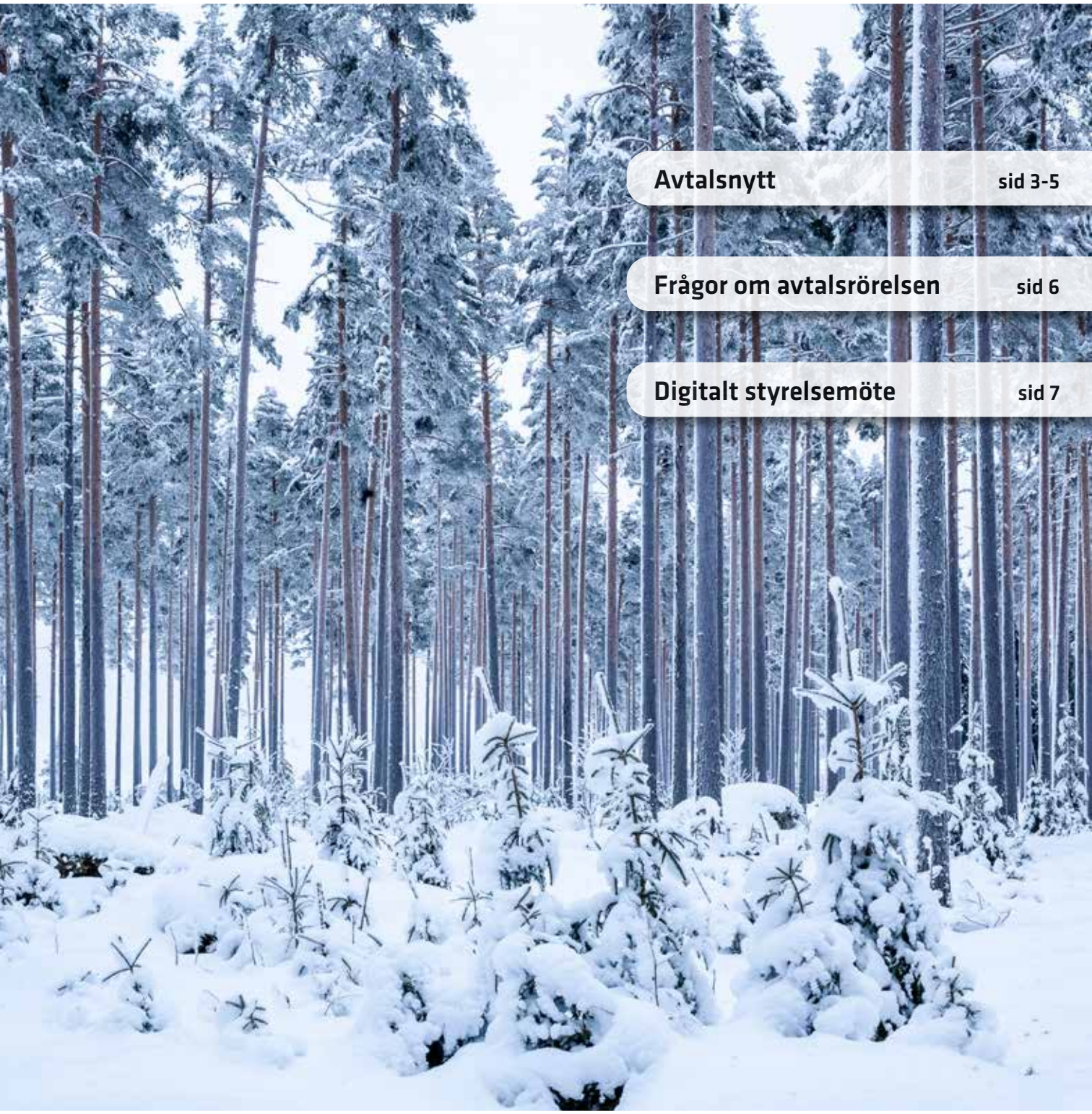




Nr 1 • 2021

Nya tidningen



Avtalsnytt

sid 3-5

Frågor om avtalsrörelsen

sid 6

Digitalt styrelsemöte

sid 7

Ordförande har ordet...

