

# VERKSAMHETS- BERÄTTELSE



2024



GS-FACKET



# INNEHÅLL

<b>ORDFÖRANDEN HAR ORDET</b> .....	<b>4</b>	Skogsavtalet	
<b>FÖRBUNDSLEDNINGEN OCH DEMOKRATISKA FORUM</b> .....	<b>5</b>	Skogsavtalet Svenska kyrkan	
Verkställande utskottet		Vasa-skogavtalet	
Förbundsstyrelsen		Visstavtalet	
Revision		Avtalsgruppens verksamhet	
Utvalda förbundsstyrelsebeslut		LO-TCO Rättsskydd AB	
Inför Avtalsrörelsen 2025		Kollektivavtal, förhandlingar, arbets- och försäkringsrätt	
Inför kongressen 2026		Bemanningsavtalet	
Förbundsmöten		FSC	
Kansliledning		Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet	
<b>MEDLEMMAR, ORGANISATION OCH HÄNDELSER UNDER ÅRET ...</b>	<b>12</b>	Försäkringsrätt	
Facklig utbildning		Internationell verksamhet	
Facklig politisk verksamhet		Sågverksavtalet	
Råd och kommittéer		Trävaruhandelsavtalet	
LO-kongressen		Tidningsavtalet	
Organisationsutveckling		Virkesmättningsavtalet	
Organisationsgruppens verksamhet		Kompetensförsörjningsfrågor	
Organisering i skogen		<b>OMVÄRLD, BRANSCH, HÅLLBARHET OCH KOMMUNIKATION</b> .....	<b>32</b>
Svenska PEFC		Kommunikation- och utredning	
Ungverksamhet		Press och kommunikation	
<b>KOLLEKTIVAVTAL, FÖRHANDLINGAR, ARBETS- OCH FÖRSÄKRINGSRÄTT</b> .....	<b>17</b>	Utredning och näringspolitik	
Arbetsmiljö		Deltagande vid externa arbetsgrupper	
GS centrala arbetsmiljöråd		Dagens Arbetes årsbokslut 2024	
Facken inom industrin		<b>STÖDET TILL DEN FACKLIGA VERKSAMHETEN</b> .....	<b>36</b>
LO:s Arbetsmiljögrupper		Kansligruppen	
Partsgemensamma grupper		Personalavdelningen	
Arbetsmiljöfrågor, verksamhet, projekt och utbildning		<b>ÅRSREDOVISNING</b> .....	<b>39</b>
Avtal och lönerörelser		<b>SLUTORD</b> .....	<b>64</b>

## ORDFÖRÄNDEN HAR ORDET



**Per-Olof Sjöo**

Förbundsordförande

2024 har varit ett år där såväl svensk som global fackföreningsrörelse satts under stark politisk press av en framväxande högerauktoritär rörelse. I allt fler europeiska länder har nu dessa högerpartier ett reellt politiskt inflytande och i november stod det också klart att Donald Trump gör comeback som amerikansk president.

För oss i Sverige har vi nu fått se vad den här politiken leder till i praktisk bemärkelse. Låg tillväxt, högre arbetslöshet och en fullständigt snedvriden fördelningspolitik som gynnar de som redan har det gott ställt. Hela civilsamhället är också under attack. Allt ifrån folkbildning till internationellt utvecklingsarbete har tvingats till drastiska nedskärningar på grund av Tidö-regeringens och Sverigedemokraternas prioriteringar.

För GS har 2024 varit ytterligare ett tufft år när det gäller medlemsutvecklingen. Vi har under året tvingats konstatera att byggkrisen bitit sig fast och många av GS medlemmar har även i år förlorat jobbet. Till stor del beror detta på en dysfunktionell bostadsmarknad och en handlingsförlamad regering som konsekvent vägrar att vidta åtgärder för att lindra situationen. I januari tecknade GS ett tillfälligt korttidsavtal för träindustrin, även detta föranlett av regeringens ointresse av att aktivera tillgänglig lagstiftning för branscher i kris.

Trots våra branschmässiga utmaningar har förbundet arbetat hårt för att stärka organiseringsarbetet. Förbundsstyrelsen

har fattat en rad beslut som tar sikte på att stärka vårt utåtriktade arbete. Vi vet att facklig närvaro på arbetsplatserna är det säkraste sättet att bygga vår framtida styrka.

I september fattade förbundsstyrelsen beslut om att ställa in en rad aktiviteter i den beslutade verksamhetsplanen för att underlätta för våra avdelningar att fokusera på vårt organiseringsarbete. Även om vi inte ser någon direkt påverkan på vår medlemsutveckling under 2024, kommer vi att vara bättre rustade när våra branscher börjar nyanställa igen.

Positivt är också att så många av GS medlemmar har gått facklig grundutbildning. Det skapar en grogrund för framtida förtroendevalda som kan få utlopp för sitt nyvunna engagemang såväl på sina egna arbetsplatser som i sektioner och avdelningar. Sammantaget känns det som om vi har använt 2024 till att underhålla och bygga ut vår infrastruktur för att vi ska kunna öka den fackliga trafiken under kommande år.

Det är också positivt att vi i den här tuffa omvärlden lyckas engagera så många förtroendevalda för den fackliga idén. Det skapar motståndskraft och energi för att försvara och utveckla arbetarrörelsens ständiga kamp för löntagarnas villkor i samhället!

**Per-Olof Sjöo**  
Förbundsordförande

# FÖRBUNDSLEDNINGEN OCH DEMOKRATISKA FORUM

## VERKSTÄLLANDE UTSKOTTET

Verkställande utskottet (VU) har haft 36 protokollförda sammanträden under året.

Verkställande utskottet har haft följande sammansättning:

- Per-Olof Sjö, förbundsordförande
- Madelene Engman, 1:e vice ordförande
- Jörgen Johansson, 2:e vice ordförande

Adjungerade vid sammanträdena har varit:

- Erica Selander, kanslichef
- Krister Ellström, t.f. personalchef (1 januari–9 december), personalchef 10–31 december
- Joakim Jansson, ekonomichef, konsult
- Julius Petzäll Mendonca, kommunikation- och utredningschef
- Carina Nilsson, kansliledningsadministratör, tillika sekreterare på mötet *1–26 januari*
- Surayya Eliasson, kansliledningsadministratör, tillika sekreterare på mötet *26 januari–31 december*

## FÖRBUNDSSTYRELSEN

Förbundsstyrelsen (FS) har haft 19 protokollförda sammanträden under året.

Förbundsstyrelsens beslut kommuniceras på mötet kallat "Förbundsstyrelseinformation" som vanligen sker första fredagen efter förbundsstyrelsens sammanträde. Till det mötet kallas förbundsstyrelsen, alla anställda i GS samt avdelningarnas ordförande. Många beslut kommuniceras också via GS officiella informationskanal "GS-info", ofta tillsammans med förklaringar och underlag av olika slag.

I slutet av året kommunicerades också förbundsstyrelsens beslut skriftligen istället för på möte. Detta på grund av ett särskilt beslut i förbundsstyrelsen om ökat fokus på utåtriktad verksamhet.

Förbundsstyrelsen har haft följande sammansättning:

- Per-Olof Sjö, förbundsordförande
- Madelene Engman, 1:e vice ordförande

- Jörgen Johansson, 2:e vice ordförande
- Milli Radojevic, avdelning 1 Skåne/Blekinge
- Natalia Sparrelid, avdelning 5 Södra Svealand
- Lars Nyman, avdelning 6 Dalarna/Gävleborg
- Daniel Andersson, avdelning 7 Mellannorrland
- Peter Berntsson, avdelning 2 Halland/Västra Småland
- Patrik Johansson, avdelning 3 Öst
- Dan Strängby, avdelning 4 Västra Götaland
- Kenneth Holmqvist, avdelning 8 Norr 1 januari–6 februari
- Fredrik Svensson, avdelning 2 Halland/Västra Småland (Ersatte Kenneth Holmqvist) 7 januari–31 december

Adjungerade vid sammanträdena har varit:

- Erica Selander, kanslichef
- Krister Ellström, tillförordnad personalchef, (1 januari–9 december), personalchef 10–31 december (del av möten, vid personalfrågor)
- Carina Nilsson, kansliledningsadministratör, tillika sekreterare på mötet 1–26 januari
- Surayya Eliasson, kansliledningsadministratör, tillika sekreterare på mötet 26 januari–31 december

## REVISION

Revision har genomförts av de förtroendevalda centrala revisorerna i enlighet med rutiner för detta. VU och FS har tagit del av granskningsrapporterna.

De förtroendevalda centrala revisorerna för kongressperioden är:

- Michael Meisner, avdelning 1 Skåne/Blekinge
- Magnus Johansson, avdelning 2 Halland/Västra Småland
- Per Johansson, avdelning 4 Västra Götaland, 1 januari–23 juni
- Magnus Svensson, avdelning 1 Skåne/Blekinge 23 juni–31 december (Ersatte Per Johansson)
- Mikael Käll auktoriserad revisor från KPMG

### UTVALDA FÖRBUNDSSTYRELSEBESLUT

#### Åtgärder - medlemstapp - ökat fokus på utåtriktad verksamhet

GS facket har under en längre period tappat mycket medlemmar av olika anledningar har förbundsstyrelsen sett över tid och under senaste året har organisationen tappat extremt många medlemmar. I ett försök på gemensam åtgärd för att motverka den negativa trenden beslutade förbundsstyrelsen om en rad planerade aktiviteter som behövde ställas om, och en rad aktiviteter som behövde ställas in. Detta för att frigöra tid för organisationen att fokusera på utåtriktad verksamhet för att värva fler medlemmar. Ett beslut med utgångspunkt i "Vi:et" och att vi är "starka tillsammans" för en starkare framtid.

#### Inför Avtalsrörelsen 2025

Under våren utsåg förbundsstyrelsen förslag på avtalsdelegationer inför beslut av förbundsmötet i juni 2024. Under senare del av hösten beslutades sedan avtalsyrkanden inför avtalsrörelsen 2025.

#### Inför kongressen 2026

Beslut om värdskap, devis, tidsangivelser, samarbetsgrupper har fattats under året inför kongressen 2026.

#### Framtidsakademier på förbundsmöten

I GS stora framtidssatsning "Framtidsakademien" finns många unga och engagerade förtroendevalda. Det syns inte minst på förbundsmötet juni 2024 där några framtidsakademier höll föredrag om framtidsakademien som mottogs med stora applåder. Som ett ytterligare sätt att stötta och guida akademisterna, med sikte inställt på ökat engagemang och delaktigheter i GS verksamheter, så beslutade förbundsstyrelsen inför förbundsmötet november 2024 att en deltagare i framtidsakademien per avdelning (totalt 8 personer) inbjuds till varje förbundsmöte framöver till och med förbundsmötet i november 2026.

#### Processutbildning

Förbundsstyrelsen beslutade att genomföra en processutbildning för avdelningarna i praktisk organisering som påbörjades i augusti månad. Beslutet grundades på en motin från förbundsmötet hösten 2023.

Motionen pekade på det faktum att vi som förbund under en lång tid tappat medlemmar trots prioriteringar och satsningar både lokalt och centralt. Motionärerna ansåg att det krävs nya resurser och ytterligare satsning på området och att det bästa sättet att värva och

skriva in nya medlemmar är att arbeta fokuserat och oavbrutet med detta, samt att vara ute på arbetsplatserna så mycket som möjligt. Även om inte motionen bifölls så ansåg förbundsstyrelsen att motionens innebörd ska tillvaratas och därav togs beslutet om processutbildningen men med ökat fokus på organiseringsarbetet inom GS befintliga organisationsstruktur och av kongressen beslutade stadgar.

#### Erbjudande på arbetsplats med korttidsavtal

Under en längre tid så har större delen av träindustrin kämpat med dålig orderingång och i början av året så gjorde GS och TMF ett avtal om korttidsarbete utan statligt stöd. För att främja den fackliga idén och GS som fackförbund, så behöver GS rusta sina medlemmar och förtroendevalda att vara redo att hjälpa till att värva medlemmar när det vänder och träindustrin börjar nyanställa personal igen. Därför har GS förbundsstyrelse beslutat att stärka kunskapen om medlemskapets betydelse genom utbildning och praktisk övning för de medlemmar och förtroendevalda som jobbar på arbetsplats inom träindustrin där vi sluter lokala avtal om korttidsarbete.

#### Funktion för hantering av "särskilda utträden" av medlemmar

För att stärka GS arbete med "särskilda utträden" av medlemmar behöver förbundet få ett helhetsgrepp och en central bild av de särskilda utträden som kommer in och behandlas. För att arbeta systematiskt och med anpassade samtalsmetoder har förbundsstyrelsen beslutat att införa ett medlemcenter innehållande två administrativa tjänster placerade på förbundskontoret. Möjligheten för att utveckla metoder och arbetssätt kommer också att stärkas. Medlemscentret kommer vara organisatoriskt placerat direkt under organisationsgruppen.

### FÖRBUNDSMÖTEN

#### Förbundsmöte 18-19 juni 2024

Vårens förbundsmöte ägde rum 18-19 juni på Runö Kursgård och Konferens i Åkersberga.

Första dagen inleddes med att Susanna Lindblad från LO Mervärde berättade om arbetet med förmåner och rabatter för våra medlemmar. Därefter öppnade förbundsordförande Per-Olof Sjö mötet.

Temat för vårens förbundsmöte var "GS ska vara redo när det vänder." GS-fackets verkställande utskott bestående av ordförande Per-Olof Sjö, förste vice ordförande och avtalssekreterare Madelene Engman och andre vice ordförande och organisationsansvarig Jörgen Johans-



Förbundsmöte 18-19 juni, 2024.

son, förklarade bakgrunden till årets tema. Sverige har genomlidit den största byggkrisen och det värsta inflationsläget på mycket länge. Det har drabbat våra medlemmar oerhört hårt. Madelene påminde om att avtalsrörelsen är runt hörnet. Möjligheten att förverkliga krav och förslag men också en chans att rekrytera medlemmar. GS har gjort det förut och GS kommer göra det igen. Vi ska inte bara vara där när det vänder, vi ska vara redo nu. Jörgen pratade om vikten av att använda avtalsrörelsen som en möjlighet att rekrytera nya medlemmar.

Efter det presenterade GS utredare Jesper Lindholm den första delen av skogspolitiska rapporten "Bra villkor växer inte på träd". Den är en del i en rapportserie som ska sätta GS medlemmar i fokus i skogspolitiken. Skogen diskuteras ofta i miljösammanhang men skogsarbetarnas röst saknas i debatten om skogen. Den första rapporten ger en nutidsbild av läget i skogen idag och innehåller bland annat resultatet av en enkätundersökning gjord bland GS medlemmar på skogsavtalet.

Nästa föredrag var "GS-facket i siffror" och handlade om GS-fackets utmaningar och möjligheter. Talare var Karin Ewelönn, utredare, Julius Petzäll Mendonca, chef för kommunikation- och utredning, samt Per-Olof Sjöo, förbundsordförande. Föredraget beskrev hur GS medlemssammansättning sett ut över tid och hur de olika avtalsområdena ser ut vad gäller totalt anställda och hur många av dessa som är medlemmar. Karin gick även igenom delar av branschbarometern där GS klubbar har fått ange sin syn på företagens lönsamhet. Även om vi fortfarande befinner oss i en negativ ekonomisk trend så

visar barometern att klubbarna ser ljusare på framtiden vad gäller företagens lönsamhet.

Framtiden ser generellt ljus ut för GS medlemmar. Om byggsektorn skulle använda 50 procent mer trä vid byggnation av flerbostadshus beräknas det innebära nästan 8000 fler jobb inom det träindustriella byggandet.

Karin gick också igenom lönestatistiken för 2022-2023. Siffrorna visar att GS levererat löneökningar som på samtliga avtalsområden överstiger de avtalade 4,1 procent.

Efter detta höll Madelene ett anförande om förutsättningarna inför den stundade avtalsrörelsen och att förbundsmötet ska besluta om avtalsdelegationerna. Sex delegationer ska väljas och Madelene betonar vikten av sammansättningen i delegationen som behöver innehålla rätt kompetens och rätt fördelning utifrån avtalsområdets arbetsplatser.

Efter detta fick förbundsmötet en genomgång kring vår målstyrda verksamhet av Kenneth Johansson, ombudsman på GS förbunds kontor. Han berättade om våra fokusområden och om hur vi kan nå våra mål på ett bättre sätt. Vidare berättade Kenneth om målplanen för 2025.

Malin Djuse, ombudsman på förbunds kontoret, redogjorde för ändringar i uppdragsreglementet. Bland annat framfördes önskemål om att förtydliga vilken ordning fackliga kurser bör genomföras.

Dag två inleddes med Stefan Björnestöl, ombudsman på GS förbunds kontor med ansvar för träindustriavtalet och Malin Djuse, ombudsman på GS förbunds kontor med ansvar för studier och ungverksamheten, som talade om

organisering och organisationsgrad, periodens fokusmål i mål- och verksamhetsplanen för 2024.

Efter detta fick förbundsmötet besök av tre deltagare från GS Framtidsakademi, Izabella Lundgren, avdelning 8, Victor Kvarnström, avdelning 5 och Patrik Nielsen, avdelning 1. De pratade om GS framtid – ungdomarna som engagerar sig.

Utifrån ett beslut på GS kongress 2022 så ska ledamöterna på förbundsmötet få en ekonomisk dragning. GS ekonomichef, konsult, Joakim Jansson stod för den.

På dagordningen behandlades stadgeenligt ersättningskommitténs förslag till uppdragsreglemente samt

lön och ersättningar till VU, FS och revisorer. Verksamhetsberättelsen antogs av förbundsmötet tillsammans med års- och koncernredovisning för 2023, revisorerens berättelse och ansvarsfriheten för styrelsen beviljades av förbundsmötet. Beslut fattades också om GS målplan 2025. Förbundsmötet genomförde också val av suppleanter till förbundsstyrelsen, samt suppleanter till valberedningen.

Förbundsmötet hanterade även två motioner inskickade från avdelning 3. Den ena innebar en granskning av GS i förhållande till andra förbund.



**Anette Henningson**

Avdelning 1

**Arbetsplats:** Åbergs tryckeri,

**Yrke:** Grafisk formgivare och digitaltryckare

**Fackliga uppdrag:** Sekreterare i avdelningsstyrelsen, informationsansvarig, förbundsmötesledamot, regional förhandlare.

**Vad betyder det för dig att vara med på förbundsmötet?**

Det betyder jättemycket, man får träffa mycket folk från de olika avdelningarna och dela erfarenheter. Vi får mycket information om GS, vad som har hänt och vad som ska hända.

**Vad tänker du om att du också har en röst på förbundsmötet?**

Det är jätteviktigt att vara med och påverka hur det ska bli i framtiden!



**Daniel Niklasson**

Avdelning 3

**Arbetsplats:** Södra

**Yrke:** Hyvlare

**Fackliga uppdrag:** Klubbordförande

**Vad betyder det för dig att vara med på förbundsmötet?**

Det är jättekul, det är första gången och det är väldigt viktiga frågor för GS. Det är både intressant och nyttigt.

**Vad tänker du om att du kan använda din röst på det här mötet?**

Det är jättekul och bra att kunna vara med att påverka det demokratiska.



**Maria Rollmar**

Avdelning 7

**Arbetsplats:** Tunadals sågverk

**Yrke:** operatör, jobbar i såghuset

**Fackliga uppdrag:** Regionalt skyddsombud och sitter med i avdelningsstyrelsen.

**Vad tycker du om att vara med på förbundsmötet?**

Jätteroligt och intressant, jag blir uppdaterad på vad som händer och det är bra diskussioner – det är jättekul!

**Du har en röst på förbundsmötet, vad tänker du kring det?**

Det är som det ska vara, jag är med och påverkar, jag tar med mig saker hit vi diskuterar på jobbet. Mina kollegor har det lyxigt, de får alltid färsk information som jag tar med mig tillbaka.

## Förbundsmöte 27 november 2024

Höstens förbundsmöte ägde rum digitalt via Zoom den 27 november 2024.

Med anledning av förbundsstyrelsens beslut att ställa om för att rikta mer resurser till utåtriktade aktiviteter så hölls förbundsmötet hösten 2024 digitalt.

Temat för förbundsmötet var: "Fokus på utåtriktad verksamhet i avtalsrörelsen". Verkställande utskottet inledde med en introduktion till temat för höstens förbundsmöte och gick igenom resultatet av förbundsstyrelsens beslut om ökat fokus på utåtriktad verksamhet. Satsningen gav resultat och den fackliga närvaron på GS arbetsplatser ökade.

Utifrån ett beslut på GS kongress 2022 så ska ledamöterna på förbundsmötet få en ekonomisk dragning. GS ekonomichef, konsult, Joakim Jansson stod för den. Genom en motion som skickades in till förbundsmötet på våren 2024 som också bifölls, så fattades ett beslut om att en granskning av GS kostnader i jämförelse med andra likartade LO förbund skulle göras. Joakim redogjorde för dessa siffror och det visade sig att GS kostnader inte sticker ut i jämförelse med andra förbund.

Efter detta presenterade GS-fackets Kommunikations- och utredningschef Julius Petzäll Mendonca statistik och fakta kring GS förutsättningar för framtiden. GS branscher har framtiden för sig. Trä som råvara ef-

terfrågas hela tiden mer och mer och intresset för trähus växer. GS medlemsundersökning visar på att 87 procent av medlemmarna skulle rekommendera GS till en vän. Sammanfattningsvis visade Julius att GS-facket har alla förutsättningar att gå starkt fram som ett självständigt förbund.

