogsbruk, påverkar arbetstagarna.

Det är också tydligt att klimatförändringarna påverkar mänskligheten och därmed arbetstagare i en allt mer ökande takt. Ofattbara översvämningar och oerhörda värmeböljor med temperaturer som omöjliggör arbete. I denna nya värld tittar alla på hur man ska skydda skogar, dock finns det bara en aktör som i kombination med detta tar med arbetstagarna i ekvationen. Det är inte så lätt att man bara kan besluta om att sluta avverka skog. I regnskogarna lever miljontals människor som måste ha ett uppehålle. Kan man inte avverka legalt kommer det att avverkas illegalt. GS-fackets position är att det går att avverka skog även i regnskogsområden men det måste ske ansvarsfullt. Förbundet pressar tillsammans med BWI frågan om att ersättningsjobb eller en ökad förädling måste komma till stånd för att ge personer som lever i skogen eller av skogen en möjlighet att överleva. De som lever med virket måste få en chans.

Under den sista kongressperioden har GS bedrivit aktivt arbete främst inom följande geografiska områden: Malaysia, Indonesien, Indien, Thailand, Brasilien, Peru och Colombia. GS bedriver bilaterala projekt i Colombia, har startat ett organiseringsprojekt särskilt riktat mot sågverk i Georgien, samt inlett ett samarbete i Moldavien med inriktning att stärka förbundets förhandlingsmöjligheter. Dessutom är GS en del av Palmecentrets projekt för rättvis omställning i Turkiet och förbundet har ett särskilt fokus på Tetra-Pak via UNI i Kenya och Indien med en tanke om

att utöka detta till Sydafrika. GS har stöttat UNIs organisationscentrum Cozz i arbetet med att organisera arbetare på svenska företag i Ungern.

Trenden med att företag främst inom förpackningsbranschen slår sig samman har bestått och detta kommer med särskilda utmaningar.

Bara under sista kongressperioden har Smurfit Kappa gått samman med Westrock, Graphical Packaging har köpt ÅR Carton och Internationell papper köpt DS Smith.

Bolagen som tidigare var stora är nu giganter med fabriker på flera kontinenter. Deras ledningar blir svårare att nå och ju större de blir ju svårare verkar det vara för företagen att hålla sig till globala regleringar. Respekten för fackliga parter minskar i takt med att bolagen växer. GS ser i arbetet med Multi National Companies, MNC:s hur fantasirikedomen är oändlig när det kommer till att hålla borta fackliga rättigheter.

EU har under kongressperioden infört ett nytt direktiv om aktsamhet i leverantörsleden (CS3D). GS ser detta som en möjlighet att i kombination med FSC:s nya regler hamna i ett bättre läge för att nå International Framework Agreement (IFA) med MNC bolagen. Fackföreningen är den enda trovärdiga parten som kan kontrollera att tillbörlig aktsamhet följs. Det finns många aktörer på marknaden som gärna gör jobbet åt bolagen. Men erfarenheten säger att externa revisorer sällan varken pratar med fackliga representanter eller arbetare när de gör sina revisioner. Facken kan om direktivet används rätt hamna i en gynnsam position.

EU har under perioden reviderat European Workers Council EWC direktivet. Ännu finns inte en svensk lagstiftning men det nya direktivet pekar tydligare på bolags skyldigheter att konsultera innan man gör större förändringar på Europeanivå.

EU har beslutat om ett minimilönedirektiv. Detta är något som GS varit mycket kritiska till. Det är en position förbundet delar med övriga förbund i Sverige och i Danmark. Dock är det klart att övriga Europas fack verkar tycka att det är en god idé. Tanken är relativt enkel, har man över 80 procent i kollektivavtalsäckning i ett land så omfattas man inte av direktivet, är man under ska arbetare garanteras 60 procent

av landets medianlön eller 50 procent av medellönen, men dessa nivåer är inte garanterade utan endast riktvärden i direktivet. Europafacket ETUC och nationella fack runt om i Europa tror att detta kommer pressa stater till att i sin tur pressa arbetsgivare att ingå avtal med fackföreningar. Förbundets oro är bland annat, om man inte haft kraften innan att förhandla om kollektivavtal, varför skulle man då i en sådan situation som nu uppstår ha kraft att komma till bra avtal, särskilt som organisationsgraden inte gått upp i Europa? GS är dessutom oroliga över att minimilönen aktivt kommer försvåra arbetet med att värva medlemmar och få till kollektivavtal. Exempelvis har organisationsgraden i Tyskland sjunkit sedan de 2015 införde lagstadgade minimilöner och är nu nere i 16 procent. Direktivet har dock utmanats i EU-domstolen av Sverige och Danmark. De hävdar att EU saknar kompetens att hantera löner, alltså att det inte finns något fördragsstöd för EU att bygga direktiv på. Första instansen har gett Sverige och Danmark rätt. Den slutgiltiga domen har inte kommit än, men länder i EU har redan stiftat lagar som möjliggör för andra organisationer än fack att teckna kollektivavtal. Detta skulle leda till en situation där facken helt tappar sin ställning som reglerande part på arbetsmarknader.

Under kongressperioden har GS finansiella engagemang i Baltic Organisation Alliance (BOA) upphört. Gemensamt med förbund i Norden har GS arbetat med att stärka fackföreningar i Baltikum. Tanken har varit att bistå med organiserare och utbildningar för att öka deras organisationsgrad. En viktig övrig ingrediens har också varit att arbeta med förbundens stadgar för att stärka förbunden nationellt. De steg som tagits är centraliserade medlemsregister, avgiften till förbundet och bildandet av strejkfond. Exempelvis har Skogs- och träförbundet LMPF i Litauen nu kunnat göra upp med avdelningarna om att bilda förbundets första strejkfond som på ett par år kraftigt har ökat deras ekonomiska konfliktstyrka.

GS har under kongressperioden, via Per-Olof Sjöö, innehaft ordförandeposten i BWI och, via Tony Berggren, ordförandeposten i UNI Graphical Packaging Europa.

