



MOTIONER OCH UTLÅTANDEN

# Arbetsplatsen



# Motioner och utlåtanden

## ARBETSPLATSEN

### Innehåll

<b>KOLLEKTIVAVTAL</b>	<b>4</b>
<b>Dagordningspunkt 46</b>	<b>4</b>
Motion nr 40 Avtalspolitisk utredning	4
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 40	8
<b>Dagordningspunkt 47</b>	<b>9</b>
Motion nr 41 Ändra eller ta bort nuvarande pottfördelning ur avtalet	9
Motion nr 42 Natt-ob	9
Motion nr 43 Helg-ob	9
Motion nr 44 Utökad avsättning till livsarbetsdidskontot	10
Motion nr 45 Enskilda angelägenheter med lön	10
Motion nr 46 Nationaldagen	11
Motion nr 47 Byte av dag när nationaldagen inträffar på helg	11
Motion nr 48 Alla har rätt till regelbundna hälsoundersökningar	11
Motion nr 49 Friskvårdsbidrag i kollektivavtalet	12
Motion nr 50 Friskvårdstimmar under arbetstid för alla medlemmar	12
Motion nr 51 Friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid	13
Motion nr 52 Införande av LAS i kollektivavtalet	13
Motion nr 53 Uppsägning av personal	13
Motion nr 54 Ersättning när ett företag flyttar eller läggs ner	14
Motion nr 56 6 timmar ordinarie arbetstid	14
Motion nr 57 Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön	14
Motion nr 59 Sänka övertidstaket	15
Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 41-54, 56, 57 andra att-satsen och 59 andra att-satsen	15
<b>ARBETSTID OCH LEDIGHET</b>	<b>17</b>
<b>Dagordningspunkt 48</b>	<b>17</b>
Motion nr 55 Kortare veckoarbetstid	17
Motion nr 57 Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön	18
Motion nr 58 Kortare arbetstid för nattarbetare	18
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 55, 57 första att-satsen och 58	19
<b>Dagordningspunkt 49</b>	<b>20</b>
Motion nr 59 Sänka övertidstaket	20
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 59 första att-satsen	20

<b>Dagordningspunkt 50</b>	<b>21</b>
Motion nr 60 Tidigare pension för nattarbetare	21
Motion nr 61 Sänk pensionsåldern	21
Motion nr 62 Tidigare pension vid mångårigt skiftarbete som innefattar nattarbete	22
Motion nr 63 Motion mot höjd pensionsålder	23
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 60 – 63	23
<b>Dagordningspunkt 51</b>	<b>25</b>
Motion nr 64 Införande av fler semesterdagar	25
Motion nr 65 En extra semestervecka	25
Motion nr 66 Motion angående kvotering av semester	26
Motion nr 67 Sparade semesterdagar	26
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 64 – 67	26
<b>ARBETSMILJÖ</b>	<b>28</b>
<b>Dagordningspunkt 52</b>	<b>28</b>
Motion nr 68 Återinrätta Arbetslivsfonden	28
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 68	28
<b>Dagordningspunkt 53</b>	<b>30</b>
Motion nr 69 Företagshälsovård	30
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 69	30
<b>Dagordningspunkt 54</b>	<b>31</b>
Motion nr 70 Införande av gröna skyddsombud	31
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 70	32
<b>ANSTÄLLNING</b>	<b>32</b>
<b>Dagordningspunkt 55</b>	<b>32</b>
Motion nr 71 Uppgörelser i fredstid	32
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 71	33
<b>Dagordningspunkt 56</b>	<b>35</b>
Motion nr 72 Anställningstrygghet	35
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 72	35

# KOLLEKTIVAVTAL

## DAGORDNINGSPUNKT 46

### Motion nr 40

#### **Avtalspolitisk utredning**

*Från Anna Widell, Semper AB Götene, Ulrika Karlsson, Gunnar Dafgård AB Källby, Mikael Ringqvist, HK Scan Sweden AB Skara, Ulrika Dichter Superti, Pågen AB Göteborg, Björn Blomstrand, Swedish Match North Europe AB Göteborg, Ing-Marie Cassler, Orkla Foods Sverige AB Kungshamn samt Freddie Nylund, Fazer Sweden AB Lidköping*

Frågan om lön är alltid central inom vårt förbund. Sedan några år är ett välbehövligt arbete igång som handlar om att stärka den lokala lönebildningen genom lokala lönesystem. Arbetsgivarnas frammarsch på det här området har varit offensiv, för att inte säga aggressiv. Därför är Livs svar, bland annat genom skriften Att sätta lönen i system med tillhörande utbildning, mycket bra.