Hej!

Det här är det första numret av avdelningstidningen i den nya avdelningen. Detta nummer heter kort och gott "Nya tidningen", vi får se vad det blir för namn på den framöver.

Tänkte börja med att lite kort presentera mig. Jag heter Peter Mångs och jag blev vald till ordförande i GS avd 6 Dalarna/Gävleborg på vårt gemensamma representantskap för GS avd 12 Dalarna och GS avd 13 Gävleborg i november.

Jag bor i Edsbyn och jobbar till vardags på Svenska Fönster AB. Jag har två vuxna söner, jämthund och en Harley.

Mina stora fritidsintressen är jakt på höstarna och åka hoj när klimatet tillåter.

Jag ser fram emot att lära känna er och att tillsammans med er och den nya styrelsen bygga organisationen i GS avdelning 6 Dalarna/Gävleborg.

Jag hoppas att många av er vill vara med att forma den nya avdelningen till något jåkligt bra, för det är tillsammans vi är starka.

Jag hoppas också att vaccin mot Covid 19 gör att vårt samhälle kan börja lätta på restriktionerna så att vi fysiskt kan börja träffa er ute på arbetsplatserna med mera.

ordförande Peter Mångs



Peter Mångs
Ordförande

Skadad?



Har du råkat skada dig på jobbet eller fritiden? Ring avdelningens försäkringsorganisation.

Försäkringsansvarig:

Sandra Särnholm 070-536 78 54

Anna-Lena Jonsson 010-470 84 06



Har du frågor om eller problem med arbetsmiljön?

Ring avdelningens ombud

Åke Mattsson 010-470 86 78

Besök gsfacket.se och välj avd 6 för de senaste uppdateringarna

TRETTONBLADET

GES UT AV

GS avdelningen 6
Dalarna/Gävleborg

ANSVARIG UTGIVARE

Peter Mångs

REDAKTÖR

Kristoffer Jäderberg

TRYCK

Bok & Tryck AB,
Bollnäs

Kontaktuppgifter GS avdelning 6 Dalarna/Gävleborg

VÅRA TELEFONTIDER

Mån - Tors 08.30-16.00

Fre 08.30-14.30

Lunch 11.30-12.30

TELEFON

010-470 84 06

BESÖKSADRESS

Väggatan 9, Bollnäs

ADRESS

Box 323, 821 24 Bollnäs

E-POST

avdelning6@gsfacket.se

HEMSIDA

www.gsfacket.se/avd6

AVDELNINGSS- ADMINISTRATÖRER

Anna-Lena Jonsson

Ylva Ivarsson

OMBUDSMÄN

Åke Mattsson

Tel. 010-470 86 78

Håkan Engberg

Tel. 010-470 83 88

Marcus Hagberg

Tel. 010-470 84 17

STYRELSEN AVD 6

ORDFÖRANDE

Peter Mångs

070-242 20 91

KASSÖR

Mats Häll

Tel. 070-268 44 11

Förändringar i Folksams juristförsäkring

Juristförsäkringen via Folksam, som många valde att teckna, får nytt pris från och med 1 januari 2021. Folksam behöver justera priset eftersom många medlemmar har haft användning av den under det gångna året.

Det nya priset för försäkringen blir 40 kr i månaden. De nya villkoren hittar du på www.folksam.se

Att teckna Juristförsäkringen innebär att du får hjälp med bland annat juridisk rådgivning,

rättsskydd, hjälp vid id-stöld och må bra försäkring. Där kan du även få juridisk hjälp, till exempel när du vill skriva samboavtal, testamente eller skuldebrev. Att anlita juridisk hjälp kan ofta bli en stor kostnad. Därför är Juristförsäkringen en riktigt bra medlemsförmån.

Vill du veta mer eller köpa till försäkringen? Kontakta Folksams kundservice på 0771-950950.

Avtalsnytt • Avtalsnytt • Avtalsnytt

Skogsavtalet

Avtalsperiod 2020-11-01-2022-03-31

Lönebestämmelser Riksavtalet:

Baslön och kvalifikationstillägg utgår och slås ihop till det nya begreppet Grundlön.