FÖR KOMMANDE PERIOD KOMMER GS ATT HA FOKUS PÅ FÖLJANDE ÄMNESOMRADEN

BWIs regnskogsprojekt

Fortsätta arbetet med att identifiera virkeskedjor, belysa arbetstagares rättigheter i både den formella och informella sektorn, belysa att certifieringssystem inte levererar det skydd det är satt att göra, skaffa tillförlitlig information om hur både legalt och illegalt virke kommer in i systemet. Detta ska sedan användas för att reformera bland annat certifieringssystemen och att stater och regioner jobbar hårdare med att skydda de som lever med virke, det vill säga de som är beroende av skogen för föda, inkomst eller som har en historisk koppling till skogen.

IFA/MNC bolag

Fortsatt arbete inom UNI med stort fokus på Tetra Pak, där GS nu följer bolaget noga i Pune och i Nairobi. Förbättra samarbetsprotokollet förbundet har idag har med Inter IKEA. Jobba vidare med Stora Ensos IFA som ägs av BWI, UNI och Industri All.

Stötta förbundets globala federationer med de strategiska bolagen som bör ha ett IFA. Det är en kärnuppgift att få dessa avtal på plats då de också kan tjäna som en dörröppnare för lokala förbund. Både BWI och UNI har strategiska bolag som förbundet lägger särskilt fokus på.

Avtalen är viktiga. Det illustreras av de aktiviteter bolagen ägnar sig åt i dessa branscher:

- Bolagen bussar de anställda till jobbet från hemmet så de kan övervakas under hela perioden som de träffar arbetskamrater
- Avskedar anställda som går med i en fackförening
- Ägnar sig åt disciplinära åtgärder för arbetstagare som visar intresse för facket
- Skriver in i anställningsavtal att de är förbjudna att ägna sig åt fackliga aktiviteter
- Anställer migranter som "experter" eller "managers" för att undvika att de ska omfattas av kollektivavtal
- Håller borta alla migrantanställda från fabriker i samband med omröstning för att bilda fackförening så det blir omöjligt att nå 50 procent-spärren som är vanlig i många länder
- Tar in "unionbusting"-firmor för att krossa facken i samband med omröstningar
- Bildar gula företagsråd eller tecknar så kallade beskyddaravtal
- I värsta fall, försöker mörda förbundets fackliga kollegor

EWC

Arbetet med att följa och stötta EWC-råden ska fortsätta. GS inriktning att råden måste bli mer aktiva i att bidra med

att påverka företagsledningarna och stötta våra federationer kommer bara bli viktigare. Genomföra utbildningar i samverkan med SBTF. Fortsätta vara aktiva i förbundets Europafederationers expertgrupper för EWC-verksamhet, där inriktningen är att råden måste ta ett större ansvar för att öppna dörrar åt nationella fack.

Utvecklingsprojekt

Svenska regeringen ska under 2024 upp alla avtal med samtliga civilsamhällesorganisationer. Detta innebär att cirka 1,6 miljarder i bistånd som gått till bland annat fackliga organisationer, kyrkor, idrottsrörelsen, Röda Korset, Rädda Barnen och RFSL sades upp ungefär tre år i förtid. För GS innebär detta, likt alla andra förbund inom LO, att förbundet riskerar att stå utan biståndspengar för delar av det internationella arbetet. Det var ett riktat och kraftigt slag under bältet av den SD-stödda högerregeringen som med sitt agerande i denna fråga och andra nu måste kunna ses som en av de mer extrema regeringarna i Europa. Regeringens retorik vad gäller främst islam, samt andra extrema uttalanden som Sveriges statsminister upplevs stå handfallen inför, har inte gått obemärkt förbi i de länder där GS bedriver sin verksamhet. Flera fackförbund och samarbetspartners har svårt att ta till sig att Sverige, som upplevts varit en röst för demokrati, jämställdhet och fred, nu vänder de värdena ryggen.

Förbundets projekt är större än bara facklig organisering, det är en del i fredsrörelsen, för demokratisk utveckling och en röst för arbetare i den gröna omställningen.

GS kommer tillsammans med eller genom våra federationer ansöka om nya projekt för 2025–2027 i samverkan med BWI och UNI som kommer syfta till organisering och avtalstecknande.

GS kommer också engagera sig i bilaterala projekt av intresse för förbundet. Intresset från Moldavien är stort, detta då landet förbereder sig för ett EU-inträde. GS har sedan tidigare ett projekt i Georgien som haft stor framgång när det kommer till organisering, detta vill förbundet fortsätta med. Det förutsätter dock att det ryska inflytandet och en auktoritär utveckling inte fortsätter.

GS har under perioden ingått ett projekt med Palmecentret och ansöker om ett ytterligare projekt i Colombia som ska syfta till att höja utbildningsnivån på fackliga ledare.

Migranter

Arbetet med att belysa migranternas ställning måste fortsätta. GS har i projekten på nära håll bevittnat hur migranter blivit fängslade för att de försökt organisera sig och sedan torterade. GS har haft hemliga möten med migranter som berättat att de inte har tillgång till sina pass och om de vill få tillbaka dem så måste de betala stora summor pengar. En arbetare som är isolerad från samhället, kontrollerad av ar-



betsgivare, ofta utsatt för lönestöld och utan pass kan inte definieras som något annat än tvångs- eller slavarbetare.

Migranternas ställning kommer vara en del i flera av GS kommande projekt. GS måste fortsätta belysa migrant-systemet, inte minst med tanke på att Saudiarabien kommer arrangera fotbolls-VM 2034. Erfarenheterna från Qatar och de vedervärdiga förhållanden som migranterna tvingades både leva i och jobba under visar att dödsfallen kan räknas i tusental. Trots detta valde FIFA att belöna ännu en stat som konsekvent kränker mänskliga rättigheter med en av världens största idrottsfester.

BOA

Även om projektet för organisering inom ramen för BOA upphört så får inte nätverken som skapats mellan främst de lettiska (LMNA) och litauiska (LMPF) skogsarbetarfacken samt de nordiska länderna upphöra. Många bolag med svenska ägare finns i de baltiska länderna och förbundet har ett stort egenintresse tillika intresse från de baltiska förbunden att organisera de företagen.