Men frågan om våra löner och villkor utgår i grund och botten från våra rikstäckande centrala kollektivavtal. Det är i förhandlingarna om dem som vi kan sätta vår samlade fackliga styrka gentemot mot vår motpart. Ytterst kan kraftmätningen avgöras i öppen konflikt genom att vi använder våra stridsåtgärder, något som vi inte har möjlighet till i de lokala lönerevisionerna.

Avtalsförhandlingarna sker oftast vart tredje år. Våra krav formas genom avtalsmotioner, strategiska beslut inom förbundet och de samarbeten som vi ingår genom LO och Facken inom industrin. De två senare gör regelbundet analyser av läget utifrån sin respektive horisont. Men i slutändan är det vi som självständigt förbund som förhandlar med våra motparter på arbetsgiversidan.

Vi tror att det finns anledning för Livs att göra en egen självständig avtalspolitisk utredning. Här nedan kommer vi argumentera för varför. Vi som står bakom den här motionen har det gemensamt att vi är intresserade av våra avtal samt att vi just nu ingår i olika avtalsdelegationer. Men låt oss redan nu göra klart några saker. Vår ambition med denna motion är inte att låsa förbundsstyrelsen vid en viss hållning. Våra förslag till beslut i att-satserna kommer därför vara att överlåta åt styrelsen att formulera vad utredningen ska titta på och hur den ska återrapportera. Vi tror det är den bästa vägen att gå eftersom det enligt våra stadgar är styrelsen som har ansvaret för att godta eller förhastat förslag till nya kollektivavtal. Då är det också rimligt att en utredning, av det slag som vi skissat på här nedan, i första hand ska utgöra ett underlag för styrelsen. Sedan är det upp till dem att avgöra hur innehållet ska hanteras.

Livsmedelsarbetarnas bästa. Det främsta argumentet för att Livs bör göra en avtalspolitisk utredning i egen regi utgår från det enkla faktum att omvärlden förändras. Livsmedelsbranschen har genomgått omfattande strukturuomvandlingar de senaste trettio åren och de fortsätter än i dag. Vad och hur vi producerar är under ständig omvandling. Det påverkar givetvis även hur vi bör utforma våra kollektivavtal. Under nästa rubrik kommer vi gå in närmare på just det. Men parallellt med omvandlingen av våra arbeten och vår bransch förändras också de konstellationer som vi förhandlar kollektivavtal med.

Den ena konstellationen är LO, och sedan 1997 ingår vi också i Facken inom industrin. Båda dessa institutioner gör regelbundet analyser och utredningar utifrån sina intressenters perspektiv. Eftersom vi ingår i båda konstellationerna kommer vårt perspektiv givetvis med. Men varken LO eller Facken inom industrin har som främsta mål att tillvarata livsmedelsarbetarnas intressen. Deras mål är att väga in samtliga sina medlemmars intressen och där utgör livsmedelsarbetarna en mindre del. Vi kan heller inte förvänta oss att de två organisationerna kan omhänderta frågor som bara angår oss och våra medlemmar. Därför tror vi att det är på sin plats att Livs gör en självständig analys av det avtalspolitiska läget.

När detta skrivs är förbundet mitt uppe i förhandlingar om trygghet och omställning samt förberedelser inför en ny avtalsrörelse. Hoten om ingripande lagstiftning ligger som en våt filt över förhandlingarna. Ingen vet i dag vilka konsekvenser utfallen kommer få för Livs, oavsett om frågorna hanteras genom avtal eller genom en ogenomtänkt lag. Men vi tror att dessa omständigheter gör det än mer angeläget att Livs ser om sitt eget bo. Det borgar för att vi på bästa sätt kan tillvarata våra medlemmars intressen och tillsammans med andra goda krafter bidra till att flytta fram löntagarnas positioner framöver.

