



Verksamhetsberättelse



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

2022

Verksamhetsberättelse och Årsredovisning

2022

Innehåll

Ordföranden har ordet.....	2
Förbundsledningen och demokratiska forum.....	3
Verkställande utskottet	3
Förbundsstyrelsen	3
Beslut från förbundsstyrelsen	3
Förbundsmöten 2022	6
Kongressen digitalt och fysiskt: Maj 2021–maj 2022	8
Händelser över året.....	19
Årets mål- och verksamhetsplan.....	19
Vår tidning – Dagens Arbete	19
Den fackliga verksamheten	20
KU-gruppen.....	20
Avtalsgruppen	20
Organisationsgruppen.....	29
Stödet till den fackliga verksamheten	36
Kansligruppen.....	36
Personalgruppen	37
IT-gruppen	37
ÅRSREDOVISNING 2022	39
Förvaltningsberättelse	40
Revisionsberättelse.....	63
Organisationskarta.....	65
Slutord.....	66



Ordföranden har ordet

Den 24 februari nåddes vi av nyheten att Ryssland invaderat Ukraina. Det var en folkrättsvidrig invasion som dessutom utvecklades till ett hänsynslöst bombande av bostadshus, skolor och sjukhus och därmed förorsakade ett stort lidande för Ukrainas civilbefolkning.

Följdverkningarna av invasionen ledde också till en energikris i Europa eftersom gasleveranserna från Ryssland ströps. Situationen förvärrades ytterligare på grund av en dysfunktionell europeisk elmarknad som triggade elpriserna till nivåer vi aldrig tidigare sett.

Priserna på energi och bränsle ledde till en ökad inflation som även drabbade svenska löntagare hårt. Vi får gå tillbaka till 1990-talet för att hitta motsvarande inflationssiffror i Sverige.

Detta var i stort inramningen för den valrörelse som pågick under året. Sveriges högerpartier tävlade om att ställa ut löften till svenska hushåll om lindring i kostnadskrisen. En löftescirkus som med stor sannolikhet ledde till att den socialdemokratiska regeringen fick lämna över till en borgerlig regering efter valet.

För första gången någonsin fick Sverige ett regeringsunderlag som också vilar på stöd från ett parti med rötter i nazistisk ideologi och som upprepade gånger visat sig ha dåliga demokratiska reflexer.

För GS medlemmar visade det sig ganska omedelbart att de löften som ställts ut inte infriades. Företrädare för regeringen erkände till och med att man var medveten redan i valrörelsen om, att den sänkning av bränslepriser som man drivit inte skulle gå att genomföra.

Det är omöjligt att veta vilka långsiktiga effekter som den svenska valrörelsen kommer att få på medborgarnas tilltro till politiker och demokratin i stort.

För GS vidkommande ledde kostnadskrisen till svåra avvägningar inför kommande avtalsrörelse. Svensk fackföreningsrörelse har sedan 1990-talets dåliga erfarenheter av att jaga inflation sökt en lönebildningsmodell som ska kunna leverera reallöneökningar till våra medlemmar. Industriavtalet var startskottet till en ny lönomodell som varit mycket framgångsrik i det avseendet. Den har stått pall för såväl finanskris som pandemi, men har aldrig prövats i en höginflationsekonomi.

Efter svåra överväganden beslutade en samlad fackföreningsrörelse i oktober att kräva 4,4 procent i löneökningar i 2023-års avtalsrörelse, något som också bekräftades av GS förbunds möte i november. Det är det högsta lönekravet i Industriavtalets historia. Det är också ett krav som syftar till att snabbt växla ner inflationen så att vi kan uppnå ett av facket kärnuppdrag; att leverera mer pengar i plånboken till våra medlemmar.

2022 var ett år med svåra omvärldshändelser. Ett utdraget och blodigt krig på europeisk mark kastade också skuggor i våra medlemmars vardag. Behovet av en progressiv arbetarrörelse med en stark och välorganiserad facklig gren är förmodligen större än någonsin. Det är vår prioritet även för framtiden!

Per-Olof Sjö
Förbundsordförande

Förbundsledningen och demokratiska forum

Verkställande utskottet

Verkställande utskottet (VU) har haft 43 protokollförda sammanträden och ledamöter har varit:

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

Adjungerade vid verkställande utskottets sammanträden har varit:

Erica Selander	kanslichef
Jonas Nordmark	personalchef
Marina Söderwall	ekonomichef
Julius Petzäll Mendonca	kommunikationschef
	26 augusti–31 december
Ann-Mari Apelgren	sekreterare
	1 januari–31 mars
Carina Nilsson	sekreterare
	1 april–31 december

Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen har haft 16 protokollförda sammanträden och har haft följande sammansättning:

Per-Olof Sjö	förbundsordförande
Madelene Engman	1:e vice ordförande
Jörgen Johansson	2:e vice ordförande
Milli Radojevic	avd 1 Skåne/Blekinge
Camilla Tiredal	avd 5 Södra Svealand
Lars Nyman,	avd 6 Dalarna/Gävleborg
Daniel Andersson	avd 7 Mellannorrland
Veronica Lökvist	avd 2 Halland/Västra Småland
	1 januari–7 april
Peter Berntsson	avd 2 Halland/Västra Småland
	8 april–31 december
Patrik Johansson	avd 3 Öst
Dan Strängby	avd 4 Västra Götaland
Kenneth Holmqvist	avd 8 Norr

Adjungerade vid sammanträdena har varit:

Erica Selander	kanslichef
Jonas Nordmark	personalchef
Marina Söderwall	ekonomichef
Krister Ellström,	verksamhetschef
Julius Petzäll Mendonca	kommunikationschef
	26 augusti–31 december
Ann-Mari Apelgren	sekreterare
	1 januari–31 mars
Carina Nilsson	sekreterare
	1 april–31 december

Beslut från förbundsstyrelsen

18–19 januari

- att godkänna förbundsstyrelsens planering av avtalsrörelsen 2023
- att godkänna förtydligande av elevmedlemskap
- att godkänna konfliktersättning 2022
- att godkänna konfliktanvisning 2022
- att godkänna internationell strategi 2022
- att godkänna GS resepolicy 2022 samt riktlinjer för anställda samt uppdragstagare
- att besluta ersätta kanslisamordnare med en kanslichef, att det träder i kraft den 1 februari 2022 samt att tjänsten erbjuds till Erica Selander

30 januari extra

- att besluta om ny sambesvaring rörande centraliserad ekonomi med nya attsatser till kongressen 2022

15–16 februari

- att besluta om ny attestordning gällande perioden januari–februari 2022
- att besluta om ny attestordning gällande perioden mars–december 2022
- att notera granskningsrapporten av GS verksamhet från revisorerna
- att godkänna arbetsordning för kongress 2022
- att godkänna förslag av funktionärer kongress 2022
- att godkänna föredragande av huvudmotioner samt rapporter på kongress 2022
- att godkänna kongressorganisation för kongress 2022
- att godkänna motioner till kongress 2022
- att godkänna sambesvaringen för framtidens ekonomi i GS till kongress 2022
- att godkänna uppdaterad uppvaktningspolicy 2022

15–16 mars

- att godkänna uppdaterad kommunikationspolicy 2022
- att besluta att inget valbarhetshinder föreligger gentemot GS stadgar rörande förtroendevalds projektarbete i LO-distriktet
- att anta kongressmaterialet som sitt eget och föra fram det till kongressen för beslut
- att utse Milli Radojevic som ersättare i LO representantskap
- att utse Johan Adolfsson avd 1, Gunilla Charléz avd 5 samt Emmeli Persson avd 8 som ledamöter i värdegrundsrådet under perioden 1 april 2022–31 mars 2024
- att från och med budgetåret 2023 hantera kostnaderna för Vald i GS inom ramen för den centrala studiebudgeten
- att detta görs utan att budgetutrymmet för andra centrala utbildningar, som en direkt konsekvens av ovanstående påverkas negativt
- att uppdra åt Malin Djuse att tillsammans med ekonomienheten ta

fram riktlinjer för den praktiska hanteringen av detta att utse Jonny Silversand avd 1, Tanja Räisänen avd 4, Maina Bejefalk avd 5 samt Alexander Blomqvist avd 6 som ledamöter i arbetsmiljörådet under perioden 1 april 2022–31 mars 2024

- att notera att Veronika Lökvist lämnar sitt uppdrag den 7 april 2022
- att förste suppleant Peter Berntsson avd 2 träder in på ordinarie plats i förbundsstyrelsen från den 8 april 2022, fram till dess medverkar Peter vid förbundsstyrelsens möten för att få en bra introduktion
- att återbesätta tjänsten som ombudsman i avdelning 6 efter Åke Mattssons pension och att tillsvidareanställa Peter Mångs som lokal ombudsman
- att under perioden fram till Åke Mattssons pension ska Peter Mångs täcka upp i avdelningar där det av olika anledningar finns personalbortfall
- att återbesätta tjänsten som ombudsman i avdelning 7 efter Roger Johanssons pension och att ge personalavdelningen i uppdrag att starta en rekryteringsprocess
- att utöka bemanningsplanen och tillsvidareanställa Therese Olovsson som administratör på avd 7–8

7 april

- att fastställa huvudföredragande för värdegrund att vara Dan Strängby på kongressen
- att med den hänvisningsberedning av motioner som gjorts, hänvisa bifogade motioner till förbundsstyrelsen för beslut
- att enligt ersättningskommitténs rekommendation tillsätta en snabbutredning som bereder beslutsunderlag rörande milersättning till extra förbundsstyrelsemöte den 13 april 2022
- att EPG-gruppen får till uppdrag att komma med förslag på nytt gruppnamn i syfte att tydligare signalera gruppens funktioner
- att samla personal- och arbetsledarsvaret till en chef som leder arbetet i enheten och ansvarar för enhetens resultat, enhetschefen är operativ och deltar aktivt i gruppens vardagliga arbete
- att gruppen tillsammans tar ett omtag i ansvarsfördelning och sätter en struktur som gör att gruppen får ett mer effektivt samarbete där gruppens samtliga kompetenser utnyttjas fullt ut
- att utse Julius Petzäll som enhetschef för gruppen
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Medlemsavgift enligt § 13 ersättning vid förlorad arbetsförtjänst till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Material på flera språk till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Nytt inriktningsbeslut gällande kommunikation och marknadsföring till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Fördjupning i diskriminerande strukturer på alla fackliga utbildningar för förtroendevalda till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Tolk till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Känner du igen dig till FS extra sammanträde den 26 april
- att efter komplettering med utlåtande hänskjuts hänvisningsmotion Arbetsplatsrapport och lönetrappa till FS extra sammanträde den 26 april

13 april extra

- att tillfälligt höja milersättningen till 420 öre per km för bil och till 210 öre per km för MC
- att de utbetalningar som görs från och med maj i form av ersättning/uppdragsredovisning, utbetalas enligt den tillfälliga höjningen

26 april

- att anta års- och koncernredovisning för tiden 1 januari 2021–31 december 2021, till förbundsmötet i juni 2022
- att förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet att anta förbundets verksamhetsberättelse för 2021, till förbundsmötet i juni 2022
- att notera ersättningskommitténs förslag angående lön och ersättningar till VU, förbundsstyrelsen och revisorer 2022, till förbundsmötet i juni 2022
- att notera ersättningskommitténs förslag angående reviderat uppdragsreglemente 2022, till förbundsmötet i juni 2022

18–19 maj

- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Tidningsavtalet, till förbundsmötet i juni 2022
- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen, till förbundsmötet i juni 2022
- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Infomedia och Förpackningsavtalen, till förbundsmötet i juni 2022
- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Skogsavtalet, till förbundsmötet i juni 2022
- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Sägverksavtalet, till förbundsmötet i juni 2022
- att föreslå förbundsmötet att godkänna förslaget till avtalsdelegation Virkesmättningsavtalet, till förbundsmötet i juni 2022
- att bevilja Solidaritetsfonden ansvarsfrihet för året 2021. Solidaritetsfondens ledamöter deltog inte i beslutet
- att godkänna attestordning maj–december 2022 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad
- att godkänna förslaget till uppdaterad värdegrundspolicy 2022
- att godkänna förslaget till uppdaterad alkoholpolicy 2022 efter redigering i policyn till "inom hela GS organisation"
- att förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet att godkänna förslaget på Målplan 2023, till förbundsmötet i juni 2022
- att förbundsstyrelsen föreslår förbundsmötet att avslå motion från avd 7 Utöka alkoholpolicy, till förbundsmötet i juni 2022
- att godkänna uppdaterat förslag av funktionärer kongress 2022
- att notera revisorernas rapportgranskning av ombudsfullmakter, till kongressen maj 2022

20 juni

- att godkänna uppdateringar i GS uppdragsguide enligt nedanstående:
- att "Ledarskapsutbildning det svåra samtalet" i samtliga förekommande fall ändras till "Det svåra samtalet"
- att "Elevinformatörsutbildning" i samtliga förekommande fall ändras till "Skolinformatörsutbildning"
- att Ung-utbildning "Om försäkringar" stryks
- att Ung-utbildning "Om främlingsfientlighet" ändras till "Om rasism"
- att genomförare för "Försäkringsinformatörsutbildning" och "Vidareutbildning för försäkringsinformatörer" ändras till "Avtalat"



GS medlem.

- att i avsnittet som heter "Påverka din organisation" lägga till ett nytt avslutande stycke som nämner kongressen:
"Kongressen är GS högst beslutande organ och den genomförs vart femte år. Där fattas beslut om exempelvis stadgarna och val av förbundsstyrelse. Även till kongressen kan enskilda medlemmar, klubbar eller avdelningar skriva förslag i form av kongressmotioner. Det är dock viktigt att komma ihåg att alla förslag/motioner, oavsett om det är avtalsförslag eller motioner till förbundsmöte eller kongress, skickas via aktuell avdelning."
- att LOs Maktutbildning läggs till som en rekommendation för samtliga uppdrag
- att det i avsnittet om klubbordförande/vice ordförande lägga till en punkt som säger att ordförande i klubben ansvarar för att nya förtroendevalda i klubben får introduktion till uppdraget
- att det i avsnittet om avdelningsordförande/vice ordförande under punkten "ansvara för att alla nya förtroendevalda i avdelningsstyrelse, råd och kommittéer får introduktion till uppdraget" till lägga: Läs mer under avsnittet Introduktion av nya förtroendevalda, avdelning" att avsnittet "Introduktion av nya förtroendevalda, avdelning" döps om till "Introduktion för nya förtroendevalda, avdelning", samt lägga till följande punkter:
- ... samt relevanta datum i verksamhetsplanen (under förbundets målplan)
 - LOs organisationsförsäkring
 - Kontaktuppgifter till närmast anhörig
 - Verktyg och hjälpmedel (teknik och system)
 - Möjlighet till praktik
 - Erbjudande om mentorskap
 - Alla nya förtroendevalda i avdelningsstyrelse, råd och kommittéer ska också tillsammans med studieorganisatör lägga upp en individuell utbildningsplan, samt
- att göra följande ändringar inför verksamhetsåret 2023: Ledarskapsutbildning "Makt och kön" ändras till "Jämlikt ledarskap"
- att "Informera och agitera" ändras till "Kommunikation och retorik"
- att VU tar ett möte med berörda i avdelning 5 rörande förbundets fackliga politiska arbete
- att begreppet "ungdom" i exempelvis ungdomsverksamhet byts ut mot "ung", samt att detta justeras i aktuella dokument i takt med att dessa uppdateras
- att FS adjungerar sammankallande från centrala ungrådet
- att centrala ungrådet utökas från fyra personer (varav en i dagsläget är vakant) till fem personer och att avdelningarna uppmanas att föreslå nya namn för att kunna genomföra fyllnadsval i god tid innan verksamhetsåret 2023
- att i de fall avdelningarna inte har ungansvarig på ordinarie plats i styrelsen uppmanas avdelningen att adjungera in ungansvarig i styrelsen
- att godkänna uppdaterad policy om dataskyddsförordningen 2022
- att godkänna uppdaterad dataskyddspolicy för behandling av personuppgifter 2022
- att utse arbetsgruppen ekonomisk redovisning enligt följande: Pontus Johansson avd 3, Henrik Brolin avd 4, Gunilla Charléz avd 5, Göran Molin avd 7, Kenneth Holmqvist FS, Joakim Jansson FK, Jörgen Johansson FS
- att tillsvidareanställda Göran Mikaelsson som lokal ombudsman och förklara paragrafen omedelbart justerad
- att föreslå förbundsmötet att Johan Green går in som ordinarie i Trä- och Stoppmöbeldelegationen och förklara paragrafen omedelbart justerad, till förbundsmötet i Juni 2022

24 augusti

- att teckna på kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare och att GS fortsätter en process internt och med våra motparter för utreda/förhandla möjligheterna att ansluta till huvudavtalet vid senare tillfälle
- att anta Mål- och verksamhetsplan 2023 i sin helhet
- att hänvisningsmotion Arbetsplatsrapport och Lönetrappa avslås
- att hänvisningsmotion Känner du igen dig avslås
- att hänvisningsmotion Tolk anses besvarad
- att hänvisningsmotion Nytt inriktningsbeslut gällande kommunikation och marknadsföring i GS anses besvarad

- att hänvisningsmotion Material på flera språk anses besvarad
- att hänvisningsmotion Fördjupning i diskriminerande strukturer på alla fackliga utbildningar för förtroendevalda anses besvarad
- att hänvisningsmotion Medlemsavgift enligt § 13 vid ersättning vid förlorad arbetsförtjänst anses besvarad

20 september

- att godkänna förslag från arbetsgruppen ekonomisk redovisning på förbundsmötet
- att föreslå förbundsmötet att avslå motion Inkomstförsäkringen
- att föreslå förbundsmötet att avslå motion Jobba mot de höga bensinpriserna
- att återremittera ärendet Val av ordförande förbundsmötet fram till kommande kongress till VU