Riksavtalet består av två lönedelar: Grundlön och premielön.

Lönen ska höjas mellan 3,96 kr/tim och 5,21 kr/tim beroende på lönegrupp och befattning.

Övergångsregel:

Parterna är eniga om att sammanslagning av baslön och kvalifikationstillägg samt förändringen i indelning av lönegrupper och befattningsbeskrivningar inte har syftet att förändra löneläget för enskild individ eller ändra avtalets värde.

Fasta ersättningar som ob, övertid med mera har samtliga höjts med 2,87%

Lokalavtal:

Till de lokala parternas förfogande ställs ett löneutrymme på 2,87% av utgående löner varav 50% skall utges generellt. Resterande del skall fördelas enligt under mom 3 angivna grundläggande principer för lönesättningen samt med utgångspunkt från därpå byggda lokala lönesystem. Fasta ersättningar som ob, övertidsersättning har samtliga höjts med 2,87%

Stoppmöbelindustriavtalet

Avtalsperiod: 2020-11-01 - 2022-03-31

Från den 1 november 2020 ska utgående löner höjas generellt med 241 öre per timme. Därutöver ställs till de lokala parternas förfogande en företagspott om 241 öre per timme som ska utläggas enligt grundläggande "löneprinciper". Den totala företagspotten utgörs av 241 öre gånger antalet anställda som berörs av revisionen 2020. Efter utläggningen ska kontroll ske av att samtliga anställda har minst avtalets lägsta timlön i respektive kategori. Semesterlönegarantin är 1491 kr.

Samhallavtalet

Löner med mera på Samhallavtalet höjdes 1 december 2020, enligt den 3-åriga uppgörelse som träffades i slutet av November.

Den första December höjdes Grundlönen med 495 kr.

I överenskommelsen ingår även att lönen höjs med 495 kr den 1 oktober 2021 samt 428 kr den 1 oktober 2022.

Ersättning för Obekvämlig arbetstid, övertid etc höjs enligt praxis.

Avtalshöjningarna ligger i nivå med andra avtalsområden som tecknats på arbetsmarknaden.

Förpackningsavtalet

Avtalsperiod: 2020-11-01 – 2022-03-31

Ett utrymme om 2,91 procent av lönesumman, dock lägst i genomsnitt 843 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 Förpackningsavtalet. Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 422 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

På de företag som parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller följande:

Ett utrymme om 2,91% av lönesumman, dock lägst i genomsnitt 843 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 337 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.

Virkesmättningsavtalet

Inom Virkesmättningsavtalet så har överenskommelse träffats om löner etc för perioden 1 november 2020- 31 mars 2023.

Virkesmättningsavtalets löner ska höjas fr.o.m 1 november 2020 med minst 2,89% av löneläget hos virkesmättningsföreningen varav. Förhandlingar om pottfördelning ska ske mellan de lokala parterna. För vår del GS klubben på Biometria. Den individuella garantin på höjning ligger på som minst 40%.

I överenskommelsen finns ytterligare en höjning av lönerna fr.om 1 april 2022 på 2,29% som på motsvarande sätt ska fördelas i lokala förhandlingar.

Olika ersättningar som t.ex OB och övertid höjs med ovan angivna procenttal.

Inom Biometria finns ett lokalt avtal med diverse olika ersättningar som ska revideras.

Ambitionen är att de lokala revisionsförhandlingarna är klara före sista januari. Retroaktivitet utbetalas fr.o.m 1 november. Beträffande ersättningarna så justeras dessa direkt och de nya ska tillämpas direkt från 1 november.

Inom Biometria finns ett lokalt avtal med diverse olika ersättningar som ska revideras.

Ambitionen är att de lokala revisionsförhandlingarna är klara före sista januari. Retroaktivitet utbetalas fr.o.m 1 november. Beträffande ersättningarna så justeras dessa direkt och de nya ska tillämpas direkt från 1 november.

Träindustriavtalet

Avtalsperiod: 2020-11-01 – 2022-03-31.

