



Vi får Sverige
att fungera

LOs 30e kongress

Motioner och utlåtanden

Punkt 14.

Våra arbetsplatser

Beslutsunderlag till LOs kongress 17–20 maj 2024



© Landsorganisationen i Sverige 2024

Foto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2024

ISBN 978-91-566-3675-2

LO 24.04 100

Innehåll

14. Våra arbetsplatser	4
14.a Kollektivavtal och lagar	7
Motionerna 14.1–14.14	
14.b Arbetstidsfrågor	29
Motionerna 14.15–14.32	
14.c Arbetsmiljö.....	49
Motionerna 14.33–14.44	
14.d Avtalsförsäkringar	66
Motionerna 14.45–14.69	
14.e Avtalspension.....	90
Motionerna 14.70–14.73	
14.f Bemanning.....	94
Motionerna 14.74–14.80	

14. Våra arbetsplatser

Dagordningspunkt 14 behandlar frågor om våra arbetsplatser. Motionerna handlar om olika sätt att förbättra arbetsförhållandena för LO-förbundsmedlemmar. De handlar om rättvisa, makt och mänsklig värdighet. I mångt och mycket är det samma frågor och samma mål som vi alltid har jobbat med. Ett gott arbete som skapar förutsättningar för ett gott liv i ett solidariskt samhälle.

Ett av fackföreningsrörelsens absolut viktigaste medel för att nå dessa mål är att reglera villkor och löner i kollektivavtal med arbetsgivarna. För att kunna göra detta måste förbunden organisera och värva medlemmar, teckna avtal med arbetsgivare och följa upp att arbetsgivarna följer avtalet. För att undvika facklig underbudskonkurrens har LO-förbunden var sin organisations- och avtalsrätt, där de har ensamrätt inom LO att verka som fackförening. Med ensamrätten kommer också en skyldighet att teckna avtal. Det är ett hot mot den svenska modellen om det finns vita fläckar, där arbetstagare saknar det skydd som kommer med ett kollektivavtal.

Nya affärsmodeller och sätt att organisera arbete som exempelvis gig- eller plattformsarbete har de senaste åren blivit alltmer utbredd på svensk arbetsmarknad. Trots de stora utmaningarna som detta för med sig behöver även dessa arbeten och arbetare organiseras och införlivas i kollektivavtalsmodellen. Om detta inte lyckas kommer inte modellen att kunna överleva.

Parternas självstyre ska inte tas för givet

Parternas självstyre av arbetsmarknadsfrågor ska inte tas för givet. I allt väsentligt som rör den svenska arbetsmarknaden har parterna fått fria händer att reglera de frågor som är viktigast för dem. Men om parterna ska få fortsatt förtroende måste de också leverera resultat för alla LOs förbundsmedlemmar. På en mängd områden inom socialrätten harmoniserar nu EU medlemsstaternas lagstiftning med mycket detaljrika direktiv och förordningar. I Sverige har vi fått undantag från en rad bestämmelser med motiveringen att kollektivavtalen täcker lejonparten av arbetsmarknaden och att det därmed inte finns något behov för detaljreglering från Bryssel. En förutsättning för att detta ska kunna fortgå är att fackföreningsrörelsen upprätthåller hög organisations- och täckningsgrad.

LOs mål är att täcka hela arbetsmarknaden med kollektivavtal. Samtidigt måste de avtal som finns hålla ihop och de växande skillnader mellan olika villkorsnivåer som uppstått behöver åtgärdas genom att höja lägstanivåerna. Under förhandlingarna om trygghet och omställning visade det sig tydligt att de stora skillnaderna utgör ett väsentligt problem för medlemsförbunden att enas. Att höja lägstanivåerna är avgörande för att LO ska kunna ta steg för att nå de långsiktiga målen.

Striden om tiden

Det har kommit in många motioner om förkortad arbetstid. Även om frågan inte är ny, vare sig på LOs kongresser eller i stort, så har det i spåren av pandemin fötts en förnyad diskussion om var, hur och hur mycket vi arbetar. Samtidigt har tempot och kraven i samhället och i arbetslivet ökat. Färre ska hela tiden göra mer. Dessutom har riktåldern för pensionen

höjts och kommer fortsätta att höjas. Fler ska arbeta högre upp i åldrarna även om många arbetare redan nu har stora problem att orka och hålla ett helt arbetsliv. Samtidigt finns det stora grupper i LO-kollektivet vars möjligheter i livet starkt begränsas av ofrivillig hyvling och deltid. En rättvis reformering av arbetstidsfrågan måste adressera båda dessa problem.

I både Sverige och Europa driver nu politikerna frågan om arbetstidsförkortning. Många ser en generell arbetstidsförkortning som ett sätt att motverka några av de skadeverkningar som annars är svåra att adressera inom ramen för arbetsmiljöarbetet. Andra ser det som ett sätt att omfördela mer av de vinster som genereras. LO anser att det är viktigt att parterna själva levererar lösningar på viktiga frågor inom arbetsmarknadsområdet. Om förbunden och LO gemensamt ska kunna leverera en generell arbetstidsförkortning för alla förbundsmedlemmar måste frågan diskuteras mer. LO och förbunden behöver undersöka hur vi genom kollektivavtalsreglering ska kunna lösa frågan. Arbetstider har sedan 1980-talet nästan uteslutande varit en fråga som skötts på förbunds nivå och LOs roll har varit mycket begränsad. För att nå fram behöver arbetet bedrivas gemensamt. Då behöver förbunden också ge LO mandat och resurser att driva frågan. Tidigare arbetstidsförkortningar har skett växelvis mellan riksdagen och arbetsmarknadens parter. Därför är det viktigt att LOs arbete för en generell förkortning av arbetstiden framåt även beaktar en lagstadgad förändring som medel för att nå målet.

Arbetsmiljön åter i fokus

Det har också kommit många motioner om arbetsmiljön. 2023 var som bekant ett mörkt år ur arbetsmiljösynpunkt där fler arbetare har dött på jobbet än någonsin i modern tid. Behovet av att kunna garantera ett fungerande arbetsmiljöarbete och återställa maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivaren har under de senaste åren ökat. Under pandemin ställdes många arbetsmiljöfrågor på sin spets och det blev tydligt att det finns ett stort behov av att reglera arbetsmiljöfrågor i kollektivavtal.

Skyddsombudens roll har under åren ifrågasatts från högern. I LOs program *Det goda arbetet i en ny tid – en hel människa, ett helt arbetsliv* synliggörs hur arbetslivets olika delar påverkar varandra och att maktbalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare har förskjutits ytterligare. Det minskade inflytandet och osäkra anställningsförhållanden får direkta effekter på arbetsmiljön. Det är tydligt att arbetarinflytandet över arbetsmiljön behöver stärkas, och med det skyddsombudens roll. LOs projekt *Stärka skyddsombuden* har tagit fram en rad åtgärder för att stödja förbunden och deras skyddsombud, bland annat genom den landsomfattande pilotutbildningen för förbundsombudsmän om hur man driver tvister om hindrande av skyddsombud under hösten 2023. Förhandlingar om ett nytt huvudavtal om arbetsmiljö har också inletts i syfte att återställa maktbalansen mellan arbetstagare och arbetsgivare i arbetsmiljöfrågor.

Hösten 2021 tillsatte regeringen en utredning rörande de regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Utredningen landade i att de regionala skyddsombuden har en central och betydande roll i arbetsmiljöarbetet. Utredningens slutsatser och förslag har tyvärr inte omhändertagits alls. Tvärtom har nuvarande regering inletts en process som av allt att döma syftar till att underminera och urholka, både de regionala och de lokala skyddsombudens roll i arbetslivet. Detta är en helt oacceptabel politik att föra i ett Sverige som slår nya svarta rekord i antal som dött på jobbet.

I takt med att vårt samhälle och våra arbetsliv digitaliseras i större utsträckning ökar också utmaningarna med den nya tekniken. AI-utvecklingen de senaste åren och användningen av algoritmer i arbetets ledning och styrning har utmanat våra vanliga fackliga verktyg och väckt behovet av förstärkta värn så som starkare integritetsskydd. Det uppskruvade tempot på dagens arbetsmarknad, ofta i kombination med lågt inflytande över arbetsituationen och med ökad övervakning och kontroll, är en utveckling på arbetsmarknaden som går åt helt fel håll. Vi behöver gemensamt arbeta för att återställa maktbalansen så att arbetarna får ett starkare inflytande och ett mer utvecklande hållbart arbetsliv där det är möjligt att orka, kunna och vilja jobba ett helt arbetsliv.

Kollektivavtalade försäkringar är ett komplement till stark generell välfärd

En allt viktigare del av arbetslivets villkor är de kollektivavtalade försäkringarna. Det generella och solidariskt finansierade välfärdssystemet är det mest effektiva och rationella sättet att utjämna risker mellan individer och grupper. Men när våra gemensamma system inte uppfyller de trygghetsbehov som finns ökar kraven på alternativa lösningar. Privata försäkringar är inte ett hållbart alternativ inom välfärdspolitikens område. Ett större inslag av privata försäkringar kommer dramatiskt att öka skillnaderna i välfärdsskydd mellan olika grupper och göra det omöjligt för stora grupper att få ett tillräckligt bra försäkringsskydd vid exempelvis sjukdom eller arbetslöshet.

För att modellen med kompletterande avtalslösningar i välfärden ska fungera, krävs ett starkt lagstadgat försäkringsskydd i botten som finansieras solidariskt och omfattar alla. Om arbetsmarknadens parter i stället i större utsträckning förväntas förhandla fram nya eller förbättrade avtalslösningar, kommer vissa grupper att kunna få betydligt sämre villkor än andra. Det är en utveckling vi ser redan i dag på de områden där förbunden förhandlat egna villkor. Löntagare som gynnas av en sådan utveckling är de med starkare ställning eller lägre risk, vars betalningsvilja till den gemensamma välfärden minskar när de bekostar sitt eget försäkringsskydd.

En sådan utveckling riskerar att bli ett första steg på vägen mot att staten överlåter åt parterna eller individen att skaffa ett fullgott försäkringsskydd medan staten enbart erbjuder ett grundskydd. Det innebär att varje grupp får bära sin egen risk och kostnad och att den solidariska finansieringen försvinner. Förbättringar i avtalsförsäkringarna ska finansieras av löneutrymmet och det betyder att LO-kollektivet, som generellt har en högre risk, får avsätta mer av detta till försäkringsskydd än vad exempelvis tjänstemännen behöver.

14.a Kollektivavtal och lagar

14.1

Stoppa missbruket av kontrollåtgärder och bevakning av anställda

Handelsanställdas förbund

I takt med att digitaliseringen ökat och teknikutvecklingen gått framåt, har även möjligheten att bevaka och övervaka de anställda ökat. I Handels rapport *Ständigt övervakad på jobbet* från 2022 uppgav så många som 94 procent av Handels medlemmar i butik att minst någon bevaknings- eller kontrollåtgärd används. Bland medlemmar på lager var motsvarande siffra 97 procent. I genomsnitt användes tre olika bevakningssystem och nära 25 procent uppgav att det fanns fem eller fler system på arbetsplatsen.

Det finns former av bevakning som kan vara bra och nödvändig för att skydda de anställda på arbetsplatsen till exempel för att förebygga risken för rån mot butikspersonal. Men alltför ofta används bevakning på sätt som försämrar arbetsmiljön och kränker de anställdas integritet. I strid mot gällande lagstiftning används bevakningssystem inte sällan till annat än dess ursprungliga syfte, till exempel för att övervaka och arbetsleda anställda i realtid. En stor del arbetsgivare brister även i att informera om vilken typ av bevakning som förekommer och vad den insamlade informationen ska användas till.

Bristen på transparens och missbruket av kontrollåtgärder och bevakningssystem får allvarliga konsekvenser på våra arbetsplatser. Arbetet blir mer styrt och mindre varierat, arbetsbelastningen ökar och den sociala kontakten mellan arbetskamrater minskar. Det får konsekvenser för de anställdas engagemang och hälsa. Dessa arbetsvillkor kan vi som arbetarrörelse aldrig acceptera.

Missbruket av bevakning av våra medlemmar måste upphöra. Därför måste vi som LO-förbund solidariskt enas kring gemensamma strategier som motverkar den utveckling som vi nu ser blir allt vanligare på svensk arbetsmarknad. Vi behöver se till att bevakning alltid används som sista åtgärd. Andra metoder som exempelvis larm, slutna kontanthantering och stopp för ensamarbete i syfte att förebygga rån, hot och våld måste först ha testats. Bevakning ska heller aldrig användas till annat än dess ursprungliga syfte. Realtidsövervakning behöver upphöra helt.

Anställda ska alltid informeras om vilka kontroll- och bevakningsmetoder som företaget använder och vad insamlad information ska användas till. De anställda och facket ska alltid involveras och ha inflytande inför att ett bevakningssystem införs eller förändras, så att systemet blir ändamålsenligt och inte påverkar arbetsmiljön negativt.

Sist men inte minst så behöver vi som fackföreningsrörelse höja kunskapen kring bevakning och övervakning bland våra medlemmar och förtroendevalda. Främst handlar det om att sprida kunskapen till våra fackklubbar kring hur regelverket ser ut och hur det kan användas i förhandlingar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO tar fram en gemensam strategi för att hantera missbruket av kontrollåtgärder och bevakning av anställda på våra arbetsplatser samt
- 02 att LO verkar mot alla former av kontrollåtgärder och bevakning som påverkar arbetsmiljön negativt och är integritetskränkande.

14.2

Sätt medarbetarna i centrum vid utvecklingen av AI

Kommunalarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet

I dagens digitala värld står vi inför utmaningar och möjligheter i samband med användningen av artificiell intelligens (AI). Tekniken bakom AI, såsom maskininlärning, har potentialen att göra snabba och systematiska tolkningar av enorma datamängder, vilket kan användas för att lösa komplexa problem. Dessa lösningar har potential att förändra arbetslivet och samhället som helhet på många positiva sätt.

Däremot kan samma teknik också användas för övervakning och kan resultera i diskriminering och otillbörlig användning av personliga data. Det är viktigt att förstå att tekniken i sig själv inte är god eller ond, det är hur den används som är avgörande.

Tänk dig ett exempel där en arbetsplats använder en AI-baserad rekryteringsplattform för att analysera och jämföra kandidaters CV:n och arbetsprestation. Om det här AI-verktyget inte är noggrant tränad och övervakad kan den oavsiktligt diskriminera vissa grupper, till exempel utifrån kön eller etnisk bakgrund, baserat på tidigare historiska mönster. Detta riskerar att resultera i en underminering av principen om lika möjligheter.

För att skapa en balans mellan dessa ibland motstridiga krafter, krävs en politik som sätter människan i centrum. Därför föreslår vi att LO ska:

Aktivt involvera medarbetare i AI-utvecklingen

Det är avgörande att medarbetarna medverkar i behovs- och problemanalysen inför implementering av AI-teknik i arbete. Genom att delta i utvecklingsarbetet kan medarbetarna påverka användningen av tekniken och säkerställa att lösningarna faktiskt möter arbetsplatsens behov. Ett exempel är insatser inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet med tillhörande utbildningsinsatser.

Etablera etiska riktlinjer och standarder

LO ska påverka utformningen och implementeringen av etiska riktlinjer för användningen av AI i europeisk standard. Dessa riktlinjer ska syfta till att skydda individuella data och personlig integritet på arbetsplatsen. Det här kan inkludera att utveckla riktlinjer för hantering och lagring av personuppgifter samt förhindra diskriminering vid användningen av AI i rekryteringsprocesser och hälsodata.

AI-lösningar ska även vara transparenta, med öppen källkod och möjlighet till insyn enligt europeisk standard. Därmed blir det möjligt att säkerställa och granska tekniken samt snabbt åtgärda eventuella problem. Det här kan innebära att företag måste kunna redovisa hur deras algoritmer kommer att fungera och användas.

Implementera den europeiska partsöverenskommelsen

LO bör aktivt verka för att implementera den europeiska partsöverenskommelsen om samverkan vid införandet av digital teknik och AI i arbetslivet på svensk arbetsmarknad. Genom detta åtagande kan arbetsgivare och arbetstagarer tillsammans utforma processer för införandet av ny teknik, där medarbetarnas delaktighet och personliga integritet på arbetsplatsen främjas.

För att möta framtidens utmaningar och möjligheter på ett rättvist och etiskt sätt, är det

nödvändigt att vi sätter medarbetarna i centrum vid utvecklingen av AI med stöd av europeiska standarder. Genom att vidta dessa åtgärder kan LO driva på att tekniken används på ett sätt som gynnar både arbetsgivare och arbetstagare, samtidigt som individuell integritet och etiska standarder respekteras.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO aktivt deltar i utformningen av etiska riktlinjer för användning av AI i europeiska standarder på svensk arbetsmarknad samt
- 02 att LO driver på implementeringen av den europeiska partsöverenskommelsen om digital teknik och AI i arbetslivet på svensk arbetsmarknad.

14.3

Arbetstagarnas rätt till integritet i arbetslivet

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

Rätten till privatliv är en mänsklig rättighet som skyddas enligt artikel 12 i FNs allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och artikel 8 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna från 1950.

Utvecklingen av informationsteknik och medicinsk teknik gör att nya metoder för att hämta in information om enskilda medlemmar ständigt tillkommer.

Kombinationen av arbetsgivarens ökade kontrollbehov och förekomsten av alltmer avancerade kontrollmöjligheter gör det angeläget att arbetsgivare, fack och den enskilde medlemmen har ett tydligt regelverk att hålla sig till.

Exempel på områden där integriteten för den enskilde medlemmen kan kränkas:

- kameraövervakning på arbetsplatser.

Medicinsk provtagning, exempelvis:

- drogtester
- medicinska analyser för inhämtande av biologisk information om den enskilde medlemmen.

Loggning i olika tekniska system, exempelvis:

- telefoner, internettrafik, GPS-system, knapptryckningar och manövrar som utförs från ett kontrollrum/kontrollpanel och så vidare.

Krav om att den enskilde ska lämna utdrag från olika register vid anställning, exempelvis:

- belastningsregistret
- Försäkringskassan
- information om privatlivet
- personlighetstester.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO ges i uppdrag att granska gällande regelverk samt
- 02 att LO utarbetar ett integritetsavtal.

Utlåtande motionerna 14.1–14.3

14.1

- 01 *att* LO tar fram en gemensam strategi för att hantera missbruket av kontrollåtgärder och bevakning av anställda på våra arbetsplatser samt
- 02 *att* LO verkar mot alla former av kontrollåtgärder och bevakning som påverkar arbetsmiljön negativt och är integritetskränkande.

14.2

- 01 *att* LO aktivt deltar i utformningen av etiska riktlinjer för användning av AI i europeiska standarder på svensk arbetsmarknad samt
- 02 *att* LO driver på implementeringen av den europeiska partsöverenskommelsen om digital teknik och AI i arbetslivet på svensk arbetsmarknad.

14.3

- 01 *att* LO ges i uppdrag att granska gällande regelverk samt
- 02 *att* LO utarbetar ett integritetsavtal.

Motionärerna beskriver hur övervakningen och arbetsledningen har digitaliserats på i princip samtliga arbetsplatser inom handeln och på arbetsmarknaden i stort. Med hjälp av mer eller mindre sofistikerade tekniker kan arbetsgivaren nu mäta, registrera, beordra, belöna och bestraffa allt fler moment i det dagliga arbetslivet. Detta är, precis som motionärerna påpekar, knappast en utveckling som är specifik för handeln, utan är verkligheten för i princip alla LO-förbundens yrkesgrupper. Därav finns det ett behov av att gemensamt hantera problemen och dess skadeverkningar som skrider över förbundsgränserna. Det är i sammanhanget värt att nämna att en del i de förhandlingar om arbetsmiljö som nu förs mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv är att se över hur ny teknologi påverkar arbetsmiljön.

Samtidigt är problematiken knappast ny. Tidsstudiemän, tvättstugescheman, LEAN och mellanchefer är nära syskon till den tekniska och algoritmiska övervakningsapparater som sveper över arbetslivet i dag. ”Vi äro inga maskiner” är lika sant i dag som 1969, då de strejkande gruvarbetarna skanderade dessa ord i Malmbergen. Integritet och övervakning i arbetslivet ger på sätt och vis uttryck för mycket grundläggande frågor om mänsklig värdighet och demokrati.

Det som är nytt i sammanhanget är intensiteten i övervakningen och arbetsledningen som tekniken möjliggör och att de företag som tillhandahåller verktygen i många fall är stora drakar som har sin bas i Silicon Valley. Våra kamrater i andra EU-länder ser också en liknande utveckling och tillsammans med Europafacket driver den svenska fackföreningsrörelsen många initiativ som syftar till att utgöra en motvikt till ”big tech”. En stor del av de regler som ska garantera integritetsskyddet för arbetstagare i Sverige kommer följaktligen också ur en rättsakt antagen på EU-nivå – General Data Protection Regulation, GDPR.

GDPR har ersatt och i viss mån stramat upp vår tidigare personuppgiftslag. Men den innebär också ytterligare en nivå av juridiska regler. Det är i dagens rättsläge inte lätt för en förtroendevald, ombudsman eller jurist att veta vad som gäller i alla situationer som rör integritet och övervakning på den svenska arbetsmarknaden. Tyvärr visar det sig också ofta att arbetstagare inte involveras som de ska genom MBL, arbetsmiljöreglering eller kollektivavtal när ny teknik införs på våra arbetsplatser. Detta visar inte minst undersökningar

som LO gjort på hela arbetarkollektivet. Det behövs därför ett fackligt styrketag kring dessa frågor. LOs styrelse ställer sig därför bakom motionerna och yrkar bifall till att-satserna 14.1 första och andra att-satserna och 14.3 första att-satsen.

Motion 14.2 handlar om hur AI påverkar arbetslivet och de fackliga strategierna för att sätta människan och arbetstagaren i centrum när AI utvecklas och används. LOs kansli arbetar redan i dag på en mängd olika vis för att stärka arbetstagarnas makt och inflytande över hur AI ska regleras. Exempelvis kan LOs påverkansarbete kring den nyligen färdigförhandlade AI-förordningen nämnas eller att LO valt att gå in i standardiseringsarbetet kring AI för att stärka arbetstagarnas perspektiv och makt i dessa frågor.

Motionären nämner även implementeringen av den europeiska partsöverenskommelsen om digitalisering. LO har på ett övergripande plan jobbat med frågan genom en problemkartläggning men också inom ramen för partsägda strukturer. Vissa frågor har som nämnts ovan också lyft inom ramen för de förhandlingar om arbetsmiljö som nu förs mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv för att se över hur ny teknologi påverkar arbetsmiljön. LOs styrelse vill dock understryka att det också står förbunden fritt att förhandla inom ramen för avtalet. Med det sagt yrkar LOs styrelse bifall till motion 14.2, båda att-satserna.

Vad gäller 14.3 andra att-satsen yrkar motionären att LO utarbetar ett integritetsavtal. Det framgår inte tydligt ur motionen vad som avses med ett sådant. Med tanke på att en av LOs huvudsakliga funktioner är att förhandla och träffa huvudavtal med motparten Svenskt Näringsliv får det antas att det är ett sådant som motionären har i åtanke. Eftersom det regelverk som redan existerar knappast har nått sin fulla potential och LO nu föreslås få uppdraget att ta fram en strategi för hur medlemsförbunden ska tillämpa reglerna är frågan om det behövs ett huvudavtal om integritet i arbetslivet för tidigt väckt. LOs styrelse yrkar därför avslag på 14.3 andra att-satsen.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.1, 14.2, 14.3 (att-sats 1) samt

att avslå motionen 14.3 (att-sats 2).

Utlåtande motion 15.49 (att-sats 2)

15.49

o2 att gemensamma krav för att förbättra arbetstagares och näringslivets omställningsförmåga kopplat till den gröna omställningen iakttas inför LO-samordningen kommande avtalsrörelser (behandlas under dagordningspunkt 14.a).

Motionärerna yrkar att frågan om förbättring av arbetstagares och näringslivets omställningsförmåga kopplat till den gröna omställningen iakttas, inför arbetet med gemensamma krav i kommande LO-samordning.

LOs styrelse anser att det är viktigt att denna avgörande fråga lyfts upp och processas som en del i arbetet med att ta fram förslagen till gemensamma krav.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 15.49 (att-sats 2).

14.4

Facklig checklista för kris och beredskap på våra arbetsplatser

Handelsanställdas förbund avd 3 Halmstad

I vår ständigt föränderliga värld finns det saker som tyvärr är oföränderliga. Vi tänker då närmast på risken för kriser, krig och konflikter. I händelse av att våra samhällen och arbetsplatser drabbas av det närmast otänkbara så är det av yttersta vikt att vi som centralorganisation, fackförbund och lokala fackföreningar är väl förberedda och engagerade när det gäller att skydda och säkerställa våra medlemmars rättigheter och välmående. Kris- och krigsberedskap är avgörande för att kunna hantera dessa situationer på arbetsplatserna även om det värsta skulle inträffa. Denna motion föreslår att LO ska utveckla en facklig checklista för kris- och krigsberedskap som kan användas som ett verktyg för vid förhandling och vid samverkan med arbetsgivarna, för vårt bästa som arbetstagare och vår säkerhet, för samhällets fortsatta verkan i kris och krig och för vår position som en seriös aktör på arbetsmarknaden, i fred och vid ofred.

En facklig checklista för kris- och krigsberedskap på arbetsplatserna kommer att stärka fackföreningens roll i att skydda och försvara medlemmarnas intressen i tider av kris och konflikter. Genom att skapa detta verktyg kan LO säkerställa att våra fackliga organisationer är rustade att agera proaktivt och effektivt i dessa utmanande situationer.

Med ovanstående förslag kommer LO att kunna erbjuda ett konkret verktyg för fackliga företrädare och medlemmar, vilket i sin tur kommer att bidra till en tryggare och mer förberedd arbetsmiljö i en osäker värld.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO bör tillsätta en arbetsgrupp bestående av experter inom kris- och krigsberedskap, förslagsvis tar hjälp av och samverkar med Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB), fackliga representanter från våra olika branscher och förbund inom LO,
- 02 att arbetsgruppen bör kartlägga och identifiera specifika riskfaktorer som är relevanta för olika branscher och arbetsplatser,
- 03 att baserat på identifierade riskfaktorer bör arbetsgruppen utarbeta en facklig checklista som kan anpassas till olika arbetsplatser och branscher. Checklistan ska innehålla riktlinjer och åtgärder som arbetsgivare och fackliga organisationer bör följa vid kris- och krigssituationer,
- 04 att LO bör erbjuda utbildning och resurser till fackliga företrädare så att de kan använda checklistan effektivt och förhandla med arbetsgivarna när det gäller kris- och krigsberedskap samt
- 05 att LO aktivt främjar samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer för att säkerställa att checklistan implementeras och uppdateras regelbundet, förslagsvis genom en partsgemensam arbetsgrupp mellan LO och arbetsgiversidan. I denna partsgemensamma arbetsgrupp skulle även TCO och Saco kunna ingå för att främja ett helhetsgrepp på säkerhets- och arbetsmiljöfrågor i kris och krig.

Utlåtande motion 14.4

14.4

- 01 *att* LO bör tillsätta en arbetsgrupp bestående av experter inom kris- och krigsberedskap, förslagsvis tar hjälp av och samverkar med Myndigheten för Samhällsskydd och Beredskap (MSB), fackliga representanter från våra olika branscher och förbund inom LO,
- 02 *att* arbetsgruppen bör kartlägga och identifiera specifika riskfaktorer som är relevanta för olika branscher och arbetsplatser,
- 03 *att* baserat på identifierade riskfaktorer bör arbetsgruppen utarbeta en facklig checklista som kan anpassas till olika arbetsplatser och branscher. Checklistan ska innehålla riktlinjer och åtgärder som arbetsgivare och fackliga organisationer bör följa vid kris- och krigssituationer,
- 04 *att* LO bör erbjuda utbildning och resurser till fackliga företrädare så att de kan använda checklistan effektivt och förhandla med arbetsgivarna när det gäller kris- och krigsberedskap samt
- 05 *att* LO aktivt främjar samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer för att säkerställa att checklistan implementeras och uppdateras regelbundet, förslagsvis genom en partsgemensam arbetsgrupp mellan LO och arbetsgiversidan. I denna partsgemensamma arbetsgrupp skulle även TCO och Saco kunna ingå för att främja ett helhetsgrepp på säkerhets- och arbetsmiljöfrågor i kris och krig.

