

VERKSAMHETS- BERÄTTELSE



2023



GS-FACKET

INNEHÅLL

ORDFÖRANDEN HAR ORDET	4	LO-TCO Rättsskydd
FÖRBUNDSLEDNINGEN OCH DEMOKRATISKA FORUM.....	5	GS internationella arbete
Verkställande utskottet		Träindustriavtalet
Förbundsstyrelsen		Stoppmöbelindustriavtalet
Revision		Sågverksavtalet
Utvalda Förbundsstyrelsebeslut		Trävaruhandelsavtalet
Förbundsmöten		Tidningsavtalet
Kansliledning		Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet
MEDLEMMAR, ORGANISATION OCH HÄNDELSER UNDER ÅRET ...	9	Bemanningsavtalet
Organisationsgruppens verksamhet		Skogsavtalen
Organisationsutveckling och uppsökeri		Skogsavtalet Svenska kyrkan
Organisering i skogen		VASA-skogavtalet
Värdegrund		VISSTavtalet
Ungdomsverksamheten		Virkesmätningsavtalet
Facklig politisk verksamhet		Kompetensutveckling och Yrkesutbildning
Facklig politiska kommittén (LO)		Arbetsmiljö
Facklig politiska rådet		Samhallavtalet
Försäkringsverksamheten		FSC Sverige
Medlemsförsäkringskommittén		
GS Centrala försäkringsråd		OMVÄRLD, BRANSCH, HÅLLBARHET OCH KOMMUNIKATION
Försäkringskommittén LO		Gruppens verksamhet
Folksam Liv		Press och kommunikation
Facklig utbildning		Utredning och näringspolitik
Svenska PEFC		Dagens Arbete - vår tidning
KOLLEKTIVAVTAL, FÖRHANDLINGAR, ARBETS- OCH FÖRSÄKRINGSRÄTT	14	STÖDET TILL DEN FACKLIGA VERKSAMHETEN
Avtalsrörelsen		Kansligruppen
Förhandlingsläget		Personalgruppen
Avtalsgruppens verksamhet		IT gruppen
Försäkringsrätt		ÅRSREDOVISNING
		Slutord

ORDFÖRANDEN HAR ORDET



Per-Olof Sjöo
Förbundsordförande

2023 har präglats av hög inflation, högre räntor och ett fortsatt osäkert omvärldsläge. För svenska hushåll har köpkraften försämrats och för GS branscher har särskilt träindustrin, med sin starka koppling till byggbranschen drabbats hårt.

Varsel och uppsägningar började i trähusindustrin men under året följde resten av träindustrin upp med stora uppsägningar. Många av GS medlemmar har därför tvingats lämna sina jobb under året.

GS har arbetat intensivt för att få högerregeringen att genom politiska beslut lindra byggkrisen. Tyvärr har vi talat för döva öron.

Det är verkligen en ödets ironi med tanke på att 204 av Sveriges 290 kommuner redovisar bostadsbrist. Den gröna industriella omställningen som skapar tusentals arbetstillfällen runt om i landet hotas av det faktum att potentiell arbetskraft inte har någonstans att bo.

Avtalsrörelsen 2023 var också den första under Industriavtalets era som genomfördes i en höginflationsekonomi. Det var en svår avvägning för svensk fackföreningsrörelse att väga av medlemmarnas behov av stärkt köpkraft och risken för att höga löneökningar skulle skjuta upp inflationen ytterligare.

De 2-åriga avtal som träffades inom industrin den 31 mars ger förutsättningar att komma ur perioden med real-

löneökningar, men det förutsätter att inflationen snabbt sjunker till normala nivåer. Vi har all anledning att noga analysera förutsättningarna inför kommande lönekrav som ska sättas redan under nästa år.

När det gäller medlemsutvecklingen för GS kan vi bokföra 2023 som ett förlorat år. Krisen i byggsektorn gjorde inte bara att vi förlorade medlemmar som gick till jobb i andra branscher, nyanställningarna bromsades av naturliga skäl också upp, vilket gjorde rekryteringsarbetet ännu tuffare.

Ett viktigt beslut som förbundsstyrelsen fattade under året var att skifta fokus från medlemsutveckling till organisationsgrad. Ett beslut som syftar till att ge GS avdelningar bättre förutsättningar att arbeta strategiskt med organisering. Det är trots allt vår organisationsgrad som avgör vår styrka, både på våra medlemmars arbetsplatser och i samhället i stort.

Vi vet att GS har framtiden för sig. Vårt fokus på organisering och rekrytering ligger fast. Vårt näringspolitiska arbete har burit frukt och när byggkonjunkturen vänder kommer det industriella träbyggandet att fortsätta ta marknadsandelar.

Äventyret fortsätter!

Per-Olof Sjöo
Förbundsordförande

FÖRBUNDSLEDNINGEN OCH DEMOKRATISKA FORUM

VERKSTÄLLANDE UTSKOTTET

Verkställande utskottet (VU) har haft 41 protokollförda sammanträden under året.

Ledamöter har varit:

- Per-Olof Sjöö, 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
1 januari–4 oktober
- Krister Ellström, T.f. personalchef
30 oktober–31 december
- Joakim Jansson, T.f. ekonomichef
- Krister Ellström, IT-chef
- Julius Petzäll Mendonca, kommunikationschef
- Maria Sundström, sekreterare
6 februari–25 augusti
- Carina Nilsson, sekreterare
1 januari–5 februari samt från och med 26 augusti

FÖRBUNDSSTYRELSEN

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

Förbundsstyrelsens beslut kommuniceras på mötet kallat "Förbundsstyrelseinformation" som vanligen sker första fredagen efter förbundsstyrelsens sammanträde. Till det mötet kallas förbundsstyrelsen, alla anställda i GS samt avdelningarnas ordförande.

Många beslut kommuniceras också via GS officiella informationskanal "GS-info", ofta tillsammans med förklaringar och underlag av olika slag.

Förbundsstyrelsen har haft följande sammansättning:

- Per-Olof Sjöö, 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
1 januari–31 maj 2023
- Natalia Sparrelid, avd 5 Södra Svealand
1 jun–31 december 2023
- Lars Nyman, avd 6 Dalarna/Gävleborg
- Daniel Andersson, avd 7 Mellannorrland
- Peter Berntsson, avd 2 Halland/Västra Småland
- Patrik Johansson, avd 3 Öst
- Dan Strängby, avd 4 Västra Götaland
- Kenneth Holmqvist, avd 8 Norr

Adjungerade vid sammanträdena har varit:

- Erica Selander, kanslichef
- Jesper Johansson, sammankallande ungrådet
- Jonas Nordmark, personalchef
1 januari–19 juni
- Joakim Jansson, ekonomichef
1 januari–19 juni
- Krister Ellström, verksamhetschef
1 januari–19 juni
- Julius Petzäll Mendonca, kommunikationschef
1 januari–19 juni
- Maria Sundström, Sekreterare
6 februari–25 augusti
- Carina Nilsson, Sekreterare
1 januari–5 februari samt från och med 26 augusti

REVISION

Revision har genomförts av de förtroendevalda centrala revisorerna och en granskningsrapport har gjorts i enlighet med rutiner för detta. Verkställande utskottet och förbundsstyrelsen har tagit del av rapporterna.

Förtroendevalda centrala revisorerna är för kongressperioden:

- Michael Meisner, avd 1 Skåne/Blekinge
- Magnus Johansson, avd 2 Halland/Västra Småland
- Per Johansson, avd 4 Västra Götaland
- Mikael Käll, auktoriserad revisor, KPMG

UTVALDA FÖRBUNDSSTYRELSEBESLUT

Avtalsrörelsen

Förbundsstyrelsen har fattat många beslut gällande överenskommelser, uppgörelser och avtal och övriga beslut inom ramen för avtalsrörelsen. Det är alltid viktiga diskussioner och avväganden i många av besluten. Diskussionerna har varit konstruktiva och framtidsytande. Inte minst har föredragningarna från ombudsmännen varit till nytta för förbundsstyrelsens beslutsfattande.

GS Framtidsakademi

Förbundsstyrelsen fick förmånen att fatta beslut om en historisk satsning i GS; "GS Framtidsakademi". Förbundsstyrelsen fattade beslut om att genomföra framtidsakademien under åren 2023–2025.

Upplägget känns nytänkande och är en satsning på organisering och nya fackliga ledare i ett. Denna satsning om den går i lås kommer att utbilda 128 unga fackliga ledare som vill och är rustade för att ta kompletterande uppdrag även utanför den egna arbetsplatsen. GS får med Framtidsakademien fler och starkare ledare som utvecklar och framtidsorienterar organisationen. Om satsningen faller väl ut så är GS framtid säkrad.

GS Kongress 2026

Beslut om att förlägga kongressen 2026 till Umeå togs av en enig förbundsstyrelse.

LO-Kongressen 2024

Ordinarie ombud samt suppleanter till LO-kongressen valdes efter avdelningarnas nomineringar och enligt valberedningens förslag.

Genomgång av policys

Under året har fortsatt genomgång och uppdatering av policys gjorts. Ett större arbete som löper över tid. Avsikten är att alla GS policys ska gås igenom årligen. GS nya grafiska profil ska också genomsyra alla våra policys. Förbundsstyrelsen har fattat beslut om många policys under året.

GDPR

Arbetet med policys och riktlinjer för GDPR har fortsatt under året och förbundsstyrelsen har fattat nödvändiga beslut i arbetet framåt.

FÖRBUNDSMÖTEN

Förbundsmöte 20–21 juni 2023

Vårens förbundsmöte ägde rum på Runö kursgård och konferens i Åkersberga. Temat för vårens förbundsmöte var; "Kärnverksamheten".

Första dagen inleddes med en genomgång kring vår målstyrda verksamhet som hölls av Kenneth Johansson, ombudsman på GS förbunds kontor. Han berättade om våra fokusområden och om hur vi kan nå våra mål på ett

bättre sätt. Vidare berättade Kenneth om målplanen för 2024.

Nästa del var fokusområde tre som handlade om försäkringar. Fredrik Strand som deltar i det centrala försäkringsrådet berättade mer om våra försäkringar som uppskattades av förbundsmötet. Magnus Leoson, ombudsman i avtalsgruppen på förbundskontoret berättade om fokusområdet som helhet.

GS a-kassa fanns på plats och Barbro Andersson, kassachef för GS a-kassa och Cheryl Martin, försäkrings- och verksamhetsansvarig Medlemsservice för GS a-kassa berättade också om arbetslöshetsförsäkringen.

Fokusområde fyra för året var arbetsmiljö och Patrik Karlsson, ombudsman i organisationsgruppen på förbundskontoret, berättade förtjänstfullt om detta område.

Sedan presenterades ett förslag på förbundsmötet kring en historisk satsning i GS; "GS Framtidsakademi". En satsning på unga fackliga ledare och på organisering i en och samma koncept. Om denna satsning utfaller såsom önskat så är GS framtid med stor sannolikhet säkrad. Med stort engagemang från förbundsmötet såg vi efter presentationen fram emot att höra mer om framtidsakademien framöver.

GS centrala ung-råd presenterade den sista delen av förbundsmötets delar som inte handlade om ärenden på dagordningen. Jesper Johansson, avdelning 2 och ledamot i GS centrala ung-rådet höll en presentation för förbundsmötet under 2022 om rekrytering av unga och detta blev en uppföljning på den.

Jesper visade i både ord, bild och handling att det här med att rekrytera unga medlemmar som förtroendevalda är helt och fullt möjligt. På plats fanns Jesper och övriga i det nyvalda ung-rådet: Adam Persson, avdelning 1, Elin Weiland, avdelning 4, Rasmus Nyberg, avdelning 2 och Sofi Jonsson, avdelning 8. Deras engagemang gick inte att gå miste på och det som de berättade om gav oss alla hopp inför framtiden.

På dagordningen behandlades stadgeenligt ersättningskommitténs förslag till uppdragsreglemente samt lön och ersättningar till VU, FS och revisorer. I enlighet med de nya stadgarna genomfördes också en ekonomisk genomgång som gjordes av Joakim Jansson, konsult på ekonomi. Verksamhetsberättelsen antogs av förbundsmötet tillsammans med års- och koncernredovisning för 2022, revisorernas berättelse och ansvarsfriheten för styrelsen beviljades av förbundsmötet. Beslut fattades också om målplan 2024. Förbundsmötet genomförde också val av suppleanter till förbundsstyrelsen, samt suppleanter till valberedningen.

Utvärderingen av förbundsmötet som kom VU och förbundsstyrelsen tillhanda efteråt visar att vi är på helt rätt väg med våra förbundsmöten med teman samt med upplägget för övrigt.

Förbundsmötet antog också ett uttalande rörande Byggekrisen.

Förbundsmöte 21–22 november 2023

Höstens förbundsmöte genomfördes på Vårdshuset Lassemaja i Barkarby. Temat för höstens förbundsmöte var, "Facket i världen".

Inledningen för dagarna höll ingen mindre än Per-Olof Sjö, förbundsordförande. Det blev en resa genom hur facket och politiken hänger ihop både nationellt och internationellt och en bra inramning inför dagarna.

Vi hade sedan besök av Johan Danielsson från LO. Johan var tidigare bostads- och biträdande arbetsmarknadsminister och drev bland annat frågan om arbetslivskriminalitet. Nu är han aktuell som LOs kandidat på Socialdemokraternas lista till valet i Europaparlamentet inför 2024. Johan vill även där driva frågorna om arbetslivskriminalitet. Engagemanget hos Johan gick inte att gå miste på och många på förbundsmötet fick en så kallad "aha-upplevelse" av presentationen.

Vidare gick vi igenom GS egen valplattform inför EU-valet. Tommy Strandhäll, ombudsman i organisationsgruppen på förbundskontoret, berättade om plattformen och de viktiga delarna som GS medlemmar vill att GS arbetar med och hur det kan göras inom ramen för EU.

Vi fick en presentation av Tony Berggren, ombudsman i avtalsgruppen på förbundskontoret, om GS internationella verksamhet. Hur bidrar GS i det fackliga arbetet nationellt, i Europa och internationellt. Vår fackliga kamp i GS här i Sverige har påverkan på facklig kamp i Europa och i övriga världen. Och kampen är hårdare än vad vi tror på många håll i världen.

Vi fick också en genomgång av organisering i skogen. Det var Jonathan Lundberg, ombudsman i organisationsgruppen på förbundskontoret, tillsammans med Kimmo Vaweniemi, ombudsman i avdelning 5 och Håkan Engberg, ombudsman i avdelning 6 som tillsammans höll en presentation om hur GS arbetar med organisering i skogen. Presentationen lämnade ingen oberörd. Den väg vi är inne på bådär gott och gemensamt kan vi ta ansvar för att med nya metoder och engagemang organisera våra medlemmar i skogen.

På dagordningen behandlades avgiftsnivån för 2024. GS valplattform till EU-valet godkändes av förbundsmötet. Val genomfördes av 3:e suppleant till en förbundsstyrelseledamot. En motion behandlades om uppdragsguiden i GS. I enlighet med de nya stadgarna genomfördes också den ekonomiska genomgången av Joakim Jansson, ekonomikonsult.

Efter förbundsmötet gjordes en utvärdering och den visade ett mycket positivt resultat. Det är glädjande för VU och förbundsstyrelsen att se. Inte minst är detta tack vare de fantastiska föredragningarna som skett på förbundsmötet. Det finns framtidstro i GS.

KANSLILEDNING

Planeringen av de demokratiska mötena har under året börjat strukturerats på ett tydligare sätt än tidigare. Till exempel har varje förbundsmöte numera egna teman. Detta har fallit väl ut enligt utvärderingarna och ger också en bra röd tråd i varje förbundsmöte.



Susanna Ekeljung och Malin Djuse valdes till ordförande på båda förbundsmötena under 2023 och gjorde gemensamt en strålande insats.

Förbundsstyrelsens sammanträden har fungerat bra. Sverigeturnén i landet i avdelningarna startade i oktober med att förbundsstyrelsen besökte Helsingborg. Utvärderingen visar att besöket i landet uppskattades av såväl avdelningen som förbundsstyrelsen och att förbundsstyrelsens Sverigeturné är en viktig del i verksamheten och för "vi-byggandet" i GS.

En hel del utveckling och förbättringar av rutiner har skett för de olika demokratiska forumen och kommer fortsätta att utvecklas under 2024. Då året inleddes och avslutades med nyanställningar så har också ett stort fokus funnits på utbildning och kompetensutveckling.

Mycket tid har gått till flytten och inte minst det förbe-

redande arbetet i alla dess delar både internt och externt i samarbeten. April 2023 gick flytten från våning 5 till våning 4 på Olof Palmes Gata 31.

Beredningen inför kongressen har tagit fart och förbundsstyrelsen har under året fattat beslut om de första underlagen inför kongressen. Bland annat att kongressen ska äga rum i Umeå. Förberedelserna för kongressen startade mer aktivt i början av året och kommer förstås att aktiveras än mer under kommande år.

GS har också haft representation i LOs stadgegrupp där Kanslichefen deltagit i arbetet med att bereda LOs stadgar inför LO-kongressen.