Lokalt internationellt arbete

Under flera år har GS avdelningar inte haft eller bedrivit några internationella fackliga projekt. Detta gör att det internationella arbetet saknar en viktig pusselbit: det lokalt knutna samarbetet och utbytet.

Ett område att utveckla lokalt är att få till multi-national corporation-knutna (MNC) utbyten i avdelningarna.

Slutsatser

Det internationella arbetet har alltid varit viktigt, men som det framgått i tidigare rapporter till kongresser blir arbetet bara mer och mer viktigt. GS slutsats är att behovet för insatser på området bara ökar. Fackförbund i Europa tappar

tron på att kunna organisera arbetsmarknaden och ser sig istället som lobbyorganisationer i arbetstagarfrågor mot EU med förhoppningar om bra direktiv. Detta är en lönlös strategi, eftersom många av de direktiven som finns på plats inte följs upp eller tillämpas.

MNC-företagens lojaliteter med nationer eller orter är obefintlig och i takt med att de växer via företagsfusioner ges mer och mer möjligheter att flytta sin produktion till länder som ger bästa förutsättningar vad gäller till exempel skatter.

Kongressperioden har också tyngts av slutskedet av pandemin, krig i Ukraina, en våldsam eskalering i Palestina och Israel där flera länder är eller riskerar att dras in i öppen konflikt. Spänningarna mellan Kina och Taiwan har ökat. Donald Trump är president i USA. De amerikanska facken GS arbetar med har beskrivit det som en kommande facklig vinter. Man uttrycker att globala ramavtal för amerikanska fack kommer spela stor roll för deras framtida rätt till organisering.

Krig och politisk instabilitet har i högsta grad påverkat arbetare, det har drivit upp inflationen i stora delar av världen, levnadskostnaderna har ökat kraftigt och lett till svält och orimliga arbetstimmar för arbetarklassen för att kunna sätta mat på bordet eller låta sina barn gå i skolan.

Detta samtidigt som de som redan var förmögna blivit rikare. I denna miljö finns det bara ett svar på hur livet för världens arbetare kan förbättras: genom att ge arbetstagarna en röst i samhället via organisering och kollektivavtalad lön.

Vi ser att idén fungerar, inom ramen för förbundens projekt har tiotusentals medlemmar rekryterats och kollektivavtal kommit på plats. GS har påverkat regeringar i lagstiftningsfrågor och bland annat lyft frågor som migranternas ställning i samband med stora internationella evenemang. Men för att lyckas krävs internationell solidaritet och för det krävs global organisering.

FÖRESLAR KONGRESSEN BESLUTA

Att fortsätta utveckla FSC i en riktning mot ökad transparens och ökad trovärdighet.

Att fortsätta arbetet i de globala federationerna med att teckna IFA med svenska bolag i förbundets sektorer.

Att aktivt bedriva globala och europeiska samt bilaterala projekt som syftar till kapacitetsbyggnad och fackliga strukturer lokalt och nationellt med relevanta partners. Samt bedriva projekt-EWC-arbete i linje med vad som anges i denna motion.

Att GS engagerar sig på europeisk nivå inom de frågor, forum som är relevanta för GS medlemmar. Detta kan röra frågor som EU-direktiv och samarbetsformer.

Att särskilt belysa kvinnliga arbetares specifika behov i projektverksamheten.

Att under kongressperioden starta organisationsprojekt med delaktighet från GS lokalavdelningar kopplat till MNC-företag.

KOMPETENSUTVECKLING/ YRKESUTBILDNING

KOMPETENSUTVECKLING

Grön omställning, digitalisering, rationalisering, teknikutveckling, listan över de utmaningar som förbundets medlemmar står inför är redan nu lång, utöver detta tillförs fler utmaningar. För att de yrkesgrupper som organiseras av GS ska kunna fortsätta vara relevanta på en internationell marknad med förbättrade villkor eller bibehållna villkor måste förbundet ständigt arbeta för att medlemmarnas kunskaper och kompetenser är aktuella och relevanta på arbetsmarknaden. Detta så att de fortsätter att befinna sig i framkanten av den pågående strukturomvandlingen.

Annars finns det en uppenbar risk att företag väljer att investera, utveckla och i förlängningen förlägga arbetet till andra länder än Sverige. Vidare kommer vissa yrken att över tid rationaliseras bort, detta är i sig är inget nytt eller främmande då den ökade konkurrensen på den globala marknaden tillsammans med ny teknik driver denna utveckling. Just den är inget vi ska vara rädda för utan snarare tvärtom. Att omfamna och ta till sig ny teknik genom att exempelvis kompetensutveckla sig säkrar inte bara individens ställning på arbetsmarknaden utan även investeringar, satsningar och på lång sikt även arbetstillfällena.

Industrin har alltid varit knuten till denna utvecklingscykel, där ny teknik samt konkurrens från låglöneländer påtvingar företagen både rationaliseringar och effektiviseringar. Medlemmar är ofrånkomligt knutna till denna ständiga utveckling och möter den bäst genom organisering, nyfikenhet och kompetensutveckling.

Givet denna insikt så bör GS fortsätta engagera sig i frågor som rör kompetensförsörjning, utbildningar och valideringar bland mycket annat. Historiskt såväl som idag bedrivs förbundets arbete i dessa frågor uteslutande i parts-gemensamma konstellationer, en del avtalade i kollektivavtal och vissa sammanslutningar härleds till Industriavtalet.

I Trä, Stopp, Skog och Infomedia-avtalen finns sedan länge inrättade yrkesnämnder. I dessa nämnder bedrivs de frågorna som kopplar till kompetensutveckling inom branscherna på ett direkt sätt. Här diskuteras utbildningspolitiska frågor och nämnderna svarar på de remisser

som har betydelse för branschen och kompetensfrågor. Ett annat arbete som sker och har skett här är branschvalideringen som idag finns klara inom trä, grafisk samt skogsbranschen. Dessa valideringsverktyg är av yttersta relevans för dessa branscher då det formella utbildningssystemet inte matchar det behovet som idag finns i branscherna, vilket leder till att fler av de som arbetar där saknar formell utbildning.