Motionärerna tar upp frågan om fackföreningsrörelsens beredskap vid krig och kris. En fråga som tyvärr är mycket aktuell. LO arbetar redan med frågorna, men arbetet kommer att behöva utökas och breddas.

En utredning med deltagande från LO, med förslag på en uppdaterad arbetsrättslig beredskapslag har nyligen överlämnats till regeringen, SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara. Lagen är tänkt att träda i kraft den 1 juli 2025. Med anledning av detta kommer de arbetsrättsliga beredskapsavtalen, för LOs del beredskapsavtalet med Svenskt Näringsliv, behöva förhandlas om. En mängd lagar gällande beredskap och totalförsvaret kommer att aktualiseras, vilket innebär skyldigheter för LO att samverka med myndigheter och motparter.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, har utarbetat checklistor för olika situationer som redan i dag kan användas för att påbörja arbetet med beredskap vid krig och kris.

LOs styrelse delar till fullo motionärernas intentioner och inser vikten av att arbeta förebyggande. Yrkandena är dock mycket detaljerade och styrande i hur arbetet ska organiseras och vad som ska utföras. LOs styrelse måste ha full handlingsfrihet när det gäller hur arbetet med frågorna ska organiseras och utföras. Av det skälet föreslår styrelsen att motionen ska avslås.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

***att* avslå motionen 14.4.**

14.5

LO måste vara det värn som vi behöver

Kommunalarbetareförbundet avd Stockholms län

Kommunal Stockholms län har under en längre tid sett hur samhället och inställningen till arbetsrätten har förändrats. Över en lång tid har borgerligheten, tillsammans med de kraftigt marknadsliberala krafterna urholkat och försvagat alla lagstiftningar gällande arbetsplatsen. Kommunal Stockholms län ser med nyktra ögon hur LO tidigare i sin historia agerat och verkat för att stärka arbetarnas skydd och position inom den då rådande arbetsmarknaden. Tillsammans med Socialdemokraterna drev man igenom på 1960- och 70-talet enormt viktiga reformer både genom lagen, men också genom folkbildningen, för att ge arbetarrörelsen en stärkt position. Man drev igenom lagstiftning som medbestämmandelagen (MBL), arbetstidslagen (ATL), lagen om anställningsskydd (LAS) och inte minst arbetsmiljölagstiftningen (AML) och alla dess arbetsmiljöföreskrifter (AFS). Man säkrade också fackförbundens roll genom att få till förtroendemannalagen (FML).

Men vi kan också se från 1980-talet och framåt hur just dessa lagstiftningar sakta men säkert försvagats och nu under 2000-talet till och med helt urholkats. Vi ser gång på gång hur arbetsdomstolen (AD) tolkar dessa lagar till arbetsgivarnas fördel. Även rättsliga instanser som de olika domstolarna (förvaltningsrätten, tingsrätten och hovrätten) har flyttat tolkningarna, genom sina domar, till arbetsgivarnas fördel.

Här senast så gjorde man stora, men nödvändiga under rådande omständigheter, förändringar i lagen om anställningsskydd. Under pandemin kunde vi se hur olika arbetsgivare inom välfärden åsidosatte allt från lagstiftning som arbetstidslagen och lagen om anställningsskydd till det som känns mest överkligt, arbetsmiljölagen.

Analys: Kommunal Stockholms län gör analysen att de fackliga organisationer som är anslutna till LO har tappat ett värn i samband med att de försökt vara reaktiva till dessa försämringar genom att teckna allt svagare kollektivavtal. När Kommunal gick ut och kritiserade covid-19-hanteringen, så hade det inte samma tyngd som det skulle ha haft om LO hade kritiserat detsamma. Inte heller när IF Metall gick ut och kritiserade förändringar i arbetsmiljölagen, så vägde det lika tungt som när LO gick ut och kritiserade det samma. Listan över kritik som förbunden gör själva är lång och nästan i alla fall kan vi konstatera att förbundens enskilda facklig-politiska kapital inte är tillräcklig för att få till den förbättring som krävs för arbetarna. Inte heller räcker deras kapital för att förhindra försämringar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO ska, utan tvekan och utan fördröjning, argumentera mot och genom sitt inflytande, angripa försämringar i arbetsrätten,
- 02 att LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av arbetsmiljölagen (behandlas under dagordningspunkt 14.c),
- 03 att LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av medbestämmandelagen,
- 04 att LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av förtroendemannalagen samt
- 05 att LO ska föra den offentliga debatten med egna och sakliga argument.

Utlåtande motionerna 14.5 (att-sats 1, 3, 4, 5), 15.62 (att-sats 2) och 15.68 (att-sats 1)

14.5

- 01 *att* LO ska, utan tvekan och utan fördröjning, argumentera mot och genom sitt inflytande, angripa församringar i arbetsrätten,
- 03 *att* LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av medbestämmandelagen,
- 04 *att* LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av förtroendemannalagen samt
- 05 *att* LO ska föra den offentliga debatten med egna och sakliga argument.

15.62

- 02 *att* införa krav att svenska kollektivavtal ska gälla vid produktion av bostäder (behandlas under dagordningspunkt 14.a).

15.68

- 01 *att* LO verkar för att tydliggöra huvudentreprenörsansvaret för samtliga underentreprenörer på en arbetsplats (behandlas under dagordningspunkt 14.a).

I att-satserna i motion 14.5 väcker motionären flera intressanta frågeställningar och målar upp en bild av att den arbetsrätt som lagstiftades under 1970-talet har urholkats och försämrats sedan dess. Motionären framhåller också vikten av att LO motverkar församringar i arbetsrätten när de kommer på tal. LOs styrelse delar samma problembeskrivning som motionären, men vill i sammanhanget påpeka att organisationen starkt har motsatt sig alla församringar på det arbetsrättsliga området och har för avsikt att fortsätta med det. LO var heller inte odelat positiva till de bestämmelser som motionen tar sikte på, när de en gång lagstiftades.

I sitt remissvar till den proposition som låg till grund för medbestämmandelagen (MBL) skrev LO att en rätt till samråd inte var nog, att en demokratisering av arbetslivet måste bäras av de fackliga organisationerna och att utökade möjligheter för de fackliga organisationerna att hävda arbetarnas intressen gentemot arbetsgivarna måste vara en bättre metod för medbestämmande än att i detalj reglera inflytandet i lag. I kongressrapporten till kongressen 1976, Solidariskt medbestämmande, slås följande fast: ”Fackföreningsrörelsens samlade styrka ska användas för att uppnå gemensamma nivåer på inflytande och medbestämmande”. Principiellt har inte LOs styrelses hållning förändrats.

LOs styrelse anser att löntagares inflytande och rättigheter primärt bör regleras i kollektivavtal. Först om det visar sig att detta inte är en framkomlig väg och behovet av förändring fortsatt kvarstår, bör fackföreningsrörelsen söka en lösning via lagstiftning. I sammanhanget måste det också påpekas att den majoritet som i nuläget huserar i riksdagen inte är särskilt positivt inställd till att göra förbättringar för löntagare i varken medbestämmandelagen (MBL) eller förtroendemannalagen (FML) för det fall att en sådan process skulle inledas.

Mot bakgrund av det ovan sagda anser LOs styrelse att 14.5 första och femte att-satserna ska bifallas och att tredje och fjärde att-satserna, samma motion, ska avslås.

Vad gäller 15.62 andra att-satsen instämmer LOs styrelse i motionärernas utgångspunkt att schysta villkor alltid ska gälla på arbetsmarknaden. Det är en viktig princip att företag ska leva upp till villkor enligt kollektivavtal. Det får dock inte vara så att den statliga bostadspolitiken blir ett verktyg för att binda arbetsplatser till

kollektivavtal – det är i den svenska modellen parternas ansvar. Det är de fackliga organisationerna som ska säkerställa att rätt avtal gäller på arbetsplatser, att avtal följs och att fler arbetsplatser omfattas av kollektivavtal. Styrelsen föreslår avslag till att-satsen.

I motion 15.68 första att-satsen beskriver motionären de många svagheter och kryphål som finns i det lagstiftade skyddet mot arbetslivskriminalitet i dag. I allt väsentligt delar LOs styrelse motionärens uppfattning. Entreprenörsansvarslagen har varit i kraft i drygt fem år. Lagen innebär att huvudentreprenören i en bygg- eller anläggningsentreprenad i Sverige kan bli skyldig att betala lön till arbetstagare hos en underentreprenör som inte betalat ut lönen på förfallodagen. I en offentlig utredning föreslås nu att entreprenörsansvaret ska utökas till att gälla bemanningsanställda. Detta är något som LOs styrelse arbetat för och välkomnar.

Utredningen föreslog däremot inte att entreprenörsansvaret ska utökas till fler branscher, trots att LO påtalat att det i vissa branscher finns ett stort behov av det för att motverka arbetslivskriminalitet. LOs styrelse är starkt kritisk till att utredningen landat i detta förslag och har för avsikt att driva på för att åstadkomma en förändring i frågan så snart som möjligt.

LOs styrelse tolkar motionens första att-sats som att LO under kommande kongressperiod ska tydliggöra huvudentreprenörsansvaret gentemot underentreprenörer. Det är oklart exakt vad som omfattas av begreppet tydliggöra, men ett sätt att läsa det är att LO ska rikta olika kommunikationsinsatser mot underentreprenörer och allmänheten för att utbilda om vad som gäller. Eftersom det förekommer huvudentreprenörsansvar både i lag och i kollektivavtal anser LOs styrelse inte att detta är ett lämpligt uppdrag för LO. Frågan om att tydliggöra huvudentreprenörsansvaret borde i stället främst ligga på de förbund som påverkas av frågan.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.5 (att-sats 1), 14.5 (att-sats 5) samt

att avslå motionerna 14.5 (att-sats 3), 14.5 (att-sats 4), 15.62 (att-sats 2), 15.68 (att-sats 1).

14.6

Lönegaranti på riktigt

Elektrikerförbundet avd 26

Vid företagsrekonstruktion eller konkurs har våra medlemmar inte fulla rättigheter till det som står i kollektivavtalen och lagen om anställningsskydd. Eftersom det finns ett tak i lönegarantin kan det bli en kostsam historia för våra medlemmar när man går miste om löner och förmåner, extrainsättningar till tjänstepension, inarbetad semester och arbetstidsförkortning.

En arbetstagare som arbetar på ett företag under rekonstruktion eller konkurs måste stå till arbetsmarknadens förfogande trots att man har arbetsskyldighet på företaget man är anställd på. Att vara inskriven på arbetsförmedlingen under tiden en rekonstruktion eller konkurs pågår innebär ju i praktiken att ens rättigheter i form av uppsägningslön och uppsägningstid försvinner eftersom man riskerar att bli av med ersättning från a-kassan om man nekar anvisat arbete. Det är orättvist att gå miste om uppsägningsförmåner som finns vid en vanlig arbetsbrist. Varför ska det skilja mellan konkurs och vanlig uppsägning? Vi vill förändra detta till våra medlemmars fördel. I dagens läge är vi arbetstagare med och tar en stor del av risken när företag är på obestånd. Den risken får vi inte kompensation för när företagen går bra och därför anser vi att företagen och staten kan ta den kostnaden – inte våra medlemmar.

Vi ser två framkomliga vägar i frågan. Det ena alternativet är att LO driver frågan politiskt i de lagstiftande församlingarna för att få till en förändring. Andra alternativet är att sätta sig med Svenskt Näringsliv och arbeta fram en försäkringslösning. Naturligtvis ser vi en i grunden ordentlig utredning som ett första steg för att förbättra våra medlemmars skydd vid konkurs och företagsrekonstruktion. Med en gedigen utredning kring våra medlemmars trygghet vid företagsrekonstruktion och konkurs har vi sedan goda möjligheter att välja en framkomlig väg.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO startar en utredning om lönegarantin där fokus ska vara att öka medlemmarnas ekonomiska och rättsliga trygghet vid konkurs och företagsrekonstruktion. Vidare kan utredningen titta på hur vi kan få kollektivavtalen och lagen om anställningsskydd att gälla fullt ut vid konkurs och företagsrekonstruktion,
- 02 att utredningen utgör grunden för ett ställningstagande om att påbörja en förhandlingslösning med Svenskt Näringsliv eller något annat relevant alternativ för att öka våra medlemmars trygghet vid konkurs eller företagsrekonstruktion,
- 03 att LO driver frågan gentemot lagstiftarna om en lönegaranti som täcker alla medlemmarnas löne- och ersättningsanspråk som finns innevarande oavsett tidslängd på företaget vid konkurs eller företagsrekonstruktion samt
- 04 att LO driver frågan att anmäla sig till arbetsförmedlingen vid konkurs eller företagsrekonstruktion först när man är arbetslös.

Utlåtande motionerna 14.6 och 16.11 (att-sats 3)

14.6

- 01 att** LO startar en utredning om lönegarantin där fokus ska vara att öka medlemmarnas ekonomiska och rättsliga trygghet vid konkurs och företagsrekonstruktion. Vidare kan utredningen titta på hur vi kan få kollektivavtalen och lagen om anställningsskydd att gälla fullt ut vid konkurs och företagsrekonstruktion,
- 02 att** utredningen utgör grunden för ett ställningstagande om att påbörja en förhandlingslösning med Svenskt Näringsliv eller något annat relevant alternativ för att öka våra medlemmars trygghet vid konkurs eller företagsrekonstruktion,
- 03 att** LO driver frågan gentemot lagstiftarna om en lönegaranti som täcker alla medlemmarnas löne- och ersättningsanspråk som finns innevarande oavsett tidslängd på företaget vid konkurs eller företagsrekonstruktion samt
- 04 att** LO driver frågan att anmäla sig till arbetsförmedlingen vid konkurs eller företagsrekonstruktion först när man är arbetslös.

16.11

- 03 att** LO utreder möjligheten att lyfta frågan från politiken och in i vårt kollektivavtalsbaserade försäkringssystem Afa (behandlas under dagordningspunkt 14.a).

Motion 14.6 tar upp frågan om lönegaranti. Frågan är ständigt aktuell. LO driver frågan om förbättringar av lönegarantilagen politiskt och deltar i utredningar i frågan. Både lagen och den praktiska hanteringen av lagen måste förbättras, så att medlemmarnas rättigheter skyddas. Ofta tar det alldeles för lång tid innan medlemmarna får sina intjänade rättigheter utbetalda. LOs styrelse anser dock att det är en fråga som ska hanteras via lagstiftning. Parterna ska inte avtala, och därmed bära kostnaden, för företag som missköter sig.

LOs styrelse anser vidare att det för tillfället inte finns något behov av en särskild utredning om lönegaranti. Styrelsen föreslår att yrkandena avslås.

I motion 16.11 att-sats 3 yrkas att LO ska utreda möjligheten att lyfta frågan om karensavdrag från politiken och in i det kollektivavtalade försäkringssystemet. Frågan om karensavdrag är en samhällsfråga som berör alla och kostnaden bör därför solidariskt bäras av det allmänna. Frågan drivs, och har drivits intensivt mot politiken. Styrelsens uppfattning är att frågan fortsatt ska drivas politiskt och att den inte bör regleras i vårt gemensamma kollektivavtalade försäkringssystem. LOs styrelse anser vidare att det i sak inte behövs en utredning om frågan om karensavdrag och reglering i kollektivavtal. LOs styrelse föreslår att yrkandet avslås.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionerna 14.6, 16.11 (att-sats 3).

14.7

Meddelarfrihet i privata näringslivet

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Framtidens jobb handlar om villkoren för löntagarna på framtidens arbetsmarknad. För att kunna säkra framtidens jobb krävs att maktbalansen mellan arbete och kapital ändras. Vi har fått ett hårdare klimat på Sveriges arbetsplatser. Många arbetsgivare försöker sätta munnkavel på anställda och fackligt aktiva som påtalar missförhållanden. I flera fall handlar det om rena trakasserier och repressalier. Följden har blivit att den psykiska ohälsan har ökat bland arbetarna. Våra erfarenheter kommer från vårt liv som byggnadsarbetare.

Det är fullständigt oacceptabelt att arbetsgivare försöker tysta anställda och fackligt aktiva som använder sig av sin rättighet att lyfta fram missförhållanden. Vi kan aldrig acceptera detta. Vi måste som parti och kollektiv alltid stå upp för våra medlemmar och fackligt aktiva. Ingen medlem och löntagare ska stå ensam. Om vi försvarar yttrandefriheten så slår vi vakt om en säker och trygg arbetsmiljö, både den psykosociala och fysiska. Vi skapar förutsättningar för ett hållbart yrkesliv och ett hållbart näringsliv.

Ingenting kommer kunna förändras om vi inte skyddar visselblåsarna. I arbetsrätten måste det skrivas in att det ska råda meddelarfrihet i det privata näringslivet. Lojalitetsparagraferna i LAS, lagen om anställningsskydd i det privata näringslivet på svensk arbetsmarknad, ska inte kunna användas som skäl för uppsägning när den anställda har påtalat hot mot arbetsmiljön, såväl fysisk som psykisk och skada mot tredje person eller samhället.

Anställningsskyddet vid uppsägning av personliga skäl existerar inte när arbetsgivarna använder lagens skrivning om lojalitet, till att göra sig av med dem som riktar kritik. Ett modernt samhälle tillåter inte den sortens tystnadskultur. Det får till följd att skyddet för yttrandefriheten inte räcker till. Skyddet i tryckfrihetsordningen och i yttrandefrihetsgrundlagen är otillräckligt.

I dag räcker det inte med att hänvisa till att det råder meddelarfrihet i det privata och offentliga näringslivet enligt 1 kap. 1 § tredje stycket i tryckfrihetsförordningen. Eftersom det i det privata näringslivet förväntas att löntagaren ska uppmärksamma närmaste chef på missförhållanden så råder det i praktiken inte någon meddelarfrihet. Du kan inte skyddad gå ut med din kritik utan att företaget med lagens hjälp vidtar repressalier mot löntagaren.

Skyddet i den offentliga sektorn mot att efterforska vem som har lämnat ut uppgifter finns inte i det privata näringslivet. Den privata företagaren har möjlighet att göra dessa efterforskningar.

Vi har de senaste åren sett flera exempel där enskilda personer med stort civilkurage gått till media för att påvisa missförhållanden på arbetsplatsen. Försvaret av dessa modiga människor är en viktig uppgift för arbetarrörelsen både i dag och i morgon. Men ofta leder denna oräddhet med nuvarande samhällsklimat av orättvisa lagar och regler att det blir den enskilde som straffas både fysiskt och psykiskt. Arbetskamraterna runt omkring skräms också till tystnad, när de ser vad som händer med den försvarslöse kamraten.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att i arbetsrätten införa verklig meddelarfrihet för löntagarna i det privata näringslivet,
- 02 att ändra lagstiftning av lojalitetsparagraferna i LAS, så att den inte ska kunna användas som skäl för uppsägning,

- 03 att när den anställde i företaget påtalar hot mot arbetsmiljön, såväl fysisk som psykisk och skada mot tredje person eller samhället, så ska den anställde inte kunna avskedas,
- 04 att när den anställde i företaget påtalar något som är fel så ska inte det kunna användas som personligt skäl för avsked av den anställde samt
- 05 att det ska var förbjudet att efterforska meddelare i det privata näringslivet.

Utlåtande motion 14.7

14.7

- 01 att i arbetsrätten införa verklig meddelarfrihet för löntagarna i det privata näringslivet,
- 02 att ändra lagstiftning av lojalitetsparagraferna i LAS, så att den inte ska kunna användas som skäl för uppsägning,
- 03 att när den anställde i företaget påtalar hot mot arbetsmiljön, såväl fysisk som psykisk och skada mot tredje person eller samhället, så ska den anställde inte kunna avskedas,
- 04 att när den anställde i företaget påtalar något som är fel så ska inte det kunna användas som personligt skäl för avsked av den anställde samt
- 05 att det ska var förbjudet att efterforska meddelare i det privata näringslivet.

Motionärerna lyfter den viktiga frågan om maktbalansen på arbetsplatserna. Klimatet har hårdnat för fackligt förtroendevalda och medlemmar på arbetsplatserna. De fackligt förtroendevalda har på många arbetsplatser allt svårare att fullgöra sitt uppdrag på grund av oförstående, eller rentav fientligt inställda, arbetsgivare och på grund av den minskande organisationsgraden. De anställda, särskilt de med otrygga anställningar, vågar i många fall inte påtala missförhållanden av rädsla för att framstå som besvärliga. Motionärerna pekar på det faktum att privatanställda arbetare inte har samma meddelarfrihet som de offentliganställda och de som arbetar inom offentligt finansierad vård, skola och omsorg.

LOs styrelse instämmer med motionärernas beskrivning. Frågan om fackligt förtroendevaldas och medlemmarnas rätt att påtala, yttra sig över och försöka rätta till problem på arbetsplatsen är central för medlemmarna och möjligheten att bedriva det fackliga arbetet. Skyddet för den faktiska föreningsfriheten och möjligheten att yttra sig på arbetsplatser består av bland annat

förtroendemannalagen, medbestämmandelagen, lagen om anställningsskydd, arbetsmiljölagen, visseblåsarlagen och inte minst kollektivavtalen. Samtidigt finns det en stor okunskap om regelverket ute på arbetsplatserna. Det är viktigt att sprida kunskapen för att kunna bevaka de rättigheter som finns fullt ut. Vidare anser LOs styrelse att arbetet med verklig meddelarfrihet i det privata näringslivet ska fortsätta.

I andra att-satsen yrkas att lojalitetsparagrafen i LAS ska ändras så att den inte kan användas som skäl för uppsägning. Lojalitetsplikten, som är ömsesidig för arbetstagare och arbetsgivare, framgår inte av någon lagparagraf utan anses ingå i anställningskontraktet. LOs styrelse föreslår därför att att-sats 2 avslås och att yrkandena i övrigt bifalles.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.7 (att-sats 1), 14.7 (att-sats 3), 14.7 (att-sats 4), 14.7 (att-sats 5) samt **att** avslå motionen 14.7 (att-sats 2).

14.8

Höj skadestånden till arbetstagare och fackliga organisationer i Arbetsdomstolen

Byggnadsarbetareförbundet region Väst

Nivåerna på skadestånd som utdelas av Arbetsdomstolen till arbetstagare och fackliga organisationer är alldeles för låga. Summorna är varken avskräckande eller kännbara ens för ett mindre företag med färre än tio anställda.

I jämförelse kan sanktionsavgiften gällande GDPR bli så hög som 10 miljoner kronor för myndigheter, och för andra än myndigheter kan sanktionsavgiften bli 20 miljoner euro. Gäller det företag kan sanktionsavgiften fastställas upp till 4 procent av den globala årsomsättningen.

Ser vi till skadestånd som fastställs av Arbetsdomstolen kan man lätt tro att summorna inte har höjts på många många år. Exempelvis är skadeståndet för förhandlingsvägran cirka 30 000 kronor, skadestånd för brott mot MBL kan vara så lågt som 10 000 kronor.

Detta är en ordning som vi inte längre kan acceptera. Vi behöver höja skadeståndsnivåerna rejält. Dels som avskräckande effekt, dels som ersättning för de fackliga organisationernas arbete och dess medlemmar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO genom LO-TCO rättskydd ska verka för att praxis i Arbetsdomstolen gällande skadestånd höjs.

14.9

Höj skadestånden till arbetstagare och fackliga organisationer i Arbetsdomstolen

Byggnadsarbetareförbundet region Väst

Nivåerna på skadestånd som utdelas av Arbetsdomstolen till arbetstagare och fackliga organisationer är alldeles för låga. Summorna är varken avskräckande eller kännbara ens för ett mindre företag med färre än tio anställda.

I jämförelse kan sanktionsavgiften gällande GDPR bli så hög som 10 miljoner kronor för myndigheter, och för andra än myndigheter kan sanktionsavgiften bli 20 miljoner euro. Gäller det företag kan sanktionsavgiften fastställas upp till fyra procent av den globala årsomsättningen.

Ser vi till skadestånd som fastställs av arbetsdomstolen, kan man lätt tro att summorna inte har höjts på många många år. Exempelvis är skadeståndet för förhandlingsvägran cirka 30 000 kronor, skadestånd för brott mot MBL kan vara så lågt som 10 000 kronor.

Detta är en ordning som vi inte längre kan acceptera. Vi behöver höja skadeståndsnivåerna rejält. Dels som avskräckande effekt, dels som ersättning för de fackliga organisationernas arbete och dess medlemmar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO aktivt verkar för att skadeståndsnivåerna i MBL höjs.

Utlåtande motionerna 14.8 och 14.9

14.8

o1 att LO genom LO-TCO rättskydd ska verka för att praxis i Arbetsdomstolen gällande skadestånd höjs.

14.9

o1 att LO aktivt verkar för att skadeståndsnivåerna i MBL höjs.

Motionärerna lyfter frågan om att skadeståndsnivåerna i arbetsrättsliga ärenden i många fall är alldeles för låga. LO-styrelsen kan inte annat än att instämma i det motionärerna anför. Detta är också anledningen till att styrelsen drev frågan om höjda skadestånd inom ramen för förhandlingarna om trygghet och omställning. I Sverige är huvudregeln att domstolarna bestämmer nivåerna på skadestånd och det återstår därför att se vilket genomslag parternas överenskommelse har resulterat i. Detta överensstämmer också med de skadestånd som döms ut mot bakgrund av regelbrott mot MBL. Det finns inte några fasta skadeståndsnivåer fastslagna i någon av MBLs paragraf. LO-styrelsen anser att skadeståndsnivåerna måste vara så höga att arbetsgivare tjänar på att följa de arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal som gäller.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.8, 14.9.

14.10

Ordning och reda

Byggnadsarbetareförbundet region Västerbotten

Under de senaste åren har utstationerad arbetskraft och utländska företag eskalerat i Sverige. Vi behöver ta hjälp från dessa aktörer då vi inte har tillräckligt av egen arbetskraft samt i många fall specialkompetenser som vi kanske har, men i begränsat antal. Att de kommer hit och konkurrerar på sämre villkor är fel.

En sådan verksamhet slår undan benen från de svenska företag som försöker bedriva en seriös verksamhet och följa de spelregler vi har i Sverige. Många av dessa aktörer har produkter de säljer inklusive montage men det är inget undantag från att följa kollektivavtalen och betala skatt i Sverige.

En ytterligare del är den kriminella verksamhet som växer i landet, det tvättas pengar i mångmiljonbelopp. Stora delar är skattepengar som inte kommer kommunen till godo då företaget inte betalar skatt i Sverige.

Det finns regler i dag om hur ett företag utanför Sverige ska bete sig men de reglerna behöver skärpas och ge möjlighet för att avvisa ett företag som inte kan uppvisa erforderliga dokument innan de kommer hit med sin arbetskraft.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO under kommande kongressperiod påverkar Socialdemokraterna och för närvarande sittande regering att skärpa regelverket och ställa högre krav för arbete och skattebetalningar i Sverige.

Utlåtande motion 14.10

14.10

o1 *att* LO under kommande kongressperiod påverkar Socialdemokraterna och för närvarande sittande regering att skärpa regelverket och ställa högre krav för arbete och skatteinbetalningar i Sverige.

Motionären beskriver de omfattande problem med olika typer av arbetslivskriminalitet och allmän villkorsdumpning som finns i flera av våra branscher.

LOs styrelse vill i sammanhanget påminna om att en stor del av de regler som gäller på svensk arbetsmarknad återfinns i kollektivavtal. Att organisera, teckna avtal och följa upp är fackliga kärnuppgifter. Om det är så att vissa grupper av arbetstagare kan konkurrera på sämre villkor än alla de andra så är det i huvudsak en fråga att lösa med hjälp av organisering av arbetstagare och tecknande av kollektivavtal med arbetsgivaren. Detta är inte en uppgift som ska lämnas över till myndigheter.