MEDLEMMAR, ORGANISATION OCH HÄNDELSE R UNDER ÅRET

Organisationsgruppens verksamhet

GS organisationsgrupp ansvarar för frågor kring organisationsutveckling, agitation, facklig utveckling, ungdomsfrågor, försäkringsfrågor, värdegrundsfrågor, skolinformation, facklig närvaro, facklig/politisk samt försäkringsfrågor och organisering i skogen. Vi har möte varje vecka där vi löpande diskuterar organisatoriska frågor, samt halvårsöverläggningar där vi har djupare diskussioner inom olika områden som rör organisationen.

Organisationsutveckling och uppsökeri

Verksamheten under 2023 hade ett stort fokus på att genomföra lönerrevisioner på samtliga företag. Syftet med aktiviteten var att kollektivavtalets nivåer säkerställs samt att använda förhandlingsarbetet för att organisera flera medlemmar. Tyvärr gick de branscher som producerar för byggindustrin väldigt dåligt och det har påverkat medlemsantalet negativt. Dock finns det fortfarande anställda som behöver organiseras då även organisationsgraden sjunkit.

Under hösten startade IF Metall en konflikt för att få till avtal på Tesla. Konflikten är väldigt bevakad och sprider sig utanför Sveriges landsgränser. Denna konflikt måste vinnas och kan i världen vara en så kallad "game changer". I Sverige har konflikten starkt stöd och det syns i de undersökningar som Novus genomför två gånger om året. Den senaste undersökningen visade på rekordsiffror, för de som inte är medlemmar, att de kan tänka sig att bli medlemmar.

Här ser GS en möjlighet att kunna nå fler potentiella medlemmar genom att besöka fler företag och ställa frågan om medlemskap till de oorganiserade.

Grunden för GS verksamhet är att få ut mesta möjliga medlemsnytta. Därför krävs det en hög närvaro på arbetsplatserna. De verktyg GS arbetar med för detta är att säkerställa att lönerna går ut efter att de centrala avtalen förhandlats fram. Att uppsökerier genomförs i syfte att diskutera GS roll och hur medlemmarna kan påverka sin organisation exempelvis i avtalsrörelser och politiska krav. Att GS arbetar med arbetsmiljöfrågor och genomför RSO-besök så att medlemmarna på ett

tydligt sätt ser att det är GS som genomför detta arbete.

I allt arbete måste frågan ställas till oorganiserade om att bli medlemmar.

Organisering i skogen

Under 2023 har organisationsgruppen arbetat med att säkerställa och utveckla arbetet kring organiseringsarbetet i skogen. I en motion som antogs på GS kongress 2022 beskrivs bland annat att organisationen fortfarande är den enda verk samma metoden att förbättra villkoren för arbetstagare inom olika yrkesgrupper. Motionen tar sikte på att förbättra förutsättningarna för att öka organisationsgraden i skogsbruket, vilket leder till att arbetstagarna värdesätts efter sitt verkliga värde och inte av en öppen marknad.

Ett förbund som GS som organiserar medlemmar i flera branscher, har ett långtgående ansvar att också genomföra uppdraget att organisera och stärka villkoren i alla de branscherna. Omständigheten att skogsavtalet får färre medlemmar leder till att GS får färre förtroendevalda och ombudsmän med den branschbakgrunden. Färre medlemmar och lägre organisationsgrad gör att avtalsefterlevnaden försämras vilket ytterligare försvårar rekryteringen och så vidare. Detta mönster måste brytas.

Under året har det genomförts verksamhet som tar sikte på att förbättra dessa områden. Kimmo Vaveniemi och Håkan Engberg blev som lokalombudsmän friställda att bara arbeta med metodutveckling i sex månader. Det har gjorts förbättringar kring arbetet med den tillfälliga arbetskraften, det har tagits fram nya rutiner, förbättringar av befintliga rutiner samt förändringar av tillfälligt medlemskap, men även arbete med att få organisering i skogen som en naturlig del av GS. För att säkerställa kvalitén i arbetet kring arbetsplatser i skogen har även en ny enhetlig checklista för lönerrevision på skogsavtalet tagits fram.

En presentation av metodutvecklingens arbete visades på förbundsmötet den 22 november. Det har också arbetats med att förbättra den fackliga verksamheten mellan storbolagen i skogen bland annat skapa gemensamma rutiner vid sociala kontroller och skapa ett utbyte för att kunna genomföra lokala förhandlingar och entreprenadförhandlingar på bästa sätt. Det har också

gjorts förbättringar gällande rutiner och sammanställningar av migrationsärenden.

Detta för att lättare kunna följa upp och kontrollera var migrantarbetarna hamnar i landet. Listan delges alla avdelningar och har som syfte att ge bättre inblick i de anställdas förhållanden för att kunna väcka lokal förhandling. Under 2023 värvades 84 tillfälliga medlemmar på 32 unika företag. Under året har det också identifierats fler utmaningar som kommer fortsätta arbetas med under 2024.

Värdegrund

Under 2023 gjorde GS en första kartläggning på hur det faktiskt ser ut med den kvinnliga representationen i förbundets organisationsled och genomförda utbildningar.

GS senaste kongress tog beslut om att den kvinnliga representationen ska spegla medlemskåren. I GS är 18,48 procent av de aktiva medlemmarna kvinnor. Den övergripande bilden av den kvinnliga representationen visar att på arbetsplatsnivå och i klubbar är andelen kvinnor högre, 19,65 procent av alla personer med uppdrag.

Tittar vi på avdelningsstyrelser är siffran 20,48 procent men det finns regionala skillnader att arbeta med. Gällande förbundsstyrelsen är siffran 20 procent, även där finns regionala skillnader.

I förbundsstyrelsen är andelen kvinnor 18,18 procent vilket är något lägre. När det gäller andelen anställda lokala ombudsmän är siffran 16,67 procent och för centrala ombudsmän densamma 16,67 procent.

Kunskapssystemet omfattar områden såsom arbetsrätt, kommunikation och retorik, Jämlikhetsakademien, FAFS, jämlikt ledarskap, MBL samt arbetsmiljö inom förhandlingsarbetet.

I utbildningarna ser de procentuella kvinnliga siffrorna ut som följer:

Medlemsutbildningar	25 %
Ungutbildningar	36 %
LOs Maktutbildning	29 %
Vald i GS	30 %
Insikter	18 %

GS har med detta som bakgrund en stor och kompetent rekryteringsbas med kvinnor.

Ungdomsverksamheten

Under 2023 har GS centrala ungråd fortsatt med löpande digitala avstämningar, men också setts fysiskt vid två tillfällen. Rådet närvarade vid förbundsstyrelsen i juni där de presenterade sig och berättade om verksamhetens förutsättningar. Rådet deltog även vid två centrala utbildningar för att prata med kursdeltagarna om organisering av unga. Centrala ungrådet har under 2023 haft en viktig roll i sjösättningen av satsningen "GS framtidsakademi". De har också finlipat skolinformatiionsmaterialet och jobbat mer medvetet med kommunikation.

I övrigt har GS centrala ungråd jobbat mycket med avdelningsstöd och uppbyggnad av ungkommittéer i avdelningarna samt haft fokus på ökat deltagande i ungutbildningarna. Detta syns tydligt i statistiken om än det är stora variationer mellan avdelningarna.

Sammankallande i GS centrala ungråd har under året varit adjungerad till förbundsstyrelsen samt representerat GS i LOs centrala ungkommitté. Kommittén har i huvudsak arbetat med att utveckla distriktsverksam-



Framtidsakademien.

heten och att ökat deltagande i ungutbildningarna. I mitten av mars genomfördes LO ungforum på Runö med temat "Valet är vårt". GS deltog med 15 personer vilket är fler än någonsin tidigare.

Facklig politisk verksamhet

Under 2023 så har GS fokuserat på kommande Europaparlamentsvalet. Arbetet med att ta reda på vilka frågor våra medlemmar tycker är viktiga började tidigt. Redan på våren 2023 besökte GS vårt politiska råd i Bryssel för att tala med våra folkvalda politiker om EP-valet.

Efter hemkomst så beslutade vi att göra en Novus undersökning för att ta reda på vilka frågor våra medlemmar tycker att vi som förbund ska arbeta med.

Undersökningen visade att våra medlemmar känner stor oro för inflationen, sysselsättning och arbetsmiljö. Dessa punkter är med i GS valplattform. Det är oerhört viktigt att vi lyssnar på våra medlemmars åsikter och att vi utifrån det skapar grunden till plattformen. GS medlemmar ska känna igen sig i de åsikter förbundet för fram till politiken.

Den stora utmaningen inför kommande EP-val är att upprätthålla och öka våra medlemmars förståelse för hur viktigt valet är för medlemmarnas vardag och villkor.

Vi har i nuläget en regering bestående av Moderater, Kristdemokrater, Liberaler och Sverigedemokrater. Utan mandat från SD så skulle denna regering inte finnas. SD är också största partiet i den brunblå regeringen. Vi ser attacker mot folkbildningen och mot oss i fackföreningarna. Det är neddragningar i välfärden samt en öppen rasism från regeringens företrädare. Oavsett vilka problem vårt land har så utmålans invandringen som det stora problemet av vår regering.

Vi har också ett pågående krig i vårt närområde vilket är oerhört allvarligt men istället för att samla och bygga förtroende så ifrågasätter vår statsminister invandrarres lojalitet gentemot Sverige. Vi har en regering som endast överlever på att splittra, söndra och att ställa arbetare mot arbetare. Regeringen manar oss alla att i nuvarande läge vara beredda på krig och talar också om hur viktigt det är att vi alla har en beredskap. Beredskap innebär tydligen inte att ha en fungerande sjukvård, apotek med fulla lager och en trygg äldrevård. I regeringens Sverige så vill man istället lova skattesänkningar på bekostnad av vår välfärd.

Vi ser också i vår Novus undersökning en oroande tendens till ökat politikerförakt. Med facit från riksdagsvalet så är detta kanske inte så konstigt. Många av våra medlemmar känner sig troligtvis lurade. Vi har haft ett regeringsunderlag som varit oerhört populistiska i valrörelsen. Man har haft en mängd löften om hur man ska göra livet enklare och lättare för människor. Man har lovat enkla och snabba lösningar på stora problem som sen inte har infriats. Det har varit rena lögnerna från allt till priset på falukorven till billigare el och byggen av nya kärnkraftverk på rekordtid. Det är då lätt att få för

sig att alla politiker ljuger och att valen inte är viktiga. Här har vi i GS-facket en stor utmaning. Vi måste våga prata politik på våra arbetsplatser. En positiv överraskning vi såg i Novusundersökningen var att 65 procent av våra medlemmar tänker sig rösta. I föregående Europaparlamentsval så var det 55 procent som röstade.

Facklig politiska kommittén (LO)

Här träffas fackligt politiskt ansvariga från respektive förbund. Vi har alltid med en representant från Socialdemokraterna. Ordförande för kommittén är Nicklas Holmqvist.

Kommittén har cirka tio träffar varje år och GS-facket har genom Tommy Strandhäll deltagit på alla möten.

Ämnet i år har naturligtvis fokuserat en hel del på kommande EP-val. Här hjälper förbunden varandra inför val, delar med oss om hur vi från respektive förbund ser på politiken, utarbetar tillsammans planer för att påverka politiken och hjälper varandra med idéer med mera.

Facklig politiska rådet

Utöver rådets ordförande Per-Olof Sjöö består rådet för närvarande av tre förtroendevalda. Dessa är Vehid Stovrag, Dan Strängby och Patrik T Nilsson. Från kommunikation medverkar Julius Petzäll Mendonca och ny i rådet är Jesper Lindholm, utredare. Ansvarig är Tommy Strandhäll, ombudsman.

I rådets arbete ingår att planera det löpande fackligt politiska arbetet samt att informera avdelningarna om vad som händer inom det fackligt politiska området.

Samtliga av rådets ledamöter är mycket aktiva och de flesta träffar under året har varit fysiska. Rådet letar dock fortfarande representation från förtroendevalda från landets norra delar. I rådets plan inför EP-valet är att Tommy Strandhäll ansvarig samt en rådsmedlem ska besöka alla avdelningar för att hjälpa till att engagera inför kommande EP-val.

Försäkringsverksamheten

Uppdraget som försäkringsansvarig går till stor del ut på att bevaka våra medlemmars försäkringar. GS medlemmar ska ha ett bra stöd och ekonomisk hjälp när det oväntade händer. För att lyckas med detta krävs att vi tycker och tänker mycket för att påverka innehållet i våra försäkringspaket. När det gäller socialförsäkringar så handlar det också om att ställa krav mot politiken. Nedan kommer en beskrivning på hur vi byggt arbetet runt försäkringsverksamheten.

Under 2023 utgick 57 116 032 kronor i försäkringshjälp från Folksam till GS medlemmar.

Medlemsförsäkringskommittén

GS har ett mycket bra samarbete med Folksam genom Markus Vikström.

Medlemsförsäkringskommittén genomför cirka fem träffar per år. Kommittén diskuterar förändringar i medlemsförsäkringar, utslutningar, planerar gemensamma aktiviteter med mera.

Kommittén består av:

Jörgen Johansson, ordförande
Tommy Strandhäll, försäkringsansvarig
Peter Berntsson, Förbundsstyrelsen
Markus Vikström, Folksam
Lovisa Staaf-Sundström, Folksam

GS Centrala försäkringsråd

Meningen med GS Centrala försäkringsråd är att GS ska vara informerade om hur försäkringsverksamheten går samt att få hjälp med att sprida information till våra avdelningar. Rådet träffas cirka fem gånger om året. Rådet planerar 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 så ska man få samma service från våra försäkringsrådgivare. Rådet har också en oerhört stor samlad kunskap om alla förekommande försäkringsfrågor.

Rådet består av:

Tommy Strandhäll, ansvarig medlemsförsäkringar och kollektivavtalade försäkringar
Magnus Leoson, ansvarig försäkringsrätt
John Nyberg
Sandra Särnholt
Kenneth Jönsson
Fredrik Strand

Försäkringskommittén LO

I LOs försäkringskommitté medverkar Tommy Strandhäll som representant för GS-facket. Här träffas alla förbund med representanter ibland från Folksam och ibland från Avtalat. GS har närvarat på alla dessa möten under året. Vi har ibland också besök ifrån Socialdemokratiska partiet. Här diskuteras allt ifrån medlemsförsäkringar, kollektivavtalade försäkringar, socialförsäkringar samt försäkringsrätt. LOs försäkringskommitté träffas cirka tio gånger om året.

Folksam Liv

Tommy Strandhäll representerar GS som ledamot i Folksam Liv.

Här får vi en genomlysning i Folksams ekonomi samt deras arbete och synsätt.

Facklig utbildning

Deltagarantalet för så gott som alla kurser är fortsatt högt. LOs Maktutbildning som sjösattes 2022 var LOs målsättning 45 deltagare från GS fördelat över samtliga LO-distrikt. Totalt deltog GS med 80 deltagare, varav 60

män och 20 kvinnor. Antal deltagare från GS i LOs Kunskapssystem under 2023 är 141 stycken, varav 114 män och 27 kvinnor. Flest deltagare hade GS i portalkursen; Insikter där 64 förtroendevalda från GS deltog, varav 49 män och 15 kvinnor. Därutöver var det kurserna; "Arbetsrätt1", "Det svåra samtalet" samt "Kommunikation och retorik" som hade störst deltagande från GS.

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

Följande centrala kurser genomfördes under 2023:

- Semidigitala utbildningsinsatser med fördjupningar i befintliga avtal för regionala förhandlingsombud
- Förenings- och stadgeutbildning för avdelningarnas ordförande, vice ordförande och förbundsstyrelsens ledamöter
- Utbildningsdag för avdelningarnas kontaktpersoner till deltagare i uppsökeriutbildningen
- Uppsökeriutbildning i fyra steg
- Utbildningsdag för ledamöter i förbundsstyrelsen
- Introduktion och mentorskapsutbildning för avdelningarnas ordförande och vice ordförande
- Introduktionsträff för GS framtidsakademi
- Internat 1 av GS framtidsakademi
- Handledarträff

En utbildning för regional förhandlingsombudsutbildning i två steg planerades men den tvingades vi ställa in. Centralt studieansvarig har under året varit delaktig i LOs centrala utbildningskommittés arbete. Där har bland annat utlägg av kurserna i kunskapssystemet samt utveckling av LOs nätutbildningar stått på agendan. I samband med; LO VISA (Vidareutbildning för studieaktiva) som genomfördes i september, hölls en central studiekonferens. Studieorganisationen har utöver detta genomfört tre digitala avstämningsmöten under året.

GS framtidsakademi 2024-2025, som genomförs i samverkan med Campus Bommersvik, påbörjades redan i slutet av 2023. I november genomfördes en introduktionsträff och i början av december genomfördes det första internatet av fyra.

Svenska PEFC

Under 2023 har Jonathan Lundberg och Anders Karlsson representerat GS i svenska PEFC styrelse, som ordinarie ledamot, respektive ersättare. Under 2023 genomfördes den internationella granskningen av den nyastandarden. För att uppfylla specifika krav i den internationella standarden gjordes några tillägg till det svenska standardförslaget under september 2023. Tilläggen godkändes av forumets styrelse 2023-10-10. PEFC:s styrelse fattade därefter beslut om att skicka in det reviderade förslaget till internationella PEFC för fortsatt granskning.