18–19 oktober

- att godkänna överenskommelse avseende konsekvensförändringar i Skogsavtalet mellan GS och Gröna arbetsgivare
- att föreslå förbundsmötet att medlemsavgiften fastställs till 1,60 procent av bruttolönen upp till ett tak om 34 375 kronor per månad
- att den lägsta avgiften fastställs till 120 kronor
- att tillämpningen av begreppet lön per månad även fortsättningsvis skiljer sig åt mellan avtalsområden och uppbördsavtal tills detta kan korrigeras förhandlingsvägen eller annat uppbördssystem införs
- att avgiften för medlemmar med låg eller ingen inkomst även fortsättningsvis beräknas på ett fiktivt löneunderlag motsvarande 16 procent av ett prisbasbelopp
- att avgiften för pensionerade medlemmar som kvarstår i förbundet fastställs vara oförändrat med 130 kr per månad under 2023
- att GS mål och ambition är att bli mera digitala, utifrån verksamhetens behov, för att bättre kunna hjälpa våra medlemmar
- att tydligare efterleva värdegrunden om att utnyttja ny teknik för att uppnå våra mål
- att framtidens GS strävar mot en högre mognadsgrad hos anställda och förtroendevalda kring digitalitet och digitalisering
- att ledning och anställda tillsammans arbetar för att överlag främja mer digitaliserade processer, utifrån verksamhetens behov
- att anta nya rutiner för förbundsstyrelsen
- att föreslå förbundsmötet att motion Avtalsbokens utförande anses vara besvarad
- att föreslå förbundsmötet att motion Uttag sparad semester anses vara besvarad
- att föreslå förbundsmötet att motion Tandvårdsförsäkringen avslås
- att föreslå förbundsmötet att motion Sänkt fackavgift avslås
- att föreslå förbundsmötet att välja Malin Djuse och Susanna Ekeljung som ordförande på förbundsmötet i november 2022
- att utse Patrik Johansson till ordinarie ledamot i Solidaritetsfonden fram till kongressen 2026 samt förklara paragrafen omedelbart justerad

31 oktober extra

- att föreslå förbundsmötet att anta LOs gemensamma krav inför Avtal 2023 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad

- att föreslå förbundsmötet att godkänna Facken inom industrins avtalsplattform för 2023 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad

21–22 november

- att godkänna överenskommelsen konsekvensförändringar Sägverksavtalet GS och Industrierbetsgivarna
- att notera granskningsrapport från revisorerna
- att godkänna budget 2023
- att besluta ta bort pensionärstian från och med 2023

28 november extra

- att godkänna det nya kollektivavtalet för arbetare, sågverk samt att förklara paragrafen omedelbart justerad

14 december

- att notera upprättade avtalsyrkanden avseende Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen 2023
- att notera upprättade avtalsyrkanden avseende Sägverksavtalet 2023
- att notera upprättade avtalsyrkanden avseende Skogsavtalet 2023
- att notera upprättade avtalsyrkanden avseende Virkesmätningsavtalet 2023
- att notera upprättade avtalsyrkanden avseende Infomedia- och Förpackningavtalen 2023
- att godkänna förslaget till attestordning och förklara paragrafen omedelbart usterad samt att uppdra till Joakim Jansson att se över denna i samråd med revisorerna
- att godkänna förslaget till firmateckningsrätt för tiden 1 januari–31 december 2023 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad
- att godkänna förslag till konfliktersättning 2023
- att godkänna Dan Strängby och VU:s förslag om en månads inträdeskrav innan den 1 april 2023 med möjlighet till dispens för nyanställda samt att godkänna konflikthanteringen. Om medlem ska vara berättigad till konfliktersättning fodras att hen sökt och beviljats inträde i förbundet senast en månad innan kollektivavtalet ut 31 mars. För medlem ska vara berättigad konfliktersättning fodras att hen sökt och beviljats inträde i förbundet senast den 28 februari 2023. Nyanställda eller övergångar från andra förbund som söker inträde under månaden innan avtalet man berörs av löper ut, kommer att beviljas dispens. Kenneth Holmqvist reserverade sig mot beslutet och stödjer Patrik Johansson förslag om att förhålla sig till stadgarna.
- att tillsätta samarbetsgrupperna inför kongressen 2026 enligt förslag

Förbundsmöten 2022

20 juni

- att välja Patrik Thorsson Nilsson avd 2 och Peter Berntsson FS till ordföranden för förbundsmötet
- att välja Christina Widen avd 3 och Tony Johansson avd 2 till justeringsmän för förbundsmötet
- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Tidningsavtalet
- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen

- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Infomedia- och Förpackningsavtalen
- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Skogsavtalet
- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Sågverksavtalet
- att godkänna förslaget till avtalsdelegation Virkesmätningsavtalet
- att anta förbundets verksamhetsberättelse för perioden 1 januari–31 december 2021 efter nedanstående ändringsförslag från förbundsstyrelsen rörande Värdegrund 2021

Utbildning HBTQ +

Värdegrundsfrågorna har varit ett naturligt inslag i samtliga centrala kurser under 2022.

- Under 2022 har GS deltagit i möte tillsammans med Handels och SEKO för att jobba fram en kvalitativ HBTQ-utbildning.

Svenska Bygg- och Träfacken

- SBTF jämställdhetsnätverk är ett nystartat av nätverket för jämställdhet inom SBTF där GS medverkar.
- I nuläget har vi haft möten gällande allmänna diskussioner angående nätverket.
- Vi arbetar även med kampanjen "Stop the Macho Culture" som är ett verktyg för att bekämpa könsrelaterat våld och bygga en trygg och könsvänlig arbetsmiljö.
- Nästa möte är den 25 november och vi räknar med en mer matig information i nästa halvårsrapport.

22–23 november

- att välja Malin Djuse FK och Susanna Ekeljung FK till ordföranden för förbundsmötet
- att välja Magnus Andersson avd 4 och Alexander Blomqvist avd 6 till justeringsmän för förbundsmötet
- att anta LOs gemensamma krav inför Avtal 2023 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad
- att godkänna Facken inom industrins avtalspolitiska plattform inför avtalsrörelsen 2023 samt att förklara paragrafen omedelbart justerad
- att medlemsavgiften fastställs till 1,60 procent av bruttolönen upp till ett tak om 34 375 kronor per månad
- att den lägsta avgiften fastställs till 120 kronor
- att tillämpningen av begreppet lön per månad även fortsättningsvis skiljer sig åt mellan avtalsområden och uppbördsavtal tills detta kan korrigeras förhandlingsvägen eller annat uppbördssystem införts
- att avgiften för medlemmar med låg eller ingen inkomst även fortsättningsvis beräknas på ett fiktivt löneunderlag motsvarande 16 procent av ett prisbasbelopp
- att avgiften för pensionerade medlemmar som kvarstår i förbundet fastställs vara oförändrat med 130 kr per månad under 2023
- att anta uttalande angående migrantarbetares situation i Qatar och i världen
- att avslå motion Inkomstförsäkringen
- att anse motion Jobba mot de höga bensenpriserna besvarad
- att anse motion Avtalsbokens utförande besvarad
- att avslå motion Sänkt fackavgift
- att avslå motion Tandvårdsförsäkring
- att anse motion Uttag sparad semester besvarad
- att notera rapport från beredningsgrupp Avgiftsbefrielse VUX-utbildnings delrapport



Kongressen digitalt och fysiskt Maj 2021–maj 2022

GS tredje ordinarie kongress del 1 hölls digitalt den 29 maj 2021, del 2 hölls på Conventum i Örebro den 20–23 maj.

Vid den digitala kongressen 29 maj 2021 valdes en ny förbundsledning. Per-Olof Sjöo omvaldes som förbundsordförande, Madelene Engman omvaldes som förste vice ordförande och avtalssekreterare, bägge enhälligt. Jörgen Johansson valdes efter omröstning till andre vice ordförande och organisationsansvarig. En ny förbundsstyrelse valdes för den kommande kongressperioden och övriga kongressval genomfördes. Den digitala delen av kongressen ajournerades sedan fram till 20 maj 2022. Den nya förbundsstyrelsen ålades att förvalta besluten tills dess.

Vid den fysiska kongressen i Örebro återupptogs kongressen. Den tidigare vice ordföranden Bo-Arne Andersson samt avgående i förbundsstyrelsen avtackades under kongressens avslutning.

Under kongressen fattades en mängd beslut om vilka frågor förbundet framåt ska driva. Kongressen behandlade ett antal rapporter om centraliserad ekonomi, avtal, organisation, näringspolitik, samt hantering av motioner kring ekonomi/avgifter, arbetsmiljö, kompetensutveckling, EWC/internationellt/bistånd, organisering i skogen, facklig/politisk samverkan, facklig utbildning, värdegrund, försäkringar, medlemsrekrytering och behandling av stadgarna.

Kongressen antog två uttalanden: Gemensamt uttalande från Byggnads- och GS kongresser rörande hotet om europeiska minimilöner samt ett uttalande där GS fördömer Rysslands folkrättsvidriga övergrepp i Ukraina.

Ett antal gäster adresserade kongressen: Magdalena Andersson, statsminister, socialdemokratiska partiet, Karl-Petter Thorvaldsson, näringsminister, socialdemokratiska partiet, Susanna Gideonsson, LO-ordförande, Lisa Nåbo, ordförande SSU samt Linnéa Claesson samhällsdebattör. Från internationella organisationer: Ambet Youson, BWI, Daniel Fernandes, UNI Graphical & Packaging Europa samt Robert Martinez, IAMAW.

Några beslut från kongressen

Kongressen beslutade att tillsätta en utredning på ett nytt gemensamt avgiftssystem med tillägg att utreda om taket ska tas bort samt att ge förbundsmötet mandat att fortsätta arbetet med att besluta i frågan. Att GS utreder möjligheten till reducerad avgift under en begränsad tid för nya medlemmar under 30 år, som genomfört en medlemsutbildning. Att andelen kvinnor i demokratiska forum minst bör motsvara andelen kvinnor som är medlemmar i förbundet. Att GS verkar för att karensavdraget i a-kassan tas bort permanent i de fall man blir ofrivilligt arbetslös samt att GS ska verka för att socialdemokraterna ska arbeta fram bättre pensionsvillkor.

**Kamp
tillsammans!**

GS KONGRESS 2021/2022

















Kongressdelegation från
avdelning 4
Västra Götaland



Kongressdelegation från
avdelning 6
Dalarna/Gävleborg



Kongressdelegation från
avdelning 2 Halland/
Västra Småland



Kongressdelegation från
avdelning 3
Öst

Kongressdelegation från
avdelning 1
Skåne/Blekinge



Kongressdelegation från
avdelning 7
Mellannorrland



Kongressdelegation från
avdelning 5
Södra Svealand

Kongressdelegation från
avdelning 8
Norr



Förbundsstyrelsen

Bakre raden från vänster
Patrik Johansson avd 3, Kenneth
Holmkvist avd 8, Lars Nyman
avdelning 6, Dan Strängby avd
4, Daniel Andersson avd 7, Milli
Radojevic avd 1

Främre raden från vänster
Jörgen Johansson 2:e vice
förbundsordförande, Peter
Berntsson avd 2, Per-Olof Sjöo
Förbundsordförande, Camilla
Tiredal avd 5 samt Madelene
Engman 1:e vice ordförande



Verkställande utskottet
Madelene Engman 1:e vice
ordförande, Per-Olof Sjöö
Förbundsordförande samt
Jörgen Johansson 2:e vice
förbundsordförande

Kongressordförande Peter Berntsson avd 2,
Sandra Särnholm avd 6 samt
Patrik T. Nilsson avd 2



Kongressekreterare Carina Nilsson
avd 7, Mailen Fredriksen FK samt
Ylva Ivarsson avd 6

Händelser över året

Årets mål- och verksamhetsplan

GS är en målstyrd organisation, som dels har långsiktiga mål och en verksamhetsplan som årligen fylls med aktiviteter som tar sikte på vårt långsiktiga mål. Den innehåller även indikatorer som tar sikte på utåtriktad verksamhet och som vi även mäter. För att vända den negativa medlemstrenden så har verksamhetsplanen varit fylld av aktiviteter som framför allt ska utmynna i en ökad volym på den utåtriktade verksamheten i hela organisationen.

Ett GS, var en aktivitet som vi startade upp under året. Det

arbetet tar sikte på att jobba bort "vi och dom"-kulturerna i organisationen och det är något som vi måste underhålla årligen. Efter vi genomfört två Bygga VI-konferenser så har det fångats upp och startats upp en del olika aktiviteter både centralt och lokalt. Med samma fokus och med samma målbild, samt med en ökad delaktighetskänsla tror vi kan ge ett större engagemang och arbetsglädje både bland anställda och förtroendevalda inom organisationen.

Vår tidning – Dagens Arbete

GS äger tillsammans med IF Metall och Pappers Dagens Arbete A. GS äger 34 procent av tidningsbolaget. Dagens Arbete är industriarbetarnas tidning. Det är ett månadsmagasin som vänder sig till GS-facket medlemmar.

Dagens Arbete utkom under 2022 med nio tryckta utgåvor. DA görs i tre olika editioner varav en för GS-facket som har en upplaga på 46.100 ex.

Dagens Arbete finns också på nätet www.da.se och som ett digitalt bläddringsbart magasin i appen e-DA. Dagens Arbete ger även ut Dagens Arbetsmiljö som är en prenumererad tidskrift som riktar sig till skyddsombud i LO:s branscher. Under året har Dagens Arbetsmiljö kommit ut med 4 nr.

Även 2022 präglades av covid-19-pandemin, främst vårterminen. Lyckligtvis kunde de fysiska mötena komma igång framåt sommaren och sedan fullt ut under hösten. DA:s personal har därför äntligen kunnat komma ut på arbetsplatser och till fysiska möten som arbetsmiljöutbildningar, kongresser och familjedagar. Det har underlättat för både journalistiken och försäljningen.

Dagens Arbete har under året nominerats till många fina journalistpriser. Vår reporter Elinor Torp vann Fackförbundspressens pris i kategorin "Bästa berättande text" för sitt reportage om skyddsombudet Maj-Len Holmquist på Samhall. Vår dokumentärpodd "Mordet på facktopparna" - där vår reporter Mikael Färnbo granskat mordet på de båda fackföreningsledarna

Bertil Whinberg och Ove Fredriksson rönt stor uppmärksamhet i andra medier. Färnbo tilldelades Tidskriftspriset i kategorin Årets ljud och rörligt.

Vd Helle Klein fick priset Årets MedieAmazon för att "hon med auktoritet och patos strider för jämställdhet och fri journalistik samt, trots hat och hot, tar kampen mot odemokratiska krafter", ett pris som tilldelas kvinnliga mediechefer.

I takt med att tidningspapper och distribution fördyras satsar Dagens Arbete alltmer digitalt. Förutom poddar görs digital journalistik på webben, i form av e-tidning och i sociala medier. Under hösten påbörjades det angelägna arbetet att få till en gdp-säker nyhetsbrevslösning så att alla de fackliga medlemmarna kan nås av DA:s digitala journalistik.

Vd Helle Klein meddelade styrelsen under hösten att hon efter tio år som chefredaktör/VD nu bestämt sig för att sluta då hon fått ett nytt jobb som direktor för Sigtunastiftelsen. Rekryteringsprocessen för att hitta hennes efterträdare sattes i gång i december.

Förbundsavgifterna från de tre förbunden för tidningsutgivningen har legat på samma nivå som förra året. GS-förbundets kostnader för Dagens Arbete under 2022 var 8,8 miljoner kronor vilket motsvarar cirka 193 kr per medlem på ett år eller omkring 21 kr per exemplar av magasinet.



Den fackliga verksamheten

KU-gruppen

Gruppens verksamhet

Kommunikations- och utredningsgruppen har som syfte att ge stöd till organisationens olika verksamheter i allt från att ta fram underlag och utredningar till att nå ut till medlemmar med relevant information.

Under året har gruppens verksamhet starkt präglats av återupptagandet av GS tredje ordinarie kongress, riksdagsvalet 2022 och avtalsrörelsen 2023.

Under verksamhetsåret 2022 har kommunikations- och utredningsgruppen genomgått en hel del förändringar i organisation och personalsammansättning. Den 1/5 2022 tillträdde Julius Petzäll Mendonca den nya rollen som kommunikations- och utredningschef. Syftet med omorganisationen var att skapa bättre förutsättningar för den som leder gruppens verksamhet att samordna gruppens arbete. I och med omorganisationen bytte gruppen namn från "EPG" till "Kommunikations- och utredningsgruppen".

Under 2022 slutar utredaren Yngve Daoson och ersätts av Jesper Lindholm som närmast kommer från regeringskansliet.

Under 2022 ansluter också Ann-Mari Apelgren från Kansligruppen till KU-gruppen för att stärka förbundets kommunikationsarbete.

Under 2022 går utredaren Karin Ewelönn på föräldraledighet. Anna Krantz som närmast kommer från Facken inom Industrin går in som vikarie.

Press och kommunikation

Under 2022 har vi fokuserat på att utveckla arbetet med nyhetsbrev samt vår podd, Studio GS. Under året blev det 12 podd-avsnitt. Vi har under året skickat ut 62 nyhetsbrev. GS har tillgång till mailadresser till drygt 22600 medlemmar. Snittöppningsfrekvensen på utskicken är 43.9%.

Hemsidan har under året genomgått en större förändring i både utseende och funktion. Syftet med förändringen har varit att få en mer tidsenlig och användarvänlig hemsida. I samband med att den nya hemsidan lanserades i april 2022 fick också "mina sidor" nya funktioner.

Under året har två filmer producerats vars syfte har varit att lyfta det viktiga arbetet som förbundets förtroendevalda gör.

Julius Petzäll Mendonca har under året representerat GS i LOs kommunikationsråd och Facken inom Industrins pressgrupp. Under året har Julius av sagt sig uppdraget som kommunikationsansvarig för Industrirådet med anledning av omorganisationen i KU-gruppen.

Joanna Aspegren representerar GS i LO-mervärde och är kontaktperson gentemot Entercard och vår profilproduktbyrå FF-profilreklam.

Statistik (2021 inom parantes)

- Webbinträden: 2 186 nya medlemmar (1 964)
- Hemsida: 103 173 användare (97 900) 187 871 sessioner (177 513) Antal följare på sociala medier
- Facebook: 4 810 (4 397)
- Twitter: 2 166 (2 181)
- Instagram: 1 044 (902)

Näringspolitik

Förbundets näringspolitiska arbete bygger på att driva GS-facketts näringspolitiska frågor gentemot politiker eller inom ramen för samarbete med andra externa aktörer. Syftet är att säkerställa en långsiktig efterfrågan på det som våra medlemmar tillverkar samt tillvarata medlemmarnas intressen.

Under 2022 har Julius Petzäll Mendonca förordnats till expertgruppen för bioekonomiutredningen (Dir. 2022:77). Utredningen har fått i uppdrag att senast 31 oktober 2023 presentera förslag för en växande bioekonomi.

Förbundets utredare har också varit verksamma i flera arbetsgrupper. Yngve Daoson har representerat GS i LOs klimatpolitiska arbetsgrupp. Därutöver har utredaren Karin Ewelönn representerat GS i FI-ekonomerna, EKO-utskottet, IRATI (industrirådet), Elenergi (Industrirådet) och Nationella Sektorsrådet.