Madelene Engman höll ett anförande om förutsättningarna inför den stundade avtalsrörelsen och att förbundsmötet ska besluta om att anta LOs och Facken inom industrins avtalsplattformar. Förbundsmötet beslutade att GS ska anta båda plattformarna.

Utöver avtalsplattformarna så fattade förbundsmötet beslut kring bland annat oförändrad nivå för medlemsavgiften för 2025. Förbundsmötet beslutade också att bifalla en inskickad motion om att GS ska verka för att självrisken vid arbetsskada i AFA försäkring ska tas bort. Efter en diskussion avlogs den inskickade motionen om att slopa partibidraget till Socialdemokraterna. Förbundsmötet beslutade också efter en inskickad motion att GS ska fortsätta arbetet med att tydligare ta ställning i frågan om det ständigt omdebatterade skogsbruket där GS-fackets medlemmar har en nyckelroll.

Förbundsmötet avslutades med en uppmaning från förbundsordförande Per-Olof Sjöo att avdelningarna ska fortsätta hålla uppe den utåtriktade verksamheten även framåt.



De svingade klubban. Kenneth Johansson och Susanna Ekeljung, ombudsmän på förbundskontoret ledde förbundsmötet i november 2024.

### KANSLILEDNING

Planeringen av de demokratiska mötena har strukturerats på ett annat sätt mer tydligt under året, där varje förbundsmöte till exempel har ett tema. Detta har fallit väl ut enligt utvärderingarna och ger också en bra röd tråd i varje förbundsmöte.

Sverigeturnén i landet i avdelningarna har fortgått med besök i Värnamo och avdelning 2 i februari, Oskarshamn och avdelning 3 i mars och vidare till Borås och avdelning 4 i augusti. Planen var att besöka Örebro och avdelning 5 i oktober men det besöket fick skjutas på framtiden med anledning av förbundsstyrelsens beslut om ökat fokus på utåtriktad verksamhet under sista kvartalet.

Utvärderingarna visar att besöken i landet verkligen uppskattas av såväl avdelningen som förbundsstyrelsen och att förbundsstyrelsens Sverigeturné ger nödvändiga och bra diskussioner om verksamheten och "vi-byggande" i GS.

Förbundsstyrelsens sammanträden har skett både fysiskt och digitalt. Med anledning av förbundsstyrelsens beslut om ökat fokus så genomfördes styrelsens sammanträden i oktober och november digitalt.

Utveckling och förbättringsåtgärder av rutiner har fortsatt de olika demokratiska forumen och kommer att fortsätta. Arbetet med D3 och ärendehantering och att uppdatera och förbättra systemet inleddes.

I början av året handlade också mycket om att välkomna nyanställda. Stort fokus har funnits på intern utbildning och kompetensutveckling överlag.

GS har haft representation i LOs stadgegrupp där kanslichef deltagit i arbetet med att bereda LOs stadgar inför LO-kongressen som ägde rum i år den 17-20 maj.

Beredningen inför kongressen 2026 har fortsatt under året. Tidsangivelser, samarbetsgrupper, budgetfrågor och rapportskrivande är det som tagit mest fokus. Arbetet har framskridit enligt plan. Mot slutet av året tog också arbetet med kommunikation fart inför kongressen tillsammans med den kommunikationsbyrå som också gjort GS nya grafiska profil, Pushing Buttons.

---

### VISSTE DU ATT DU ÄR MEDLEM I SVERIGES FÖRSTA FACKFÖRENING?

Under november besökte GS-fackets Verkställande utskott Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek (ARAB).

ARAB har sedan tidigt 1900-tal arkiverat och samlat en mängd material knutet till arbetarrörelsen såsom protokoll, verksamhetsberättelser, tidningar, fanor, affischer och mycket mer. Besöket blev en viktig påminnelse om den rika historia som vi idag har att förvalta. Likaså viktigen av att spara det vi gör idag för framtidens arbetarrörelse att ta del av. Det är också uppenbart att många av de utmaningar som fackföreningarna hade i sina tidigare dagar liknar de vi har idag: organiseringsarbetet, motstånd från kapitalet och politisk påverkan.

På bilden syns GS-fackets förbundsordförande, Per-Olof Sjöo, hålla Sveriges första fackföreningsprotokoll. Det var den 24 maj 1846 som typograferna i Stockholm bildade Sveriges första fackförening, det som efter 178 år av kamp och sammanslagningar idag är GS-facket.

Ett besök här var inspirerande, gav eftertänksamhet och framför allt så fyllde det oss med stolthet. Rekommenderar varmt ett besök hos ARAB.





GS medlem.

# MEDLEMMAR, ORGANISATION OCH HÄNDELSER UNDER ÅRET

## Facklig utbildning

GS deltagande i så gott som alla kurser är fortsatt högt. Det registrerade deltagarantalet för exempelvis "Medlem i facket" var 509 personer under 2024, vilket motsvarar 141 procent av det måltal som Tvärfackliga rådet beslutat om för GS under 2024. Motsvarande måltal för "Medlem i facket 2" uppfylldes med cirka 1100 procent. Deltagarna i Medlemsutbildningarna utgörs till ca 25 procent av kvinnor och cirka 20 procent av deltagarna i "Medlem i facket" är under 30 år.

Antal deltagare från GS i LOs kunskapssystem under 2024 är 215 stycken. Flest deltagare hade GS i portal-kursen "Insikter", där 66 förtroendevalda från GS deltog. De kurserna utöver "Insikter" som hade störst deltagande från GS var "Arbetsrättsutbildningarna", "Det svåra samtalet", "Kommunikation och retorik" samt "Vi bygger landet". Av deltagarna i "Insikter" var 42,4 procent kvinnor och ca 15 procent under 30 år. I kunskapssystemets övriga utbildningar utgjorde kvinnorna 34,2 procent av deltagarantalet och allra flest kvinnor gick "Arbetsrätt 1", "Det svåra samtalet" och "Vi bygger landet". I kunskapssystemets utbildningar, borträknat "Insikter", fanns två deltagare under 30, vilket utgör 1,3 procent av det totala deltagarantalet.

Förbundets avdelningar har, förutom medlemsutbildning, rekryterat till och/eller genomfört utbildningar i framförallt förhandlingsarbete, avtalsfrågor, arbetsmiljö-, och förtroendemannautbildningar för nya förtroendevalda. Vald i GS genomfördes i sex av förbundets åtta avdelningar under 2024. Med totalt 193 deltagare, varav 22,3 procent kvinnor och 12,4 procent under 30 år.

Följande centrala kurser genomfördes under 2024:

- GS Framtidsakademi, internat 2
- Utbildningsdag för nya kontaktpersoner till deltagare i uppsökeriutbildningen
- Hantverket, för ombudsmän anställda senare än februari 2019
- Utbildning i Verksamhetsrevision
- Uppsökeriutbildning i 4 steg (varav 1 ställdes in)

- Fördjupning befintliga avtal, för ombudsmän
- Utbildningsdag för ledamöter i förbundsmötet
- Kortversion av handledarutbildning, för nya handledare för vald i GS
- Vidareutbildning för nationella handledarlaget (även studieansvariga i avdelningarna deltog)
- Organisering i praktiken

"Förhandling i praktiken" och "uppsökeriutbildningen steg 4" ställdes in som en följd av förbundsstyrelsens beslut om ökat fokus på utåtriktad verksamhet. Den planerade handledarutbildningen som riktade sig till nya handledare för "Vald i GS" ställdes in på grund av för få anmälningar. Däremot genomfördes en skraddarsydd kortare variant av handledarutbildningen för de som behövde, vilket var fyra personer från två olika avdelningar.

Centralt studieansvarig har under året varit delaktig i LOs centrala utbildningskommittés arbete där bland annat utlägg av kurserna i kunskapssystemet, utveckling av LOs nätutbildningar och underlag till LOs studieutredning stått på agendan.

I juni, genomfördes en central studiekonferens med fokus på aktuella frågor och avstämningar/rapporter. Studieorganisationen har också genomfört tre digitala avstämningsmöten under året.

## Facklig politisk verksamhet

### Råd och kommittéer

#### Fackligt politiska kommittén (LO)

I denna kommitté så träffas förbunden för att utbyta idéer och för att se vilka frågor vi kan samverka runt. Det är alltid med en representant från partiet på dessa möten och ordförande är Nicklas Holmqvist. Vi träffas cirka tio gånger om året. GS-facket har genom Tommy Strandhäll medverkat på alla träffar. Den stora frågan under 2024 har varit EU-valet och att vi tillsammans i LO sett till att Johan Danielsson (LO:s kandidat) blivit invald i parlamentet.

### Fackligt politiska rådet

Under 2024 har rådet träffats fem gånger. Rådet består av Per-Olof Sjöo, Tommy Strandhäll (ansvarig) Julius Petzäll Mendonca, Jesper Lindholm, Dan Strängby, Gustav Wessling, samt Patrik T Nilsson. Även Vehid Stovrag har varit med i rådet innan han klev in som vikerande ombudman).

I rådets arbete ingår att planera det löpande fackligt politiska arbetet. Ny för i år är Gustav Wessling från avdelning 6. Rådet är mycket aktiva.

### EU-valet 2024

Under 2024 så var den stora politiska händelsen EU-valet i september. Inför detta så förberedde GS fackets råd en valrörelse.

Vi beslutade att inför valet göra en enkätundersökning för att sen utarbeta en valplattform.

Enkätundersökningen visade att de tre frågor som hamnade i topp hos våra medlemmar var:

- Arbetsvillkor
- Arbetsmiljö
- Jobb/ Syssetsättning

När det kom till sista punkten, angående jobb och syssetsättning, så fanns det en oro hos våra medlemmar för vad som skulle hända med möjligheterna till syssetsättning framåt. Det visade sig snart att våra medlemmar haft rätt i sin oro och vi har gått in i en stor lågkonjunktur med växande arbetslöshet som följd. Vi har på detta en regering som inte agerar på något sätt för att dämpa fallet i byggsektorn.

### Valplattformen

När vi sen tog fram valplattformen så ville vi att den även skulle fungera som handledning för de uppsökare som skulle dela ut den. Vi kände efter enkätundersökningen att det fanns en okunskap runt vilka frågor som var nationella och de som handlade om EU.

Vi ville också visa på vad EU faktiskt gjort för svensk lagstiftning och skrev därför med ett antal exempel på EU-direktiv som påverkar våra medlemmar.

Inför valet gjorde vi en karta över verksamheten som skulle genomföras. Den såg ut som följer:

- Alla avdelningar ska besökas av rådet.
- Vi ska delta på uppsökerutbildningen för att tala om EU-valet.
- Vi ska träffa ordföringarna samt fackligt politiskt ansvariga (GK-möten).
- Vi ska ha två stycken webinar, ett på våren och ett närmare valet.

- Vi ska skicka ut ett sms strax innan valet till alla våra medlemmar med en påminnelse att rösta.
- Rådet ska ta fram material inför 1 maj med fokus på EU-valet.
- Avdelningarna ska få i uppdrag att kontakta alla förtroendevalda för att prata om EU-valet.

All verksamhet vi planerade genomfördes.

Till vårens webinar fick vi som gäst Karl-Petter Torwaldsson. Han berättade om vikten av EU och sina erfarenheter.

Höstens webinar handlade om EU ur ett ungdomsperspektiv. Gäster här var Elsa Alm, Ung sekreterare på LO och vår egen Jesper Johansson.

Under verksamhetsåret som gått så har rådet också tittat på hur vi ska arbeta framåt, med kommande riksväl. Vi kommer för första gången vara aktiva med att påverka S-kongressen och har planerat att ha en träff med de ur GS-facket som blir valda ombud. Vi har också skickat in en motion genom föreningen Aggis, som handlar om bygg i trä.

## Försäkringsverksamhet

### Råd och kommittéer

#### Försäkringskommittén

GS har ett mycket bra samarbete med Folksam genom Markus Vikström. Här diskuterar vi förändringar i medlemsförsäkringar, uteslutningar, planerar gemensamma aktiviteter med mera. GS-fackets försäkringskommitté har genomfört cirka fem träffar i år.

Kommitténs sammansättning är:

- Jörgen Johansson, ordförande
- Tommy Strandhäll, försäkringsansvarig
- Peter Berntsson, förbundsstyrelsen
- Markus Vikström, Folksam

Därutöver har även ytterligare representant från Folksam deltagit på fåtalet möten.

### Centrala försäkringsrådet

Meningen med rådet är att vi ska ha bra information om hur försäkringsverksamheten går samt att få hjälp med att sprida information till våra avdelningar. Rådets mål är att alla oavsett var i landet man som medlem befinner sig, så ska man få samma service från våra försäkringsrådgivare. Rådet har också en oerhört stor samlad kunskap om alla förekommande försäkringsfrågor. Rådet träffades cirka fem gånger under året.

Rådets sammansättning är:

- Tommy Strandhäll, Ansvarig medlemsförsäkringar och kollektivavtalade försäkringar.

## GS-FACKET

- Magnus Leoson, Ansvarig försäkringsrätt
- John Nyberg, avdelning 8
- Sandra Särnholt, avdelning 6
- Kenneth Jönsson, avdelning 5
- Fredrik Strand, avdelning 2

### Försäkringskommittén LO

I LO:s försäkringskommitté sitter Tommy Strandhäll och Magnus Leoson som representanter för GS-facket. Här träffas alla förbund med representanter, ibland från Folksam och ibland från "Avtalat". GS har närvarat på alla dessa möten under året. Vi har ibland också besök ifrån Socialdemokraterna.

Här diskuteras allt ifrån medlemsförsäkringar, kollektivavtalade försäkringar, socialförsäkringar samt försäkringsrätt.

Kommittén har träffats cirka tio under året.

### Folksam Liv

Tommy Strandhäll representerar GS som ledamot i Folksam Liv. Här får vi en genomlysning i Folksams ekonomi samt deras arbete och synsätt.

## Övriga händelser under året

### Tidningen

Avdelning 5 har under en längre tid gjort en försäkrings-tidning som snabbt blivit väldigt uppskattad. Hösten 2022 togs beslut om att lyfta upp tidningen centralt samt dela ut tidningen till medlemmarna via Dagens Arbete (DA). Det här är ett exempel på att vi arbetar för att likställa innehållet i vårt medlemskap och att vi ska vara lyhörda och lära av varandra. Tidningen distribuerades till avdelningarna under våren. Under hösten har det arbetats med nästa upplaga av tidningen som kommer att komma ut med DA under mars 2025.

### Konferenser

Under året har GS genomfört en central försäkringskonferens. Konferenserna är tvådagars, varav första dagen har använts till att få information från gäster så som LO-TCO, Folksam, AFA med mera. Andra dagen har handlat om hur vi arbetar med försäkringarna centralt men också hur vi når ut till våra medlemmar via avdelningarna. Kallade till konferensen har varit avdelningarnas försäkringsansvariga ombudsmän samt ansvariga förtroendevalda.

### Inkomstförsäkringen

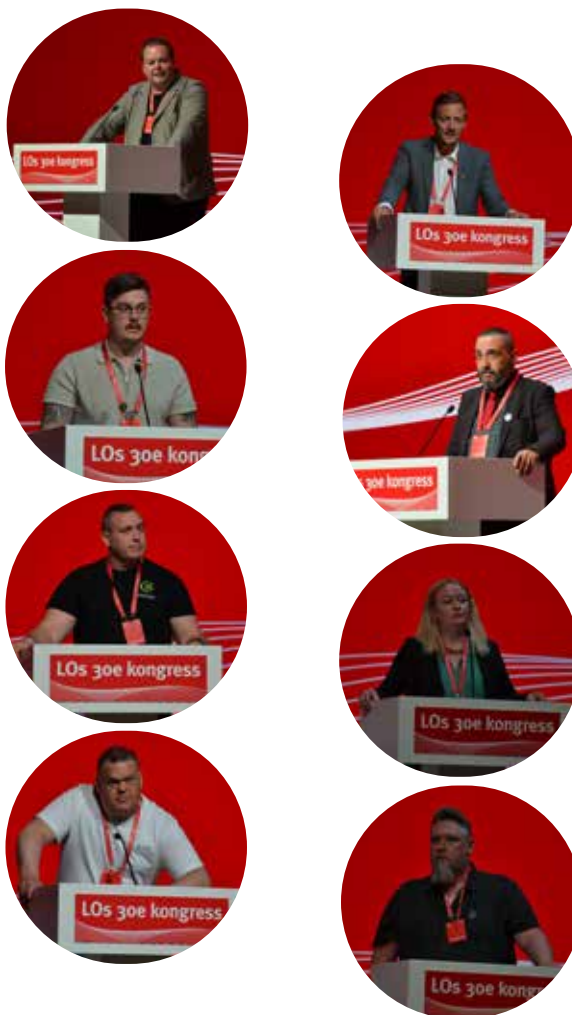
Under året har det gått ut information till våra medlemmar om att från januari 2025 så behöver man vara med i GS-fackets A-kassa för att få ta del av våran inkomstförsäkring. En orsak till förändringen är att vi

under pandemin såg att medlemmar som var med i andra a-kassor råkade illa ut och kunde få vänta upp till sex månader innan de fick ersättning. Därutöver har GS självklart ett intresse i att koppla medlemskapet i GS-facket till vår egen a-kassa.

## LO-kongressen

GS-fackets delegation träffades i mitten på april för att gå igenom kongressmaterialet, utse delegationsledare, samt gå igenom rent praktiska delar runt LO-kongressen som genomfördes 17-21 maj. GS-facket har sänt ett antal motioner för behandling på LO-kongressen som bland annat handlar om "Det internationella fackliga utvecklingssamarbetet", "Regionalt skyddsombuds tillträde till arbetsplatser utan medlemmar", "Ett ökat träbyggnande ger mindre utsläpp fler bostäder och fler schyssta jobb" med mera.

Varje morgon under LO-kongressen samlades GS delegationen för att få den senaste informationen om aktuella frågor från vår utsedda delegationsledare. På LO-kongressen visade verkligen GS-fackets delegation en stor debattvilja i talarstolen där man stod upp för frågor som berörde GS-fackets medlemmar.



## Organisationsutveckling

Under 2024 har arbetet med att vara ute på arbetsplatserna i den omfattning som beslutats fortsatt. I september fattade förbundsstyrelsen beslut för att frigöra tid för avdelningarna att ytterligare öka den utåtriktade verksamheten som har varit fokus under hösten.

GS-facket behöver fler förtroendevalda samt att de befintliga har en hög aktivitet. Flera strategiska insatser skedde i avdelningarna för att få fler förtroendevalda och att dessa introduceras på bästa sätt.

Grunden för GS-fackets verksamhet är att få ut mesta möjliga medlemsnytta. Därför krävs det en hög närvaro ute på arbetsplatserna. De verktyg GS-facket arbetar med för detta är att säkerställa att lönerna går ut efter att de centrala avtalen förhandlats fram.

Att uppsökerier genomförs i syfte att diskutera GS-fackets roll och hur medlemmarna kan påverka sin organisation exempelvis i avtalsrörelser och politiska krav. Att GS-facket arbetar med arbetsmiljöfrågor och genomför RSO besök så att medlemmarna, på ett tydligt sätt ser att det är GS-facket, som genomför detta arbete. I detta arbete måste GS-facket som organisation hela tiden förbättra det kvalitativa genomförandet för att ge bättre och bättre medlemsnytta. I allt arbete måste frågan ställas till oorganiserade om att bli medlemmar.

## Organisationsgruppens verksamhet

Organisationsgruppen ansvarar för organisationsutveckling, agitation, facklig utveckling, ungdomsfrågor, försäkringsfrågor, värdegrundsfrågor, skolinformation, facklig närvaro, facklig/politisk, försäkringsfrågor samt organisering i skogen. Gruppen har möte varje vecka med löpande diskussioner om organisatoriska frågor samt halvårsöverläggningar med djupare diskussioner inom olika områden som rör organisationen.

## Organisering i skogen

Under året har organisationsgruppen arbetat med att säkerställa och utveckla arbetet kring organiseringsarbetet i skogen. I en motion som antogs på kongressen 2022 beskrivs bland annat att organiseringen fortfarande är den enda verk samma metoden att förbättra villkoren för arbetstagare inom olika yrkesgrupper. Motionen tar sikte på att förbättra förutsättningarna för att öka organisationsgraden i skogsbruket, vilket leder till att arbetstagarna värdesätts efter sitt verkliga värde och inte av en öppen marknad. Ett förbund som GS, som organiserar medlemmar i flera branscher, har ett långtgående ansvar att också genomföra uppdraget att organisera och stärka villkoren i alla de branscherna.

Omständigheten att skogsavtalet får färre medlemmar leder till att vi får färre förtroendevalda och ombudsmän med den branschbakgrunden. Färre medlemmar och lägre organisationsgrad gör att avtalsefterlevnaden försämras vilket ytterligare försvårar rekryteringen och så vidare. Mönstret måste brytas.

Under året har det genomförts verksamhet som tar sikte på att förbättra dessa områden. Alla GS avdelningar har besökts för genomgång av alla rutinförändringar gällande facklig introduktion, tillfälligt medlemskap, kontroll av avtalsefterlevnad, migrationsärenden samt uppdatering av skogsvårdsfoldrar. Det har också getts stöd till avdelningarna för att förbättra sin utåtriktade verksamhet på skogens avtalsområden.

Den 19–21 mars genomfördes en utbildning för skogsbolagens förtroendevalda i Örnsköldsvik. Syftet med utbildningen var att stärka de förtroendevalda i deras roll på arbetsplatsen. På utbildningen behandlades bland annat nya förändringar i skogsavtalet, sociala kontroller, facklig introduktion och entreprenadförhandlingar. Den 20 mars genomfördes även ett studiebesök på Holmens plantskola i Gideå.