Industrirådets arbetsgrupp för kompetensförsörjningsfrågor (Irak) är en annan viktig konstellation inom området. Irak är en del av Industriavtalet och i denna konstellation arbetar man med strategiska och övergripande frågor nästan uteslutande kopplat till det formella utbildningssystemet. Irak svarar också på remisser och har ansvar för industrirådets uppskattade och välanvända kartläggning av kompetensbehov inom industrin.

GS är också delägare i Svensk industrivalidering tillsammans med ett antal arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och branschorganisationer. Svensk industrivalidering är ett nationellt system för validering av kompetenser som är kritiska för en hållbar och konkurrenskraftig industriell produktion samt industrinära tjänster. Dessa valideringar skiljer sig gentemot de branschspecifika på det sättet att dessa är grundläggande för hela industrin, dock bör det påtalas att de branschspecifika bygger på dessa grundläggande delar.

Slutligen har GS Teknik College som är en samverkansmodell där parterna inom industrirådet arbetar tillsammans i frågor som rör gymnasieskolan. Teknik College-modellen är uppbyggt av en driftorganisation (kansli), styrelse och en granskningskommitté. Granskningskommitténs arbete går ut på att granska de skolor som vill certifiera sig som Teknik Collage-skolor. För att få bli certifierad ska skolan bli godkänd på alla de åtta kriterier som är beslutade. Det som främst kännetecknar Teknik College är att konceptet bygger på en stark lokal förankring i näringslivet likväl regionerna, vilket leder till mer relevant utbildning för det regionala näringslivet samt bättre utbildade elever som i mycket hög grad är anställningsbara inom de branscher som utbildningen utbildar emot.

SLUTSATSER

Vilken del bör då ett fackförbund ha i frågor om branschernas kompetensförsörjning, medlemmarnas möjlighet till kompetenshöjande utbildningar, valideringsmodeller och liknande? Ska inte ett fackförbund ägna sig åt kärnfrågorna så som organisering, förhandlingar, kollektivavtalstecknande?

Att i en samtid där politiken sedan länge hanterar industrins kompetensförsörjning styvmoderligt och branschernas yrkesprogram minskar ett efter ett blir frågan hur vi på sikt ska kunna säkerställa framförhandlade löner och villkor, utan en bred yrkeskunskap och kompetens inom våra branscher. Just detta är redan ett problem som förbundet behöver hantera, att då negligera dessa frågor riskerar att på längre sikt bli ett strategiskt självmål. Våra branschspecifika validerings- och utbildningsmoduler är av yttersta vikt i arbetet att säkerställa våra medlemmars yrkeskunskaper och kompetenser.

Det blir viktigt för GS att reflektera över vilken roll förbundet haft i dessa frågor hittills och om det är önskvärt att arbeta på ett annat sätt? Att hitta vägar att arbeta med dessa frågor arbetsplatsnära både i kompetenshöjande syfte men likväl i ett organiserande syfte. Här kan man se att det finns förbund som kommit längre med detta.

GS-facket ska vara stolta över medlemmarnas kompetens oavsett hur denna kompetens införskaffats, för det är denna kompetens som är grunden för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Att GS tar ett större ansvar, och de möjligheter som finns idag till förkovring och utveckling, hade inte varit möjligt utan det utomordentligt goda arbete förbundets saknade kamrat Kenneth Edvardsson bedrev. Kenneth lyfte arbetet med dessa frågor till nya nivåer och hans arbete kommer fortsätta bära frukt en lång tid framöver. Tack för din insats Kenneth.

FÖRESLAR KONGRESSEN BESLUTA

Att verka för spridning och ökad användning av våra valideringsmodeller såväl Svensk industrivalidering som de framtagna branschvalideringarna.

Att verka för att tydliggöra för alla organisationsled hur man kan arbeta strategiskt med kompetens, utbildning och validering.

Att hitta arbetssätt där arbetet med kompetens, utbildning och validering sker på ett organiserande sätt.

Att verka för fortsatt drift och relevans för de branschspecifika valideringsmodellerna.

ARBETSMILJÖ

ARBETSMILJÖVERKETS STATISTIK OM DÖDS-OLYCKOR I ARBETET

Utdrag ur Arbetsmiljöverkets statistik om dödsolyckor i arbetet:

- Under 2024 dog 44 arbetare på sina arbetsplatser!
- Klämd under hjullastare som välte
- Kontakt med elektricitet
- Klämd under lastbil
- Omkom vid brand på byggarbetsplats
- Fall från takterrass
- Krock mellan lastbil och tåg
- Fall ner i underjordsbehållare
- Servicearbete i brunn
- Fall med lastare från fjärde våningen
- Klämd under rotvälta

FORTSATTA ANGREPP PÅ SVENSK SKYDDS-OMBUDSVERKSAMHET FRÅN TIDÖPARTIERNA OCH SVENSKT NÄRINGS LIV

Alla anställda kamrater skall äga rätten att jobba på en säker arbetsplats. En utökad tillträdesrätt betyder att de regionala skyddsombuden (RSO) skulle få rätt att besöka företag där det finns kollektivavtal men det saknas medlemmar.

Den 23 april 2020 visade Tidöpartierna med starkt fackfientliga SD i spetsen med tydlighet att de inte vill att arbetare på dessa arbetsplatser skall ha en säker arbetsplats då de tillsammans med Centerpartiet röstade NEJ till utökad tillträdesrätt för RSO. Samtidigt röstade högern för att genomföra en undersökning av fackens regionala skyddsombudsverksamhet. Den 7 oktober 2021 beslutade regeringen att det skulle tillsättas en särskild utredning för att utvärdera de regionala skyddsombudens verksamhet.