Efter en noggrann internationell granskningsprocess i enlighet med PEFC:s internationella regelverk har den svenska PEFC-standarden fått förnyat godkännande från PEFC International. Vid styrelsemötet 11 december fastställde svenska PEFC:s styrelse att datum för ikraftträdande ska vara den 16 januari 2024 med ett års övergångsperiod. Över 54 000 skogsfastigheter är idag certifierade enligt PEFC:s skogsstandard vilket innebär att dess ägare har förbundit sig att bedriva ett ansvarsfullt skogsbruk enligt PEFC:s krav.

Det innebär att 16,5 miljoner hektar av Sveriges skogsmark, eller runt 60 procent, idag är PEFC-certifierad. Närmare 3 700 skogsentreprenörer är certifierade enligt PEFC:s entreprenörsstandard i Sverige och hjälper certifierade skogsägare att säkerställa att de följer certifieringskraven i sitt skogsbruk. 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 Livsmedels- och jordbruksorganisation (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.

Hållbart brukade skogar

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 konsumenter att de producerar produkter av skogsråvara som kommer från hållbart brukade skogar.



KOLLEKTIVAVTAL, FÖRHANDLINGAR, ARBETS- OCH FÖRSÄKRINGSRÄTT

AVTALSÖRELSSEN

Riksavtalsförhandlingar på GS sju avtalsområden inom industrin startade direkt efter nyåret. Detta i en mycket omtumlande tid. Kriget i Ukraina, skenande inflation, höga energi- och bränslepriser samt tydliga tecken på att nybyggnationen av bostäder kraftigt bromsade in är saker som i stor utsträckning skulle påverka denna avtalsrörelse. Facken inom industrin hade precis innan jul 2022 överlämnat krav på respektive avtalsområde och ett gemensamt lönekrav på 4,4 procent samt en satsning på avtalens lägst/minimilöner och för LO-förbunden den insamlingsmodell som tillämpats två avtalsrörelser tidigare.

Ett historiskt högt lönekrav men väl medvetna om att det inte kunde motsvara den höga inflationen. En mycket svår avtalsrörelse förutspåddes och i många delar blev den också en av de största utmaningarna på väldigt länge. Det som präglade förhandlingarna i stor utsträckning var de två olika kraven som LO-förbunden gick fram med som syftade till att medlemmar med de absolut lägsta lönerna också hade det tuffast i den situation vi befann oss i och därför behövdes det göras satsningar på såväl lägstälöner som i insamlingsmodell. Dessa två krav motsatte sig arbetsgivarna enormt och förhandlingarna kretsade i slutskedet mycket kring dessa två modeller.

När de första avtalsområdena inom industrin slutligen träffade avtal så landade vi på ett 24 månader långt avtal med löneökningar på totalt 7,4 procent med fördelningen 4,1 procent första året och 3,3 procent andra året. På de avtal som valt att kräva extra höjning av lägstälöner så höjdes de med 1 350 kr första året och år två så tillämpades insamlingsmodellen. Vi fick alltså tillslut båda låglönesatsningarna men inte samtidigt.

Efterföljande förhandlingar gick för GS del bra men vi fick vid ett flertal tillfällen visa gemensam styrka med andra LO-förbund som tvingades varsla för att få samma lösningar som Facken inom industrin.

Sammanfattningsvis så var avtalsrörelsen 2023 resultatmässigt en av de absolut bästa men samtidigt en av de sämsta. Förutsättningarna var urusla om inte obefintliga gällande reallöneökningar trots det högsta kravet och utfallet på mycket länge.

Samtliga GS delegationer, såväl anställda som yrkesverksamma slet hårt och gjorde ett fantastiskt arbete med att företräda sina medlemmar i denna mycket svåra situation och levererade till slut ett mycket bra resultat.

FÖRHANDLINGSLÄGET

Under året så har mycket kretsat kring avtalsrörelsen men också den extrema situation som eskalerat på Träindustriområdet. Redan tidigt så visade husindustrin tecken på att inte klara av de ökade räntor och kostnadsökningar som kom löpande. Nybyggnationen av bostäder tvärstannar under året och efter det har även annan träindustri haft det mycket tufft. Stora och många uppsägningar har präglat året. Konkurer och uppsägningsförhandlingar som i vissa fall är inne på tredje omgången har inneburit många förlorade jobb och medlemmar. Trots att GS medlemmar inte på väldigt länge upplevt så pass allvarlig konjunkturnedgång i en hel bransch så ser det än så länge ut som att många medlemmar som varslas får arbete i andra branscher. Detta är så klart glädjande men också mycket sorgligt då vi vet att när det vänder så kommer det bli svårt att få tillbaka kompetensen till träindustrin. GS har enskilt och tillsammans med vår motpart TMF försökt få regeringen att agera men helt utan gehör.

AVTALSGRUPPENS 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 våren så flyttades även ansvarig ombudsman för arbetsmiljö till avtalsgruppen. Detta ger förutsättningar för att parallellt med andra förhandlingar också få det mycket viktiga arbetsmiljöperspektivet.

Under 2023 så har gruppens största fokus legat på avtalsrörelsen. Allt ifrån förhandlingar med motparter som förberedelse av vår konfliktstyrka för det fall vi hade behövt varsla om konflikt.

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

FÖRSÄKRINGSRÄTT

GS har under året lagt ner ett stort arbete på att hjälpa våra olycksdrabbade och sjuka kamrater. Vi är i många fall den avgörande faktorn för att våra medlemmar ska få den ersättning de är berättigade till. Under 2023 utverkade LO-TCO Rättsskydd 5 369 000 kr till de drabbade. Det är ofantligt mycket pengar som kan vara livsavgörande för våra medlemmar.

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

Ärendestatistik gällande försäkringsrätt

År	Ärenden årets slut hos RS	Nyttillkomna ärenden	Avslutade ärenden	Utverkad ersättning
2019	73	50	31	
2020	86	44	42	
2021	57	26	56	
2022	40	10	37	
2023	30	15	22	5 369 000 kr

LO-TCO RÄTTSSKYDD

GS organisation har under 2023 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.

Under ett avtalsår brukar vi generellt sett se en minskning av förhandlingsärenden men detta år har påverkats av ett stort antal rådgivningsärenden då de nya reglerna i LAS gällande undantag från turordning fått full effekt i vår träindustri. Försäkringsrättsärenden har minskat till antal och tyvärr tror vi inte att det betyder att våra medlemmar har det bättre och att det minskat med skador, sjukdom och olycksfall utan snarare att vi inte lyckats få fatt i de medlemmar som behöver hjälp.

Enhet	Inkomna 2023	Avslutade 2023	Under handläggning 2023	Utverkad ersättning 2023
A-rätt	7	5	3	211 tkr
F-rätt	15	22	30	5 369 tkr
TOTALT	22	27	33	5 580 tkr

GS INTERNATIONELLA ARBETE

2023 har varit ett hektiskt år för GS internationella arbete.

Inom UNI har detta inneburit fokus på att införliva de nya reglerna som följer av FSC:s Chain of Custody som kommer sättas i bruk under 2024.

Kort kan man säga att efter framgången med att införliva rätten till att komma in på företag för fackföreningar och rätten för de anställda att välja sina skyddsombud har tempot ökat.

I Colombia förbereds det för att teckna avtal med alla förpackningsföretag i landet, detta med hjälp av landets vice arbetsmarknadsminister. Avtalet är tänkt att bygga på de grundläggande rättigheterna inom ILO, FSC och OECD. Det innovativa är att det sker i samarbete med regeringen i landet.

En liknande aktivitet har också planerats i Brasilien till år 2024. GS besökte svenska ambassaden under året för att få hjälp med de kontakter som behövs för arbetet.

GS har under årets UNI GP:s kongress tagit plats som ordförande för UNI:s sektor för förpackning och grafiska förbund.

GS har tillsammans med NGU-förbunden bidragit ekonomiskt under 2023 för att anställa Luis Fernadez. Luis var tidigare ordförande för Sintrapulcar. Han kommer vara projektanställd i två år. Han blev brutalt skjuten när han skulle förhandla med ett irländskt bolag i Colombia.

GS projekt tillsammans med UNI i Indien har fortlöpt. Projektet är troligen så långt framskridet att det kan bildas ett fack på Tetra Paks anläggning i Pune under 2024. Dock finns en stor osäkerhetsfaktor om de anställda kommer våga ta det steget. GS samarbetar med organiserare som främst måste arbeta i de byar som de anställda bor i. De anställda kommer med buss och dessa transporter är övervakade och bussen lämnar inom ett inhägnat område.

Inom BWI har arbetet fortskridit som vanligt med projekten. Vi kan se framgångar i Asien med ett stort antal värvade medlemmar samt tecknade kollektivavtal. I denna delen av världen är migranternas status det stora problemet. Man kan främst beteckna migranterna som en "underklass" födda för att arbeta billigt utan rättigheter. Ett fruktansvärt system som cementerar fattigdom.

I Latinamerika har mycket arbete lagts på att förbereda BWI:s regnskogsprojekt.



Svenska ambassaden i Brasilien. GS tillsammans med fru ambassadör hennes ambassadsekreterare och BWI:s representant.

GS har stora förhoppningar på att detta kommer bli BWI:s stora prestigeprojekt de kommande åren. Tanken är att detta ska belysa arbetsförhållandena i regnskogen. Hur avverkningen påverkar natur och lokalsamhällen, samt hur den illegala virkeshandeln påverkar handel och införlivas i certifieringssystem.

I Europa har arbetet med GS EWC-företag fortsatt. Delar av våra råd fungerar mycket bra och de arbetar självständigt. GS ambition med dessa råd är också att de ska ta en aktiv part i arbetet med att stödja federationerna vid förhandlingar om globala ramavtal fortsätter.

Inom Inter IKEA fortsätter arbetet med den globala referensgruppen. Gruppen har träffats vid ett antal tillfällen för företagsbesök och diskussioner om samarbete. För GS och BWI har diskussionerna främst handlat om att stärka rättigheterna i leverantörskedjan.

Sociala dialogerna

I de sociala dialogerna för trä och möbler har ämnet under 2023 varit hur vi kan öka användningen av materialet trä i byggandet.

De sociala parterna har också varit involverade i ett arbete för detta som heter; Wood4Bauhaus. "We know that the construction sector can even be turned from a

carbon source into a sink, if organic building materials like wood and smart technologies like AI are applied." (Ursula von der Leyen)

Det pågår ett gemensamt projekt som tittar på hur branscherna påverkats av de senaste kriserna, pandemi och inflation. I detta projekt görs också en genomlysning av hur den kvinnliga representationen ser ut och framtida kompetensbehov. Även vilka behov branscherna har för att vara relevanta i framtiden. Det diskuteras mycket om den gröna omställningen och att materialet trä är en del i lösningen. Det som efterfrågas är en helhetssyn från skog till användande av råvaran. Projektet avslutas sommaren 2024.

I den grafiska dialogen har direktivet gällande förpackningar och förpackningsavfall diskuterats som syftar till att minska onödiga förpackningar. Vi anser att förpackningar av träfiber borde ha en fördel ur ett miljöperspektiv.

Den sociala dialogen är inrättad av EU och finns beskriven i fördraget. Detta lyfts ofta fram av politikerna som ett viktigt forum för att utveckla arbetslivet i EU. Tyvärr är det svårt att se en koppling mellan detta och det faktiska stödet till parterna. Det är beslutat att resurserna till sociala dialogen minskas och det kommer framöver vara färre möten och färre språk som tolkas.

TRÄINDUSTRIAVTALET

5 april 2023 träffades en överenskommelse med Trä- och Möbelföretagen om en tvåårig avtalsuppgörelse för tiden den 1 april 2023 till och med 31 mars 2025.

För perioden 1 april 2023 till och med 31 mars 2024 ska lönerna höjas enligt följande:

- Utgående löner höjdes generellt med 360 öre per timme
- Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 360 öre per timme för fördelning

Lägsta timlöner från och med den 1 april 2023:

Kategori	År i branschen	1: a	2: a	3: e	4: e	5: e och därefter
1 Specialarbetare					174,60	
2 Yrkesarbetare	Yrkesutbildn		153,85	157,75	161,85	
3 Övriga arbetare som fyllt 18 år		145,80	151,00	153,00		
4 Minderåriga som fyllt 17 år		123,10				
	16 år	111,25				
	under 16 år	98,70				

Lön till minderåriga feriearbetare höjdes till 92,60 öre per timme

Semesterlönegarantin för semester året 2023-04-01 – 2024-03-31 höjdes för vuxna arbetare till 15 88 kronor per betald semesterdag och för minderåriga till 1 207 kronor.

STOPPMÖBELINDUSTRIAVTALET

Den 5 april 2023 träffades en överenskommelse med Trä- och Möbelföretagen om en tvåårig avtalsuppgörelse för tiden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

För perioden den 1 april 2023 till och med 31 mars 2024 ska lönerna höjas enligt följande:

- Utgående löner höjdes generellt med 355 öre per timme
- Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 355 öre per timme för fördelning

Lägsta timlöner från och med den 1 april 2023:

Grupp 1	161,85
Grupp 2	155,45
Grupp 3	145,80
Ej fyllda 18 år	
Och praktikanter	116,70

Feriearbetare	
Ej fyllda 18 år	116,40

Semesterlönen per betald semesterdag skall uppgå till

lägst 1 588 kronor för vuxna arbetare och 1 207 kronor för minderåriga.

Centrala ärenden inom Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen

De centrala rättstvister som hanterats inom Trä- och Stoppmöbelindustriavtalen har dominerats av ärenden som berör Lagen om anställningsskydd (LAS).

Det är dels tvister om avskedanden och/eller uppsägning på grund av personliga skäl, men även brott mot LAS turordningsregler samt brott mot de ordningsregler som följer av LAS.

De rådgivningsfrågor som varit mest framträdande är också dessa inom LAS området. Inte minst med koppling till de förändringar som skett i lag avseende LAS § 7 samt LAS § 22. Andra exempel på tvister är brott mot olika delar av Medbestämmandelagen (MBL)

Avseende tvister om kollektivavtalet har de berört Träindustriavtalets § 4, det som benämns "Arbets-tidsavtalet" samt tvister om avtalets § 6 "Arbete utom verkstaden". Det är även här flest rådgivningsfrågor inkommer. Frågeställningar avseende avtalets § 1 "Lägsta timlöner" har minskat något, men är alltjämt vanligt förekommande.

SÅGVERKSAVTALET

Året startade med riksavtalsförhandlingar som i många delar blev en av de tuffare avtalsrörelser som genomförts. Mycket på grund av den höga räntan och hög inflation där trycket från våra medlemmar, inte minst från anställda på sågverk, att få en högre löneökning var stor. Avtalsområdet har i övrigt präglats av omstrukturering av avtalet och konsekvenserna av det. Parterna har i skrivande stund inte enats om hur en eventuell justering ska hanteras. I avtalsförhandlingarna 2020 tillsattes en arbetsgrupp i syfte att ta fram ett förslag på sågverksavtal med månadslön som huvudregel istället för timlön som huvudregel. Industriarbetsgivarerna och GS blev den 21 november 2022 överens om ett nytt avtal som är anpassat efter löneformen månadslön. Månadslöneavtalet ska vara implementerat i årsskiftet 2023/2024. Det är dock fortsatt möjligt att tillämpa timlön på hela eller delar av kollektivet.

Avtalsuppgörelsen som träffades med Industriarbetsgivarerna 31 mars 2023 gäller för tiden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Utgående löner höjdes den 1 april 2023 enligt följande:

Vid lokal överenskommelse fördelas utrymmet med en generell del med 395 kr i månaden och 923 kr i månaden som pott att fördela av de lokala parterna.

Om lokal överenskommelse inte nås fördelas utrymmet med en generell del med 725 kr i månaden och 593 kr i månaden som pott att fördelas av arbetsgivaren i enlighet med "Grundläggande principer för lönesättning".

Lägsta löner från och med den 1 april 2023:
Vuxna arbetare:

Lönegrupp

- 1 Nyanställd som saknar yrkesvana 23 427 kr/månad.
Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget ska ha en lön som överstiger lägsta månadslön med minst 592 kr/månad.
- 2 Anställd med mer än tre års yrkesvana 24 857 kr/månad.
Arbetstagare med mer än två års anställning vid företaget i grupp två ska ha en lön som överstiger lägsta månadslön med minst 592 kr i månaden.

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/timme
17 år	92 %	21 553 kr/månad
16 år	82 %	19 210 kr/månad
15 år	72 %	16 867 kr/månad

Lön till minderåriga ferieanställda är 56 procent av lönegrupp 1 för vuxna arbetare, 13 119 kr i månaden.

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

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

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

TRÄVARUHANDELSAVTALET

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

Det som tyvärr genererar en hel del arbete både lokalt och centralt handlar i stora delar av gränsdragningstvister mellan Handelsanställdas förbund och GS.

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

Utgående löner höjdes den 1 maj 2023 generellt med 3,43 kr/timme.

Till de lokala parternas förfogande ställdes ett utrymme på 3,43 kr/timme. för fördelning.