Det har också gjorts förbättringar gällande rutin/sammanställning av migrationsärenden. Detta för att lättare kunna följa upp och kontrollera var migrantarbetarna hamnar i landet. Listan delges alla avdelningar och har som syfte att ge bättre inblick i de anställdas förhållanden för att kunna väcka lokal förhandling.

Under året värvades 33 tillfälliga medlemmar på 19 unika företag.

## Svenska PEFC

Under 2024 har Jonathan Lundberg och Anders Karlsson representerat GS i styrelsen, som ordinarie ledamot, respektive ersättare.

Över 58 000 skogsfastigheter är idag certifierade enligt PEFC:s Skogsstandard vilket innebär att dess ägare har förbundit sig att bedriva ett ansvarsfullt skogsbruk enligt PEFC:s krav.

Det innebär att 16,4 miljoner hektar av Sveriges skogsmark, eller runt 60 procent, idag är PEFC-certifierad.

Närmare 3 800 skogsentreprenörer är certifierade enligt PEFC:s Entreprenörsstandard i Sverige och hjälper certifierade skogsägare att säkerställa att de följer certifieringskraven i sitt skogsbruk.

## PEFC arbetar för hållbart skogsbruk

PEFC (The Programme for the Endorsement of Forest Certification) är en internationell icke-vinstdrivande organisation som arbetar för att främja ett långsiktigt

hållbart skogsbruk. PEFC bygger på nationella skogsstandarder som alla uppfyller gemensamma internationella krav och oberoende tredjepartscertifiering.

*Med uthålligt skogsbruk menas förvaltning och nyttjande av skog och skogsmark på ett sådant sätt, och i en sådan takt att dess biologiska mångfald, produktivitet, förnyingskapacitet, vitalitet och förmåga att både nu och i framtiden fylla viktiga ekologiska, ekonomiska och sociala funktioner på lokal, nationell och global nivå bevaras, utan att andra ekosystem skadas.*

Denna definition har också senare antagits av FN:s jordbruks- och livsmedelsorganisation (FAO).

Svenskt PEFC-certifieringssystem för uthålligt skogsbruk baseras på ovanstående och innebär i allmänna ordalag att:

### **Skogsbruket ska ge en uthållig avkastning**

Skogen och skogsmarken ska utnyttjas effektivt och ansvarsfullt så att den ger en uthålligt god avkastning. Skogsproduktionens inriktning ska ge skogsägaren frihet och eget ansvar att själv besluta om användningen av vad skogen producerar.

### **Skogsbruket ska ta hänsyn till naturmiljön**

Skogsbruket ska ta hänsyn till natur- och kulturmiljöer i skogen så att till exempel biologisk mångfald och god vattenkvalitet kan bevaras och värdefulla kulturmiljöer i skogen inte förstörs.

### **Skogsbruket ska ta sociala hänsyn**

Detta handlar om frågor som relationer mellan skogsbruket och rennärningen, allemansrätt och landsbygdsutveckling. Det handlar också om arbetsvillkoren i skogsbruket i form av till exempel anställningsförhållanden, arbetsmiljö, arbetsorganisation och kompetenskrav.

### **Mer information**

Utförlig information finns på hemsidan, [pefc.se](http://pefc.se), där man bland annat hittar samtliga protokoll sedan systemet bildades, certifierade företag och gällande standard.

### **Viktigt!**

Skogen förser oss med mycket. Förnybart material att bygga hus med eller göra papper av till exempel och förnybart bränsle som kan ersätta fossila bränslen. Den växande skogen binder också koldioxid och hjälper oss att stabilisera klimatförändringar. Kort sagt, skogen ger oss – och kan fortsätta att ge oss – mycket av det samhället just nu vill ha för en mer hållbar utveckling. Det förutsätter förstas att våra skogar brukas på ett sätt som är långsiktigt uthålligt. I Sverige ställs det idag höga krav på skogsbruket. Den svenska skogspolitiken och skogsvårdslagen jämställer sedan början av 1990-talet målet om en god skogsproduktion med målet om god miljöhänsyn liksom hänsyn till kulturmiljö- och sociala värden.

*Certifiering av skogsbruk och märkning av skogsprodukter är marknadens sätt att visa konsumenter att de producerar produkter av skogsråvara som kommer från hållbart brukade skogar.*

### **Ungverksamhet**

GS centrala ungråd har under 2024 fortsatt med löpande digitala avstämmningar utifrån befintliga behov. Högst upp på ungrådets dagordning under året har varit GS framtidsakademi, där ungrådet varit delaktiga i genomförandet på flera olika sätt.

I övrigt har centrala ungrådet jobbat mycket med stöd till avdelningarna. Framförallt har de stöttat deltagarna i framtidsakademin i såväl utvecklingsarbeten som rekryteringsarbete.

Sammankallande i GS centrala ungråd har under året varit adjungerad till förbundsstyrelsen och representerat GS i LOs centrala ungomkommitté, som i huvudsak har arbetat med att utveckla distriktsverksamheten.

I mitten av april genomfördes LO Ungforum på Runö, med temat "Starka röster – gemensam kraft!". GS deltog med 15 personer, som också samlades dagen innan för att tillsammans förbereda sig på allra bästa sätt.

Vid förbundsmötet i juni deltog tre deltagarrepresentanter från framtidsakademin för att dela med sig av sin syn på utbildningen och hur den kan stärka GS nu, och på sikt. Deltagarna uppmanade också avdelningarna att engagera sig i såväl utvecklingsarbeten som rekrytering av nya deltagare till framtidsakademin.

# KOLLEKTIVAVTAL, FÖRHANDLINGAR, ARBETS- OCH FÖRSÄKRINGSRÄTT

## Arbetsmiljö

### GS centrala arbetsmiljöråd

GS centrala arbetsmiljöråd är sammansatt av fem rådsmedlemmar som utsetts av GS förbundsstyrelse. Rådet arbetar bland annat med följande frågor:

- Förbundets RSO-verksamhet, det vill säga att bistå avdelningarna i arbetet med att bygga upp en effektiv organisation för de regionala skyddsombuden.
- Ekonomisk handläggning gällande GS regionala skyddsombudsverksamheten.
- Arrangera arbetsmiljöansvarigkonferens.
- Förbundsgemensamma grupper inom LO.
- Partsgemensamma grupper, det vill säga arbetsgivarorganisationer och tjänstemannaförbund.
- Standardisering i olika tekniska kommittéer rörande våra branscher.
- Stöd i avtalsfrågor gällande arbetsmiljö.
- Informationsfrågor gällande förbundets arbetsmiljöarbete.
- Strategi och organisationsfrågor.
- Utredningar angående remisser till förbundsstyrelsen.
- Expertutlåtande gällande skiftande arbetsmiljöfrågor.

Följande rådsmedlemmar är utsedda av GS förbundsstyrelse:

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| • Patrick Sjöberg     | avdelning 3 |
| • Magnus Andersson    | avdelning 4 |
| • Tanja Räisänen      | avdelning 4 |
| • Alexander Blomqvist | avdelning 6 |

GS arbetsmiljöansvarig Patrik Karlsson deltar från förbundskontoret.

## Facken inom industrin

### Facken inom industrins arbetsmiljögrupp

Facken inom industrins arbetsmiljögrupp är sammansatt av ledamöter från GS, LIVS, IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Facken inom industrins mål är ett hållbart och utvecklande arbetsliv fritt från fysisk och psykisk ohälsa,

arbetsolyckor, stress och belastningsskador. En bra arbetsmiljö präglas av låg sjukfrånvaro, hög säkerhet och goda möjligheter för alla anställda att påverka sin arbetssituation. En bra arbetsmiljö är också värdeskapande och produktiv.

För att nå ett hållbart och utvecklande arbetsliv för alla måste ohälsan i dagens arbetsliv successivt minska. Det kräver att det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet ges hög prioritet. Utgångspunkten för det systematiska arbetsmiljöarbetet är att det ska ske i förebyggande syfte.

## LO:s Arbetsmiljögrupper

### LO:s Miljö- och arbetslivskommitté (MOA)

LO-förbundens gemensamma arbetsmiljöfrågor samordnas av MOA där alla förbund deltar. Här finns en direkt kontakt mellan förbunden och LO:s ledning. Vid de årliga tvådagarsmötena medverkar förbundens ledamöter i utvärdering och planering för kommande år.

Kommittén ska:

- Bereda och ta aktiv ställning till riktlinjer, handlingsprogram, utredning, remisser som tas upp av LO:s styrelse eller arbetsutskott.
- Ge förslag och synpunkter vilka frågor som LO:s företrädare i olika partsorgan, myndigheter och andra externa organ driver och bevakar.
- Vid behov tillsätta tillfälliga arbetsgrupper.
- Föreslå teman och andra aktiviteter på seminarier.
- Följa upp LO-kongressens beslut inom arbetslivsarbetsmiljöområdet.
- Bistå i arbetet med att revidera och uppdatera LO:s arbetsmiljömaterial.

GS representeras av Patrik Karlsson

## LO:s Regionala skyddsombudsgruppen (RSO-gruppen)

RSO-gruppen är LO:s förbundsgemensamma arbetsgrupp för den regionala skyddsombudsverksamheten som genom samordning med förbunden ska verka för att arbeta fram underlag till att förstärka det statliga

verksamhetsbidraget till den regionala skyddsombudsverksamheten. Gruppen ska föra diskussioner och arbeta fram underlag inför de årliga förhandlingarna gällande fördelning av de statliga medlen mellan LO, TCO och SACO. Gruppen har också som uppgift att planera samordnade förbundsgemensamma aktiviteter med olika utbildningsinsatser via bland annat LO-distrikten för de regionala skyddsombuden.

GS representeras av Patrik Karlsson

### **LO:s förbundsgemensamma arbetsgrupp för standardiseringsfrågor inom arbetsmiljöområdet (ASTA)**

Arbetsgruppens uppgift är att genom samordning med LO-förbunden verka för ett fackligt inflytande i standardiseringsarbeten av betydelse för medlemmarnas arbetsmiljö och säkerhet.

Ledamöterna i ASTA samt förtroendevalda i LO-kollektivet deltar även i så kallade tekniska kommittéer på Svenska institutet för standarder (SIS). På SIS finns cirka 300 tekniska kommittéer som arbetar med att utveckla standarder som till exempel skruvhylsor, köttkvarnar, maskinsäkerhet, miljöpåverkan, ambulanssjukvård, förpackningar och så vidare.

Ledamöter från GS finns representerade i följande tekniska kommittéer:

- **TK 212** - *Handhållna skogsmaskiner*, Alexander Blomqvist
- **TK 231** - *Skogsmaskiner*, Alexander Blomqvist
- **TK 247** - *Träbearbetningsmaskiner*, Alexander Blomqvist
- **TK 402** - *Skyddskläder*, Alexander Blomqvist
- **TK 253** - *Tryckeri och pappersmaskiner*, Patrik Karlsson
- **TK 434** - *Grafisk teknik*, Patrik Karlsson

GS representeras av Patrik Karlsson och Alexander Blomqvist.

### **LO:s kemigrupp (LOKE)**

LOKE:s uppgifter är att:

- Samordna gemensam LO-policy för hela kemikalieområdet.
- Utgöra plattform för samverkan med andra organisationer och myndigheter inom kemikalieområdet, såväl nationellt som på EU och global nivå.
- Medverka och följa utvecklingen av EU:s regelverk för vissa övergripande frågor inom kemikalieområdet.
- Utveckla kontakter och nätverk med arbets- och miljömedicinska kliniker samt framstående forskare inom kemikalieområdet.
- Utforma informations/utbildningsmaterial för specifika områden där ökade kunskaper behövs.

GS representeras av Patrik Karlsson.

### **Partsgemensamma grupper**

#### **Trä- och möbelbranschens arbetsmiljöråd (TMA)**

I TMA sitter ledamöter från GS, TMF, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

TMA ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom trä och möbelbranschen och vara ett samarbetsorgan i frågor som rör arbetsmiljö, säkerhet och hälsa. GS representeras av Madelene Engman och Patrik Karlsson.

#### **Grafiska Miljörådet (GMR)**

Grafiska Miljörådet består av ledamöter från GS, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen och Grafiska Företagens Förbund.

Grafiska Miljörådet (GMR) ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom den grafiska branschen. GMR:s uppgift är också att vara ett forum för diskussion i arbetsmiljöfrågor.

GS representeras av André Lindström.

### **Arbetsmiljöfrågor, verksamhet, projekt och utbildning**

#### **Projektet Säkerhetskultur**

Under 2024 samlades åter arbetsmarknadens parter inom industrin som jobbat fram verktygen för Säkerhetskultur för att uppdatera projektet. I projektet Säkerhetskultur har Facken inom industrin (FI) representerats av GS och Unionen. Den här gången samlades man för att ta fram en enkät som skulle vara till hjälp på arbetsplatsen där man börjat jobba med säkerhetskultur. Enkäten innehåller få men väl angränsade frågor. Arbetsplatserna får en bra grund för diskussioner och kan lätt se vilka beteenden som kan innebära risker på den gemensamma arbetsplatsen. I samband med arbetet med enkäten så producerades även tre nya säkerhetsfilmer. Filmerna heter Ge positiv feedback, Ska bara-beteendet och Vad är säkerhetskultur. Dessa tre diskussionsfilmer är korta och skall även de hjälpa till i arbetet med säkerhetskultur på den gemensamma arbetsplatsen. Vid konferensen Gilla jobbet så fanns delar av dessa tre filmer med i inledningen av konferensen.

#### **Maskinkörkortet**

Maskinkörkortet är en utbildning som innehåller texter och animeringar kring skötsel och handhavande av olika typer av maskiner inom träbearbetning. Materialet används dels inom industrin, dels vid trätekniska gymnasieutbildningar.

I augusti 2024 återsamlades parterna GS och TMF för att tillsammans med Prevent diskutera utbildningen

och om den behövs uppdateras. I nuläget har vi 36 testledare och bland dessa så har påtalats att utbildningen behövs ses över och uppdateras.

Utefter detta så har vi gjort en förstudie för att skapa underlag för att kvalitetssäkra och vidareutveckla maskinkörkortet så att det blir relevant, tekniskt stabilt och pedagogiskt anpassat till målgruppen. Till genomförandet så använde vi sakkunniga testledare, träindustriarbetare och elever. Precis före jul 2024 så var förstudien färdig och gav oss en bra blick över vad vi behöver ta tag i i det kommande arbetet med maskinkörkortet.

### Säkerhetsdagen

Den 20 november arrangerade TMA och GMR åter den populära Säkerhetsdagen.

Syftet med säkerhetsdagen är att skyddsombud och arbetsgivare skall samverka för att upprätthålla det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på den gemensamma arbetsplatsen. Därför är det av vikt att både arbetsgivare och skyddsombud deltar tillsammans vid säkerhetsdagen.

Punkterna från Säkerhetsdagen 2024 var:

- Hur kommer man kunna söka och navigera bland Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur.
- Ledarskap och medarbetarskap i förändringar och kris.
- Riskbedömningar vid förändringar (Prevents verktyg).

Efter säkerhetsdagen gjorde vi en analys där vi kunde konstatera att hela 83 procent av deltagarna svarade att de var nöjda/mycket nöjda med dagen.

### Europeiska arbetsmiljöveckan med skyddsombudens dag

I oktober varje år (vecka 43) arrangeras europeiska arbetsmiljöveckan. GS var som vanligt mycket aktiva på sociala medier och inledde veckan med en film där vi fick träffa skyddsombudet Lars Hansson som är skyddsombud på GPI Flexibles. Lars tillhör den tappra skaran av GS 1770 skyddsombud som varje dag kämpar för att arbetskamraterna skall jobba i en säker arbetsmiljö på den gemensamma arbetsplatsen.

Under veckan fick även medlemmarna tycka till om skyddsombud som de tyckte skulle hyllas lite extra. Under skyddsombudens dag så publicerade GS en text och ett tack till alla skyddsombud. Texten ställde frågan om hur arbetsmiljön skulle se ut om den borgerliga regeringen fick bestämma, det vill säga att arbetsgivaren skulle få möjlighet att tillsätta skyddsombud efter eget tycke och smak. Författaren menade att facken måste hålla fast vid den ordning som råder, det vill säga, att

de som jobbar på golvet och känner arbetsmiljön bäst fortsätter att tillsätta skyddsombud som företräder oss!

## Avtal och lönerörelser

### Skogsavtalet

Uppgårelsen som träffades den 31 mars 2023 omfattar avtalsrevision för höjning av löner och andra ersättningar för tiden 1 april 2023–31 mars 2025.

Avtalet saknar uppsägningsklausul under avtalsperioden.

Det totala utrymmet för avtalsperioden är 7,4 procent, inklusive 0,2 procent avsatt i delpensionsöverenskommelse, vilken inte avräknas utrymmet.

Avsättningen till löner är totalt 7,4 procent fördelat på de två åren enligt följande:

- **2023** – 4,1 procent. Revision av lönen görs **1 april**
- **2024** – 3,3 procent. Revision av lönen görs **1 april**

### Revision av tariffer, arbetsgrupper samt tillämpning av praxis

Parterna har enats om att följa sedvanlig praxis vid uppräknings 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 kronor) 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 procent första året och med 1,24 procent andra året (1,15+0,09). Fasta mängdrörliga ersättningar som inte är kostnadsersättningar räknas upp med "märket" vid respektive revisionstillfälle.

### Allmänna anställningsvillkor

Överenskommelsen innehåller sju bilagor med separata förändringar vilka redovisas nedan enligt den ordning bilagorna bifogats överenskommelsen.

### 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 men 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 00.00–05.00. Under de senaste åren har förbundet rekommenderat lokala parter att vid trängande behov teckna lokala av-

tal 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 Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (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-ersättning 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, det är 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 utmönstra det avtalade halvdagstraktamentet samt att följa Skatteverkets norm. Arbetsgivare som under 2022 utbetalat halvdagstraktamenten ska senast den 30 november 2023 utreda omfattningen av dessa. Medlemmar som under kalenderåret 2022 erhållit lägst tio halvdagstraktamenten samt är anställda per den 1 april 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 med start den 1 april årligen.

### **Bilaga 4, facklig introduktion**

Parterna har enats om en för vår organisation avtalsreglerad rättighet att under en anställds sex första månader genomföra en facklig introduktion på en timme 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 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.

I årets förhandlingar 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 den 1 april 2023. Förbundets bedömning är att den partsgemensamma bedömningen av avtalsvärdet är generös till vår fördel och att den ska ses som en framgång, en rättvis justering där vi får tillbaka vad som rätteligen tillhör oss.

### **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 den 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 under avtalsperioden det vill säga 7,4 procent. Samtliga medlemmar får alltså höjd pensionsavsättning och full uppräknings av lönen med avtalsvärdet under avtalsperioden.

### Skogsavtalet Svenska kyrkan

Den 13 juni 2023 träffades uppgörelse med Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation gällande löner för skogsarbetare, anställda vid Svenska kyrkans egenomsnämnder.

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 krontal 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 fyllda 19 år höjs den 1 april 2023 till 25 214 kronor.

Lägsta lön för arbetstagare fyllda 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 obekvämt arbetstid, beredskap, förskjuten arbetstid, och färdtidsersättning höjs under avtalsperioden i enlighet med Svenska Kyrkans Allmänna Bestämmelser (AB).

### Vasa-skogavtalet

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 första januari varje år.

Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas inom avtalsområdet.

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

### Visstavtalet

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 första januari varje år.

Parterna enades om ett utrymme på 7,4 procent i löneökning. Lönerevision sker den första januari varje år med fördelningen 4,1 procent 2024 (dock lägst 1 192 kronor per månad), 3,3 procent 2025 (dock lägst 931 kronor per 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 per månad år 2024 och 26 600 kronor för år 2025.

### Allmänna villkor

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

Det statliga tjänstepensionssystemet "PA16" 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 adoptionsyfte.

### Övrigt

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

## Avtalsgruppens verksamhet

Inom avtalsgruppens ansvarsområde ligger allt ifrån avtalsförhandlingar, tvisteförhandlingar inom såväl arbetsrätt och försäkringsrätt samt att bistå vid utbildningar. Att utveckla och rådge i kollektivavtalsfrågor är en stor del av arbetet så det sker löpande i stor omfattning. Det ingår också att ansvara för arbetet med konfliktförberedelser inför avtalsrörelser men också vid lokalt kollektivavtalstecknande. Arbetet med våra medlemmars kompetensutveckling och möjlighet till omställning ligger inom ansvarsområdet. Även rådgivning, utbildning och utveckling av arbetsmiljöfrågorna är ett viktigt arbete som ligger under avtalsgruppen.

Utöver ett antal löpande arbetsgrupper som finns inom såväl Facken inom industrin (FI) och Landsorganisationen i Sverige (LO) så deltar vi också i olika parts-gemensamma grupper som behandlar bland annat arbetsmiljö, kompetensutveckling och jämställdhetsarbete.

### LO-TCO Rättsskydd AB

GS organisation har under 2024 fortsatt att mycket väl företräda sina medlemmar i de tvister som uppstått och alla de förhandlingar som genomförts under året. LO-TCO Rättsskydd har anlåtats vid ett flertal tillfällen för att juridiskt pröva om ärenden ska drivas vidare inom såväl försäkringsrättsområdet som arbetsrättsområdet. På försäkringsrättsområdet har utverkad ersättning till

medlemmarna dubblerats under 2024. Från ca 5,5 miljoner 2023 till ca 10,6 miljoner kronor 2024. Det visar på att våra medlemmar verkligen har nytta av sitt medlemskap och den rättshjälp som de kan få.