Från den 1 november 2020 ska utgående löner höjas generellt med 240 öre per timme. Därutöver ställs till de lokala parternas förfogande en företagspott om 241 öre per timme som ska utläggas enligt "grundläggande principer för lönesättning". Den totala företagspotten utgörs

av 241 öre gånger antalet anställda som berörs av revisionen 2020. Efter utläggningen ska kontroll ske av att samtliga anställda, minst har avtalets lägsta timlön, i respektive kategori. Om någon inte når upp till avtalets lägsta timlön ska företaget med "friska" pengar göra utfyllnad upp till avtalsenlig lön. Avtalets lägsta timlöner för vuxna arbetare ökar med belopp varierande mellan 480 och 575 öre per timme. Semesterlönegarantin är 1491 kr.

Infomediaavtalet

Avtalsperiod: 2020-11-01 – 2022-03-31

Ett utrymme om 2,94 procent av lönesumman, dock lägst i genomsnitt 866 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 Infomediaavtalet.

Därvid ska lönen för varje heltidsanställd medarbetare höjas med minst 433 kronor, såvida inte de lokala parterna enas om annat. För deltidsanställda reduceras beloppet i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

På de företag som parterna har kommit överens om ett lönesystem gäller följande:

Ett utrymme om 2,94 procent av lönesumman, dock lägst i genomsnitt 866 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 346 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.

Sågverksavtalet

Avtalsperiod: 2020-11-01 – 2022-03-31

a) Utgående löner höjs generellt med 1,51 kr/tim. Ett utrymme om 3,53 kr/tim fördelas av de lokala parterna i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen genom lokal överenskommelse. Finns lokalt överenskommet lönesystem är utrymmet även avsett att nyttjas för förverkligande av lokalt önskvärda förändringar, exempelvis införande av nya kriterier i lönesystemet.

b) Träffas inte överenskommelse enligt a) om pottens fördelning höjs utgående löner generellt med 2,77 kr/tim. Ett utrymme om 2,27 kr/tim, fördelas av arbetsgivaren i enlighet med grundläggande principer för lönesättningen. Finns lokalt överenskommet lönesystem fördelas utrymmet inom ramen för lönesystemet och grundläggande principer för lönesättning. Arbetsgivaren bör undvika att fördela hela utrymmet på en viss individ eller viss grupp/kategori i lönesystemet. Inte heller bör hela utrymmet utges generellt.

Fasta ersättningar

a) Traktamentsersättningar justeras lokalt den 1 november 2020.

b) Andra fasta ersättningar som utgör vederlag för kostnader (klädesersättningar och dylikt) justeras den 1 november 2020 med 1,8 procent samt av förbunden fastställda metoder för uppräknings när kostnadsutvecklingen för 2002 är känd.

c) Övriga lokalt fastställda ersättningar höjs den 1 november 2020, i relation till förtjänstutvecklingen för det arbete vartill den fasta ersättningen är knuten.

Tidningsavtalet

Avtalsperiod: 2020-12-01 – 2022-04-30

En allmän pott bildas om 2,79 procent räknat på de grafiska medarbetarnas lönesumma den

30 november 2020. Vid fördelning därur är varje medarbetaregaranterad 458 kronor. Kronbeloppet proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden

Frågor och svar om GS avtalsrörelse 2020

Här har GS samlat de vanligaste frågorna om avtalsrörelsen:

Fråga: Varför fick vi inget retroaktivt?

Svar: Istället för retroaktiva engångsbelopp prioriterade GS att få så höga nivåer på avtalet som möjligt. Vi ville också att så mycket som möjligt skulle justeras upp så tidigt som möjligt. Nu fick vi ett avtal som innebär en något högre löneökningstakt och det mesta av avtalsvärdet (3%) faller ut redan nu (1/11).

Fråga: Ni säger att avtalet är 29 månader, men vi har ju inte fått någon löneökning från 1 april så då är det ju egentligen ett 36 månaders avtal.