Avtalsgruppen

Gruppens verksamhet

Inom avtalsgruppens ansvarsområde ligger allt ifrån avtalsförhandlingar, tvisteförhandlingar inom såväl arbetsrätt och försäkringsrätt samt att bistå vid utbildningar. Att utveckla och rådgå 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.

Under 2022 så har gruppen deltagit i en mängd olika sammanhang. Bara för att nämna något pågår en större organisationsutredning inom LO, där en rejäl översyn av organisationsplanen görs på uppdrag av LO-kongressen. Ett mycket viktigt och omfattande arbete som avgör vilka branscher som ska tillhöra GS och övriga LO-förbund framöver.

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

Under 2022 har det största fokuset legat på att förbereda och starta upp arbetet med avtalsrörelsen 2023. Både med att arbeta fram de avtalsspecifika krav med delegationerna samt att tillsammans med organisationsgruppen påbörja mobiliseringen och organiseringen. Mer kring detta beskrivs i Avtals- och lönerörelser.

Kompetensutveckling yrkesnämnder

Stoppmöbel- och Träindustrins Yrkesnämnd (STYN)

GS ledamöter i nämnden har under året varit Stefan Björneström, Hans Åke Gustavsson och Kenneth Edvardsson. Under 2022 har STYN genomfört två ordinarie möten där yrkesnämnden i huvudsak diskuterat kompetensförsörjningsfrågor för branschen samt fungerat som remissinstans för utbildningspolitiska frågor.

Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN)

Skogsbrukets Yrkesnämnd (SYN) har uppdraget att arbeta med yrkesutbildning, yrkesinformation och arbetsmiljö inom skogs-

bruket. I SYN:s styrelse har GS representerats av Magnus Lindberg och Kenneth Edvardsson.

Sågverksavtalet

GS ingår i IAKR (Industriarbetsgivarnas kompetensråd). IAKR samlar samtliga avtalsområden på kollektivsidan och bedriver verksamhet som faller in under respektive avtalsområdes yrkesnämnder. Från förbundets sida deltar Susanna Ekellund och Kenneth Edvardsson. IAKR har även fungerat som remissinstans för utbildningspolitiska frågor.

Grafiska yrkesnämnden

GS ledamöter i nämnden har under året varit Magnus Leoson, Kenneth Edvardsson samt André Lindström. Under 2022 har Grafiska yrkesnämnden genomfört två ordinarie möten där yrkesnämnden i huvudsak diskuterat kompetensförsörjningsfrågor för branschen samt fungerat som remissinstans för utbildningspolitiska frågor.

Teknikcollege granskningskommitté

I granskningskommittén arbetar vi med att säkerställa en likvärdig granskning oavsett om den sker digitalt eller på plats fysiskt. Under året har Madelene Engman varit med och granskat en region åter i granskning och ett antal skolor som har haft nyansökningar.

LOs utbildningspolitiska kommitté

På kommittén diskuteras alla de olika utredningar som är kopplade till området. Kommittén har även möten med de utredare som fått i uppdrag att skriva dessa utredningar. Vi bjuder även in ministrar och deras närmaste för diskussioner. Ämnesbetygsutredningen har fått mycket fokus under 2022. Även rätten till att läsa högskolebehörighet på yrkesprogram.

Arbetsmarknadspolitiska kommittén

På kommittén diskuteras alla de olika utredningar som är kopplade till området. Kommittén har även möten med de utredare som fått i uppdrag att skriva dessa utredningar. Vi bjuder även in ministrar och deras närmaste för diskussioner.

Styrgrupp kompetenssäkrad individ

Målkryteringen är 50 företag. Viktigast är målet om 750 individer. Prioriterade grupper är kvinnor 55+ och anställda med brist i det svenska språket. I nuläget är det cirka 25 företag som är anslutna. Som alltid i dessa projekt är det svårt att få till informationsspridning för att rekrytera intresserade företag. Vi ska ta fram stödmaterial för kommunikation till styrgruppen som kan användas för att rekrytera in företag.

Validering- och utbildningskommitté

Projektet InsTrä som syftar till att ta fram utbildning kopplat till våra valideringsmodeller. Projektet genomförs av Träcentrum i samverkan med TMF och GS. InsTrä innehåller kursupplägg som kan genomföras inom ramen för anställning och ska leda till att deltagaren uppnår kompetenskraven i de olika trävalideringarna. Kostnaden för att delta är mellan 7 500 och 9 000 kr per deltagare.

Styrgrupp Svensk industrivalidering

Svensk industrivalidering är Sveriges i särklass största valideringsplattform.

Industrins parter och fristående branschorganisationer har

tillsammans utvecklat Svensk industrivalidering som är ett skyddat varumärke för ett sammanhållet och kvalitetssäkrat system för validering och certifiering av industrins olika bas- och yrkeskompetenser.

Vi har identifierat fyra fokusområden som vi arbetat med under 2022:

Fokusområde 1 Hur arbetar vi med våra egna kvalifikationer? Delar av bas finns inom vissa branschbaser. Hur ser vi på att bryta upp våra kvalifikationer? Frågor som ska hantearas inom arbetsgruppen är frågeställningar kring att utreda och arbeta fram beslutsunderlag. Hur kan ett gemensamt kvalitetsledningssystem se ut?

Fokusområde 2 Genomförandestrukturen. Olika nivåer av nyttjanderätt. Ska vi ha samma krav på skolor som vill använda validering för att kvalitetssäkra sin utbildning som de testcenter som jobbar mot företag? Vilka krav följer? Hur ser den ekonomiska modellen ut? Avtal?

Fokusområde 3 Myndighetssamverkan. Hur ska vi samverka med myndigheterna: AF, Skolverket, MYH, Tillväxtverket? Och hur ökar vi samverkan med industritäta regioner?

Fokusområde 4 Svensk industrivalidering 3.0. Hur ska fortsättningen se ut? Vad är kärnverksamheten och det specifika erbjudandet? Hur kan vi justera erbjudandet för olika målgrupper? Hur skapar vi värde för alla? Hur ser organisationen ut efter samverkansprojektet, efter 2022? Hur ökar vi förankringen internt och externt? Även ge förslag på hur arbetet inom styrgruppen kan förbättras, intern information ökas och utvärderas.

Skolverkets nationella programråd

I nationella programrådet har vi bland annat arbetat med kurspaket för komvux. Vilka yrkeskurser ska ingå i ett yrkespaket för att det ska bli en relevant utbildning? Under året har de så kallade yrkespaketen diskuterats flitigt.

Trähusbyggarvalidering

När det gäller projektet med trähusbyggarvalidering har vi gjort färdigt kompetensbeskrivningarna och kommer inom kort börja arbeta med frågeformulär för att validera den bestämda kompetensen och nivån.

Grafisk validering

Nu är kvalifikationen klar både till grafisk grund och digitaltryckare. Vi fick jobba lite till med den då huvudkvalifikationen fick skrivas om, då digitaltryckare också skulle ingå.

InsTrä och validering

GS och TMF arbetar med att överlåta drift av våra valideringsmodeller samt tillhörande utbildningsmaterial till Träcentrum. Projektet InsTrä som syftar till att ta fram utbildning kopplat till våra valideringsmodeller avrapporterades. Projektet har genomförts av Träcentrum i samverkan med TMF och GS. InsTrä innehåller kursupplägg som kan genomföras inom ramen för anställning och ska leda till att deltagaren uppnår kompetenskraven i de olika trävalideringarna.

Svensk skogsvalidering

Arbetet fortgår men utmaningen är att få fler validander. De stora bolagen har tecknat sig för cirka 200 valideringar totalt men coronan har gjort att det är svårt att genomföra. Den närmaste tiden bör dessa valideringar komma igång. I slutet på 2022

hoppade GS av samarbetet med Gröna arbetsgivare gällande SSV. Anledningen är att ett företag med Skogsavtalet har valt att snabbtutbilda utländsk arbetskraft och anställa i stället för inhemsk som är knuten till lokalsamhället.

SSV arbete med nivåplacering i SEQF

Vi arbetar tillsammans med Gröna arbetsgivare med ett projekt att få skogsmaskinförarvalideringens nivå placerad i den svenska ramen för kvalifikationer SEQF. Tyvärr har vi inte tillräckligt med skarpa valideringar för att bli godkända ännu men inom en snar framtid räknar vi med att bli godkända då vi i övrigt kvalificerar oss.

Styrgrupp Produktionsteknik Bas

Vi tar fasta på att frekventa arbetsuppgifter ger en bred kunskapsbas som grund för arbete och vidare kompetensutveckling. Nivån motsvarar SeQF 5 och är lämplig som underlag för yrkes- högskoleutbildning. I nuläget värvar vi referensföretag och det är troligtvis den största utmaningen i projektet samt att hitta en nivå som alla branscher kan acceptera.

SSV Skogsvård styrgrupp

GS tillsammans med Gröna arbetsgivare har fått projektmedel till att ta fram valideringsverktyg och kvalifikationskrav för planter och röjare. Projektet beräknas vara färdigt under 2022.

I projektgruppen för GS räkning sitter Kenneth Edvardsson ansvarig för kompetens- och utbildningsfrågor och Kenneth Andersson, Sveaskog. I expertgruppen sitter för GS räkning Kenneth Andersson. Även detta samarbete med Gröna arbetsgivare är avbrutet.

Internationellt fackligt arbete

Under året har arbetet med GS multinationella företag fortsatt. Ett Memorandum of Understanding med Inter IKEA tecknades, avtalet innehåller garantier för efterlevnad av globalt erkända principer och samarbetsformer.

BWI genomförde sin kongress. GS ordförande Per-Olof Sjöo valdes för sin tredje period till ordförande för BWI.

FSC genomförde sin kongress. Kongressen slutade i en stor framgång för de fackliga organisationerna. Sedan tidigare fanns redan ILOs kärnkonventioner i systemet. Detta kompletterades nu med rätten till tillträde för fackföreningar för att informera anställda om bland annat ILOs kärnkonventioner med mera inne på arbetsplatsen. Vidare skrivs nu rätten för de anställda att själva välja sina skyddsombud in i standarden.

2022 beslutade EU om att inrätta ett direktiv om minimilön. Sverige har ställt sig avvisande till ett sådant direktiv. Det har rådgitt samsyn både från riksdag, regering, Svenskt Näringsliv samt de fackliga organisationerna i frågan. Bedömningen är att ett direktiv om minimilöner kommer försvaga parternas roll på arbetsmarknaden och släppa in politiken i våra kärnfrågor. Danmark har redan aviserat att man kommer att anmäla direktivet för brott mot EUs stadgar. Danmark anser inte att det finns stöd för ett direktiv om lön i något av EUs fördrag. LO och GS delar den bedömningen och kommer stödja Danmarks anmälan.

Året har präglats av avslut av de tidigare projekten. Projekten löper på fem år och har under 2022 utvärderats och nya projekt har arbetas fram och skickats till SIDA för godkännande. Alla projekt både från BWI och UNI grafiska förpackning blev godkända under hösten. Tyvärr avslutades året med att den nya

regeringen skickade sitt regleringsbrev till SIDA. Förutom att hela informationsstödet som är tänkt att informera arbetstagare i mottagarländer om olika former av rättigheter ströks i sin helhet, sänkts biståndet till nivåer långt under enprocentsmålet.

Vidare kan man också läsa att målet för nya projekt eller aktiviteter som rör mänskliga rättigheter, demokrati, rättsstatens principer samt hållbar fred, nya avtal eller förlängningar ska i möjligaste mån undvikas.

Detta ger en ganska bra bild av hur regeringen ser på bistånd kopplat till rättvisa och humanitär utveckling.

Baltic Organisation Alliance (BOA)

Baltic Organisation Alliance (BOA) fortsätter arbetet med att bygga starkare fackliga organisationer i de tre baltiska länderna. GS har varit delaktiga i arbetet med två projekt; ett i Lettland för att stödja Skogs- och träfacket LMNA och ett tillsammans med Industri Energi från Norge för att stödja Skogs- och träfacket LMPF i Litauen. Båda dessa fackliga organisationer har fortsatt haft en positiv medlemsutveckling. Båda förbunden har ett ökat fokus på organisering där alla är med och för arbetet framåt.

Projektet i Lettland med LMNA avslutades under året.

BOA-projekten har gett fler samarbeten än rent stöd till organiseringsarbete. Ett samarbete som kommit igång är att öka samarbetet på arbetsplatsnivå och nationell nivå mellan länderna i företag med EWC.

Avtals- och lönerörelser, LO/TCO Rättsskydd

I avtalsrörelsen 2020 förhandlades fram 29 månader långa avtal som löper ut under 2023 vilket betyder att förberedelserna av avtalsrörelsen påbörjades tidigt 2022.

Som beskrivs i verksamhetsberättelsen från 2020 så innehöll avtalsuppgörelsen enbart två lönereduktionstillfällen. Den första skedde i november 2020 och den andra skedde under 2022. Avtalet var ytterst framtungt gällande löneökningarna för att efter prolongeringen i sju månader få ut så stor del som möjligt tidigt i avtalsperioden. Under 2022 var löneökningarna 2,4 procent.

Avtalsrörelsens förberedelser startade redan januari med en uppstartsträff för avdelningarna. Där diskuterades hur insamlingen av nya avtalskrav skulle hanteras samt vikten av att föreslå yrkesverksamma till avtalsdelegationerna. Även det viktiga arbetet med att redan då starta mobiliseringen och organiseringen inför avtal 2023 diskuterades på uppstarten.

På förbundsmötet i juni valdes de yrkesverksamma till avtalsdelegationerna och på förbundsmötet i november antogs de två avtalsplattformarna som arbetats fram av LO och FI.

I september genomfördes en avtalsupptakt med samtliga delegationer för att starta upp arbetet med de kollektivavtalsvisa kraven.

Parallellt arbetade fackens ekonomer med att ta fram ekonomiska bedömningar inför siffrsättningen av lönekravet. I slutet av oktober presenterade såväl FI som LO sitt lönekrav på 4,4 procent, samt en satsning på avtalens lägsta/minimilöner och för LO-förbunden den insamlingsmodell som tillämpats två avtalsrörelser tidigare.

Den 21 december utbyttes krav mellan samtliga parter inom industrin. Direkt efter julhelgerna startade kanslisittningar med våra motparter för att noggrant gå igenom respektive krav. Vid en snabb översyn så har arbetsgivarna mycket långtgående krav om försämringar och sänkningar av ersättningar med mera och för GS del så har vi helt motsatsvisa krav. Högre ersättningar,

mer inflytande, utökning deltidspension och inte minst våra gemensamma plattformskrav för att nämna några.

Under 2022 beslutade sig GS att på de avtalsområden där vi själva är part att ansluta oss till den nya omställningsavtalet för arbetare och fortsatt stå utanför huvudavtalet. Arbetet med att fortsätta analysen om vad som i längden bäst gynnar våra medlemmar fortsätter. På ett antal områden där GS inte själva är part, exempelvis med Fremiaavtalen och Bemanningsavtalet så har vi anslutit oss till huvudavtalet då de större fackliga parternas uppfattning fått råda.

GS organisation har under 2022 fortsatt att mycket väl företräda våra medlemmar i de tvister som uppstått och alla de förhandlingar som genomförts under året. LO-TCO Rättsskydd har anlitats vid ett flertal tillfällen för att juridiskt pröva om ärenden ska drivas vidare inom såväl försäkringsområdet som arbetsrättsområdet.

(tkr)		Under hand-		Utverkad
Enhet	Inkomna	läggning	Avslutade	ersättning
A-rätt	5	10	2	205
F-rätt	12	32	36	6 279
TOTALT	17	42	38	6 484

TRÄINDUSTRIAVTALET

Den 5 november 2020 träffades en överenskommelse med Trä- och Möbelföretagen om en treårig avtalsuppgörelse för tiden 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

För perioden 1 april 2022 till och med 31 mars 2022 ska lönerna höjas enligt följande:

- Utgående löner höjdes generellt med 196 öre per timme
- Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 196 öre per timme för fördelning

Lägsta timlöner från och med den 1 april 2022:

Kategori	År i branschen				
	1: a	2: a	3: e	4: e	5: e och därefter
1 Specialarbetare					166,00
2 Yrkesarbetare	Yrkesutbildning		146,25	149,95	153,85
3 Övriga arbetare som fyllt 18 år	138,60	143,55	145,45		
4 Minderåriga som fyllt 17 år	117,70				
16 år	105,75				
under 16 år	93,85				

Lön till minderåriga feriearbetare höjdes till 88,05 öre per timme.

Semesterlönegarantin för semesteråret 2022-04-01–2023-03-31 höjdes för vuxna arbetare till 1 525 kronor per betald semesterdag och för minderåriga till 1 159 kronor.

STOPPMÖBELINDUSTRIAVTALET

Den 5 november 2020 träffades en överenskommelse med Trä- och Möbelföretagen om en treårig avtalsuppgörelse för tiden 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023.

För perioden 1 april 2022 till och med 31 mars 2023 ska lönerna höjas enligt följande:

- Utgående löner höjdes generellt med 198 öre per timme
- Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 198 öre per timme för fördelning

Lägsta timlöner från och med den 1 november 2020:

Grupp 1	153,85
Grupp 2	147,75
Grupp 3	138,60
Ej fyllda 18 år och praktikanter	110,90
Feriearbetare ej fyllda 18 år	109,30

Semesterlönen per betald semesterdag ska uppgå till lägst 1 525 kronor för vuxna arbetare och 1 159 kronor för minderåriga.



SÅGVERKSAVTALET

Avtalsuppgörelsen som träffades med Industriarbetsgivarna den 31 oktober 2020 gäller för tiden 1 november 2020 t.o.m. 31 mars 2023.

Utgående löner höjdes den 1 april 2022 enligt följande:

Vid lokal överenskommelse fördelas utrymmet med en generell del 1,20 kr/tim och 2,81 kr/ tim som pott att fördelas av de lokala parterna.

Om lokal överenskommelse inte nås fördelas utrymmet med en generell del med 2,21 kr/tim och 1,80 kr/tim som pott att fördelas av arbetsgivaren i enlighet med ”Grundläggande principer för lönesättning.”