Enhet	Inkomna 2024	Avslutade 2024	Under handläggning	Utverkad ersättning 2024
A-rätt	7	5	6	54 tkr
F-rätt	25	20	34	10 552 tkr
<b>TOTALT</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>10 606 tkr</b>

## Kollektivavtal, förhandlingar, arbets- och försäkringsrätt

### Förberedelser inför avtalsrörelsen 2025

Redan i januari 2024 startade förberedelserna inför Avtal 2025. Under våren hade GS medlemmar möjlighet att skicka in avtalsförslag samt att avdelningarna lämnade in förslag på personer som kunde utses till att delta i delegationsarbetet. På förbundsmötet i juni valdes närmare 40 yrkesaktiva förtroendevalda till GS sex olika förhandlingsdelegationer. Det mycket ärofyllda uppdraget att få delta i delegationsarbetet rivstartade efter sommaren. En gemensam uppstartskonferens genomfördes där flera förtroendevalda som tidigare deltagit i förhandlingsarbetet fick redogöra för sina kamrater om sina egna erfarenheter. Det var ett nytt men mycket uppskattat inslag på uppstartskonferensen. Utöver de nödvändiga genomgångarna av det ekonomiska läget och de förhandlingsordningar som finns deltog också sammankallande för våra opartiska ordföranden, Erland Olausson. Erland beskrev arbetet som opartiska ordföranden (OpO) och påtalade samtidigt vikten av en stark organisationsgrad i samband med riksavtalsförhandlingarna. Under hösten fick varje förhandlingsdelegation ta sig an de många avtalsförslag som inkommit. Arbetet innebär att prioritera vilka krav som GS ska ställa per avtalsområde utifrån vad medlemmar och förtroendevalda tidigare skickat in.

Parallellt med avtalsdelegationernas arbete med att ta fram avtals-specifika krav så pågick arbetet med att ta fram vilka gemensamma krav som skulle ställas i LO och Facken inom industrin. På förbundsmötet i november hade GS att ta ställning till de två plattformarna som innehöll ett antal gemensamma krav gällande löner och allmänna villkor. Lönekravet landade på 4,2 procent vilket är det näst högsta kravet på oerhört länge. I båda plattformarna fanns krav på att mertidersättningen ska vara på samma nivå som övertidersättningen för att inte vara diskriminerande mot deltidsanställda. I Facken inom industrins plattform fanns även krav på regleringar

av forskottssemester och avsättningar till de system för arbetstidsförkortning som funnits sedan länge.

De samlade kraven överlämnades till våra motparter inom industrin innan julhelgerna och förhandlingar upptas direkt efter årsskiftet.

Även om själva förhandlingsarbetet huvudsakligen sker under 2025 så är förberedelsefasen oerhört viktig och intensiv. Hela GS blir involverade i förberedelsearbetet, allt ifrån medlemmar som skickar in förslag till förändringar, förbundsmötet som ska utse förhandlingsdelegationerna och inte minst det mycket viktiga konfliktförberedelsearbetet. För när förhandlingarna pågår så är det avgörande för förhandlarna att veta att organisationen är beredd på konflikt för sina medlemmars villkor.

## Förhandlingsläget

Under 2023 så kretsade mycket kring den mycket svåra situation som uppstod inom träindustriområdet.

Nybyggnationen av bostäder tvärstannade under året och efter det hade även annan träindustri haft det mycket tufft. Under hösten 2023 uppvaktade GS och TMF politiken för att det system för korttidsarbete med statligt stöd skulle aktiveras. När det stod klart att ingen skulle agera så tecknade tillslut GS och TMF ett tillfälligt korttidsavtal utan statligt stöd för Träindustriavtalet. Avtalet slöts i januari 2024 och sträcker sig till slutet av mars 2025. Ett mycket svårt beslut att fatta då förutsättningarna i ett avtal utan statligt stöd blir sämre för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det statliga stödet ger bättre förutsättningar för att mildra riskerna. Under 2024 har ett tiotal olika företag tecknat lokala avtal om korttidsarbete med förhoppningen om att räntesänkningar så småningom får branschen att vända uppåt. Under 2024 har ett stort antal förhandlingar och rådgivning kretsat kring uppsägningar på grund av personliga skäl. Om det har ett samband med konjunkturen är svårt att avgöra eller om det helt enkelt hänger ihop med den förändrade lagstiftning som sattes på plats i samband med Huvudavtalet 2022.

Även lagstiftning som tillämpas vid långvarig inhyring kom att prövas i förhandling då de första individerna som varit inhyrda i mer än 24-månader kom fram till gränsen. GS är inte lika stora på bemanningsområdet som till exempel IF Metall men har ändå fått en hel del frågor om regleringarna samt eventuella prövningar om kringgående av regelverket.

## Bemanningsavtalet

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

Som en del av LAS - omställningsreformen infördes den så kallade 24-månadersregeln i 12 a § uthyrningslagen. Regeln började gälla 1 oktober 2022 och tid innan dess träffas inte av den nya bestämmelsen. Av den anledningen så aktualiserades lagen 1 oktober 2024.

Kortfattat innebär 24-månadersregeln att en inhyrd arbetstagare som jobbat sammanlagt mer än 24 månader på samma driftsenhet under en 36-månadersperiod ska erbjudas en tillsvidareanställning hos kundföretaget alternativt få en ersättning (avlösen).

Avtalsuppgörelsen som träffades med Kompetensföretagen den 28 april 2023 gäller för tiden 1 maj 2023–30 april 2025.

### Lön under ej utbokad tid och garanti:

*Från och med 1 maj 2024*

128,91 kronor per timme.

### Höjning av ersättning för obekvämt arbetstid:

*Från och med 1 maj 2024*

- Måndag–fredag kl. 18.00–23.00  
25,88 kronor per timme
- Måndag–fredag kl. 23.00–07.00  
51,85 kronor per timme
- Lördag, midsommarafton kl. 00.00–24.00  
103,66 kronor per timme
- Jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar

## Annan huvudsaklig huvudsättning (AHS)

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet

till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete exempelvis vid studier.

Parterna är också överens om att beviljad sjukersättning ska styrkas på samma sätt som vid studier eller annan huvudsaklig sysselsättning, genom att arbetsgivaren översänder en kopia på anställningsbeviset tillsammans med intyg från Försäkringskassan till det ansvariga arbetstagarförbundets närmaste avdelning.

## Överenskommelse om införande av ett nytt delpensionssystem

Parterna enades vid avtalsrörelsen 2020 om att införa ett nytt delpensionssystem för arbetare på Bemanningsavtalets område från och med den 1 januari 2023 innebärande följande:

- Det nya delpensionssystemet ska vara enhetligt och konkurrensneutralt.
- Från och med den 1 januari 2023 är delpensionspremie (DP) en del av GFL. Innebärande att GFL är = T+P+DP. Med DP avses delpensionspremie eller motsvarande extra pensionspremie som kan förekomma i kundens centrala kollektivavtal.

Förenklat består GFL från och med den 1 januari 2023 av två delar:

- "GFL-Lön" = T+P (genomsnittligt förtjänstläge utan pensionsdelar) samt DP = delpensionspremien utifrån kundens centrala kollektivavtal.
- Varje enskild arbetstagare har rätt att få kännedom om aktuell GFL-Lön samt vilken DP som ska rapporteras för respektive uppdrag.
- För fastställande av DP ska avsättning göras i enlighet med överenskommelsen i respektive kunds centrala kollektivavtal utifrån däri angivna kvalifikationsregler. I det fall bemanning sker hos ett kundföretag där det saknas central överenskommelse om DP ska 0,4 procent avsättas som individuell DP. Detsamma gäller om kundföretaget inte omfattas av centralt kollektivavtal
- Övrig tid som ej omfattas av GFL-Lön omfattas av DP med 0,4 procent.

### Reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid

Parterna är överens om att från och med den 1 maj 2023 införa en ny reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid.

Bemanningsföretag ska vid utbokning till kundföretag som är bundna av nedanstående riksavtal följa nivåerna för reskostnadsersättning/restidsersättning vid dagliga resor enligt för närvarande följande:

- Larm- och säkerhetsteknikavtalet
- Väg- och banavtalet
- Maskinföraravtalet
- Järnvägsinfrastrukturavtalet
- Telekomavtalet
- Kollektivavtal för måleriyrket
- Byggavtalet
- Teknikinstallationsavtalet
- Glasmästeriavtalet
- Plåt- och ventilationsavtalet
- Entreprenadmaskinavtalet

## FSC

Förbundet har under året representerats av Madelene Engman och Tony Berggren i styrelsen fram till årsstämman 2024. Vid årsstämman valdes Magnus Lindberg till ordinarie ledamot i styrelsens sociala kammare samtidigt som de relativt nyblivna medlemmarna Pappers fick en suppleantplats i styrelsen. Jessica von Lieven är sedan tidigare förbundets representant i standardkommittén och under hösten tillkom även Kenneth Andersson som suppleant i densamma. Sedan stämman 2024 är Susanna Ekeljung valberedningsledamot.

De sociala frågorna är som vanligt högst på agendan. Mycket fokus inom FSC ligger nu på den förestående standardrevisionen. För GS del så är det så klart arbetstagarfrågorna som är viktigast. En stor del av svensk skog och företag är certifierad men det betyder inte att bevakningen av hur man förhåller sig de sociala rättigheterna kommer med automatik. Det krävs ett arbete i såväl Standardkommitté som styrelse och inte minst i enskilda medlemsorganisationer. Efterlevnad av standarden är essentiell och att intressenter och allmänhet kan lita på FSC som en trovärdig hållbarhetsmärkning är det enda som ger FSC som nationellt och globalt fenomen ett existensberättigande. FSC:s kansli har på styrelsens uppdrag fokuserat extra på trovärdighetsfrågan under 2024 och genomfört en trovärdighetsundersökning där representanter från medlemsorganisationer och företag från de tre kamrarna intervjuats.

GS har sen tidigare via sitt engagemang också lyckats påverka att internationella FSC för in utökade sociala rättigheter. Exempelvis att det ska ges tillträde till arbetsplatser och att fackliga/sociala villkor ges större möjligheter. Detta kommer kunna vara till stor hjälp såväl i det internationella som det nationella sammanhanget. FSC:s frågor på internationell nivå hanteras i huvudsak av Tony Berggren i sitt uppdrag som internationellt ansvarig. Där finns stora möjligheter att förbättra arbetstagares rättigheter och liv via såväl FSC som i samverkan med våra stora bolag och internationaler. Även här krävs ett mycket hårt arbete för att bevaka hur företag och stater agerar utomlands och lever upp till FSC:s regelverk.

2025 ska General Assembly genomföra en världskongress för FSC där beslut ska fattas av de ingående medlemmarna inom FSC. Förbundet deltar aktivt i förberedelsearbetet i samverkan med vår federation BTI (BWI) för att få bästa möjliga genomslag för frågor som rör arbetarrättigheter under kommande kongressperiod.

## Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet

### Infomediaavtalet

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagens förbund gäller för tiden 1 april 2023–31 mars 2025. Utgående löner för infomediaavtalet höjs enligt följande:

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2. Lönehöjningar från och med den 1 april 2024.

**Alternativ 1**

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 957 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 383 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

**Central förhandling**

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats. Om inte central förhandling begärs ska lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 383 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt gällande lönesystem på företaget. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

**Alternativ 2**

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 957 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning.

För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av § 7 mom. 1 i Infomediaavtalet. Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 479 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

**Central förhandling**

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats. Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 670 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt ovan angivna principer. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Minimilöner	2024-04-01
Från 18 års ålder	21 221
Från 18 års ålder	24 788

+ två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning.

**Förpackningsavtalet**

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagens förbund gäller för tiden 1 april 2023–31 mars 2025. Utgående löner för förpackningsavtalet höjs enligt följande:

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2. Lönehöjningar från och med den 1 april 2024.

**Alternativ 1**

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 967 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid. Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 387 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

**Central förhandling**

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats. Om inte central förhandling begärs ska lönen utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 387 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt gällande lönesystem på företaget. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle.

Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

**Alternativ 2**

Ett utrymme om 3 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 967 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning.

För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas genom lokal överenskommelse enligt de lönesättningsprinciper som framgår av

§ 9 mom. 1 i förpackningsavtalet. Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 484 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet enligt föregående stycke.

### Central förhandling

Om lokal enighet inte kan uppnås, kan endera parten påkalla central förhandling senast fyra veckor efter att lokal förhandling avslutats.

Avslutas central förhandling i oenighet ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 677 kronor medan resterande utrymme ska fördelas enligt ovan angivna principer. Lönen ska utbetalas vid nästkommande lönetillfälle. Efter avslutade förhandlingar ska arbetsgivaren informera varje medarbetare om den nya lönen och motivera resultatet.

Minimilöner	2024-04-01
Från 18 års ålder	21 210
Från 18 års ålder	24 774

+ två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning.

### Försäkringsrätt

GS har under året lagt ner ett stort arbete på att hjälpa våra olycksdrabbade och sjuka kamrater. Vi är i många fall den avgörande faktorn för att våra medlemmar ska få den ersättning dom är berättigade till. Under 2024 utverkade LO-TCO Rättskydd 10 000 606 tusen kronor till de drabbade. Det är ofantligt mycket pengar som kan vara livsavgörande för våra medlemmar.

Försäkringsrätten fortsätter att driva ärenden gentemot Försäkringskassan. Ungefär 80 procent av ärendena handlar om indragen eller nekad sjukersättning, resten är arbetsskadeärenden.

### Ärendestatistik gällande försäkringsrätt

År	Ärenden vid årets slut hos RS	Nyttillkomna	Avslutade ärenden	Utverkad ersättning
2019	73	50	31	
2020	86	44	42	
2021	57	26	56	
2022	40	10	37	
2023	30	15	22	5 369 tkr
2024	40	32	25	10 606 tkr

### Internationell verksamhet

2024 var ett turbulent år. Kriget mellan Hamas och

Israel eskalerade och Libanon drogs in i konflikten på allvar. Tiotusentals människor, många barn och kvinnor har dödats. Internationella brottmålsdomstolen vill ha ledarna utlämnade för att utredas för krigsbrott. Detta är en fråga som har splittrat fackföreningar över hela världen. Det har inte gått att hitta en samsyn. De uttalanden som kommit har ofta varit så urvattnade att de inte betyder något. GS har via Per-Olof Sjö besökt området och talat med de fackliga parterna.

GS hållning i frågan har varit att internationell rätt och FN:s rekommendationer ska vara ledande samt att det besinningslösa dödandet främst i Gaza måste upphöra. Mat, medicin och förnödenheter måste få komma in i landet och Israel måste betala ut de löner man vägrar betala ut till Palestinierna som arbetar i Israel. Vi har propagerat för en tvåstatslösning men viktigast är ett eldupphör.

Kriget i Ukraina har fortsatt och vi har engagerat oss i att starta fackliga klubbar i landet. Dock är det svårarbetat då vi inte kan resa in i Ukraina. Dessa konflikter har drivit inflationen framför sig och det har under lång tid ökat levnadsomkostnaderna för arbetare som i direkt konsekvens av kriget blivit fattigare.

Donald Trump valdes till president i USA. Vi har ett utvecklat samarbete med USW och IAM. De vittnar nu om en kommande facklig vinter, särskilt som Trump nu vill fylla sitt kabinett med företagsmiljardärer.

Våra vänner i Argentina har strejkat efter att landet fått en hårdför fackföreningshatande president som direkt gav sig på strejkrätten och rätten att organisera.

Tidigare fackliga partners i Kirgizistan har fängslats när Ryssland tagit fastare tag om landet och fackligt samarbete är omöjligt idag.

Det nya EU parlamentet är hårt färgat av konservativa och nationalistiska krafter.

Behovet av internationell solidaritet är stort. GS tar sin del av ansvaret genom att skapa förutsättningar för tillkomsten av fackföreningar och regleringar som stärker arbetstagarernas rättigheter

### Utvecklingsprojekt

Tidigt under året aviserade SIDA att man hade för avsikt att annullera samtliga avtal med alla civilsamhällesorganisationer till och med den sista december 2024. Vidare aviserades att alla organisationer som Union to Union (UtU) samt Olof Palme center skulle förlora sin status som särskild partnerorganisation samt att nya ansökningar skulle skickas in till SIDA. Detta skulle ske utan att SIDA hade någon biståndsstrategi klar och det fanns inga riktlinjer om hur en ansökan skulle se ut eller vad som skulle vara prioriterat av staten.

SIDA klargjorde också att tidigare transfererings-system via våra globala organisationer skulle göras om samt att egeninsatserna skulle höjas till 15 procent. Hur de nya transfereringssystemen skulle se ut kunde SIDA inte svara på mer än att peka på att alla pengar skulle gå direkt ut i fält.

Detta innebär större risker och mer jobb. Under året har GS tillsammans med UNI och BWI skapat nya system för transfereringar och byggt nätverk för att hantera den nya situationen.

Vidare aviserades att den totala budgeten skulle komma att minska och detta har lett till drastiskt minskat antal länder vi kan arbeta i. Vi har tillsammans med federationerna under året prioriterat ett antal länder som GS kommer bedriva verksamhet i inom ramen för Sidaprojekten. Dessa är primärt Colombia, Brasilien, Indonesien, Malaysia, Indien och Kenya. Vi kan konstatera att de projekt vi bedrivit via UtU har renderat i tusentals nya medlemmar, kollektivavtal och stora insatser på arbetsmiljöområdet.

Under året har GS inlett ett EU projekt i Turkiet tillsammans med Olof Palmes center. Projektet handlar om rätten till en rättvis omställning, detta främst inom tryck och förpackningsföretagen i landet.

## Internationella FSC

Stort fokus har lagts på att utbilda förtroendevalda inom våra branscher i hur man kan implementera de nya FSC reglerna om tillträde till arbetsplatserna i sin fackliga verksamhet. Inte främst via att ta stöd av FSC utan att plocka in rättigheterna som systemet ger i sina egna avtal. Detta är en strategi som fått fäste på samtliga kontinenter vi verkar i. Att lyfta in FSC:s principer i det dagliga arbetet är ett bra sätt att få de globala systemen ner på företagsnivå.

Under året har GS tillsammans med UNI ingått medling med Smurfit Kappa i Colombia om att hitta samarbetsformer. Colombia är världens farligaste land för fackliga företrädare. Att bedriva medling via FSC är nytt för oss och vi kommer fortsätta det arbetet in i nästa år.

## Amazonas Nätverket

GS har varit en starkt bidragande faktor i att både starta och driva ett nätverk av fackliga organisationer från Peru, Colombia, Surinam, Venezuela, Brasilien med mera i att hitta samarbetsformer för att stärka skogsarbetares rättigheter i legala Amazonas. Detta är ett brett projekt som sker i samarbete med BWI men också tyska DGB. Utbildningar i certifiering har bedrivits. GS och BWI har sökt upp och utbildat mindre fackliga organisationer i Amazonas i syfte att stärka förbunden i frågor om rättigheter, organisering och kollektivavtal. Projektet syftar också till att följa upp hur skogscerti-

fieringar och legala system fungerar. Belysa farorna för informella arbetare och behovet av en kontrollerad avverkning för de som lever i regnskogarna. Identifiera bolag som ägnar sig åt illegal avverkning och hur dessa varor sedan hamnar i Europa och USA. Under året arbetande vi tillsammans med BWI för att ta fram underlag för den kommande COP 30 i Belem där vi hoppas kunna presentera vår syn på hur ett ansvarslöst skogsbruk i Amazonas påverkar skogsarbetare.

## Multinationella företag (MNC) samt EWC

GS har under året fokuserat främst på INTER IKEA och Tetra-Pak. GS har tillsammans med UNI besökt fackliga organisationer i Kenya och gjort uppföljningar runt Tetra-Pak i flera länder.

INTER IKEA och BWI har ett gemensamt Memorandum Of Understanding. I detta ingår att träffas två gånger per år. Detta är en följd av den OECD klagan BWI och GS gjorde tillsammans med IAM förbundet i USA. Vi har bedrivit en bra verksamhet med bolaget och via kontakter på hög nivå med bolaget har tvister kunnat undvikas och det råder idag en bättre stämning mellan parterna än på flera år. Dock har vi inget globalt ramavtal så som målet är så det arbetet fortsätter.

GS är part i ett flertal EWC råd. Ett nytt direktiv från EU har beslutats och det är tydligt att kraven på konsultation nu kommer att öka.

## Bilaterala Projekt

Främst bedriver GS ett projekt i Georgien. Detta har under året varit framgångsrikt trots att Georgien genomgår en svår politisk kris där landet väger mellan att bli en rysk lydstat eller ett EU land. Landets status som kandidatstat är satt på halt och inga förhandlingar bedrivs.

Under året har också en förstudie gjorts i Moldavien för att utvärdera om GS tillsammans med Svenska Bygg och Träfederationen kan inleda ett projekt där. GS bedriver ett organiseringsprojekt i Colombia tillsammans med Nordisk Grafisk Union (NGU), där vi sponsrar en organiserare som stödjer förbundet Sintrapulcar i deras uppsökande verksamhet.

## Sociala dialogerna

### UNI G&P

Det som bland annat behandlades inom den sociala dialogen för grafisk sektor under 2024 var, sektorns attraktivitet för att vilja jobba inom Grafisk sektor. I dessa diskussioner driver vi från den fackliga sidan på för att få in skrivningar gällande gemensamma ståndpunkter och gällande integration, mångfald och icke diskriminering. Detta har visat sig möta mer motstånd än vad som kan förväntas i ett modernt Europa.

Arbetsprogram för 2025–2027 antogs under året med frågor som parterna i den sociala dialogen ska arbeta

med såsom, industripolitik och konkurrenskraft, åtgärder gällande brist på arbetskraft och kompetensutveckling, nya affärsmodeller, ansvarsfull omstrukturering samt statligt stöd som inte snedvrider konkurrensen.