Svar: Det var avtalet som tecknades 1/4 2017 som gällde fram till 31/10-2020. Det avtal vi har tecknat gäller från 1/11 2020 till och med 31/3 2023. Det är ett 29 månaders avtal.

Fråga: Varför får vi bara två löneökningar på 36 månader?

Svar: För att det första avtalet prolongerades. I stället för att få en lägre summa de första 5 månaderna på nuvarande avtal och då få en extralönerevision 1/4 2021 prioriterade GS att få en så hög siffra som möjligt den 1/11, men då var arbetsgivarnas krav att lönerevisionen 1/4 skulle bort.

Fråga: Varför ska jag vara med i facket när ni förhandlar bort 7 månader av våra löneökningar?

Svar: Mitt under brinnande pandemi förhandlar GS fram ett avtal som har ett högre värde än förgående avtalsperiod. Detta samtidigt som arbetsgivarna haft som övergripande mål att tvärtemot vad vi vill växla ned löneökningstakten och försämra våra allmänna villkor. Nu fick

arbetsgivarna istället se en marginell uppjustering av löneökningstakten och vi har kvar våra arbetstidskonton/arbetstidsförkortningar. Dessutom så får vi en majoritet av avtalsvärdet tidigt under avtalsperioden (3% redan från 1/11). Det är betydligt bättre än ett engångsbelopp som betalas retroaktivt.

Inget av det hade varit möjligt utan vår fackliga styrka.

Fråga: Varför gjorde inte GS avsättningar till deltidspension/flexpensionssystemen?

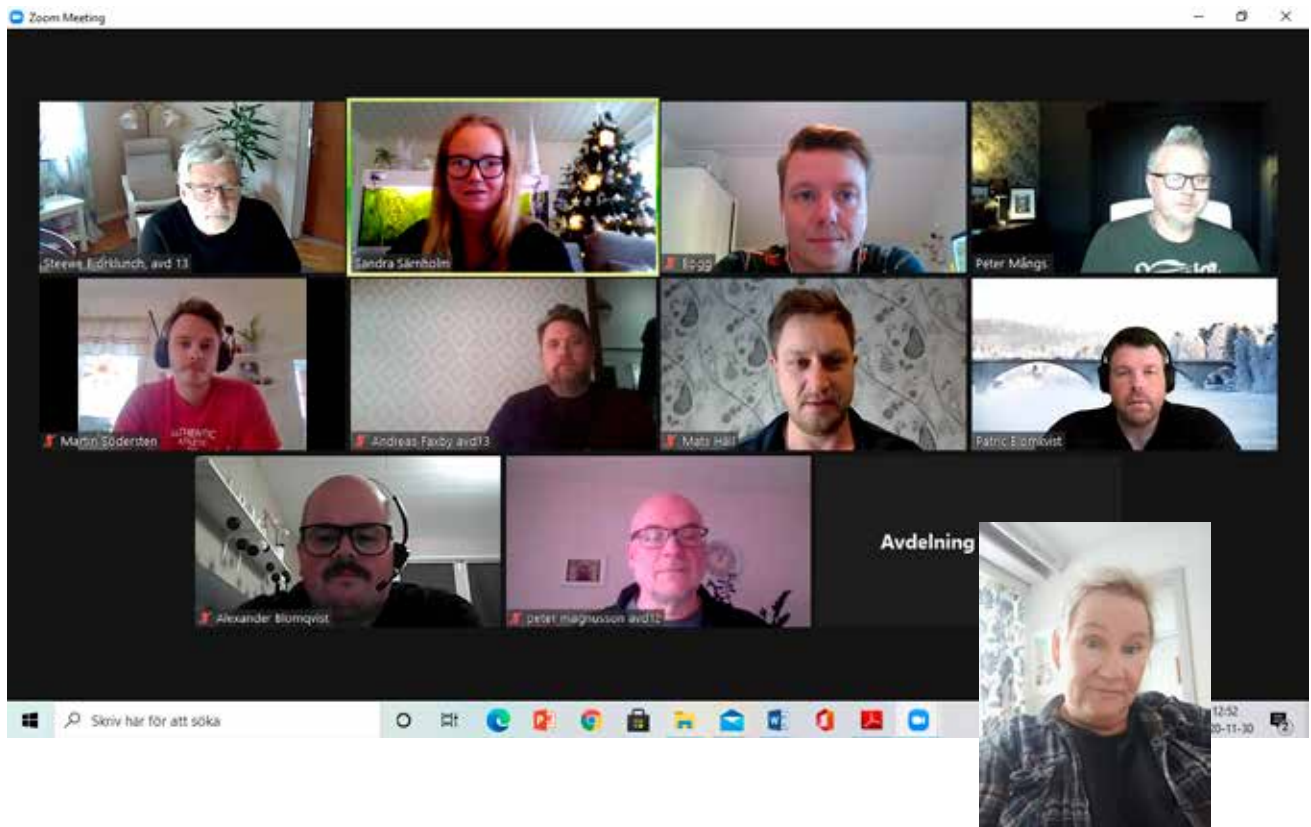
Svar: Denna avtalsrörelse prioriterade GS rena löneökningar till våra medlemmar. Vi tycker fortsatt att avsättningar till DP/FP är viktiga, men i just denna avtalsrörelse ville vi få så höga löneökningar som möjligt.