Lägsta löner fr.o.m. 1 april 2022:

Vuxna arbetare:

Lönegrupp

- | | |
|---|---|
| 1 | Nyanställd som saknar yrkesvana 127,42 kr/tim
Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 3,15 kr/tim |
| 2 | Anställd med mer än tre års yrkesvana 135,19 kr/tim
Arbetstagare med mer än tre års anställning vid företaget i grupp två ska ha en lön som överstiger lägsta timlön med minst 3,15 kr/tim |

Grupp S Arbetstagare med spets- och nyckelarbetsuppgifter efter lokal överenskommelse eller för vissa personalkategorier 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/tim
17 år	92	117,23
16 år	82	104,48
15 år	72	91,74

Lön till minderåriga ferieanställda är 56 procent av lönegrupp 1 för vuxna arbetare, 69,79 kr/tim.

Fasta ersättningar för kostnader, till exempel kläder och dylikt, räknades upp med 2,1 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 2022 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.

I avtalsförhandlingarna 2020 tillsattes en arbetsgrupp i syfte att ta fram ett förslag på sågverksavtal med månadslön som huvudregel istället för timlön som huvudregel. Industrierbetsgivarerna och GS blev den 21 november överens om ett nytt avtal som är anpassat efter löneformen månadslön. Det är dock fortsatt möjligt att tillämpa timlön på hela eller delar av kollektivet.

TRÄVARUHANDELSAVTALET

Avtalsuppgörelsen som träffades med Svensk Handel den 7 december 2020, gäller för tiden 1 december 2020 t.o.m. 30 april 2023.

Utgående löner höjdes den 1 maj 2022 generellt med 1,74 kr/tim.

Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 1,74 kr/tim för fördelning.

Nya lägsta timlöner fr.o.m. 1 december 2020:

LönegruppLön kr/tim

- | | |
|---|---|
| 1 | 156,86 |
| 2 | 152,31 |
| 3 | 140,91 |
| 4 | 126,81 |
| 5 | 119,47 |
| 6 | Till arbetande förman samt speciellt kvalificerad arbetstagare, som självständigt utför specialuppgifter, vilket kräver flerårig inläring, utgår minimilönen med ett belopp som med minst 100 öre/tim överstiger den i lönegruppen 1 angivna lönen. |

Semesterlönegarantin höjdes den 1 december 2022 till:

Arbetstagare som fyllt 18 år, kr	1 606
Arbetstagare under 18 år, kr	1 268

Lön till praktikarbetare, kr/tim: 101,54

TIDNINGSAVTALET 2020–2023

Avtalsuppgörelsen som träffades med Medieföretagen den 1 december 2020 gäller för tiden 1 december 2020 till 30 april 2023.

Utgående löner för tidningsavtalet höjs enligt följande:

1. Maj 2022

En allmän pott bildas om 2,19 procent räknat på de grafiska medarbetarnas lönesumma den 30 april 2022. Vid fördelning därur är varje medarbetare garanterad 371 kronor.

2. Lägsta löner

2.1 Efter lönerevision den 1 maj 2022 ska lönen uppgå till:

- Läst 18 262 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2022 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2022–30 april 2023 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid ett års branschvana ska lönen uppgå till lägst 21 180 kronor.
- Vid två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) ska lönen lägst uppgå till 23 520 kronor.

Övrigt

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1.

- Från och med den 1 januari 2022 till 23 år
- Från och med den 1 januari 2023 till 22 år

Parterna är överens om, att i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapporte-



Richard Hassel, förtroendevald.

ring till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK, införs under avtalsperioden.

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK, ska avräkning från kostnaden för lönepoten ske med 0,11 procent 1 december 2020 och 0,11 procent 1 maj 2020.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det märkessättande avtalet stipulerar, följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 maj 2022.

GRAFIKERAVTALET 2020–2023

Avtalsuppgörelsen träffades med Medieföretagen 2021-01-05 och gäller för tiden 1 december 2020 till 30 april 2023.

Lönerevision:

Det totala utrymme för individuella lönehöjningar beräknas som 2,4 procent av summan av fasta kontanta löner för medarbetare den 30 april 2022.

Heltidsanställda garanteras, om inte annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 400 kronor den 1 maj 2022.

Minimilöner

Om medarbetaren senast den 30 april 2022 har fyllt 20 respektive 24 år ska lönen uppgå till lägst:

1 maj 2022

(kr)

20 år 18 896

24 år 21 896

Övriga villkor

Samtliga krontalsbelopp höjdes med 2,4 procent.

INFOMEDIAAVTALET 2020–2023

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagens förbund den 1 november 2020 gäller för tiden 1 november 2020 till 31 mars 2023.

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 fr.o.m. den 1 april 2022

Alternativ 1

Ett utrymme om 2,35 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 718 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 ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 287 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 287 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 2,35 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 718 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 359 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 503 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

(kr)	2022-04-01
Från 18 års ålder	19 253
Från 18 års ålder plus två års branschvana (alternativt adekvat yrkesutbildning)	22 716

FÖRPACKNINGSAVTALET 2020–2023

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagets förbund den 1 november 2020 gäller för tiden 1 november 2020 till 31 mars 2023.

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 fr.o.m. den 1 april 2022

Alternativ 1

Ett utrymme om 2,32 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 696 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 ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 278 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 278 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 2,32 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 696 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 348 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 487 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

(kr)	2022-04-01
Från 18 års ålder	19 242
Från 18 års ålder plus två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning)	22 703

BEMANNINGSAVTALET

Avtalsuppgörelsen som träffades med Kompetensföretagen den 17 december 2020 gäller för tiden 1 december 2020 till och med 30 april 2023.

Lön under ej utbokad tid och garanti.

Från och med 1 maj 2022:

123,76 kr per timme för kvalificerade yrkesarbetare.

177,03 kr per timme för övriga.

Höjning av ersättning för obekväm arbetstid

Från och med 1 maj 2022:

Måndag–fredag	18.00–23.00	24,07 kr per timme
Måndag–fredag	23.00–07.00	48,22 kr per timme
Lördagar, midsommarafton jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar	00.00–24.00	96,40 kr per timme

Helglöneregeln i § 11 i avtalet förändras för visstidsanställda så att § 11 mom.1 första styckets första mening får följande lydelse: Helglön utges vid tillsvidareanställning och vid sådana tidsbegränsade anställningar som pågått längre tid än tre månader.

SKOGSAVTALET

Till följd av en hastigt uppkommen arbetsmarknadskris sammanlänkad med en världsomfattande pandemi förlängdes innevarande Skogsavtal med 7 månader, avtalets nya utlöpningsstid blev således 31 oktober 2020.

Den 1 november 2020 träffades uppgörelse med Gröna arbetsgivare gällande Skogsavtalet.

Uppgörelsen omfattar tiden 2020-11-01–2023-03-31 med löneökningar 1 november 2020 och 1 april 2022.

Det totala löneutrymmet under perioden är 5,4 procent varav 0,26 procent är avsatt till tidigarelagt intjänande av avtalspension riktat till arbetstagare från 22 års ålder.

Avtalsperiod 2020-11-01–2022-03-31**Riksavtalet**

Grundlöner gällande för perioden 2022-04-01–2023-03-31

Kronor per utnyttjad timme			
Lönegrupp	1	2	3
Erfarenhet			
<1 år/säsong	122,21	127,11	132,06
minst 1 år/säsong	126,47	130,34	135,29
minst 2 år/säsong	130,81	133,61	138,48
minst 3 år/säsong	135,05	136,80	141,67
minst 4 år/säsong		139,99	144,91

Kvalifikationstilläggen har utmönstrats och värdet återfinns i avtalets tariffer för grundlön.

Övriga tillägg är höjda med 2,27 procent.

Vid pensionsval av ATK tillförs en extra avsättning på 13 procent av beloppet.

Lokalavtalet

Ett löneutrymme på 2,27 procent beräknat på utgående löner per den 1 november 2020 ställs till de lokala parternas förfogande.

Av den totala potten skall 50 procent läggas ut generellt vid revisionstidpunkten. Resterande del fördelas av de lokala parterna enligt angivna grundläggande principer för lönesättning samt med beaktande av lokalt överenskomna lönesystem.

Företagsavtalet

Med företagsavtal avses de redan träffade avtalen inom Stora Enso Skog AB och Holmen Skog AB och som därmed ersatt det centrala kollektivavtalets § 7.

Löneformen bestäms i företaget.

Till de lokala parternas förfogande ställs ett löneutrymme på 2,27 procent att fördelas i lokal överenskommelse.

VIRKESMÄTNINGSAVTALET

Den 31 oktober 2020 träffades uppgörelse med Gröna arbetsgivarna gällande virkesmätningssområdet.

Uppgörelsen omfattar perioden 2020-11-01–2023-04-30.

Det totala avtalsvärdet under 2022: 2,4 procent.

Parterna har kommit överens om att ansluta sig till den nya pensionsöverenskommelsen tecknat mellan LO och Svenskt Näringsliv. Kostnaden för höjningen av ASL avräknas löneutrymme ovan.

Avräkning kostnad för pensionsöverenskommelse 2022: 0,12 procent.

Löner**Lokal förhandling**

2,29 procent den 1 april 2022, avsätts för lokal fördelning. Om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat, avsätts det lokala löneutrymme per distrikt.

Om de lokala parterna inte träffar en överenskommelse om hur utrymme ska fördelas, ska 40 procent av utrymme utges generellt. Resterande del fördelas av arbetsgivaren i enlighet med löneprinciperna i Virkesmätningssavtalet och överenskomna lokala kriterier.

Förhandlingen om löneutrymme ska ske skyndsamt och vara avslutad senast den 30 juni 2022, om de lokala parterna inte enas om annat.

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 utrymme utges generellt. Resterande del fördelas av arbetsgivaren enligt ovan angivna principer.

Mom 3 Minimilöner

a)	Fr. o m. 19 år	22 622 kr
b)	Fr. o m. 18 år	88 procent av a
c)	Fr. o m. 17 år	81 procent av a
d)	Fr. o m. 16 år	75 procent av a

Lönetillägg

Mom 1 Tillägg för arbete på obekvämt tid, ob-tillägg

Kronor per timme 2022-04-01–2023-03-31

Måndag–fredag kl. 17–22	32,14
Måndag–fredag kl. 22–06	38,61
Lördag och söndag kl. 06–22	86,09

Nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen 6 juni, 120,32
midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton

Övriga helgdagar eller arbetsfria helgaftnar 86,09



SKOGSAVTALET SVENSKA KYRKAN

Den 21 december 2020 träffades uppgörelse med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation gällande löner för skogsarbetare anställda vid Svenska kyrkans egendomsnämnder.

Uppgårelsen omfattar perioden 2020-11-01–2023-03-31 med generell löneökning om 400 kr/månad per den 1 november 2020 samt lönerevisioner med lägsta fasta belopp som samlas in per individ.

- 1 april 2021 640 kronor
- 1 april 2022 500 kronor

I särskild ordning utbetalas en julgåva till varje anställd om 1 500 kronor på decemberlönen 2020.

50 procent utges generellt och resterande del fördelas i lokala förhandlingar. Vid fördelning av lokala potten ska parterna iakttä PU-avtalets intentioner.

Lägsta lön för arbetstagare fylla 19 år höjs den 1 april 2022 till 23 864 kronor.

Ny reglering om lön till minderåriga feriearbetare vilken nu utgör 60–70–80 procent av avtalets lägsta lön vid 16–17–18 års ålder.

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

VASA-skog

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

Den 30 december 2020 träffades uppgörelse med Skogsstyrelsen om nya löner och anställningsvillkor för skogligt arbete inom det statliga området.

Uppgårelsen gäller för tiden 2021-01-01–2023-12-31 med lönerevisionstidpunkt den 1 januari varje år.

Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas inom avtalsområdet.

Avtalet reglerar en semesterlönegaranti. För semesteråret 2021 är semesterlönegarantin 1 483 kr/semesterdag, för 2022 1 510 kr/semesterdag, för 2023 1 537 kr/semesterdag.

Tarifföner för perioden 2020-01-01–2020-12-31

Tariff B

Erfarenhet	Lön per månad
< 1 år	23 324
Minst 1 år	23 783
Minst 2 år	24 230
Minst 3 år	24 852
Minst 4 år	25 147

Därutöver kan arbetsgivaren tillämpa en särskild lägre lön i de fall arbetstagare befunnits utanför svensk arbetsmarknad de senaste fem åren eller längre. Detta under förutsättning att anställningen har utbildningsinslag. För 2022 gäller 19 492 kr/månad som lägsta lön i de fallen.

VISST

Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS

Den 30 december 2020 träffades uppgörelse med Skogsstyrelsen om nya löner och anställningsvillkor för skogligt arbete inom det statliga området.

Uppgårelsen gäller för tiden 2021-01-01–2023-12-31 med lönerevisionstidpunkt den 1 januari varje år.

Parterna enades om ett utrymme på 6,0 procent i löneökning. Lönerevision sker 1/1 varje år med fördelningen 2,2 procent 2021 (dock lägst 574 kr/mån), 2,0 procent 2022 (dock lägst 533 kr/mån), 1,8 procent 2023 (dock lägst 490 kr/mån).

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 24 500 kr/månad under hela innevarande avtalsperiod.

Allmänna villkor

Avtalet reglerar en semesterlönegaranti. För semesteråret 2021

är semesterlönegarantin 1 483 kr/semesterdag, för 2022 1 510 kr/semesterdag, för 2023 1 537 kr/semesterdag.

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

SAMHALL

Den 11 november 2020 träffades överenskommelse med KFO Samhallförbundet för perioden 1 november 2020 till och med 30 september 2023. Avtalet innehåller ett revisionstillfälle för 2021.

Avtalets grundlön höjs per månad med:

2022-10-01 med 428 kronor. Övriga ersättningar höjs med avtalets värde för innevarande år.

FSC

Förbundet har under året representerats av Madelene Engman och Tony Berggren i styrelsen för FSC Sverige. I standardkommittén har Roger Johansson representerat GS.

I slutet av 2021 tvingades såväl GS som andra aktörer att lämna in klagomål och göra avvikelseanmälan på ett större skogsbolag, då de enligt GS inte levde upp till standarden gällande lokalsamhället. GS pausade också sitt engagemang i den marknadskommitté som nyligen påbörjat sitt arbete med att marknadsföra certifieringssystemet till ytterligare verksamheter och företag. Pausen beror på att GS inte kan fortsätta legitimera systemet när det finns så enorma brister som tidigare beskrivits, såväl internationellt som i Sverige. Då klagomålet hanterades oerhört långsamt av aktören som fick uppdraget att utreda klagomålet och dessutom enligt vår uppfattning dragit felaktiga slutsatser, så har processen pågått under stora delar av 2022. I slutet av 2022 fick GS tillsammans med samma aktörer som tidigare klagat, återigen anledning att påpeka bristerna i denna hantering. Denna gång med fokus på hur man hanterar klagomål och i skrivande stund är det ovisst om vi också kommer föra klagomålet vidare.

Just de sociala frågorna har lyfts flitigt under året. Både ur arbetsmiljöperspektiv men också andra sociala villkor. GS har 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.

Organisationsgruppen

Organisationsgruppens verksamhet

Inom organisationsgruppen ansvarar vi för organisationsutveckling, agitation, facklig utveckling, ungdomsfrågor, försäkringsfrågor, skolinformation, facklig närvaro, facklig/politisk, försäkringsfrågor, utvecklar verktyg och bevakar frågor som rör förbundets värdegrund. Vi har haft möte varje vecka där vi löpande diskuterat organisatoriska frågor, samt halvårsöverläggningar där vi har haft djupare diskussioner inom olika områden som rör organisationen. Organisationsgruppen utökades under senare delen av året med sikte på organisering i skogen, helt enligt kongressbeslut.

Organisationsutveckling

Det organisatoriska arbetet under 2022 började mer att likna normala år innan pandemin. Det positiva är att organisationen, på ett effektivt och bra sätt, har hittat digitala komplement i det organisatoriska arbetet. Att nämna arbetaravdelningarna med fler kontakter ut mot arbetsplatserna. Det är inte bara klubbarna avdelningarna har haft fler kontakter med, utan även skydds- och kontaktombuden. Antalet individer som har ett uppdrag i GS-facket ligger över vad snittet i LO är.

Vårens arbete handlade om att vara ute och diskutera med medlemmarna inför avtalsförhandlingarna 2023. Det var samtal med tusentals medlemmar som resulterade i närmare 700 avtalsförslag, bland det mesta GS fått in.

Arbetet under hösten fortsatte med att bygga en starkare organisation med förtroendevalda på arbetsplatserna och i avdelningarna. På detta sätt har organisationen och medlemmarna närmare kontaktvägar mellan varandra.

Medlemsutvecklingen i GS är tyvärr fortsatt negativ, dock upprätthåller GS en god organisationsgrad.

Uppsökeri

Att besöka företag inom GS branscher är en av organisationens grundläggande arbetsuppgifter. Det har även kommit fram i medlemsundersökningar som vi gjort att medlemmarna vill att facket ska synas mer ute på arbetsplatserna. Man vill ha mer information från facket och vi måste förklara facket och kollektivavtalets roll för våra medlemmar. Vår statistik talar också för att vi värvar fler nya medlemmar ju mer uppsökande verksamhet som bedrivs.

De tre inledande månaderna var det svårt generellt med fysiska uppsökerier då Covid-19 fortfarande härjade i landet, så man fick använda olika digitala metoder att göra uppsökeri på. Vi hade en central aktivitet som tog sikte på att utbilda fler uppsökare till avdelningarna. Vi skulle göra uppsökerier på 75 procent av våra 2 315 arbetsplatser med medlemmar. Vi gjorde 1 241 uppsökerier totalt vilket vi inte kan vara nöjda med totalt sett. Det vi ska ta med oss är de nya möjligheter som de digitala verktygen ger oss att hålla kontinuerliga träffar med klubbar och förtroendevalda på arbetsplatserna.

Värdegrund

Utbildning kan allvarligt skada dina fördomar!

Värdegrundsfrågorna är med som en självklar del vid GS utbildningar, uppsökeriverksamhet, facklig-politiska verksamhet, RSO-verksamhet, avtalsrörelse, det vill säga i samtliga grenar av GS verksamheter.

GS centrala värdegrundsråd

Den 14 juni startade GS centrala värdegrundsråd. De rådsmedlemmar som utsetts av GS förbundsstyrelse att sitta i rådet är:

- Johan Adolfsson avd 1
- Gunilla Charléz avd 5
- Emmeli Persson avd 8

Rådets värdegrundsarbete består bland annat av följande områden:

- Demokrati
- GS värdegrundsfrågor

- Bistå förbundets (GS) avdelningar med råd och stöd gällande värdegrundsarbetet
- Jämställdhet till exempel jämställdhetsplan, lönekartläggning osv.
- Allas lika värde, diskriminering, människosyn osv.
- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Religion
- Ålder
- Utbildning

Under 2022 har GS centrala värdegrundsråd haft tre möten: 14 juni, 26 september och 13 december.