Den 22 augusti 2022 var utredningen klar och utredarna hade kommit fram till följande:

- De regionala skyddsombuden har en central roll i arbetsmiljöarbetet vid små arbetsställen.
- De regionala skyddsombuden levererar stöd till målgrupperna arbetstagare, skyddsombud (SO) samt arbetsgivare.
- Att den samlade regionala skyddsombudsverksamheten,

där den i dag bedrivs, uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt. Verksamheten bidrar därmed till de övergripande samhällsmålen om en tillfredsställande arbetsmiljö.

- Det finns inte längre några skäl att vänta med beslut om utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.
- Ett utökad tillträde medför ett ökat behov av resurser. Utredarnas förslag är att det statliga anslaget till den regionala skyddsombudsverksamheten höjs tio miljoner kronor årligen under en treårsperiod.
- En utökad tillträdesrätt underlättar de regionala skyddsombudens möjlighet att motverka arbetslivskriminalitet.
- Den samlade regionala skyddsombudsverksamheten, där den i dag bedrivs, uppnår verksamhetens syfte på ett ändamålsenligt sätt. Verksamheten bidrar därmed till de övergripande samhällsmålen om en tillfredsställande arbetsmiljö.

Utredningen redogör för ett väl fungerande system men uppmärksammas inte alls av den sittande regeringen.

På Svenskt Näringsliv var frustrationen direkt påtaglig över utredningens resultat och man lät bland annat meddela följande:

- Svenskt Näringsliv delar inte utredningens bedömning om att de regionala skyddsombuden uppnår syftet med verksamheten på ett ändamålsenligt sätt och ifrågasätter objektiviteten i genomförd utvärdering.
- Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om en utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud samt förslaget om ett höjt statligt anslag.

Svenskt Näringsliv menade även att utredningen sköts både oseriöst och oacceptabelt, att slutsatser utgått från ett bristfälligt och ensidigt material och att det bör ses som en partsinlägga snarare än en utredning.

Professor Magnus Sverke som lett arbetet med utredningen var förvånad och upprörd över utlåntagandet från Svenskt Näringsliv. Han berättar att han ägnat mer än 30 år åt forskning där huvuduppgiften är att förhålla sig neutral

till de data man har. Han säger att han aldrig i sin forskarroll beskrivits som partisk och fortsätter (utdrag ur uttalandet):

- Utredningen har verkat för att ha en objektiv och opartisk hållning till uppdraget.
- Det är en tung anklagelse att kalla oss partiska och utredningen för en partsinlaga.
- Det är ett hårt angrepp mot en utredning och ett väldigt ifrågasättande av vår professionella status men även av de experter från myndigheter och departement som medverkat i utredningen.

Inom den fackliga rörelsen är det välkänt att Svenskt Näringsliv hyser en stark motvilja mot fackens välskötta, viktiga och uppskattade RSO-verksamhet. De vill istället införa ett system med oberoende arbetsmiljörådgivare kopplade till Arbetsmiljöverket och ersätta de regionala skyddsombuden med dessa rådgivare.

Men varför vill då Svenskt Näringsliv införa en verksamhet med oberoende arbetsmiljörådgivare? En möjlig förklaring är att just denna form av verksamhet är lätt att lägga ned exempelvis vid en borgerlig regerings maktövertagande.

Det räcker att titta på vad som hände 2006 då Fredrik Reinfeldt blev statsminister. Då lade den borgerliga regeringen ner arbetsmiljöinstitutet (ALI). Vid beslutet om nedläggning var cirka 420 personer anställda vid ALI, varav de flesta var forskare. Forskningen studerade bland annat belastningsskador, hälsoeffekter, psykosociala problem, arbetsmedicin, allergi, påverkan på nervsystemet samt kemiska riskfaktorer och toxikologi. Under regeringen Reinfeldt sparades det också på arbetsmiljöverket där cirka 140 inspektörer fick gå mellan 2006 och 2011.

För Svenskt Näringsliv skulle det vara bättre med oberoende arbetsmiljörådgivare som kan avvecklas vid en borgerligt maktövertagande än med trygga regionala skyddsombud med en stark facklig organisation i ryggen som säkrar upp arbetsmiljön på våra arbetsplatser.

När utredarna föreslår att det skall tillskjutas mer medel till RSO-verksamheten så protesterar högerkrafterna högljutt. De verkar strunta i det lidande som uppstår på arbetsplatser med en dålig arbetsmiljö. Att inte agera på utredningens förslag ger en politik med fortsatta arbetsplatsolyckor. En arbetsmiljöpolitik som vida överstiger de ekonomiska samhällskostnaderna som statliga RSO-medel utgör. RSO-medel som tryggar tusentals medlemmar på svensk arbetsmarknad.

TIDÖPARTIERNAS NÄSTA DRAG I KAMPEN MOT SVENSK FACKLIG SKYDDSOMBUDSVERKSAMHET

När RSO-utredningen presenterats för den borgerliga regeringen så gick det en tid innan högern gjorde ett nytt angrepp mot skyddsombudens verksamhet på svensk arbetsmarknad. Regeringen gav då arbetsmiljöverket i uppdrag att lämna förslag på åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande som skulle kunna leda till att fler anställda skulle vilja bli förtroendevalda (under 2024 fanns det 96 000 SO i Sverige).

Regeringsuppdraget "Fler skall vilja engagera sig som skyddsombud" betydde i klartext att regeringen vill koppla bort förtroendeuppdraget som skyddsombud från facken.

Givetvis förstår regeringen att ett skyddsombud som saknar fackens stöd inte kommer att våga eller orka driva arbetsmiljöfrågor mot sin arbetsgivare. Ovanstående beställning handlar inte om att högern brinner för frågan om fler skyddsombud på våra arbetsplatser. Det framstår mer som ett försök till att försvaga svensk fackföreningsrörelse. Regeringsuppdraget handlade om att manövrera bort svensk fackföreningsrörelse så att arbetsgivaren själv skall få tillsätta skyddsombud på det egna företaget.