### EFBWW Möbel och Trädialogerna

Inom trädialogen avslutades under året projektet Resilient wood som handlat om att se hur träsektorn och sågverken påverkats av kriserna, pandemin och den ekonomiska påverkan efter Rysslands attack på Ukraina.

Projektet avslutades med en slutkonferens där en serie rekommendationer och riktlinjer presenterades för att förutse förändringar, öka attraktionskraften, bygga färdigheter och delaktighet i den europeiska träbearbetningsindustrin.

Träbearbetningsindustrin inser alltmer vikten av en mångsidig arbetsstyrka. Även om det finns utrymme för att ytterligare öka andelen underrepresenterade grupper bland träbearbetningsindustrins arbetsstyrka hjälper ansträngningar att inkludera fler kvinnor och individer med olika bakgrunder till att ta itu med bristen på arbetskraft och tillföra nya perspektiv till branschen.

Inkludering i branschen stöds av initiativ för att tillhandahålla permanent utbildning vilket säkerställer att alla har tillgång till möjligheter inom träbearbetning, från nybörjarpositioner till ledarroller.

Under den avslutande konferensen betonade parterna också vikten av livslångt lärande, social dialog och arbetsmarknadens parterers engagemang samt behovet av att attrahera och behålla kvalificerad arbetskraft. Framförallt inser parterna att om träbearbetningsindustrin ska bidra till en mer hållbar och motståndskraftig ekonomi är en tillförlitlig och prisvärd hållbar råvarutillgång en förutsättning.

Några viktiga områden inom både trä och möbeldialogen var under året attraktiviteten i sektorerna, trä som material för att bidra i den gröna omställningen och kompetensbehov inom sektorerna.

### Sågverksavtalet

Avtalsområdet har präglats av en omstrukturering av det centrala avtalet som implementerades under 2023 och konsekvenserna av det. Parterna har efter ett intensivt arbete under 2024, i november 2024 överenskommit om en justering av OB-nivåerna. Allt för att nå en kostnadsneutralitet också i de kontinuerliga skiftformerna.

De centrala förhandlingar som genomförts under året har genomgående varit LAS-förhandlingar som inte handlat om arbetsbrist utan snarare personliga skäl.

Avtalsuppgörelsen som träffades med Industriarbetsgivarna den 31 mars 2023 gäller för tiden 1 april 2023–31 mars 2025.

Utgående löner höjdes den 1 april 2024 enligt följande:

- Vid lokal överenskommelse fördelas utrymmet med en generell del, 322 kronor i månaden och 752 kronor i månaden som pott att fördela av de lokala parterna.
- Om lokal överenskommelse inte nås fördelas utrymmet med en generell del med 591 kronor i månaden och 483 kronor i månaden som pott att fördelas av arbetsgivaren i enlighet med "Grundläggande principer för lönesättning".

### Lägsta löner från och med 1 april 2024:

Vuxna arbetare:

Lönegrupp		
1.	<b>Nyanställd som saknar yrkesvana</b> Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta månadslön med minst 611 kronor i månaden.	24 178 kr i månaden
2.	<b>Anställd med mer än tre års yrkesvana</b> Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget i grupp två ska ha en lön som överstiger lägsta månadslön med minst 611 kronor i månaden.	25 654 kr i månaden

### Grupp S

Arbetstagare med spets- och nyckelarbetsuppgifter efter lokal överenskommelse eller för vissa personal-kategorier efter förhandling. Individuell lönesättning.

*Kommentar: Placering i S-lönegrupp kan även ske efter förhandling, utan krav på lokal överenskommelse, avseende tekniker med dokumenterad specialistkompetens samt elektriker.*

### Minderåriga

Ålder	Procent av lönegrupp 1 för vuxna arbetare	Lön kr/timme
17 år	92 %	22 244 kr i månaden
16 år	82 %	19 826 kr i månaden
15 år	72 %	17 408 kr i månaden

Lön till minderåriga ferieanställda är 56 procent av lönegrupp 1 för vuxna arbetare, 13 540 kronor i månaden.

Fasta ersättningar för kostnader, till exempel kläder och dylikt räknades upp med 8,4 procent. Övriga lokalt fastställda ersättningar höjdes i relation till förtjänstutvecklingen för det arbete som ersättningen var knuten till.

Fasta ersättningar enligt § 5 mom. 6 pkt C och andra lokalt fastställda ersättningar som inte är en del av ordinarie lön enligt §5 mom. 5 höjdes den 1 april 2023 i relation till förtjänstutvecklingen för det arbete som den fasta ersättningen var knuten till.

Andra fasta ersättningar eller personliga tillägg som utgör en del av ordinarie lön enligt §5 mom. 5 värderades och reviderades inom ramen för löneutrymmet.

## Trävaruhandelsavtalet

Avtalsområdet i sig har inte genomgått några stora förändringar och inga centrala förhandlingar borträknat gränsdragningstvister.

Tyvärn har det fortsatt genererat en hel del arbete både lokalt och centralt gällande gränsdragningstvister mellan Handelsanställdas förbund och GS.

Avtalsuppgörelsen som träffades med Svensk Handel den 17 maj 2023, gäller för tiden 1 maj 2023–30 april 2025.

Utgående löner höjdes den 1 maj 2024 generellt med 2,78 kronor i timmen.

Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 2,78 kronor i timmen för fördelning.

## Nya lägsta timlöner från och med 1 maj 2024

Lönegrupp	Lön kr/tim
1	168,19
2	163,32
3	151,09
4	135,97
5	128,10

6 Till arbetande förman samt speciellt kvalificerad arbetstagare, som självständigt utför specialuppgifter, vilket kräver flerårig inläring utgår minimilönen med ett belopp som med minst 1,00 kronor i timmen överstiger den i lönegruppen 1 angivna lönen.

## Semesterlönegarantin höjdes 1 maj 2024 till:

Arbetstagare som fyllt 18 år	1 722 kr
Arbetstagare under 18 år	1 360 kr
<b>Lön till praktikarbetare</b>	<b>108,88 kr/tim</b>

## Tidningsavtalet

Tidningsbranschen fortsätter att minska i takt med den fortsatta teknikutvecklingen. AI har på allvar slagit igenom på tidningsredaktioner varvid det krävs mindre

och mindre fysisk handpåläggning. Detta drabbar inte bara våra medlemmar utan även andra förbunds.

Trots detta så är tidningsavtalet otroligt viktigt för våra medlemmar. Utan ett starkt avtal så hade våra medlemmar tappat allt inflytande över sin vardag.

Under avtalsrörelsen 2023 ställde Medieföretagen krav på långtgående försämringar i avtalet med tanke på branschens dåliga läge. Inget av deras förslag hade på något sätt kunnat rädda några arbeten.

## Tidningsavtalet 2023-2025

Avtalsuppgörelsen som träffades med Medieföretagen den 20 april 2023 gäller för tiden 1 maj 2023–30 april 2025.

Utgående löner för tidningsavtalet höjs enligt följande:  
**1 maj 2024**

En allmän pott bildas om 3,2 procent räknat på de grafiska medarbetarna lönesumma den 30 april 2024. Vid fördelning därur är varje medarbetare garanterad 581 kronor.

Samtliga övriga ersättningar i avtalet höjs med 3,2 procent.

## Lägsta löner

Efter lönerrevision den 1 maj 2024 ska lönen uppgå till:

- Lägst 20 240 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2024 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2024–30 april 2025 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana skall lönen uppgå till lägst 23 251 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 25 666 kronor.

## Virkesmättningsavtalet

Den 14 mars 2023 träffades uppgörelse med Gröna arbetsgivarna gällande virkesmättningsområdet. Uppgörelsen omfattar perioden 2023-04-01-2025-03-31.

Inom avtalsområdet har vi börjat se en minskning av antal sysselsatta detta beror på att den manuella mätningen ersätts av kameramätning. Det innebär att det arbete som skett manuellt på mätstationer i allt större omfattning sker via bildläsning. Vid mätstationen tas ett antal bilder som sedan läses av och bedöms av mätare på bildläsningscentraler. För närvarande finns dessa centraler i Sundsvall, Östersund och Varberg.

**Det totala avtalsvärdet under 2024, 3,1 procent**

Samtliga övriga tillägg i avtalet räknades upp med 3,1 procent.

## Löner

### Lokal förhandling

**3,1 procent** avsätts för lokal fördelning. Om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat, avsätts det lokala löneutrymmet per distrikt.

### Central förhandling

Uppnås inte enighet vid den lokala förhandlingen, har lokala parter rätt att begära central förhandling senast fyra veckor efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Avslutas den centrala förhandlingen i oenighet ska 60 procent av utrymmet utges generellt.

Minimilöner		2024 04 01–2025 03 31
a	Fr.o.m. 19 år	24 715 kr
b	Fr.o.m. 18 år	88 % av a
c	Fr.o.m. 17 år	81 % av a
d	Fr.o.m. 16 år	75 % av a

## Kompetensförsörjningsfrågor

Kompetens är att använda inlärd kunskap för att genomföra en uppgift med ett förväntat resultat. Alltså det våra kamrater och medlemmar gör varje dag på de arbetsplatser som vi organiserar. Oavsett om de spikar väggblock, ställer in tryckpressen eller torkar virket som just sågats omsätts kunskaper till kompetens.

Om man accepterar ovanstående resonemang om vad kompetens är, så blir det fullt naturligt att vi som fackförbund ska intressera oss och arbeta med dessa frågor. Om inte riskerar vi att tappa förståelsen för de krav som dagligen ställs på våra medlemmar och hur vi ska bemöta och arbeta med dessa krav, såväl i förhandling som i arbetet med att säkerställa våra medlemmars konkurrensbärighet över tid och i förläggningen sysselsättningen.

GS arbete rörande dessa frågor sker nästan uteslutande i olika partsgemensamma konstellationer, till exempel yrkesnämnder men även konstellationer som ligger under industrirådets paraply till exempel Teknik College och Industrirådets arbetsgrupp för kompetensförsörjningsfrågor. Nedan följer en kort redogörelse för vad varje konstellationsarbete genomsyrats av under 2024.

### Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd (STYN)

STYN har sammanträtt tre gånger under året. Ett av dessa sammanträden har skett i fysisk form i Göte-

borg på trä och teknikmässan. Där presenterade Henrik Smedmark och Joel Snell det numera färdiga validerings och utbildningsmaterialet vid namn Träkompetens. Nämnden lämnade också svar på den statliga utredningen "växla yrke som vuxen". En utredning som nämnden i stora delar ställer sig bakom i sitt svar.

GS har i nämnden företrätts av Joel Snell, Stefan Björnestöl, Hans-Åke Gustafsson och Oscar Östlund.

### Skogsindustrins yrkesnämnd (SYN)

2024 slutfördes arbetet med skogens jämställdhetsutbildning som beställts av SYN. Utbildningen är framtagen med hjälp av medel från centralfonden och materialet har arbetats fram med hjälp av en extern resurs. SYN äger utbildningsmodellen och vår önskan är att alla våra skogsbruksskolor ska använda sig av materialet. SYN tror att detta arbete på både lång och kort sikt kommer bidra till att bredda rekryteringsbasen till våra yrkesskolor och att få fler kvinnor till branschen. Utöver detta har nämnden haft fem sammanträden under året varav höjdpunkten var ett besök på Ösby naturbruksskola i Sala. Nämnden har också lämnat svar på "växla yrke som vuxen" utredningen.

GS har i nämnden företrätts av Joel Snell och Magnus Lindberg.

### Grafiska yrkesnämnden (GY)

GY har sammanträtt en gång under 2024. Vid sammanträdet diskuterades det i huvudsak det svar som nämnden lämnade på utredningen "Växla yrke som vuxen". Utöver svaret på utredningen diskuterades också de olika validerings och utbildningsmodeller som nämnden gett i uppgift till en grupp experter inom den grafiska branschen att ta fram. Projektet kommer att vara klart inom en snar framtid och flera provvalideringar har redan genomförts på flera olika företag.

GS har i nämnden företrätts av Joel Snell, André Lindström och Magnus Leoson.

### Industriarbetsgivarnas kompetensråd (IAKR)

Under 2024 har GS deltagit på de möten som hållits i denna konstellation. Under 2024 har Industriarbetsgivarna och GS gemensamt tittat på möjligheterna att ha en separat gren av IAKR där bara specifika sågverksfrågor ska diskuteras. Ett förslag som arbetats fram av Joel Snell från GS och Jesper Hedin på Industriarbetsgivarna ligger för behandling i den kommande avtalsförhandlingen under 2025.

GS har i IAKR företrätts av Joel Snell och Susanna Ekeljung.

## Teknikcollege (TC)

Teknikcollege är industrins samverkansorgan i skolfrågor där vi säkerställer kvaliteten i yrkesskolor runt om i landet. Detta görs genom certifiering av skolor och regioner.

Certifieringen genomförs av granskningskommittén, denna grupp har regelbundna möten och genomför granskningarna av skolorna rent praktiskt utifrån de av styrelsen tagna kriterierna. GS representeras av Joel Snell i granskningskommittén, GS har närvarat på två stycken nya certifieringar av naturbruksskolor under 2024, Södra Viken i Sunne samt Älvdalens naturbruksskola. Båda skolorna klarade granskningarna utmärkt och kan numera titulera sig Teknik College vilket är väldigt glädjande för branschen. Under året har även Madelene Engman bidragit till TC:s arbete genom sitt arbete i styrelsen hos TC. GS har också närvarat vid TC:s rikskonferens och föreningsmöte som hölls i Malmö 26–27 oktober 2024.

## Industrirådets arbetsgrupp för kompetensfrågor (Irak)

Irak sammanträder en gång i månaden med uppehåll för semester. Joel Snell har under året företrätt GS i Irak. Denna grupp återfinns under industrirådets paraply och det är också de organisationer som återfinns där som ingår i gruppen. Gruppens arbete består i att verka för mer yrkesutbildningar som också svarar mot de kvalitetskrav som branscherna ställer. Även utbildningsfrågor i stort diskuteras. Under 2024 har denna grupp utöver det löpande arbetet även formulerat ett remissvar på utredning "Växla yrken som vuxen".

## LO utbildningspolitiska utskottet

GS har under året deltagit på de möten som LO kallat till i utskottet. Den stora frågan under året har remissvaret på "Växla yrken som vuxen" varit.

## Svensk industrivalidering (SIV)

SIV är Sveriges största valideringsplattform som har tagits fram och ägs av industrins parter och branschorganisationer. I valideringen ingår olika bas och yrkeskompetensvalideringar som är till gagn både för våra medlemmar men även för arbetsgivarna. GS har under året deltagit i styrgruppen för SIV:s möten och arbete, detta är en grupp med representanter från de olika ägarna av konceptet samt Skärteknik Sverige som sköter driften av systemet på uppdrag av SIV.

## Samhall

De 7 LO-förbunden IF Metall, Kommunal, Hotell och restaurangfacket, Handels, Seko, Transport och GS-facket tecknade den 21 september ett nytt kollektivavtal för Samhall. Avtalet gäller för perioden 1 oktober 2023–30 september 2025.

Avtalet innehåller följande ändringar:

## Löner

2024 ökar grundlönen med 931 kronor till 24 843 kronor.

Arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg höjs enligt nedan:

### 2024

Arbetsuppgift 1	0 kronor
-----------------	----------

Tillägg för övertidsersättning, obekvämt arbetstid och skiftarbete samt gränsvärdet för semesteruppfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkt som vid uppräknings av grundlön; år 2024 3,3 procent.

### Mom 1 övertidstillägg

2024-10-01

a)	67,80 kr
b)	94,80 kr
c)	35,30 kr

### Mom 2 OB- och skifttillägg 2024

Vardag mellan klockan 17:30 och 06:30	39,80 kr
Lördag från klockan 06:30 till måndag klockan 06:30	50,40 kr
Dag före helgdag från klockan 17:30 till klockan 06:30 dag efter helg	50,40 kr
Storhelg	100,80 kr

# OMVÄRLD, BRANSCH, HÅLLBARHET OCH KOMMUNIKATION

## Kommunikation- och utredning

### Gruppens verksamhet

Kommunikations- och utredningsgruppen har två huvudsakliga områden som ansvar.

**Kommunikation:** Allt som rör förbundets externa kommunikationskanaler såsom pressmeddelanden, hemsida, debattartiklar, sociala medier och nyhetsbrev.

## Press och kommunikation

Under 2024 har kommunikationsgruppen arbetat med att utveckla kommunikationsstrategierna ytterligare. Framförallt har Ann-Mari Apelgren gått från kommunikationsassistent till kommunikatör efter att Joanna Aspegren kommit tillbaka från föräldraledigheten. Detta har möjliggjort att vi kunnat frigöra tid för kommunikatörerna att jobba mer strategiskt inom sitt respektive ansvarsområde. Det har märkts i form av riktade annonskampanjer i sociala medier i syfte att digitalt försöka värva medlemmar och skapa kännedom om förbundet samt att mängden redaktionell text på hemsidan har ökat.

Under slutet av 2024 fick kommunikatör Joanna Aspegren ett nytt uppdrag som samordnare för IT-projektet Stommen. Hennes uppdrag är att Stommen ska hålla tidsplanen så långt det är möjligt. Något som också behövs för att frigöra resurser för att fortsätta utvecklingen av externwebben och mina-sidor.

Konjunkturen har präglat GS-facket som stort och naturligtvis också gett avtryck i kommunikationsgruppens arbete. I början av 2024 planerades och genomfördes en demonstration tillsammans med Byggnads den 6 februari. Det blev bra pressaktivitet med riksmedia på plats. Även bostadsministern närvarade i samband med

**Utredning:** Allt som rör politiskt påverkansarbete, opinionsbildning, lönestatistik, utredningar och underlag.

Under 2024 har gruppen utgjorts av:

- Julius Petzäll Mendonca, kommunikations- och utredningschef
- Jesper Lindholm, utredare
- Karin Ewelönn, utredare
- Joanna Aspegren, kommunikatör
- Ann-Mari Apelgren, kommunikationsassistent till och med 31 maj 2024. Kommunikatör från och med 1 juni 2024.

överlämnandet av 18 155 namnunderskrifter som krävde att regeringen gör mer för att minska byggkrisen.

Även i samband med att höstbudgeten presenterades i april närvarade GS-facket utanför riksdagen med parollen "Bygg bort krisen, bygg bostäder" vilket uppmärksammades av bland annat Dagens Arbete.

Kommunikationsgruppen har formaliserat samarbetet med kommunikationsbyrån Pushing Buttons genom tecknandet av ett ramavtal. Samma byrå har också hjälpt till att producera två kampanjer: "Lilla-avtalskolan" som rullades ut under hösten 2024 och "Från golv till Stockholm" som lyfter fram arbetet med att sitta i avtalsdelegation.

2024 var också valår till Europaparlamentet där kommunikationsgruppen arbetat nära den fackligt-politiska gruppen med att lyfta LO:s gemensamma kandidat Johan Danielsson (S).

Det digitala nyhetsbrevet har givits ut utifrån kommunicerad utgivningsplan och når varje månad lite drygt 20 000 GS-medlemmar med fortsatt god öppningsfrekvens.

GS-fackets sociala kanaler (främst Facebook och Instagram) hade räckvidd på lite drygt 131 000 personer. Ytterligare en ökning jämfört med 2023 då vi hade en räckvidd på 90 000. En stor anledning att vi ytterligare



Foto: Adam Daver, Dagens Arbete.

ökar räckvidden är ett strategiskt beslut om att annonsera valda inlägg.

Under året spelade kommunikationsgruppen in 10 avsnitt av "Studio GS". Vi har också påbörjat arbetet med att öka distributionen av podden.

## Utredning och näringspolitik

Byggkonjunkturen fortsatte att prägla det näringspolitiska arbetet under 2024. Vid sidan av opinionsbildning och påverkan för ökat byggande har arbetet med de skogspolitiska rapporterna tagit fart. Under vårens förbundsmöte presenterades den första delen av skogspolitikiska rapporter där en stor del bygger på den enkät som genomfördes bland skogsavtalets medlemmar. Sista halvåret av 2024 har ägnats åt intervjuer, studiebesök och förberedelser för fokusgrupper med skogsarbetare inför del två av den skogspolitiska rapportserien.

Under 2024 arbetades ett antal rapporter fram och utredare Karin Ewelönn har varit behjälplig med löneberäkningar till avtalsgruppen. Två branschbarometrar, en lönerapport och en medlemsundersökning som samtliga bidragit till en bättre förståelse för GS-fackets utmaningar och förutsättningar. Underlagen har legat till grund för dragningar på förbundsmötena under våren och hösten som genomförts av KU.

I korthet kan rapporterna sammanfattas som att branscherna är på väg att stabiliseras efter en tuff konjunktur och att lönerna inom GS olika branscher växer i nivå med det framförhandlade märket. Medlemsundersökningen ger värdefulla insikter i hur medlemmarna ser på det fackliga medlemskapet.

Karin har också bistått Facken inom industrin i arbetet med att ta fram rapporten Ekonomiska bedömningar samt rapporten Löner inom industrin.

## Deltagande vid externa arbetsgrupper

- LO:s kommunikationsråd: Julius Petzäll Mendonca
- Facken inom industrins pressgrupp: Julius Petzäll Mendonca
- Facken inom industrins klimatarbetsgrupp: Julius Petzäll Mendonca
- LO-mervärde produktkommitté: Ann-Mari Apलगren
- Facken inom industrins ekonomigrupp: Karin Ewelönn
- Industrirådets arbetsgrupp för transport och infrastruktur: Jesper Lindholm
- Industrirådets arbetsgrupp för elenergi: Jesper Lindholm
- LO:s klimatarbetsgrupp: Jesper Lindholm
- Nationella sektorsrådet: Jesper Lindholm

## Dagens Arbets årsbokslut 2024

Dagens Arbete är industriarbetarnas tidning – en medlemstidning för de tre fackförbunden IF Metall, GS och Pappers. Bolaget ägs av Industrifacket Metall (49%), GS-facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (34%) och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (17%). Tidningen görs i tre förbundsspecifika editioner. Bolaget har sitt huvudkontor och säte i Stockholm.