Vid värdegrundsrådets möten har följande frågor diskuterats:

- GS värdegrundspolicy
- Styrelser, avtalsgrupper, råd, med bred representativitet gällande kön, ålder, etnisk bakgrund etc.
- Deltagande i Pride på de större orterna
- Värdegrundsmotioner från kongressen 2022

GS värdegrundskonferens för värdegrundsanvariga

GS värdegrundskonferens med förbundets arrangerades digitalt med GS värdegrundsanvariga 25 oktober 2022.

Vid värdegrundskonferensen behandlades bland annat följande punkter:

- Värdegrundsrådets arbete
- Genomgång av och diskussion kring avdelningarnas värdegrundsarbete
- Gunilla Charléz höll en utbildning gällande ledarverktyg
- Victoria Strand presenterade avdelning 2 handledarprogram

Skogssektorns jämställdhetsråd

Under 2022 bildades Skogssektorns jämställdhetsråd.

Rådet består bland annat av fack, näringsliv, akademi, skogsägarrörelsen och myndigheter.

Jämställdhetsrådet är ett nationellt forum för dialog och samverkan i syfte att nå en jämställd skogssektor. Skogssektorns jämställdhetsråd verkar för att hela skogssektorn ska bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Rådet bryter ner detta mål i tre delmål:

- Jämställd utbildning
- Jämställt arbetsliv
- Jämställt enskilt skogsägande

För att arbeta med dessa delmål har det utsetts tre grupper.

Syftet med rådet är att gemensamt utveckla både enskildas organisationer och sektors övergripande jämställdhetsarbete genom att:

- Initiera ett strategiskt och långsiktigt arbete för de tre delmålen

- Identifiera och angripa gemensamma problem och utmaningar
- Skapa en kunskapsbaserad och systematisk grund för insatser och uppföljning
- Bidra till att integrera jämställdhetsarbetet i organisationers ordinarie verksamhet
- Öka förståelsen för olika aktörers organisationers förutsättningar, drivkrafter och utmaningar i jämställdhetsarbetet
- Ledamöter i rådet utgörs av två kategorier inom skogssektorn:
- Ledningsrepresentant från högsta ledningen
- Sakkunnig i jämställdhet
- GS representeras av Per-Olof Sjöo och Patrik Karlsson.

Ungdomsverksamhet

Under 2022 har GS centrala ungråd haft löpande digitala avstämningar och framför allt arbetat vidare med att forma en hållbar struktur och rutiner för verksamheten. Det centrala ungrådet har också arbetat med avdelningsstöd.

Begreppet "ungdom" har bytts ut mot "ung" för att bättre träffa målgruppen unga vuxna. Sammankallande i GS centrala ungråd har adjungerats till förbundsstyrelsen och i samband med det uppmanades även avdelningarna att adjungera ungan-svarig till avdelningsstyrelsen.

GS eget skolinformativmaterial har färdigställts och i slutskedet av den processen genomfördes en utbildning för avdelningarnas skolinformatörer. Under 2022 har vi också haft fyra träffar med ungansvariga (varav tre genomfördes digitalt). Målgruppen fick emellertid breddas till regionalt aktiva unga, för att kunna utöka rekryteringsbasen. Träffarna syftade till att bryta ner verksamheten i kvartalsvisa block och erbjuda stöd och utbildning i aktuella delar. Utbildningsinslagen handlade till exempel om planering, budget, målsättningar, prioriteringar, skolinformation och tvärfackligt arbete.

I början av mars genomfördes ett efterlängtat LO ungförum på Runö, med temat "Valet är vårt". GS deltog med sex personer.

Ungverksamheten synliggjordes på kongressen, föredrogs på höstens förbundsmöte och utgjorde under hösten temat för en digital träff med avdelningarnas ordförande.

Sammankallande i GS centrala ungråd har representerat GS i LOs centrala ungförbundsstyrelse, där den stora frågan fortsatt har varit ungas otrygga ställning på arbetsmarknaden och hur det i förlängningen kan komma att påverka framtiden för LO-förbunden.

Arbetsmiljö

GS

GS centrala arbetsmiljöråd

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

- Förbundets RSO-verksamhet d.v.s. att bistå avdelningarna i arbetet med att bygga upp en effektiv organisation för de regionala skyddsombuden
- Ekonomisk handläggning gällande GS regionala skyddsombudsverksamhet
- Arrangera arbetsmiljöansvarigkonferens

- Förbundsgemensamma grupper inom LO
- Partsgemensamma grupper d.v.s. 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
- Rådsmedlemmarna är utsedda av förbundsstyrelsen och är sammansatt av:
 - Jonny Silversand avd 1
 - Magnus Andersson avd 4
 - Tanja Räisänen avd 4
 - Alexander Blomqvist avd 6

GS arbetsmiljöansvarig Patrik Karlsson deltar från förbunds-kon-toret.

Europeiska arbetsmiljöveckan

I oktober varje år (vecka 43) arrangeras Europeiska arbetsmiljöveckan. GS har under tidigare år använt sociala medier för att nå ut med vårt arbetsmiljöbudskap. Under 2022 använde vi åter sociala medier för att nå ut till GS medlemmar. Vi körde ett full-smockat schema enligt följande:

- Den 22 oktober inledde GS arbetsmiljöveckan med budskapet: 31 personer kommer aldrig mer hem från jobbet! Under 2022 har 31 personer avlidit till följd av arbets-platsolyckor! Ingen ska behöva dö på jobbet, arbetsmiljöarbete är livsviktigt!!! Den 25 oktober var GS budskap: GS har 1 725 skyddsombud, 74 regionala skyddsombud. Varje år gör dess förtroendevalda cirka 1 500 arbets-platsbesök där arbetsmiljön kontrolleras och olyckor förebyggs. Vidare skrev GS: Varje dag kämpar förtroendevalda i GS med att din arbetsplats och dina arbetsuppgifter ska vara säkra. Ett oskattbart arbete som räddar liv! Tack till alla er skyddsombud och regionala skyddsombud där ute!
- Den 26 oktober var det skyddsombudets dag och GS medlemmar fick återigen följa med regionala skydds-ombudet Ronny Mattson när han besöker företag med riksavtal och visar hur RSO-besöken fungerar. I filmen framgår det med största tydlighet hur populär RSO-verksamheten är i vår bransch. Filmen fick ett stort genomslag och det pratades mycket uppskattande om filmen i LO-leden. GS medlemmar fick även möta Hannah Magnusson och Elin Weiland som är maskinoperatörer på Norbag i Bengtsfors. Elin och Hannah är två blivande skydds-ombud på arbetsplatsen och de tycker att rollen som skyddsombud ska bli spännande, utvecklande och roligt. På skyddsombudensdag skrev jag om den regionala

skyddsombudsutredningen, vikten av ett gediget arbetsmiljöarbete och högerregeringens reaktion på rapporten d.v.s. ingen reaktion alls. Rapporten blev troligtvis alldeles för RSO-vänlig för borgarnas smak. Återigen hade den utökade tillträdesrätten dykt upp, nu som huvudförslaget i utredningen. Utredarna ansåg att den utökade tillträdesrätten bidrar till ambitionen att alla ska ha rätt till en schyst arbetsmiljö.

Utredarna gjorde bedömning att RSO-verksamheten klart och tydligt visar på en utomordentligt god arbetsmiljöverksamhet, där de regionala skyddsombuden gör ett ändamålsenligt arbete på de arbetsplatser de tillåts besöka.

- Fredagen den 28 april avslutade GS skyddsombuds-veckan med skyddsombudets egen sång som kan ses på Youtube.
<https://youtube/bDoMiYDx1n0>

Facken inom industrin (FI)

Facken inom industrins arbetsmiljögrupp

Ovanstående arbetsgrupp är sammansatt av ledamöter från GS, LIVS, IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Säkerhetskultur

Under 2022 startade projektet säkerhetskultur som är ett parts-gemensamt projekt. Detta var ett uppdrag från parterna inom Industriavtalet till Industrins partsgemensamma arbetsmiljö-grupp (IPA-gruppen).

Målet för projektet är att ta fram material inom områden där företagen upplever att de behöver mera stöd och verktyg för sitt arbete med säkerhetskulturen. Materialet ska vara speciellt anpassat för industrin, med inriktning på små och medelstora företag.

Målgrupper är chefer på alla nivåer, skyddsombud samt arbetsmiljöombud inom industrin, främst inom små och medelstora företag, både vad gäller kollektivanslutna medarbetare och tjänstemän.

Materialet ska kunna användas av alla på arbetsplatser, men chefer, skyddsombud samt arbetsmiljöombud är de primära målgrupperna.

Från Facken inom industrins arbetsmiljögrupp deltar Patrik Karlsson GS samt Annika Hedbrant Unionen

LOs Arbetsmiljögrupper

LOs Miljö- och arbetslivskommitté (MOA)

MOA är LOs stora arbetsmiljögrupp där förbundens arbetsmiljöansvariga sammanträder. I kommittén samordnas samtliga förbunds gemensamma arbetsmiljöfrågor.

MOA har haft sju möten under 2022.

GS representeras av Patrik Karlsson.

LOs Regionala skyddsombudsgrupp (RSO-gruppen)

RSO-gruppen är LOs 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. RSO-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. RSO-gruppen har haft sju möten under 2022. GS representeras av Patrik Karlsson.

LOs 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). Här finns cirka 300 tekniska kommittéer som arbetar med att utveckla standarder inom allt ifrån skruvhylsor till socialt ansvarstagande, maskinsäkerhet, miljöpåverkan, förpackningar och mycket mer.

Ledamöter från GS finns representerade i följande tekniska kommittéer:

- | | | |
|----------|------------------------------|----------------------------|
| • TK 212 | Handhållna skogsmaskiner | Alexander Blomqvist, avd 6 |
| • TK 231 | Skogsmaskiner | Alexander Blomqvist, avd 6 |
| • TK 247 | Träbearbetningsmaskiner | Alexander Blomqvist, avd 6 |
| • TK 402 | Tryckeri och pappersmaskiner | Patrik Karlsson, FK |
| • TK 434 | Grafisk teknik | Patrik Karlsson, FK |

ASTA har haft sju möten under 2022. GS representeras av Patrik Karlsson.

LOs kemigrupp (LOKE)

Arbetsgruppens uppgift är att samordna och driva förbundsgemensamma frågor inom kemikalieområdet, såväl inom arbetsmiljöområdet nationellt.

LOKE har haft tre möten under 2022. GS representeras av Patrik Karlsson.

Partsgemensamma grupper

Trä- och möbelbranschens arbetsmiljöråd (TMA)

Rådets sammansättning är TME, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Trä- och möbelbranschens arbetsmiljöråd (TMA) ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom trä och möbelbranschen och ska 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 Företagen 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. Under 2021 presenterade GMR tillsammans med TMA Säkerhetsdagen. I nuläget diskuterar TMA och GMR Säkerhetsdagen 2022.

GS representeras av André Lindström och Patrik Karlsson.

Säkerhetsdagen

Den 11 maj 2022 arrangerade TMA och GMR Säkerhetsdagen.

Syftet med Säkerhetsdagen är att upprätthålla det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på den gemensamma arbetsplatsen. Tanken är därför att arbetsgivare och skyddsombud från samma arbetsplats deltar vid Säkerhetsdagen för att få verktyg för att arbeta effektivare med SAM och den gemensamma arbetsmiljön.

Punkterna från Säkerhetsdagen:

- Hur uppstår belastningsskador och vilka är riskerna?
- Hur bedömer vi manuell hantering och hur kan vi arbeta förebyggande?
- Hur påverkas skaderisken av kön, ålder, längd?
- Hur påverkas medarbetarnas välbefinnande och prestation av distansarbete?
- Att leda på distans

Facklig-politisk verksamhet

I GS har det arbetats hårt med den fackligt politiska verksamheten. 2022 var ett valår och fullt fokus har legat på att nå ut med vår valplattform.

GS har varit aktiva vad gäller opinionsbildning samt arbete inför valet under nästan två års tid.

Här har GS som förbund valt att arbeta med medlemsdemokrati där GS i början av processen var ute och samtalade om arbetsmarknadslagar. Dessa samtal låg sedan till grund för formuleringen av GS valplattform. Samtalen visade tydligt vilka frågor som var viktiga för våra medlemmar.

Under valrörelsen har GS verkligen arbetat som ett lag. Det facklig-politiska rådet har lagt upp och arbetat efter en intern verksamhetsplan.

Vi har också haft stor hjälp av organisationsgruppen.

Året 2022 började med en konferens för de facklig-politiskt ansvariga samt fyra anställda. Konferensen innehöll uppstart och genomgång av valplattform inför valet 2022 samt förberedelse inför valupptakt. Konferensen hölls fysiskt.

Valupptakten var först tänkt att hållas fysiskt, men på grund av ökad smitta av Corona så blev den digital.

Vår ordförande Per-Olof Sjöo startade valupptakten med många kloka ord om varför detta val var så viktigt. Sen hölls en genomgång av vår valplattform som togs fram redan 2021.

Inbjudna föreläsare var:

- Susanna Gideonsson, ordförande LO
- Dan Mattsson, LOs valgeneral
- Ardalan Shekarabi, (dåvarande minister)
- Patrik Björk, GS-medlem samt riksdagsledamot (s)

Inbjudna deltagare var:

- Tre från varje avdelning plus avdelningarnas ung-ansvariga (=32 personer)
- Tio ombudsmän från FK
- Fyra från EPG
- Tre från VU

Tommy Strandhäll, facklig-politiskt ansvarig ombudsman, har under året fått möjlighet att prata inför förbundsstyrelsen samt på vårt förbundsmöte om GS-facket's valarbete. Där har fokus legat på vår gemensamma valplattform samt politisk nulägesanalys.

På vår kongress fick det facklig-politiska arbetet utrymme. Här talades om det arbetssätt vi haft under valarbetet och alla som varit delaktiga i arbetet, från både avdelningar, förtroendevalda och förbundskontor, tackades.

Under 2022 så var det några förbund inom LO som gick ihop för att köpa ett ringverktyg. GS-facket valde att, på grund av kostnadsskäl samt att vi inte såg hur detta skulle användas efter valet, stå utanför. Kontakt togs med kommunikation där vi fick snabb hjälp av Joanna Aspegren att sätta upp ett eget ringverktyg. När vi efter valet summerade hur många samtal vi haft så låg vi på strax över 10 000.

Sammanfattning

Efter valet så gjorde GS en egen valanalys genom Novus.

I Novus-undersökningen finns både bra och mindre bra lärdomar. Vi kan tydligt se att bland GS medlemmar så är andelen som röstat på SD mindre än genomsnittet i LO.

Det ger hopp om att vi gjort något rätt under valrörelsen. Vi har under lång tid arbetat med det fackligt politiska budskapet och hur politiken påverkar våra medlemmars arbetsvillkor.

Vi kan se att vi inte nått ut som önskat i hela landet. Här har det facklig-politiska rådet något att arbeta med. Vi behöver ha liknande engagemang oavsett om vi verkar i söder eller norr. Vi behöver helt enkelt ha fler förtroendevalda som brinner för de facklig-politiska frågorna. Det facklig-politiska samtalet fungerar bäst när det är en integrerad del i det fackliga arbetet, inte något som sker bara vid val.

Tack till alla inblandade för det hårda arbetet inför valet 2022. Många förtroendevalda och avdelningar har visat på fantastiskt engagemang!

Facklig-politiska kommittén LO

Här träffas facklig-politiskt ansvariga för de olika förbunden. Vi har alltid med en representant från Socialdemokraterna. Ordförande för kommittén har varit Anders Bergius.

Vi har cirka tio träffar varje år och GS-facket har genom Tommy Strandhäll haft deltagande på alla möten. Under detta år så har träffarna varit tätare eftersom det har varit valår.

Dan Mattsson har varit LOs valledare. Detta arbete har han gjort på ett mycket föredömligt sätt.

Här hjälper vi varandra inför val, delar med oss om hur vi från respektive förbund ser på politiken och utarbetar tillsammans planer för att påverka politiken och hjälper varandra med idéer med mera.

Facklig-politiska rådet

Rådets ordförande är Per-Olof Sjöo.

I rådet har vi för närvarande tre förtroendevalda. Dessa är Vehid Stovrag, Dan Strängby, Patrik T Nilsson. Från kommunikation har vi haft med Julius Petzäll Mendonca. Ansvarig är Tommy Strandhäll.

Vi har tyvärr under året haft två förtroendevalda som lämnat rådet, och vi söker nu ersättare framför allt i norra delen av Sverige.

I rådets arbete ingår att planera det löpande fackligt politiska arbetet samt att informera ut i avdelningarna om vad som händer på det facklig-politiska området.

Samtliga av rådets ledamöter har varit mycket aktiva under valåret och vi har haft de flesta träffarna över video eller telefon då det har varit oerhört svårt att hitta tider där alla kan träffas på grund av att flera i rådet har politiska uppdrag.

Rådet har även tagit fram en intern verksamhetsplan som vi fullföljt. Mer om den står att läsa i halvårsrapporten.

Försäkringsverksamheten

Försäkringskommittén i GS

Vi har här ett mycket bra samarbete med Folksam genom Markus Vikström.

Här har vi cirka fem träffar per år i GS-facket's försäkringskommitté.

Försäkringskommittén består av:

- Jörgen Johansson, ordförande
- Tommy Strandhäll, försäkringsansvarig
- Camilla Tiredal, FS
- Markus Vikström, Folksam

Markus brukar ha med någon mer kollega från Folksam, men det varierar. I kommittén diskuteras förändringar i medlemsförsäkringar, uteslutningar, planerar gemensamma aktiviteter med mera.

GS centrala försäkringsråd

I rådet sitter:

- Tommy Strandhäll, ansvarig medlems- och kollektivavtalade försäkringar
- Kenneth Edvardsson, ansvarig försäkringsrätt
- John Nyberg
- Sandra Särnholt
- Kenneth Jönsson
- Fredrik Strand

Rådet träffas cirka fem gånger om året. Meningen med rådet är att vi ska ha bra information om hur försäkringsverksamheten går samt att få hjälp med att sprida information ut till våra avdelningar.

Rådet planerar också verksamheten för året och en stående punkt på dagordningen är rapporter från avdelningarna.

Rådets mål är att alla oavsett var i landet man som medlem befinner sig, ska få samma service från våra försäkringsrådgivare. Rådet har också en oerhört stor samlad kunskap om alla förekommande försäkringsfrågor.