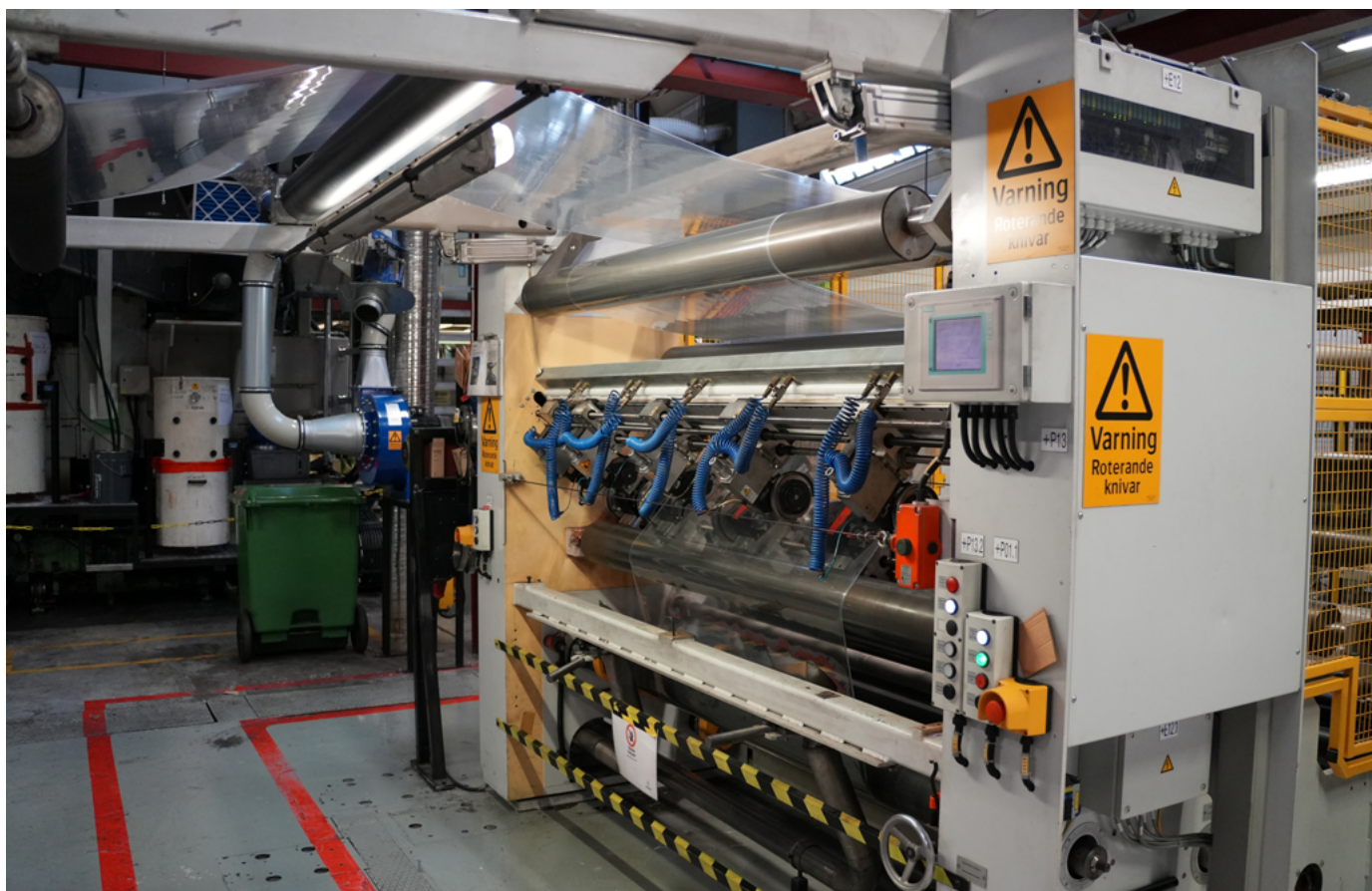
Arbetsmiljöverkets återrapportering av regeringsuppdraget var en innehållsrik rapport där Arbetsmiljöverket menar att arbetsmarknadens parter själva har den kunskap och de forum som behövs för att ta fram förslag på och genomföra lämpliga åtgärder, tillvägagångssätt, initiativ eller liknande för att skapa goda förutsättningar för att arbetstagare ska vilja engagera sig i rollen som skyddsombud.

Arbetsmiljöverket bekräftar att tillsättandet av skyddsombud är en uppgift som fackens medlemmar själv skall hantera på sina arbetsplatser.

HÖGA SIFFOR GÄLLANDE GS REGIONALA SKYDDSOMBUDS BEGÄRAN OM ÅTGÄRDER VID ARBETSPLATSBESÖK 2024

Härunder redovisas i procent hur ofta GS regionala skyddsombud har begärt åtgärder vid arbetsplatsbesöken utifrån åtta kontrollpunkter i GS checklista (det finns 36 kontrollpunkter i GS checklista) under 2024:

• Systematisk arbetsmiljöarbete	13%
• Arbetsmiljöutbildning	26%
• Truckar	23%
• Brandsläckare/brandövning	22%
• Maskiner	21%
• Ställage	21%
• Nödutgångar	19%
• Första hjälpen	19%



Förutom detta utdrag av de allvarliga brister som råder vid våra arbetsplatser så saknar hela 42 procent av de besökta företagen företagshälsovård år 2024.

Det här är förskräckliga siffror men det är också problem som GS regionala skyddsombud ser till så att de blir åtgärdade på företagen de besöker.

GS ARBETSMILJÖRAPPORT 2023

Under 2023 så sammanställde GS en ny arbetsmiljörapport. I förordet till utredningen skriver GS förste vice förbundsordförande Madelene Engman följande:

”Ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete ligger i alla arbetares intresse. En god arbetsmiljö bidrar till trivsel och ett hållbart arbetsliv, men framförallt säkerhet. Tyvärr är det allt för många som åker till jobbet som aldrig kommer hem igen.”

I rapporten kunde det fastställas att GS branscher är tämligen skadedrabbade och att en stor del av GS medlemmar anger att de drabbats av arbetsrelaterad skada eller sjukdom. Medlemmar berättar även att det är vanligt att besvären kvarstår under en längre tid. Den mest förekommande typen av skador är rygg- och nackskador.