Under 2024 har Dagens Arbete utkommit med nio tryckta utgåvor, varav en enbart går ut till Pappers medlemmar. Dagens Arbete finns också på nätet, da.se, och som ett digitalt bläddringsbart magasin i appen e-DA.

Förbundsavgifterna från de tre förbunden för tidningsutgivningen har legat på samma nivå som förra året. Upplagan för IF Metalls edition är 296 400, GS – 41 300, Pappers – 17 300 ex. Vi delar ut 2 200 friex. Total reviderad upplaga är 357 200 ex.

## Händelser under året

Året har präglats av stor omställning på redaktionen.

Under hösten 2023 inleddes ett strategiarbete på redaktionen som utgick från uppdraget från ägarna. Att öka relevansen bland de yngre medlemmarna i våra tre förbund, att öka det digitala genomslaget, fortsätta satsa på grävande journalistik och att få en ekonomi i balans.

Intäktsmässigt har 2024 varit tufft. Hela tidskriftsbranschen har drabbats av betydligt lägre annonsintäkter. Och den trenden har eskalerat under senaste året. Det är svårare att sälja annonser. Vårt nya samarbete med annonsbyrå Rabalder som skulle sälja annonser åt DA har inte kunnat växla upp utifrån förväntningar och budget för 2024. Dessutom tappade vi en internbilaga från IF Metall under hösten motsvarande en intäkt på 1 miljon.

Men trots detta har vi lyckats parera intäktstapp med kostnadskontroll. Bland annat genom att vakanssätta tjänster och genom att minska semesterskulden rejält. Exakt vilket resultat vi kommer landa på är inte klart i skrivande stund. Men vi kommer landa på ett positivt resultat, sannolikt något bättre än vi budgeterat för.



2024 års omslag från Dagens Arbete.

### Fokus på innehållet och läsarna

I övrigt har verksamheten präglats att digitalisera DA på allvar. Vi gjorde om organisationen för att fokusera mer på journalistiken med fler reportertjänster. En nyhetschef för att främja nyhetsarbetet liksom en webbredaktör för att maximera genomslaget digitalt, där vår unga målgrupp finns.

DA har från oktober månad börjat jobba mer nyhetsdrivet. Målet är att tidningen ska vara nyhetsledande inom vårt bevakningsområde. DA ska publicera nyheterna digitalt först, varje dag.

Och det har gått över förväntan. Vi satte ett väldigt högt mål. Vi ville nå 5 miljoner sidvisningar under 2024. Detta baserat på den stora ökning av dagliga sidvisningar som vi fått under hösten 2023. Och vi är en bit på väg. Vi nådde 4,5 miljoner sidvisningar. Vi har gått från 1400 sidvisningar per dag till 13500. Dessutom har vi fått igång nyhetsbrev till samtliga tre förbund. Vi skickar ut ett nyhetsbrev med de senaste nyheterna varje vecka till 200 000 mailadresser, vilket bidragit stort till läsningen.

Under året har vi också kommit igång med vår satsning på ljud. Vi vet att vår målgrupp lyssnar mer än genomsnittet. Vi har siktat på en publicering varannan

vecka i korta format. Vi jobbar nu med minidokumentärer och under 2025 kommer vi lansera vår app där man ska kunna lyssna på alla DA:s artiklar med hjälp av AI.

### Granskningar och stora publiceringar 2024

2024 har DA:s journalistik fortsatt präglats av Teslastrejken. Vi har publicerat 176 artiklar hittills och de har nått 1,5 miljoner sidvisningar sedan strejkens inledning. DA har varit nyhetsledande i rapporteringen och de flesta nationella och lokala medier har länkat till våra artiklar.

DA har haft många granskningar med nationellt genomslag under 2024 och tidningen vann dessutom guldspaden och fackförbundspressens pris för granskningen om Sprängdåden. Dessutom nominerades DA till sex av åtta möjliga priser på Tidskriftsgalan under hösten och vi vann Årets Tidskrift i kategori facktidskrift, vilket aldrig tidigare skett i DA:s historia. Det finns 4 000 tidskrifter i Sverige.

Tack för ett bra år och vi ser fram emot ett fint 2025.

**Eva Burman**

Chefredaktör och vd på Dagens Arbete



GS-facket demonstrerar utanför riksdagen i samband med vårändringsbudgeten presenteras.

# STÖDET TILL DEN FACKLIGA VERKSAMHETEN

## Kansligruppen

Kansligruppen innefattar central administration, arkivering, GDPR och Informationssäkerhet, intern information och intranätet Bladet, internservice/koordination och ansvar för förbundskontoret som helhet.

Kansliledningen är en del av kansligruppen med ansvar för demokratiprocesserna och demokratiska forumen i sin helhet samt övrig kansliberedning.

Arbetet under året har handlat mycket om struktur. Att hitta smartare arbetssätt och rutiner, att få sista delarna kring det nya kontoret på plats och att brygga över kunskap och se över arbetssätt, arbetsuppgifter och ansvarsområden. Även arbetsmiljö, ett gott samarbete och stress och återhämtning har varit i fokus under året.

Administrativa rutiner har setts över gällande arbetsrätt, försäkringsrätt och migrationsärenden.

Kansliledningen har också inlett en översyn över rutiner och policys som kommer att fortsätta kommande år. Rekrytering av informationssamordnare i GS har pågått under året och fortsätter kommande år. Intranätet "Bladet" har utvecklats under året med en ny informationskanal för främst centralt anställda kallad "FK-info". Utvecklingen av "Bladet" kommer att fortsätta under kommande år.

A-kassan sade upp sina lokaler hos oss för att minska kostnader och under senare delen av 2024 kom diskussionerna om framtida lokal igång.

Kansligruppen har haft en konferensdag i november 2024, "Kansligruppens dag", då mål för gruppen inför kommande år tagits fram.

## Personalavdelningen

### Genomlysning av personal- och chefsorganisationen

Den sedan 2023 inledande genomlysningen av personal- och chefsorganisationen fortsatte under i princip hela 2024. Resultatet efter många och långa diskussioner och förhandlingar under året blev att Krister Ellströms tjänst som tillförordnad (tf) personalchef permanentades och att Samuel Wigrens tjänst som tf driftansvarig på IT också permanentades. Vidare besl-

tades att avtalsansvarige och organisationsansvarige tar över det fulla personalansvaret för respektive ombudsmän. Personalchefen fick uppdraget att tillsammans med övriga chefer och i samråd med GS fackliga parter vidareutveckla chefsorganisationsstrukturen.

## Verksamheten

Trycket på personalgruppen har under året varit krävande. Linda Tillybs kom tillbaka från sin föräldraledighet. Gruppen har under året arbetat med att sätta sig in i personalarbetet, arbetsfördelning inom gruppen av pågående och tidigare ärenden samt att vara ett stöd till den övriga personal- och chefsgruppen.

Mycket tid har också gått åt till att säkerställa att det finns vikarierande ombudsmän/resurser för ombudsmannautbildning och annan frånvaro.

HR-arbetet har i huvudsak präglats av många olika typer och situationer av personalärenden så som; arbetsmiljöärenden, bygga relationer i form av förtroende och tillit, förhandlingar med båda fackklubbarna, Handelsklubben och Ombudsmannaklubben, återkoppling till respektive klubb på tidigare fattade beslut och ärenden.

Tf personalchef har representerat GS inom AFO och LO.

## Medarbetarsamtal

Skyddscommittén har reviderat mallen för medarbetarsamtal för att ännu tydligare kunna fokusera på medarbetarnas välmående, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling.

## Personalkonferens

En personalkonferens genomfördes under hösten på Sång-Säby med mycket gott engagemang och resultat.

Vi hade intressanta föreläsningar och bra aktiviteter för att främja sammanhållningen.

Ett fokusområde på mer utåtriktad verksamhet presenterades under konferensen som genomfördes sista kvartalet.

### Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökning på våren flyttades till förmån för att hinna med att genomföra föregående undersökning och dess åtgärder. Ett arbete med att göra om del av frågorna i medarbetarundersökning har gjorts så att den blir mer relevant och bättre utformad. Undersökningen inkluderar nu även frågor gällande kognitiv belastning och digital arbetsmiljö.

### Utbildningar

Skyddsombud och chefer har gemensamt genomgått utbildningar inom arbetsmiljö så som: "Systematiskt arbetsmiljö i praktiken" och "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (OSA).

### Kompetensförsörjning

Arbetet med att kompetensförsörjning inför stundande pensionsavgångar har påbörjats, så även arbetet med bemanningsplanen. Uppdatering av nya arbetsbeskrivningar inleddes under året. En översyn av introduktion för nyanställda och av kompetenser för befintliga medarbetare har gjorts.

### Personalförändringar

Under året har vi sett olika typer av personalförändringar. Tio medarbetare har avslutat sina anställningar, varav fem har gått i pension, fyra visstidsanställningar har avslutats, en provanställning avslutades i förtid.

Sju nya medarbetare har påbörjat sina anställningar under året, varav sex är tillsvidareanställda och en är visstidsanställd för att täcka upp under avtalsrörelsen, sjukfrånvaro eller föräldraledighet.

En administrativ konsult togs in via bemanningsföretag för att täcka upp för sjukfrånvaro och politiska uppdrag.

Rekrytering av en ny informationssamordnare för arkivarie, GDPR och informationssäkerhet inleddes under slutet av året.

### Samarbete med klubbarna och Skyddskommittén på GS

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till våra motparter Handelsklubben och GS Ombudsmannaklubb för konstruktivt och positivt arbete samt till Skyddskommittén för en god samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Personalavdelningen ser fram emot att fortsätta utveckla och stärka arbetsmiljön och medarbetarskapet under det kommande året.



GS förbundsordförande Per-Olof Sjöo (t.v.) tillsammans med GS medlemmar.



GS medlem.

# ÅRSREDOVISNING



2024

# FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

## ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN

GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch är en facklig centralorganisation som regionalt är organiserat i åtta (8) geografiska avdelningar. Förbundet utövar den centrala ledningen av GS i dess strävanden att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i näringslivet. GS ska också verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

GS beslutande organ utgörs av kongressen, förbundsmöten och förbundsstyrelsen. Kongressen - som är det högsta beslutade organet - sammanträder var femte år. Kongressen fastställer förbundets långsiktiga mål och stadgar.

Förbundsmöten genomförs normalt två gånger per år - här behandlas förbundets avgifter, policy-dokument och motioner. Den av kongressen utsedda förbundsstyrelsen sammanträder normalt en gång i månaden och har som uppgift att utöva den omedelbara ledningen av GS facket.

Till förbundsstyrelsens förfogande finns ett förbunds kontor med all anställd personal. Förbundet har ett kansli förhandlingsavdelning, studieavdelning, organisationsavdelning, personalavdelning, ekonomi- avdelning, IT- avdelning samt en kommunikationsavdelning.

De geografiska avdelningarna är egna juridiska personer och avlämnar därför egna årsredovisningar.

## FINANSIELLA INSTRUMENT

Värdepappersportföljen förvaltas enligt fastställd policy, hos värdepappersbolag som har Finansinspektionens tillstånd för handel med finansiella instrument för annans räkning i eget namn, och fondbolag som har erforderligt tillstånd av Finansinspektionen. Placeringspolicyn omfattar såväl värdering av risker, etiska hänsynstaganden och placeringsformer. Placering sker i fonder vars placeringsinriktning överensstämmer med placeringspolicyn.

## FASTIGHETSFÖRVALTNINGEN

GS koncernen äger och förvaltar fem fastigheter i centrala Stockholm. Det helägda dotterbolaget GS Stockholm Fastigheter AB äger de fem fastighetsbolag som äger och förvaltar fastigheterna, Läraren 2, Läraren 3, Tobaksspinneriet 13, Diamanten 8 och Lindbacken 2 i Stockholm.

## VÄSENTLIGA HÄNDELSE UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Byggekrisen och krisen inom träindustrin med varsel och konkurser har format GS fackets vardag även under 2024. Facket har stöttat medlemmar och drivit opinionsbildning för att lindra krisen. Men krisen har inneburit ett betydande medlemstapp under året. 2024 har till stor del präglats av förändringarna inom industrin och förbundets vilja att nå ut till medlemmarna i deras vardag och att skapa förståelse om organiserings betydelse i en föränderlig och orolig värld.

Medlemsantalet sjunker betydligt under 2024, med 8,2% totalt, motsvarande siffra 2023 4,4%. Minskningen i antal aktiva medlemmar är 7,2% (5,3%, 2023). Vår övertygelse om nyttan för medlemmarna är stark och obändig. Vi tror och hoppas att slutet på krisen är nära och att vi under 2025 kommer se en vändning i medlemsantalstrenden.

Under år 2024 har organisationen fortsatt arbeta med den digitala omställningen, vårt arbete med ett nytt medlemsystem har tyvärr inte avslutats 2024 men beräknas vara färdigt i början av 2025.

Under året har finansmarknaderna påverkat oss positivt vilket inneburit en växande placeringsportfölj och en påtagligt positiv inverkan på vårt behov av att betala in till föreningens pensionsstiftelse. Vårt fastighetsinnehav genererar ett fortsatt bra kassaflöde.

## UTVECKLING AV GS VERKSAMHET (MODER-ORGANISATIONEN), RESULTAT OCH STÄLLNING

Ekonomisk översikt	2024	2023	2022	2021
Verksamhetsintäkter	205 135	201 660	214 536	209 508
Verksamhetskostnader	-243 680	-296 596	-314 685	-241 680
Verksamhetsresultat	-38 545	-94 936	-100 329	-32 172
Finansnetto	32 506	39 281	35 517	78 934
Årets resultat	-9 248	-58 162	-70 717	33 860
Balansomslutning	658 408	673 925	738 897	769 544
Avkastn på kapitalplaceringar	5,4%	5,8%	5,2%	11,6%
Antal medlemmar	38 487	41 906	43 854	44 785

Definitioner: se not 30

GS resultat 2024 visar ett underskott på 9,2 mkr.

GS koncernen inklusive fastighetsbolagen visar ett överskott om 1,6 mkr.

Personalkostnader, medlemsförsäkringar och avdelningarnas kostnader utgör ca 66 % (61 %) av förbundets totala kostnader.

För vidare ekonomiska nyckeltal hänvisas till följande årsredovisning med noter.

## FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING SAMT VÄSENTLIGA RISKER OCH OSÄKERHETSFAKTORER

Under år 2025 hoppas vi kunna stärka vår lokala närvaro, nära medlemmen. Avtalsrörelsen och kommunikationen i samband med den är en extra chans till medlemsdialog, som inte får försättas.

De finansiella marknaderna är fortsatt volatila och osäkra, vårt fokus under 2025 blir att hålla oss till vår placeringspolicy och inom ramen för denna minska våra förvaltningskostnader så mycket vi kan. Avseende våra fastighetsinnehav så räknar vi med ett fortsatt fast kassaflöde.

Vad beträffar koncernens och GS resultat och ställning i övrigt, hänvisas till efterföljande resultat- och balansräkningar med tillhörande noter.

<b>Resultaträkning - koncernen</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
<b>Verksamhetsintäkter</b>			
Medlemsavgifter		199 601	198 298
Nettoomsättning	2	46 500	45 928
Andelar i intresseföretags resultat	19	6 223	10 172
Övriga intäkter	3	5 534	3 362
<b>Summa verksamhetsintäkter</b>		<b>257 858</b>	<b>257 760</b>
<b>Verksamhetskostnader</b>			
Medlemsförsäkringar	4	-48 107	-44 280
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-33 136	-35 144
Förvaltningskostnader		-80	-1 694
Lämnade bidrag		-192	-365
Övriga externa kostnader	5	-95 057	-88 449
Personalkostnader	6	-81 978	-134 839
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-9 374	-9 911
Förändring av betalningsuppdra- skuld, pensioner		4 702	29
Övriga kostnader		-166	-46
<b>Summa verksamhetskostnader</b>		<b>-263 388</b>	<b>-314 699</b>
<b>Verksamhetsresultat</b>	<b>8</b>	<b>-5 530</b>	<b>-56 939</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Resultat från värdepapper och ford- ringar som är anläggningstillgångar	10	15 911	19 210
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		2 570	3 276
Räntekostnader och liknande resultatposter		-2 326	-
<b>Resultat före skatt</b>		<b>10 625</b>	<b>-34 453</b>
Skatt på årets resultat	11	-9 072	-8 414
<b>Årets resultat</b>		<b>1 553</b>	<b>-42 867</b>

<b>Balansräkning - koncernen</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024-12-31</i>	<i>2023-12-31</i>
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	36 228	25 790
		36 228	25 790
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Byggnader och mark	13, 14	123 169	123 782
Inventarier, verktyg och installationer	15	11 327	12 030
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	16	1 449	-
		<b>135 945</b>	<b>135 812</b>
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i intresseföretag	19	111 636	123 040
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	391 019	409 080
Uppskjuten skattefordran	21	78	78
Andra långfristiga fordringar	22	1 487	3 729
		504 220	535 927
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>676 393</b>	<b>697 529</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran för medlemsavgifter		6 413	6 185
Kundfordringar		1 613	2 253
Aktuell skattefordran		5 436	7 466
Övriga fordringar		4 352	3 127
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	24 038	3 641
		<b>41 852</b>	<b>22 672</b>
<b>Kassa och bank</b>			
Kassa och bank		67 341	63 638
		67 341	63 638
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>109 193</b>	<b>86 310</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>785 586</b>	<b>783 839</b>

<b>Balansräkning - koncernen</b>				
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024-12-31</i>	<i>2023-12-31</i>	
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>				
<b>Eget kapital</b>				
Ändamålsbestämda medel		682	682	
Kapitalandelsfond		34 297	34 018	
Balanserat resultat inkl årets resultat		651 018	650 471	
<b>Summa eget kapital</b>		<b>685 997</b>	<b>685 171</b>	
<b>Avsättningar</b>				
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		32 953	37 655	
Uppskjuten skatteskuld	21	11 775	11 760	
		<b>44 728</b>	<b>49 415</b>	
<b>Kortfristiga skulder</b>				
Leverantörsskulder		12 518	3 235	
Aktuell skatteskuld		11 381	-	
Övriga skulder		16 958	16 614	
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	14 004	29 404	
		54 861	49 253	
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>785 586</b>	<b>783 839</b>	

### Rapport över förändringar i eget kapital - koncernen

<i>2024-12-31</i>					
	<i>Jubileumsfond</i>	<i>Fritidsfond</i>	<i>Kapital- andelsfond</i>	<i>Bal.res inkl årets resultat</i>	<i>Summa eget kapital</i>
Ingående balans	332	350	34 018	650 471	685 171
Effekt av retroaktiv					
Årets resultat				1 553	1 553
<i>Förändringar direkt mot eget kapital</i>				-1 006	-1 006
Förändringar i kapitalandelsfond			279	-	279
<b>Summa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>279</b>	<b>-1 006</b>	<b>-727</b>
<b>Vid årets utgång</b>	<b>332</b>	<b>350</b>	<b>34 297</b>	<b>651 018</b>	<b>685 997</b>

<b>Kassaflödesanalys - koncernen</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
<b>Den löpande verksamheten</b>			
Resultat efter finansiella poster	25	10 625	-34 454
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	7 398	-1 765
		18 023	-36 219
<b>Betald inkomstskatt</b>		<b>4 354</b>	<b>-19 150</b>
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>22 377</b>	<b>-55 369</b>
<i>Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital</i>			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		-21 210	1 462
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		-6 501	273
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>-5 334</b>	<b>-53 634</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-8 790	-14 803
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-11 155	-13 753
Förvärv av finansiella tillgångar		-73	-
Avyttring av finansiella tillgångar		29 054	85 038
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>9 036</b>	<b>56 482</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>3 702</b>	<b>2 848</b>
<b>Likvida medel vid årets början</b>		<b>63 638</b>	<b>60 789</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	26	<b>67 340</b>	<b>63 637</b>

<b>Resultaträkning - GS</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
<b>Verksamhetsintäkter</b>			
Medlemsavgifter		199 601	198 298
Övriga intäkter	3	5 534	3 362
<b>Summa verksamhetsintäkter</b>		<b>205 135</b>	<b>201 660</b>
<b>Verksamhetskostnader</b>			
Medlemsförsäkringar	4	-48 107	-44 280
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-33 136	-35 144
Förvaltningskostnader		-80	-1 694
Lämnade anslag och bidrag		-192	-365
Övriga externa kostnader	5	-80 701	-75 491
Personalkostnader	6	-81 978	-134 839
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-4 188	-4 812
Förändring av betalningsuppdragsskuld, pensioner		4 702	29
<b>Summa verksamhetskostnader</b>		<b>-243 680</b>	<b>-296 596</b>
<b>Rörelseresultat</b>	8	<b>-38 545</b>	<b>-94 936</b>
<b>Resultat från finansiella poster</b>			
Resultat från andelar i intresseföretag	9	17 700	17 736
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	16 138	19 606
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		993	2 060
Räntekostnader och liknande resultatposter		-2 325	-121
<b>Resultat före skatt</b>		<b>-6 039</b>	<b>-55 655</b>
Skatt på årets resultat	11	-3 209	-2 507
<b>Årets resultat</b>		<b>-9 248</b>	<b>-58 162</b>