Förändrade förutsättningar inom livsmedelsbranschen och våra avtal.

Det växer ständigt fram nya delbranscher inom livsmedelsindustrin. Våra matvanor förändras och därmed produktionen av livsmedel. En del nya livsmedel är varianter av sedan länge existerande, som exotiska korvar eller experimentella ölsorter. Andra är mer nydanande. Exempel på det senare är växtbaserade produkter som börjat tillverkas i industriell skala. Här tror vi att det finns anledning att tänka till kring vilket tilläggsavtal som egentligen är det mest ändamålsenliga för framväxande verksamheter. Givetvis bör det göras en sammanvägd bedömning av konkurrensneutralitet mellan företag, produktionsprocess och typ av arbete. Men vilken indelning som är den mest logiska när nya typer av verksamheter gör entré i vår bransch tror vi kräver en större genomlysning. Detta menar vi är ytterligare ett av de områden som den föreslagna utredningen bör titta på.

Förbundet har under flera år verkat för att inordna avtal under det stora Livsmedelsavtalet med separata branschanpassningar i tilläggsavtalen. Det arbetet har nått framgång på flera områden, motstånd på andra. Även här tror vi där är på sin plats för en mer övergripande utvärdering

av vad som strategiskt sett borde vara prioriterade nästa steg. Vad är viktigast att samordna eller försöka likställa? Går det att se ett mönster i de krav som lyfts genom avtalsmotionerna? Även om det såklart är förbundsstyrelsen med beaktande av avtalsdelegationen som hanterar frågorna tror vi det kan vara nyttigt att göra en mer övergripande utvärdering av de senaste årens förändringar på området.

En ytterligare fråga kopplat till detta kan vara att analysera de löneskillnader som finns mellan tilläggsavtalen. I de partsgemensamma materialen som tas fram inför varje avtalsrörelse över bland annat tarifflöner och utgående löner framkommer en del frågor som det finns anledning att gå till botten med. Dels hur de nominella löneökningarna får genomslag i faktiska löneutfall. Men även frågor om rimligheten i de löneskillnader som finns mellan olika tilläggsavtal. Här, precis som på alla andra områden, det bör analysen innefatta ett jämställdhetsperspektiv vilket såklart kan resa frågan om det finns behov av relativlöneförändringar.

Den rådande lönepolitiska regimen. De senaste tjugo åren har vi livsmedelsarbetare fått reallöneökningar under de flesta, men inte alla, år. Det visar bland annat Facken inom industrins utvärderingar. Utfallen är – jämfört med åren som föregick Industriavtalet – en framgång.

Tyvärr är det lätt att stanna vid beskedet ”vi når oftast reallöneökningar i riksavtalsförhandlingarna”. För självklart måste vi också ställa oss frågan – har våra löner ökat tillräckligt? Svaret är tyvärr nej. För att kunna redovisa en reallöneökning räcker det ju att vi får ut ökningarna minimalt över inflationen. Det säger alltså väldigt lite om vi tagit ut tillräckligt i löneökning.

De flesta ekonomer, från Lars Calmfors till bankernas chefsekonomer, är förvånade över de senaste årens låga löneökningar. Dom menar att ekonomin och jobben hade mått bra av klart högre löneökningar än vad vi faktiskt har tagit ut. Men framför allt har vi arbetare tappat i förhållande till tjänstemännen.

Detta är kanske det mest provocerande för oss livsmedelsarbetare. Den ökande skillnaden syns om inte annat ute på parkeringsplatserna vid våra fabriker där klasskillnaderna allt tydligare går att läsa i bilarnas märken och årsmodeller. År 1997 skiljde det i genomsnitt 5 100 kr per månad i lön mellan en arbetare och en tjänsteman. Tjugo år senare hade skillnaden vuxit till 12 800 kr per månad (alltså över 150 000 kr per år!), enligt LOs lönerapporter för perioden.