Rapporten låter även meddela att den psykiska ohälsan och stressrelaterade sjukdomar har ökat drastiskt sedan den förra undersökningen 2016. Utredarna kan även se att psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukdomar drabbar väsentligt fler kvinnor än män.

GS medlemmar pekar i rapporten främst ut den höga arbetsbelastningen på sina arbetsplatser som den bidragande orsaken till arbetsrelaterade skador och sjukdomar. GS medlemmar menar att en minskning av stress och en minskad arbetsbelastning skulle bidra till att förhindra arbetsrelaterad sjukdom.

Utifrån dessa svar så bör det förstås att mörkertalet gällande skador och sjukdom som orsakats av dålig arbetsmiljö är hög. Detta beror på att arbetsgivaren missar eller struntar i att anmäla arbetsskador, något som egentligen är arbetsgivarens skyldighet. Ett sådant agerande beror ofta på arbetsgivarens dåliga kunskap om hur man anmäler denna typ av skador eller möjligen en oro att själv hamna i knipa när en anställd skadat sig. Här krävs det bättre utbildning, gärna en utbildning tillsammans med skyddsombuden vilket brukar ge riktigt goda resultat i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Som man kunnat läsa tidigare i denna rapport under rubriken *”Höga siffror gällande GS regionala skyddsombuds begäran om åtgärder vid arbetsplatsbesök 2024”* så ser GS återkommande brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) vid regionala skyddsombuds arbetsplatsbesök. Bristerna med arbetet med SAM leder till de fysiska och psykiska skador som presenteras i GS Arbetsmiljörapport 2023.

GS regionala skyddsombud rapporterar att vid 13 procent av arbetsplatsbesöken 2024 så begär de åtgärder gällande slarv/fusk med SAM. I GS arbetsmiljörapport kan man läsa

att hela 22,2 procent av GS medlemmarna svarar att de inte vet om det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Än värre är att så mycket som 25,9 procent anger att det inte pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på deras arbetsplatser.

Utifrån detta slarv/fusk med SAM, och arbetsmiljörapportens fastställande att GS branscher är tämligen skadedrabbade, så ser man vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete helt avgörande för GS medlemmar.

Det finns en risk för mycket fler allvarliga arbetsplatsolyckor om tillsättandet av skyddsombud skulle ske på det sätt som Tidöpartierna och Svenskt Näringsliv föreslår. Det kommer att bli en förödande utveckling på våra arbetsplatser med mycket fler allvarliga arbetsplatsolyckor.

GS förste vice förbundsordförande Madelene Engman avslutar sitt förord i rapporten med följande ord:

”Det finns helt enkelt mycket jobb att göra för att förbättra arbetsmiljön för våra medlemmar. Låt mig då återigen understryka hur viktig den lokala skyddsorganisationen är. Skyddsombuden är ovärderliga, och GS-facket kommer att agera kraftfullt mot alla politiska förslag som syftar till att inskränka skyddsombudens inflytande. Alla förtjänar ett hållbart arbetsliv.”

LO-RAPPORTEN ”EN BRA DIALOG OCH ÖPPENHET, 29 CHEFER OM SAMARBETET MED SKYDDSOMBUDEN”

Vad tycker arbetsgivaren om skyddsombudsverksamheten? Som vi kunnat konstatera så är inte den borgerliga regeringen eller Svenskt Näringsliv några särskilda vänner av fackens regionala skyddsombuds- eller skyddsombudens verksamhet på svensk arbetsmarknad.

Däremot är medlemsföretagen, det vill säga arbetsgivarna, desto mer positiva till vår skyddsombudsverksamhet. Det här är ingen nyhet för LO-förbunden då arbetsgivare ofta berömmar och uppskattar RSO/SO-verksamheten.

Under 2024 så kom LO:s rapport *En bra dialog och öppenhet, 29 chefer om samarbetet med skyddsombuden*. Rapporten kunde visa på hur väl ansedd SO-verksamhet är av arbetsgivarna. I rapporten så intervjuades 29 chefer inom LO-förbundens branscher och avtalsområden, som beskrev samarbetet med skyddsombuden som positivt/mycket positivt.

Utdrag ur LO-rapporten *En bra dialog och öppenhet, 29 chefer om samarbetet med skyddsombuden*:

- Skyddsombuden är superviktiga för arbetsmiljön även om det finns en lag. Ingen vill att ens anställda ska göra sig illa på jobbet eller fara illa på grund av mobbing eller så. Tillsammans med skyddsombuden blir vi bättre.
- Vi har en öppen och nära dialog. Vi kan prata om allt. Det är inte vi och ni. Vi gör arbetsmiljöarbetet tillsammans.

- Vi har ett helt sanslöst bra skyddsombud som är så bra i allt från ergonomiproblematik, utrustning och belastningsbesvär. Vi har gjort riskbedömning av hur man jobbar rätt och skyddsombudet har hjälpt till att ta fram utbildning och rutiner för hur vi skall jobba.
- Därför att skyddsombuden är vår förlängda arm ute i verkligheten. Han är ute och hör och ser. Vi chefer är instängda på kontoret och ser inte på samma sätt. Skyddsombudet känner också stort ansvar för att det skall fungera som det ska.
- Jag tror att det skulle vara jättenyttigt om skyddsombud och chefer hade gått någon utbildning tillsammans för att förstå varandras roll lite mer. Sådana möjligheter finns också, bara man kan planera i förväg.

Arbetsgivarna i rapporten anser att samverkan med skyddsombuden fungerar bra/mycket bra samt att skyddsombudens verksamhet är synnerligen viktig för en god arbetsmiljö.

Rapporten berättar även att arbetsgivarna anser att deras skyddsombud skall få mer tid till uppdraget samt utbildning.

Något som fackförbunden anser som mycket viktigt är den gemensamma utbildningen mellan chefer och skyddsombud, och rapporten visar att även arbetsgivaren ser den som en viktig förutsättning för ett gott arbetsmiljöarbete.