Fråga: Innebär låglönesatsningen att min lön höjs extra mycket om jag tjänar under 26 100 kr?

Svar: Det har kommit många frågor kring hur låglönesatsningen ska hanteras lokalt ute på företagen och hur låglönesatsningen påverkar den individuella lönesättningen. Låglönesatsningen berör dock inte de lokala förhandlingarna eller den individuella lönesättningen. Låglönesatsningen är en central insamlingsmodell där de som tjänar under 26 100 kr bidrar till den centrala potten med ett kronotal istället för i procent. Det gör att hela avtalsområden där många anställda tjänar under 26 100 kr får en något högre uppjustering av nivåerna i de centrala kollektivavtalen. Det är alltså en insamlingsmodell som gäller en hel bransch och som gör att de som tjänar under 26 100 kr bidrar mer till att höja lönerna i de centrala kollektivavtalen (till exempel förpackningsindustriavtalet och träindustriavtalet mm).



Första styrelsemötet för nya avdelning 6



Första styrelsemötet för nya avdelning 6 i digital form med Steewe Björklundh, Sandra Särnholm, Jimmi Bogg, Peter Mångs, Martin Södersten, Andreas Faxby, Mats Häll, Patric Blomqvist, Alexander Blomqvist, Peter Magnusson och Susanne Stens.

Som GS förbundsordförande PO Sjö brukar säga – GS ställer inte in utan vi ställer om.