Nya lägsta timlöner från och med 1 maj 2023:

Lönegrupp	Lön kr/timme
1	163,13
2	158,41
3	146,54
4	131,88
5	124,25

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

Semesterlönegarantin höjdes den 1 maj 2023 till:

Arbetstagare som fyllt 18 år	1 670 kr
Arbetstagare under 18 år	1 319 kr
Lön till praktikarbetare	105,60 kr/timme

TIDNINGSAVTALET

Tidningsbranschen fortsätter att minska i takt med den fortsatta teknikutvecklingen. Under verksamhetsåret har flera tidningstryckerier stängt och upplagorna som tryckt tidning fortsatt minska. I slutet på 2023 kom det signaler om att flera tidningsredaktioner planerar för färre utgivningsdagar. I och med digitaliseringen anser många att den tryckta tidningen inte längre är relevant eftersom man uppdateras hela tiden med nyheter på digitala plattformar. Trots detta så är tidningsavtalet otroligt viktigt för våra medlemmar på avtalsområdet och utan ett starkt avtal så hade våra medlemmar tappat allt inflytande över sin vardag.

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

Tidningsavtalet 2023-2025

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

Utgående löner för tidningsavtalet höjs enligt följande:

1 maj 2023

En allmän pott bildas om 4,1 procent räknat på de grafiska medarbetarnas lönesumma den 30 april 2023. Vid fördelning därur är varje medarbetare garanterad 716 kronor.

1 maj 2023

Samtliga övriga ersättningar i avtalet höjs med 4,1 procent.

Lägsta löner

Efter lönerevision den 1 maj 2023 ska lönen uppgå till:

- Lägst 19 612 kronor om medarbetaren senast den 30 april 2023 har fyllt 18 år. Om medarbetaren fyller 18 år under perioden 1 maj 2023 -30 april 2024 ska lönebeloppet gälla från den 1:a i månaden under vilken medarbetaren fyller år.
- Vid 1 års branschvana skall lönen uppgå till lägst 22 530 kronor.
- Vid 2 års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning (avser minst 40 veckors utbildning) skall lönen lägst uppgå till 24 870 kronor.

Övrigt

Överenskommelse träffades om en ny anställningsform för tidsbegränsade anställningar. Den anställningsformen som regleras i § 2 tredje stycket gäller för dom som har en annan huvudsaklig sysselsättning. Om denna nya regel skulle missbrukas kan GS begära att anställningen skall avslutas omedelbart.

§ 13 permission sjunde strecksatsen ändras till: "Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig." Hemaboende är borttaget.

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 som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsen.

Från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

INFOMEDIAAVTALET OCH FÖRPACKNINGSAVTALET

Den grafiska branschen utgör en viktig del i flera marknadssektorer och ser därmed också tidigt när konjunkturläget ändras i andra branscher. Utifrån orderingången på förpackningar, etiketter, tryckt information med mera.

Den positiva trenden som grafiska branschen varit inne i under 2022 och början av 2023 har nu brutits och orderingången samt produktionsvolymerna sjunker.

Sysselsättningen bedöms minskat något men är än så länge begränsad.

Infomediaavtalet

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagens förbund gäller för tiden:

1 april 2023 till 31 mars 2025.

Utgående löner för infomediaavtalet höjs enligt följande:

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2.

Lönehöjningar från och med den 1 april 2023.

Alternativ 1

Ett utrymme om 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 226 kronor per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 490 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 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 126 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 613 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 858 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	2023-04-01
Från 18 års ålder	20 603
Från 18 års ålder	24 066

Plus två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning.

Förpackningsavtalet

Avtalsuppgörelsen som träffades med Grafiska företagens förbund gäller för tiden 1 april 2023 till 31 mars 2025.

Utgående löner för förpackningsavtalet höjs enligt följande:

I de företag där de lokala parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller alternativ 1. Saknas lokalt lönesystem gäller alternativ 2.

Lönehöjningar från och med den 1 april 2023.

Alternativ 1

Ett utrymme om 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 253 kr per medarbetare och månad avsätts till en pott för lokal fördelning. För deltidsanställda nedräknas beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Detta utrymme fördelas enligt gällande lokalt lönesystem. Därvid skall lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 501 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 501 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 4,1 procent av lönesumman dock lägst i genomsnitt 1 253 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 627 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 877 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	2023-04-01
Från 18 års ålder	20 592
Från 18 års ålder	24 053

Plus två års branschvana alternativt adekvat yrkesutbildning.

BEMANNINGSAVTALET

Ett antal positiva förändringar tillkom under 2023 på avtalsområdet. Ett av dem är införandet av ett nytt mer enhetligt och kostnadsneutralt delpensionssystem. Bemanningsanställda ska ta del av det pensionssystem som kundföretagets kollektivavtal innehåller precis som dem som är direktanställda i företagen. Konjunkturen har också under detta år varit svag på flera avtalsområden och av den anledningen har varsel och uppsägningar drabbat många bemanningsanställda.

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

Lön under ej utbokad tid och garanti:

Från och med 1 maj 2023
126,30 kr/timme för kvalificerade yrkesarbetare
124,79 kr/timme för övriga

Höjning av ersättning för obekväm arbetstid:

Från och med 1 maj 2023		
Måndag-fredag	18.00-23.00	25,06 kr/tim
Måndag-fredag	23.00-07.00	50,20 kr/tim
Lördag, midsommarafton	00.00-24.00	100,35 kr/tim
jul- och nyårsafton samt söndagar och helgdagar		

Annan huvudsaklig huvudsättning, AHS

Om arbetstagare särskilt begär det kan anställning på viss tid ske för att erbjuda möjlighet till återkommande korta anställningar. Detta avser arbetstagare med annan huvudsaklig sysselsättning som önskar tillfälligt extraarbete exempelvis vid studier.

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

Överenskommelse om införande av ett nytt delpensionssystem

Parterna enades vid avtalsrörelsen 2020 om att införa ett nytt delpensionssystem för arbetare på Bemanningsavtalets område från och med 2023-01-01 innebärande följande:

- Det nya delpensionssystemet ska vara enhetligt och konkurrensneutralt.

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

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

"GFL-lön" = T+P (genomsnittligt förtjänstläge utan pensionsdelar) samt DP = delpensionspremien utifrån kundens centrala kollektivavtal.

- Varje enskild arbetstagare har rätt att få kännedom om aktuell GFL-lön samt vilken DP som ska rapporteras för respektive uppdrag.

- För fastställande av DP ska avsättning göras i enlighet med överenskommelsen i respektive kunds centrala kollektivavtal utifrån däri angivna kvalifikationsregler. I det fall bemanning sker hos ett kundföretag där det saknas central överenskommelse om DP ska 0,4 procent avsättas som individuell DP. Detsamma gäller om kundföretaget inte omfattas av centralt kollektivavtal.

- Övrig tid som ej omfattas av GFL-lön omfattas av DP med 0,4 procent.

Reskostnadsersättning vid dagliga resor utanför arbetstid

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

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

- Larm- och säkerhetsteknikavtalet
- Väg- och banavtalet
- Maskinföraravtalet

- Järnvägsinfrastrukturavtalet
- Telekomavtalet
- Kollektivavtal för måleriyrket
- Byggavtalet
- Teknikinstallationsavtalet
- Glasmästeriavtalet
- Plåt- och ventilationsavtalet
- Entreprenadmaskinavtalet

SKOGSAVTALEN

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

Avtalet saknar uppsägningsklausul under avtalsperioden.

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

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

2023: 4,1 procent. "Revision av lönen görs 1 april".

2024: 3,3 procent. "Revision av lönen görs 1 april".

Revision av tariffer, Arbetsgrupper samt tillämpning av praxis.

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

Allmänna anställningsvillkor

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

Bilaga 1 Nattarbete vid brandrisk

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

Eftersom skogsavtalet omfattas av arbetstidslagen får inte arbete utföras mellan 00.00–05.00. Under de senaste åren har förbundet rekommenderat lokala parter att vid trängande behov teckna lokala avtal om nattarbete med stor hänsyn till arbetstagarnas sociala

situation samt med beaktande av att avtalet inte har någon OB-ersättning för nattarbete reglerad. Lokala avtal i den andan har blivit mycket vanliga av nämnda skäl, och den vanligaste avtalsvarianten har haft en reglering innebärande att nattarbete endast får utföras om brandrisken av MSB bedömts till lägst 4 på myndighetens femgradiga skala.

I årets avtalsrörelse har parterna enats om att i kollektivavtalet reglera frågan på ett tillfredsställande sätt där både samhällsintresse, arbetstagarnas behov av hänsyn till den sociala situationen samt rätten till skälig ersättning och arbetsgivarintresset vägs in. Det nya avtalet innehåller därför en möjlighet för arbetsgivare att tillämpa nattarbete när MSB bedömt brandrisken till 4 eller högre, men också en extra OB-ersättning på 55 kronor per timma utöver ordinarie OB vilket innebär totalt 96,10 kronor per timme som lägst.

Bilaga 2 Avlösning av traktamentet för halv dag

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

Parterna har nu enats om att utmönstra det avtalade halvdagstraktamentet samt att följa skatteverkets norm. Arbetsgivare som under 2022 utbetalat halvdagstraktamenten ska senast den 30 november 2023 utreda omfattningen av dessa. Medlemmar som under kalenderåret 2022 erhållit lägst 10 halvdagstraktamenten samt är anställda per den 1 april 2023 ska av sin arbetsgivare erhålla en engångskompensation på antalet halvdagstraktamenten multiplicerat med 100 kronor med utbetalning under december 2023.

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

Bilaga 3 Färdmedelsersättning

Färdmedelsersättning är en avtalad kostnadsersättning som delvis är skattefri och utbetalas till den som reser mellan sin stationeringsort och arbetsplatsen. Ersättningen har inte reglerats upp sedan 2012. Parterna har enats om att reformera avtalsregleringen så att tilläggen för medpassagerare/släpvagn mönstras ut ur avtalet. En indexperiod införs innebärande att utgångspunkten är 37 kronor per mil beräknat på perioden december 2022 till februari 2023. Uppgifterna om årlig prisutveckling på diesel hämtas från OKQ8s statistik för pris vid pump för bemannade stationer under de-

cember till februari årligen. Ersättningen justeras sedan med start 1 april årligen.

Bilaga 4 Facklig introduktion

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

Bilaga 5 Gångtidsersättning

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

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

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

I årets förhandlingar drevs frågan hårdare än någonsin. Till slut enades parterna om att helt utmönstra ersättningen för gångtid ur avtalet. Avtalsvärdet bedömdes till 0,2 procent vilket tillfördes avsättningen till delpension i sin helhet direkt från 1/4 2023. Förbundets bedömning är att den partsgemensamma bedömningen av avtalsvärdet är generös till vår fördel och att den ska ses som en framgång med en rättvis justering där vi får tillbaka vad som rätteligen tillhör oss.

Bilaga 6 Förläggning av ordinarie arbetstid

I § 5 mom 3 finns en anmärkning som understryker att arbetsdagens längd inklusive restid endast undantagsvis får överstiga 11 timmar. Parterna har enats om att avlägsna anmärkningen ur avtalet. Förbundet bedömer att en sådan eftergift är av ringa betydelse i praktisk tillämpning. Avtalet reglerar redan extra ersättning vid längre arbetsdagar och arbetstidslagen har andra regleringar som begränsar arbetsgivares möjlighet att planera arbetet på ett sådant sätt att arbetsdagarna återkommande blir för långa.

Bilaga 7 Deltidspension

Avsättningen till delpension höjs med 0,2 procent till 1,4

procent från 1 april 2023. Eftersom höjningen betalats inom ett bedömt värde i förhandlingarna om avtalets allmänna villkor avräknas inte värdet från det totala avtalsvärdet. Det innebär att avtalets samtliga tariffer och ersättningar räknas upp med det fulla avtalsvärdet under avtalsperioden det vill säga 7,4 procent. Samtliga medlemmar får alltså höjd pensionsavsättning och full uppräknings av lönen med avtalsvärdet under avtalsperioden.

SKOGSAVTALET SVENSKA KYRKAN

Den 13 juni 2023 träffades uppgörelse med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation gällande löner för skogsarbetare anställda vid Svenska kyrkans egendomsnämnder.

Uppgörelsen omfattar perioden 1 april 2023 till 30 april 2025. Noteras bör att detta innebär en avtalsperiod om 25 månader vilket avspeglas i revisionsberäkningarna som följer arbetsmarknadens märke i övrigt. Utrymmet per medlem uttryckt i kronor är:

1 april 2023: 1 475 kronor

1 maj 2024: 1 156 kronor

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

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

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

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

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

VASA-SKOGSAVTALET

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

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

Uppgörelsen gäller för tiden 2024-01-01 – 2025-12-31 med lönerevisionstidpunkt den 1 januari varje år.

Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas inom avtalsområdet.

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

5 § Lönesättning vid nyanställning

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

Tariff A ger utbildning under anställningstiden

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

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

Föräldralön

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

VISSTAVTALET

Villkorsavtal för skogligt arbete inom staten mellan Skogsstyrelsen och GS

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

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

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

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

Allmänna villkor

Avtalet reglerar en semesterlönegaranti. För semesteråret 2024 är semesterlönegarantin 1 600 kronor per semesterdag, samt 2025 1 653 kronor per semesterdag. Det statliga tjänstepensionssystemet PA 16 tillämpas på avtalsområdet. Avtalet omfattas av omställningsavtalet i dess senaste lydelse vid varje givet tillfälle.

Föräldralön

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

Övrigt

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

VIRKESMÄTNINGSAVTALET

Den 14 mars 2023 träffades uppgörelse med Gröna arbetsgivarna gällande virkesmättningsområdet. Uppgörelsen omfattar perioden 1 april 2023 till 31 december 2025.

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

Fokus från GS delegation på avtalsområdet har givetvis varit de avtalsplattformar vi har haft att förhålla oss till. Bland GS egna krav har drivmedelsersättningen varit en stor fråga. Dessutom den tabell som räknat ner ersättningen efter ett antal körda kilometer.

Glädjande är utfallet i båda dessa frågor. Drivmedelsersättningen höjdes från 32 kronor per mil till 37 kronor per mil utan nedtrappning.

Överenskommelse träffades också om att höja avsättningen till pension i ATK valet från 13–20 procent.

Då det på vissa håll krävs att virkesmätarna har beredskap har avtalet kompletterats med beredskapserättning.

Det totala avtalsvärdet under 2023, 4,1 procent.

Samtliga övriga tillägg i avtalet räknades upp med 4,1 procent.

LÖNER

Lokal förhandling

4,1 procent avsätts för lokal fördelning. Om inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat, avsätts det lokala löneutrymmet per distrikt.

Central förhandling

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

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

Minimilöner

	2023-04-01– 2024-04-01–	2024-03-31 2025-03-31
a Fr.o.m. 19 år	23 972	24 715
b Fr.o.m. 18 år	88 % av a	88 % av a
c Fr.o.m. 17 år	81 % av a	81 % av a
d Fr.o.m. 16 år	75 % av a	75 % av a

KOMPETENSUTVECKLING OCH YRKESUTBILDNING

Kompetensförsörjningsfrågorna har under 2023 delvis fått stå tillbaka. Detta då vår högt aktade kamrat tillika kollega Kenneth Edvardsson tragiskt gick bort efter en längre tids sjukdom. Det tomrummet som Kenneth lämnar efter sig kommer ta tid att fylla, både som person men framför allt som den skickliga kollegan som införskaffat sig en kunskap i dessa frågor som ingen annan i förbundet besitter.

Tragisk nog påvisar Kenneths bortgång just på vikten av att kontinuerligt och strategiskt jobba med kompetensförsörjningsfrågor, både som verktyg för anställda, men även för organisationen. Detta för att på sikt kunna



GS medlem.

säkerställa kompetens i frågor oavsett yttre händelser och påverkan.

Mot denna kuliss ska man också förstå yrkesnämndernas i vissa fall otillfredsställande antal sammanträden under verksamhetsåret.

Stoppmöbel- och Träindustrins yrkesnämnd (STYN)

STYN har sammanträtt en gång under året, detta möte hölls i Nässjö på Träcentrum. Under besöket på Träcentrum så informerades nämnden om arbetet som görs på skolan beträffande olika utbildningar inom trä. Mötet var mycket givande och det arbete som görs med bland annat träkompetens och valideringsutbildningar på skolan kommer bli en god grund att stå på i vårt fortsatta arbete i nämnden.

Under året har två nya ledamöter valts in i nämnden: Joel Snell och Oscar Östlund. Övriga ledamöter i nämnden är Stefan Björnestöl samt Hans-Åke Gustafsson.

Industriarbetsgivarnas kompetensråd (IAKR)

GS ingår i IAKR. IAKR samlar samtliga avtalsområden på kollektivsidan och bedriver verksamhet som faller in under respektive avtalsområdes yrkesnämnder. Under 2023 har GS inte deltagit på de möten som hållits i denna konstellation. De personer som representerar GS i IAKR är Susanna Ekeljung samt Joel Snell.

Grafiska Yrkesnämnden (GY)

GY har sammanträtt totalt tre gånger under året varav ett digitalt möte samt två fysiska möten. Nämnvärt är det besök som nämnden gjorde på Techcollage i Ålborg, Danmark. Besöket syftade till att nämnden skulle få kunskap om hur det danska utbildningssystemet är uppbyggt och kanske framför allt hur man jobbar med yrkesutbildningar både riktade mot gymnasiet men även riktade mot vuxna som vill yrkesväxla. Denna fråga är aktuell speciellt med tanke på den yrkesvuxutredning som just nu genomförs i Sverige. De personer som representerat GS i nämndens arbete är André Lindström, Magnus Leoson och Joel Snell.