Vad gäller de kriminella och brottsliga inslagen som i vissa branscher blivit skåpmat, delar LOs styrelse motionärens slutsats, att dessa med kraft måste rensas ut. LOs styrelse uppfattar att motionen handlar om att skärpa de regler och tillhörande kontroller som myndigheter i dagsläget har ansvar över. LO-styrelsen anser, i likhet med motionären, att de kontrollmekanismer som finns i lag måste vara effektiva och avhållande. Därför föreslår styrelsen att motionen ska bifallas.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.10.

14.11

Modernisering av § 3 förtroendemannalagen

Industrifacket Metall avd 6 Mellersta Norrland

Vi ser och hör förtroendevalda på många arbetsplatser som har problem med att få sin arbetsgivare att förstå att den lokala fackliga verksamheten fordrar insatser från företagets sida för att i lugn och ro kunna utföra sitt fackliga arbete. Vi hör också om problematik att få tillgång till väsentliga hjälpmedel som till exempel dator med internetuppkoppling, vilket i dessa dagar är en absolut nödvändighet för det fackliga arbetet.

Det sista stycket i § 3 förtroendemannalagen i sin nuvarande form behandlar detta ämne. Där står följande: "Förtroendemannen ska ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där". Lag (1990:1039).

Vi anser att texten i sin nuvarande form inte lever upp till det krav som läggs på de förtroendevalda att kunna upprätthålla en normal facklig verksamhet. Texten bör kompletteras för att säkerställa att arbetsgivaren har krav på sig att förse lokala fackliga företrädare och organisationer med nödvändig utrustning och egen lokal.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att förtroendemannalagen kompletteras så att arbetsgivaren åläggs ett större ansvar att förse lokala fackliga företrädare/organisationer med en egen lokal, dator med internetuppkoppling och övrigt kontorsmaterial.

14.12

Lagen om facklig förtroendeman

Transportarbetareförbundet

Sedan lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen kom 1974 har den spelat en viktig roll för våra förtroendevalda. Nu är dock hög tid att modernisera språkbruket och göra lagstiftningen könsneutral i sitt språk. Exempelvis genom att ersätta begreppet "förtroendeman" med "förtroendevald". Språket och hur vi formulerar oss påverkar hur vi uppfattar världen och lagtexterna syftar till att tala om för oss hur vi ska bete oss och vara. Därför behöver lagarna också spegla verkligheten i sitt språkbruk.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO arbetar för att lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen gås igenom med syfte att göra språkanvändningen könsneutral.

Utlåtande motionerna 14.11 och 14.12

14.11

o1 *att* LO verkar för att förtroendemannalagen kompletteras så att arbetsgivaren åläggs ett större ansvar att förse lokala fackliga företrädare/organisationer med en egen lokal, dator med internetuppkoppling och övrigt kontorsmaterial.

14.12

o1 *att* LO arbetar för att lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen går igenom med syfte att göra språkanvändningen könsneutral.

Motionärerna yrkar i motion 14.11 att förtroendemannalagen ska kompletteras med ett tydligare ansvar att tillhandahålla utrustning till det lokala facket.

Arbetsgivarna har redan med dagens lagstiftning, krav på att underlätta för den lokala fackliga organisationen. Förtroendevalda verkar med olika förutsättningar beroende på bland annat arbetsplatsens storlek, antal medlemmar och antal anställda. Behovet av olika tekniska och fysiska lösningar varierar från arbetsplats till arbetsplats, liksom på vilket sätt det lokala facket lämpligast organiserar sig för att på bästa sätt företräda medlemmarnas intressen. LO-styrelsen anser med anledning av detta att det inte är rimligt att lagfästa att alla förtroendevalda ska ha tillgång till en egen lokal, eller vilken teknisk utrustning som krävs för att kunna fullgöra uppdraget. Styrelsen föreslår därför avslag till yrkandet.

I motion 14.12 yrkas att LO arbetar för att lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen går igenom med syfte att göra språkanvändningen könsneutral. LO arbetar löpande med att försöka uppnå könsneutrala skrivningar i lagstiftningen så snart tillfälle ges. Styrelsen instämmer till fullo med yrkandet och föreslår bifall.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.12 samt

att avslå motionen 14.11.

14.13

Månadslön för innevarande månad

Industrifacket Metall avd 36 Göteborg

I dag tar sig vissa arbetsgivare rätten att låna/hålla inne en månadslön av sina anställda. Konsekvensen blir att den anställde inte får sin (oftast) väl intjänade lön omgående, utan tvingas låna ut en månadslön till sin arbetsgivare utan någon som helst ersättning.

Alltså, om en arbetstagare med en månadslön på 33 000 kronor i månaden arbetar hos samma arbetsgivare i tio år förlorar arbetstagaren räntan på beloppet under tio år. (Räkna på det! Och summan gäller en arbetstagare).

Det finns ingen som helst rimlig förklaring till varför arbetsgivaren får göra på detta sätt. Förtjänsten för arbetsgivaren blir enorm, medan arbetstagaren bokstavligt talat blir blåst på dessa pengar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att i samtliga kollektivavtal införa månadslön för innevarande månad.

Utlåtande motion 14.13

14.13

01 **att** LO verkar för att i samtliga kollektivavtal införa månadslön för innevarande månad.

Förbunden förvaltar sina egna kollektivavtal och LO-styrelsen anser att det är viktigt att förbunden själva driver sina avtalsfrågor. Förbunden har möjlighet att i LOs råd för avtalsfrågor lyfta upp de frågor de anser borde finnas med i en förbundssamordning.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionen 14.13.

14.14

Säkerställa rätten till arbetsgivarintyg inom rimlig tid

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

Vi ser att andelen visstidsanställningar ökar på nästan samtliga av våra avtalsområden, med innebörden att våra medlemmar är beroende av att arbetsgivarna inom rimliga tider skriver ut arbetsgivarintyg för att medlemmarnas a-kassa ska kunna fungera smidigt. Trots att man infört nya fungerande system som arbetsgivarintyg, är det många gånger som arbetsgivarna inte skriver ut intygen i tid och den enskilde drabbas hårt ekonomiskt.

Vi inom den fackliga organisationen ser att problemen ökar med att få arbetsgivarintyg utfärdat inom en rimlig tid, eftersom lagstiftningen på detta område är bristfällig. Kravet på arbetsgivarintyg finns ju reglerat i lagen om arbetslöshetsförsäkring och som endast reglerar arbetsgivarens skyldighet att utfärda intyg efter begäran.

För att inte en medlem ska drabbas av att a-kasseersättningen försenas och drabbas av ekonomisk skada, vill vi att LO ser över möjligheter att reglera detta i kollektivavtalen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att det sker en reglering av längsta tid för att utfärda ett arbetsgivarintyg i arbetslöshetsförsäkringen.

Utlåtande motion 14.14

14.14

01 att LO verkar för att det sker en reglering av längsta tid för att utfärda ett arbetsgivarintyg i arbetslöshetsförsäkringen.

Motionären påpekar helt riktigt att det är av stor vikt att medlemmarna får ut sitt arbetsgivarintyg inom en rimlig tid. Arbetsgivarintyg ska lämnas på den enskildes begäran utan dröjsmål, ofta avvaktas fastställd slutlön och semesterersättning. När intyget inte lämnas ut i tid kan det få stora ekonomiska effekter för den arbetssökande. Rätten till arbetsgivarintyg finns i lagen om arbetslöshetsförsäkring och ibland reglerat i kollektivavtal.

LO-styrelsen instämmer i att arbetssökandes rätt till att få arbetsgivarintyg behöver stärkas upp, men att fastställd längsta tid inte nödvändigtvis är den bästa lösningen. Det riskerar i stället att skapa problem med ej kompletta intyg eller att arbetsgivare nyttjar hela den fastställda tidsfristen i stället för att lämna intyget direkt efter avslutat anställning. Gällande praxis att arbetsgivaren ska lämna intyget utan dröjsmål kan redan nu betraktas som en reglerad tidsgräns som kan vara mer fördelaktig.

Skyldigheten för arbetsgivare att lämna ett korrekt arbetsgivarintyg bör däremot stärkas upp med sanktionsmöjligheter i lagen eller regleras genom kollektivavtal.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionen 14.14.

14.b Arbetstidsfrågor

14.15

Arbetstidsförkortning och 30 timmars arbetsvecka

Transportarbetareförbundet

Vi ska arbeta längre, mer och snabbare. Pensionsåldern höjs. Men en sak vi inte pratar om är hur en stor del av arbetsmarknaden ska klara av detta. Många av oss i LO-yrken har redan i dag svårt att klara av att arbeta till 65. Tjänstemännen har möjligen lite lättare, men de har såklart problem runt detta som behöver hanteras de också. Därför måste vi se över HUR vi arbetar.

40-timmarsveckan firade nyligen 50 år men har nu passerat bäst före datumet. Ska vi jobba högre upp i åldrarna är det rimligt att vi börjar jobba med lagstadgad arbetstidsförkortning. Det är dags för 30-timmarsveckans intåg. Kanske med ett mellansteg på 35 timmar. Arbetstidsförkortning är en aktuell fråga i många länder inom EU. Det görs storskaliga försök, och införs i bland annat Spanien, men också på Island och i Storbritannien. Förra premiärministern i Finland lovade att ta tag i frågan i Finland under den senaste valrörelsen. Det är dags att LO påverkar vårt parti, Socialdemokraterna, att titta på sitt systerparti i öst och göra gemensam sak.

Arbetstidsförkortning är också ett sätt att få in fler människor på arbetsmarknaden, och det behövs. Det kommer krävas en hel del i arbetsmiljöförbättrande åtgärder de kommande åren om vi i LO-kollektivet ska kunna jobba längre upp i åldrarna. Den ökande arbetsbelastningen som våra medlemmar upplever måste minska och arbetarnas inflytande över sitt arbete måste stärkas. Vi behöver ett paradigmskifte bort från ökad pensionsålder och fler arbetade timmar. Arbetstidsförkortning är den logiska vägen för att även människor i arbetaryrken ska kunna få uppleva en värdig pension och ålderdom. Det är den viktigaste välfärdsfrågan för framtiden.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01** att LO aktivt verkar för att riksdagen fattar beslut om lagstadgad arbetstidsförkortning för hela arbetsmarknaden med målet 30 timmars arbetsvecka samt
- 02** att LO driver på Socialdemokratiska arbetarpartiet att aktivt jobba för 30-timmarsveckans införande på hela arbetsmarknaden.

14.16

Arbets tid

Måla reförbundet

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Under 1900-talet förkortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Lagstiftningen föregicks av kollektivavtalsreglerad arbetstidsförkortning inom vissa delar av arbetsmarknaden, bland annat Svenska Måla reförbundet som på 50-talet fick till en reglering om lediga lördagar. Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet.

I dag står frågan inte högt upp på dagordningen på samma sätt som tidigare hos mer etablerade institutioner och organisationer, trots kvardröjande popularitet hos den breda allmänheten, och har inte utretts på mer än ett decennium. Förklaringarna är flera. Globaliseringen har ökat konkurrenstrycket på den svenska ekonomin i allmänhet och på tillverkningsindustrin i synnerhet. För att klara sig i den internationella konkurrensen går det inte att sänka arbetstiden, är budskapet. Samtidigt är internationell konkurrens i sig inget nytt, och såväl arbetstid som produktivitet är i ständig förändring under påverkan från olika tendenser på nationell och global nivå. Mycket talar för att vi nu står inför en ny våg av automatisering och robotisering, som höjer produktiviteten inom många områden och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och kapitalförvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och krav på ökad flexibilitet från arbetsköparnas perspektiv, såsom fler arbetade timmar och stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor, har dominerat. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men saknar ofta ett klass- och könsperspektiv. Det är stora skillnader mellan olika gruppers verkliga möjligheter att jobba högt upp i åren, eller att arbeta så många timmar som man egentligen skulle önska på den reguljära arbetsmarknaden. Borgerlighetens recept för att komma till rätta med den ökade stressen i arbetslivet har inriktats på livsstilslösningar för dem med mer resurser, genom införandet av skattereduktioner för "hushållsnära tjänster". De fackliga organisationerna, som tidigare varit drivande i arbetstidsförkortningsfrågan, har länge pressats till försvarskamp och i den grad det har varit möjligt med offensiva krav i stället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna.

Svenska Måla reförbundet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har verkliga möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Svenska Måla reförbundets medlemmar, liksom många andra yrkesgrupper i Sverige har tunga jobb, vilket innebär att man i slutet av sitt arbetsliv inte kan ha en meningsfull fritid då jobbet kräver all kroppslig energi.

Det är dags att Sverige hänger på.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för en minskning av arbetstidsmättet med bibehållen lön.

14.17

Kortare arbetstid

Byggnadsarbetareförbundet

Många av landets alla arbetare befinner sig nio timmar på sin arbetsplats varje dag.

Förutom arbetet ska de ta sig till och från arbetsplatsen. Resterande tid på dygnet ska räcka till för att laga mat, fixa ärenden, städa hemmet och andra sysslor som krävs för att vara produktiv under nio timmar på arbetsplatsen. Tiden som är kvar för att umgås med familj, vänner och ägna sig åt fritidsintressen är försvinnande liten.

Sverige är det land i Norden som har längst veckoarbetstid. I Norge säger lagen 37,5 timme arbetstid varje vecka och i Danmark 37 timmar. År 1973 var senast som en generell sänkning av arbetstiden med bibehållen lön genomfördes i Sverige. Det är nu 50 år sedan. Det är dags att göra något åt detta. Nedan kommer vi framföra tre viktiga argument.

- Pengarna finns.
- Mer ledig tid ger friskare arbetare.
- En rättvis förmån för samtliga löntagare.

Pengar finns

Under de senaste 50 åren har produktiviteten i samhället ökat med ungefär 2,4 procent varje år. Det betyder att alla arbetare effektiviserat produktionen och 2023 producerar motsvarande 120 procent mer än 1973.

Sedan mitten på 1990-talet har löneökningarna varit relativt små och det skapade förädlingsvärdet har i en ökande utsträckning gått till vinster och aktieutdelningar.

År 2022 går hela 40,4 procent av förädlingsvärdet till vinster. Trots pandemi, krig i Europa, inflation och räntehöjningar så har företagen den högsta vinstandelen sedan 1950-talet enligt SCB och Konjunkturinstitutet.

Kanske är det mest absurda exemplet Foodoras VD Niklas Östberg som under 2020 ökade sin inkomst med 13 000 procent – via ett bonusprogram med köpoptioner fick han närmare 570 000 aktier som såldes för nästan 500 miljoner kronor.

Mer ledig tid ger friskare arbetare

Såväl den fysiska som psykiska ohälsan är oroväckande hög i vårt samhälle. Av samtliga pågående sjukfall i december 2021 var knappt hälften sjukfall med en psykiatrisk diagnos.

Vi kan se att psykisk ohälsa har ökat de senaste 15 åren, allra mest bland kvinnor. Många arbetare vittnar om ökad stress som orsak till den psykiska ohälsan. Samtidigt som ohälsotalen är höga ska vi arbeta längre. Höjningen av pensionsåldern till 67 år kommer att börja tillämpas 2027. Lägg dessutom till att många jobbar trots att de har värk eller är sjuka.

I många LO-branscher där kroppen används fysiskt stora delar av dagen är procentandelen som håller sig friska utan värk hela vägen till pensionen mycket liten. Det har på många håll testats med kortare arbetstid i olika former. Toyotaverkstäderna i Mölndal och Bäckebo är bland de mest kända, men det finns även många tester som genomförts inom äldreomsorgen och inom sjukvården.

Vittnesmål från anställda som provat att arbeta med kortare arbetstid är mycket positiva både när det gäller återhämtning och ökad livskvalité. En sänkning av arbetstiden skulle ge friskare arbetare som orkar arbeta hela vägen till pensionen.

En rättvis förmån för samtliga löntagare

Sedan början av 1980-talet fram till 2022 har lönernas andel av förädlingsvärdet som alla löntagare är med och skapar sjunkit med 16,5 procent (från cirka 76 procent till 59,5 procent).

En generell sänkning av arbetstiden för samtliga löntagare på svensk arbetsmarknad skulle vara ett utmärkt sätt att kompensera för de många år som löneutvecklingen inte har avspeglat det skapade förädlingsvärdet. Det skulle dessutom vara ett värde som inte nämnvärt skulle påverka inflationen.

Pengarna för att genomföra detta finns – det handlar enbart om en rimlig och rättvis omfördelning. Meningen med livet måste väl ändå vara att skapa oss ett välstånd, må bra och ägna oss åt familj, vänner och fritid – inte arbeta ihjäl oss för att ett fåtal ska bli orimligt rika?

Så vad väntar vi på? Vi arbetar längst i hela Norden – det är hög tid att ändra på det!

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att vårt LO med samlad kraft och mod tar ledartröjan och verkar för att arbetstidsmåtten minskas genom kortare veckoarbetstid.

14.18

LO behöver ta en tuffare strid för arbetstidsförkortningen

Kommunalarbetareförbundet avd Stockholms län

Att den ordinarie arbetstiden inom lagens mening högst får sträcka sig till 40 timmar i veckan har inte reviderats på 50 år. Inom de olika fackförbunden har man lyckats teckna diverse kollektivavtal där den ordinarie arbetstiden är lägre för specifika yrkesroller och arbetstagare med specifika arbetsförhållanden.

Inom LO-förbunden finns det en medvetenhet kring de stora vinsterna, inom såväl hälsa som kapital, med förkortad ordinarie arbetstid. Förutom vetskapen finns det även åtskilliga doktriner i ämnet.

Arbetskraft kommer framgent behöva utökas inom våra samhällsviktiga yrkesroller. Prognoser på det finns att studera. För att locka fler, specifikt den yngre generationen, till våra yrkesroller behöver arbetet ske på olika nivåer. Utöver de självklara tidigare nämnda vinsterna öppnas arbetsmarknaden upp för nya arbetstagare med en förkortad ordinarie arbetstid. Därutöver blir våra yrkesroller mer attraktiva på marknaden.

LO behöver således ta ett helhetsgrepp gällande arbetstidsförkortningen oavsett om det rör en lokförare, en lastbilschaufför, en målare, en undersköterska etcetera.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO intensifierar sitt arbete med förkortad ordinarie arbetstid,

02 att LO tar fram en gemensam plan på hur arbetet ska gå till,

03 att LO tar fram en gemensam plan på hur man ska bilda opinion i frågan samt

04 att samtliga förbund i kommande avtalsrörelser prioriterar frågan om förkortad ordinarie arbetstid i förhandlingarna.

14.19

Sänkt veckoarbetstidsmätt

Byggnadsarbetareförbundet region Småland–Blekinge

Vi är många arbetare inom LO som har ett hårt och slitsamt arbete. Tiden för återhämtning behöver bli längre. 40 timmars arbetsvecka har vi haft under lång tid nu och återhämtningen räcker inte till.

Så nu är det dags att vi tillsammans jobbar för att sänka veckoarbetstidsmättet, för att vi ska få bättre möjlighet till återhämtning och mer ork till fritiden. Det skapar också bättre möjligheter för att vi ska klara att vara kvar i våra yrken fram till pensionen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att veckoarbetstidsmättet sänks med bibehållen lön.

14.20

6-timmars arbetsdag

Hotell- och restaurangfacket avd 30 Mälardalen

Vi behöver börja driva frågan om 6-timmars arbetsdag starkare nu. Vi har många arbetstagar som inte hinner träffa familjen eller leva ett liv utanför jobbet. Det är dags att dessa medlemmar och arbetstagar får en dräglig vardag.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att 6-timmars arbetsdag blir normen för heltid.

Utlåtande motionerna 14.15–14.20

14.15

- 01 *att* LO aktivt verkar för att riksdagen fattar beslut om lagstadgad arbetstidsförkortning för hela arbetsmarknaden med målet 30 timmars arbetsvecka samt
- 02 *att* LO driver på Socialdemokratiska arbetarpartiet att aktivt jobba för 30-timmarsveckans införande på hela arbetsmarknaden.

14.16

- 01 *att* LO verkar för en minskning av arbetstidsmättet med bibehållen lön.

14.17

- 01 *att* vårt LO med samlad kraft och mod tar ledartröjan och verkar för att arbetstidsmättet minskas genom kortare veckoarbetstid.

14.18

- 01 *att* LO intensifierar sitt arbete med förkortad ordinarie arbetstid,
- 02 *att* LO tar fram en gemensam plan på hur arbetet ska gå till,
- 03 *att* LO tar fram en gemensam plan på hur man ska bilda opinion i frågan samt
- 04 *att* samtliga förbund i kommande avtalsrörelser prioriterar frågan om förkortad ordinarie arbetstid i förhandlingarna.

14.19

- 01 *att* LO ska verka för att veckoarbetstidsmättet sänks med bibehållen lön.

14.20

- 01 *att* LO ska verka för att 6-timmars arbetsdag blir normen för heltid.

Motionerna 14.15–14.20 handlar om frågan om en sänkning av normalarbetstiden. Motionärerna belyser på ett insiktsfullt sätt, många av de aspekter som visar på frågans både komplexitet och aktualitet. För nog är det så, att även om frågan om arbetstidsförkortning behandlats på många av LOs kongresser så har det i spåren av pandemin fötts en förnyad diskussion om var, hur och hur mycket vi arbetar.

Under den omedelbara pandemin, men även efteråt, har den stora ojämlikhet som råder mellan arbetare och tjänstemän när det gäller ett mer flexibelt arbetsliv blivit tydlig. Inte minst i balansen mellan arbete och fritid eller familj. De allra flesta arbetare kan inte jobba hemifrån. Samtidigt har tempot och kraven i samhället och i arbetslivet ökat. Slimmad bemanning och hög arbetstakt är i dag vardag för de flesta arbetare som i stor utsträckning också måste hantera hög fysisk och kognitiv belastning. Fler ska dessutom arbeta högre upp i åldrarna även om många arbetare redan nu har stora problem att orka och hålla ett helt arbetsliv. Många ser därför en generell arbetstidsförkortning som ett sätt att motverka några av de skadeverkningar som annars är svåra att adressera inom ramen för arbetsmiljöarbetet. Andra ser det som ett sätt att omfördela mer av de vinster som genereras.

Både i den internationella och svenska debatten kring förkortad arbetstid råder ett momentum. Flera

svenska och internationella exempel på arbetsplatser där arbetstiden sänkts har lyfts som goda föregångare att följa efter. LO har sedan tidigare kongresser antagit en långsiktig målsättning om en förkortning av arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka. LOs styrelse står fortfarande fast vid detta mål. LOs styrelse kan också konstatera att löntagarnas makt över sin arbetstid behöver stärkas.

Arbetstider har sedan årtionden nästan uteslutande varit en fråga som skötts på förbunds nivå och där LOs roll varit mycket begränsad. Många LO-förbund har förhandlat fram olika lösningar för att skapa flexibilitet och viss arbetstidsförkortning. Kollektivavtalsvägen har varit den väg som LOs styrelse och förbund upplevt som bästa metod för att uppnå arbetstidsförkortning. LOs styrelse anser det fortsatt viktigt att parterna på arbetsmarknaden själva levererar lösningar på viktiga frågor inom arbetsmarknadsområdet. Men om parterna ska kunna äga frågan framåt måste den diskuteras mer. LO och förbunden behöver undersöka hur vi genom kollektivavtalsreglering ska kunna lösa frågan. Om ett sådant arbete ska växlas upp krävs också att förbunden ger LO mandat och resurser att driva frågan.

Samtidigt finns det inom LO-familjen olika möjligheter och prioriteringar att förhandla fram arbetstidsförkortning. Särskilt när frågan om heltid och trygga anställningar i slutänden väger tyngre. Vidare har också förutsättningarna i arbetslivet ändrats. I en tid då färre ska göra mer i ett allt högre tempo, höjer politiken succesivt pensionsåldern. Detta trots att många arbetare redan innan hade svårt att nå upp till den gamla riktåldern för pension. Staten måste ta ansvar för att även arbetare ska kunna ha möjlighet till ett hållbart arbetsliv. Därför är det viktigt att arbeta med alla vägar för att nå målet om en kortare arbetstid, där även en förändring av arbetstidslagen kan inkluderas.

Motion 14.18 att-sats 4 vill se att samtliga förbund i kommande avtalsrörelser prioriterar frågan om förkortad ordinarie arbetstid i förhandlingarna. Arbetstidsförkortning är en fråga för många förbund i avtalsförhandlingarna. Det beslutet bör dock överlåtas till varje förbund och LO-styrelsen ser det inte som fruktbart att kongressen ska låsa fast förbunden inför avtalsrörelser och yrkar därför avslag på att-satsen.

Motion 14.20 yrkar på att 6-timmars arbetsdag blir normen för heltid. LO har som tidigare beskrivits ett långsiktigt mål om förkortning av arbetsveckan till 30 timmar. LO-styrelsen resonerar dock att en sänkning av arbetstidsmättet kan ske på olika vis, inte minst utifrån branschanpassningar och att det därför inte är önskvärt att låsa sig vid just 6-timmar.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.16, 14.17, 14.18 (att-sats 1), 14.18 (att-sats 2), 14.18 (att-sats 3), 14.19,

att anse motionen 14.15 besvarad samt

att avslå motionerna 14.18 (att-sats 4), 14.20.

14.21

Fler timmar och rätt till heltid för att kunna leva på sin lön

Hotell- och restaurangfacket, Handelsanställdas förbund

Det borde vara en självklarhet att kunna leva på lönen från sitt arbete. Men det är det inte i Sverige i dag. Trots att fackföreningsrörelsen bedrivit en framgångsrik kamp att åstadkomma reallöneökningar är ojämlikheten stor och många har svårt att få pengarna att räcka till slutet av månaden. En av de största anledningarna till detta är det ofrivilliga och ojämlika deltidsarbetet.

Trots att fast anställning på heltid ska utgöra normen på svensk arbetsmarknad är det långt ifrån norm inom alla sektorer. Exempelvis har sju av tio butiksanställda en anställning på deltid, trots att de flesta vill jobba mer. Antalet korta deltider under 20 timmar per vecka har ökat från 17 till 27 procent sen 1990. Uppräknat till heltid gav den genomsnittliga timlönen i detaljhandeln år 2022 en månadsinkomst på 27 000 kronor, men med hänsyn till sysselsättningsgraden var den genomsnittliga löneinkomsten endast 18 400 kronor. Det innebär att ungefär en tredjedel av de som jobbar i detaljhandeln hade en löneinkomst under fattigdomsgränsen.

Men det är inte bara i handeln det ser ut så. Även inom hotell- och restaurang, hemtjänst samt vård och omsorg är det en majoritet som arbetar deltid. År 2022 arbetade 46 procent av alla arbetarkvinnor deltid jämfört med 18 procent av männen. Att minska deltidsarbetet är därför i högsta grad en jämställdhetsfråga och avgörande för att åtgärda den orättvisa värdediskrimineringen.

Deltidsarbetet bidrar även till klyftan mellan arbetare och tjänstemän då andelen arbetare som jobbar deltid är nästan dubbelt så stor som andelen tjänstemän som gör detsamma. Ska inkomstskillnaderna mellan LO-arbetare och tjänstemän kunna minska måste fler ges möjlighet till fler timmar på sitt kontrakt.

Det här är egentligen inga nyheter. Problematiken med otrygga anställningar och ofrivilliga deltider har varit föremål för diskussion och LO-gemensamt påverkansarbete under flera år. År 2016 enades samtliga förbund om gemensamma, långsiktiga mål för tre kongressperioder. Ett av dem var att heltid ska vara norm för arbetare.

På pappret har det skett framsteg under de senaste åren, bland annat genom en ny skrivning i lagen om anställningsskydd att heltid ska vara huvudregel. Det är dock långt från hur det funkar i verkligheten. Inom flera arbetaryrken fortsätter deltidsarbetet att öka och på grund av fenomenet hyvling går ingens kontrakterade arbetstid säker.

Det är dags att lägga upp en plan utifrån de nya förutsättningar som råder och öka takten i arbetet för att uppfylla LOs gemensamma långsiktiga mål – att göra heltid till en rättighet i praktiken och inte bara i teorin.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO tillsammans med förbunden tar fram en strategi för hur det ofrivilliga deltidsarbetet ska minska och heltid i praktiken ska bli norm på arbetsmarknaden.