Försäkringskommittén LO

I LOs försäkringskommitté representeras GS av Tommy Strandhäll. 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 partiet.

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

Vi träffas i denna form cirka tio gånger om året.

Försäkringsrätt

Försäkringsarbetet har de senaste åren främst präglats av tvister mot försäkringskassan. Ungefär 80 procent av våra tvister är mot försäkringskassan gällande sjukpenning och sjukersättning och resterande gäller arbetsskador.

Ärendestatistik gällande försäkringsrätt

År	Ärenden vid årets slut på RS	Nystartade under året till FK	Avslutade under året på FK
2018	76	44	29
2019	73	50	31
2020	86	44	42
2021	57	26	56
2022	40	10	37

Folksam Liv

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

Facklig utbildning

2022 var året när vi kunde återgå till mer normala former för verksamheten, inte minst studieverksamheten. Det digitala arbetssättet som vi tvingats anamma under pandemitiden har dock fortsatt tjäna oss väl som komplement till fysiska möten och/eller som plan B i de fall vi snabbt tvingats ställa om verksamhet. De första månaderna av 2022 var vi fortsatt påverkade av restriktioner som dröjde sig kvar och/eller återkom och en del planerade fysiska aktiviteter tvingades än en gång att ställas om till digitala övningar.

Uppsökerutbildningens första steg för både region 1 och 2 fick exempelvis ställas om till digital utbildning. Steg 2–4 har sedan kunnat genomföras i fysisk form.

Deltagarantalet för så gott som alla fackliga kurser har fort-

satt att öka efter pandemin. De registrerade deltagarantalerna för exempelvis Medlem i facket och Om facket, har fördubblats i jämförelse med 2021. Därtill sjösattes LOs nya "Maktutbildning" under våren, en utbildning som riktar sig till målgruppen lokalt förtroendevalda. Maktutbildningen var delvis en satsning inför valet 2022, men planen var redan från början att den skulle leva vidare även efter valet, som en mer långsiktig satsning. Maktutbildningen har upplevts lättrekryterad, ibland självrekryterande och GS nådde under 2022 de måltal som ställts upp.

Antal deltagare från GS som gått Insikter, även de har fördubblats, och det totala antal deltagare GS haft i kunskapssystemet ser ut att ha ökat med cirka 160 procent.

Förbundets avdelningar har, förutom medlemsutbildning, rekryterat till och/eller genomfört utbildningar i framför allt förhandlingsarbete, avtalsfrågor, arbetsmiljö samt förtroendemanutbildningar för nya förtroendevalda.

Centralt genomfördes under 2022 utbildningar med fördjupningar i befintliga avtal för lokalombudsmän, utbildning i försäkringshandläggning, handledarutbildning, uppsökerutbildning (fyra steg), utbildning för kontaktpersoner till deltagarna i uppsökerutbildningen, utbildning för ledamöterna i förbundsmötet, utbildning i mentorskap/fadderskap samt utbildning för skolinformatörer.

Vi planerade även att genomföra "Stärka RFO" (i tre steg), men den tvingades vi ställa in.

Centralt studieansvarig har under året varit delaktig i LOs centrala utbildningskommittés arbete där bland annat utveckling av kunskapssystemet och nätutbildningarna varit högt prioriterat.

Vi planerade att genomföra en central studiekonferens i samband med LO VISA (Vidareutbildning för studieaktiva) i januari. Tyvärr återkom pandemirestriktionerna och VISA fick ställas in med kort varsel. Av samma anledning ställdes studiekonferensen om, och genomfördes digitalt. I juni kunde vi dock genomföra en fysisk studiekonferens i Stockholm där vi bland annat pratade om uppdateringar av uppdragsguiden, Vald i GS, studieorganisatörstrappan och mentorskap. Studieorganisationen har utöver detta genomfört tre digitala avstämningsmöten under året.

Svenska PEFC

Under 2022 har Jonathan Lundberg och Anders Karlsson representerat GS i styrelsen, som ordinarie ledamot, respektive ersättare.

Under 2022 har arbetet med den femte standardrevisionen fortsatt. Revisionen genomfördes både under 2021 och 2022 i ett öppet forum dit alla intressenter varit välkomna.

Under 2022 har det hållits två forum. Till forumets hjälp finns fyra arbetsgrupper. GS har representerats i samtliga grupper samt i forumets styrelse.

Deltagare från GS:

- Forumets styrelse: Magnus Lindberg FK.
- Grupp 1: PEFC-systemet och standardens struktur, Karin Ewelönn FK.
- Grupp 2: Produktion och miljö, Jessica von Lienen avd 5.
- Grupp 3: Sociala standarden och entreprenörsstandard, Kristoffer Englund avd 8.
- Grupp 4: Klimat, Karin Ewelönn FK.

PEFC arbetar för främjandet av uthålligt skogsbruk och det finns

i dag över 16,8 miljoner hektar PEFC-certifierad skog i Sverige.

Denna skog består av över 51 000 olika skogsfastigheter och sköts till stor del av mer än 3 700 entreprenörs-certifierade företag, där GS medlemmar är anställda.

PEFC stödjer sig på den definition av hållbart skogsbruk som antogs inom Forest Europe 1993, och som har vidareutvecklats i kriterier och indikatorer för hållbart skogsbruk.

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 rennäringen, 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, 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 förstås 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 konsumenterna att de producerar produkter av skogsråvara som kommer från hållbart brukade skogar.

Medlemsnära

Arbetet med medlemsnära tar sikte på tre åtgärder:

1. Ta fram en rutin så att vi har en kommunikation med medlemmar som håller på att brista ut sig som medlem.
2. Se över rutinen med att kontakta alla de medlemmar som begärt särskilt utträde.
3. Kontakta alla nya medlemmar och erbjuda facklig introduktion samt ställa frågor utifrån ett frågeformulär.

Bristadelen som är i full drift, har under året haft kontakt med 2 115 medlemmar gällande deras avgift. Tyvärr har arbetet avstannat för de två sista åtgärderna av olika anledningar under året. Arbetet med särskilda utträden följer dock de gamla inarbetade rutinerna. Vi har cirka 1 000 medlemmar som lämnat GS via särskilt utträde 2022. Vi räknar med att utvecklingsarbetet med nya rutiner gällande särskilda utträden, samt kontakt med nya medlemmar ska vara igång i början på nästa år.



Stödet till den fackliga verksamheten

Kansligruppen



Kansligruppens uppgift är att samla central administration kopplat till den fackliga verksamheten och förbundskontorets funktioner (kanslifunktion, arkivering och kontorsrelaterade uppgifter) i samma grupp.

Gruppen hanterar all form av central administration. Till exempel administration kring arbetsrätt, försäkringsrätt, centrala fackliga studier samt övrig administration kring centrala system kopplat till verksamheten, såsom till exempel Neo resebokningar och Infotorget för att nämna några.

Gruppen hanterar också förbundskontorets direkta funktioner och daglig drift.

Kanslifunktionen ansvarar för all administration kring ärenden samt all övrig planering av, kopplat till VUs sammanträden och demokratiska processerna, såsom förbundsstyrelsen, förbundsmötet och kongressen.

Gruppen har tillsammans gjort ett större arbete kring en god arbetsmiljö under 2022.

Administration

Gruppen har arbetat med många delar under året. Arbetet med att brygga kunskap och bli mindre sårbara vid frånvaro har fortsatt gått framåt. Men en hel del finns kvar att göra och det arbetet fortsätter under kommande år.

En stor del av gruppen har arbetat på olika sätt med kongressen och dess förberedelser. Både praktiskt och planeringsmässigt. Gruppen har packat kongresspåsar, gjort allt material och förberett på olika sätt.

Arkiv

LO har under året börjat arbeta mer med digital arkivering. Det finns ett projekt igång mellan LO och Arbetsrörelsens arkiv och bibliotek, ARAB. Under året har LOs representant besökt flera av LO-förbunden, så också GS. Det är intressant för GS att delta i arbetet och se om detta kan vara något för oss framåt.

Under året har det också gjorts ett arbete i att överföra en del fysiska dokument till ARAB för arkivering där. Det föregicks av ett större organiseringsarbete i arkiv/förråd. Detta i syfte att bringa mer ordning och reda men också för att förbereda kommande flytt av förbundskontoret.

Förbundskontoret



På våren 2022 beslutades att förbundskontoret skulle flytta en våning ner. Detta för att minska ytan och också kostnaden för lokalerna. Flytten kommer innebära större besparingar för förbundet.

För att möjliggöra ombyggnationer flyttade vi ihop med a-kassan på mindre yta redan i maj. På senhösten inleddes byggnationer av vårt kommande förbunds kontor på samma adress men en våning ner, våning 4.

En viktig arbetsuppgift för gruppen under året har därför varit att på olika sätt planera för och förbereda för flytten av förbundskontoret som ska ske under första kvartalet nästa år, 2023. Två medarbetare i kansligruppen deltog också i möbelgruppen som tillsammans arbetade med det nya förbundskontoret. Arbetet gjordes i brett samarbete på förbundskontoret och tillsammans med a-kassan.

I arbetet besöktes också Kinnarps för att provsitta och titta på möbler, som också tillverkas av GS medlemmar.

Kansligruppen har gemensamt gjort ett stort arbete för att möjliggöra flytten. Så även övriga grupper på förbundskontoret som helhet, alla har visat stor delaktighet och samarbetsvilja.



Kanslifunktionen

Kansliet har till uppgift att hantera och förbereda för de demokratiska processerna och all form av ärendehantering kopplat till dessa. Under året har många ärenden behandlats i de demokratiska forumen, inte minst på kongressen.

LO har också tillsatt en stadgegrupp inför LOs kongress. Där har GS en representant via kanslichefen.

Kanslichefen är också en del av LOs risk- och krisgrupp.

Personalgruppen

GS personalavdelning har under 2022 fokuserat särskilt på nya medarbetarsamtal, kompetensutveckling och samarbete kring personalfrågor för chefer samt framtagande av en ny rekryteringsprocess. Personalavdelningen har även haft en aktiv roll i arbetet inför förbundskontorets lokalflytt som planeras till första halvåret av 2023.

Medarbetarsamtal

Under hösten lanserades ett nytt innehåll och upplägg för medarbetarsamtal. Den nya modellen syftar till att fånga upp tidiga signaler på stress, ohälsa och konflikter samt har ett eget avsnitt som fokuserar på kompetensutveckling för den enskilda medarbetaren. Samtalen ska även följas upp för att tillse att överenskomna aktiviteter genomförs som planerat. Samtliga chefer och verksamhetsledare har under hösten fått utbildning i den nya samtalsmodellen och samtal har därefter genomförts med näst intill samtliga medarbetare.

Kompetensutveckling och samarbete chefer

Det under 2021 påbörjade arbetet med utbildningsplan för chefer och ett djupare samarbete kring personalfrågor mellan personalansvariga och personalavdelningen har under 2022 intensifierats ytterligare. En gemensam modell kring konflikthantering har tagits fram och under hösten har chefer och verksamhetsledare fått utbildning i ämnet av företagshälsovården.

Rekryteringsprocess

Ett stort arbete har lagts ner på att implementera så kallad kompetensbaserad rekrytering. Rekryteringsprocessen bygger på ett mycket strukturerat tillvägagångssätt, där fokus är vilka kompetenser organisationen har behov av i respektive tjänst i sin strävan efter måluppfyllelse. Vid en rekrytering undersöks sedan de sökandes kompetenser genom en strukturerad intervju med kompetensbaserade frågor. Det läggs också ett större fokus på referenstagning och vid behov även arbetsprover. De stora fördelarna med denna modell är att det ökar träffsäkerheten mellan organisationens behov och kandidater samt att det minskar risken för godtycklighet, vilket i sin tur leder till en mer rättvis och objektiv urvalsprocess, inte minst ur ett mångfaldsperspektiv.

Medarbetarundersökning

I samverkan med skyddsorganisationen genomför personalavdelningen en medarbetarundersökning två gånger per år. Undersökningen genomfördes i maj och november och mycket fokus har lagts på att analysera resultat, ta fram åtgärder och presentera resultatet för ledning och medarbetare.

Introduktion av nyanställda

Den introduktionsplan som togs fram under 2021 har varit under fortsatt utveckling. Rutinerna innebär bland annat ett ökat samarbete mellan chefer och personalavdelning och att varje nyanställd ska ha en utsedd handledare och en introduktionsplan.

Personalkonferens

Under hösten genomfördes en personalkonferens för samtlig personal, där även avdelningarnas ordförande deltog under den inledande delen.

Personalförändringar under 2022

Under 2022 har fem medarbetare gått i pension, en visstidsanställning har avslutats och två medarbetare har valt att gå vidare till andra utmaningar. Åtta nya medarbetare har påbörjat sina anställningar på GS under året, varav sex är visstidsanställda för att täcka upp under avtalsrörelse respektive föräldraledighet och två är tillsvidareanställda.

Tack till klubbarna på GS

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort tack till våra motparter Handelsklubben och GS ombudsmannaklubb för konstruktivt och positivt arbete.

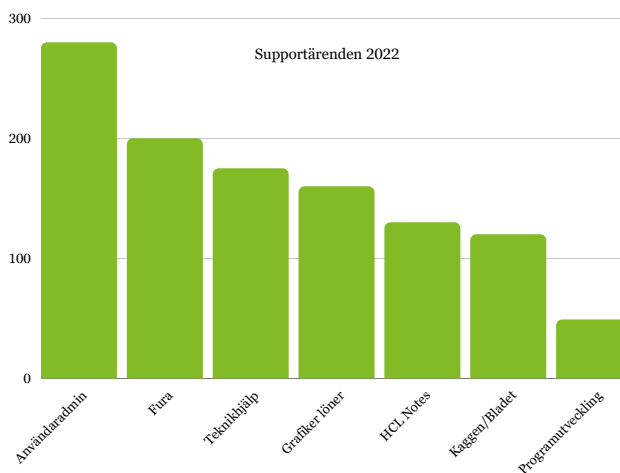
IT-gruppen

Under de senaste åren har GS IT ständigt utvecklats och utfört de beslut som organisation har tagit. 2022 startade hektiskt med bland annat att alla i avdelningsstyrelserna skulle få GS-mail och tillgång till intranätet "Bladet". Alla avdelningar och förbundets konferensrum har fått nya videosystem installerade.

På GS kongress deltog IT med en IT-monter och var behjälplig för deltagarna på plats, där vi även hade tipspromenad gällande tekniska/data-frågor.

Under våren utsattes GS för en omfattande cyberattack. Omfattningen av skadan blev begränsad tack vare snabba åtgärder. Eftersom den här typen av hot kraftigt har ökat, så måste GS ta höjd för ett större säkerhetstänk kring och runt våra IT-system.

Under året har serverrum samt kontorsrum flyttat från



skepp 1 till skepp 2 på förbundskontoret och det har inneburit väldigt många planerings och strategimöten. Infrastrukturen för all IT-miljö ska göras om till de nya lokalerna.

IT arbetar tillsammans med utvecklarna gällande GS nya medlems- och arbetsgivarsystem "Stommen". Detta jämsides med nya hemsidan, mina sidor och nya Besök.

IT förvaltar och supporterar hårdvaror som mjukvaror. Under året uppdaterades flera program, bland annat Windowsuppdateringar, Notes/HCL, Dstny med mera samt servrar, datorer, skrivare, skärmar och mobiltelefoner.

Under 2022 har 1 306 ärenden kommit in via supportsystemet. Utav dessa enligt diagrammet på föregående sida fördelade i huvudgrupper medan resterade ärenden är av karaktär verksamhetsfrågor: Barken, ekonomi och hemsidan som inte har egna staplar. Barken har gått från projekt till ett färdigt system som arbetats fullt ut av medlemsnärgruppen.

Den digitala kunskapen hos anställda och förtroendevalda har ökat via GS IT-support och skapat en större digital mognad i sin helhet i organisationen samt en effektivare möteskultur.

Medlemsredovisning

Vårt största jobb under 2022 var att byta printleverantör från Posti till Parajett. Det var många turer innan alla rader blev rätt på våra olika faktureringsunderlag.

Vi tog över medlemsstatistiken från ekonomichefen, även LO-rapporten på antal medlemmar/kommun som tidigare varit ute på avdelningarna.

Vi har haft några turer med Softronic gällande filhanteringen av Dagens Arbete. Det har visat sig att GS omorganisation från 15 till 8 avdelningar har ställt till ändringarna av adresslistorna hos Softronic.

Därav att även vissa avlidna och medlemmar som slutat fortsatt fått tidningen. Softronic har nu åtgärdat problemet.

Under året gick Lars Tengelin i pension och vi har fått in Ulrika Kodelja på 25 procent.

Medlemsnära började använda sms-tjänst som i sin tur blir vårt jobb med att fördela ut pengarna med en liten handpåläggning.

För övrigt har löpande arbete genomförts under året.



ÅRSREDOVISNING
2022

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. 2022 var ett år med kongress och den ägde rum i Örebro.

Förbundsmöten genomförs normalt två gånger per år – här behandlas förbundets avgifter, policydokument 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 förbundskontor 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.

Utveckling av GS verksamhet, resultat och ställning

Ekonomisk översikt

	2022	2021	2020	2019
Verksamhetsintäkter	214 536	209 508	212 261	213 384
Verksamhetskostnader	-314 685	-241 680	-269 076	-265 903
Verksamhetsresultat	-100 329	-32 172	-56 815	-52 519
Finansnetto	35 517	78 934	49 102	61 180
Årets resultat	-70 717	33 860	-17 495	-888
Balansomslutning	738 897	769 544	756 273	777 417
Avkastn på kapitalplaceringar	5,2%	11,1%	7,3%	8,8%
Antal medlemmar	43 854	44 785	45 596	46 432

Definitioner: se not 32

GS resultat 2022 visar ett underskott på 70,7 mkr. GS koncernen inklusive fastighetsbolagen visar ett underskott om 35,6 Mkr. Personalkostnader, medlemsförsäkringar och avdelningarnas kostnader utgör ca 61 % (74 %) av förbundets totala kostnader. För vidare ekonomiska nyckeltal hänvisas till följande årsredovisning med noter.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Under år 2022 har organisationen fortsatt arbeta med den digitala omställningen men året har präglats av viljan att fysiskt nå ut till medlemmarna där kongressen är ett sätt att skapa intern kommunikation men det viktigaste har varit att återigen nå ut till medlemmarna i deras vardag och ställa om organisationen från ett påtvingat pandemiskt arbetssätt.