Skogsindustrins yrkesnämnd (SYN)

SYN har sammanträtt totalt fem gånger under året och Magnus Lindberg har företrätt GS på dessa möten. Nämnden har under året arbetat hårt för en mer jämställd bransch, bland annat har man sökt och fått pengar från centralfonden för att utveckla detta arbete.

Svensk industrivalidering

Svensk industrivalidering är Sveriges största valideringsplattform som har tagits fram och ägs av industrins parter och branschorganisationer. I valideringen ingår olika bas och yrkeskompetensvalideringar som är till gagn både för våra medlemmar men även för arbetsgivarna. GS har under året deltagit i styrgruppen för Svensk industrivaliderings möten och arbete. Detta är en grupp med representanter från de olika ägarna av

konceptet samt Skärteknik Sverige som sköter driften av systemet på uppdrag av Svensk industrivalidering.

Träkompetens

Projektet Träkompetens som GS har drivit tillsammans med TMF och Träcentrum i Nässjö är klart. Projektet har haft som mål att ta fram kvalitetssäkrad validering och utbildning inom trä. De utbildningar som finns att tillgå idag är trä-grund, trähusindustriarbetare, maskinsnickare, CNC-operatör grund samt ytbehandlare. GS och TMF har också arbetat hårt med att kunna hitta en långsiktig finansiering och drift av dessa utbildningar, något som kommer fortsätta under nästkommande år.

Teknikcollage (TC)

Teknikcollage är industrins samverkansorgan i skolfrågor där vi säkerställer kvaliteten i yrkesskolor runt om i landet. Detta görs med certifiering av skolor och regioner. Certifieringen genomförs av granskningskommittén. Denna grupp har regelbundna möten och genomför granskningarna av skolorna rent praktiskt utifrån de av styrelsen tagna kriterierna. I november medverkade Joel Snell vid återcertifieringen av Region Dalarna, vidare så har Madelene Engman bidragit till TC:s arbete genom sitt arbete i styrelsen hos TC. GS har också närvarat vid TC:s rikskonferens och föreningsmöte som hölls i Göteborg 20 oktober till och med 22 oktober 2023.

Industrirådets arbetsgrupp för kompetensfrågor (Irak):

Industrirådets arbetsgrupp för kompetensfrågor (Irak) sammanträder en gång i månaden med uppehåll för semester. Under året har GS representerats av Kenneth Edvardsson samt av Joel Snell. Gruppen består av representanter från både arbetsgivarorganisationerna samt Fackförbunden inom industrin. De stora frågorna har under året varit ett arbete med en enkät som visar på industrins nuvarande samt framtida kompetensförsörjnings behov. Även den statliga utredningen "Planering och dimensionering av framtidens gymnasieskola" har gruppen aktivt arbetat med, samt lämnat remissvar till politiken. Gruppen har sammanträtt totalt elva gånger under året.

LOs utbildningspolitiska utskott

I utskottet diskuteras de olika utredningar som är kopplade till kompetensförsörjning. För att vi ska kunna få största potentiella möjlighet till påverkan brukar dessa möten besökas av så väl utredare som ansvariga politiker. Den största frågan som diskuteras under året är yrkesvuxutredningen. Just denna utredning ska presenteras i februari 2023 och är av stor vikt framgent. Totalt har utskottet haft fyra ordinarie möten under året samt två extra insatta, GS har representerats av Joel Snell.

ARBETSMILJÖ

GS centrala arbetsmiljöråd

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

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

Följande rådsmedlemmar är utsedda av GS förbundsstyrelse:

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

GS Arbetsmiljöansvarig Patrik Karlsson deltar från förbundskontoret.

Facken inom industrin (FI)

Facken inom industrins arbetsmiljögrupp

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

Facken inom industrins mål är ett hållbart och utvecklande arbetsliv fritt från fysisk och psykisk ohälsa, arbetsplatsolyckor, stress och belastningsskador. En bra arbetsmiljö präglas av låg sjukfrånvaro, hög säkerhet och goda möjligheter för alla anställda att påverka sin arbetssituation. En bra arbetsmiljö är också värdeskapande och produktiv.

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

LOs Arbetsmiljögrupper

LOs Miljö- och arbetslivskommittén (MOA)

MOA är LOs stora arbetsmiljögrupp där förbundens arbetsmiljöansvariga sammanträder. I kommittén samordnas samtligas förbunds gemensamma arbetsmiljöfrågor. 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. De ska även 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 bl.a. LO-distriktens regionala skyddsombud. 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). På SIS finns cirka 300 tekniska kommittéer som arbetar med att utveckla standarder som till exempel skruvhylsor, köttkvarnar, maskinsäkerhet, miljöpåverkan, ambulanssjukvård, förpackningar och så vidare.

Ledamöter från GS finns representerade i följande Tekniska kommittéer:

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

GS representeras av Patrik Karlsson.

LOs kemigrupp (LOKE)

Samordna och driva förbundsgemensamma frågor inom kemikalieområdet, såväl inom arbetsmiljöområdet nationellt. GS representeras av Patrik Karlsson.

Partsgemensamma grupper**Trä- och möbelbranschens arbetsmiljöråd (TMA)**

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

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

Grafiska Miljörådet (GMR)

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

Grafiska Miljörådet (GMR) ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom den grafiska branschen. GMR:s uppgift är också att vara ett forum för diskussion i arbetsmiljöfrågor. Under 2021 startade GMR tillsammans med TMA Säkerhetsdagen.

GS representeras av André Lindström och Patrik Karlsson.

Kvartal 4 arbetsmiljö**Q4 Fokusområde arbetsmiljö**

Under kvartal fyra var GS fokusområde arbetsmiljö. Under denna period var det dags att prata arbetsmiljö med fokus på skyddsombuden vid arbetsplatsbesöken. Till dessa besök tog GS fram ett omfattande talarstöd som var utformat för att vara lättarbetat så att samtliga uppsökare enkelt skulle kunna ta del av och använda materialet.

Talarstödet bestod av sex rubriker:

- En kort historik om arbetsmiljö
- Skyddsombudets arbetsmiljöarbete
- Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar
- Skyddsronden
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)
- Utbildningar för skyddsombudet

Dialogen vid uppsökeriet/företagsbesöket bestod till exempel av:

- Hur ser medlemmarnas arbetsmiljö ut på den arbetsplats ni besöker?
- Hur upplever Skyddsombudet (SO) sin roll på företaget?

- Hur ser Skyddsombudens verksamhet ut på företagen?
- Hur fungerar arbetsgivarens samverkan med SO?
- Erbjud stöd till de skyddsombud som har problem att utföra sitt förtroendeuppdrag. Stöd upprättas genom kontakt med avdelningens ombudsmän och så vidare.

Övrigt angående arbetsmiljö**GS Arbetsmiljörapport**

Under 2023 tog GS fram en ny och genomgripande arbetsmiljörapport.

I rapporten kan man bland annat läsa följande:

- Endast 4 av 10 av GS-fackets medlemmar bedömer att de orkar jobba till pension.
- 4 av 10 medlemmar har råkat ut för en arbetsskada eller arbetssjukdom.
- 64 procent av medlemmarna uppger "hög arbetsbelastning" som orsak till att de ådragit sig en skada eller sjukdom.

Projektet Säkerhetskultur

Under 2023 fortsatte projektet Säkerhetskultur som är ett partsgemensamt projekt.

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.

Under 2023 har projektgruppen presenterat två skrifter, tre filmer och ett webinarium gällande säkerhetskultur.

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

Materialet ska kunna användas av samtliga anställda på arbetsplatsen. Chefer, skyddsombud samt arbetsmiljöombud är dock primära målgrupperna.

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

Vecka 43 Europeiska arbetsmiljöveckan

I oktober varje år (vecka 43) arrangeras Europeiska arbetsmiljöveckan. GS var som vanligt mycket aktiva i våra sociala medier där GS ställde frågor som GS medlemmar kunde svara på i kommentarfälten. Frågorna var till exempel:

- En viktig regel att ha med sig som skyddsombud; Är detta en regel som har tillämpats på din arbetsplats?
- Hur ser det ut på din arbetsplats, får skyddsombudet gehör från arbetsgivaren som vidtar åtgärder för att förbättra arbetsmiljön?
- Endast 4 av 10 av GS-fackets medlemmar bedömer att de orkar jobba till pension, bland förbundets kvinnliga medlemmar är motsvarande siffra 3 av 10. Till vilken ålder tror du att du kommer att orka arbeta?

Säkerhetsdagen

Den 30 oktober 2023 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 effektivt med SAM och den gemensamma arbetsmiljön.

Punkterna från Säkerhetsdagen:

- Information om Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur
- Hälsoeffekter och kopplingar till arbetsmiljön
- Säkerhetskultur

Certifieringen av Pannoperatörer

Under några år har GS, LO och arbetsgivarparten utan framgång försökt få arbetsmiljöverket att lyssna till våra åsikter gällande deras orimligt svåra certifiering av pannoperatörer. En certifiering som nästan kunde jämföras med ett högskoleprov.

Då arbetsmiljöverket inte svarade på våra åsikter så besökte parterna gemensamt Näringslivsdepartementet för att berätta hur illa det stod till gällande certifieringen. Besöket hos departementet ledde fram till att Arbetsmiljöverket kallade parterna till möte.

Detta möte ledde i sin tur fram till att certifieringen som skulle vara klart 22 december 2022 flyttades fram till 22 december 2025.

Efter detta beslut fortsatte GS och LO att tillsammans med arbetsgivarparten träffa arbetsmiljöverket i återkommande möte för att utforma en ny och vettig certifiering. Mötena ledde ingenstans då Arbetsmiljöverket inte lyssnade till parterna och det sista mötet avbröts helt i maj månad 2023 utifrån att vi inte kom någonstans.

Efter detta så har vi gjort fruktlösa försök att kalla Arbetsmiljöverket till nya möten.

Onsdagen den 20 december kom ett oväntat besked från arbetsmiljöverket. Verket meddelade då att certifiering av pannoperatörer dras tillbaka.

SAMHALLAVTALET

LO-förbunden IF Metall, Kommunal, Hotell- och restaurangfacket, Handels, Seko, Transport och GS-facket tecknade den 21 september ett nytt kollektivavtal. Samhallavtalet gäller för perioden 2023-10-01-2025-09-30.

Avtalet innehåller följande ändringar:

Lönerna höjs den 1 oktober 2023 med 1 020 kronor på grundlön och med 330 kronor på arbetsuppgiftstillägg 1.

Lönerna höjs den 1 oktober 2024 med 931 kronor på grundlön.

Grundlön från och med 2023-10-01: 23 912 kronor.

Grundlön från och med 2024-10-01: 24 843 kronor.

Arbetsuppgiftstillägg och mångkunnighetstillägg höjs enligt nedan:

	2023	2024
Arbetsuppgiftstillägg 1	330 kr	0 kr

Tillägg för övertidsersättning, obehaglig arbetstid och skiftarbete samt gränsvärdet för semesteruppfyllnad räknas upp med avtalsvärdet vid samma tidpunkt som vid uppräknings av grundlön, år 1: 4,1 procent och år 2: 3,3 procent.

Mom 1 Övertidstillägg

	2023-10-01	2024-10-01
a)	65:60 kr	67:80 kr
b)	91:80 kr	94:80 kr
c)	131:00 kr	135:30 kr

Mom 2 Ob- och skifttillägg

Vardag mellan kl. 17.30 och kl. 06.30	38:50 kr
Lördag från kl. 06.30 till måndag kl. 06.30	48:80 kr
Dag före helgdag från kl. 17.30 till kl. 06.30 dag efter helg	48:80 kr
Storhelg	97:60 kr

Mom 2 Ob- och skifttillägg

Vardag mellan kl. 17.30 och kl. 06.30	39:80 kr
Lördag från kl. 06.30 till måndag kl. 06.30	50:40 kr
Dag före helgdag från kl. 17.30 till kl. 06.30 dag efter helg	50:40 kr
Storhelg	100:80 kr

Avtalet tillfördes skrivningar om bissysla, rätt till deltids-pension samt ett arbetsmiljöavtal.

FSC SVERIGE

Förbundet har under året representerats av Madelene Engman och Tony Berggren i styrelsen för FSC Sverige. Till Standardkommittén har Jessica von Lienen utsetts och i FSC:s valberedning representerar Magnus Lindberg.

De sociala frågorna är som vanligt högst på agendan. FSC Sverige har fått en ny verksamhetschef som fått en hel del outhärliga och svåra frågor att bita i. Den sociala kammaren har nya representanter från Svenskt Friluftsliv och Pappers så vi kan numera växeldra de olika aspekterna av sociala frågor kopplat till skogen. Både ur arbetsmiljöperspektiv men också andra sociala villkor. För GS del så är det så klart arbetstagarfrågorna som är viktigast. En stor del av svensk skog och företag är certifierad men det betyder inte att bevakningen av hur man förhåller sig de sociala rättigheterna kommer med automatik. Det krävs ett arbete i såväl Standard-

kommitté som styrelse och inte minst i enskilda medlemsorganisationer.

GS har sen tidigare via sitt engagemang också lyckats påverka att Internationella FSC för in utökade sociala rättigheter. Exempelvis att det ska ges tillträde till arbetsplatser och att fackliga/sociala villkor ges större möjligheter. Detta kommer kunna vara till stor hjälp såväl i det internationella som det nationella samman-

hanget. FSC:s frågor på internationell nivå hanteras i huvudsak av Tony Berggren i sitt uppdrag som internationellt ansvarig. Där finns stora möjligheter att förbättra arbetstagares rättigheter och liv via såväl FSC som i samverkan med våra stora bolag och internationaler. Här krävs ett mycket hårt arbete för att bevaka hur företag och stater agerar utomlands och lever upp till FSC:s regelverk.



OMVÄRLD, BRANSCH, HÅLLBARHET OCH KOMMUNIKATION

GRUPPENS VERKSAMHET

Kommunikations- och utredningsgruppen har två huvudsakliga områden som ansvar.

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

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

Under 2023 har gruppen utgjorts av:

Julius Petzäll Mendonca, kommunikations- och utredningschef. Jesper Lindholm, utredare. Karin Ewelönn, utredare (tillbaka från föräldraledighet i oktober). Anna Krantz, vikarierande utredare för Karin Ewelönn. Joanna Aspegren, kommunikatör (gick på föräldraledighet i juni). Ann-Mari Apelgren, kommunikationsassistent.

Gruppen har under verksamhetsåret, då Joanna gått på föräldraledighet, fått stöd av Lazze Öst som till vardags jobbar på kansligruppen. Ann-Mari Apelgren har under året jobbat med utökade arbetsuppgifter till följd av Joanna Aspegrens föräldraledighet.

PRESS OCH KOMMUNIKATION

Under 2023 har kommunikationsgruppen arbetat med att ta fram och implementera en ny grafisk profil. Beslutet att arbeta om vår grafiska profil togs då den tidigare profilen inte uppdaterats sen förbundet bildades 2009. Den gamla profilen saknade variation och lösningar som krävs för dagens mer digitala kommunikation. Den färdiga profilen presenterades på personalkonferensen den 21 september.

Kommunikationsgruppen har bistått i arbetet med att kommunicera resultatet av avtalsrörelsen där en majoritet av avtalen förhandlades klart i mars 2023.

Kommunikationsgruppen har vidareutvecklat och arbetat med att göra vår externa kommunikation i sociala medier och nyhetsbrev bättre. I den senaste medlemsundersökningen svarar 64 procent av medlemmarna att de har nyhetsbrev som förstahandsval när de vill ha facklig information, en uppgång med 7 procent-

enheter från när nyhetsbrevet påbörjades. Nyhetsbrevet når varje månad lite drygt 20 000 GS-medlemmar och har en bra öppningsfrekvens.

GS-fackets sociala kanaler (främst Facebook och Instagram) hade räckvidd på nästan 90 000 personer, en rejäl ökning från 2022. Detta kan bero på det stora intresset för avtalsrörelsen men är också ett resultat av att förbundet ökat närvaron på sociala medier under 2023.

Under året spelade kommunikationsgruppen in åtta avsnitt av "Studio GS".

Den 3-4 oktober genomfördes en konferens med förbundets informationsråd. Informationsrådet består av GS-fackets centrala kommunikationsgrupp samt avdelningarnas informationsansvariga. Konferensen hade närvaro från samtliga åtta avdelningar och fokuserade bland annat på implementeringen av vår nya grafiska profil samt strategi för framtagande av utåtriktat material.

UTREDNING OCH NÄRINGSPOLITIK

Under 2023 har GS-fackets näringspolitiska arbete till stor del handlat om att påverka regeringen att agera utifrån byggkrisen. Den 15 mars mötte ordförande Per-Olof Sjöö, utredare Jesper Lindholm samt KU-chef Julius Petzäll Mendonca bostadsministern och lade fram flera förslag för att få fart på byggandet. GS har i flera debattartiklar själva och tillsammans med andra förbund, skrivit om behovet av åtgärder för att få fart på byggandet.

Förbundet har lagt mycket tid på att arbeta fram genomtänkta förslag för att öka såväl byggandet som att öka andelen trä vid nybyggnation.

I slutet av mars bistod utredare Anna Krantz avtalsgruppen med underlag och beräkningar av löner i samband med avtalsrörelsen.

Den 23 oktober 2023 presenterades GS-fackets senaste arbetsmiljörapport. Arbetsmiljörapporten är en omfattande rapport som beskriver arbetsmiljösituationen för GS-fackets medlemmar. Rapporten författades av utredare Anna Krantz.