14.22

Lön att leva på

Handelsanställdas förbund avd 17 Karlstad

Vi inom fackföreningsrörelsen pratar ofta om viktiga saker vi jobbar med och står för, men den mest fundamentala frågan vi står för, hoppas vi är att alla våra medlemmar har ett bra arbete som ger en lön att leva på. Det måste vara så att vi har en tillvaro där vi inte behöver ha ont i magen i slutet av varenda månad och inte vet om vi har råd med våra räkningar eller om vi har pengar till mat för oss själva eller våra barn kommande månad.

Som det ser ut just nu i Sverige så är det stora grupper som har det just så, inte bara på grund av skenande priser och inflation tillsammans med en allt snabbare stigande ränta.

Under sommaren var det flera skolor som hade sina matbepisningar öppna för barnen då man visste att många familjer inte har råd med mat till sina barn. För att inte tala om att kunna göra ens de små aktiviteterna för dem under sommaren.

Nu till det som är mest illa. Det är inte bara arbetslösa familjer detta drabbar. Utan i många fall även våra medlemmar som inte har fasta anställningar eller som har en fast anställning men bara på till exempel tre timmar, fem timmar eller tio timmar i veckan. Eller om man ska vara riktigt nöjd, en anställning på 20 timmar!

Vi kämpar för mycket, men den viktigaste frågan vi kämpar för, eller rättare sagt måste eller borde kämpa för som en prioriterad fråga, måste väl ändå vara att våra medlemmar där ute har en lön som man kan leva på och kan försörja sin familj på!

Det är illa när vi börjar bli som USA, att våra medlemmar måste ta flera jobb för att få livet att gå runt.

Vi ser även att personer väljer bort till exempel fackföreningsavgiften när pengarna inte räcker till. De blir med andra ord mycket svårare att värva. Sen väljer man bort många andra viktiga saker så som till exempel tandläkare.

Ser vi i Huvudavtalet om trygghet, anställning och anställningsskydd så har inte dessa medlemmar så mycket nytta av avtalet som de som har heltid. Ska man studera så får man 80 procent av sin inkomst. Har man då en anställning på exempelvis 20 timmar så blir det inte mycket kvar att leva på.

Detta är en av de största frågorna som skapar klyftor i vårt samhälle och som skapar ett A- och ett B-lag inom vår egen rörelse.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO prioriterar lön att leva på i sin kommunikation och får upp den högre på sin agenda,
- 02 att LO jobbar för att få in frågan om att alla ska kunna leva på sin lön och heltid en rättighet, ska ingå i LO-samordningen samt
- 03 att LO jobbar för att Huvudavtalet jämnas ut, så att om inte heltid kommer in som en rättighet så att alla har samma möjlighet att studera för att kunna ta ett nytt jobb.

14.23

200 timmars mertidsuttag

Hotell- och restaurangfacket avd 30 Mälardalen

Fler eller större kontroller bör göras av mertidsuttag, eftersom det framkommer att en person tar ut mer än 200 timmar mertid per år.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO bör sträva efter en framtagning av ett datorprogram som kontrollerar eller registrerar mertidstimmar mer frekvent.

14.24

På väg att bli slavar

Handelsanställdas förbund avd 6 Helsingborg

Det har redan börjat i de kvinnodominerade yrkena och sprider sig oroväckande.

Det vi pratar om är hyvling där någon som har en tjänst på 30 timmar blir erbjuden en tjänst på 8 timmar. Detta får orimliga konsekvenser för den anställde både ekonomiskt men även att fler och fler blir tvungna att jobba ensamma i otrygga miljöer.

Dessutom riskerar man att bli utkastad från a-kassan då inkomsten är för låg för kvalifikation.

Många vågar inte säga ifrån då man är i behov av extra timmar för att kunna överleva. Det blir en jakt på fler timmar och extra timmar hela tiden.

Sammantaget är detta ett heltidsjobb som gör att man ej har tid eller ork att söka en ny tjänst.

Vakna LO, detta händer din dotter, syster och fru.

Vem är näst på tur? Det är troligtvis bara början.

Är hemsjukvårdaren nästa?

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att avskaffa eller kraftigt begränsa möjligheten till hyvling,

02 att LO verkar för att kraftigt begränsa möjligheten till ensamarbete (behandlas under dagordningspunkt 14.c),

03 att LO utforskar möjligheten om att begränsa ensamarbete för att förhindra hyvling,

04 att LO ska avsätta resurser för att skapa opinion mot hyvling samt

05 att LO tar taktpinnen i hyvlingsfrågan för att skapa opinion.

Utlåtande motionerna 14.21–14.23 och 14.24 (att-sats 1, 3, 4, 5)

14.21

01 *att* LO tillsammans med förbunden tar fram en strategi för hur det ofrivilliga deltidsarbetet ska minska och heltid i praktiken ska bli norm på arbetsmarknaden.

14.22

01 *att* LO prioriterar lön att leva på i sin kommunikation och får upp den högre på sin agenda,

02 *att* LO jobbar för att få in frågan om att alla ska kunna leva på sin lön och heltid en rättighet, ska ingå i LO-samordningen samt

03 *att* LO jobbar för att Huvudavtalet jämnas ut, så att om inte heltid kommer in som en rättighet så att alla har samma möjlighet att studera för att kunna ta ett nytt jobb.

14.23

01 *att* LO bör sträva efter en framtagning av ett datorprogram som kontrollerar eller registrerar mertidstimmar mer frekvent.

14.24

01 *att* LO verkar för att avskaffa eller kraftigt begränsa möjligheten till hyvling,

03 *att* LO utforskar möjligheten om att begränsa ensamarbete för att förhindra hyvling,

04 *att* LO ska avsätta resurser för att skapa opinion mot hyvling samt

05 *att* LO tar taktpinnen i hyvlingsfrågan för att skapa opinion.

Motionerna 14.21–14.23, 14.24 (1,3,4,5) handlar om problemen med det ofrivilliga deltidsarbetet, utnyttjandet av mertid, hyvlingsproblematiken och rätten till heltid.

De otrygga anställningarnas utbredning på arbetsmarknaden, särskilt inom arbetaryrken, är en stor utmaning, inte enbart för individen utan också för hela LO-kollektivet. Den ökande flexibiliteten och fragmentiseringen av anställningsvillkor och arbetsvillkor skapar stora och ökande ojämlikheter inom LO-kollektivet, men också mellan arbetare och tjänstemän. Detta förskjuter makt från såväl individ som kollektiv över till arbetsgivarna. Det är en utveckling som måste stoppas. LOs gemensamma långsiktiga mål adresserar därför dessa problem. Det är mål som LOs verksamhet utgår ifrån och som också ligger till grund för förbundens gemensamma arbete under LO-paraplyet.

LO arbetar regelbundet både i sin kommunikation och i sitt arbete med att lyfta problemen som motionärerna belyser men också att motverka dem. Mycket av det arbete och de återkommande produkter såsom rapporter som LO-kansliet producerar lyfter just denna problematik. Rapporten *Makteliten* lyfter den stora skillnaden i lön mellan arbetare och de som tjänar mest i samhället. Jämställdhetsbarometern i sin tur lyfter frågorna om ofrivillig deltid, deltid som norm och en lön som det går att leva på ur ett klass-, köns- och maktperspektiv. LO ger också varje år ut rapporter som följer utvecklingen av anställningsformer. Problemen har även varit föremål i de förhandlingar som parterna på arbetsmarknaden avslutat gällande trygghet och omställning. Under dessa förhandlingar visade sig de stora skillnader som finns mellan avtalsområden inom LO-kollektivet. I kölvattnet av förhandlingarna tillsattes, i enlighet med en motion på förra kongressen, utredningen *Nya Tvärfackliga Löften*, NTL. En viktig pusselbit i att höja de lägsta nivåerna i förbundsavtalen är att

använda den gemensamma styrkan inom LO. Ett av NTLs uppdrag är också att analysera i vilken grad det går att reglera fler områden av arbetsmarknaden med kollektivavtal.

Motion 14.23 vill se en bättre uppföljning av mertidsuttag genom ett framtaget dataprogram för kontroll och registrering. LOs styrelse sympatiserar med motionärens vilja att komma till rätta med dessa problem. Dock anser inte LOs styrelse att det är möjligt att få alla arbetsgivare att binda sig till ett och samma system.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.21, 14.22 (att-sats 1), 14.24 (att-sats 1) samt

att avslå motionerna 14.22 (att-sats 2), 14.22 (att-sats 3), 14.23, 14.24 (att-sats 3), 14.24 (att-sats 4), 14.24 (att-sats 5).

14.25

Sex veckors semester

Pappersindustriarbetareförbundet

Arbetslivet är tungt, hårt och krävande på flera olika sätt, ofta med hög arbetsbelastning och under tidspress vilket leder till både fysisk och psykisk påfrestning. Arbetare har i regel även små möjligheter att påverka arbetstiden.

År 1931 kom den första lagregleringen om semester som en rekommendation i den då gällande arbetarskyddslagen. Först 1938 blev det en rättighet när alla arbetstagare fick rätt till två veckors semester. Precis då som nu var det främsta motivet till semester att det är nödvändigt för arbetstagarnas hälsa – både för kropp och för själ. År 1951 förlängdes semestern till tre veckor och då var motivet att önskemålen var att hellre ta ut en standardförbättring i form av en längre viloperiod än i form av högre lön. Steget från tre till fyra veckors semester togs 1963. Den sista förbättringen av rätten till semester som kom att stå sig över tid genomfördes 1978 då semestern utökades med ytterligare en vecka. Tanken var att semesterlagen tillsammans med andra lagar skulle medverka till att utjämna levnadsvillkoren mellan skilda grupper i samhället. Det handlade helt enkelt om rättvisa.

Resan mot sex veckors semester inleddes 1989 och tanken var att denna rätt skulle införas i tre etapper. I samband med 90-talskrisen kom dock denna reform av sig och det utökning om två dagar som infördes togs bort.

I praktiken har därmed rätten till semester varit oförändrad sedan 1978. Något som inte varit oförändrat är orättvisorna på arbetsmarknaden som snarare har ökat. Många tjänstemän har regelmässigt rätt till sex semesterveckor och har även en betydligt friare möjlighet att förlägga sin arbetstid. Särskilt efter de nya arbetsmönster som inträtt efter pandemin. Orättvisorna vad gäller möjligheten att påverka sin arbetstid har i modern tid aldrig varit större mellan arbetare och tjänstemän. Precis som tidigare under historien handlar denna fråga om rättvisa. Det är dags att i praktiken ta ytterligare steg för att utjämna villkoren.

Tiden behövs verkligen för vila, återhämtning och reflektion. Frågan bör drivas genom facklig-politisk samverkan och lobbyverksamhet, samt i mediakampanjer mm. Det vore även lämpligt att Socialdemokraterna tog frågan om införandet av en sjätte semestervecka som ett vallöfte. Att driva klassisk socialdemokratisk politik är en absolut förutsättning för en framgång i nästa val. LO har en plats i Socialdemokraternas partistyrelse som bör utnyttjas för att genomföra denna reform så snart det bara är möjligt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska arbeta för införandet av en sjätte semestervecka.

14.26

En sjätte semestervecka

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

År 1978 infördes den femte semesterveckan. Någon ytterligare lagstadgad semestervecka har inte införts.

LO hade länge drivit kravet på utökad semester. Detta arbete måste intensifieras.

Medan privatanställda löntagare bara hade de lagstadgade 25 dagarna hade statligt och kommunalt anställda betydligt fler i sina avtal.

Längre semester var med andra ord en fråga om social rättvisa. ”De som har de sämsta arbetsmiljöerna och de mest påfrestande arbetsuppgifterna har också den kortaste semestern”.

Våren 1991 fick vi ytterligare två semesterdagar, som ett första steg mot sex veckors semester för alla. Men de två dagarna drogs tillbaka redan 1993, som ett led i Bildtregeringens krispolitik.

Vi måste därför återta initiativet i frågan om en sjätte semestervecka och sätta den på dagordningen.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att införa en ytterligare lagstadgad sjätte semestervecka samt
- 02 att LO intensifierar arbetet med att driva kravet på en sjätte semestervecka under den kommande kongressperioden.

14.27

Utökade semesterdagar

Transportarbetareförbundet

I dagens arbetsliv står många arbetstagare inför ökande stress, obekväma arbetstider och dålig arbetsmiljö. I allt större utsträckning jobbar människor på otrygga anställningar med krav på att ständigt vara tillgängliga att arbeta. Lägg dessutom till behovet av en längre återhämtning med tanke på en åldrande befolkning och det växande kravet på att arbeta längre upp i åldrarna. Det är hög tid att utöka antalet lagstadgade semesterdagar!

Detta är också en fråga om rättvisa och jämlikhet.

I dag finns en betydande variation i semesterledigheten beroende på yrke och bransch. Det är dags att vi tillsammans driver frågan för att säkerställa att alla arbetstagare har tillgång till en anständig semesterledighet. Genom att arbeta för fler semesterdagar kan LO vara med och se till att alla arbetstagare får möjlighet att återhämta sig ordentligt och upprätthålla en bra balans mellan arbete och fritid. Dessutom skulle en ökad lagstadgad semesterledighet kunna generera fler jobbtillfällen för att täcka arbetskraftsbehovet. Detta är särskilt relevant i tider av hög arbetslöshet. Ett längre arbetsliv borde också generera fler semesterdagar.

LOs tidigare argument om att detta är en fråga för respektive förbund att lösa inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar med respektive motpart duger inte. Det är ofta förbunden som just nu saknar muskler att själva få igenom olika typer av arbetstidsförkortning som behöver den mest. Som arbetarrörelse behöver vi ha gemensamma visioner och driva frågan kollektivt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO aktivt arbetar för att utöka antalet lagstadgade semesterdagar.

14.28

Större flexibilitet kring hantering av sparade semesterdagar

Industrifacket Metall avd 3 Norra Västerbotten

När man inte kan spara och ta ut semesterdagar under samma år blir möjligheterna att anpassa användningen av sina semesterdagar väldigt begränsad. Vi vill att varje enskild person ska ha större möjligheter att styra över de sparade dagarna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att man ska kunna ta ut och spara semesterdagar under samma år samt

02 att LO verkar för att sparade semesterdagar inte åldras.

Utlåtande motionerna 14.25–14.28

14.25

01 *att* LO ska arbeta för införandet av en sjätte semestervecka.

14.26

01 *att* LO verkar för att införa en ytterligare lagstadgad sjätte semestervecka samt

02 *att* LO intensifierar arbetet med att driva kravet på en sjätte semestervecka under den kommande kongressperioden.

14.27

01 *att* LO aktivt arbetar för att utöka antalet lagstadgade semesterdagar.

14.28

01 *att* LO verkar för att man ska kunna ta ut och spara semesterdagar under samma år samt

02 *att* LO verkar för att sparade semesterdagar inte åldras.

Motionerna 14.25–14.27 lyfter frågan om att utöka antalet lagstadgade semesterveckor och dagar. Motionärerna lyfter på ett förtjänstfullt sätt fram de olikheter som finns mellan branscher och de orättvisor som finns mellan arbetare och tjänstemän när det gäller arbetslivets villkor och möjligheter till flexibilitet och återhämtning.

Den fackliga kampen handlar om fördelningen av samhällets ökade tillväxt i reala löner, bättre villkor och kortare arbetstid. Blickar vi tillbaka historiskt så har arbetstiden förkortats på olika sätt genom arbetstidsförkortning, utökad semesterrätt och rätten till föräldraledighet för att nämna några exempel. LO-förbunden har genom kollektivavtal på olika sätt stärkt möjligheten till mer semester eller arbetstidsförkortning. Det är LO-styrelsens uppfattning att kollektivavtalade lösningar fortsatt är att föredra.

Kampen om utökad semester måste ses på längre sikt. Som argumenterats inför tidigare kongresser gäller det att försöka genomföra kraven vid rätt tillfälle och i lämplig omfattning. LO-styrelsen anser i likhet med tidigare LO-kongresser att den långsiktiga målsättningen om en förkortad veckoarbetstid ska ligga fast. Även om vi på sikt vill uppnå både mer semester och kortare arbetstid anser LO-styrelsen att det är ett vägval, att antingen prioritera att försöka sänka normalarbetstiden eller att prioritera utökad semesterrätt. Motionen 14.28 vill se en större flexibilitet kring hanteringen av sparade semesterdagar. LO-styrelsen vill betona att reglerna kring att kunna spara och ta ut semesterdagar under samma år är en skyddsregel som värnar arbetstagarens rätt och möjlighet till återhämtning, men vill samtidigt öka individens inflytande över sin egen intjänade semester.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.28 (att-sats 2) samt

att avslå motionerna 14.25, 14.26, 14.27, 14.28 (att-sats 1).

14.29

Mammografi på betald arbetstid

Seko

Upp till 70 procent av alla fall av bröstcancer upptäcks vid mammografi. I dag kallas samtliga kvinnor mellan 40 och 74 år till mammografi. Tidsintervallen mellan undersökningarna är 18–24 månader, de är alltså inte ofta men ack så viktiga. Regelbunden mammografi är avgörande för att i ett tidigt skede upptäcka bröstcancer. Med mammografi kan tumörer hittas medan de fortfarande är så små att de inte känns. Även förstadier till bröstcancer kan upptäckas med mammografi. Då är risken liten att sjukdomen ska sprida sig och bli dödlig. Det kan räcka med mindre behandling. Konsekvensen av att inte upptäcka bröstcancer tidigt kan i stället vara långa sjukskrivningar, påfrestande behandlingar och individuellt lidande.

Enligt siffror från regional cancercentrum uteblir en av fem kvinnor från sin mammografi. Enligt en tidigare studie från Lunds universitet är skäl som stressigt på jobbet, restid och ansträngd ekonomi, anledningar till att kvinnor inte går på kallade undersökningar. Och enligt en ny undersökning från Novus som presenterades i oktober 2023 skulle hela sex av tio vara mer benägna att gå på undersökningen om de fick göra det under betald arbetstid.

Många lokala avtal ger i dag redan rätt till betald ledighet för läkarbesök, men långt ifrån alla. På arbetsplatser utan kollektivavtal finns inte möjligheten till betald ledighet för läkarbesök. Även på arbetsplatser med kollektivavtal där skrivningar om betald ledighet för läkarbesök finns kan arbetsgivaren göra tolkningar som innebär att du inte får den ledighet du behöver för att kunna genomföra mammografin. Detta medför att många missar tiderna för undersökning och cancer upptäcks i senare skede. Att få chansen att upptäcka cancer i tid ska inte vara en klassfråga och en fråga om ekonomi.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att alla kvinnor som blir kallade till mammografi ska kunna göra det på betald arbetstid.

14.30

Rätten att vara tjänstledig för att testa nytt jobb

Handelsanställdas förbund avd 17 Karlstad

Då många av våra företag i vissa branscher inte anställer arbetare på heltid så borde det vara en regel att man ska ha rätt att vara tjänstledig för att testa nya jobb om inte företagen kan tillgodose rätten till heltid.

Det skulle göra möjligheterna större för arbetare som har svårt att försörja sig på sitt jobb att få möjlighet att testa nytt jobb och få möjlighet att få in en fot och kunna få ett jobb som man kan försörja sig på.

Det skulle också troligtvis få en större rotation på arbetsmarknaden och våra medlemmar skulle ha möjlighet att få prova på och se om de tycker om ett jobb och mår bra av det.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO jobbar för att alla ska ha rätt att få tjänstledigt för att testa nytt jobb samt

02 att LO jobbar för att det ska vara en rättighet att få tjänstledighet för att testa nytt jobb om arbetsgivare inte kan tillgodose rätten till heltid.

14.31

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

I takt med att trygghetssystemen urholkas och klassklyftorna växer blir det allt svårare att ta ett steg i den egna utvecklingen. Akademiker, tjänstemän och de som arbetar inom stat och kommun har i regel frikostiga möjligheter till tjänstledighet för att pröva ett nytt arbete. Många av LO-förbundens medlemmar har som regel ingen möjlighet till tjänstledighet för att pröva ett nytt arbete. Om rätten till tjänsteledighet för att pröva annat arbete införs skulle detta öka möjligheterna till personlig utveckling för våra medlemmar och en bättre matchning på svensk arbetsmarknad.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att LO-medlemmar får rätt till sex månaders tjänstledighet för att pröva ett nytt arbete.

Utlåtande motionerna 14.29 – 14.31

14.29

o1 *att* LO ska verka för att alla kvinnor som blir kallade till mammografi ska kunna göra det på betald arbetstid.

14.30

o1 *att* LO jobbar för att alla ska ha rätt att få tjänstledigt för att testa nytt jobb samt

o2 *att* LO jobbar för att det ska vara en rättighet att få tjänstledighet för att testa nytt jobb om arbetsgivare inte kan tillgodose rätten till heltid.

14.31

o1 *att* LO verkar för att LO-medlemmar får rätt till sex månaders tjänstledighet för att pröva ett nytt arbete.

LO-styrelsen instämmer med motionären till motion 14.29, att det är viktigt att alla får chansen att upptäcka cancer i tid och att det inte ska vara en klassfråga. LO-styrelsen ser att det är en avtalsfråga när det gäller att få gå på betald arbetstid och då ska frågan hanteras som en sådan av förbunden själva.

LO-styrelsen instämmer även med motionärerna till motionerna 14.30 och 14.31. En lag som ger arbetstagar rätt till ledighet för att prova ett nytt arbete skulle ge en ökad flexibilitet för arbetstagarna och dessutom förbättra förutsättningarna för att kunna arbeta högre upp i åldrarna, genom att byta arbete och bransch. Viktigt är dock att en sådan lagstiftning harmoniserar med de avtal som redan innehåller sådan rättighet. LO-styrelsen anser därför att båda att-satserna i motion 14.30 ska bifallas. Att-satsen i motion 14.31 pekar dock exakt ut ett exakt tidsspann vilket kan begränsa möjligheterna för en framtida lösning och därför föreslår LO-styrelsen att den avslås.

LO-styrelsen vill också påminna om lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. LO har påbörjat arbetet med detta utifrån beslut på LO-kongressen 2020.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.30 samt

att avslå motionerna 14.29, 14.31.

14.32

Arbetstidsförkortning

Hotell- och restaurangfacket avd 30 Mälardalen

Vi har i dag flera arbetstagare som inte har möjlighet att balansera sitt arbetsliv, fritidsliv och/eller familjeliv. Vi tror att möjligheten till arbetstidsförkortning hjälper till med att stärka humankapitalet samt tryggheten i familjelivet. Arbetstidsförkortning är något alla arbetstagare ska kunna få möjlighet till!

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att alla kollektivavtal har arbetstidsförkortning.

Utlåtande motion 14.32

14.32

01 att LO ska verka för att alla kollektivavtal har arbetstidsförkortning.

Motion 14.32 handlar om att LO ska verka för att alla kollektivavtal ska ha arbetstidsförkortning. LOs kongress har sedan tidigare fastslagit ett långsiktigt mål om en förkortning av arbetstiden till 30-timmars arbetsvecka. LOs styrelse står fortfarande fast vid detta mål. LOs styrelse kan också konstatera att löntagarnas makt över sin arbetstid behöver stärkas.

Många kollektivavtal innehåller redan i dag arbetstidsförkortning, medan andra kollektivavtalsområden kämpar med frågan om rätt och möjlighet att få arbeta heltid. Påverkan på kollektivavtalen äger respektive förbund helt och hållet själva (ihop med respektive motpart) och styrelsen anser att det ska förbli så. Arbetstidsfrågor generellt har de senaste årtiondena nästan uteslutande varit en fråga som skötts på förbunds nivå och där LOs roll varit mycket begränsad. Om LOs roll i arbetstidsfrågor ska stärkas kräver det att förbunden ger LO mandat och resurser att driva frågan.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionen 14.32.

14.c Arbetsmiljö

14.33

Arbetsstagarorganisation med kollektivavtal ska fortsatt utse skyddsombud

Hotell- och restaurangfacket

Vid arbetsställen där det finns kollektivavtal ska arbetsstagarorganisation fortsatt vara de som utser skyddsombuden.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO fortsatt aktivt verkar för att arbetsstagarorganisation utser skyddsombud vid arbetsplatser som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal.

14.34

Arbetsmiljö

Byggnadsarbetareförbundet region Öst

Att verka på alla möjliga sätt som vi kan för att skyddsombudsuppdraget ska fortsätta vara ett fackligt uppdrag, då vi ser på nationell nivå att vi tappar mark.

Det är otroligt viktigt för oss inom den fackliga organisationen att vi fortsätter visa vårt stöd för skyddsombuden och verkar för det systemet och den stöttningen som skyddsombuden har i dagsläget. Det är otroligt viktigt att detta skyddsnät inte försvinner.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att på alla sätt möjligt för oss inom LO verka för att skyddsombuden ska utses av den fackliga organisationen.

Utlåtande motionerna 14.33 och 14.34

14.33

o1 *att* LO fortsatt aktivt verkar för att arbetstagarorganisation utser skyddsombud vid arbetsplatser som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal.

14.34

o1 *att* på alla sätt möjligt för oss inom LO verka för att skyddsombuden ska utses av den fackliga organisationen.

Motionerna 14.33 och 14.34 handlar båda om det fundamentala och absolut avgörande när det gäller skyddsombud, att de väljs och utses av sin fackliga organisation och har den i ryggen. LO-styrelsen håller helt med motionärerna om detta. Vi har en unik situation i Sverige avseende kopplingen mellan skyddsombuden och facket, något som inte finns så tydligt i våra nordiska grannländer, än mindre i övriga Europa. Detta är något vi absolut måste värna och hålla i. Styrkan av att ha både arbetsmiljölagen och förtroendemannalagen som reglerar skyddsombudets mandat och rättigheter är avgörande för att kunna utföra uppdraget på ett bra och tryggt sätt, detta utan att riskera att bli av med jobbet, bli trakasserad eller utsatt på något annat sätt.

Vi jobbar nu i motvind gentemot både högerregeringen och arbetsgivarorganisationer som har fattat vilken makt skyddsombuden i Sverige har och gärna vill se att kopplingen till de fackliga organisationerna tas bort. Vi arbetar sedan en längre tid inom LO med ett projekt tillsammans med alla förbunden i Miljö- och arbetslivskommittén (MOA) som handlar om att stärka och utveckla förbundens skyddsombud. Detta arbete kommer att fortsätta även efter projektets slut. Vi har även ett bra upparbetat arbetssätt avseende påverkan gentemot politiken, departement och berörda myndigheter vilket kommer att intensifieras. Kampen för de viktiga skyddsombuden slutar aldrig. LOs styrelse ställer sig helt bakom båda dessa motioner.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.33, 14.34.

Utlåtande motion 13.37 (att-sats 3)

13.37

03 *att* LO intensifierar arbetet för att få Sverige att ratificera ILOs konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet (behandlas under dagordningspunkt 14.c).

LOs styrelse instämmer med motion 13.37 tredje att-satsen att Sverige vid det här laget borde ha ratificerat ILOs konvention 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Våld och hot från tredje part riktad mot arbetstagare ökar inom alla branscher, inte minst gentemot arbetarkvinnorna. Arbetsplatsen är som motionären påpekar ofta den trygga platsen i tillvaron för den som utsätts för våld i privatlivet dit den ständigt överhängande hotbilden och utsattheten i hemmet inte har tillträde. Arbetsgivares agerande för att skapa en arbetsplats som är trygg och fri från våld, hot och trakasserier är avgörande för arbetstagares hälsa, säkerhet och livskvalitet. Undersökningar visar att var fjärde kvinna någon gång utsatts för någon form av våld av nuvarande eller tidigare partner. Även män och personer i samkönade relationer drabbas av våld i relationen. Våld i hemmet leder till psykisk- och fysisk ohälsa på både kort och lång sikt och innebär ofta återkommande sjukskrivningar.