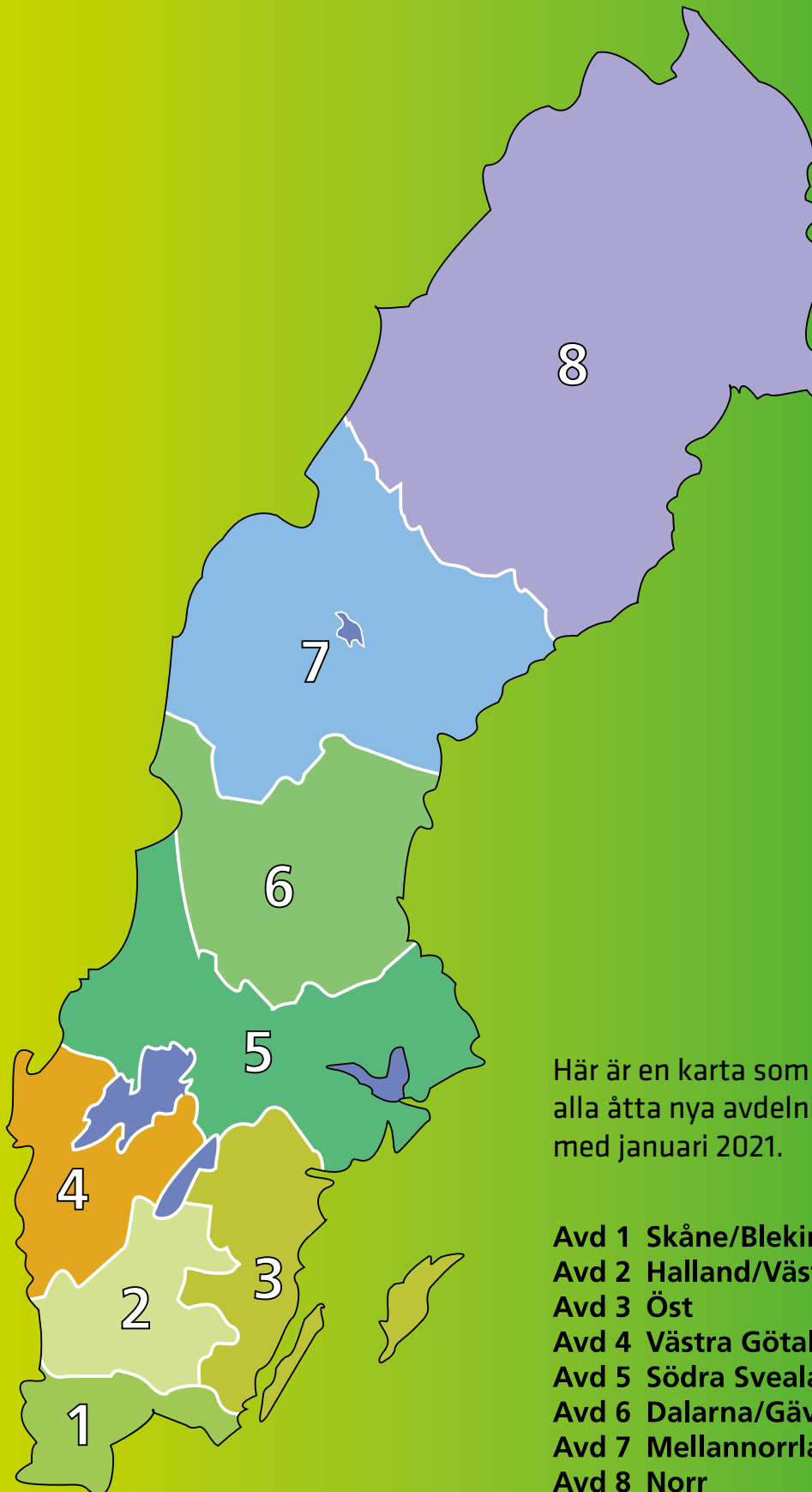
Och det var precis vad den nya styrelsen i nya GS avdelning 6 Dalarna/Gävleborg fick göra på deras allra första möte den 30 nov 2020. Det fick bli i digital form i stället för ett fysiskt. I dessa Coronatider får man helt enkelt hitta nya vägar som känns säkra för alla.

Fördelarna med digitala möten är många, bland annat så slipper man åka långa sträckor och så är det bättre för vår miljö att slippa ta bilen. Man lär sig undan för undan att bli allt bättre på att använda de olika digitala plattformarna med sina olika möjligheter och mötesrum.

Styrelseledarmötena fick träna på hur man håller god ordning även i det digitala mötet, som t.ex. att stänga av ljudet på sin mikrofon när man inte talar och att komma ihåg att begära ordet genom att räkna upp handen eller skriva i chatten.

Den här typen av möten kommer både avdelningsstyrelsen och VU att fortsätta med så länge som det behövs på grund av Corona. För övrigt rullade mötet på i vanlig ordning och avklarades sedan som det första styrelsemötet för den nya GS avdelning 6 Dalarna/Gävleborg. Tillsammans planerade de inför det kommande verksamhetsåret 2021.

De åtta nya avdelningarna i GS



Här är en karta som visar indelningen av alla åtta nya avdelningarna i GS från och med januari 2021.

- Avd 1** Skåne/Blekinge
- Avd 2** Halland/Västra Småland
- Avd 3** Öst
- Avd 4** Västra Götaland
- Avd 5** Södra Svealand
- Avd 6** Dalarna/Gävleborg
- Avd 7** Mellannorrland
- Avd 8** Norr