I november 2023 överlämnades slutbetänkandet av bioekonomiutredningen till landsbygdsminister Peter

Kullgren. Julius Petzäll Mendonca har ingått i expertgruppen som jobbat nära särskilda utredaren Lena Ek i arbetet med att ta fram en ny bioekonomistrategi.

Utredningsgruppen har under 2023 bistått organisationen med att genomföra flera undersökningar. Dels en medlemsundersökning som ger organisationen en bra bild över medlemmarnas syn på det fackliga medlemskapet, samt två branschbarometrar som ger organisationen en bra bild över medlemmarnas syn på konjunkturläget. Dessutom har en lönerapport tagits fram som visar lönestatistiken för förbundets medlemmar.

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

Deltagande vid externa arbetsgrupper:

LOs kommunikationsråd: Julius Petzäll Mendonca.

Facken inom industrins pressgrupp: Julius Petzäll Mendonca.

Facken inom industrins klimatarbetsgrupp: Julius Petzäll Mendonca.

LO-mervärde produktkommitté: Ann-Mari Apelgren

Facken inom industrins ekonomgrupp: Anna Krantz/Karin Ewelönn.

Industrirådets arbetsgrupp för transport och infrastruktur: Anna Krantz.

Industrirådets arbetsgrupp för elenergi: Jesper Lindholm.

LOs klimatarbetsgrupp: Jesper Lindholm.

Nationella sektorsrådet: Jesper Lindholm.



DAGENS ARBETE - VÅR TIDNING

Dagens Arbete – ett år av omställning, digital tillväxt och strategiska vägval. Här kommer årets verksamhetsberättelse för medlemsägda tidningen Dagens Arbete för året 2023.

Visionen och missionen för tidningen Dagens Arbete är att den ska vara en stark oberoende röst som lyfter industriarbetarnas villkor för att ge dem en röst och stärka dem som individ och grupp i samhället och debatten. Dagens Arbetets fokus på dessa frågor ska därmed stärka demokratin och dess principer.

GS äger tillsammans med IF Metall och Pappers, tidskriften Dagens Arbete som är industriarbetarnas tidning. GS äger 34 procent av tidningsbolaget och tidningen vänder sig till medlemmarna.

Under 2023 har Dagens Arbete utkommit med nio tryckta utgåvor, varav en enbart går ut till Pappers medlemmar. Dagens Arbete görs i tre olika editioner varav en för GS-facket som har en upplaga på 46 100 exemplar.

Dagens Arbete finns också på nätet, www.da.se och som ett digitalt bläddringsbart magasin i appen e-DA. Dagens Arbete har även gett ut Dagens Arbetsmiljö under 2023, som är en prenumererad tidskrift som riktar sig till skyddsombud i LOs branscher.

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 kronor per medlem på ett år eller omkring 21 kronor per exemplar av magasinet.

Stora beslut och strategiska vägval

Helle Klein slutade sitt arbete på Dagens Arbete under våren och Eva Burman tillträdde på posten som ny vd och chefredaktör den 7 augusti 2023.

Hösten har präglats av stor omställning. Delvis baserat på uppdraget, att digitalisera tidningen och arbetet på redaktionen. Delvis utifrån de ekonomiska förutsättningarna. Efter en omfattande analys av intäkter och kostnader fanns behov av en rad stora strategiska beslut för att klara en budget i balans.

Intäktsmässigt var första halvåret tufft. Branschen har drabbats av betydligt lägre annonsintäkter, så även Dagens Arbete. Samtidigt som tryck och distribution blivit dyrare. På styrelsemötet togs därför ett inriktningsbeslut om att lägga ner tidningen Dagens Arbetsmiljö från 2024, då den inte bär sig ekonomiskt. Den fick inte de antal prenumeranter man hoppats på. Inte heller annonsintäkter.

Styrelsen beslutade även att ge vd i uppdrag att agera på det intäktsstapp vi hade på sälj. Dagens Arbete har under många år kämpat med försäljningen av annonser både för Dagens Arbete liksom för externa kunder. Intäkterna för införsålda annonser täckte inte lönekost-

naderna varför en bibehållen annonsorganisation var utesluten.

Beslutet blev därför att avveckla vår interna försäljningsorganisation och i stället lägga vår annonsförsäljning externt, likt alla andra tidskrifter i Sverige gör. Tre personer berördes av beslutet och sades under hösten upp på grund av arbetsbrist. Ett tråkigt beslut men nödvändigt.

Däremot lyckades vi vända ekonomin, vilken länge såg ut att landa på ett minusresultat. Prognosen nu ser ut att landa på en rejäl resultatförbättring, trots uppsägningarna av säljpersonalen.

Fokus på innehållet och läsarna

I övrigt har verksamheten helt präglats av innehållsfokus och läsaranalys. Dagens Arbete har försökt förstå vilka kärnläsarna är, det vill säga medlemmarna i de tre ägarförbunden. Detta tillsammans med uppdraget att digitalisera Dagens Arbete på allvar har lett till ett stort förändringsarbete.

Dagens Arbete har från oktober månad börjat jobba mer nyhetsdrivet. Målet är att tidningen ska vara nyhetsledande inom bevakningsområdet. Och Dagens Arbete ska publicera nyheterna digitalt först, varje dag. Och i samband med svinpesten började redaktionen arbeta på ett nytt sätt. Dagens Arbete har skickat reportageteam direkt ut på plats som sedan skrivit för webben först. Detta med stor framgång. Andra reportage inom GS-området som fått stort genomslag har varit skogsplanterarna från Thailand, som på ett dygn fick 28 000 sidvisningar.

Det mer nyhetsdrivna arbetssättet kommer nu att utvecklas. Dagens Arbete har under hösten gjort en stor omorganisation i samband med budgetarbetet. Redaktionen kommer gå från sju reportrar till elva. En del som haft andra arbetsuppgifter kommer att bli reportrar. Samtidigt har redaktionen möjlighet till nyrekryteringar då några reportrar gått i pension.

Fokus kommer vara nyheter, nyhetsfördjupning och granskningar. Dagens Arbete ska också bli bättre på att skriva om det läsarna vill ha. Och målet är att ha en bärande publicering varje dag på da.se.

Dagens Arbete kommer även utveckla sin ljudjournalistik, då vi vet att läsarna i våra områden lyssnar mer än genomsnittssvensken.

Ännu fler läsare på sajten

Satsningen under hösten har redan gett resultat. Dagens Arbete har ökat läsningen på sajten med 300 procent på bara två månader, jämfört med 2022. Läsningen per dag låg tidigare på 2 600 sidvisningar. I dag ligger den på drygt 12 000.

Under hösten har redaktionen även jobbat med att sajten ska bli mer mobilanpassad. Den är mer användarvänlig och vi upplever att läsarna uppskattat det. Även formen på sajten har fått en ansiktslyftning liksom loggan. Så även i print.



2023 års omslag från Dagens Arbete.

Dagens Arbete ser även att nya sajten, ett större fokus på att redaktöra förstasidan med lättbegripliga rubriker och det bästa först, har bidragit till att trafiken till förstasidan ökar. Man läser fler artiklar vid varje besök och stannar längre. Allt detta är ett bevis på att läsarna kommer till Dagens Arbete och stannar längre, liksom att de läser mer.

Granskningar och stora publiceringar 2023

2023 har framförallt präglats av Teslastrejken. Även om den inte påverkar GS som förbund direkt så påverkar den hela den svenska modellen. Dagens Arbete har därför lagt sig vinn om att vara nyhetsledande i den bevakningen. 60 artiklar har publicerats under de senaste fyra månaderna. Och de flesta nationella och lokala medierna i Sverige har hänvisat till Dagens Arbetets rapportering med omnämmanden och blållänkar.

Dagens Arbete har haft flera granskningar under 2023 och i dag blev tidningen nominerad till guldspaden för två av dem. Det är Sprängdåden, som Johanna Edström och David Lundmark skrivit, samt Elinor Torps bok – Ett rent helvete.

Sprängdåden blottar stora brister när det gäller tillsyn och kontroll av legala sprängmedel i Sverige. Det är inte olagligt importerad dynamit som man bygger

termosbomber av. I stället är det dynamit från Sveriges största sprängföretag som läcker. Och det är de anställda bergsprängarna som stjälar dynamiten och bygger termosbomber av dem. Vår granskning visar att företagen som spränger och leverantörerna av sprängmedel inte polisanmäler stölder, eller ens kontrollerar om de som hämtar ut sprängmedlen har tillstånd.

Elinor Torps bok har också fått stor uppmärksamhet nationellt. Hon blottlägger det som är ett stort problem på GS område. Skuggsamhället och arbetslivskriminaliteten. Hennes bok handlar om skamlöst utnyttjande av utländsk arbetskraft som inte har några rättigheter eller skyddsnet.

Alla dessa publiceringar har fått stort nationellt genomslag. Dagens Arbete har både blivit omnämnda och blållänkade.

Mission och vision för Dagens Arbete

Dagens Arbete har under 2023 mycket väl levt upp till Dagens Arbetets mission och vision. Dagens Arbete har varit en stark och oberoende röst som lyfter industriarbetarnas villkor för att ge dem en röst och stärka dem som individ och grupp i samhället och debatten

Tack för ett bra år och vi ser fram emot 2024!

Eva Burman

Chefredaktör och vd på Dagens Arbete

STÖDET TILL DEN FACKLIGA VERKSAMHETEN

KANSLIGRUPPEN

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

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

Delar av gruppen har i perioder haft något högre arbetsbelastning över året då förbundskontoret också genomfört en flytt från våning 5 till våning 4, där kansligruppen tagit ett stort ansvar för helheten.

För administration kopplat till den fackliga verksamheten har fokus under 2023 handlat om att brygga över kunskap för att minska sårbarhet. Arbetsuppgifter och ansvarsområden har gått igenom och gruppen har på ett bra sätt format strukturen för att fånga upp och bredda kompetens och kunskap, för att säkra upp vid eventuell sjukdom eller ledighet. Arbetet kommer att fortsätta under kommande år.

Det förbunds kontor som växt fram tillsammans med a-kassan under året känns trivsamt och även om åtgärder finns kvar att göra så är det en trivsam miljö att arbeta i med många möjligheter till konferens, samvaro och kreativitet.

Kansligruppen har haft en konferensdag i december 2023, "Kansligruppens dag", då mål för gruppen inför kommande år tagits fram.

PERSONALGRUPPEN

GS personalgrupp har under 2023 genomgått betydande förändringar och framsteg. Här nedan presenterar vi ett urval av våra insatser och aktiviteter under året.

Tillförordnad personalchef och vikarierande HR-generalist

Under hösten avslutade Jonas Nordmark sitt uppdrag som personalchef och vi vill tacka Jonas för hans värdefulla insats för GS under sin tid. Efter detta beslutade förbundsstyrelsen att tillförordna Krister Ellström som personalchef till och med den 30 juni 2024. Samtidigt har vi välkomnat Lennie Moscoso Smith, vikarierande

HR-generalist, till teamet under den ordinarie HR-generalistens föräldraledighet.

Genomlysning av personal- och chefsorganisationen

Med anledning av förändringen av personalchef har en parallell extern genomlysning av personal- och chefsorganisationen inletts för att säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. Våra fackliga klubbar medverkar i utredningen. Resultatet förväntas vara klart till våren 2024.

Medarbetarsamtal

Vi har reviderat samtalsmallen för medarbetarsamtal för att ännu tydligare kunna fokusera på medarbetarnas välmående, arbetsbelastning, ledarskap och kompetensutveckling. Vi har även inkluderat frågor för att identifiera behov av skyddskläder, arbetsutrustning och ergonomiska hjälpmedel.

Rekrytering

Förra året införde vi en ny kompetensbaserad rekryteringsprocess med målet att säkerställa den bästa matchningen mellan organisationens behov med kandidaternas kvalifikationer. Under det gångna året har vi genomfört flera rekryteringsprocesser för att öva på denna metod och vi har mottagit mycket positiv återkoppling från kandidaterna. Dessutom har samarbetet mellan HR och rekryterande chef fungerat utmärkt.

Medarbetarundersökning

I samarbete med skyddskommittén genomfördes medarbetarundersökningar två gånger under året. I maj presenterade vi ett samlat resultatet för hela organisationen på intranätet. Resultatet för november delade varje chef för sin enhet och genom deltagande fick varje arbetsgrupp möjlighet att lämna synpunkter och förslag på åtgärder.

Resultatet från undersökningen visar på positiva resultat som arbetsorganisation och stöd. Samtidigt identifierades förbättringsområde inom arbetsbelastning och återhämtning.

Rutin avslutad anställning

Vi har implementerat en rutin för avslut av anställning

för att säkerställa en strukturerad och stödjande övergång för både medarbetare och arbetsgivare.

Personalkonferens

Under hösten genomfördes en personalkonferens på Sångs-Säby Hotell och Konferens där alla medarbetare samlades för att utbyta tankar, information och kunskap för att främja samarbete och gemenskap. Även förbundsstyrelsen och avdelningarnas ordförande deltog på personalkonferensen.

Genom gemensamma samtal, föreläsningar, grupparbeten och aktiviteter strävar vi efter att stärka medarbetarnas samhörighet, engagemang och förståelse för vår vision och riktning. På konferensen presenterar vi även nya arbetet, projekt och beslut för att hålla alla informerade och involverade om organisationens framsteg och mål.

Ny kamratpolicy

Vi har tillsammans med en arbetsgrupp presenterat en ny kamratpolicy som syftar till att stärka kulturen av medarbetarskap och skapa en arbetsplats där alla känner sig värdefulla och engagerade.

Personalförändringar under 2023

Under året har vi sett olika typer av personalförändringar. Tretton medarbetare har avslutat sina anställningar,

varav två medarbetare har gått i pension, tre visstidsanställningar har avslutats, sex medarbetare har valt att gå vidare till andra utmaningar och vi har upplevt svåra förluster av två kära kollegor och vänner efter en tids sjukdom. Tretton nya medarbetare har påbörjat sina anställningar på GS under året, varav sju är tillsvidareanställda och sex är visstidsanställda för att täcka upp under avtalsrörelsen, sjukfrånvaro eller föräldraledighet.

Utbildning i riskbedömning

Vi har genomfört en GS-anpassad utbildning i riskbedömning för att säkerställa säkrare riskbedömningar på arbetsplatsen genom att undersöka, bedöma och åtgärda risker i arbetsmiljön. Utbildningen anordnades av Prevent och deltog gjorde skyddskommittén, ledning, chefer och skyddsombud.

Samarbete med klubbarna och skyddskommittén på GS

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

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



iStock.

IT GRUPPEN

Under de senaste åren har GS IT ständigt utvecklats och utfört de beslut som organisation har tagit 2023 Året började med att många planeringsmöten gällande flytt av förbundskontoret. Flytten innebar mycket planering av all infrastruktur för IT-miljö så som fiberdragning, Wi-Fi, larm och passeringssystem, serverrummets funktioner, se över nya skärmar då alla var väldigt gamla, som efter undersökningar och möten resulterade i välvda skärmar, förbundets konferensrum utrustades med nya videosystem som krävde väldigt stor insats från IT både innan och efter flytten.

Flytten innebar att IT hjälpte alla att komma igång på sin nya arbetsplats, många avstämningar med leverantörer, samt flera små justeringar med mera.

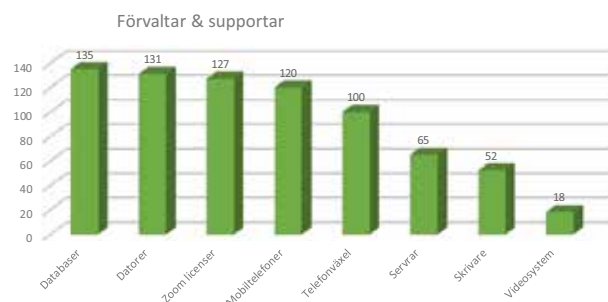
Samtidigt som övrig verksamhet rullade på med utveckling av Stommen, GS-IT säkerhetstänk kring och runt våra IT-system.

Hösten blev turbulent för oss då vår IT-chef gick över till HR.

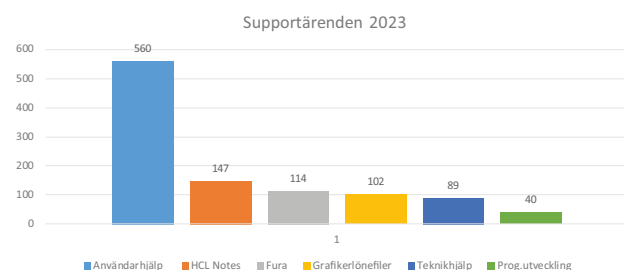
Vi försöker i högsta mån att hänga med vad som händer i framtiden i vår omvärld när det gäller IT-nyheter som kommer beröra oss. Vi har börjat undersöka lite i AI-världen (Artificiell intelligens).

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

GS databaser har setts över, men det är många och behöver jobbas vidare med, den som vi jobbade mest med är D3.



Under 2023 kom 1401 ärenden in via support@gs-facket.se. Av dessa är majoriteten fördelade i nedanstående huvudgrupper, medan resterade ärenden är av karaktär verksamhetsfrågor, Stommen, ekonomi och hemsidan som inte har egna staplar.