Statistik från Försäkringskassan visar att i genomsnitt handläggs 11 000 ärenden per år som är kopplade till våld. För de kvinnor som är våldsutsatta ökar sjukfrånvaron med 20 procent. För att orka bryta ett destruktivt mönster där man lever i förtryck är en medveten och stödjande arbetsplats en viktig faktor för att bryta upp.

LO var drivande i förhandlingarna för konvention 190 om våld och trakasserier i arbetet, dels genom ILOs konferens i Geneve, därefter som en del i referensgruppen till regeringens utredning för en eventuell ratificering. Betänkandet lades fram till regeringen hösten 2021 där det sammanfattningsvis framfördes att svensk rätt är förenlig med ILOs konvention 190 och att inga lagändringar eller andra åtgärder krävdes för att kunna ratificera konventionen. Betänkandet föreslog även att Arbetsmiljöverket skulle ges i uppdrag att ta fram information som förklarar arbetsgivarens ansvar i arbetet mot våld och trakasserier från tredje part, arbetsgivarens ansvar när våld och trakasserier som är arbetsrelaterat sker utanför arbetet samt hur arbetsgivare kan arbeta med dessa frågor.

Sedan dess har LO, genom bland annat arbetet i svenska ILO-kommittén, drivit på för en ratificering. Senaste kravet framfördes så sent som den 31 oktober till jämställdhetsminister och biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar
att bifalla motionen 13.37 (att-sats 3).

14.35

Regionala skyddsombud

Byggnadsarbetareförbundet

Arbetsmiljön används som ett konkurrensmedel i en värld av outsourcing, prispress och underbudskonkurrens. Det har lett till dålig arbetsmiljö på arbetsplatserna.

Allt fler branscher och arbetsplatser konkurreras ut med både uppstyckning och bemanningslösningar. Små och medelstora företag lämnar alltmer pressade anbud och tullar ofta på regelefterlevnaden.

Kunskapen om det systematiska arbetsmiljöarbetet och regelverket med arbetsmiljölager och arbetsmiljöföreskrifter brister allt oftare. Riskinventering, bedömning och förebyggande åtgärder är allt som ofta nedprioriterade frågor.

Byggnads har drivit frågan om skyddsombudens tillträde till arbetsplatsen i avtalsrörelsen och fått detta avtalsreglerat i samtliga våra fem kollektivavtal.

Där Byggnads är avtalsbärande fackförening, äger Byggnads regionala skyddsombud tillträde oavsett om vi har medlemmar eller ej.

Med hänsyn till det parlamentariska läget i Sveriges riksdag och nuvarande regerings fackföreningsfientliga förslag om neutrala fristående skyddsombud eller arbetsmiljökonsulter så bedömer Byggnads det viktigt att LO nu kraftsamlar sig.

Med förenad kraft kan ett samlat LO flytta fram Sveriges lönearbetares rätt att utse sina representanter i arbetsmiljöarbetet och ge dem utbildning och uppbackning så att de vågar ställa krav och förebygga olyckor, arbetssjukdomar och dödsfall.

I de företag där det saknas skyddsombud gör de regionala fackliga skyddsombuden ett livsviktigt arbete och deras tillträde behöver stärkas och säkras.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO med sin samlade kraft driver på för förstärkningar av de regionala fackliga skyddsombudens rätt samt
- 02 att LO verkar för ett utökat tillträde så inga arbetsplatser saknar företrädare gentemot de företag som sätter ekonomisk vinning före en bra arbetsmiljö med säkra och trivsamma arbetsplatser.

14.36

Regionalt skyddsombuds tillträde till arbetsplatser utan medlemmar

GS-facket avd 6 Dalarna/Gävleborg

Problemet med att det saknas lokala skyddsombud på arbetsplatser är påfallande. Det har gjorts att regionala skyddsombud har större behov av att verka på dessa arbetsplatser. Vi upplever att vi har bra samverkan med arbetsgivarna och det har framkommit att entreprenörer som är verksamma inom skogsarbete ofta uppger att de har GS skyddsorganisation (RSO) som samarbetspartner för att få certifiering enligt PEFC och FSC. Detta trots att vi inte har tillträde till arbetsplatser där vi saknar medlemmar.

Detta hindrar oss från att medverka till en god arbetsmiljö på alla arbetsplatser där vi har kollektivavtal men saknar medlemmar.

Om rätt till tillträde till arbetsplatsen inte skulle kräva att vi har medlemmar där så skulle vi kunna bidra till att fler får en bättre arbetsmiljö på sin arbetsplats.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO agerar så att regionala skyddsombud får tillträde till arbetsplatser där vi har kollektivavtal även om vi saknar medlemmar samt

02 att LO verkar för att regionala skyddsombud får verka obehindrat på arbetsplatser där vi har kollektivavtal och skyddskommitté saknas.

14.37

Regionala skyddsombud tillåts på arbetsplatser med kollektivavtal

Handelsanställdas förbund avd 11 Örebro

I dag får regionala skyddsombud endast besöka arbetsplatser med minst en medlem och tyvärr finns det många arbetsplatser som saknar detta och därmed finns det ingen som kan bevaka att arbetsmiljön säkerställs och efterlevs.

För att skapa en bra arbetsmiljö behövs skyddsombud som hjälper till och företräder alla anställda. På små arbetsplatser finns det oftast otrygga anställningar och det påverkar våra medlemmars möjlighet att våga vara skyddsombud. Eftersom många arbetsplatser helt saknar skyddsombud så kan man säga att de i praktiken saknar skydd och möjligheter att påverka sin arbetsmiljö.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att regionala skyddsombud får tillgång till arbetsplatser med kollektivavtal.

Utlåtande motionerna 14.35–14.37

14.35

- 01 *att* LO med sin samlade kraft driver på för förstärkningar av de regionala fackliga skyddsombudens rätt samt
- 02 *att* LO verkar för ett utökat tillträde så inga arbetsplatser saknar företrädare gentemot de företag som sätter ekonomisk vinning före en bra arbetsmiljö med säkra och trivsamma arbetsplatser.

14.36

- 01 *att* LO agerar så att regionala skyddsombud får tillträde till arbetsplatser där vi har kollektivavtal även om vi saknar medlemmar samt
- 02 *att* LO verkar för att regionala skyddsombud får verka obehindrat på arbetsplatser där vi har kollektivavtal och skyddskommitté saknas.

14.37

- 01 *att* LO ska verka för att regionala skyddsombud får tillgång till arbetsplatser med kollektivavtal.

Gemensamt för motionerna 14.35, 14.36 och 14.37 är att motionärerna lyfter det viktiga arbete som regionala skyddsombud utför med att omhänderta arbetstagarnas intressen i arbetsmiljöfrågorna inom det skyddsområde där de verkar. Sett till dagens föränderliga arbetsmarknad med allt fler rörliga arbetsplatser, otrygga och utsatta anställningsformer, utländska företag som saknar kunskap om svensk arbetsmiljölagstiftning, fyller de fackliga organisationernas regionala skyddsombud en mycket viktig roll. Tyvärr nekade de fortsatt tillträde när inga medlemmar finns på arbetsstället, trots att det finns kollektivavtal med företaget. Här uppkommer enligt LOs styrelse en absurd situation att arbetsmiljölagen inte medger tillträdesrätt för regionala skyddsombud att möjliggöra en tryggare arbetsmiljö för arbetarna som omfattas av gällande kollektivavtal. Detta i åtanke när vi blickar tillbaka på 2023 där statistiken över dödsolyckorna skenade till ofattbara 65 döda arbetare, var och en av dem, alltid saknad av sin familj, anhöriga, vänner och arbetskamrater.

I 14.36, första att-satsen och 14.37 vill motionärerna se att LO verkar för en utökad tillträdesrätt för de regionala skyddsombuden, att den även ska omfatta arbetsplatser med kollektivavtal, oavsett om der finns medlemmar eller ej. LOs styrelse instämmer med motionärerna om att lagen behöver ändras för att ge regionala skyddsombud utökad tillträdesrätt till arbetsplatser med kollektivavtal enligt deras yrkanden.

LO har sedan en lång tid verkat för utökad tillträdesrätt. LOs styrelse anser att det är en märklig ordning som råder i dag att enbart medlemmar medger tillträde till arbetsplatsen, trots att företaget har tecknat kollektivavtal som gäller för alla andra villkor på arbetsstället, inte sällan med specifika skrivningar om arbetsmiljö. Det är genom kollektivavtalet ett tydligt partsförhållande mellan arbetsgivare och fack upprättas och omfattar rättigheter, skyldigheter samt olika samverkansformer och inte enbart kopplat till avtalet utan också i lagar.

Arbetsmiljölagen borde ålägga arbetsplatser med kollektivavtal att samverka med fackens regionala skyddsombud för att trygga arbetsmiljön enligt lagens grundintentioner, att vara en skyddslag som värnar arbetares liv och hälsa. Nu existerar en helt ologisk sidovagn gällande arbetsmiljön som är kopplad till individers eventuella medlemskap i facket. Detta trots att arbetsmiljölagen understryker att skyddsombud, oavsett vilket skyddsombud, representerar alla arbetstagare på arbetsplatsen och inte bara medlemmar.

Vidare i 14.35, andra att-satsen vill motionären att LO ska verka för utökad tillträdesrätt till alla arbetsplat-

ser som saknar företrädare. Det har över tid gjorts tre statliga utredningar rörande regionala skyddsombud, den senaste gjordes 2022, *De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet* (SOU 2022:47). En av de viktigaste slutsatserna som utredningen landade i, är vikten av att få legitimitet till kravet om utökad tillträdesrätt, att rätten kopplas på kollektivavtalet oberoende om medlem finns eller ej. Nuvarande regeln är kopplad till medlemskapet och ger tillträde till företag oavsett om de har avtal eller ej om det finns medlem på arbetsplatsen, en regel som ska kvarstå eftersom då kommer regionala skyddsombud in på avtalslösa företag och har tydlig koppling till facket.

Här finns tidigare kongressbeslut med yrkanden vilka är i linje med motionärens intention i 14.35 andra attsats, vilka har bifallits. Utifrån det ska LO verka för att tillträdesrätten ska utökas till att omfatta alla arbetsplatser, oavsett om kollektivavtal finns eller ej och om skyddskommitté finns eller ej.

Vi måste beakta att skyddsombudsuppdraget innebär så mycket mer än att genomföra skyddsronder då och då. Uppdraget kräver att förtroende byggs upp över tid mellan arbetsgivare, arbetare och det regionala skyddsombudet på arbetsstället. Målet är att en lokal arbetsmiljöorganisation bildas med lokalt valda skyddsombud bland arbetstagarna på arbetsplatsen. Hela upplägget och tanken med de regionala skyddsombuden är de ska göra sig själva överflödiga genom att vara verksamma på ett sådant sätt att arbetsplatsen på sikt klarar av sitt arbetsmiljöarbete helt på egen hand utan deras närvaro.

LOs styrelse har därför under noggrant övervägande ändrat uppfattning och instämmer med slutsatsen i senast gjorda utredning. LOs styrelse anser att det är avgörande att det finns en tydlig koppling till facket med krav om utökad tillträdesrätt som är kopplat till kollektivavtalet oberoende om medlem finns eller ej. Samtidigt ska tillträdesrätten till arbetsplatser via medlemskapet fortsatt gälla, oavsett avtal eller ej. Det är viktigt också för att kunna stärka inte bara regionala skyddsombud utan också övriga skyddsombud i deras uppdrag och roll. Det är inte rimligt att facken ska ta ansvar för alla landets alla arbetsplatser, här med syftning på arbetsplatser utan vare sig medlemmar eller kollektivavtal. På dessa företag måste Arbetsmiljöverket ombesörja tillsyn av arbetsmiljön utifrån sitt myndighetsansvar.

I 14.35, första attsatsen, lyfter motionären vikten av att LO driver på för förstärkningar av de regionala skyddsombudens rätt. LOs styrelse är medveten om de politiska steg som tagits över tid, senast med sittande regering som gett uppdraget till Arbetsmiljöverket att utreda och se hur fler ska vilja engagera sig som skyddsombud, oavsett om arbetstagaren har facklig tillhörighet eller ej. Vi vet att ett skyddsombud utan en facklig organisation i ryggen vid svåra situationer blir bakbunden av sin arbetsgivare. Den beroendeställningen som uppstår till arbetsgivaren omöjliggör i princip för skyddsombudet att ställa kraftiga och nödvändiga krav, utan att riskera att utsättas för repressalier eller till och med riskera sin anställning. LO verkar ständigt i de forum det är möjligt med målet att stärka inte bara regionala skyddsombuden, utan alla skyddsombud, i deras förtroendeuppdrag och nogsamt trycka på hur viktigt det är att uppdraget har sin förankring i facken och svenska partsmodellen.

I 14.36 andra attsatsen, vill motionären ha rätten att verka på arbetsplatser med kollektivavtal vilka inte har skyddskommitté. Om utökad tillträdesrätt blir verklighet på det sätt som LOs styrelse förordar, kommer de regionala skyddsombuden få rätt att verka på företag med kollektivavtal. Det oberoende om det finns medlem på arbetsplatsen eller ej, och att det inte finns en skyddskommitté. Fortsatt som i dag, upphör tillträdesrätten om det finns en skyddskommitté på arbetsplatsen.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.35 (attsats 1), 14.36, 14.37 samt
att avslå motionen 14.35 (attsats 2).

14.38

Arbetsmiljöverket

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Arbetsmiljöverket måste få mer resurser och satsa på branschspecifika inspektörer. Det är tyvärr inte bara vår bransch (Bygg) som är utsatt för dumpning av löner och arbetsmiljö. Därför menar vi att LO måste sätta tryck politiskt för att Arbetsmiljöverket måste stärkas med både resurser som kompetens för specifika branscher.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att Arbetsmiljöverket måste få mer resurser och satsa på branschspecifika inspektörer.

14.39

Höj polisens kompetens inom arbetsmiljöområdet

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

På grund av alltför bristfälliga förundersökningar i samband med utredningar gällande eventuella arbetsmiljöbrott läggs i dag de flesta utredningarna ned. En av anledningarna till detta är att det inte ingår någon som helst utbildning kring arbetsmiljölagstiftningen i polisens utbildning. Dessutom prioriteras inte utredningarna i tillräcklig omfattning.

Ansvariga utredare på polisen får många gånger lägga utredningarna kring eventuella arbetsmiljöbrott åt sidan till förmån för andra brottsutredningar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att polishögskolan inför obligatorisk utbildning inom arbetsmiljölagstiftningens område samt

02 att LO verkar för att det säkerställs att arbetsmiljöbrott utreds och prioriteras av välutbildad personal inom polisväsendet.

Utlåtande motionerna 14.38 och 14.39 samt 14.5 (att-sats 2)

14.38

01 att Arbetsmiljöverket måste få mer resurser och satsa på branschspecifika inspektörer.

14.39

01 att LO verkar för att polishögskolan inför obligatorisk utbildning inom arbetsmiljölagstiftningens område samt

02 att LO verkar för att det säkerställs att arbetsmiljöbrott utreds och prioriteras av välutbildad personal inom polisväsendet.

14.5

02 att LO ska samordna och driva på en utveckling för en förbättring av arbetsmiljölagen (behandlas under dagordningspunkt 14.c).

Motion 14.5 lyfter i sin andra att-sats vikten av att LO behöver prioritera sitt uppdrag med att samordna LO-förbunden, för att påverka lagstiftare och Arbetsmiljöverket för bättre arbetsmiljöregler. Nya arbetsmiljörisiker kan ses som en liten fråga i ett förbund, medan ett annat förbund berörs betydligt mer av samma risk. En samordnad bild mellan förbunden tydliggör vilka nya trender och risker LO behöver lyfta, både till lagstiftaren och till Arbetsmiljöverket. I dag samordnas det uppdraget genom LOs miljö- och arbetslivskommitté (MOA) där varje förbund har en representant.

LOs styrelse anser att LOs arbete med att samordna förbundens utveckling av arbetsmiljön, problembilder och godtagbara lösningsförslag gentemot ansvariga myndigheter, departement och lagstiftande riksdag är ett arbete och uppdrag som behöver prioriteras. Det har som motionären påtalar många gånger visat sig avgörande att samla LO-förbundens gemensamma påverkanskraft för att få till stånd förbättringar.

En viktig del för ett arbetsliv med en ändamålsenlig arbetsmiljölag och arbetsmiljöföreskrifter är att Arbetsmiljöverkets inspektörer har den kompetens som behövs. Branschkompetens är avgörande för att kunna bedöma risker och brister och förstå hur regler behöver tillämpas inom olika branscher och arbetsmiljöer. LOs styrelse håller därför med om skrivningen i motion 14.38, om att det är bekymmersamt att arbetsmiljöinspektionens branschkompetenser i dag ersätts av generalistkompetenser. Som motionären mycket riktigt påpekar är denna utveckling inte gynnsam för att hindra vare sig arbetsmiljödumping eller arbetslivskriminalitet. Man behöver förstå hur branschen fungerar för att förstå drivkrafter och prioriteringar av säkerhetsåtgärder. Branschkompetens är även avgörande för att veta vilka genvägar arbetsgivarna använder.

Att inspektörer inte längre har branschkompetens försvårar även dialogen mellan inspektörerna, skyddsombuden och de regionala skyddsombuden som kommer från branschen. Dessa är betydligt mer insatta i problematiken på arbetsplatsen än vad inspektörerna är. Därför är det även viktigt att Arbetsmiljöverkets inspektörer alltid säkerställer att skyddsombudet involveras vid tillsyn. LOs styrelse bedömer i likhet med motionären i 14.38 att det från politikens håll behöver avsättas betydligt mer resurser till Arbetsmiljöverket än vad det gör i dag för att rusta upp Arbetsmiljöverkets branschkompetenser och kunna möta upp behoven från arbetsplatserna tillämpning av det nya regelverket.

Förutom att det behövs en upprustning av Arbetsmiljöinspektionens kompetenser, så lyfts även i motion 14.39 behovet av att stärka polisens kompetens inom arbetsmiljöområdet. Motionären pekar på problema-

tiken med att åklagare ofta lägger ner ärenden om arbetsolyckor och vållande till annans skada eller död på grund av bristfälliga förundersökningar. Det kan innebära att det saknas visst underlag som polisen hade behövt säkerställa vid olycksplatsens brottsplatsundersökning eller att det saknas en beviskedja, som kan visa att det finns en skälig brottsmisstanke och att brottet kan tillskrivas någon straffrättsligt. Motionärens förslag är intressant. LO har drivit att Åklagarmyndigheten behöver stärkas för att fler arbetsolyckor ska bli straffrättsligt prövade. Utbildning om arbetsmiljölagen och arbetsmiljöbrott ingår i grundutbildningen för att bli polis, men sedan görs fördjupade introduktionsutbildningar till olika polistjänster. Så är det även för polisens förundersökningsledare och utredare som specialiserat sig på att utreda arbetsmiljöbrott.

Inom en del polisregioner utreder samma poliser även miljöbrott och ibland i vissa regioner även större jaktbrott. Utöver polisens utredning upprättar även Arbetsmiljöverket en utredning utifrån till tillsynsansvaret vid arbetsplatsolyckor. I detta arbete ska arbetsmiljöinspektören och polisen samverka, vilket görs i varierande utsträckning utifrån tids- och bemanningsresurser. Rutinerna för myndighetssamverkan vid olycksplatsens utredningar kan behöva stärkas och samordnas bättre för att kunna ge åklagaren mer matnyttig information och kan bidra med tillräckligt underlag för att kunna göra en rättslig prövning av ärendet.

Alla branscher ska stå lika inför lagen och alla arbetstagares arbetsmiljöer ska hanteras rättssäkert. För att uppnå det krävs en uppdaterad kunskap om olika sorters risker och säkerhetskrav inom de olycksdrabbade branscherna för de polistjänster som berörs av utredningsarbetet vid en arbetsolycka. Det krävs även ett närmare samarbete med Arbetsmiljöverkets inspektörer och polisen med att lyssna till de skyddsombud som finns på arbetsplatsen där olyckan skett.

Även LOs styrelse anser att det är viktigt att dagens och morgondagens poliskår får löpande vidareutbildning när de tillträder tjänster som berör arbetsmiljöbrott och arbetslivskriminalitet.

En sådan utbildning bör vara obligatorisk och ingå i introduktionen för berörda polistjänster så att det säkerställs att misstänkta arbetsmiljöbrott utreds och prioriteras av välutbildad personal inom Polismyndigheten. Med en sådan riktad kunskapsinsats inom Polismyndigheten skulle det även bli tydligt för Polishögskolan att kunskapen behöver förstärkas även vid grundutbildningen för blivande poliser.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.38, 14.39, 14.5 (att-sats 2).

14.40

Arbetskläder till alla

Industrifacket Metall avd 22 Sörmland

I många år har vi kämpat för att få arbetskläder på våra arbetsplatser. Efter år av påtryckningar fick vi till en lag som ger oss rätt att kräva arbetskläder när vi arbetar. Många arbetsgivare struntar ändå i lagen. Att medvetet utsätta arbetare för smittrisker och skador är att gå tillbaka i tiden och är kränkande för alla våra medlemmar.

I dag känns det som ett lotteri om man ska få arbetskläder av arbetsgivaren eller inte. Därför kräver vi att alla ska ha rätt till betalda arbetskläder och skyddsutrustning på alla arbetsplatser.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att genom kollektivavtal förtydliga och harmonisera med gällande lagstiftning, så alla som har behov får rätt till arbetskläder på våra arbetsplatser.

14.41

Fria arbetsskor för alla välfärdsarbetare

Kommunalarbetareförbundet avd Västra Svealand

Bra arbetsskor är dyra, slits fort och används enbart på arbetsplatsen. Därför borde arbetsgivaren stå för kostnaden. I dag betalar välfärdens medarbetare tusentals kronor ur egen ficka varje år, för att minimera arbetsmiljörisker.

På de manligt dominerade arbetsplatserna i kommunerna är gratis skor en självklarhet. För yrkesgrupper som maskinister, anläggnings- och parkarbetare faller Arbetsmiljöverkets regler om skyddsskor. Men på de kvinnodominerade arbetsplatserna tvingas däremot lågavlönade undersköterskor och barnskötare att betala för sina arbetsskor själva. Så är det för majoriteten av personalen inom vård, omsorg, förskola och skola. Trots att de i jobbet går långa sträckor på betonggolv och asfalt, i alla slags väder och under alla årstider, med stora risker för belastningsskador, halk- och fallolyckor.

Nära 20 000 anställda i äldreomsorg, skola och förskola har svarat på Kommunals medlemsenkät om arbetsskor. I äldreomsorgen är det 88 procent som inte får bidrag till sina arbetsskor, trots att sju av tio går över 10 000 steg varje dag. Resultaten från förskola och skola är ännu sämre. 96 procent inom förskolan och 94 procent inom skolan får inte heller bidrag av sina arbetsgivare till köp av arbetsskor.

På sikt skulle fria arbetsskor i välfärden ge en samhällsekonomisk vinst, då de skulle bidra till att minska sjuktalet. Arbetsskor minskar belastningsskador, halk- och fallolyckor, arbetsskador och arbetsorsakade besvär. Arbetsskor i välfärden är också en fråga om hygien och smittsäkerhet. När privata skor används i jobbet, vilket de gör i dag, ökar risken för smittspridning.

Alla, oavsett kön, behöver bra arbetsutrustning. Kommunal kräver rättvisa, ett jämställt arbetsliv och en god arbetsmiljö för medlemmarna i välfärden. Det är hög tid att införa gratis arbetsskor även i vård, omsorg, förskola och skola.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska arbeta för att fria arbetsskor ska införas för alla välfärdsarbetare.

Utlåtande motionerna 14.40 och 14.41

14.40

o1 att LO verkar för att genom kollektivavtal förtydliga och harmonisera med gällande lagstiftning, så alla som har behov får rätt till arbetskläder på våra arbetsplatser.

14.41

o1 att LO ska arbeta för att fria arbetsskor ska införas för alla välfärdsarbetare.

I motionerna 14.40 och 14.41 belyser motionärerna problematiken som råder ute på arbetsplatserna kring hur möjligheterna att få behovet av arbetskläder och arbetsskor tillgodosett av sin arbetsgivare. Trots anställdas likvärdiga behov av skydd mot kyla, regn, hårda golv som ger trötta ben och för att kunna hålla en god hygien på jobbet, vet vi att det är oftare lättare inom mansdominerade yrken än kvinnodominerade att få rätt till arbetskläder.

Vad som räknas som arbetskläder och arbetsskor definierats på olika sätt och ska inte förväxlas med vad som gäller för skyddskläder och skyddsskor, vilket regleras i arbetsmiljölagen. Vid skyddskläder är det ofta de yttre omständigheterna i arbetsmiljön som avgör vad som krävs, exempelvis vid truckkörning, buller, temperatur, kemikalier, smittorisker och dessa återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Fler aspekter hittas hos andra myndigheter och verk som i Socialstyrelsens, Jordbruksverkets och Livsmedelsverkets regelverk gällande hygien, smittorisker, med hantering av allergener med mera, där arbetskläder alternativt skyddskläder kan vara en lösning.

Yrken där uniform krävs bestäms av myndigheters och verks riktlinjer, här finns en arbetsrättslig aspekt att om uniformen inte ändvänder som anvisat kan uppsägning ske. Utöver ovannämnda kan och har alltid enskilda arbetsgivare möjlighet att tillhandhålla arbetskläder och arbetsskor för sina anställda, oavsett om det handlar om skydd, hygien eller varumärke.

Motionären i 14.40 vill att LO ska verka genom kollektivavtal för att få arbetskläder åt alla som har behov av det. 14.41 vill att LO ska verka för fria arbetsskor ska införas för alla välfärdsarbetare.

Styrelsen anser att rätten till arbetskläder och arbetsskor bäst drivs av det enskilda förbundet som har kännedom om vilka branscher och yrken som bör prioriteras med kollektivavtalslösning. Det utesluter inte att frågorna i framtiden kan drivas av LO i det fall förbunden väljer att göra dem till föremål för de samordnade avtalskraven i nästa avtalsrörelse.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionerna 14.40, 14.41.

14.42

Skärpta regler för ergonomisk belastning

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

Vi har i dag på många arbetsplatser en dålig ergonomisk arbetsmiljö vilket gör att våra medlemmar blir utslitna i förtid, ofta med utslitna ryggar, axlar och armar som följd.

När vi nu ser en tydlig trend att arbetsgivarna vill eller har förändrat arbetsorganisationen till exempelvis med Lean Production, där det nya arbetssättet ofta ökar den redan höga ergonomiska belastningen och resultatet blir en ännu större utslagning av våra medlemmar.

Vi tycker att arbetsmiljölagen är alldeles för dålig på området ergonomi och vill ha ett tydligare och skärpt regelverk kring detta.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO får i uppdrag att utreda och verka för ett bättre och skärpt regelverk för ergonomisk belastning.

Utlåtande motionerna 14.42 och 14.24 (att-sats 2)

14.42

01 att LO får i uppdrag att utreda och verka för ett bättre och skärpt regelverk för ergonomisk belastning.

14.24

02 att LO verkar för att kraftigt begränsa möjligheten till ensamarbete (behandlas under dagordningspunkt 14.c).

Motion 14.42 handlar om problemet med ergonomisk belastning. Väldigt många, nästan de flesta av LO-förbundens medlemmar, har en dålig ergonomisk arbetsmiljö då flertalet arbetar med sina kroppar. Motionären nämner problem som uppstår eller förvärras vid förändrad arbetsorganisation som leder till starkt styrt och bundet arbete. Detta ska absolut inte behöva förekomma och ska enligt Arbetsmiljölagen undvikas helt eller åtminstone begränsas.

När det gäller belastningsergonomi så karakteriseras hälsofarlig belastning framför allt av hög belastning, ensidigt upprepad belastning, eller långvarig låg belastning utan tillräckliga avbrott för återhämtning eller rörelsevariation. Tröttande fysisk belastning är inte nödvändigtvis hälsofarlig, men kan orsaka belastningsbesvär om den upprepas ofta, pågår under en längre tid men också vid enstaka orimligt tunga lyft. Att förebygga och åtgärda risker för belastningsbesvär ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta arbete har skyddsombuden en otroligt viktig funktion.