Faktum är att arbetarnas löner har ökat mindre än tjänstemännen under samtliga avtalsperioder sedan 1997, med undantag för ett år, 2007. Tjänstemännens genomsnittliga löneökningar har varit upp till 2 % högre per år, jämfört med oss arbetare. Det här har givetvis Facken inom industrin och LO reagerat på. Ett tungt skäl till att företagen kunnat betala tjänstemännen mer än till oss är att vi har tagit ut för lite i de centrala uppgörelserna. Det är svårt att förklara det på annat sätt. Här menar vi att det finns anledning stor eftertänksamhet. Vi säger inte att Industriavtalet är förkastligt, men någonting kan uppenbarligen bli

bättre när det gäller sättandet av det så kallade ”märket” på den svenska arbetsmarknaden. Inte minst för våra egna medlemmars skull.

I anslutning till detta vill vi lyfta frågan om lokal löneglidning, alltså löneökning utöver avtalet genom lokal lönebildning. Sedan många år är denna del av löneökningarna minimal eller i princip noll. Vi får alltså i princip bara ut avtalets löneökning. Lokalt har vi inget eller mycket lite att hämta. Här spelar Livsmedelsföretagens rigida syn på lokala lönesystem givetvis in. Skillnaden mot 1980- och 90-talen är stor när det kommer till möjligheterna att få till löneglidning. Detta är en fråga som även fortsatt bör uppmärksammas när vi som förbund är med och sätter märket i förhandlingarna inom Industriavtalet, men givetvis också i en eventuell egen avtalspolitisk utredning.

En fråga som är nära kopplad till det här är Medlingsinstitutets strikta tolkning av sitt uppdrag. Uppdraget ges av regeringen men utgår från industrins lönenormerande roll. Myndighetens tolkning har lett till hård kritik från kvinnodominerade förbund inom både LO, TCO och Saco. Bland annat i en uppmärksammas debattartikel från 2012. En kritik som vi från industrin nog kan ha viss förståelse för. Om Medlingsinstitutet tolkar sitt uppdrag så strikt - att märket ska följas ner på en tiondels decimal - blir det svårt, för att inte säga omöjligt, att förändra lönerelationerna mellan kvinnor och män. Den strikta tolkningen leder i vissa fall till att förbund tvingas sälja delar av sina avtal för att ens få ut löneökningar i nivå med märket. Andra förbund har valt att träffa sifferlösa avtal för att på så sätt undvika industrins norm. Här tror vi att det är viktigt att inse en sak: båda dessa konsekvenser är mycket illavarslande även för oss inom industrin. Dels eftersom det riskerar att pressa ner löntagares villkor vilket på sikt kan sprida sig till våra branscher, dels eftersom den lönenormerande rollen urgröps när tjänstemän och akademiker drar ifrån oss lönemässigt.

En fungerande lönomodell måste kunna leverera på åtminstone två områden. Dels att bidra till ett golv, alltså att säkra lägstalönerna och se till att de succesivt höjs. Dels att sätta ett tak, alltså att säkra att de med högst löner inte drar ifrån för mycket. Under den här rubriken har vi argumenterat för att det finns brister i sättet som lönerna normeras på i dag.

Men vi föreslår som sagt inte att dagens regim helt kastas över ända. Vi menar däremot att dessa brister i sig motiverar att Livs gör en självständig avtalspolitisk utredning där de här frågorna kan behandlas. För en sak är ganska säker - morgondagens lönenormerande system måste kunna svara på de här och andra svåra frågor. Och framför allt vara redo på förändringar om den ska behålla sin legitimitet och styrka framöver.

#### ***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att tillsätta en avtalspolitisk utredning

**Avslag**

att förbundsstyrelsen anger utredningsdirektiven och formerna för återrapportering för den avtalspolitiska utredningen.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 40**

*I motion 40 föreslår motionärerna*

att förbundsstyrelsen ges i uppdrag att tillsätta en avtalspolitisk utredning

att förbundsstyrelsen anger utredningsdirektiven och formerna för återrapportering för den avtalspolitiska utredningen.