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

Det började med att vi nu skulle för första gången göra om grunden för medlemsstatistiken som vi fick överta från ekonomichefen. Det var ett stort jobb vi fick lägga ner för att få allt att stämma men till slut så fick vi ihop det.

Våren var relativt lugn men precis innan sommarmestern så tog vi över utskicken av alla sms påminnelse som Medlemsnära gjorde. Ulrika Kodelja avsåg sig Medred ungefär samtidigt.

Mer som vi har jobbat mycket med under hösten är vår printtleverantör Parajett med flera avstämningsmöten, först var det vår nya GS logo sen när avgiftshöjningen gick igenom. Vi var på flertal interna möten med gällande avgiftshöjningen, sedan fick vi gå igenom alla mallar i Fura (100-tal) där det skulle ändras till den nya logon. När detta var klart så var det dags igen att gå igenom alla mallar för att ändra inför prishöjningen. Prishöjningen innebar även en hel del handpåläggning i Fura så avgifterna blev rätt 2024.

Allt ordinarie arbete löpt på som vanligt under året.



GS medlem.

ÅRSREDOVISNING



2023

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, förbundsstyrelsen och förbundsstyrelsen. Kongressen - som är det högsta beslutande organet - sammanträder var femte år. Kongressen fastställer förbundets långsiktiga mål och stadgar.

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

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

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

FINANSIELLA INSTRUMENT

Värdepappersportföljen förvaltas enligt fastställd policy, hos värdepappersbolag som har Finansinspektionens tillstånd för handel med finansiella instrument för annans räkning i eget namn, och fondbolag som har erforderligt tillstånd av Finansinspektionen.

Placeringspolicyen omfattar såväl värdering av risker, etiska hänsynstaganden och placeringsformer. Placering sker i fonder vars placeringsinriktning överensstämmer med placeringspolicyen.

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.

VÄSENTLIGA HÄNDELSE UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Byggekrisen och krisen inom träindustrin med varsel och konkurser har format GS fackets vardag under 2023. Facket har stöttat medlemmar och drivit opinionsbildning för att lindra krisen. Året 2023 har i övrigt präglats av avtalsrörelsen som innebar ett två-årigt avtal. Avtalsrörelsen gav oss möjlighet att testa våra konfliktförberedelser och ett utvecklingsarbete sker nu inför den nya avtalsrörelse som följaktligen kommer snart.

Medlemsantalet sjunker betydligt under 2023, särskilt under andra halvåret, en minskning med 4,4 % under 2023 vilket är en betydligt högre än tidigare års relativa minskning (2,1 % 2022). Tyvärr minskar även antalet aktiva medlemmar med nästan dubblad takt jämfört med tidigare år, 5,3 % jmf med 2,8 % 2022. Vårt arbete riktar nu in sig på att ta oss igenom krisen utan att för den skull minska vår beredskap för den vändning som vi vet kommer.

Höjda räntenivåer och stigande inflation har under 2023 inneburit att organisationens beroende av finansmarknadernas rörelser varit påtaglig på ett negativt sätt. Höga pensionskostnader och sjunkande värde på placeringar har kommit som en naturlig följd av höjd räntenivå. Vårt fastighetsinnehav genererar fortsatt kassaflöde.

Ekonomisk översikt	2023	2022	2021	2020
Verksamhetsintäkter	201 660	214 536	209 508	212 261
Verksamhetskostnader	-296 596	-314 685	-241 680	-269 076
Verksamhetsresultat	-94 936	-100 329	-32 172	-56 815
Finansnetto	39 281	35 517	78 934	49 102
Årets resultat	-58 162	-70 717	33 860	-17 495
Balansomslutning	673 925	738 897	769 544	756 273
Avkastn på kapitalplaceringar	5,8%	5,2%	11,6%	6,9%
Antal medlemmar	41 906	43 854	44 785	45 596

Definitioner: se not 32

GS resultat 2023 visar ett underskott på 58,2 mkr.

GS koncernen inklusive fastighetsbolagen visar ett underskott om 42,8 Mkr.

Personalkostnader, medlemsförsäkringar och avdelningarnas kostnader utgör ca 61 % (74 %) av förbundets totala kostnader.

För vidare ekonomiska nyckeltal hänvisas till följande årsredovisning med noter.

FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING SAMT VÄSENTLIGA RISKER OCH OSÄKERHETSFAKTORER

Under år 2024 hoppas vi kunna stärka vår lokala närvaro, nära medlemmen. Medlemstappet och situationen inom industrin är osäkerhetsfaktorer som vi under 2024 självklart kommer följa och göra vårt yttersta för att hantera.

De finansiella marknaderna är fortsatt volatila och osäkra, vårt fokus under 2024 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 bra 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	2023	2022
Verksamhetsintäkter			
Medlemsavgifter		198 298	201 282
Nettoomsättning	2	45 928	41 015
Andelar i intresseföretags resultat	19	10 172	24 921
Övriga intäkter	3	3 362	13 254
Summa verksamhetsintäkter		257 760	280 472
Verksamhetskostnader			
Medlemsförsäkringar	4	-44 280	-45 106
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-35 144	-38 017
Förvaltningskostnader		-1 694	-672
Lämnade bidrag		-365	-517
Övriga externa kostnader	5	-88 449	-88 687
Personalkostnader	6	-134 839	-109 520
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-9 911	-13 430
Förändring av betalningsuppdags-skuld, pensioner		29	-37 685
Övriga kostnader		-46	-433
Summa verksamhetskostnader		-314 699	-334 067
Verksamhetsresultat	8	-56 939	-53 595
Resultat från finansiella poster			
Resultat från värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	19 210	27 112
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		3 273	433
Räntekostnader och liknande resultatposter		3	-75
Resultat före skatt		-34 453	-26 125
Skatt på årets resultat	11	-8 414	-10 338
Årets resultat		-42 867	-36 463

Balansräkning - koncernen			
Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
Tillgångar			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	25 790	14 392
		25 790	14 392
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnader och mark	13, 14	123 782	125 893
Inventarier, verktyg och installationer	15	12 030	2 542
Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar	16	-	130
		135 812	128 565
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intresseföretag	19	123 040	131 218
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	409 080	474 375
Uppskjuten skattefordran	21	78	187
Andra långfristiga fordringar	22	3 729	3 648
		535 927	609 428
Summa anläggningstillgångar		697 529	752 385
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran för medlemsavgifter		6 185	6 575
Kundfordringar		2 253	698
Aktuell skattefordran		5 905	1 558
Övriga fordringar		3 127	1 396
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	3 641	7 999
		21 111	18 226
Kassa och bank			
Kassa och bank		63 638	60 789
		63 638	60 789
Summa omsättningstillgångar		84 749	79 015
Summa tillgångar		782 278	831 400

Balansräkning - koncernen			
Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Ändamålsbestämda medel		682	682
Kapitalandelsfond		34 018	34 018
Balanserat resultat inkl årets resultat		650 471	693 338
Summa eget kapital		685 171	728 038
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		37 655	37 685
Uppskjuten skatteskuld	21	11 760	12 160
Övriga avsättningar		-	-
		49 415	49 845
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		3 235	10 140
Aktuell skatteskuld		-1 561	4 537
Övriga skulder		16 614	13 388
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	29 404	25 452
		47 692	53 517
Summa eget kapital och skulder		782 278	831 400

Rapport över förändringar i eget kapital - koncernen					
2023-12-31					
	Jubileumsfond	Fritidsfond	Kapital- andelsfond	Bal.res inkl årets resultat	Summa eget kapital
Ingående balans	332	350	34 018	693 338	728 038
Årets resultat				-42 867	-42 867
Förändringar direkt mot eget kapital					
Förändringar i kapitalandelsfond			-	-	-
Summa	-	-	-	-	-
Vid årets utgång	332	350	34 018	650 471	685 171

Kassaflödesanalys - koncernen			
Belopp i tkr	Not	2023	2022
Den löpande verksamheten			
Resultat efter finansiella poster	25	-34 454	-26 125
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	-1 765	12 267
		-36 219	-13 858
Betald inkomstskatt		-19 150	-12 401
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-55 369	-26 259
<i>Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital</i>			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		1 462	1 010
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		273	6 122
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-53 634	-19 127
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-14 803	-9 655
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-13 753	-10 118
Förvärv av finansiella tillgångar		-	-
Avyttring av finansiella tillgångar		85 038	26 955
Kassaflöde från investeringsverksamheten		56 482	7 182
Årets kassaflöde		2 848	-11 945
Likvida medel vid årets början		60 789	72 734
Likvida medel vid årets slut	26	63 637	60 789

Resultaträkning - GS			
Belopp i tkr	Not	2023	2022
Verksamhetsintäkter			
Medlemsavgifter		198 298	201 282
Övriga intäkter	3	3 362	13 254
Summa verksamhetsintäkter		201 660	214 536
Verksamhetskostnader			
Medlemsförsäkringar	4	-44 280	-45 106
Grund- och fördelningsbelopp till avdelningarna		-35 144	-38 017
Förvaltningskostnader		-1 694	-672
Lämnade anslag och bidrag		-365	-517
Övriga externa kostnader	5	-75 491	-74 477
Personalkostnader	6	-134 839	-109 520
Av- och nedskrivningar av materiella och immateriella anläggningstillgångar	7	-4 812	-8 871
Förändring av betalningsuppdragsskuld, pensioner		29	-37 685
Summa verksamhetskostnader		-296 596	-314 865
Rörelseresultat	8	-94 936	-100 329
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i intresseföretag	9	17 736	7 910
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar	10	19 606	27 508
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		2 060	164
Räntekostnader och liknande resultatposter		-121	-65
Resultat före skatt		-55 655	-64 812
Skatt på årets resultat	11	-2 507	-5 905
Årets resultat		-58 162	-70 717

Balansräkning - GS			
Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Balanserade utgifter för medlemssystem	12	25 790	14 392
		25 790	14 392
Materiella anläggningstillgångar			
Nedlagda utgifter på annans fastighet		2 926	-
Inventarier, verktyg och installationer	15	7 877	1 232
		10 803	1 232
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i koncernföretag	17	3 000	3 000
Fordringar hos koncernföretag	18	49 398	59 398
Andelar i intresseföretag	19	141 738	142 351
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20	409 080	474 375
Andra långfristiga fordringar	22	3 729	3 468
		606 945	682 772
Summa anläggningstillgångar		643 538	698 396
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Fordran medlemsavgifter		6 185	6 575
Kundfordringar		118	142
Fordringar hos koncernföretag		-	276
Aktuell skattefordran		5 905	-
Övriga fordringar		529	681
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	23	3 285	7 643
		16 022	15 317
Kassa och bank			
Kassa och bank		14 365	25 184
		14 365	25 184
Summa omsättningstillgångar		30 387	40 501
Summa tillgångar		673 925	738 897

Balansräkning - GS			
Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital			
Ändamålsbestämda medel		682	682
Balanserat resultat		663 705	734 422
Årets resultat		-58 162	-70 717
		606 225	664 387
Avsättningar			
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		37 655	37 685
		37 655	37 685
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 357	8 455
Aktuell skatteskuld		-	4 474
Övriga skulder		5 089	6 189
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	24	22 599	17 707
		30 045	36 825
Summa eget kapital och skulder		673 925	738 897

Rapport över förändringar i eget kapital - GS				
2023-12-31				
	Jubileumsfond	Fritidsfond	Bal.res inkl årets resultat	Summa eget kapital
Ingående balans	331	351	663 705	664 387
Årets resultat			-58 162	-58 162
Vid årets utgång	331	351	605 543	606 225

Kassaflödesanalys - GS			
Belopp i tkr	Not	2023-12-31	2022-12-31
Den löpande verksamheten			
Resultat efter finansiella poster	25	-55 655	-64 812
Justering för poster som inte ingår i kassaflödet	27	-10 564	26 634
		-66 219	-38 178
Betald inkomstskatt		-12 886	-8 846
Kassaflöde från den löpande verksamheten före förändringar av rörelsekapital		-79 105	-47 024
<i>Kassaflöde från förändringar i rörelsekapital</i>			
Ökning(-)/Minskning(+) av rörelsefordringar		5 200	1 774
Ökning(+)/Minskning(-) av rörelseskulder		-2 306	5 326
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-76 211	-39 924
Investeringsverksamheten			
Förvärv av materiella anläggningstillgångar		-12 028	-1 248
Förvärv av immateriella anläggningstillgångar		-13 754	-10 118
Förvärv av finansiella tillgångar		-	-
Avyttring av finansiella tillgångar		91 174	49 721
Kassaflöde från investeringsverksamheten		65 392	38 355
Årets kassaflöde		-10 819	-1 569
Likvida medel vid årets början		25 184	26 753
Likvida medel vid årets slut	26	14 365	25 184

NOTER

BELOPP I TKR OM INGET ANNAT ANGES

Not 1 Redovisningsprinciper

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

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

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

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med tidigare år.

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

Tillgångar

Materiella- och immateriella anläggningstillgångar

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

Tillkommande utgifter

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

Avskrivningar

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

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

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

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

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

Stomme	100 år
Stomkompletteringar, innerväggar m.m.	20-40 år
Installationer; värme, el, VVS, ventilation m.m.	25 år
Yttre ytskikt; fasader, yttertak m.m.	40-50 år
Inre ytskikt, golv, väggar, innertak	35 år
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 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 tidvärde och de risker som avser tillgången. En tidigare nedskrivning återförs endast om de skäl som låg till grund för beräkningen av återvinningsvärdet vid den senaste nedskrivningen har förändrats.

Leasing

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

Operationella leasingavtal

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

Finansiella tillgångar och skulder

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

Redovisning i och borttagande från balansräkningen

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

Värdering av finansiella tillgångar

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

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

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

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

Vid värdering till lägsta värdets princip respektive vid bedömning av nedskrivningsbehov anses företagets finansiella instrument som innehas 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 un-

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

Intresseföretag

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

Eliminering av transaktioner mellan koncernföretag och intresseföretag

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

Redovisningsprinciper i GS

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

Leasing

Finansiella leasingavtal redovisas som operationella leasingavtal i moderföretaget.

Andelar i dotterföretag, intresseföretag och gemensamt styrda företag

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

Skatt

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

Not 2 Nettoomsättning per rörelsegren

	2023	2022
Koncernen		
Nettoomsättning per rörelsegren		
Fastighetsförvaltning	45 929	41 015
	45 929	41 015

Not 3 Övriga intäkter

	2023	2022
Koncernen		
Utbetalning överskott Folksam Liv KPA	–	10 758
LO FF medel	286	56
GS A-kassa	2 537	2 078
Övrigt	539	362
	3 362	13 254
GS		
Utbetalning överskott Folksam Liv KPA	–	10 758
LO FF medel	286	56
GS A-kassa	2 537	2 078
Övrigt	539	362
	3 362	13 254

Not 4 Medlemsförsäkringar

	2023	2022
Koncernen och GS		
LO/Folksam-paketet försäkring	-41 378	-43 693
Inkomstförsäkring	- 2 902	-1 414
	-44 280	-45 107

Not 5 Övriga externa kostnader

	2023	2022
Koncernen		
Kostnader i fastighetsförvaltningen	-12 958	-14 210
Lokalkostnader	-9 977	-10 336
IT-kostnader	-17 004	-15 888
LO Avgifter	-7 416	-7 652
Internationellt arbete	-1 908	-1 739
Förhandlingsverksamhet	-3 586	-1 950
Studieverksamhet	-1 570	-679
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-1 825	-2 172
Resekostnader	-4 402	-6 849
Leasingkostnader	-2 748	-2 646
Konsultarvoden och inhyrd personal	-7 717	-10 087
Telefonkostnader	-1 099	-1 033
Revisionsarvoden	-1 192	-938
Reklam och trycksaker	-1 593	-2 001
Övrigt	-4 616	-1 669
	-88 449	-88 687
GS		
Lokalkostnader	-9 977	-10 336
IT-kostnader	-17 004	-15 888
LO Avgifter	-7 416	-7 652
Internationellt arbete	-1 908	-1 739
Förhandlingsverksamhet	-3 586	-1 950
Studieverksamhet	-1 570	-679
Dagens Arbete (medlemstidning)	-8 838	-8 838
LO Rättsskydd	-1 825	-2 172
Resekostnader	-4 402	-6 849
Leasingkostnader	-2 748	-2 646
Konsultarvoden och inhyrd personal	-7 717	-10 087
Telefonkostnader	-1 099	-1 033
Revisionsarvoden	-1 192	-938
Reklam och trycksaker	-1 593	-2 001
Övrigt	-4 616	-1 669
	-75 491	-74 477

Not 6 Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse och revisorer

Medelantalet anställda				
	2023	varav män	2022	varav män
GS				
Sverige	83	60%	83	57%
Totalt i moderföretaget	83	60%	83	58%
Dotterföretag				
Sverige	-	0%	-	0%
Koncernen totalt	83	60%	83	58%

Redovisning av könsfördelning i förbundsledningen		
	2023-12-31 Andel kvinnor	2022-12-31 Andel kvinnor
GS och Koncernen		
Styrelsen	18%	18%
Övriga ledande befattningshavare	33%	50%

Löner och andra ersättningar samt sociala kostnader, inklusive pensionskostnader				
GS och Koncernen				
	2023		2022	
	Löner och ersättningar	Sociala-kostnader	Löner och ersättningar	Sociala-kostnader
GS	56 899	61 531	52 569	43 231
(varav pensionskostnad)		¹⁾ -(43 566)		¹⁾ -(26 097)
Dotterföretag	-	-	-	-
(varav pensionskostnad)		(-)		(-)
Koncernen totalt	56 899	61 531	52 569	43 231
(varav pensionskostnad)		-(43 566)		-(26 097)