Det framkommer väldigt tydligt både i arbetsmiljölagen, specifika föreskrifter om belastningsergonomi, systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö, att arbetsgivaren har skyldigheter att göra riskbedömningar, följt av åtgärder som ska utvärderas. Åtgärderna som behövs för att komma till rätta med den ergonomiska belastningen varierar mycket beroende på hur det ser ut inom förbundens olika branscher. Med andra ord anser LOs styrelse att bra verktyg redan finns för området ergonomi men kunskapen om dem och nyttjandet av desamma behöver säkerligen förbättras och utvecklas.

I motion 14.24, andra att-satsen vill motionären att LO ska verka för att kraftigt begränsa möjligheten till ensamarbete, vilket är väldigt lovvärt. LOs styrelse delar motionärens vision om att ingen borde behöva arbeta ensam. Det är dock inte förbjudet enligt lag att arbeta ensam, men arbetsmiljölagen förutsätter att man hanterar och förbereder arbetet på rätt sätt enligt föreskriften om ensamarbete.

Ensamarbete är förenat med särskilda risker om något skulle inträffa. Därför är det av yttersta vikt att varje arbetsgivare gör en riskbedömning tillsammans med arbetstagaren och skyddsombudet avseende ensamarbetet. Det handlar om allt från vad man ska göra om något händer, vilka larmfunktioner som finns, hur fungerar just denna arbetstagare i den specifika situationen, upplever hen oro eller stress, finns det möjlighet till avbyte med mera. Det måste kunna gå att nå chefen eller en arbetskamrat, man måste kunna få träffa arbetskamrater på sina raster då ensamarbete kan vara socialt utarmande. Det finns dock många arbetsuppgifter inom olika branscher där det de facto är fullt motiverat och fungerar ypperligt att arbeta ensam under förutsättning att riskbedömningar och åtgärder enligt ovan är gjorda, säkerhetssystem finns på plats och där arbetstagarna trivs bra med sin situation. Det finns verktyg; arbetsmiljölagen och föreskrifter, som är viktiga att använda sig av när man planerar arbetet. LO-styrelsen ser det därför svårt att tillmötesgå motionärens önskan om att sträva efter ett arbetsliv helt utan ensamarbete.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anse motionen 14.42 besvarad samt

att avslå motionen 14.24 (att-sats 2).

14.43

Arbetsgivarens vårdansvar

Handelsanställdas förbund avd II Örebro

Det ställs stora krav på arbetare i dag. Produktivitet och effektivitet är i många branscher inte bara ett krav för att få behålla jobbet utan ofta också lönesättande. Det sliter på människor att jobba under press och det kan ske såväl olyckor som fysiska och psykiska sjukdomar.

Företagshälsovård blir mer och mer något som inte prioriteras och arbetare som blivit sjuka av och på jobbet hänvisas till primärvården som i dag på många ställen saknar resurser att snabbt hjälpa dem som blivit sjuka eller skadade.

Så här kan vi inte ha det. Det måste vara arbetsgivarens ansvar att ta hand om dem som blir sjuka eller skadade på jobbet och se till att de rehabiliteras snabbt tillbaka till arbete.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att arbetsgivarna måste ta ett större ansvar gällande företagshälsovård så arbetare snabbare rehabiliteras tillbaka till arbete.

14.44

Friskvårdsbidrag till alla

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Friskvårdsbidraget är viktigt för att få ett hållbart arbetsliv och innebär ökad livskvalité för löntagare. Friskvård är förebyggande mot arbetsskador och förslitning.

I dag är friskvårdsbidraget ojämnt fördelat inom löntagarkollektivet. Det är avhängigt om företagen vill satsa på personalens välbefinnande. Det är möjligt att komma till rätta med denna orättvisa genom att se till att ingen får mindre än det skattebefriade friskvårdsbidraget.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att inget företag ska kunna betala ut mindre än det skattefria friskvårdsbidraget till arbetstagen.

Utlåtande motionerna 14.43 och 14.44

14.43

01 *att* LO verkar för att arbetsgivarna måste ta ett större ansvar gällande företagshälsovård så arbetare snabbare rehabiliteras tillbaka till arbete.

14.44

01 *att* LO verkar för att inget företag ska kunna betala ut mindre än det skattefria friskvårdsbidraget till arbetstagaren.

Företagshälsovården har tappat i anslutningsgrad de senaste 30 åren efter att det statliga stödet försvann liksom det ansvar staten ansågs ha tillsammans med parterna för en utvecklad förebyggande och rehabiliterande företagshälsovård. I och med att företagshälsovården marknadsiserades på 1990-talet och kom att bli säljande företagshälsovårdsföretag riktat till HR-avdelningars behov och inte arbetsplatsens partsgemensamma behov. Arbetsgivarna kom att inrikta sig på att köpa de tjänster de är skyldiga att hantera som rehabilitering och arbetsanpassning samt medicinska undersökningar inom vissa arbeten, vanligtvis på avrop vid behov och inte långsiktigt förebyggande insatser.

Efter att den statliga subventioneringen av företagshälsovården försvann återstår en bråkdel i form av Försäkringskassans rehabiliteringsstöd till arbetsgivare som nyttjar företagshälsovårdstjänster vid individuell arbetslivsinriktad rehabilitering. Även i de partsgemensamt kollektivavtalade försäkringarna finns en liknande konstruktion med ett ekonomiskt bidrag hos Afa Försäkring att ansöka för förebyggande rehabilitering/arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering. Båda nämnda stöd nyttjas i låg utsträckning jämfört med behoven. Framför allt mindre arbetsgivare utan HR-funktioner och företagshälsovård har låg kännedom om möjligheten till ekonomiskt stöd vid rehabilitering på arbetsplatsen. När det gäller förebyggande företagshälsovård saknas både ekonomiskt stöd och lagstöd som är direkt tvingande för arbetsgivaren. Med en förebyggande företagshälsovård skulle arbetsolyckor samt arbetsrelaterade skador och sjukdomar sannolikt kunna förebyggas i mycket högre utsträckning än i dag.

Eftersom arbetsgivaren ska organisera och ansvara för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det rimligt att arbetsgivarens ansvar tydliggörs och stärks. Det behövs krav på anlåtande av en företagshälsovård som hjälper arbetstagare åter till arbete när arbetstagaren medicinskt anses redo för återgång.

LOs styrelse anser att företagshälsovården ska vara till för alla på arbetsplatsen, inte bara arbetsgivaren som det i dag upplevs av många arbetstagare. Den hållningen har LOs styrelse haft länge och frågan om företagshälsovårdens viktiga roll för arbetstagarnas hälsa och rehabilitering har återkommande behandlats positivt vid LOs kongresser. Bland annat finns det en vägledning för företagshälsovård i LOs arbetsmiljöstrategi från 2010 samt i de remissyttranden som LO lämnat på företagshälsovårdsutredningar, senast SOU 2022:45. LOs styrelse anser därför att det är av vikt att förstärka den inriktning LO tidigare antagit i linje med motionärens förslag.

Förutom företagshälsovårdens viktiga roll när det gäller såväl arbetsanpassning och rehabilitering som förebyggande insatser har även friskvården på arbetsplatsen en viktig men tynande funktion. Friskvårdsinsatser bidrar inte bara till fysisk styrka och kondition utan är även ofta hälsofrämjande aktiviteter som leder till gemenskap, återhämtning, stöd om kost och vikt samt tobaksavvänjning. Men även utbudet av friskvård har kommit att bli ett ensidigt arbetsgivarbeslut som alltför sällan planeras partsgemensamt i samverkan.

LOs styrelse delar motionärens bild i motion 14.44 av att arbetsgivarna använder det skattesubventionerade friskvårdsbidraget på ett väldigt varierat sätt och en del arbetsgivare använder inte alls möjligheten till att bidra till arbetstagarnas vilja och behov av friskvårdande insatser. Under de senaste 25 åren har friskvård på arbetstid minskat och begränsats och likaså antalet motionsföreningar kopplat till arbetsplatsen. Friskvården utgår från frivillighet, för både arbetsgivaren att erbjuda friskvårdsaktiviteter man får friskvårdsbidrag för liksom arbetstagarnas frivillighet att ta del av genom motprestationen att friskvårdsaktiviteter inom ramen för bidraget utförts.

Enligt Skatteverket får friskvårdsbidraget 2024 högst uppgå till 5 000 kronor för aktiviteter med inslag av motion och annan friskvård som till exempel gymkort, motionsdans, ridlektioner och startavgifter till tävlingar. Det är upp till varje arbetsgivare att bestämma vilka friskvårdsaktiviteter företaget godkänner som sin grund för friskvårdsbidrag och hur stort friskvårdsbidrag de beviljar till arbetstagarna. I de fall där arbetsgivaren, med eller utan samverkan med facket, inte utgår från en behovsanalys bland arbetstagarna och inte möjliggör att aktiviteten utförs på arbetstid utgörs ofta utbudet av aktiviteter från eldsjälares intresse och tradition på arbetsplatsen. Det är inte heller alltid att arbetsgivaren eller skyddsorganisationen ser friskvård som en del av hälsofrämjande insatser inom ramen för arbetsmiljöarbetet utan i stället betraktar friskvård som en ren personalförmån, som en del av lönen.

Folkhälsoforskningen visar att framför allt arbetares kondition och styrka har minskat avsevärt de senaste decennierna. Samtidigt ökar arbetsrelaterade skador och sjukdomar. Att friskvårdens utformning och tillgång behöver återinföras på skyddskommittéers dagordning är utan tvekan. Friskvårdsbidraget är därför en mycket lämplig fråga att diskutera i samverkan i skyddskommittén. LOs styrelse anser även att friskvård är en lämplig fråga för facket att kräva på arbetstid liksom höjt friskvårdsbidrag samt ett tillfälle att involvera medlemmarna genom att föra fram olika yrkesgruppers behov av friskvårdsaktiviteter som även är motiverande att genomföra för att förebygga förslitningsskador och få bättre kondition och därmed stärkt immunförsvar. Även om skattesubventionerade friskvårdsbidraget riktar sig till arbetsgivarna att besluta om, finns det inget hinder för facken lokalt eller centralt att driva på utvecklingen av en behovsanpassad friskvård som utformas så att fler arbetare kan, vill och orkar ta del av friskvårdsbidraget. Detta är ett arbete som kan drivas inom ramen för samverkan inom det systematiska arbetsmiljöarbetet eller genom upprättande av lokala överenskommelser mellan fack och arbetsgivare.

Eftersom friskvårdsbidragets uppbyggnad hos Skatteverket bygger på arbetsgivarens frivillighet att ens erbjuda friskvårdsaktiviteter, samt arbetstagarens motprestation att kunna uppvisa kvitto på att friskvårdsaktiviteten genomförts inom ramen för de friskvårdsaktiviteter arbetsgivaren erbjuder, ser LOs styrelse det som svårt att i linje med motion 14.44 förslag att verka för att inget företag ska kunna betala ut mindre än det skattefria friskvårdsbidraget till arbetstagaren. Däremot anser Styrelsen i linje med motionärens intentioner att fler behöver kunna få möjlighet att nyttja friskvårdsbidraget och att aktiviteterna ska utgå från arbetstagarnas behov och att friskvårdstid på arbetstid ska vara möjlig att genomföra i anslutning till arbetsdagens början och slut i högre utsträckning än i dag.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.43 samt

att avslå motionen 14.44.

14.d Avtalsförsäkringar

14.45

Ingen som går på graviditetspenning ska gå ned i ersättning

Industrifacket Metall avd 44 Halland, Byggnadsarbetareförbundet region Småland–Blekinge, Industrifacket Metall avd 34 Borås

Graviditetspenning beräknas i huvudsak likt reglerna för sjukpenning. Det betyder att graviditetspenning beräknas på ungefär 80 procent av personens sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Inkomsttaket är olika för graviditetspenning, som är 7,5 prisbasbelopp och sjukpenning, som är tio prisbasbelopp. År 2023 presenterade statens offentliga utredningar *Ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida*, där bland annat förslaget om att höja prisbasbeloppet för graviditetspenning till samma prisbasbelopp som sjukpenning har i dag.

Graviditetspenning kan utbetalas till en arbetstagare som har risker i arbetsmiljön samt vid nedsatt arbetsförmåga vid fysiskt påfrestande arbete. Den största gruppen som behöver använda sig av ersättning från graviditetspenning är kvinnor mellan 25 och 29 år. Utredningen visar också att de som arbetar inom LO-kollektivet är överrepresenterade bland dem som blir beviljade graviditetspenning, framför allt kvinnor som arbetar inom omsorg. I genomsnitt visar utredningen att de som blivit beviljade graviditetspenning får sina inkomster minskade redan från gravidmånad tre och sjunker drastiskt gravidmånad sju och fortsätter sjunka fram till barnets födsel. För de som har annan ersättning, som sjukpenning, sjunker ersättningen likvärdigt med dem som har graviditetsersättning.

För kvinnor som väljer att ta ut föräldrapenning under sin graviditet börjar ersättningen sjunka först under gravidmånad sju och för de som inte har någon annan ersättning under sin graviditet ser man att deras inkomst sjunker först vid månaden då de föder.

Innan 2018 låg sjukpenning och graviditetspenning (tidigare kallad havandeskapspenning) på samma prisbasbelopp. År 2018 valde man att höja prisbasbeloppet med motiveringen att de reala inkomsterna hade ökat och att inkomstbortfallsprincipen i förmånen hade urholkats. Samma gäller för graviditetspenning, men man har inte haft ett lagförslag på att prisbasbeloppet för graviditetsersättning ska höjas förrän nu. Sedan 1972 har personer som varit sjukskrivna kunnat få extra ersättning från avtalsförsäkringen. Arbetande kvinnor 2023 som blir gravida och har risker i arbetsmiljön eller nedsatt arbetsförmåga vid fysiskt arbete har inte bara sämre ersättning utan även ingen höjd ekonomisk trygghet med avtalsförsäkring.

Låt det inte fortsätta att arbetande kvinnor blir ekonomiskt lidande för att de bildar familj.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att personer som beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan ska få en likvärdig kompletterande försäkring som AGS.

14.46

AGS-ersättning vid graviditetspenning

Handelsanställdas förbund avd 17 Karlstad

När man är gravid och har ett arbete som man inte kan utföra antingen för att det är fysiskt ansträngande eller för att det finns risker i arbetsmiljön så kan man få graviditetspenning från Försäkringskassan. Detta gäller 60 dagar före beräknad förlossning. Man kan också bli förbjuden av sin arbetsgivare att fortsätta sitt arbete på grund av risker i arbetsmiljön och då kan man få graviditetspenning från och med den dagen förbudet gäller.

Som det ser ut nu är det enbart sjukskrivna som får AGS-ersättning. Detta är väldigt konstigt då man inte får jobba på grund av risker i arbetet. Det borde likställas som en sjukskrivning. I samband med covid-19 gjordes en tillfällig förändring att man fick AGS-ersättning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO jobbar för att det ska vara AGS-ersättning vid graviditetspenning oavsett vilken anledning man får graviditetspenning för.

14.47

Graviditetspenning

Byggnadsarbetareförbundet region Väst

Ingen som går på graviditetspenning ska gå ner i ersättning.

Graviditetspenning beräknas i dag i huvudsak likt reglerna för sjukpenning. Det betyder att graviditetspenning beräknas på ungefär 80 procent av personens SGI. Inkomsttaket är olika för graviditetspenning som är 7,5 prisbasbelopp och sjukpenning som är tio prisbasbelopp. 2023 presenterades statens offentliga utredningar ett modernare socialförsäkringsskydd för gravida. Där bland annat förslaget om att höja prisbasbeloppet för graviditetspenning till samma prisbasbelopp som sjukpenning har i dag.

Graviditetspenning kan utgå till en arbetstagarare som har risker i arbetsmiljön samt vid nedsatt arbetsförmåga vid fysiskt påfrestande arbete. Den största gruppen som behöver använda sig av ersättning från graviditetspenning är kvinnor i åldrarna 25–29 år. Utredningen visar också att de som arbetar inom LO-kollektivet är överrepresenterade bland de som blir beviljade graviditetspenning, framför allt kvinnor som arbetar inom omsorg.

I genomsnitt visar utredningen att de som blivit beviljade graviditetspenning får sina inkomster minskade redan från gravidmånad tre och sjunker drastiskt gravidmånad sju och fortsätter sjunka fram till barnets födelse. För de som har annan ersättning som sjukpenning så sjunker deras ersättning likvärdigt med de som har graviditetsersättning.

För kvinnor som väljer att ta ut föräldrapenning under sin graviditet så börjar deras ersättning sjunka först under gravidmånad sju och för de som inte har någon annan ersättning under sin graviditet så ser man först att deras inkomst sjunker vid månaden då de föder.

Innan 2018 så låg sjukpenning och graviditetspenning (tidigare kallats havandeskapspenning) på samma prisbasbelopp. År 2018 valde man att höja prisbasbeloppet med motiveringen att de reala inkomsterna hade ökat och att inkomstbortfallsprincipen i förmånen hade urholkats. Samma gäller för graviditetspenning men man har inte haft ett lagförslag på att prisbasbeloppet för graviditetsersättning ska höjas förrän nu.

Sedan 1972 har personer som varit sjukskrivna kunnat få extra ersättning från avtalsförsäkringen. Arbetande kvinnor som 2023 blir gravida och har risker i arbetsmiljön eller nedsatt arbetsförmåga vid fysiskt arbete har inte bara sämre ersättning utan även ingen höjd ekonomisk trygghet med avtalsförsäkring.

Låt det inte fortsätta att arbetande kvinnor bli ekonomisk lidande för att de bildar familj.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att personer som beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan ska få en likvärdig kompletterande försäkring som AGS.

Utlåtande motionerna 14.45–14.47 och 16.1 (att-sats 3)

14.45

01 att LO verkar för att personer som beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan ska få en likvärdig kompletterande försäkring som AGS.

14.46

01 att LO jobbar för att det ska vara AGS-ersättning vid graviditetspenning oavsett vilken anledning man får graviditetspenning för.

14.47

01 att personer som beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan ska få en likvärdig kompletterande försäkring som AGS.

16.1

03 att LO arbetar för att det införs en kompletterande avtalsförsäkring till graviditetspenningen (behandlas under dagordningspunkt 14.d).

Motionärerna föreslår att den som blir beviljad graviditetspenning ska få en extra ersättning från en kollektivavtalad försäkring under den tiden. Antingen via den existerande Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) eller från en ny kompletterande försäkring. LO-kongressen 2016 biföll två motioner med kravet att AGS-försäkringen skulle ersätta även tid med graviditetspenning. Denna villkorsändring har därför funnits med för övervägande och prioritering inför alla de samordnade förhandlingar som LO har genomfört sedan dess.

LOs styrelse ser ingen anledning att göra någon annan bedömning nu utan anser att kravet är fortsatt angeläget och ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om de kollektivavtalade försäkringarna.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.45, 14.46, 14.47, 16.1 (att-sats 3).

14.48

En försäkring i tiden

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

Eftersom det i dag är möjligt att jobba efter 65 år borde försäkringarna fortsätta gälla enligt riksdagens riktålder. När en höjning av pensionsåldern sker bör försäkringarna anpassas.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att avtalsförsäkringar och trygghetsförsäkringar anpassas till dagens arbetsmarknad, så de gäller enligt beslutad riktålder samt
- 02 att medlemsförsäkringar anpassas till dagens arbetsmarknad (behandlas under dagordningspunkt 12.c).

14.49

Förlängd giltighet/ändrade villkor för våra avtalsförsäkringar

Handelsanställdas förbund avd 11 Örebro

Vi lever allt längre, pensionsåldern har höjts och väntas höjas de kommande åren. I dag kan man få ersättning för avtalsförsäkringar tills en månad innan man fyller 66 år men du förväntas kunna jobba ända fram tills du är 69 år.

Att inte kunna ta del av avtalsförsäkringarna fram till sista dagen du är anställd kommer påverka ekonomin till det sämre och för att motivera att vi jobbar längre är det viktigt att vi känner oss trygga inte bara på jobbet, utan även ekonomiskt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att våra avtalsförsäkringar ska gälla till och med den övre ålder man har rätt att som längst vara anställd.

14.50

AGS-förmåner efter 65 år

Industrifacket Metall avd 34 Borås

Enligt nuvarande villkor upphör rätten till AGS-förmåner vid ingången av den månad den anställde fyller 65 år. Enligt nuvarande lagstiftning har man rätt att kvarstå i anställning fram till 69 års ålder. Dessutom kan man ha rätt till sjukpenning vid sjukdom om man kvarstår i anställning efter 65 års ålder.

Den som väljer att vara yrkesverksam helt eller delvis efter 65 år ska inte ha sämre villkor än någon annan om den blir sjuk. Därför är det viktigt att våra avtalsförsäkringar är anpassade till den som är yrkesverksam efter 65 år.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att AGS-försäkringens villkor i § 3 ändras till att AGS-förmåner ska följa regelverket för sjukpenning och sjukersättning med automatik enligt socialförsäkringsbalken.

Utlåtande motionerna 14.48 (att-sats 1), 14.49 och 14.50

14.48

01 *att* LO verkar för att avtalsförsäkringar och trygghetsförsäkringar anpassas till dagens arbetsmarknad, så de gäller enligt beslutad riktålder.

14.49

01 *att* LO verkar för att våra avtalsförsäkringar ska gälla till och med den övre ålder man har rätt att som längst vara anställd.

14.50

01 *att* LO verkar för att AGS-försäkringens villkor i § 3 ändras till att AGS-förmåner ska följa regelverket för sjukpenning och sjukersättning med automatik enligt socialförsäkringsbalken.

Motionerna 14.48 första att-satsen, 14.49 samt 14.50 handlar om hur länge de kollektivavtalade försäkringarna ska gälla. Det som skiljer är förslag på sluttid.

Motion 14.48 första att-satsen vill att sluttid ska följa kommande riktålder. Motion 14.49 vill att slutålder ska vara till och med den övre ålder man har rätt att som längst vara anställd. Motion 14.50 föreslår att AGS-förmåner enligt AGS-försäkringens villkor § 3 ska följa regelverket för sjukpenning och sjukersättning med automatik enligt socialförsäkringsbalken.

Det finns i dessa motioner förslag på flera olika tidpunkter för avslut av avtalsförsäkringarna och avslutsålder i AGS-villkoren. Förslagen är riktåldern, åldern man som längst har rätt att vara anställd enligt LAS samt att AGS-försäkringens villkor § 3 ska följa regelverket för sjukpenning och sjukersättning med automatik enligt socialförsäkringsbalken.

Riktåldern är den tidpunkt då vissa socialförsäkringar, a-kassan samt rätten till pensionsdelar, avslutas respektive kan utges. Riktåldern beslutas av riksdagen och är i dag 66 år och kommer att bli 67 år 2026.

Rätten att kvarstå i arbete enligt LAS är i dag 69 år. AGS-villkoren ska med automatik följa regelverket för sjukpenning och sjukersättning. Detta regelverk är i dag, för sjukersättning, 66 år och kommer följa riktåldern i framtiden. Den höjs till 67 år 2026.

Rätten till sjukpenning går däremot högre upp i ålder. Vid fyllda 70 år kan sjukpenning utges som längst i 180 dagar. Denna motion är mer i andan av vad LO-styrelsen vill med alla avtalsförsäkringar, men det föreslås endast ändringar i AGS-villkoren.

Vid kongressen 2016 bifölls en motion om att man skulle var försäkrad så länge man är anställd, alltså ingen utsatt ålder. Vid senaste kongressen 2020–2021 bifölls, efter votering, en motion att man skulle vara försäkrad så länge man har rätt att kvarstå i arbete – i dag 69 år.

LO-styrelsen kan ställa sig bakom motion 14.49 som föreslår att LO verkar för att avtalsförsäkringar ska gälla till och med den ålder man har rätt att som längst vara anställd.

LOs styrelse föreslår att kongressen antar en tilläggsatt-sats i anslutning till motion 14.49 som lyder ”att alla ska vara försäkrade så länge man kvarstår i anställning utan åldersgränser i alla avtalsförsäkringar”.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

***att* bifalla motionen 14.49 samt**

***att* avslå motionerna 14.48 (att-sats 1), 14.50.**

14.51

Trygghetsförsäkring vid arbetsolycksfall

Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

Om man råkar ut för olycksfall i arbetet har man enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, rätt till ersättning för inkomstbortfall endast om sjukskrivningen överstiger 14 dagar. För kortare sjukskrivningar får man ersättning via sjuklönesystemet, som innebär avdrag för karensdag och ersättning om 80 procent av lön.

Alla tjänar på att man kommer tillbaka till arbetet så fort som möjligt. I många fall kan man anpassa arbetsuppgifterna om man inte direkt efter olycksfallet, klarar av sitt ordinarie arbete.

Vi anser att all sjukfrånvaro som är orsakad av arbetsolycksfall, ska ersättas fullt ut från första dagen och att arbetsgivarna betalar vanlig lön till löntagaren. Arbetsgivaren ska då, i efterhand, få rekvirera utlagd försäkringsersättning via TFA.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att arbetsgivaren ska betala hela inkomstbortfallet de första 14 dagarna vid arbetsolycksfall.

14.52

Avtalsförsäkringar – ILO-listan

Industrifacket Metall avd 34 Borås

I vår arbetsskadeförsäkring (TFA) har vissa arbetssjukdomar inte behövt prövas av Försäkringskassan utan Afa Försäkring har gjort en utredning om sjukdomen berott på skadlig inverkan i arbetet. Dessa arbetssjukdomar som Afa Försäkring utreder finns listade i ILO-förteckningen om yrkesskador som är från 1980. Det finns en uppdaterad ILO-lista från 2010 som omfattar även belastningsskador, vilket skulle öka chansen för våra medlemmar att få pröva om deras besvär är arbetsrelaterade, men den används inte.

År 1990 godkändes 72 procent av alla som drabbades av arbetssjukdom som arbetsskada, 15 år senare var siffran 16 procent. Därefter har möjligheten att få tidsbegränsad sjukersättning tagits bort, vilket innebär att nästan inga arbetssjukdomar prövas av Försäkringskassan. Därför är det av stor nödvändighet att vi träffar överenskommelse med Svenskt Näringsliv om den uppdaterade ILO-listan.

Trots att det finns ett kongressbeslut från LO-kongressen år 2012 om att driva frågan mot Svenskt Näringsliv har inte våra förhandlare tagit med detta i förhandlingarna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO får i uppdrag att i förhandlingarna med Svenskt Näringsliv driva att senaste ILO-listan ska ligga som grund för bedömning av arbetssjukdomar.

14.53

Sveriges bristande följsamhet för ILOs uppdaterade arbetsskadelista

Handelsanställdas förbund avd 3 Halmstad

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har utvecklat omfattande riktlinjer och konventioner för att säkerställa internationellt rättvisa arbetsvillkor och arbetstagarnas säkerhet och hälsa. En viktig del av ILOs arbete är fastställandet av standarder för arbetsmiljö, inklusive definitioner av arbetsrelaterade skador och sjukdomar. År 2010 antog ILO en uppdaterad arbetsskadelista som är mer i linje med moderna arbetsmiljöförhållanden och vetenskapliga rön.

Tyvärr har Sverige ännu inte anpassat sin arbetsskadelista för att följa den uppdaterade ILO-listan, utan använder fortfarande den äldre listan från 1980 baserad på ILO-konvention 121 och anledningen sägs vara att vi har valt en kollektivavtalslösning för arbetsskade försäkringen och att arbetsgivarsidan anser att varje uppdaterad arbetsskadelista från ILO ska förhandlas innan implementering och detta har ej skett.

Den lista som vi, genom Afa, använder oss av är inte längre representativ för svenska arbetare och arbetstgares arbetsliv och arbetsmiljö. Den uppdaterade listan täcker även in till exempel diagnoser gällande psykisk ohälsa i arbetslivet och förslitningsskador.