<b>Balansräkning - GS</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024-12-31</i>	<i>2023-12-31</i>
<b>TILLGÅNGAR</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<b>Immateriella anläggningstillgångar</b>			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	36 228	25 790
		<b>36 228</b>	<b>25 790</b>
<b>Materiella anläggningstillgångar</b>			
Nedlagda utgifter på annans fastighet		2 535	2 926
Inventarier, verktyg och installationer		7 642	7 877
	15	<b>10 177</b>	<b>10 803</b>
<b>Finansiella anläggningstillgångar</b>			
Andelar i koncernföretag	17	3 000	3 000
Fordringar hos koncernföretag	18	3 687	49 398
Andelar i intresseföretag	19	141 738	141 738
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	391 019	409 080
Andra långfristiga fordringar	22	1 487	3 729
		540 931	606 945
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>587 336</b>	<b>643 538</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<b>Kortfristiga fordringar</b>			
Fordran medlemsavgifter		6 413	6 185
Kundfordringar		716	118
Aktuell skattefordran		5 436	5 905
Övriga fordringar		1 237	529
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	23 661	3 285
		<b>37 463</b>	<b>16 022</b>
<b>Kassa och bank</b>			
Kassa och bank		33 609	14 365
		<b>33 609</b>	<b>14 365</b>
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>71 072</b>	<b>30 387</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>658 408</b>	<b>673 925</b>

<b>Balansräkning - GS</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024-12-31</i>	<i>2023-12-31</i>
<b>EGET KAPITAL OCH SKULDER</b>			
<b>Eget kapital</b>			
Ändamålsbestämda medel		682	682
Balanserat resultat		605 543	663 705
Årets resultat		-9 248	-58 162
		<b>596 977</b>	<b>606 225</b>
<b>Avsättningar</b>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		32 953	37 655
		<b>32 953</b>	<b>37 655</b>
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		11 095	2 357
Övriga skulder		7 870	5 089
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	9 513	22 599
		28 478	30 045
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>658 408</b>	<b>673 925</b>

<b>Rapport över förändringar i eget kapital - GS</b>				
<i>2024-12-31</i>				
	<i>Jubileumsfond</i>	<i>Fritidsfond</i>	<i>Bal.res inkl årets resultat</i>	<i>Summa eget kapital</i>
Ingående balans	331	351	605 543	606 225
Årets resultat			-9 248	-9 248
<b>Vid årets utgång</b>	<b>331</b>	<b>351</b>	<b>596 295</b>	<b>596 977</b>

<b>Kassaflödesanalys - GS</b>			
<i>Belopp i tkr</i>	<i>Not</i>	<i>2024</i>	<i>2023</i>
<b>Den löpande verksamheten</b>			
Resultat efter finansiella poster	25	-6 039	-55 655
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	-9 265	-10 564
		<b>-15 304</b>	<b>-66 219</b>
Betald inkomstskatt		-2 740	-12 886
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital</b>		<b>-18 044</b>	<b>-79 105</b>
<i>Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital</i>			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		-21 910	5 200
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		-1 567	-2 306
<b>Kassaflöde från den löpande verksamheten</b>		<b>-41 521</b>	<b>-76 211</b>
<b>Investeringsverksamheten</b>			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-2 845	-12 028
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-11 155	-13 754
Avyttring av finansiella tillgångar		74 765	91 174
<b>Kassaflöde från investeringsverksamheten</b>		<b>60 765</b>	<b>65 392</b>
<b>Årets kassaflöde</b>		<b>19 244</b>	<b>-10 819</b>
<b>Likvida medel vid årets början</b>		<b>14 365</b>	<b>25 184</b>
<b>Likvida medel vid årets slut</b>	26	<b>33 609</b>	<b>14 365</b>

# NOTER

BELOPP I TKR OM INGET ANNAT ANGES

## Not 1 Redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Moderföretaget tillämpar samma redovisningsprinciper som koncernen utom i de fall som anges nedan under avsnittet "Redovisningsprinciper i moderföretaget".

Årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och också enligt Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med tidigare år.

Tillgångar, avsättningar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan.

### Tillgångar

#### Materiella- och immateriella anläggningstillgångar

Materiella- och immateriella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar och nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår förutom inköpspriset även utgifter som är direkt hänförliga till förvärvet.

#### Tillkommande utgifter

Tillkommande utgifter som uppfyller tillgångskriteriet räknas in i tillgångens redovisade värde. Utgifter för löpande underhåll och reparationer redovisas som kostnader när de uppkommer.

#### Avskrivningar

Avskrivning sker linjärt över tillgångens beräknade nyttjandeperiod eftersom det återspeglar den förväntade förbrukningen av tillgångens framtida ekonomiska fördelar. Avskrivningen redovisas som kostnad i resultaträkningen.

Hänsyn har tagits till beräknat restvärde, fastställt vid anskaffningstillfället i då rådande prisnivå.

	Nyttjandeperiod
Medlemssystem, inventarier, verktyg och installationer	3-5 år

Byggnaderna består av ett antal komponenter med olika nyttjandeperioder. Huvudindelningen är byggnader och mark. Ingen avskrivning sker på komponenten mark vars nyttjandeperiod bedöms som obegränsad. Byggnaderna består av flera komponenter vars nyttjandeperiod varierar.

Följande huvudgrupper av komponenter har identifierats och ligger till grund för avskrivningen på byggnader:

Stomme	100 år
Stomkompletteringar, innerväggar m.m.	20-40 år
Installationer; värme, el, VVS, ventilation m.m.	25 år
Yttre ytskikt; fasader, yttertak m.m.	40-50 år
Inre ytskikt, golv, väggar, innertak	35 år
Hyresgästpassningar, lokal	15 år
Energibesparingsåtgärder	10 år

#### Nedskrivningar - materiella och immateriella anläggningstillgångar samt andelar i koncernföretag

Vid varje balansdag bedöms om det finns någon indikation på att en tillgångs värde är lägre än dess redovisade värde. Om en sådan indikation finns, beräknas tillgångens återvinningsvärde.

Återvinningsvärdet är det högsta av verkligt värde med avdrag för försäljningskostnader och nyttjandevärde. Vid beräkning av nyttjandevärdet beräknas nuvärdet av de framtida kassaflöden som tillgången väntas ge upphov till i den löpande verksamheten samt när den avyttras eller utrangeras. Den diskonteringsränta som används är före skatt och återspeglar marknadsmässiga bedömningar av pengars tidsvärde och de risker som avser tillgången. En tidigare nedskrivning återförs endast om de skäl som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet vid den senaste nedskrivningen har förändrats.

#### Leasing

Alla leasingavtal har klassificerats som finansiella eller operationella leasingavtal. Ett finansiellt leasingavtal är ett leasingavtal enligt vilka de risker och fördelar som är förknippade med att äga en tillgång i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren. Ett operationellt leasingavtal är ett leasingavtal som inte är ett finansiellt leasingavtal.

#### Operationella leasingavtal

Leasingavgifterna enligt operationella leasingavtal, inklusive förhöjd förstagångshyra men exklusive utgifter för tjänster som försäkring och underhåll, redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

#### Finansiella tillgångar och skulder

Finansiella tillgångar och skulder redovisas i enlighet med kapitel 11 (Finansiella instrument värderade utifrån anskaffningsvärdet) i BFNAR 2012:1.

### Redovisning i och borttagande från balansräkningen

En finansiell tillgång eller finansiell skuld tas upp i balansräkningen när företaget blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. En finansiell tillgång tas bort från balansräkningen när den avtalsenliga rätten till kassaflödet från tillgången har upphört eller reglerats. Detsamma gäller när de risker och fördelar som är förknippade med innehavet i allt väsentligt överförs till annan part och företaget inte längre har kontroll över den finansiella tillgången. En finansiell skuld tas bort från balansräkningen när den avtalade förpliktelsen fullgjorts eller upphört.

### Värdering av finansiella tillgångar

Finansiella tillgångar värderas vid första redovisningstillfället till anskaffningsvärde, inklusive eventuella transaktionsutgifter som är direkt hänförliga till förvärvet av tillgången.

Finansiella omsättningstillgångar värderas efter första redovisningstillfället till det lägsta av anskaffningsvärdet och nettoförsäljningsvärdet på balansdagen.

Kundfordringar och övriga fordringar som utgör omsättningstillgångar värderas individuellt till det belopp som beräknas inflyta.

Finansiella anläggningstillgångar värderas efter första redovisningstillfället till anskaffningsvärde med avdrag för eventuella nedskrivningar och med tillägg för eventuella uppskrivningar.

Vid värdering till lägsta värdets princip respektive vid bedömning av nedskrivningsbehov anses företagens finansiella instrument som innehåser för riskspridning ingå i en värdepappersportfölj och värderas därför som en post.

## Ersättningar till anställda

### Ersättningar till anställda efter avslutad anställning

GS har två pensionssystem, ett förmånsbestämt och ett premiebestämt. Båda pensionssystemen regleras i respektive gällande kollektivavtal. GS är skyldig att löpande avsätta medel för det förmånsbaserade systemet till pensionsstiftelse. Dessa redovisas i resultaträkningen som personalkostnad. Åtaganden som inte är avsatta i pensionsstiftelse redovisas som en avsättning i balansräkningen.

### Skatt

Skatt på årets resultat i resultaträkningen består av aktuell skatt och uppskjuten skatt. Aktuell skatt är inkomstskatt för innevarande räkenskapsår som avser årets skattepliktiga resultat och den del av tidigare räkenskapsårs inkomstskatt som ännu inte har redovisats. Uppskjuten skatt är inkomstskatt för skattepliktigt resultat avseende framtida räkenskapsår till följd av tidigare transaktioner eller händelser.

Uppskjuten skatteskuld redovisas för alla skattepliktiga temporära skillnader, dock inte för temporära skillnader som härrör från första redovisningen av goodwill. Uppskjuten skattefordran redovisas för avdragsgilla temporära skillnader och för möjligheten att i framtiden använda skattemässiga underskottsavdrag. Värderingen baseras på hur det redovisade värdet för motsvarande tillgång eller skuld förväntas återvinnas respektive regleras. Beloppen baseras på de skattesatser och skatteregler som är beslutade före balansdagen och har inte nuvärdeberäknats.

I koncernbalansräkningen delas obeskattade reserver upp på uppskjuten skatt och eget kapital.

### Åndamålsbestämda medel

Åndamålsbestämda medel avser dels en Jubileumsfond från Grafiska förbundet och en Fritidsfond från Skogs- och Träfacket.

### Avsättningar

En avsättning redovisas i balansräkningen när företaget har en le-

gal eller informell förpliktelse till följd av en inträffad händelse och det är sannolikt att ett utflöde av resurser krävs för att reglera förpliktelsen och en tillförlitlig uppskattning av beloppet kan göras.

Vid första redovisningstillfället värderas avsättningar till den bästa uppskattningen av det belopp som kommer att krävas för att reglera förpliktelsen på balansdagen. Avsättningarna omprövas varje balansdag.

### Eventualförpliktelser

En eventualförpliktelse redovisas inom linjen när det finns:

- En möjlig förpliktelse som härrör till följd av inträffade händelser och vars förekomst endast kommer att bekräftas av en eller flera osäkra framtida händelser, som inte helt ligger inom företagens kontroll, inträffar eller uteblir, eller
- En befintlig förpliktelse till följd av inträffade händelser, men som inte redovisas som skuld eller avsättning eftersom det inte är sannolikt att ett utflöde av resurser kommer att krävas för att reglera förpliktelsen eller förpliktelsens storlek inte kan beräknas med tillräcklig tillförlitlighet.

### Intäkter

Det inflöde av ekonomiska fördelar som företaget erhållit eller kommer att erhålla för egen räkning redovisas som intäkt. Intäkter värderas till verkliga värdet av det som erhållits eller kommer att erhållas, med avdrag för rabatter.

### Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i organisationen. Medlemsavgifter redovisas vid inbetalning från medlemmen och intäktsredovisas över den tidsperiod som avses.

### Gåvor och bidrag

En transaktion i vilken organisationen tar emot en tillgång eller en tjänst som har ett värde utan att ge tillbaka motsvarande värde i utbyte är en gåva eller ett erhållt bidrag. Om tillgången eller tjänsten erhålls därför att organisationen uppfyllt eller kommer att uppfylla vissa villkor och om organisationen har en skyldighet att återbetala till motparten om villkoren inte uppfylls, är det ett erhållt bidrag. Är det inget bidrag är det en gåva.

### Ränta och utdelning

Intäkt redovisas när de ekonomiska fördelarna som är förknippade med transaktionen sannolikt kommer att tillfalla företaget samt när inkomsten kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Utdelning redovisas när behörigt organ har fattat beslut om att utdelning ska lämnas.

### Koncernredovisning

#### Dotterföretag

Dotterföretag är företag i vilka moderföretaget direkt eller indirekt innehar mer än 50 % av röstetalet eller på annat sätt har ett bestämmande inflytande. Bestämmande inflytande innebär en rätt att utforma ett företags finansiella och operativa strategier i syfte att erhålla ekonomiska fördelar. Redovisningen av rörelseförvärv bygger på enhetssynen. Det innebär att förvärvsanalysen upprättas per den tidpunkt då förvärvaren får bestämmande inflytande. Från och med denna tidpunkt ses förvärvaren och den förvärvade enheten som en redovisningsenhet. Tillämpningen av enhetssynen innebär vidare att alla tillgångar (inklusive goodwill) och skulder samt intäkter och kostnader medräknas i sin helhet även för delägda dotterföretag.

Anskaffningsvärdet för dotterföretag beräknas till summan av verkligt värde vid förvärvstidpunkten för erlagda tillgångar med tillägg av uppkomna och övertagna skulder samt emitterade eget kapitalinstrument, utgifter som är direkt hänförliga till rörelseförvärvet samt eventuell tilläggs köpeskillning. I förvärvsanalysen

fastställs det verkliga värdet, med några undantag, vid förvärvstidpunkten av förvärvade identifierbara tillgångar och övertagna skulder samt minoritets- intresse. Minoritetsintresse värderas till verkligt värde vid förvärvstidpunkten. Från och med förvärvstidpunkten inkluderas i koncernredovisningen det förvärvade företags intäkter och kostnader, identifierbara tillgångar och skulder liksom eventuell uppkommen goodwill eller negativ goodwill.

**Intresseföretag**

Aktieinnehav i intresseföretag, i vilka koncernen har lägst 20% och högst 50% av rösterna eller på annat sätt har ett betydande inflytande över den driftsmässiga och finansiella styrningen, redovisas enligt kapitalandelsmetoden. Kapitalandelsmetoden innebär att det i koncernen redovisade värdet på aktier i intresseföretag motsvaras av koncernens andel i intresseföretagens egna kapital, eventuella restvärden på koncernmässiga över- och undervärden, inklusive goodwill och negativ goodwill reducerat med eventuella internvinster. I koncernens resultaträkning redovisas som "Andel i intresseföretags resultat" koncernens andel i intresseföretagens resultat efter skatt justerat för eventuella avskrivningar på eller upplösningar av förvärvade över- respektive undervärden, inklusive avskrivning på goodwill/ upplösning av negativ goodwill. Erhållna utdelningar från intresseföretag minskar redovisat värde. Vinstandelar upparbetade efter förvärven av intresseföretagen som ännu inte realiserats genom utdelning, avsätts till kapitalandelsfonden.

**Eliminering av transaktioner mellan koncernföretag och intresseföretag**

Koncerninterna fordringar och skulder, intäkter och kostnader och orealiserade vinster eller förluster som uppkommer vid transaktioner mellan koncernföretag, elimineras i sin helhet. Orealiserade vinster som uppkommer vid transaktioner med intresseföretag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i företaget. Orealiserade förluster elimineras på samma sätt som orealiserade vinster, men endast i den utsträckning det inte finns någon indikation på något nedskrivningsbehov.

**Redovisningsprinciper i GS**

Redovisningsprinciperna i GS överensstämmer med de ovan angivna redovisningsprinciperna i koncernredovisningen utom i nedanstående fall.

**Leasing**

Finansiella leasingavtal redovisas som operationella leasingavtal i moderföretaget.

**Andelar i dotterföretag, intresseföretag och gemensamt styrda företag**

Andelar i dotterföretag, intresseföretag och gemensamt styrda företag redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade nedskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår förutom inköpspriset även utgifter som är direkt hänförliga till förvärvet.

**Skatt**

I GS särredovisas inte uppskjuten skatt som är hänförlig till obeskattade reserver.

**Not 2 Nettoomsättning per rörelsegren**

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Nettoomsättning per rörelsegren		
Fastighetsförvaltning	46 500	45 928
	46 500	45 928

**Not 3 Övriga intäkter**

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Erhållna skadestånd	150	-
Erhållna offentliga bidrag	107	-
Avtalat AFA medel	306	286
GS A-kassa	2 970	2 537
Övrigt	2 001	539
	<b>5 534</b>	<b>3 362</b>
<b>GS</b>		
Erhållna skadestånd	150	
Erhållna offentliga bidrag	107	
Avtalat AFA medel	306	286
GS A-kassa	2 970	2 537
Övrigt	2 001	539
	<b>5 534</b>	<b>3 362</b>

**Not 4 Medlemsförsäkringar**

	2024	2023
<b>Koncernen och GS</b>		
LO/Folksam-paketet försäkring	- 42 587	- 41 378
Inkomstförsäkring	- 5 520	- 2 902
	<b>- 48 107</b>	<b>- 44 280</b>

## Not 5 Övriga externa kostnader

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Kostnader i fastighetsförvaltningen	-14 356	-12 958
Lokalkostnader	-10 294	-9 977
IT-kostnader	-22 768	-17 004
LO Avgifter	-6 921	-7 416
Internationellt arbete	-2 191	-1 908
Förhandlingsverksamhet	-3 185	-3 586
Studieverksamhet	-2 184	-1 570
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-2 072	-1 825
Resekostnader	-3 604	-4 402
Leasingkostnader	-2 589	-2 748
Konsultarvoden och inhyrd personal	-9 061	-7 717
Telefonkostnader	-1 005	-1 099
Revisionsarvoden	-1 195	-1 192
Reklam och trycksaker	-1 221	-1 593
Övrigt	-3 573	-4 616
	-95 057	-88 449
<b>GS</b>		
Lokalkostnader	-10 294	-9 977
IT-kostnader	-22 768	-17 004
LO Avgifter	-6 921	-7 416
Internationellt arbete	-2 191	-1 908
Förhandlingsverksamhet	-3 185	-3 586
Studieverksamhet	-2 184	-1 570
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-2 072	-1 825
Resekostnader	-3 604	-4 402
Leasingkostnader	-2 589	-2 748
Konsultarvoden och inhyrd personal	-9 061	-7 717
Telefonkostnader	-1 005	-1 099
Revisionsarvoden	-1 195	-1 192
Reklam och trycksaker	-1 221	-1 593
Övrigt	-3 573	-4 616
	-80 701	-75 491

## Not 6 Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse och revisorer

<b>Medelantalet anställda</b>				
	2024	varav män	2023	varav män
<b>GS</b>				
Sverige	96	55%	83	60%
Totalt i moderföretaget	96	55%	83	60%
<b>Dotterföretag</b>				
Sverige	-	0%	-	0%
Koncernen totalt	96	55%	83	60%

## Redovisning av könsfördelning i förbundsledningen

	2024-12-31 Andel kvinnor	2023-12-31 Andel kvinnor
<b>GS och Koncernen</b>		
Styrelsen	18%	18%
Övriga ledande befattningshavare	33%	33%

## Löner och andra ersättningar samt sociala kostnader, inklusive pensionskostnader

<b>GS och Koncernen</b>				
	2024		2023	
	Löner och ersättningar	Sociala-kostnader	Löner och ersättningar	Sociala-kostnader
<b>GS</b>	<b>58 615</b>	<b>7 277</b>	<b>56 899</b>	<b>61 531</b>
(varav pensionskostnad)		<sup>1)</sup> -(11 150)		<sup>1)</sup> (43 566)
<b>Dotterföretag</b>	-	-	-	-
(varav pensionskostnad)		(-)		(-)
<b>Koncernen totalt</b>	<b>58 615</b>	<b>7 277</b>	<b>56 899</b>	<b>61 531</b>
(varav pensionskostnad)		-(11 150)		(43 566)

I posten *Personalkostnader* i resultaträkningen ingår förutom löner och ersättningar till anställda, även utbetalda ersättningar i form av ersättning för förlorad inkomst m.m. till bl. a fackligt förtroendevalda i förhandlings- och studieverksamheten.

GSs pensionssystem som dels är förmånsbestämt och dels premiebestämt regleras enligt gällande kollektiv- avtal. GS är skyldig att löpande avsätta medel till pensionsstiftelse. Detta innebär att stiftelsen från tid till annan ska innehålla tillgångar motsvarande den beräknade utfästelsen för såväl aktiva, pensionerade samt fribrev.

1) Av GS pensionskostnader avser 3 005 (f.å. 2 434) företagets ledning avseende 3 (3) personer. GS utestående pensionsförpliktelser till dessa uppgår till 9 070 (f.å. 8 203).