Förbundsstyrelsen ser också en del av de brister med dagens system som motionärerna för fram. Det stämmer också att våra krav formas genom avtalsmotioner, strategiska beslut inom förbundet och inom de samarbeten där vi ingår. Det vill säga Facken inom Industrin och LO där också analyser och utvärderingar görs efter varje avtalsrörelse.

Utgångspunkten i varje avtalsrörelse handlar om att få ut bästa möjliga. För förbundet handlar det om ökad reallön, hög sysselsättning och konkurrenskraftiga företag som fortsatt kan utvecklas. Efter denna analys och avvägning bryts argument och förslag gemensamt inom LO som förhoppningsvis landar i en samordnad avtalsrörelse med gemensamma avtalskrav.

Förbundsstyrelsen ställer sig frågande till vad vi som enskilt förbund skulle komma fram till med en avtalspolitisk utredning, som skulle förändra den bild vi har i dag. Motionärerna har gjort en analys och därmed identifierat en del problem med dagens modell utan att kunna peka på alternativ.

Efter avtalsrörelsen 2017 gjordes ett ambitiöst försök att komma på ett alternativ till dagens lönebildning från 6F förbunden och dess tankemedja Katalys. En gedigen utredning med ett antal rapporter och slutsatser utan några nya uppseendeväckande förslag till förändring av dagens modell förutom den ständigt återkommande kritiken att industrin tar ut för låga löneökningar.

När det gäller våra egna avtal, hur ny produktion och företag ska hanteras och vilka tilläggsavtal som ska tillämpas samt anledningar till de skillnader som finns, är det frågor som förbundet brottats med sedan det första Livsmedelsavtalet tecknades 2004.

Förbundsstyrelsens ser inte att en särskild utredning löser frågan om tilläggsavtalens olika nivåer och vad som ska tillämpas på nya företag.

Förbundsstyrelsens inställning när det gäller normering av löner på svensk arbetsmarknad ligger fortsatt fast. Den internationellt konkurrensutsatta industrin ska förhandla först och sätta det så kallade märket. Utöver detta är det viktigt med en samordning inom LO där vi tillsammans står bakom varandras krav inom ramen för märket. Just för att inget förbund ska tvingas sälja ut något för att komma upp i nivå. Vilket har skett de gånger vi inte haft en LO-samordning i avtalsrörelsen.



**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**  
att avslå motion 40.

## DAGORDNINGSPUNKT 47

### Motion nr 41

#### Ändra eller ta bort nuvarande pottfördelning ur avtalet

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö*

Arbetsplatsklubben vid bageriet Pågen AB i Malmö är kritiska till att motparten ges möjlighet att fördela medlemmarnas löneutrymme. Vi menar att det är medlemmarnas pengar. Om företagen önskar premiera prestation bör de därför skjuta till pengar utöver avtalsenlig lön. Ett lönesystem innebär att pengar skjuts till, i annat fall är det att betraktas som fördelningssystem.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

- Besvarad** att Livs ska verka för att nuvarande pottfördelning tas bort från avtalet, alternativt
- Besvarad** att Livs ska verka för att ändra lönesättningens principer så att dessa ställer krav på att företagen skjuter till ekonomiska resurser, utöver pott, för att denna ska kunna fördelas, alternativt
- Besvarad** att Livs ska verka för att den fördelningsbara potten blir mindre än föregående period.

### Motion nr 42

#### Natt-ob

*Från Susanne Thieme, Fazer bröd, Lidköping*

Vi inom bagerisektorn har ett kvälls-ob som speglar att eftermiddags-skift och tvåskift har 2-3 timmars senare sovtid. Natten har samma ob i pengar, trots omvändning av dygnet minst 2 gånger i veckan.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

- Besvarad** att ett ob specifikt för nattarbete införs.

### Motion nr 43

#### Helg-ob

*Från Susanne Thieme, Fazer bröd, Lidköping*

Vi anser att vardagen börjar på måndag morgon samt att andra sektioner inom Livs har helg-ob fram till måndag morgon. Samsyn vore bra.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

- Besvarad** att helg-ob förlängs till måndag morgon.