Vid antagandet av en uppdaterad arbetsskadelista så skulle fler arbetstagare kunna få ersättning för de arbetsskador som de råkar ut för i arbetets tjänst men som i dag inte räknas som arbetsskador enligt de äldre definitionerna.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO utreder om vi bör anmäla Sverige till ILOs CAS för att få det prövat huruvida ILOs arbetsskadelista och dess implementering är förhandlingsbar eller om det är en vantolkning av arbetsgivarsidan, och om varje uppdatering av arbetsskadelistan borde tolkas som tillägg till redan genomförda standarder och därmed gälla per automatik,
- 02 att LO skyndsamt prioriterar förhandlingar med arbetsgivarsidan för att få till en uppdatering av vår arbetsskadelista till ILOs senaste standarder om ovanstående att-sats faller samt
- 03 att LO i ovan nämnda förhandlingar under motionens andra att-sats i så fall gör en överenskommelse med arbetsgivarparterna att ILOs senaste standarder gällande arbetsskadelistor bör gälla per automatik och att en svensk implementering av dessa standarder sker snarast möjligt efter deras antagande av ILO.

14.54

Rättvis avtalsförsäkring

Handelsanställdas förbund avd 6 Helsingborg

Den 1 september 1974 började trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gälla. En rad arbetare har fått ta del av den och ersatts för skada som inträffat på arbetet, inte alltid jämfört med det lidandet som man har fått leva med. Vi accepterade en gång i tiden att avstå lön som en kompensation för att införa försäkringar på arbetet.

Att ha en självrisk på 500 kronor gör att många som drabbas av en skada på arbetet inte kan få ersättning för sina kostnader.

Det är mer än nödvändigt att göra trygghetsförsäkring vid arbetsskada till en hel och rättvis försäkring för LO-medlemmar som alltid står i fronten.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att avskaffa självriskan för kostnader vid arbetsskada TFA alternativt minska den väsentligt.

14.55

Trygghetsförsäkring arbetsskada TFA § 6

Byggnadsarbetareförbundet

Om en arbetsskadad bedöms ha en arbetsförmåga men inte i ordinarie arbete utan kanske blir arbetslös och tvingas gå på a-kassa så lämnar TFA inte ersättning för mellanskillnaden från a-kassan till fiktiv inkomst. Inkomstförlusten blir mycket kännbar för den skadade.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler.

14.56

Trygghetsförsäkring arbetsskada TFA § 10

Byggnadsarbetareförbundet

Arbetskadeförsäkringen har en karens på 30 dagar för att få sveda och värk. Sådan karens finns inte på andra försäkringar som även de regleras med skadeståndsrätt.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning för sveda och värk enligt skadeståndsrättsliga regler utan karens.

14.57

Förkorta handläggningstiden hos Afa vid arbetsplatsolyckor

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Denna motion handlar om handläggningstider och hur man går till väga gällande skador. Om en skada sker och man är i behov av pengarna för att kunna leva eller stöter på större hinder i vardagen på grund av skada, ska man se över hur man kan göra om handläggningstiderna. Beslut om rätt till ersättning behöver ske skyndsammare för i dag är de förlängda ersättningstiderna ett stort problem för arbetaren.

Detta exempel är taget ur en arbetares vardag:

”Janne går till jobbet måndag morgon, käkar frukost och börjar sen gå ut på arbetsplatsen vid 06:30. Han ska ta sig till sin armerarstation. Han tar av skyddet på bockmaskinen som han lagt över innan helgen. Han är lite trött men ändå medveten om vad han gör. Han tar av skyddet drar ut säkerhetsstoppen och ska trampa pedalen i botten så skivan snurrar. Men det han inte lägger märke till är att hans vänstra hand som han håller på bockmaskinen, följer med och hamnar i kläm. Han bryter tre fingrar och handled. Han ska nu ansöka om ersättning. Onsdagen veckan därpå ska han nu höra av sig till Afa och söka ersättning men får avslag för en del av skadan och en del tar tid”.

Vad kan man förbättra här? Jo, handläggningstider samt se över möjligheten till att tidigarelägga utbetalningar vid viktiga och allvarliga arbetsskador. Att vänta länge försvårar för arbetaren att få en fungerande vardag.

En möjlighet är att dela upp ersättningen vid arbetsskadeolyckor i delbetalningar. En första utbetalning kort efter arbetsolyckan (efter att ett läkarintyg bekräftar skadan) och en senare utbetalning när hela konsekvensen av skadan och dess följder är utredd av Afa.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att förkorta handläggningstiderna hos Afa vid arbetsplatsolyckor samt
- 02 att LO tar till sig motionens innehåll och verkar i dess syfte och mål.

Utlåtande motionerna 14.51–14.57

14.51

01 *att* LO verkar för att arbetsgivaren ska betala hela inkomstbortfallet de första 14 dagarna vid arbetsolycksfall.

14.52

01 *att* LO får i uppdrag att i förhandlingarna med Svenskt Näringsliv driva att senaste ILO-listan ska ligga som grund för bedömning av arbetssjukdomar.

14.53

01 *att* LO utreder om vi bör anmäla Sverige till ILOs CAS för att få det prövat huruvida ILOs arbetsskadelista och dess implementering är förhandlingsbar eller om det är en vantolkning av arbetsgivarsidan, och om varje uppdatering av arbetsskadelistan borde tolkas som tillägg till redan genomförda standarder och därmed gälla per automatik,

02 *att* LO skyndsamt prioriterar förhandlingar med arbetsgivarsidan för att få till en uppdatering av vår arbetsskadelista till ILOs senaste standarder om ovanstående att-sats faller samt

03 *att* LO i ovan nämnda förhandlingar under motionens andra att-sats i så fall gör en överenskommelse med arbetsgivarparterna att ILOs senaste standarder gällande arbetsskadelistor bör gälla per automatik och att en svensk implementering av dessa standarder sker snarast möjligt efter deras antagande av ILO.

14.54

01 *att* LO ska verka för att avskaffa självriskan för kostnader vid arbetsskada TFA alternativt minska den väsentligt.

14.55

01 *att* LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler.

14.56

01 *att* LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning för sveda och värk enligt skadeståndsrättsliga regler utan karens.

14.57

01 *att* LO verkar för att förkorta handläggningstiderna hos Afa vid arbetsplatsolyckor samt

02 *att* LO tar till sig motionens innehåll och verkar i dess syfte och mål.

I motion 14.51 vill motionären att LO verkar för att arbetsgivaren ska betala hela inkomstförlusten de första 14 dagarna vid ett arbetsolycksfall. Den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen (TFA) lämnar i dag ersättning för akut inkomstförlust under tid med sjuklön och sjukpenning enligt skadeståndsrättsliga regler. Det innebär att TFA ersätter all inkomstförlust fullt ut från första kronan vid ett arbetsolycksfall. LOs styrelse anser därför att det inte finns något behov av att arbetsgivaren betalar inkomstförlusten. Det vore även olyckligt att överlämna bedömningen om skadan är ett arbetsolycksfall eller inte till arbetsgivaren.

I motion 14.52 samt 14.53 andra att-satsen vill motionärerna att LO ska driva kravet i förhandlingar med Svenskt Näringsliv att den senaste versionen av ILO-listan ska användas vid bedömning av arbetssjukdomar i TFA. På kongresserna 2012, 2016 och 2020 bifölls motioner med samma krav. Denna villkorsändring har därför funnits med för övervägande och prioritering inför alla de samordnade förhandlingar som LO har genomfört sedan dess. LO har nu med kravet i den förhandlingsframställan som lämnades över till Svenskt Näringsliv inför förhandlingen 2023, en förhandling som ännu inte är avslutad.

I motion 14.53 första att-satsen vill motionären att LO utreder om att anmäla Sverige till ILOs tillämpningskommitté (CAS) för att pröva om implementeringen av ILO-listan är förhandlingsbar. Sverige tillämpar inte ILO-listan i den allmänna arbetsskadeförsäkringen, som många andra länder gör, utan vi använder i stället ett generellt arbetsskadebegrepp. Det innebär att alla besvär som kan tänkas vara en följd av arbetet ska kunna prövas som en arbetssjukdom, även om de inte finns med på listan. Det går därför inte att anmäla Sverige till CAS.

Kollektivavtalsparterna är dock överens om att använda ILO-listan i den villkorsbaserade TFA-försäkringen. Att villkoren hänvisar till ILO-listan gör att Afa kan pröva de arbetssjukdomar som finns upptagna där, utan att först behöva invänta Försäkringskassans prövning. I motion 14.53 tredje att-satsen vill motionären att LO ska driva kravet att villkoren i TFA-försäkringen per automatik ska hänvisa till den senaste versionen av listan. LOs styrelse anser, som tidigare nämnts, att den nu senast uppdaterade versionen av ILO-listan ska användas och har därför framfört krav på en sådan villkorsändring till Svenskt Näringsliv. LOs styrelse anser dock inte att det ska finnas regler om en automatisk justering till den senaste versionen. Det finns inga garantier för att framtida justeringar av ILO-listan innebär förbättringar och en sådan automatik skulle därför kunna leda till försämringar av villkoren som LO inte kan påverka.

I motion 14.54 vill motionären att LO ska verka för att avskaffa självriskan för kostnader i TFA. I motion 14.55 vill motionären att LO ska verka för att TFA lämnar ersättning för akut inkomstförlust helt enligt skadeståndsrättsliga regler, det vill säga även om sjukpenningen dras in. I motion 14.56 vill motionären att LO verkar för att ersättning för sveda och värk lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler, det vill säga utan krav på 30 dagars arbetsoförmåga. Tidigare kongresser har bifallit motioner med samma krav. Dessa villkorsändringar har därför funnits med för övervägande och prioritering inför alla de samordnade förhandlingar som LO har genomfört sedan dess. LOs styrelse ser ingen anledning att göra någon annan bedömning nu utan anser att kraven är fortsatt angelägna och ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om de kollektivavtalade försäkringarna.

I motion 14.57 vill motionären att LO verkar för att förkorta handläggningstiderna hos Afa för arbetsolyckor samt tar till sig motionens innehåll och verkar i dess syfte, exempelvis vad gäller möjligheten att dela upp ersättningen i delbetalningar. LOs styrelse delar motionärens uppfattning att det är viktigt att korta handläggningstiderna så mycket som möjligt. Afa är dock beroende av uppgifter och underlag från arbetsgivare, läkare, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och sjukvården i sina bedömningar och beslut. Detta påverkar handläggningstiderna. Afas handläggningstider och uppföljning av uppsatta mål för dessa sker regelbundet, både i Afas styrelse och i parternas TFA-nämnd, för att säkerställa att de är så korta som möjligt. Afa använder redan i dag en metod med delbeslut och delutbetalningar. 70 procent av de skadade får beslut och utbetalning av akut inkomstförlust, kostnader med mera inom 14 dagar och 76 procent får beslut och utbetalning för medicinsk invaliditet inom 90 dagar.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.52, 14.53 (att-sats 2), 14.54, 14.55, 14.56,

att anse motionen 14.57 besvarad samt

att avslå motionerna 14.51, 14.53 (att-sats 1), 14.53 (att-sats 3).

14.58

Avtalsförsäkringar – Tjänstegruppliv (TGL)

Byggnadsarbetareförbundet

Försäkringen infördes 1963. Vid den tidpunkten hade arbetare en årsinkomst mellan 4–5 prisbasbelopp. I dag har en byggnadsarbetare ungefär det dubbla i årsinkomst. Behov av ett bra skydd vid dödsfall har förändrats och behöver förbättras.

Ersättningarna är knutna till prisbasbeloppet och har inte förändrats sedan den infördes.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att ersättningarna höjs så att det bättre passar dagens behov.

14.59

Förmånstagare i TGL-försäkringen

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

I dagens tuffa samhälle är det många som mår dåligt och som avlider i unga år. Det är många som tar sitt liv. Det kan handla om unga människor som inte har hunnit bilda familj, men som kanske har en god ekonomi avsatt för sin framtida bosättning. Dessa pengar kommer i ett sådant läge inte till någon nytta.

Förmånstagare i tjänstegruppliven, TGL, är som följer nedan. Där saknar vi föräldrar.

1. Make eller registrerad partner.
2. Ogift person som stadigvarande sammanbodde med en ogift försäkrad man eller kvinna vid dennes död och som tidigare har varit gift eller registrerad partner med eller har eller har haft eller då väntade barn med denne.
3. Annan ogift person med vilken ogift försäkrad vid dennes död sedan minst sex månader stadigvarande sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden eller
4. Arvsberättigade barn.

Det anser vi inte är tillräckligt. Vi anser att även föräldrar ska finnas med.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att även föräldrar finns med som förmånstagare i tjänstegrupplivförsäkringen.

Utlåtande motionerna 14.58 och 14.59

14.58

o1 att LO verkar för att ersättningarna höjs så att det bättre passar dagens behov.

14.59

o1 att LO verkar för att även föräldrar finns med som förmånstagare i tjänstegrupplivförsäkringen.

LOs styrelse håller med motionären i 14.58 om att dagens ersättningar i TGL-försäkringen behöver höjas.

I motion 14.59 föreslås att utöka förmånskretsen i TGL-försäkringen, för att även omfatta föräldrar. Detta skulle ändra tanken med TGL-försäkringen, som i så fall skulle bli att i framtiden också ta ansvar för den försäkrades föräldrar, om ingen egen familj finns.

TGL-försäkringens tanke är att den ska ge ekonomisk trygghet till den efterlevande familjen då en inkomst försvinner. Att utöka förmånskretsen med föräldrar skulle även göra premien till TGL-försäkringen dyrare, då utbetalning skulle ske vid fler fall än i dag. Det finns även en begravningshjälp i TGL som utbetalas till dödsboet. LOs styrelse ser inte att det i dag är en prioriterad fråga att utöka förmånskretsen med föräldrar.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.58 samt

att avslå motionen 14.59.

14.60

AGB-villkoren § 5

Byggnadsarbetareförbundet

I dag så har vi tyvärr en mycket dålig a-kassa. Att ta bort ålderskravet i avgångsbidragsförsäkringen skulle göra att fler kunde få en viss ekonomisk ersättning oavsett ålder vid arbetslöshet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning oavsett ålder.

14.61

Förbättringar i AGB-villkoren

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

När våra medlemmar blir uppsagda på grund av arbetsbrist och de är 40 år fyllda, betalar Försäkring om avgångsbidrag, AGB, ut ett engångsbelopp till de drabbade.

Detta gäller inte dem som får en sjukersättning och som tvingas avsluta sin anställning på grund av arbetsbrist.

Arbetsgivarna ser detta som ett ypperligt tillfälle att avsluta anställningen på grund av personlig arbetsbrist.

Vi tycker att detta är en rättvisefråga. När man får en sjukersättning drabbas man ekonomiskt. Man har ofta gått en lång tid med endast sjukpenning som inkomst. De första 360 dagarna har man haft ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS, men efter det har man enbart sjukpenning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att AGB-försäkringen även ska gälla vid en avslutad anställning på grund av en beviljad sjukersättning.

Utlåtande motionerna 14.60 och 14.61

14.60

o1 att LO verkar för att försäkringen lämnar ersättning oavsett ålder.

14.61

o1 att LO verkar för att AGB-försäkringen även ska gälla vid en avslutad anställning på grund av en beviljad sjukersättning.

Avgångsbidragsförsäkringen (AGB) är en av två delar i omställningsförsäkringen och utgörs av ett kontantstöd vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För att få ersättning från AGB måste vissa villkor avseende anställningstid och ålder vara uppfyllda.

I motion 14.60 vill motionären att LO verkar för att ålderskravet på 40 år i AGB-försäkringen ska tas bort och att enbart kvalifikationstid ska räknas. Frågan behandlades av LO-kongressen 2016 och 2020 som, i enlighet med styrelsens förslag, beslöt att ålderskravet bör sänkas och att kvalificeringstiden ska kortas ned för att fler ska omfattas av försäkringen, men att man inte vill låsa fast sig i ett beslut om en viss ålder eller kvalificeringstid. LOs styrelse ser inga skäl att göra en annan bedömning nu.

I motion 14.61 vill motionären att LO verkar för att AGB-försäkringen även ska gälla vid en avslutad anställning på grund av en beviljad sjukersättning, något som enligt villkoren inte är möjligt i dag. LOs styrelse menar att AGB-försäkringens kontantstöd är en ersättning som utges för omaket att söka nytt arbete. Vid en beviljad sjukersättning har Försäkringskassan gjort bedömningen att någon framtida arbetsförmåga inte föreligger och således inte heller något sökande efter nytt arbete. Dessutom utgår i de flesta fall vid beviljad sjukersättning även månadsersättning från avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) för att ersätta den ekonomiska skadan.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionerna 14.60, 14.61.

14.62

AGS-ersättning under sjukpenningtid

Industrifacket Metall avd 34 Borås

Enligt dagens villkor i avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) kan den försäkrade erhålla dag-ersättning fram till den 360:e dagen i sjukperioden. Därefter lämnas ingen dag ersättning. Ekonomin för den som är sjuk längre än 360 dagar blir sämre. Därför bör vår avtalsgrupp-sjukförsäkring stötta upp under hela sjukskrivningsperioden – även efter 360 dagar.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att AGS-försäkringens villkor ändras i § 16 genom att ta bort tidsgrän-sen för lämnad dag ersättning.

14.63

Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS

Byggnadsarbetareförbundet

När man får månadsersättning vid sjukersättning så finns det en tabell för inkomstförlust under taket i socialförsäkringsbalken. Den tabellen skrivs inte upp med basbelopp som öv-rigt i försäkringarna. Detta måste förhandlas mellan Svenskt Näringsliv och LO varje gång det ska ändras.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att månadsbeloppet under taket i socialförsäkringsbalken följer pris-basbeloppet med automatik.

Utlåtande motionerna 14.62 och 14.63

14.62

01 att LO verkar för att AGS-försäkringens villkor ändras i § 16 genom att ta bort tidsgränsen för lämnad dagsersättning.

14.63

01 att LO verkar för att månadsbeloppet under taket i socialförsäkringsbalken följer prisbasbeloppet med automatik.

Båda dessa två motioner är enligt LO-styrelsen prioriterade frågor.

Det är rimligt att AGS-dagsersättning utges under hela tiden. Försäkringskassan betalar ut sjukpenning, samt att månadsersättningstabellen ska följa gällande prisbasbelopp med automatik.

Båda frågorna har LO begärt förhandling om, med Svenskt Näringsliv 2022. Förhandlingarna är ajournerade då parterna LO, Svenskt Näringsliv och PTK, gör en större utredning om hela det kollektivavtalade försäkrings- och pensionssystemet.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.62, 14.63.

14.64

Tilläggsförsäkring för vård av barn genom Afa-avtal

Handelsanställdas förbund avd 3 Halmstad

Många arbetare ställs inför utmaningen att vårda sina barn vid sjukdom eller i andra nödsituationer. Att vårda sitt barn är givetvis något som medföljer föräldraskapet och är en oundviklig del av livet under våra barns första formativa år i sin levnad. Denna vård av barn kan vara långvarig och i sig medföra betydande ekonomiska påfrestningar för de vårdande föräldrarna.

Genom att inkludera en försäkringsförmån för vård av barn i Afa-avtalen skulle LO och dess medlemsförbund stötta arbetare i att upprätthålla en god ekonomisk balans under svåra tider. Att våra medlemmar är de som har de lägre inkomsterna i vårt samhälle och därmed är de som pressas mest under småbarnsåren, borde inte vara någon hemlighet för någon.

Då vi ser att uttag av vård av barn fortfarande sker till en förkrossande stor majoritet arbetande kvinnor, så vore införandet av denna tilläggsförsäkring via Afa en kompensatorisk jämställdhetsreform.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO undersöker möjligheten att införa denna försäkringsförmån som ett komplement till de befintliga förmånerna som redan erbjuds genom Afa-avtalen samt
- 02 att LO arbetar för att inkludera en extra försäkringsförmån inom Afa-avtalen som tillhandahåller ekonomiskt stöd vid vård av barn. Denna försäkringsförmån skulle kunna vara jämförbar med de befintliga förmånerna som gäller för föräldraledighet och längre sjukskrivningar.

14.65

Premiefrielse vid tillfällig föräldrapenning

Industrifacket Metall avd 34 Borås

För att öka jämställdheten är det extra viktigt att premiefrielsen också ska gälla även vid tillfällig föräldrapenning. Det är heller ingen nyhet att det är just kvinnor som tar ut flest dagar med tillfällig föräldrapenning och blir då med automatik också de mest drabbade med till exempel lägre lön och pension som följd.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att premiefrielsen även ska gälla vid tillfällig föräldrapenning.

14.66

Föräldraledighet ska per automatik utlösa premiefrielseförsäkringen hos Afa Industrifacket Metall avd 2 Norrbotten

I dag när du går på föräldraledighet måste du själv ansöka om premiefrielse hos Afa. Det missar tyvärr många medlemmar att ansöka om. Följden blir att ingen avtalspension betalas in under perioden man är föräldraledig. Stora pensionsbelopp har missats på grund av bristfällig information.

Vi kräver att arbetsgivaren ska åläggas att lämna in uppgifter som automatiskt utlöser premiefrielseförsäkringen när man sökt föräldraledighet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att premiefrielseförsäkringen hos Afa ska falla ut automatiskt vid föräldraledighet.

Utlåtande motionerna 14.64–14.66

14.64

- o1 *att* LO undersöker möjligheten att införa denna försäkringsförmån som ett komplement till de befintliga förmånerna som redan erbjuds genom Afa-avtalen samt
- o2 *att* LO arbetar för att inkludera en extra försäkringsförmån inom Afa-avtalen som tillhandahåller ekonomiskt stöd vid vård av barn. Denna försäkringsförmån skulle kunna vara jämförbar med de befintliga förmånerna som gäller för föräldraledighet och längre sjukskrivningar.

14.65

- o1 *att* LO verkar för att premiefrielsen även ska gälla vid tillfällig föräldrapenning.

14.66

- o1 *att* LO verkar för att premiefrielseförsäkringen hos Afa ska falla ut automatiskt vid föräldraledighet.

I motion 14.64 vill motionären att LO ska arbeta för att införa en kollektivavtalad tilläggsförsäkring som kan ge ersättning vid vård av barn, det vill säga tillfällig föräldrapenning. Motionären menar att vård av barn kan medföra stora ekonomiska påfrestningar om vården blir långvarig. Eftersom en majoritet av de som tar ut tillfällig föräldrapenning är kvinnor skulle införandet av en tilläggsförsäkring även bidra till att utjämna de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män. LOs styrelse delar motionärens uppfattning. I många tjänstemannaavtal finns möjlighet att få kompletterande föräldralön vid uttag av tillfällig föräldrapenning. En tilläggsförsäkring för arbetare skulle därför även vara en jämlikhetsreform. LOs styrelse anser därför att kravet ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om de kollektivavtalade försäkringarna.

I motion 14.65 vill motionären att LO verkar för att premiefrielse i form av avsättningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen även ska göras vid tillfällig föräldrapenning. I motion 14.66 vill motionären att LO verkar för att avsättningar till premiefrielseförsäkringen ska utfalla automatiskt vid föräldraledighet. Kongresserna 2012 och 2020 biföll motioner med samma krav. Dessa villkorsändringar har därför funnits med för övervägande och prioritering inför alla de samordnade förhandlingar som LO har genomfört sedan dess. LOs styrelse ser ingen anledning att göra någon annan bedömning nu utan anser att kraven är fortsatt angelägna och ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om de kollektivavtalade försäkringarna.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar
att bifalla motionerna 14.64, 14.65, 14.66.

14.67

Försäkringsskydd vid färdolyckor

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

Vi har ett hål i vårt försäkringsskydd när det gäller olycksfall där fordon inte är inblandat. Detta gäller färdolyckor med cykel till och från arbetet. Medlemmar har hamnat mellan stolarna som helt oskyddade trots allvarliga skador med lång sjukskrivning och rehabilitering efter till exempel en halkolycka med cykel.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att införa ett heltäckande försäkringsskydd då det gäller olycka vid färd till och från arbetet även med cykel, som inte är försäkringspliktig.

14.68

Försäkringsskydd vid hantering av fordon

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

Många av våra medlemmar hanterar fordon i sitt dagliga arbete exempelvis vid lastning och lossning av lastbilar och tankbilar. Dels klättrar man upp på bilen för att säkra last eller för att öppna och stänga luckor på tankar, dels vid förflyttning uppe på tankbilar vid fyllning av olika fack. Våra medlemmar kör även in och ut last- och tankbilar för lastning och när de är färdiglastade.

Vid lastning med truck i containrar och trailrar är golven ibland så dåliga att de riskerar att brista, så truck och last går igenom.

Vid frågan om vilka försäkringar som gäller får vi till svar att bilens trafikförsäkring är det som gäller. Utländska bilar hanteras dagligen och vi vet att dessa åkerier inte har avtal, men vi vet inte om de är rätt försäkrade. Så vad händer om en olycka inträffar?

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att det skapas ett försäkringsskydd som täcker olyckor och skador vid arbete med, vid och på fordon.

Utlåtande motionerna 14.67 och 14.68

14.67

01 *att* LO verkar för att införa ett heltäckande försäkringsskydd då det gäller olycka vid färd till och från arbetet även med cykel, som inte är försäkringspliktig.

14.68

01 *att* LO verkar för att det skapas ett försäkringsskydd som täcker olyckor och skador vid arbete med, vid och på fordon.

I motion 14.67 ställs krav på att de så kallade färdolycksfallen ska jämföras med "vanligt" olycksfall, så ersättning för inkomstförlust under akut sjuktid kan utgå från TFA-försäkringen. Detta är inte möjligt enligt dagens villkor. Den som råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från arbetet och där ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat, får ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler från fordonets trafikförsäkring. Den som däremot går eller cyklar till och från arbetet, får ingen ersättning från TFA-försäkringen för den akuta inkomstförlusten om ett olycksfall inträffar. LO-kongressen 2016 biföll flera motioner med samma krav på villkorsförbättringar för färdolycksfallen.

LOs styrelse ser ingen anledning att göra någon annan bedömning nu. Kravet är fortsatt angeläget och ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om TFA-försäkringen.

Motionären i 14.68 vill ge LOs styrelse i uppdrag att skapa ett försäkringsskydd som täcker olyckor och skador vid arbete med, vid och på fordon.

Det finns redan i dag ett skydd som täcker de delar som efterfrågas. Är det ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat, ska dess trafikförsäkring användas. Är det vid arbete vid, på eller med ett utländskt fordon, anmäls skadan till Trafikförsäkringsföreningen. Skulle det vara en skada som inte är direkt till följd av arbete på eller med fordon, som inte täcks av trafikförsäkringen, finns TFA, trygghetsförsäkringen vid arbetskada.

Då försäkring redan finns anser LOs styrelse att det inte finns anledning att skapa ytterligare en försäkringslösning.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.67 samt

att avslå motionen 14.68.

14.69

Möjliggör Avtalat för samtliga försäkringsinformatörer

Industrifacket Metall avd 34 Borås

Som försäkringsinformatör genom Avtalat behöver man i dag ha tillgång till Bank-ID för att kunna fullfölja sitt uppdrag. Vi går mot en värld som är mer och mer digitaliserad, vilket i sig inte är konstigt. Att däremot kräva att man personligen behöver inneha Bank-ID för att utföra sitt förtroendeuppdrag anser vi dessvärre är fel.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att man ska kunna gå Avtalats försäkringsutbildning utan Bank-ID samt

02 att LO verkar för att man som försäkringsinformatör har tillgång till Mina sidor utan Bank-ID.

Utlåtande motion 14.69

14.69

01 att LO verkar för att man ska kunna gå Avtalats försäkringsutbildning utan Bank-ID samt

02 att LO verkar för att man som försäkringsinformatör har tillgång till Mina sidor utan Bank-ID.

Motionären vill att LO verkar för att det ska vara möjligt att gå försäkringsinformatörsutbildning samt ha tillgång till "Mina sidor" på Avtalat, utan Bank-ID.

Det är varje förbund som inom sina organisationer utser det fackliga uppdraget försäkringsinformatör. Alla försäkringsinformatörer rapporteras in till Avtalat, för att gå utbildning samt för att registrera de försäkrings-samtal hen har med individer i sitt uppdrag.

För att Avtalat ska veta vem/vilka som utses av varje förbund anmäls dessa med personnummer för att där-efter erbjudas utbildning med mera.