Trendmässigt fortsätter tyvärr medlemsantalet att minska något, en minskning på 2 % under 2022 vilket är i nivå med tidigare års relativa minskning. Tyvärr minskar antalet aktiva medlemmar något mer än tidigare år, 2,8 % jmf med 2,2 % 2021. Vår övertygelse om nyttan för medlemmarna är stark och obändig. Vi hoppas och tror att vi genom att tydliggöra vårt arbete kommer se en vändning av medlemstrenden.

Året har präglats av oroliga finansmarknader och under 2022 har organisationens beroende av finansmarknadernas rörelser varit påtaglig på ett negativt sätt, tillskillnad från de tio föregående åren som präglats av låga räntor och stigande tillgångspriser. Höjda pensionskostnader och sjunkande värde på placeringar

har kommit som en naturlig följd av höjd räntenivå. Vårt fastighetsinnehav genererar kassaflöde och har inte drabbats av den nedgång i marknadsvärde som vi förväntat oss.

Förväntad framtida utveckling samt väsentliga risker och osäkerhetsfaktorer

Under år 2023 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 2023 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.

RESULTATRÄKNING – KONCERNEN

Belopp i tkr	Not	2022	2021
Verksamhetsintäkter			
Medlemsavgifter		201 282	204 887
Nettoomsättning	2	41 015	39 629
Andelar i intresseföretags resultat	19	24 921	6 451
Övriga intäkter	3	13 254	5 524
Summa verksamhetsintäkter		280 472	256 491
Verksamhetskostnader			
Medlemsförsäkringar	4	-45 106	-46 992
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-38 017	-37 862
Förvaltningskostnader		-672	-104
Lämnade bidrag		-517	-637
Övriga externa kostnader	5	-88 687	-93 679
Personalkostnader	6	-109 520	-93 567
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-13 430	-12 989
Förändring av betalningsuppdragsskuld, pensioner		-37 685	23 220
Övriga kostnader		-433	–
Summa verksamhetskostnader		-334 067	-262 610
Verksamhetsresultat	8	-53 595	-6 119
Resultat från finansiella poster			
Resultat från värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	27 112	60 748
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		433	27
Räntekostnader och liknande resultatposter		-75	-1
Resultat före skatt		-26 125	54 655
Skatt på årets resultat	11	-10 338	-16 839
Årets resultat		-36 463	37 816

BALANSRÄKNING – KONCERNEN

Belopp i tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
<i>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</i>			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	14 392	12 012
		14 392	12 012
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Byggnader och mark	13, 14	125 893	121 274
Inventarier, verktyg och installationer	15	2 542	2 413
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	16	130	–
		128 565	123 687
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andelar i intresseföretag	19	131 218	114 275
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	474 375	478 811
Uppskjuten skattefordran	21	187	986
Andra långfristiga fordringar	22	3 648	6 177
		609 428	600 249
<i>Summa anläggningstillgångar</i>		752 385	735 948
<i>OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR</i>			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordran för medlemsavgifter		6 575	7 328
Kundfordringar		698	598
Aktuell skattefordran		1 558	115
Övriga fordringar		1 396	5 537
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	7 999	4 215
		18 226	17 793
<i>Kassa och bank</i>			
Kassa och bank		60 789	72 734
		60 789	72 734
<i>Summa omsättningstillgångar</i>		79 015	90 527
SUMMA TILLGÅNGAR		831 400	826 475

BALANSRÄKNING – KONCERNEN

Belopp i tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
<i>EGET KAPITAL</i>			
Ändamålsbestämda medel		682	682
Kapitalandelsfond		34 018	17 007
Balanserat resultat inkl årets resultat		693 338	746 812
Summa eget kapital		728 038	764 501
<i>AVSÄTTNINGAR</i>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		37 685	–
Uppskjuten skatteskuld	21	12 160	10 701
Övriga avsättningar		–	1 000
		49 845	11 701
<i>KORTFRISTIGA SKULDER</i>			
Leverantörsskulder		10 140	7 875
Aktuell skatteskuld		4 537	7 415
Övriga skulder		13 388	13 709
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	25 452	21 274
		53 517	50 273
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		831 400	826 475

RAPPORT ÖVER FÖRÄNDRINGAR I EGET KAPITAL - KONCERNEN

2022-12-31					
	Jubileums-fond	Fritids-fond	Kapital-andelsfond	Bal.res. inkl årets resultat	Summa eget kapital
Inngående balans	332	350	17 007	746 812	764 501
Årets resultat				-36 463	-36 463
<i>Förändringar direkt mot eget kapital</i>					
Förändringar i kapitalandelsfond			17 011	-17 011	–
Summa	–	–	17 011	-17 011	–
Vid årets utgång	332	350	34 018	693 338	728 038

KASSAFLÖDESANALYS – GS

Belopp i tkr	Not	2022	2021
DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN			
Resultat efter finansiella poster	25	-26 125	54 655
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	12 267	-51 880
		-13 858	2 775
Betald inkomstskatt		-12 401	-10 093
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-26 259	-7 318
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		1 010	-3 004
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		6 122	-3 449
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-19 127	-13 771
INVESTERINGSVERKSAMHETEN			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-9 655	-455
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-10 118	-1 217
Förvärv av finansiella tillgångar		–	–
Avyttring av finansiella tillgångar		26 955	14 296
Kassaflöde från investeringsverksamheten		7 182	12 624
Årets kassaflöde		-11 945	-1 147
Likvida medel vid årets början		72 734	73 881
Likvida medel vid årets slut	26	60 789	72 734

RESULTATRÄKNING – GS

Belopp i kr	Not	2022	2021
Verksamhetsintäkter			
Medlemsavgifter		201 282	204 887
Övriga intäkter	3	13 254	4 621
Summa verksamhetsintäkter		214 536	209 508
Verksamhetskostnader			
Medlemsförsäkringar	4	-45 106	-46 992
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-38 017	-37 862
Förvaltningskostnader		-672	-104
Lämnade anslag och bidrag		-517	-637
Övriga externa kostnader	5	-74 477	-77 281
Personalkostnader	6	-109 520	-93 567
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-8 871	-8 457
Förändring av betalningsuppdragsskuld, pensioner		-37 685	23 220
Summa verksamhetskostnader		-314 865	-241 680
Rörelseresultat	8	-100 329	-32 172
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i intresseföretag	9	7 910	17 644
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	27 508	61 276
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		164	15
Räntekostnader och liknande resultatposter		-65	-1
Resultat före skatt		-64 812	46 762
Skatt på årets resultat	11	-5 905	-12 902
ÅRETS RESULTAT		-70 717	33 860

BALANSRÄKNING – GS

Belopp i tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
TILLGÅNGAR			
<i>ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR</i>			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	14 392	12 012
		<u>14 392</u>	<u>12 012</u>
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier, verktyg och installationer	15	1 232	1 117
		<u>1 232</u>	<u>1 117</u>
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	17	3 000	3 000
Fordringar hos koncernföretag	18	59 398	82 164
Andelar i intresseföretag	19	142 351	142 419
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	474 375	478 811
Andra långfristiga fordringar	22	3 648	6 177
		<u>682 772</u>	<u>712 571</u>
Summa anläggningstillgångar		698 396	725 700
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		6 575	7 328
Kundfordringar		142	484
Fordringar hos koncernföretag		276	20
Övriga fordringar		681	5 324
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	7 643	3 935
		<u>15 317</u>	<u>17 091</u>
Kassa och bank			
Kassa och bank		25 184	26 753
		<u>25 184</u>	<u>26 753</u>
Summa omsättningstillgångar		40 501	43 844
SUMMA TILLGÅNGAR		738 897	769 544

BALANSRÄKNING – GS

Belopp i tkr	Not	2022-12-31	2021-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
<i>EGET KAPITAL</i>			
Ändamålsbestämda medel		682	682
Balanserat resultat		734 422	700 562
Årets resultat		-70 717	33 860
		664 387	735 104
<i>AVSÄTTNINGAR</i>			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		37 685	–
		37 685	–
<i>KORTFRISTIGA SKULDER</i>			
Leverantörsskulder		8 455	6 896
Aktuell skatteskuld		4 474	7 415
Övriga skulder		6 189	5 658
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	17 707	14 471
		36 825	34 440
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		738 897	769 544

RAPPORT ÖVER FÖRÄNDRINGAR I EGET KAPITAL - GS

2022-12-31	Jubileumsfond	Fritidsfond	Bal.res. inkl årets resultat	Summa eget kapital
Ingående balans	331	351	734 422	735 104
Årets resultat			-70 717	-70 717
Vid årets utgång	331	351	663 705	664 387

KASSAFLÖDESANALYS – GS

Belopp i tkr	Not	2022	2021
<i>DEN LÖPANDE VERKSAMHETEN</i>			
Resultat efter finansiella poster	25	-64 812	46 762
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	26 634	-68 605
		-38 178	-21 843
Betald inkomstskatt		-8 846	-7 174
Kassaflöde från verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-47 024	-29 017
Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		1 774	-3 448
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		5 326	-3 097
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-39 924	-35 562
<i>INVESTERINGSVERKSAMHETEN</i>			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-1 248	-356
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-10 118	-1 216
Förvärv av finansiella tillgångar		–	-1
Avyttring av finansiella tillgångar		49 721	16 995
Kassaflöde från investeringsverksamheten		38 355	15 422
Årets kassaflöde		-1 569	-20 140
Likvida medel vid årets början		26 753	46 893
Likvida medel vid årets slut	26	25 184	26 753

Noter med redovisningsprinciper och bokslutskommentarer

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 mm	20-40 år
- Installationer; värme, el, VVS, ventilation mm	25 år
- Yttre ytskikt; fasader, yttertak mm	40-50 år
- Inre ytskikt, golv, väggar, innertak	35 år
- Hyresgäst Anpassningar, 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 lease-givaren 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 företagets finansiella instrument som innehåller 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.

Ändamålsbestämda medel

Ändamålsbestämda 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 legal 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 företagets 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 erhållit 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 erhållit 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 köpeskilling.

I förvärvsanalysen fastställs det verkliga värdet, med några undantag, vid förvärvstidpunkten av förvärvade identifierbara tillgångar och övertagna skulder samt minoritetsintresse. 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 realiserade vinster eller förluster som uppkommer vid transaktioner mellan koncernföretag, elimineras i sin helhet. Realiserade vinster som uppkommer vid transaktioner med intresseföretag elimineras i den utsträckning som motsvarar koncernens ägarandel i företaget. Realiserade förluster elimineras på samma sätt som realiserade 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 RÖRELSEGEN

KONCERNEN	2022	2021
<i>Nettoomsättning per rörelsegen</i>		
Fastighetsförvaltning	41 015	39 629
	41 015	39 629

Not 3 ÖVRIGA INTÄKTER

KONCERNEN OCH GS	2022	2021
<i>Koncernen</i>		
Erhållna offentliga bidrag	–	903
Utbetalning överskott Folksam Liv KPA	10 758	–
Återbäring Folksam	–	903
LO FF medel	56	166
GS A-kassa	2 078	3 385
Övrigt	362	167
	13 254	5 524

GS

Utbetalning överskott Folksam Liv KPA	10 758	–
Återbäring Folksam	–	903
LO FF medel	56	166
GS A-kassa	2 078	3 385
Övrigt	362	167
	13 254	4 621

Not 4 MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

KONCERNEN OCH GS	2022	2021
LO/Folksam-paketet försäkring	-43 693	-42 081
Inkomstförsäkring	-1 414	-4 911
	-45 107	-46 992

Not 5 ÖVRIGA EXTERNA KOSTNADER

KONCERNEN OCH GS	2022	2021
<i>Koncernen</i>		
Kostnader i fastighetsförvaltningen	-14 210	-16 067
Lokalkostnader	-10 336	-11 299
IT-kostnader	-15 888	-23 987
LO Avgifter	-7 652	-7 844
Internationellt arbete	-1 739	-1 192
Förhandlingsverksamhet	-1 950	-1 831
Studieverksamhet	-679	-289
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-2 172	-3 361
Resekostnader	-6 849	-1 783
Leasingkostnader	-2 646	-3 726
Konsultarvoden och inhyrd personal	-10 087	-7 737
Telefonkostnader	-1 033	-1 235
Revisionsarvoden	-938	-1 477
Reklam och trycksaker	-2 001	-1 316
Övrigt	-1 669	-1 697
	-88 687	-93 679

GS

Lokalkostnader	-10 336	-11 299
IT-kostnader	-15 888	-23 987
LO Avgifter	-7 652	-7 844
Internationellt arbete	-1 739	-1 192
Förhandlingsverksamhet	-1 950	-1 831
Studieverksamhet	-679	-289
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-2 172	-3 361
Resekostnader	-6 849	-1 783
Leasingkostnader	-2 646	-3 726
Konsultarvoden och inhyrd personal	-10 087	-7 483
Telefonkostnader	-1 033	-1 235
Revisionsarvoden	-938	-1 418
Reklam och trycksaker	-2 001	-1 316
Övrigt	-1 669	-1 679
	-74 477	-77 281

Not 6 ANSTÄLLDA, PERSONALKOSTNADER OCH ARVODEN TILL STYRELSE OCH REVISORER

MEDELANTALET ANSTÄLLDA	2022	Varav män	2021	Varav män
GS				
Sverige	83	57%	86	58%
Totalt i moderföretaget	83	58%	86	58%
Dotterföretag				
Sverige	–	0%	–	0%
Koncernen totalt	83	58%	86	58%

REDOVISNING AV KÖNSFÖRDELNING I FÖRBUNDSLEDNINGEN	2022-12-31 Andel kvinnor	2021-12-31 Andel kvinnor
---	-----------------------------	-----------------------------

GS och Koncernen

Styrelsen	18%	27%
Övriga ledande befattningshavare	50%	33%

LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR SAMT SOCIALA KOSTNADER, INKLUSIVE PENSIONS-KOSTNADER

	2022		2021	
	Löner och ersättningar	Sociala kostnader	Löner och ersättningar	Sociala kostnader
GS	52 569	43 231	51 292	32 265
(varav pensionskostnad)	1)	(26 097)	1)	(15 711)
Dotterföretag	–	–	–	–
(varav pensionskostnad)		(–)		(–)
Koncernen totalt	52 569	43 231	51 292	32 265
(varav pensionskostnad)		(26 097)		(15 711)

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

GSs pensionssystem är dels förmånsbestämt samt premiebestämt regleras enligt gällande kollektivavtal. 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 2 434 (f.å. 890) företagets ledning avseende 3 (5) personer.

GS utestående pensionsförpliktelser till dessa uppgår till 7 072 (f.å. 6 679).

LÖNER OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR FÖRDELADE MELLAN STYRELSELEDAMÖTER M.F.L. OCH ÖVRIGA ANSTÄLLDA

	2022		2021	
	Styrelse	Övriga	Styrelse	Övriga
GS	3 708	48 861	3 804	47 488
Dotterföretag	–	–	–	–
Koncernen totalt	3 708	48 861	3 804	47 488

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 KOSTNADS-ERSÄTTNING TILL REVISORER

	2022	2021
Koncernen KPMG		
Revisionsuppdrag	975	1 335
Andra uppdrag	39	114

GS KPMG

Revisionsuppdrag	938	1 276
Andra uppdrag	39	114

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

KONCERNEN OCH GS	2022	2021
Koncernen		
<i>Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång</i>		
Balanserade utgifter för medlemssystem	-7 738	-7 398
Byggnader och mark	-4 484	-4 468
Inventarier, verktyg och installationer	-1 208	-1 123
	-13 430	-12 989

GS

Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång

Balanserade utgifter för medlemssystem	-7 738	-7 398
Inventarier, verktyg och installationer	-1 133	-1 059
	-8 871	-8 457

Not 8 OPERATIONELL LEASING

LEASINGAVTAL DÄR FÖRETAGET ÄR LEASEGIVARE	2022-12-31	2021-12-31
---	------------	------------

Koncernen

Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal

Inom ett år	31 003	31 391
Mellan ett och fem år	43 936	43 985
Senare än fem år	–	–
	74 939	75 376

GS

Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal

Inom ett år	258	2 935
Mellan ett och fem år	–	–
	258	2 935

LEASINGAVTAL DÄR FÖRETAGET ÄR LEASETAGARE

2022-12-31

2021-12-31

Koncernen och GS

Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal

Inom ett år	9 507	12 498
Mellan ett och fem år	27 092	29 837
	36 599	42 335
	2022	2021
Räkenskapsårets kostnadsförda leasingavgifter	10 398	13 537

Not 9 RESULTAT FRÅN ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG

	2022	2021
Utdelning	7 979	6 000
Resultat från andelar i Handelsbolag	-69	11 644
	7 910	17 644

Not 10 RESULTAT FRÅN ÖVRIGA VÄRDEPAPPER OCH FORDRINGAR SOM ÄR ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

KONCERNEN OCH GS	2022	2021
Koncernen		
Erhållen fondrabatt	1 713	3 159
Utdelningar	5 466	3 747
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	19 922	53 842
Valutakursdifferenser	11	–
	27 112	60 748

GS

Ränteintäkter, koncernföretag	396	528
Ränteintäkter, övriga	–	–
Erhållen fondrabatt	1 713	3 159
Utdelningar	5 466	3 747
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	19 922	53 842
Valutakursdifferenser	11	–
	27 508	61 276

Not 11 SKATT PÅ ÅRETS RESULTAT

	2022	2021
<i>Koncernen</i>		
Aktuell skattekostnad	-8 080	-17 298
Uppskjuten skatt	-2 258	-459
	-10 338	-16 839

<i>GS</i>		
Aktuell skattekostnad	-5 905	-12 902
Uppskjuten skatt	–	–
	-5 905	-12 902

AVSTÄMNING AV EFFEKTIV SKATT	2022		2021	
	Procent	Belopp	Procent	Belopp

Koncernen

Resultat före skatt		-26 125		54 655
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	5 382	20,6%	-11 259
Andra icke-avdragsgilla kostnader	-247,4%	-64 637	103,8%	-56 735
Ej skattepliktiga intäkter	189,0%	49 376	-94,4%	51 575
Utnyttjande av tidigare ej aktiverad underskottsavdrag	0,0%	–	0,0%	–
Skatt hänförlig till tidigare år	0,0%	-3	0,0%	–
Övrigt	-1,7%	-456	0,7%	-404
Redovisad effektiv skatt	-39,6%	-10 338	30,8%	-16 839