Löner och andra ersättningar fördelade mellan styrelseledamöter m.fl. och övriga anställda				
	2024		2023	
	Styrelse	Övrigt	Styrelse	Övrigt
GS	4 686	55 610	3 708	48 861
Dotterföretag	-	-	-	-
Koncernen totalt	4 686	55 610	3 708	48 861

Pensionsvillkor för GSs ledning regleras dels utifrån förmånsbestämt funktionärsavtal med 78 procent av pensionsgrundande lön mellan 60–65 års ålder. Från 65 års ålder utgår pension motsvarande 10 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp utgår 78 procent. Dels utifrån premiebestämt funktionärsavtal med rörlig pensionsålder, med premier om 10,5 procent upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Arvode och kostnadsersättning till revisorer		
GS och Koncernen		
	2024	2023
<b>Koncern</b>		
KPMG		
Revisionsuppdrag	1 240	1 237
Andra uppdrag	33	28
<b>GS</b>		
KPMG		
Revisionsuppdrag	1 195	1 192
Andra uppdrag	33	28

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på företagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

**Not 7 Avskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar**

	2024	2023
<b>Koncern</b>		
Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång		
Balanserade utgifter för medlemssystem	- 717	- 2 355
Byggnader och mark	- 5 109	- 5 017
Inventarier, verktyg och installationer	- 3 548	- 2 539
	<b>- 9 374</b>	<b>- 9 911</b>
<b>GS</b>		
Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång		
Balanserade utgifter för medlemssystem	- 717	- 2 355
Inventarier, verktyg och installationer	- 3 471	- 2 456
	<b>- 4 188</b>	<b>- 4 811</b>

**Not 8 Operationell leasing**

Leasingavtal där företaget är leasegivare		
	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncern</b>		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	42 014	40 265
Mellan ett och fem år	51 028	56 449
Senare än fem år	-	-
	<b>93 042</b>	<b>96 714</b>
<b>GS</b>		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	2 610	3 383
Mellan ett och fem år	13 050	10 440
	<b>15 660</b>	<b>13 823</b>

Leasingavtal där företaget är leasetagare		
	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen och GS</b>		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	8 634	7 413
Mellan ett och fem år	43 171	40 835
	<b>51 805</b>	<b>48 248</b>

	2024	2023
Räkenskapsårets kostnadsförda leasingavgifter	11 724	11 176

**Not 9 Resultat från andelar i intresseföretag**

	2024	2023
Utdelning	17 700	17 700
Resultat från andelar i Handelsbolag	-	36
	<b>17 700</b>	<b>17 736</b>

**Not 10 Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar**

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Erhållen fondrabatt	733	477
Utdelningar	6 438	3 567
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	8 751	15 347
Valutakursdifferenser	-10	-52
	<b>15 911</b>	<b>19 210</b>
<b>GS</b>		
Ränteintäkter, koncernföretag	226	267
Erhållen fondrabatt	733	477
Utdelningar	6 438	3 567
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	8 751	15 347
Valutakursdifferenser	-10	-52
	<b>16 138</b>	<b>19 606</b>

**Not 11 Skatt på årets resultat**

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Aktuell skattekostnad	-9 057	-8 768
Uppskjuten skatt	-15	354
	<b>-9 072</b>	<b>-8 414</b>
<b>GS</b>		
Aktuell skattekostnad	-3 209	-2 507
	<b>-3 209</b>	<b>-2 507</b>

<b>Avstämning av effektiv skatt</b>				
	2024		2023	
<b>Koncern</b>				
	Procent	Belopp	Procent	Belopp
Resultat före skatt		10 625		-34 453
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	-2 189	20,6%	7 097
Andra icke-avdragsgilla kostnader	502,8%	-53 420	-180,7%	-62 240
Ej skattepliktiga intäkter	-441,3%	46 886	131,2%	45 219
Skatt hänförlig till tidigare år	2,3%	-242	5,4%	1 860
Övrigt	1,0%	-107	-1,0%	-350
Redovisad effektiv skatt	85,4%	-9 072	-24,4%	-8 414
<b>GS</b>				
Resultat före skatt		-6 039		-55 655
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	1 244	20,6%	11 465
Ej avdragsgilla kostnader	-845,4%	-51 055	-109,0%	-60 686
Ej skattepliktiga intäkter	776,4%	46 889	81,2%	45 218
Skatt hänförlig till tidigare år	0,0%	-	30,8%	1 860
Övrigt	-4,8%	-287	-0,7%	-364
Redovisad effektiv skatt	-53,1%	-3 209	23,0%	-2 507

GS är skattskyldiga enbart för resultatet av kapitalförvaltningen. Intäkter och kostnader hänförliga till den övriga verksamheten har vid avstämningen av effektiv skatt betraktats som ej skattepliktiga respektive ej avdragsgilla.

## Not 12 Balanserade utgifter för medlemssystem

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen och GS</b>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	62 708	48 955
Övriga investeringar	11 155	13 753
Vid årets slut	73 863	62 708
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	- 36 918	- 34 563
Årets avskrivning	- 717	- 2 355
Vid årets slut	- 37 635	- 36 918
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>36 228</b>	<b>25 790</b>

## Not 13 Byggnader och mark

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	176 295	173 418
Nyanskaffningar	4 496	2 877
Vid årets slut	180 791	176 295
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	- 52 513	- 47 525
Årets avskrivning	- 5 109	- 4 988
Vid årets slut	- 57 622	- 52 513
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>123 169</b>	<b>123 782</b>
<b>Varav mark</b>	<b>2024-12-31</b>	<b>2023-12-31</b>
<i>Koncernen</i>		
Ackumulerade anskaffningsvärden	18 821	18 821
Redovisat värde vid årets slut	18 821	18 821

## Not 14 Uppllysning om verkligt värde på förvaltningsfastigheter

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
<i>Ackumulerade verkliga värden</i>		
Vid årets slut	1 173 000	1 173 000

Verkliga värdet baseras till 100% på värderingar av utomstående oberoende värderingsmän med erkända kvalifikationer och med aktuella kunskaper i värdering av fastigheter av den typ och med de lägen som är aktuella.

## Not 15 Inventarier, verktyg och installationer

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	17 500	10 181
Nyanskaffningar	2 881	11 607
Avyttringar och utrangeringar	- 86	- 4 288
Vid årets slut	20 295	17 500
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	- 5 470	- 7 639
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	50	4 708
Årets avskrivning	- 3 548	- 2 539
Vid årets slut	- 8 968	- 5 470
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>11 327</b>	<b>12 030</b>
<b>GS</b>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	15 992	8 673
Nyanskaffningar	2 884	11 607
Avyttringar och utrangeringar	- 86	- 4 288
Vid årets slut	18 790	15 992
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	- 5 189	- 7 441
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	50	4 708
Årets avskrivning på anskaffningsvärden	- 3 474	- 2 456
Vid årets slut	- 8 613	- 5 189
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>10 177</b>	<b>10 803</b>

## Not 16 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
Vid årets början	-	130
Investeringar	1 449	-
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>1 449</b>	<b>-</b>

## Not 17 Andelar i koncernföretag

	2024-12-31	2023-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	3 000	3 000
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>

## Spec av GS och koncernens innehav av andelar i koncernföretag

			2024-12-31	2023-12-31
Dotterföretag / Org nr / Säte	Antal andelar	Andel i % i)	Redovisat värde	Redovisat värde
GS Stockholm Fastigheter AB, 556600-0021, Stockholm	100	100,0	3 000	3 000
AB Domus, 556016-8352, Stockholm Tobaksspinneriet 13 Fastighets AB, 556820-0710, Stockholm Stockholm Diamanten 8 AB, 556826-8279, Stockholm Fastighets AB Stockholm Lindbacken 12, 556820-1080, Stockholm Läraren 3 Fastighets AB, 556820-0702, Stockholm				
			<b>3 000</b>	<b>3 000</b>

i) Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

## Not 18 Fordringar hos koncernföretag

	2024-12-31	2023-12-31
<b>GS</b>		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	49 398	59 398
Reglerade fordringar	-45 711	-10 000
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>3 687</b>	<b>49 398</b>

## Not 19 Andelar i intresseföretag

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	123 040	131 218
Avyttring	73	-614
Årets andel i intresseföretags resultat	6 223	10 172
Årets utdelning	-17 700	-17 736
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>111 636</b>	<b>123 040</b>
<b>GS</b>		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	141 738	142 351
Avyttring	-	-613
Årets andel i handelsbolags resultat	-	-
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>141 738</b>	<b>141 738</b>

## Specifikation av GS och koncernens innehav av andelar i intresseföretag

2024-12-31				
Intresseföretag /org nr, säte	Andelar / antal i % i)	Kapitalandelens värde i koncernen	Redov värde hos moderföretaget	
<b>Direkt ägda</b>				
KungsLagern Holding AB	-	-		
556875-2694, Stockholm	-	30,0	106 670	139 021
Dagens Arbete AB	-	-		
556532-4307, Stockholm	-	34,0	4 971	2 717
Snöskogen HB	-	-	-	-
969641-7493, Lindesberg	-	-	-	-
<b>Indirekt ägda</b>				
HB Klockan	-	-		
916501-8079, Stockholm	-	-		
Klockans Garage AB	-	-		
556640-8620, Stockholm	-	-	-	
Lagern 11 AB	-	-		
556761-8037, Stockholm	-	-		
			<b>111 636</b>	<b>141 738</b>

Specifikation av GS och koncernens innehav av andelar i intresseföretag				
2023-12-31				
Intresseföretag / org nr, säte		Andelar / antal i % i)	Kapital- andelens värde i koncernen	Redov värde hos moder- företaget
<b>Direkt ägda</b>				
KungsLagern Holding AB	-	-		
556875-2694, Stockholm	-	30,0	118 426	139 021
Dagens Arbete AB	-	-		
556532-4307, Stockholm	-	34,0	4 619	2 717
Snöskogen HB	-	-	-	-
969641-7493, Lindesberg	-	50,0	-	
	-	-		
<b>Indirekt ägda</b>				
Klockans Garage AB	-	-		
556640-8620, Stockholm	-	-	-	
Klockans Garage AB	-	-		
556640-8620, Stockholm	-	-	-	
Lagern 11 AB	-	-		
556761-8037, Stockholm	-	-	-	
			<b>111 636</b>	<b>141 738</b>

i) Ägarandelen av kapitalet avses, vilket även överensstämmer med andelen av rösterna för totalt antal aktier.

#### Not 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen och GS</b>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	409 080	474 375
Tillkommande tillgångar	6 620	351 267
Avgående tillgångar	- 24 681	- 416 562
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>391 019</b>	<b>409 080</b>

#### Not 21 Uppskjuten skatt

	2024-12-31		
<b>Koncernen</b>	Redovisat värde	Skattemässigt värde	Temporär skillnad
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncernmässigt övervärde	23 470	-	23 470
Avskrivningar byggnader	- 4 814	- 36 451	31 637
	<b>18 656</b>	<b>- 36 451</b>	<b>55 107</b>

	2024-12-31		
<b>Koncernen</b>	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncernmässigt övervärde	78	11 775	- 11 697
Avskrivningar byggnader	-		-
Uppskjuten skattefordran/skuld	78	11 775	- 11 697

	2023-12-31		
<b>Koncernen</b>	Redovisat värde	Skattemässigt värde	Temporär skillnad
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncernmässigt övervärde	23 927	-	23 927
Avskrivningar byggnader	- 5 099	- 32 806	27 707
	<b>18 828</b>	<b>- 32 806</b>	<b>51 634</b>

	2023-12-31		
<b>Koncernen</b>	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncernmässigt övervärde	78	5 002	- 4 924
Avskrivningar byggnader	-	6 758	- 6 758
Uppskjuten skattefordran/skuld	78	11 760	- 11 682

## Not 22 Andra långfristiga fordringar

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen och GS</b>		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	3 729	3 648
Tillkommande fordringar	-	1 752
Reglerade fordringar	-2 242	-1 671
<b>Redovisat värde vid årets slut</b>	<b>1 487</b>	<b>3 729</b>

## Not 23 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncern</b>		
Förutbetald hyra	2 154	2 103
AFA-medel	84	161
Licenser	304	413
Leasingkostnader	17	18
Gottgörelse	20 000	-
Upplupna intäkter	281	101
Övriga poster	1 198	845
	<b>24 038</b>	<b>3 641</b>
<b>GS</b>		
Förutbetald hyra	2 154	2 103
AFA-medel	84	161
Licenser	304	413
Leasingkostnader	17	18
Gottgörelse	20 000	-
Upplupna intäkter	281	101
Övriga poster	821	489
	<b>23 661</b>	<b>3 285</b>

## Not 24 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncern</b>		
Förutbetalda hyror	3 728	5 997
Upplupna kostnader för el och uppvärmning		
Upplupna personalrelaterade kostnader	11 005	11 323
Särskild löneskatt	-2 146	8 547
LO Rättsskydd	537	581
Övriga poster	880	2 956
	<b>14 004</b>	<b>29 404</b>
<b>GS</b>		
Upplupna personalrelaterade kostnader	11 005	11 323
Särskild löneskatt	-2 146	8 547
LO Rättsskydd	537	581
Övriga poster	117	2 148
	<b>9 513</b>	<b>22 599</b>

## Not 25 Betalda räntor och erhållen utdelning

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Erhållen utdelning	7 171	17 736
Erhållen ränta	2 570	3 273
Erlagd ränta	-2 326	-126
	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>GS</b>		
Erhållen utdelning	17 700	17 736
Erhållen ränta	993	2 060
Erlagd ränta	-2 325	-121

**Not 26 Likvida medel**

	2024-12-31	2023-12-31
<b>Koncernen</b>		
Följande delkomponenter ingår i likvida medel:		
Banktillgodohavanden	67 341	63 638
	<b>67 341</b>	<b>63 638</b>

Ovanstående poster har klassificerats som likvida medel med utgångspunkten att:

- De har en obetydlig risk för värdefluktuationer.
- De kan lätt omvandlas till kassamedel.
- De har en löptid om högst 3 månader från anskaffningstidpunkten.

	2024-12-31	2023-12-31
<b>GS</b>		
Följande delkomponenter ingår i likvida medel:		
Banktillgodohavanden	33 609	14 365
	<b>33 609</b>	<b>14 365</b>

Ovanstående poster har klassificerats som likvida medel med utgångspunkten att:

- De har en obetydlig risk för värdefluktuationer.
- De kan lätt omvandlas till kassamedel.
- De har en löptid om högst 3 månader från anskaffningstidpunkten.

**Not 27 Övriga upplysningar till kassaflödesanalysen**

Justeringar för poster som inte ingår i kassaflödet m. m.

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	9 374	9 911
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	- 8 751	-19 210
Resultatandelar i intresseföretag	- 6 223	-10 172
Erhållen utdelning från intresseföretag	17 700	17 736
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	- 4 702	- 30
	<b>7 398</b>	<b>-1 765</b>

	2024	2023
<b>GS</b>		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	4 188	4 813
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	- 8 751	-15 347
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	- 4 702	- 30
	<b>- 9 265</b>	<b>-10 564</b>

**Not 28 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser**

	2024	2023
<b>Koncernen</b>		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventalförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	192 125
	<b>192 125</b>	<b>192 125</b>
<b>GS</b>		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventalförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	192 125
	<b>192 125</b>	<b>192 125</b>

**Not 29 Koncernuppgifter**

**Inköp och försäljning inom koncernen.**

Av GS totala inköp och försäljning mätt i kronor avser 0 % av inköpen och 0 % av försäljningen andra företag inom hela den företagsgrupp som företaget tillhör.

**Not 30 Nyckeltalsdefinitioner**

Balansomslutning: Totala tillgångar.

Avkastn på kapitalplaceringar: Finansnetto/Finansiella anläggningstillgångar.

Antal medlemmar avser totalt antal per den 31 december respektive år.

# FÖRBUNDSSTYRELSEN UNDER VERKSAMHETSÅRET

STOCKHOLM DEN DAG SOM FRAMGÅR AV VARA ELEKTRONISKA UNDERSKRIFTER

Per-Olof Sjöo, Ordförande  
Madelene Engman, Vice ordförande  
Jörgen Johansson, Vice ordförande  
Daniel Andersson  
Peter Berntsson  
Dan Strängby  
Patrik Johansson  
Fredrik Svensson  
Lars Nyman  
Natalia Sparrelid  
Milli Radojevic

**Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av våra  
elektroniska underskrifter**

*KPMG AB*  
Mikael Käll, Auktoriserad revisor  
Magnus Johansson, Förtroendevald revisor  
Magnus Svensson, Förtroendevald revisor  
Michael Meisner, Förtroendevald revisor

# REVISIONSBERÄTTELSE

Till föreningsstämman i GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch, org. nr 802005-1218

## Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch för år 2024.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av moderföreningens och koncernens finansiella ställning per den 31 december 2024 och av dessas finansiella resultat och kassaflöde för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisions sed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Det registrerade revisionsbolagets ansvar samt Den förtroendevalda revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till moderföreningen och koncernen enligt god revisors sed i Sverige. Vi som registrerat revisionsbolag har fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Detta dokument innehåller även annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen. Den andra informationen består av verksamhetsberättelsen som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som den bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Den upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att upplösa föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

### Det registrerade revisionsbolagets ansvar

Vi har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions sed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions sed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder vi professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer vi riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för våra uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar vi oss en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för vår revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till om-

ständigheterna, men inte för att uttala oss om effektiviteten i den interna kontrollen.

- utvärderar vi lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar vi en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen. Vi drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. Om vi drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste vi i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Våra slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening och en koncern inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar vi den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar vi tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Vi ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Vi är ensamt ansvariga för våra uttalanden.

Vi måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Vi måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som vi identifierat.

#### **Den förtroendevalda revisorns ansvar**

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen och koncernredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

#### **Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar samt stadgar**

##### **Uttalande**

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch för år 2024. Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

##### **Grund för uttalande**

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns an-

svar. Vi är oberoende i förhållande till moderföreningen och koncernen enligt god revisorssed i Sverige. Vi som registrerat revisionsbolag har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

#### **Styrelsens ansvar**

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

#### **Revisorns ansvar**

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionsssed i Sverige använder det registrerade revisionsbolaget professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på det registrerade revisionsbolagets professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

*Stockholm den dag som framgår av våra elektroniska underskrifter*

KPMG AB

Mikael Käll  
Auktoriserad revisor

Magnus Johansson  
Förtroendevald revisor

Magnus Svensson  
Förtroendevald revisor

Michael Meisner  
Förtroendevald revisor

# SLUTORD

I maj antog förbundsstyrelsen förslag till avtalsdelegationer som slutligen beslutas om på förbundsmötet i juni inför den spännande avtalsrörelsen 2025.

På förbundsstyrelsens sammanträde i maj fattades beslut om en processutbildning för avdelningarna i praktisk organisering. Detta för att bland annat öka fokus på organisering och medlemsvärvning inom befintliga strukturer och skapa en organisationskultur som innebär att all verksamhet naturligt genomförs på ett organiserande sätt och/eller tar sikte på högre organisationsgrad. Beslutet grundades på en motion från augusti 2023.

I maj hade även LO sin kongress. GS deltagande delegation gjorde ett strålande arbete inför, under och efter kongressen. En presentation togs fram som förbundsstyrelsen och förbundsmötet fick ta del av. GS bidrog också med några riktigt bra motioner på kongressen såklart.

Att takta upp inför avtalsrörelsen blev också bland annat fokus för vårens förbundsmöte med temat "GS ska vara redo när det vänder". Vi har alla möjligheter när konjunkturen vänder och när vi närmar oss avtalsrörelsen att värva medlemmar.

På förbundsmötet deltog tre deltagare i den stora satsningen kallad "GS framtidsakademi". De unga, framåtsyftande och hungriga GS-medlemmarna fick rungande applåder. Deras deltagande resulterade i ett förslag från deltagare i framtidsakademien och ungrådet om att framtidsakademier skulle kunna delta på förbundsmöten framöver. Det blev också förbundsstyrelsens beslut. Ett beslut som förbundsstyrelsen hoppas kommer att öka deras engagemang och känsla av delaktighet.

Förbundsstyrelsens Sverigeturné som startade 2023 har fortsatt under året med besök i avdelning 2, Värnamo i februari, avdelning 3, Oskarshamn i april, avdelning 4 och Viskadalen i augusti. I okto-

ber skulle förbundsstyrelsen besökt avdelning 5 men besöket flyttades fram med anledning av beslutet om fokus på utåtriktad verksamhet och ska ske vid ett senare tillfälle.

I september fattade förbundsstyrelsen beslut om åtgärder för ett ökat fokus på utåtriktad verksamhet. Ett viktigt och stort beslut där effekterna av beslutet noga kommer att följas av förbundsstyrelsen. I ett försök på gemensam åtgärd för att motverka den negativa trenden beslutade förbundsstyrelsen om en rad planerade aktiviteter som behövde ställas om och en rad aktiviteter som behövde ställas in. Detta för att frigöra tid för organisationen att fokusera på utåtriktad verksamhet för att värva fler medlemmar.

I november fattades beslut om GS arbete med särskilda utträden. För att arbeta systematiskt och med anpassade samtalsmetoder har förbundsstyrelsen beslutat att införa ett medlemcenter innehållande två administrativa tjänster placerade på förbundskontoret.

Höstens förbundsmöte, som var ett digitalt möte, hade temat "Fokus på utåtriktad verksamhet i avtalsrörelsen". Resultatet såhär långt av förbundsstyrelsens beslut om ökat fokus på utåtriktad verksamhet presenterades. Så även gjordes en dragning av Julius Petzäll Mendonca om GS möjligheter med statistik och fakta kring GS förutsättningar för framtiden. GS branscher har framtiden för sig.

Under året fattades beslut i många frågor kring GS kommande kongress i maj 2026 i Umeå. Arbetet i GS och i förbundsstyrelsen med alla förberedelser löper på och det bådår gott inför kommande år som blir året innan kongressen – med allt vad det innebär.

Med dessa ord tackar förbundsstyrelsen alla medlemmar för det gångna verksamhetsåret och tackar för förtroendet att få leda detta fina förbund.



GS medlem.







**GS-FACKET**