## Motion nr 44

### Utökad avsättning till livsarbetstidskontot

*Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll*

Eftersom det blir vanligare att arbetstagare jobbar längre upp i åldrarna behövs det mer tid för återhämtning under arbetslivet.

Därför föreslår vi att kongressen ger förbundets förhandlare i uppdrag:

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att utöka avsättningen till livsarbetstiden med 8,5 timmar vilket resulterar i 7 hela arbetsdagens ledighet vid 40 timmars arbetsvecka.

## Motion nr 45

### Enskilda angelägenheter med lön

*Från Morgan Westergren, Foodmark AB, Klintehamn*

Vilka behov: Enskilda angelägenheter med lön att kunna ta ut 10 dagar med bibehållen lön inom kalenderår när närstående drabbas av dödsfall, sjukdom, livsavgörande situationer.

Varför förändra: Som arbetstagare ska man inte behöva ta av sin semester, kompladighet, tjänstledig, flextid eller dylikt för att vara närvarande vid sina närstående vid ett dödsfall, sjukdom m.m.

Fördelar med förslaget: Skapar tryggare känsla att ha vetskap om att man kan tillgå Enskilda angelägenheter med lön-dagar för att vara närvarande, samt ha återhämtning och vila.

Arbetstagarens trygghet att ej behöva ta ut dagar från semester, komp/flexledighet eller tvingas ta obetald ledighet.

Nackdelar med förslaget: Ska inte utnyttjas på fel sätt utan arbetsgivaren beviljar endast vid specifika tillfällen, dvs akuta situationer som sjukdom, dödsfall, begravning av närstående, som är make, maka, sambo, registrerad partner, barn, barnbarn, svärson, svärdotter, föräldrar, syskon, mor- o farföräldrar.

Om förslaget går igenom: Kan det resultera i att medlemsantalet ökar då fler känner sig tillfreds med dessa enskilda angelägenhetsdagar och som en extra morot-bonus för medlemmarna.

***Jag föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att enskilda angelägenheter med bibehållen lön i 10 dagar per kalenderår behövs inom Livsmedelsarbetareförbundet för att stödja sina medlemmar i specifika livsavgörande händelser och synnerliga skäl att vara ledig med bibehållen lön vid påfrestande situationer i livet

**Besvarad** att arbeta fram förbättringar för arbetstagare och medlemmar i deras arbetssituation när behov finns av ledighet i samband med akuta livshändelser i livet som ej är förutsägbara

**Besvarad** att även skapa förnyelse för sina medlemmar att se framåt och göra nya och bättre målförändringar i arbetslivet.

## Motion nr 46

### Nationaldagen

*Från Elisabeth Bredesen, Sabina Tucak och Dorota Galik, Orkla Confectionery & Snacks Sverige, Kungälv*

I dag när 6 juni infaller på en lördag eller söndag så får vi ingen ersättning för denna dag, men tjänstemannaorganisationen får ta ut denna dag vid ett annat tillfälle när den infaller på lördag eller söndag.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att förbundet verkar för att 6 juni-ledighet för oss och tjänstemännen jämställs.

## Motion nr 47

### Byte av dag när nationaldagen inträffar på helg

*Från Livsklubben Grilstad AB, Östersund*

Vi vill försöka få igenom detta förslag om att byta dag när nationaldagen inträffar på en helg.

Vi känner till att andra förbund redan har detta, med tanke att pingst alltid var på en måndag men nationaldagen byter dag varje år.

Alla livsmedelsföretag har ett ganska påfrestande yrke. En extra dag för återhämtning kan göra mycket.

#### **Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att förbundet jobbar för att alla livsmedlemmar kan få lika många dagar ledigt

**Besvarad** att kongressen beslutar att alla livsmedlemmar får en alternativ dag när nationaldagen inträffar på en helgdag.

## Motion nr 48

### Alla har rätt till regelbundna hälsoundersökningar

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

Hälsoundersökningar har i flera år varit en självklarhet för dem som ständigt jobbar natt på vår arbetsplats. Udda timmar på dygnet är slit-samt på kroppen. Men vad händer med resterande personal som jobbar skiftgång och har tunga arbetsuppgifter som utförs varje dag, året runt?