Avtalat använder Bank-ID för att säkerställa att rätt person går utbildningen för uppdraget.

Avtalat har valt detta för att varje försäkringsinformatör ska kunna legitimera sig samt komma åt material för uppdraget på deras portal. Att det i framtiden kan bli flera identifieringssätt än Bank-ID är möjligt.

LOs styrelse ser det som nödvändigt att rätt individ, som är utsedd till försäkringsinformatör, erbjuds rätt utbildning. Försäkringsinformatören ska också registrera genomförda försäkringssamtal i inloggat läge, på det sätt Avtalat anser vara säkrast.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionen 14.69.

14.e Avtalspension

14.70

Knegarpension

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Nuvarande regler för pension och pensionsåldrar slår ojämnt över arbetsmarknaden. De flesta arbetstagarna inom LO-kollektivet börjar arbeta i betydligt lägre ålder än inom tjänstemannayrkena.

Det är inte rimligt att arbetstagare i jobb som generellt sliter hårt på kropparna ska behöva arbeta många fler år under ett arbetsliv än de som studerar längre och arbetar färre år.

Ojämligheten stannar inte bara vid att arbetare inom LO i snitt jobbar fler år. Många LO-arbetstagare får både sämre pensionsinsättningar till avtalspensionen genom att de inte börjar gälla förrän vid 22 års ålder då många redan jobbat fler år och nästan alla LO-arbetare missgynnas under ett helt arbetsliv genom att de tjänat för lite för att komma över brytgränsen för boosten i pensionssystemet som de som tjänar över densamma får.

Det behövs stora förändringar i pensionssystemen för att de ska bli rättvisare och ge människor en tryggare ålderdom.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO jobbar för att en "Knegarpension" ska införas som medger att arbetstagare oavsett ålder som vill eller behöver kan gå i pension efter att hen arbetat i fyrtiofem år (behandlas under dagordningspunkt 16.c),
- 02 att LO inom begreppet "Knegarpension" driver kravet på att sjukskrivning, arbetslöshet, föräldraledighet liksom omskolningsstudier inom de fyrtiofem åren inkluderas och gäller som arbetad tid (behandlas under dagordningspunkt 16.c) samt
- 03 att LO fortsätter att driva på för att pensionsavsättningar ska ske från första till sista arbetsdagen inom pensionssystemet.

14.71

Avtalspension från första till sista timmen

Byggnadsarbetareförbundet region Småland-Blekinge

I dag startar inbetalningen till avtalspension SAF-LO den månaden man fyller 22 år och slutar när man fyller 65 år. Men många av våra medlemmar börjar jobba tidigare än så och borde få avtalspension redan från första timmen de arbetar. Pensionsåldern höjs men inbetalningen till avtalspensionen slutar fortfarande vid den gamla pensionsåldern 65 år.

Inbetalningen till avtalspensionen borde fortsätta för de som jobbar, även efter man fyllt 65 år.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO ska verka för att avtalspensionen från SAF-LO ska börja gälla från första timmen man arbetar samt
- 02 att LO ska verka för att avtalspensionen från SAF-LO även ska gälla för dem som jobbar efter att de fyllt 65 år.

14.72

Pension

Industrifacket Metall avd 18 Örebro län

År 2023 höjdes den lägsta åldern för att kunna ta ut inkomstgrundad pension från 62 till 63 år. Åldersgränsen för när garantipension tidigast kan tas ut höjdes från 65 till 66 år. Samtidigt anpassades åldersgränserna i kringliggande trygghetssystem. Åldersgränsen för rätten att stanna kvar i anställning höjdes från 68 till 69 år.

Inbetalning till tjänstepension Avtalspension SAF-LO upphör när du fyller 65 år, om du inte kommer överens med arbetsgivaren om annat. Tjänstepension borde anpassas till de förändringar som gjorts i pensionssystemet.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att höja åldern för inbetalning till tjänstepension Avtalspension SAF-LO till att följa åldersgränsen för garantipension.

Utlåtande motionerna 14.70 (att-sats 3), 14.71 och 14.72 samt 16.22 (att-sats 2)

14.70

03 att LO fortsätter att driva på för att pensionsavsättningar ska ske från första till sista arbetsdagen inom pensionssystemet.

14.71

01 att LO ska verka för att avtalspensionen från SAF-LO ska börja gälla från första timmen man arbetar samt

02 att LO ska verka för att avtalspensionen från SAF-LO även ska gälla för dem som jobbar efter att de fyllt 65 år.

14.72

01 att LO verkar för att höja åldern för inbetalning till tjänstepension Avtalspension SAF-LO till att följa åldersgränsen för garantipension.

16.22

02 att LO agerar för att avsättningen till tjänstepension höjs (behandlas under dagordningspunkt 14.e).

I motionerna 14.70 tredje att-satsen och 14.71 vill motionärerna att LO verkar för att avsättningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen ska göras under hela yrkeslivet, det vill säga utan några åldersgränser. I motion 14.72 vill motionären att LO ska verka för att inbetalningarna ska följa åldersgränsen för garantipension, som i dagsläget är 66 år och som kommer att höjas till 67 år under 2026. Kongresserna 2008, 2012, 2016 och 2020 biföll motioner med krav på att inbetalningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen ska göras under hela yrkeslivet. Dessa villkorsändringar har därför funnits med för övervägande och prioritering inför alla de samordnade förhandlingar som LO har genomfört sedan dess. I samband med avtalsrörelsen 2020 förhandlade LO fram en sänkning av startåldern för inbetalning från 25 år till 22 år. LO har nu med kravet på inbetalningar efter 65 år i den förhandlingsframställan som lämnades över till Svenskt Näringsliv inför förhandlingen 2023, en förhandling som ännu inte är avslutad. LOs styrelse anser inte att det är rimligt att sänka ambitionsnivån och låta den övre gränsen för inbetalningar följa åldersgränsen för garantipension. LOs styrelse anser att kravet på inbetalningar under hela yrkeslivet är fortsatt angeläget och ska finnas med för övervägande och prioritering vid framtida förhandlingar om de kollektivavtalade försäkringarna.

I motion 16.22 andra att-satsen vill motionären att LO agerar för att avsättningen till den kollektivavtalade tjänstepensionen höjs. LOs styrelse anser att det är oroväckande att den sammanlagda pensionen riskerar att bli för låg. Ökade avsättningar till pensionen är därför nödvändiga som ett komplement till andra åtgärder, exempelvis förbättrade arbetsvillkor och större möjligheter till sjukersättning för dem som inte orkar ända fram till riktåldern. LOs styrelse anser dock att det är en höjning av avsättningen till den allmänna inkomstpensionen som ska prioriteras. Det är samhällets ansvar att se till att pensionsnivån i den allmänna pensionen blir tillräckliga. Intjänandet i inkomstpensionen omfattar alla som arbetar och det är därför mer rättvist att höja avsättningarna till den än att höja avsättningen till den kollektivavtalade tjänstepensionen. En höjning till tjänstepensionen skulle i stället öka pensionsklyftan mellan de som omfattas av en tjänstepension och de som inte gör det.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionerna 14.70 (att-sats 3), 14.71 samt

att avslå motionerna 14.72, 16.22 (att-sats 2).

14.73

Rätt att återgå till heltidsarbete vid uttag av tjänstepension vid deltidarbete

Pappersindustriarbetareförbundet avd 3 Karskär

I dag är det så att om du gått ned i arbetstid och börjat ta ut tjänstepension så kan du inte återgå till heltid. Detta ställer till det för arbetare där man förhandlat fram lösningar där man delar på en tjänst och där den ena partnern kanske går i heltidspension tidigare än den andre partnern. Detta hindrar då den andre partnern från att återgå till heltid om man börjat ta ut tjänstepension.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att man ska kunna starta och stoppa den kollektivavtalade tjänstepensionen likt den allmänna pensionen för att det inte ska hindra från att kunna gå upp i arbetstid igen.

Utlåtande motion 14.73

14.73

01 att man ska kunna starta och stoppa den kollektivavtalade tjänstepensionen likt den allmänna pensionen för att det inte ska hindra från att kunna gå upp i arbetstid igen.

Motionären vill att kongressen beslutar att det ska vara möjligt att starta och stoppa utbetalningarna i den kollektivavtalade tjänstepensionen på samma sätt som i den allmänna pensionen. Villkoren för hur uttag av tjänstepension får göras regleras i inkomstskattelagen och i dag tillåter inte reglerna någon paus i ett pågående uttag. Det är således inget som LO och Svenskt Näringsliv kan ändra nu i villkoren för tjänstepensionen, utan det behöver först göras ändringar i lagen. LOs styrelse kan därför i nuläget inte bifalla att-satsens formulering. Just nu ligger dock en utredning på regeringens bord med förslag på bland annat en lagändring som ska göra det möjligt att pausa uttaget av tjänstepension. LOs styrelse anser att villkoren i den kollektivavtalade tjänstepensionen ska ändras så fort det blir juridiskt möjligt.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att anse motionen 14.73 besvarad.

14.f Bemanning

14.74

Begränsa anlitande av bemanningsföretag

Byggnadsarbetareförbundet

Bland LO-förbunden blir det allt vanligare att företag anlitar arbetare från bemanningsföretag i stället för att anställa egen personal.

Själva regelverket, bemanningsdirektivet och avtalskonstruktionen för bemanningsavtalet, är uppbyggd så att bemanningsanställda ska behandlas lika och att underbuds- och undanträngningseffekter gentemot egen anställd personal inte ska uppstå.

Dessvärre uppstår risken för mycket allvarliga konsekvenser av att kunna helbemanna sina arbetsplatser och produktionslinor, när det dessutom kan ske under obegränsade tidsperioder.

Det förekommer att yrkesarbetare som står upp för sitt kollektivavtal, sina rättigheter och för en säker arbetsmiljö upplevs som obekväma och flyttas på dagen, när det anlitaende företaget uppmärksammar sådant.

Bemanningsföretaget äger rätt att göra en ny bokning utan motivering vilket ses som ett naturligt led i bemanningsverksamheten.

Tystnad och underkastelse blir följderna hos de bemanningsanställda.

Företagen har genom möjligheten till att obegränsat hyra in personal, inte längre något incitament för att ta emot lärlingar och träna upp morgondagens yrkesarbetarekår.

Dessutom förändras grundsynen på de anställda.

Från att vara en resurs att löpande investera i mer kompetensutveckling, ny teknik, material och metoder enligt utvecklingsavtalet inom byggnadsindustrin och LO i Det goda arbetet, så ses en lönearbetare mer som en slit- och slängvara som företaget köper in och sedan kastar ut när den anses vara förbrukad.

Maktförhållandet förskjuts med obegränsad bemanning och den ömsesidiga respekten mellan företag och lönearbetare uteblir.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att begränsa möjligheten för arbetsgivare att resurssätta sina arbetsplatser med bemanningsföretag.

14.75

Begränsa bemanningsbranschen

Industrifacket Metall avd 46 Blekinge

Det beslut som togs på 1990-talet, att vi skulle tillåta bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad, har lett till oreda, otrygga villkor och ett utnyttjande av arbetskraft –både för svensk och arbetskraft från andra länder. Intentionen i beslutet var att bemanning skulle nyttjas vid behov, det vill säga vid tillfälliga toppar.

Nu är det ett urholkat system, rena vilda västern, som leder till att arbetsgivarna utnyttjar möjligheten till att ha inhyrd personal inne längre perioder. Det är lättare att kasta ut hyrpersonalen från kundföretaget, vilket ger otryggare anställningar, speciellt för unga. Att gå under en bemanningsanställning år efter år är helt fel väg för tryggare villkor för arbetare.

Norge har på förslag att stoppa bemanning inom byggbranschen i Osloregionen då de ser att det inte fungerar. Ett bra initiativ och en bra början, sedan får tiden utvisa hur det avlöper. Vi behöver också i Sverige titta på möjligheten att minska på bemanningsföretag.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att en utredning görs för att se hur vi kan begränsa bemanning på svensk arbetsmarknad.

14.76

Begränsa användandet av bemanningsföretag inom hälso- och sjukvården

Kommunalarbetareförbundet avd Skåne

Bemanningsföretagens utbredning i den svenska hälso- och sjukvården slår sönder den svenska modellen med en skattefinansierad välfärd. Under den tid som bemanningsföretagen funnits har tillgängligheten till hälso- och sjukvård minskat och företagens vinster ökat. Landets regioner och andra arbetsgivare inom hälso- och sjukvården ska vara attraktiva arbetsgivare dit personal söker sig och vill stanna.

Kompetensförsörjningen är en avgörande fråga för hälso- och sjukvårdens framtid. En bra personalpolitik förbättrar kvaliteten i välfärden och bidrar till ett ökat intresse att söka sig till vårddyrken.

De enorma ekonomiska resurser som i dag pumpas ut till bemanningsföretagen för att hyra in personal ska i stället användas till trygga anställningar på heltid, ökad bemanning, utbildning och kompetensutveckling, höjda löner som går att leva på, arbetsskor till personal och förbättrad arbetsmiljö för anställda inom hälso- och sjukvården.

Bara Region Skåne hyrde 2022 in personal för 453 miljoner skattekrönor. Samtidigt arbetade de skånska undersköterskorna med anställning i regionen 339 783 övertidstimmar till en kostnad av dryga 193 miljoner kronor.

Systemet måste också granskas med grundvärden från den svenska arbetsmarknadsmodellen där parterna tillsammans med staten tar ansvaret för villkoren på arbetsmarknaden, men också skyddsnetet runt omkring den. Regionerna och kommunerna duckar sitt arbetsgivaransvar genom att outsourca det till bemanningsföretag. Arbetsgivarna precisionsbemannar till priset av den anställdes anställningstrygghet. Löneutveckling, kompetensutveckling och personalhantering är saker som helst åsidosätts. Vi måste ställa oss frågan: Ska vi använda skattemedel till lösningar som slår sönder den svenska modellen?

Det är alldeles uppenbart att förutom att kostnaderna skenar så är det direkta systemfel inbyggda inom offentligt finansierade verksamheter. Utnyttjande av skattemedel inom välfärden måste få ett slut. Sverige kan bättre. Medborgare förtjänar en trygg hälso- och sjukvård i rätt tid. Sveriges arbetare förtjänar goda anställningsvillkor och trygga arbetsplatser.

Det behövs en strategi för att komma till rätta med det ekonomiska och sociala resurslöseriet. En strategi med målet att utmytna i en nationell utredning.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att begränsa användandet av bemanningsföretag inom hälso- och sjukvården,

02 att LO verkar facklig-politiskt för en nationell utredning om att begränsa användandet av bemanningsföretag inom hälso- och sjukvården samt

03 att bifalla motionen i sin helhet.

14.77

Stoppa bemanningsföretagen

Byggnadsarbetareförbundet region Stockholm-Gotland

Vi ser att vi blir färre och färre på våra arbetsplatser som är fast anställda i företagen. I stället för att hålla sig med egenanställda tar företagen in personal från bemanningsföretagen. Utvecklingen med inhyrd personal har ökat så att det i dag kan vara fler inhyrda än anställda på en arbetsplats.

Den inhyrda personalen från bemanningsföretagen arbetar och lever under otrygga arbetsförhållande. De kan ersättas från en dag till en annan. Personalen från bemanningsföretagen står utanför den gemenskap och den fackliga demokratiska organisationen på våra arbetsplatser.

En tystnadskultur uppstår när ingen vågar säga ifrån, risken finns att de blir förflyttade eller uppsagda. Bemanningsföretag skapar stress och det är livsfarligt när det orsakar många fler arbetsplatsolyckor. Kravet måste vara att de inhyrda får fast anställning i företagen. Att systemet med bemanningsföretag avskaffas. Det ska inte förekomma privata arbetsförmedlingar. System med inhyrd personal är förkastligt och splittrar löntagarkollektivet.

Systemet med tillfällig personal medför besiktningsanmärkningar och att kvaliteten försämras. För de fast anställda arbetarna medför det merarbete och det gör att kostnaderna ökar när man får göra om efter andra. Löneutvecklingen försämras av dessa merarbeten som inte betalas fullt ut.

Många jobb säljs ut till företag med endast bemanningsanställda. Samtidigt innebär det att kompetensen försvinner bland de egna då vi blir av med många moment. Lagandan och samarbetet försvinner. Man bygger ingen ny egen gemensam kunskap i löntagarkollektivet och inte heller hos företaget. Företagen brukar säga att personalen är det viktigaste kapitalet som de har. Men med inhyrd personal byggs det inte upp någon egen kompetens inom företaget och inte heller i löntagarkollektivet

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO verkar för att avskaffa systemet med bemanningsföretag,
- 02 att LO driver att alla löntagare ska ha fast anställning i företagen i stället för att vara inhyrda,
- 03 att LO verkar för att alla offentligt upphandlade arbeten och tjänster ska ha som krav att arbetena utförs med fast anställda löntagare samt
- 04 att LO verkar för att privata arbetsförmedlingar förbjuds.

Utlåtande motionerna 14.74–14.77

14.74

01 att begränsa möjligheten för arbetsgivare att resurssätta sina arbetsplatser med bemanningsföretag.

14.75

01 att LO verkar för att en utredning görs för att se hur vi kan begränsa bemanning på svensk arbetsmarknad.

14.76

01 att LO ska verka för att begränsa användandet av bemanningsföretag inom hälso- och sjukvården,

02 att LO verkar facklig-politiskt för en nationell utredning om att begränsa användandet av bemanningsföretag inom hälso- och sjukvården samt

03 att bifalla motionen i sin helhet.

14.77

01 att LO verkar för att avskaffa systemet med bemanningsföretag,

02 att LO driver att alla löntagare ska ha fast anställning i företagen i stället för att vara inhyrda,

03 att LO verkar för att alla offentligt upphandlade arbeten och tjänster ska ha som krav att arbetena utförs med fast anställda löntagare samt

04 att LO verkar för att privata arbetsförmedlingar förbjuds.

Bemanningsbranschen har lagligen funnits i Sverige sedan 1992, LOs första bemanningsavtal tecknades år 2000. I dagsläget arbetar cirka 54 000 personer i ett LO-yrke inom bemanning, vilket utgör cirka 2 procent (Kompetensföretagens årsrapport 2022) av alla anställda på arbetsmarknaden.

I LOs *Gemensamma långsiktiga mål* för tre kongressperioder, slogs 2016 bland mycket annat fast att bemanningsbranschen inte ska användas för att tillgodose ett arbetskraftsbehov av mer permanent karaktär samt att inhyrning är att föredra om alternativet är så kallad daglönare. Dessa skulle sannolikt öka om bemanning förbjuds/begränsas.

Samtliga här aktuella motioner förordar att bemannings-branschen ska antingen begränsas eller förbjudas.

LOs styrelse menar att dessa förbud/begränsningar endast kan lösas inom ramen för respektive branschavtal, då alla branscher har sina speciella förutsättningar för att hantera bemanningsfrågorna.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att avslå motionerna 14.74, 14.75, 14.76, 14.77.

14.78

Samhörighet för bemanningsanställda

Industrifacket Metall avd 19 Östra Värmland

Att känna tillhörighet är en grund för att bli medlem i facket. Genom gemenskap via möten med medlemmar i vardagen skapas en vilja att bli organiserad i en fackförening. Detta är svårt för dem som jobbar på Bemanningsavtalet. De byter kundföretag ganska ofta och de fackförbund som man tillhör har inte resurser eller expeditioner i alla kommuner/städer. Bara att kunna ställa en fråga till en förtroendevald kan vara svårt.

De bemanningsanställda får inte bli ett B-lag, utan ska vara med i vår fackliga gemenskap på allas lika värde. De har ett helt annat kollektivavtal än dem de jobbar ihop med, så där finns ett stort behov av att informera om förutsättningar och villkor i Bemanningsavtalet. Detta är också en möjlighet för LO som organisation att stötta och samordna fackförbunden för att kunna ge de bemanningsanställda den fackliga information de har rätt till.

Vi föreslår att kongressen beslutar

- 01 att LO utreder hur de bemanningsanställda medlemmarnas kunskap om sina villkor ska kunna förbättras samt
- 02 att LO tar fram en strategi för hur arbete med kunskapsspridning till de bemanningsanställda kan utformas.

14.79

Arbeta för att öka organisationsgraden inom bemanningsbranschen

Industrifacket Metall avd 3 Norra Västerbotten

De senaste 20–25 åren har det skett stora samhällsförändringar. År 2000 tecknades det första kollektivavtalet inom LO för bemanningsanställda i våra branscher. Avtalet är ett gemensamt avtal under LOs förhandlingsmandat och tanken med detta var att de som jobbar inom bemanningsbranschen ska skyddas av ett kollektivavtal i likhet med villkoren på den övriga arbetsmarknaden och även att minska risken för konkurrens mellan olika grupper på en arbetsplats. Det är bra och avhjälper en hel del problematik som bemanningsbranschen skapar inom våra egna sektorer, men också samhället i stort vad gäller arbetsrätt och arbetstagares villkor. Inte minst avhjälper detta så kallad social dumpning.

Bemanningsanställdas rättigheter har också någorlunda stärkts i och med senaste ändringen av LAS, men problemen är fortfarande stora. En väldigt liten del av bemanningsanställda är i dag organiserade, både som medlemmar i fackförbund och framför allt i egna klubbar, vilket innebär en stor problematik.

Bemanningsavtalet får av naturliga skäl inte den uppmärksamhet som det behöver för att kunna utvecklas på ett tillräckligt bra sätt och det är alldeles för få representanter i olika sammanhang som har tillräckligt bra kunskap om bemanningsbranschen och de problem som finns med Bemanningsavtalet. Dessutom är antalet bemanningsanställda väldigt högt och ökar i det närmaste lavinartat, vilket innebär att det är ett stort antal arbetstagare inom LO-fackens grupper som skulle kunna vara medlemmar och därmed bidra till hela LO-familjens styrka, som i dag är drastiskt minskande.

Eftersom bemanningsanställda kan hoppa mellan olika verksamheter inom olika förbund är det svårt för förbunden både att följa organisationsgraden bland bemanningsanställda och

att jobba riktat för att öka organiseringen bland dem. Det finns i dag inget eget förbund som omfattar bemanningsanställda.

I många branscher finns i dag många bemanningsanställda på samma arbetsplatser. Det ställer också till problem för de klubbar som finns på olika arbetsplatser då de av naturliga skäl för att kunna skydda sina egna medlemmar också behöver hjälpa de bemanningsanställda som finns inhyrda utan att ha rätt att exempelvis använda rätt till facklig information genom utvecklingsavtalet och dylikt till detta. Egna klubbar i högre omfattning vore därmed önskvärt.

Även ombudsmännen har händerna fulla på alla håll. Tid att stötta, hjälpa och arbeta för att organisera bemanningskonsulter på olika bemanningsföretag finns tyvärr inte som det ser ut i förbunden i dag. Bemanningen hamnar därför på sätt och vis lite i skymundan. Det är problematiskt för alla oss under LOs paraply, då vi vet att arbetsgivare gärna nyttjar bemanningskonsulter på ett sätt som drabbar även företags fast anställda då det blir lättare för dem att slira på reglerna och sätta arbetare mot varandra.

Vi skulle alla tjäna stort på att även nå ut till bemanningsanställda på ett betydligt bättre sätt än vad vi gör i dag. Vi anser därför att LO måste ta ett större ansvar vad gäller en ökad organiseringsgrad för denna grupp.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO ska verka för att med riktade insatser öka organisationsgraden inom bemanningsbranschen.

14.80

Bemanningsavtal

Industrifacket Metall avd 18 Örebro län

Bemanningsavtalet är ett LO-gemensamt avtal och borde rimligtvis ha ett samordnat medlemsregister. De enskilda förbunden sägs ha få organiserade i bemanningsbranschen, men har vi verkligen koll? Är de som inte är organiserade i inkopplat förbund oorganiserade eller bara med i ett annat LO-förbund, som också är avtalspart på Bemanningsavtalet och därmed inte borde ses som oorganiserade?

Det har hänt flertalet gånger att ett förbund sett ett annat förbunds medlem/medlemmar som oorganiserade vid exempelvis uppsägningar, trots att alla våra medlemmar kan vara organiserade i olika LO-förbund på Bemanningsavtalet.

Resultatet blir att medlemmar som inte är medlemmar i det inkopplande förbundet för det bemanningsföretag de arbetar på, inte blir företrädna i alla fackliga frågor som de borde ha all rätt att bli. Det skulle kunna säkerställas med ett samordnat medlemsregister, och då ge den trygghet som det fackliga medlemskapet innebär.

Vi föreslår att kongressen beslutar

01 att LO verkar för att få ett samordnat medlemsregister för bemanningsbranschen samt

02 att LO verkar för att utreda möjligheten till ett samordnat medlemsregister för bemanningsbranschen.

Utlåtande motionerna 14.78–14.80

14.78

01 *att* LO utreder hur de bemanningsanställda medlemmarnas kunskap om sina villkor ska kunna förbättras samt

02 *att* LO tar fram en strategi för hur arbete med kunskapsspridning till de bemanningsanställda kan utformas.

14.79

01 *att* LO ska verka för att med riktade insatser öka organisationsgraden inom bemanningsbranschen.

14.80

01 *att* LO verkar för att få ett samordnat medlemsregister för bemanningsbranschen samt

02 *att* LO verkar för att utreda möjligheten till ett samordnat medlemsregister för bemanningsbranschen.

I motionerna 14.78 och 14.79 pekar motionärerna på en viktig fråga som det arbetas med löpande i LOs kommitté för bemanningsfrågor. I kommittén har samtliga förbund en representant. Kommittén samordnar förbundens intressen i bemanningsfrågor.

I kommittén delar förbunden erfarenheter från såväl förhandlingar som utbildningstillfällen. Kommittén gör återkommande ”konferensturnéer” i landet där man utbildar i avtalet och diskuterar för branschen, aktuella frågor. Förbunden genomför även själva konferenser och utbildningar för både bemanningsanställda och anställda på förbundsavdelningarna. Förslaget att utöka den verksamheten till fler konferenser i LOs regi, ser styrelsen som ekonomiskt omöjligt i nuläget.

Motionerna 14.79 och 14.80 lyfter frågan om ökad organisationsgrad och gemensamt medlemsregister för de bemanningsanställda. Att öka organisationsgraden är viktigt för alla och det är något som alla förbund jobbar aktivt med på alla sina områden. Bemanningsbranschen har särskilda problem med anledning av hur branschen är organiserad, det vill säga att personalen är anställd i ett bolag, men utför sitt arbete i ett annat bolag. Mot bakgrund av detta ser styrelsen att det skulle vara bra om LOs kommitté för bemanningsfrågor får ett tydligare mandat från kongressen att jobba fram förslag på hur man ska öka organisationsgraden i bemanningsbranschen.

Motion 14.80 vill att LO ska verka för ett gemensamt medlemsregister för bemanningsanställda. De bemanningsanställda är medlemmar i respektive förbund och registreras i respektive förbunds medlemsregister. Att inrätta ett parallellt system för just bemanningsbranschen skulle skapa ett stort merarbete för såväl förbunden, som för LO.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen 14.79 samt

att avslå motionerna 14.78, 14.80.

Vi får Sverige att fungera

– det är temat för LOs 30:e ordinarie kongress.

Vi arbetar över hela landet. Vi arbetar alla tider på dygnet, alla dagar om året. I fabriker, skolor och affärer. På järnvägar, hotell och sjukhus. På bruk, boenden och bagerier. Överallt arbetar vi och får Sverige att fungera.

Men Sverige skulle kunna fungera bättre för oss. Vara jämlikare och rättvisare. Därför samlar LO Sveriges arbetare och driver på för högre löner, tryggare jobb och bättre liv. Ensam är aldrig stark. Det är tillsammans vår röst blir stark, både som part på arbetsmarknaden och som aktör i samhället. Det är facklig styrka.

Hela 280 motioner ska kongressen behandla. Här finns kloka, modiga och nytänkande förslag på hur LO kan bidra till ett rättvist Sverige där arbetare kan leva ett gott liv. Självklart ska LO vara med och forma framtidens arbetsmarknad och samhälle. Det är ju vi som får Sverige att fungera.