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.fl. och övriga anställda				
	2023		2022	
	Styrelse	Övrigt	Styrelse	Övrigt
GS	3 674	53 975	3 708	48 861
Dotterföretag	-	-	-	-
Koncernen totalt	3 674	53 975	3 708	48 861

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

Arvode och kostnadsersättning till revisorer		
GS och Koncernen		
	2023	2022
Koncern		
KPMG		
Revisionsuppdrag	1 237	975
Andra uppdrag	28	39
GS		
KPMG		
Revisionsuppdrag	1 192	938
Andra uppdrag	28	39

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

	2023	2022
Koncern		
Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång		
Balanserade utgifter för medlemssystem	-2 355	-7 738
Byggnader och mark	-5 017	-4 484
Inventarier, verktyg och installationer	-2 539	-1 208
	-9 911	-13 430
GS		
Avskrivningar enligt plan fördelade per tillgång		
Balanserade utgifter för medlemssystem	-2 355	-7 738
Inventarier, verktyg och installationer	-2 456	-1 133
	-4 811	-8 871

Not 8 Operationell leasing

Leasingavtal där företaget är leasegivare		
	2023-12-31	2022-12-31
Koncern		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	40 265	31 003
Mellan ett och fem år	56 449	43 936
Senare än fem år	-	-
	96 714	74 939
GS		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	3 383	258
Mellan ett och fem år	10 440	-
	13 823	258

Leasingavtal där företaget är leasetagare		
	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen och GS		
Framtida minimileaseavgifter avseende icke uppsägningsbara operationella leasingavtal		
Inom ett år	7 413	9 507
Mellan ett och fem år	40 835	27 092
	48 248	36 599

	2023	2022
Räkenskapsårets kostnadsförda leasingavgifter		10 398

Not 9 Resultat från andelar i intresseföretag

	2023	2022
Utdelning	17 700	7 979
Resultat från andelar i Handelsbolag	36	-69
	17 736	7 910

Not 10 Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

	2023	2022
Koncernen		
Erhållen fondrabatt	477	1 713
Utdelningar	3 567	5 466
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	15 347	19 922
Valutakursdifferenser	-52	11
	19 210	27 112
GS		
Ränteintäkter, koncernföretag	267	396
Erhållen fondrabatt	477	1 713
Utdelningar	3 567	5 466
Realisationsresultat vid försäljning av värdepapper	15 347	19 922
Valutakursdifferenser	-52	11
	19 606	27 508

Not 11 Skatt på årets resultat

	2023	2022
Koncernen		
Aktuell skattekostnad	-8 768	-8 080
Uppskjuten skatt	354	-2 258
	-8 414	-10 338
GS		
Aktuell skattekostnad	-2 507	-5 905
	-2 507	-5 905

Avstämning av effektiv skatt

	2023		2022	
Koncern				
	Procent	Belopp	Procent	Belopp
Resultat före skatt		-34 453		-26 125
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	7 097	20,6%	5 382
Andra icke-avdragsgilla kostnader	-180,7%	-62 240	-247,4%	-64 637
Ej skattepliktiga intäkter	131,2%	45 219	189,0%	49 376
Skatt hänförlig till tidigare år	5,4%	1 860	0,0%	-3
Övrigt	-1,0%	-350	-1,7%	-456
Redovisad effektiv skatt	-24,4%	-8 414	-39,6%	-10 338
GS				
Resultat före skatt		-55 655		-64 812
Skatt enligt gällande skattesats för moderföretaget	20,6%	11 465	20,6%	13 351
Ej avdragsgilla kostnader	-109,0%	-60 686	-99,7%	-64 630
Ej skattepliktiga intäkter	81,2%	45 218	70,8%	45 872
Skatt hänförlig till tidigare år	3,3%	1 860	0,0%	-3
Övrigt	-0,7%	-364	-0,8%	-495
Redovisad effektiv skatt	-4,5%	-2 507	-9,1%	-5 905

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

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen och GS		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	48 955	38 837
Övriga investeringar	13 753	10 118
Vid årets slut	62 708	48 955
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-34 563	-26 825
Årets avskrivning	-2 355	-7 738
Vid årets slut	-36 918	-34 563
Redovisat värde vid årets slut	25 790	14 392

Not 13 Byggnader och mark

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	173 418	164 445
Nyanskaffningar	2 877	9 535
Avyttringar och utrangeringar	-	-562
Omklassificeringar	-	-
Årets valutakursdifferenser	-	-
Vid årets slut	176 295	173 418
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-47 525	-42 997
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	-	129
Årets avskrivning	-4 988	-4 483
Vid årets slut	-52 513	-47 351
<i>Ackumulerade nedskrivningar</i>		
Vid årets början	-	-174
Vid årets slut	-	-174
Redovisat värde vid årets slut	123 782	125 893
Varav mark	2023-12-31	2022-12-31
<i>Koncernen</i>		
Ackumulerade anskaffningsvärden	18 821	18 821
Redovisat värde vid årets slut	18 821	18 821

Not 14 Uppllysning om verkligt värde på förvaltningsfastigheter

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
<i>Ackumulerade verkliga värden</i>		
Vid årets slut	1 173 000	1 188 000

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

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	10 181	9 031
Nyanskaffningar	11 607	1 336
Avyttringar och utrangeringar	-4 288	-186
Vid årets slut	17 500	10 181
<i>Ackumulerade avskrivningar</i>		
Vid årets början	-7 639	-6 618
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	4 708	184
Årets avskrivning	-2 539	-1 205
Vid årets slut	-5 470	-7 639
Redovisat värde vid årets slut	12 030	2 542
GS		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	8 673	7 461
Nyanskaffningar	11 607	1 246
Avyttringar och utrangeringar	-4 288	-34
Vid årets slut	15 992	8 673
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	-7 441	-6 344
Återförda avskrivningar på avyttringar och utrangeringar	4 708	33
Årets avskrivning på anskaffningsvärden	-2 456	-1 130
Vid årets slut	-5 189	-7 441
Redovisat värde vid årets slut	7 877	1 232

Not 16 Pågående nyanläggningar och förskott avseende materiella anläggningstillgångar

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
Vid årets början	130	-
Investeringar	-	130
Redovisat värde vid årets slut	-	130

Not 17 Andelar i koncernföretag

	2023-12-31	2022-12-31
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	3 000	3 000
Redovisat värde vid årets slut	3 000	3 000

Spec av GS och koncernens innehav av andelar i koncernföretag				
			2023-12-31	2022-12-31
Dotterföretag / Org nr / Säte	Antal andelar	Andel i % i)	Redovisat värde	Redovisat värde
GS Stockholm Fastigheter AB, 556600-0021, Stockholm	100	100%	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

	2023-12-31	2022-12-31
GS		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	59 398	82 164
Reglerade fordringar	-10 000	-22 766
Redovisat värde vid årets slut	49 398	59 398

Not 19 Andelar i intresseföretag

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	131 218	114 275
Avyttring	-614	-
Årets andel i intresseföretags resultat	10 172	24 921
Årets utdelning	-17 736	-7 978
Redovisat värde vid årets slut	123 040	131 218
GS		
Ackumulerade anskaffningsvärden		
Vid årets början	142 351	142 419
Avyttring	-613	-
Årets andel i handelsbolags resultat	-	-68
Redovisat värde vid årets slut	141 738	142 351

Specifikation av GS och koncernens innehav av andelar i intresseföretag

2023-12-31				
Intresseföretag /org nr, säte		Andelar / antal i % i)	Kapital-andelens värde i koncernen	Redov värde hos moderföretaget
Direkt ägda				
KungsLagern Holding AB	-	-		
556875-2694, Stockholm	-	30,0	118 426	139 021
Dagens Arbete AB	-	-		
556532-4307, Stockholm	-	34,0	4 619	2 717
Snöskogen HB	-	-	-	-
969641-7493, Lindesberg	-	50,0	-	-
Indirekt ägda				
HB Klockan	-	-		
916501-8079, Stockholm	-	-		
Klockans Garage AB	-	-		
556640-8620, Stockholm	-	-	-	
Lagern 11 AB	-	-		
556761-8037, Stockholm	-	-		
			123 040	141 738

Specifikation av GS och koncernens innehav av andelar i intresseföretag				
2022-12-31				
Intresseföretag / org nr, säte		Andelar / antal i % i)	Kapital- andelens värde i koncernen	Redovisat värde hos moderfö- retaget
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
Indirekt ägda				
HB Klockan	-	-		
916501-8079, Stockholm	-	-		
Klockans Garage AB	-	-		
556640-8620, Stockholm	-	-	-	
Lagern 11 AB	-	-		
556761-8037, Stockholm	-	-		
			123 040	141 738

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

Not 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen och GS		
<i>Akkumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	474 375	478 811
Tillkommande tillgångar	351 267	96 794
Avgående tillgångar	-416 562	-101 230
Redovisat värde vid årets slut	409 080	474 375

Not 21 Uppskjuten skatt

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

	2023-12-31		
Koncernen	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncer- mässigt övervärde	78	5 002	-4 924
Avskrivningar bygg- nader	-	6 758	-6 758
Uppskjuten skatte- fordran/skuld	78	11 760	-11 682

	2022-12-31		
Koncernen	Redovisat värde	Skattemässigt värde	Temporär skillnad
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncer- mässigt övervärde	24 385	-	24 385
Avskrivningar bygg- nader	-4 484	-34 067	29 583
	19 901	-34 067	53 968

	2022-12-31		
Koncernen	Uppskjuten skattefordran	Uppskjuten skatteskuld	Netto
<i>Väsentliga temporära skillnader</i>			
Skatt på koncer- mässigt övervärde	78	5 096	-5 018
Avskrivningar bygg- nader	46	7 064	-7 018
Skattemässigt underskottsavdrag	63	-	63
Uppskjuten skatte- fordran/skuld	187	12 160	-11 973
Kvittning	-	-	-
Uppskjuten skatte- fordran/skuld	187	12 160	-11 973

Not 22 Andra långfristiga fordringar

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen och GS		
<i>Ackumulerade anskaffningsvärden</i>		
Vid årets början	3 648	6 177
Tillkommande fordringar	1 752	-
Reglerade fordringar	-1 671	-2 529
Redovisat värde vid årets slut	3 729	3 648

Not 23 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2023-12-31	2022-12-31
Koncern		
Förutbetald hyra	2 103	1 623
AFA-medel	161	43
Licenser	413	506
Leasingkostnader	18	24
Dagens Arbete årsavgift 2023	-	4 419
Upplupna intäkter	101	287
Övriga poster	845	1 097
	3 641	7 999
GS		
Förutbetald hyra	2 103	1 623
AFA-medel	161	43
LO Data AB	413	506
Leasingkostnader	18	24
Dagens Arbete	-	4 419
Upplupna intäkter	101	287
Övriga poster	489	741
	3 285	7 643

Not 24 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2023-12-31	2022-12-31
Koncern		
Förutbetalda hyror	5 997	5 130
Upplupna kostnader för el och uppvärmning		374
Upplupna personalrelaterade kostnader	19 870	15 960
LO Rättsskydd	581	445
Reparationer och underhåll		1 840
Övriga poster	2 956	1 703
	29 404	25 452
GS		
Upplupna personalrelaterade kostnader	19 870	15 960
LO Rättsskydd	581	445
Övriga poster	2 148	1 302
	22 599	17 707

Not 25 Betalda räntor och erhållen utdelning

	2023	2022
Koncernen		
Erhållen utdelning	17 736	7 179
Erhållen ränta	3 273	433
Erlagd ränta	-126	-75
	2023	2022
GS		
Erhållen utdelning	17 736	15 158
Erhållen ränta	2 060	560
Erlagd ränta	-121	-65

Not 26 Likvida medel

	2023-12-31	2022-12-31
Koncernen		
Följande delkomponenter ingår i likvida medel:		
Banktillgodohavanden	63 638	60 789
	63 638	60 789

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.

	2023-12-31	2022-12-31
GS		
Följande delkomponenter ingår i likvida medel:		
Banktillgodohavanden	14 365	25 184
	14 365	25 184

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.

	2023	2022
Koncernen		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	9 911	12 515
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-19 210	-19 922
Resultatandelar i intresseföretag	-10 172	-24 921
Erhållen utdelning från intresseföretag	17 736	7 910
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	-30	37 685
Övriga avsättningar		-1 000
	-1 765	12 267

	2023	2022
GS		
Av- och nedskrivningar av tillgångar	4 813	8 871
Rearesultat försäljning av anläggningstillgångar	-15 347	-19 922
Avsättningar/fordringar avseende pensioner	-30	37 685
	-10 564	26 634

Not 28 Ställda säkerheter och eventalförpliktelser

	2023	2022
Koncernen		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventalförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	192 125
	192 125	192 125
GS		
Ställda säkerheter	Inga	Inga
Eventalförpliktelser		
Borgensförbindelser till förmån för intresseföretag	192 125	192 125
	192 125	192 125

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 andra företag inom hela den företagsgrupp som företaget tillhör.

Not 30 Nyckeltalsdefinitioner

Balansomslutning: Totala tillgångar

Avkastn på kapitalplaceringar: Finansnetto/Finansiella anläggningstillgångar.

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

FÖRBUNDSSTYRELSEN UNDER VERKSAMHETSÅRET

STOCKHOLM DEN DAG SOM FRAMGÅR AV VÅRA ELEKTRONISKA UNDERSKRIFTER

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

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

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

REVISIONSBERÄTTELSE

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

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch för år 2023.

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 2023 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. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Det registrerade revisionsbolagets ansvar samt Den förtroendevalda revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till moderföreningen och koncernen enligt god 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 om-

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

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

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

Den förtroendevalda revisorns ansvar

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god 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 koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för GS - facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch för år 2023. 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 an-

svar. Vi är oberoende i förhållande till moderföreningen och koncernen enligt god revisionssed 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 granskning åtgärder 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

SLUTORD

I början av året fattade förbundsstyrelsen beslut om att förlägga kongressen 2026 i Umeå. Därmed togs de första besluten inför kongressen 2026 och planering var igång! GS fick en ny grafisk profil under året som förbundsstyrelsen fått arbeta fram grunden till i en workshop i början av året tillsammans med kommunikationsbyrån för ändamålet. GDPR-arbetet i GS kom igång ordentligt och våra policyer uppdaterades. Kongressprotokollen noterades av förbundsstyrelsen och publicerades på GS officiella internkanal Bladet. I slutet av våren rullade alla överenskommelser in på löpande band gällande kollektivavtalen men också de avtalsyrkanden som inkommit på kvarvarande avtalsområden.

Förbundsstyrelsen i juni genomfördes på Runö. Där diskuterades temat "Kärnverksamheten" i form av olika pass kring målstyrning, målplan 2024 och fokusområden arbetsmiljö och försäkringar. Det gjordes också en ekonomisk redovisning i enlighet med de nya stadgarna. På förbundsstyrelsen presenterades också den största framtidsatsningen i GS historia: Framtidsakademin. En satsning på utbildning och utveckling för unga och aktiva GS-medlemmar som bokstavligen växer med tiden. Det blev idel positiva rop kring denna satsning och GS Ungråd fanns på plats och presenterade sig. Förbundsstyrelsen fattade sedan beslut om Framtidsakademin på sammanträdet i augusti.

Under hösten fattade förbundsstyrelsen också beslut om en kamratpolicy, förslag till avgiftsnivå, fler yrkanden och uppgörelser och kommande motioner till förbundsstyrelsen. I oktober fattade förbundsstyrelsen beslut om att tillförordna Krister Ellström som personalchef samt att göra en extern genomlysning av personal- och chefsorganisation för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö. I oktober startade också förbundsstyrelsen en Sverigeturné i landet med start i avdelning 1 Skåne/Blekinge i Helsingborg. Turnén syftar till att bygga "Vi" samt skapa förståelse och engagemang mellan avdelningarna och förbundsstyrelsen.

På förbundsstyrelsen i november var temat "Facket i världen". Per-Olof Sjöo inledde med en målande beskrivning av hur facket och politiken i Sverige hänger ihop med fackliga frågor i Europa och världen. Johan Danielsson LO, som tidigare var bostads- och biträdande arbetsmarknadsminister deltog och berättade om arbetslivskriminalitet. Johan är också LOs kandidat till Socialdemokraternas lista inför valet till Europaparlamentet 2024. Vår valplattform presenterades och likaså GS internationella verksamhet och en viktig satsning för GS kring organisering i skogen. Detta förbundsstyrelsen fick oerhört positivt respons på så sätt att det förankrades i temat och hela vägen i vår verksamhet.

I december behandlades bland annat GS motioner till LO-kongressen samt en ny policy för visselblåsning i enlighet med det nya lagkravet samt GS dataskyddsorganisation. Förbundsstyrelsen har under året fattat många tuffa beslut. Men också beslut som ändå tar GS in i framtiden. GS framtidsakademi kändes som en frisk fläkt mot framtiden som hyser stort hopp för GS. Med dessa ord tackar förbundsstyrelsen alla medlemmar för det gångna verksamhetsåret och tackar för förtroendet att få leda detta fina förbund.