KONGRESSPERIODEN 2021–2026

För kongressperioden 2021–2026 beslutades att:

- Fortsätta byggnationen av arbetsmiljöorganisationen.
- Knyta samman arbetsmiljö – förhandlingsarbetet.
- Utbilda regionala skyddsombud, RSO.
- Utbilda förhandlare i att förhandla arbetsmiljö.
- Fokusera på det förebyggande arbetet.

GS har under kongressperioden jobbat aktivt med att försöka öka RSO-besöken. De ökade under 2022 men minskade något 2023 och ökade åter en aning 2024. Det finns en liten ökning bland SO under perioden 2021–2024 men GS medlemmar behöver fler utbildade SO på sina arbetsplatser.

Vad gäller RSO-verksamheten så har även här skett en liten ökning men det behövs fler.

Utifrån arbetsmiljö i förhandlingsarbetet så har det kommit en ny och mycket uppskattad utbildning efter en beställning av LO till LO-TCO rättsskydd. Utbildningen heter *Hindrande av skyddsombud* och har riktat sig till ombudsmän i förbunden. Utbildningen har gett resultat i samtliga LO-förbund och LO kan se en klar ökning gällande förhandlingar angående olika former av brott mot arbetsmiljölagens sjätte kapitel. Kapitelet innehåller regler om samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud och tar framför

allt sikte på att säkerställa bland annat skyddsombudets befogenheter och rättigheter i samverkansarbetet i förhållande till arbetsgivaren. Denna rapport kommer att föreslå kongressen att samtliga av GS ombudsmän och regionala förhandlingsombud skall genomgå utbildningen.

GS förebyggande arbete innebär bland annat att GS utför årliga tvådagarsträffar med avdelningarnas RSO. Vid dessa träffar så har utbildningarna handlat om nya maskindirektivet, hur avdelningen jobbar med RSO, skadliga vibrationer, nanopartiklar i arbetslivet och annat. Detta är mycket givande och välbesökta träffar som anordnas av GS centrala arbetsmiljöråd. Under kongressperioden har förbundet fortsatt att träffa GS arbetsmiljöansvariga vid den årliga tvådagarsträffen. Här diskuteras bland annat de statliga medlen till GS RSO-verksamhet, här utbyts även råd, tips samt erfarenheter från den egna avdelningen. Vid denna träff finns minst två utbildningstillfällen.

SLUTSATSER

Medan Tidöpartierna samt Svenskt Näringsliv motarbetar den fackliga skyddsombudsverksamheten så har alltså arbetsgivarna en mycket positiv syn på verksamheten.

Som man tydligt kan utläsa i LO:s rapport så utför skyddsombud ett viktigt samt uppskattat arbete både bland medlemmar (arbetsmiljö kommer alltid högt i förbundets medlemsenkäter) och arbetsgivare. Tyvärr är detta något som både Tidöpartierna och Svenskt Näringsliv struntar i. De verkar vara mer intresserade av att försvaga svensk fackföreningsrörelse genom att sabotera fackens skyddsombudsverksamhet.

Högern säger sig värna om en god arbetsmiljö samtidigt som de ständigt försöker sätta käppar i hjulet för anställdas rätt till en säker och trygg arbetsmiljö.

FÖRESLAR KONGRESSEN BESLUTA

Att intensifiera rekryteringen av skyddsombud samt regionala skyddsombud för att stå emot högerkrafterna.

Att GS verkar för att arbetsgivare och skyddsombud i högre utsträckning utbildar sig tillsammans i arbetsmiljöfrågor.

Att GS verkar för att ombudsmän samt förtroendevalda genomgår arbetsmiljöutbildningar för att utveckla arbetsmiljöarbetet.

SAMMANFATTNING

Samarbetsgruppen för rapporten har haft ett gott samarbete där GS medlemmars bästa stånd i fokus. Vi har gjort mycket gott under kongressperioden som varit och tar nu sikte framåt in i den nya kongressperioden med tillförsikt.

FÖRESLAR KONGRESSEN BESLUTA

Att i övrigt bifalla rapporten i sin helhet.

KÄLLOR

Tankesmedjan Futurions rapport *Vad är facklig styrka? – Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*, Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet

Föreningen Företagarnas rapport *Två sidor av samma mynt – Kollektivavtalets vara eller inte vara på svensk arbetsmarknad*

Hugh Armstrong Clegg, *Trade Unionism under Collective Bargain*

Ratios rapport *Varför inte kollektivavtal*

SAMMANKALLANDE FÖR RAPPORTEN AVTAL

Madelene Engman, 1e vice ordförande

SAMARBETSGRUPPER

Kollektivavtal och lönerörelser

Madelene Engman, 1e vice ordförande (sammankallande)

Stefan Björnestöl, ombudsman i avtalsgruppen

André Lindström, ombudsman i avtalsgruppen

Joel Snell, ombudsman i avtalsgruppen

Magnus Leoson, ombudsman i avtalsgruppen

Magnus Lindberg, ombudsman i avtalsgruppen

Patrik Karlsson, ombudsman i avtalsgruppen

Stefan Björnestöl, ombudsman i avtalsgruppen

Susanna Ekeljung, ombudsman i avtalsgruppen

Tony Berggren, ombudsman i avtalsgruppen

Internationellt fackligt arbete

Tony Berggren, ombudsman i avtalsgruppen (sammankallande i arbetet)

Kenneth Johansson, ombudsman i organisationsgruppen

Daniel Andersson, avdelning 7, ledamot i förbundsstyrelsen

Kompetensutveckling/yrkesutbildning

Joel Snell, Ombudsman i avtalsgruppen (sammankallande i arbetet)

Patrik Karlsson, ombudsman i avtalsgruppen

Peter Berntsson, avdelning 2, ledamot i förbundsstyrelsen

Arbetsmiljö

Patrik Karlsson, ombudsman i avtalsgruppen (sammankallande i arbetet)

Kenneth Johansson, ombudsman i organisationsgruppen

Patrik Johansson, avdelning 3, ledamot i förbundsstyrelsen

**GS-FACKET
KONGRESS
22-25 MAJ 2026**