GS

Resultat före skatt		-64 812		46 762
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	13 351	20,6%	-9 633
Ej avdragsgilla kostnader	-99,7%	-64 630	116,4%	-54 446
Ej skattepliktiga intäkter	70,8%	45 872	-110,3%	51 577
Skatt hänförlig till tidigare år	0,0%	-3	0,0%	–
Övrigt	-0,8%	-495	0,9%	-400
Redovisad effektiv skatt	-9,1%	-5 905	27,6%	-12 902

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

KONCERNEN OCH GS	2022-12-31	2021-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	38 837	37 620
Övriga investeringar	10 118	1 217
Vid årets slut	48 955	38 837

Ackumulerade avskrivningar

Vid årets början	-26 825	-19 427
Årets avskrivning	-7 738	-7 398
Vid årets slut	-34 563	-26 825
Redovisat värde vid årets slut	14 392	12 012

Not 13 BYGGNADER OCH MARK

	2022-12-31	2021-12-31
<i>Koncernen</i>		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	164 445	164 345
Avyttringar och utrangeringar	9 535	100
Omklassificeringar	-562	–
Vid årets slut	173 418	164 445

Ackumulerade avskrivningar

Vid årets början	-42 997	-38 529
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	129	–
Årets avskrivning	-4 483	-4 468
Vid årets slut	-47 351	-42 997

Ackumulerade nedskrivningar

Vid årets början	-174	-174
Vid årets slut	-174	-174
Redovisat värde vid årets slut	125 893	121 274

Not 14 UPPLYSNING OM VERKLIGT VÄRDE PÅ FÖRVALTNINGSFASTIGHETER

	2022-12-31	2021-12-31
Koncernen		
<i>Akkumulerade verkliga värden</i>		
Vid årets slut	1 188 000	1 164 000

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

	2022-12-31	2021-12-31
Koncernen		
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	9 031	8 675
Nyanskaffningar	1 336	356
Avyttringar och utrangeringar	-186	–
Vid årets slut	10 181	9 031
<i>Akkumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-6 618	-5 494
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	184	–
Årets avskrivning	-1 205	-1 124
Vid årets slut	-7 639	-6 618
Redovisat värde vid årets slut	2 542	2 413

GS

Akkumulerade anskaffningsvärden

Vid årets början	7 461	7 105
Nyanskaffningar	1 246	356
Avyttringar och utrangeringar	-34	–
Vid årets slut	8 673	7 461

Akkumulerade avskrivningar

Vid årets början	-6 344	-5 285
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	33	–
Årets avskrivning på anskaffningsvärden	-1 130	-1 059
Vid årets slut	-7 441	-6 344
Redovisat värde vid årets slut	1 232	1 117

NOT 16 PÅGÅENDE NYANLÄGGNINGAR OCH FÖRSKOTT AVSEENDE MATERIELLA ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR

	2022-12-31	2021-12-31
Koncernen		
Vid årets början	–	–
Investeringar	130	–
Redovisat värde vid årets slut	130	–

Not 17 ANDELAR I KONCERNFÖRETAG

	2022-12-31	2021-12-31
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	3 000	3 000
Redovisat värde vid årets slut	3 000	3 000

SPEC AV GS OCH KONCERNENS INNE- HAV AV ANDELAR I KONCERNFÖRETAG	2022		2021	
	Antal andelar	Andel i % i)	Redovisat värde	Redovisat värde

Dotterföretag /

Org nr / Säte

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				
			3 000	3 000

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

NOT 18 FORDRINGAR HOS KONCERNFÖRETAG

	2022-12-31	2021-12-31
GS		
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	82 164	84 864
Reglerade fordringar	-22 766	-2 700
Redovisat värde vid årets slut	59 398	82 164

Not 19 ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG

	2022-12-31	2021-12-31
Koncernen		
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	114 275	125 470
Årets andel i intresseföretags resultat	24 921	6 449
Årets utdelning	-7 978	-17 644
Redovisat värde vid årets slut	131 218	114 275

GS
Akkumulerade anskaffningsvärden

Vid årets början	142 419	142 420
Årets andel i handelsbolags resultat	-68	-1
Redovisat värde vid årets slut	142 351	142 419

SPECIFIKATION AV GS OCH KONCERNENS INNEHAV AV ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG	Andelar/ antal i % i)	Kapitalandelens värde i koncernen	2022-12-31 Redovisat värde hos moderföretaget
---	-----------------------	-----------------------------------	---

Intresseföretag / Org nr / Säte*Direkt ägda*

KungsLagern Holding AB 556875-2694, Stockholm	30,0	125 693	139 021
Dagens Arbete AB 556532-4307, Stockholm	34,0	4 912	2 717
Snöskogen HB 969641-7493, Lindesberg	50,0	613	613

SPECIFIKATION AV GS OCH KONCERNENS INNEHAV AV ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG	Andelar/ antal i % i)	Kapitalandelens värde i koncernen	2022-12-31 Redovisat värde hos moderföretaget
---	-----------------------	-----------------------------------	---

Indirekt ägda

HB Klockan 916501-8079, Stockholm			
Klockans Garage AB 556640-8620, Stockholm			
Lagern 11 AB 556761-8037, Stockholm			
		131 218	142 351

SPECIFIKATION AV GS OCH KONCERNENS INNEHAV AV ANDELAR I INTRESSEFÖRETAG	Andelar/ antal i % i)	Kapitalandelens värde i koncernen	2021-12-31 Redovisat värde hos moderföretaget
---	-----------------------	-----------------------------------	---

Intresseföretag / Org nr / Säte*Direkt ägda*

KungsLagern Holding AB 556875-2694, Stockholm	30,0	110 144	139 021
Dagens Arbete AB 556532-4307, Stockholm	34,0	3 450	2 717
Snöskogen HB 969641-7493, Lindesberg	50,0	681	681

Indirekt ägda

Klockans Garage AB 556640-8620, Stockholm			
Klockans Garage AB 556640-8620, Stockholm			
Lagern 11 AB, 556761-8037, Stockholm			
		114 275	142 351

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

Not 20 ANDRA LÅNGFRISTIGA VÄRDEPAPPERSINNEHAV

KONCERNEN OCH GS	2022-12-31	2021-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	478 811	441 685
Tillkommande tillgångar	96 794	259 209
Avgående tillgångar	-101 230	-222 083
Redovisat värde vid årets slut	474 375	478 811

Not 21 UPPSKJUTEN SKATT

	2022-12-31		
	Redovisat värde	Skattemässigt värde	Temporär skillnad

Koncernen

Väsentliga temporära skillnader

Skatt på koncernmässigt övervärde	24 385	–	24 385
Avskrivningar byggnader	-4 484	-34 067	29 583
	19 901	-34 067	53 968

	2022-12-31		
	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto

Koncernen

Väsentliga temporära skillnader

Skatt på koncernmässigt övervärde	78	5 096	-5 018
Avskrivningar byggnader	46	7 064	-7 018
Skattemässigt underskottsavdrag	63	–	63
Uppskjuten skattefordran/skuld	187	12 160	-11 973

	2021-12-31		
	Redovisat värde	Skattemässigt värde	Temporär skillnad

Koncernen

Väsentliga temporära skillnader

Skatt på koncernmässigt övervärde	24 842	–	24 842
Avskrivningar byggnader	-4 468	-22 596	18 128
	20 374	-22 596	42 970

	2021-12-31		
	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto

Koncernen

Väsentliga temporära skillnader

Skatt på koncernmässigt övervärde	78	5 191	-5 113
Avskrivningar byggnader	856	5 510	-4 654
Skattemässigt underskottsavdrag	52	–	52
Uppskjuten skattefordran/skuld	986	10 701	-9 715
Kvittning	–	–	–
Uppskjuten skattefordran/skuld	986	10 701	-9 715

Not 22 ANDRA LÅNGFRISTIGA FORDRINGAR

KONCERNEN OCH GS	2022-12-31	2021-12-31
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	6 177	3 056
Tillkommande fordringar	–	3 953
Reglerade fordringar	-2 529	-832
Redovisat värde vid årets slut	3 648	6 177

**Not 23 FÖRUTBETALDA KOSTNADER
OCH UPPLUPNA INTÄKTER**

	2022-12-31	2021-12-31
<i>Koncernen</i>		
Förutbetalad hyra	1 623	2 366
AFA-medel	43	50
Licenser	506	289
Leasingkostnader	24	251
Dagens Arbete årsavgift 2023	4 419	–
Upplupna intäkter	287	198
Övriga poster	1 097	1 061
	7 999	4 215

GS

Förutbetalad hyra	1 623	2 366
AFA-medel	43	50
LO Data AB	506	289
Leasingkostnader	24	251
Dagens Arbete	4 419	–
Upplupna intäkter	287	198
Övriga poster	741	781
	7 643	3 935

**Not 24 UPPLUPNA KOSTNADER
OCH FÖRUTBETALDA INTÄKTER**

	2022-12-31	2021-12-31
<i>Koncernen</i>		
Förutbetalda hyror	5 130	4 496
Upplupna kostnader för el och uppvärmning	374	135
Upplupna personalrelaterade kostnader	15 960	13 420
LO Rättsskydd	445	941
Reparationer och underhåll	1 840	–
Övriga poster	1 703	2 282
	25 452	21 274

GS

Upplupna personalrelaterade kostnader	15 960	13 420
LO Rättsskydd	445	941
Övriga poster	1 302	110
	17 707	14 471

**Not 25 BETALDA RÄNTOR OCH
ERHÅLLEN UTDELNING**

	2022	2021
<i>Koncernen</i>		
Erhållen utdelning	7 179	6 906
Erhållen ränta	433	27
Erlagd ränta	-75	-1
<i>GS</i>		
Erhållen utdelning	15 158	12 906
Erhållen ränta	560	543
Erlagd ränta	-65	-1

NOT 26 LIKVIDA MEDEL

	2022-12-31	2021-12-31
<i>Koncernen</i>		
<i>Följande delkomponenter ingår i likvida medel:</i>		
Banktillgodohavanden	60 789	72 734
	60 789	72 734

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.

GS

Följande delkomponenter ingår i likvida medel:

Banktillgodohavanden	25 184	26 754
	25 184	26 754

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

	2022	2021
Koncernen		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	12 515	12 989
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-19 922	-53 841
Resultatandelar i intresseföretag	-24 921	-6 451
Erhållen utdelning från intresseföretag	7 910	17 644
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	37 685	-23 221
Övriga avsättningar	-1 000	1 000
	12 267	-51 880
GS		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	8 871	8 457
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-19 922	-53 841
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	37 685	-23 221
	26 634	-68 605

Not 28 STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSE

	2022	2021
Koncernen		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventualförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	180 125
	192 125	180 125
GS		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventualförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	180 125
	192 125	180 125

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 andraföretag inom hela den företagsgrupp som företaget tillhör.

NOT 30 NYCKELTALSDEFINITIONER

Balansomslutning:

Totala tillgångar

Avkastning 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 våra elektroniska underskrifter

Förbundsstyrelsen 2022-01-01–2022-12-31

Per-Olof Sjöö, *förbundsordförande*

Madelene Engman, *1:a vice förbundsordförande*

Jörgen Johansson, *2:a vice förbundsordförande*

Milli Radojevic, *ledamot, avdelning 1, Skåne/Blekinge*

Peter Berntsson, *ledamot, avdelning 2, Halland/Västra Småland*

Patrik Johansson, *ledamot, avdelning 3, Öst*

Dan Strängby, *ledamot, avdelning 4, Västra Götaland*

Camilla Tiredal, *ledamot, avdelning 5, Södra Svealand*

Lars Nyman, *ledamot, avdelning 6, Dalarna/Gävleborg*

Daniel Andersson, *ledamot, avdelning 7, Mellannorrland*

Kenneth Holmqvist, *ledamot, avdelning 8, Norr*

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 2022.

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 2022 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 revisionssed i Sverige. Revisornas 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 revisorssed 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 revisionssed 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 revisionssed 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 omständigheterna, 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 revisionssed 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 koncernredovis-

ningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch för år 2022.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. 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 ersättningsskyldighet mot föreningen.

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

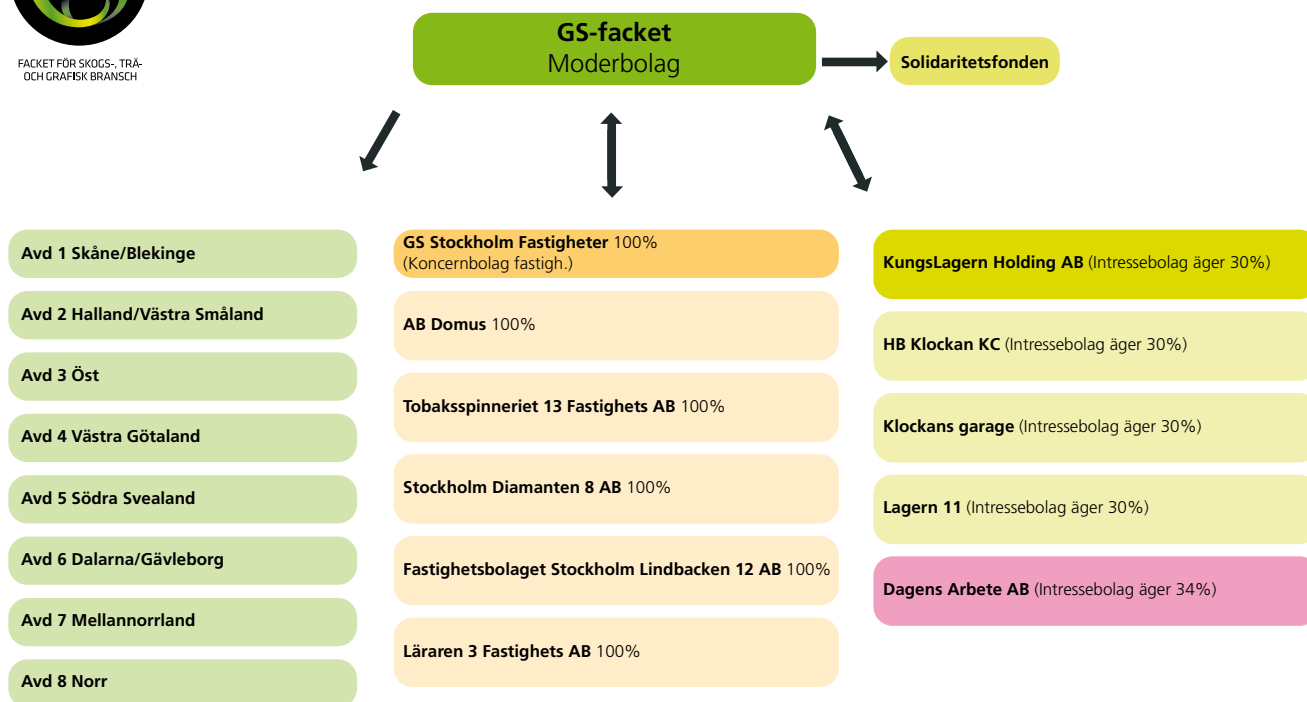
Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder det registrerade revisionsbolaget professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder 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*
Per Johansson, *Förtroendevald revisor*
Michael Meisner, *Förtroendevald revisor*

Organisationskarta



Slutord

Året 2022 har präglats av att återgå till fler fysiska möten och att ställa om och ta med de goda erfarenheter vi har och goda arbetssätt från pandemin. Året har varit ett år av fullt fokus på mål- och verksamhetsplan och att bygga "VI". Att skapa bättre kontakt mellan förbundsstyrelsen och ombudsmännen, mellan avdelningarna och förbundskontoret, mellan personal och förtroendevalda och mellan arbetsgrupper. Att skapa ett tydligare fokus på de mål och den utveckling som beslutats av våra medlemmar på våra demokratiska forum och också själva genomförandet av besluten.

I början av året när vi nyss kommit ur pandemin och dess direkta effekter på samhället så valde Putin att starta ett krig mot Ukraina. Det ställde också vårt samhälle och land och förstas GS, inför utmaningar. Eskalerande inflation och höga elkostnader och bränslepriser blev ett faktum. Vad händer nu?

Årets första halva handlade förstas också mycket om att förberedelser inför kongressen.

Den 20-23 maj 2022 genomfördes kongressen på Convention i Örebro. Det var en fin kongress med en övergripande kontext i att äntligen kunna ses fysiskt igen men också i att ladda för framtidens GS, att ta kampen tillsammans.

Många medlemmar, förtroendevalda och anställda vittnade om fantastiska dagar med kloka beslut och en begynnande starkare stabilitet och sammanhållning framåt.

Förbundsstyrelsen i juni genomfördes därefter digitalt via Zoom. Detta då tiden är så kort mellan kongress och förbundsstyrelse.

På våren kom valrörelsen igång på allvar och många debatter handlade om just inflationen, el- och bränslepriserna och kriget i Ukraina. GS gjorde ett stort valarbete och mobiliserade hela organisationen. Trots det blev valutgången ett regerings-skifte vid valet i september.

Höstens förbundsstyrelse genomfördes på Runö och även här kunde ett stort engagemang och kämparanda märkas. Kloka beslut och diskussioner och förberedelser inför den kommande avtalsrörelsen.

Sammanfattningsvis har året präglats av omställning, anpassning och mobilisering. GS branscher har både uppgång och nedgång.

Våra medlemmar och övriga LO-medlemmar drabbas hårt av inflationen och allt som följer där av. Medlemmarna har helt enkelt haft det tufft under året med höga kostnader. Och den nya regeringens politik drabbade ännu hårdare. Det är stor skillnad på vilket parti som leder ett land i kris.

Förbundsstyrelsens sammanträden har till största del skett fysiskt. Vi har haft besök av representanter från Socialdemokraterna vid flera tillfällen och diskuterat valet och också försökt att genomlys stora delar av GS verksamheter. Men en del återstår såklart också till kommande år.

Tyvärr har medlemssiffrorna fortsatt att vika nedåt. Kan detta förklaras av att vi nu lever i ett samhälle med stora utmaningar? Ett svårt politiskt läge? Oavsett förklaring så behöver GS under kommande år ta gemensamma krafter för att vända medlemstrenden till positiv.

En hel del god verksamhet har genomförts under året. Medlemmarna är engagerade och vill framåt. Många av kongressens beslut har börjat omsättas i verksamheten. Det finns en vilja och en kämpaglöd i GS och den behöver omsättas än mer i praktisk handling. De utmaningar vi står inför ska vi axla gemensamt och tillförsikt finns inför kommande år.

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

GS Verksamhetsberättelse och Årsredovisning 2022

Form: Lazze Öst, GS

Maj 2022

www.gsacket.se



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH GRAFISK BRANSCH

www.gsacket.se