Vi tycker det är väldigt orättvist att våra arbetskamrater som inte jobbar natt räknas bort. I vår klubb är vi övertygade om att alla som jobbar med tunga arbetsuppgifter, oavsett skiftgång eller endast nattarbete, har rätt till regelbundna hälsokontroller. I förebyggande syfte skulle detta hjälpa till att minska arbetsskador och sjukskrivningar på arbetsplatsen, samt bespara företaget och samhället stora summa pengar varje år.

Genom att införa regelbundna hälsoundersökningar blir det tydligt att alla inkluderas och får ut mer av medlemskapet, vilket också kan bidra till att rekrytera fler medlemmar.

**Besvarad** *Vi föreslår att kongressen beslutar*  
att ge förbundet i uppdrag att verka för att alla våra medlemmar erbjuds regelbundna hälsoundersökningar.

## Motion nr 49

### Friskvårdsbidrag i kollektivavtalet

*Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll*

Med tanke på hur många tunga fysiska arbetsuppgifter som i dag finns inom Livsmedelsindustrin, samt hur ohälsotalen stadigt ökar. Kan en lösning på detta vara att skapa fler möjligheter till en sundare livsstil.

Då många företag redan i dag främjar en sund livsstil och ett hälsosamt leverne och därmed bidrar till sina anställdas hälsa genom att ge de anställda möjlighet till friskvård även utanför arbetstid, och därmed önskar vi att även alla företag inom livsmedelsindustrin stöder denna tanke och är beredda att skriva in detta i kollektivavtalet.

Hur detta ska formuleras eller vad som ska ingå eller var och hur detta ska ske ger vi fria händer till förhandlarna att definiera.

Vi föreslår att kongressen beslutar att ge förhandlare/representanter i uppdrag:

**Besvarad** *Vi föreslår att kongressen beslutar*  
att förbundet ska arbeta för att friskvårdsbidraget till samtliga anställda ska skrivas in i kollektivavtalet

**Besvarad** att friskvårdsbidraget ska uppgå till minst 3000 kr per år.

## Motion nr 50

### Friskvårdstimmar under arbetstid för alla medlemmar

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

Det tunga arbetet inom livsmedelsindustrin är något som vi alla är medvetna om. Arbetsmiljön är även högljudd och stressig för många. Detta medför att kroppen slits både fysiskt och psykiskt.

Vi tycker att alla våra medarbetare har rätt till friskvårdstimmar under arbetstid för att hålla igång kroppen regelbundet, vilket hjälper till att minska arbetsskador och psykisk ohälsa.

En promenad på lunchen eller ett 30-minuters pass på gymmet för att samla nya krafter till resten av dagen skulle många må gott av. Kroppen behöver regelbunden träning för att må bra och förhindra sjukdomar. Klubben är även övertygad om det i längden skulle underlätta värvningen av nya medlemmar.

**Besvarad** *Vi föreslår att kongressen beslutar*  
att ge förbundet i uppdrag att verka för att friskvårdstimmar under arbetstimmar inkluderas i kollektivavtalet.

## Motion nr 51

### Friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid

*Från Livsklubben Arla Foods, Kallhäll*

Med tanke på hur många tunga fysiska arbetsuppgifter som i dag finns inom Livsmedelsindustrin samt hur ohälsotalen stadigt ökar, kan en lösning på detta vara att skapa fler möjligheter till en sundare livsstil.

Då många företag redan i dag främjar en sund livsstil och ett hälsosamt leverne och därmed bidrar till sina anställdas hälsa genom att ge de anställda möjlighet till friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid, önskar vi att även alla företag inom livsmedelsindustrin stöder denna tanke.

Hur detta ska formuleras eller vad som ska ingå eller var och hur detta ska ske ger vi fria händer till förhandlarna att definiera.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att de anställda ges möjlighet till 2 timmars friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid.

## Motion nr 52

### Införande av LAS i kollektivavtalet

*Från Livsklubben HKScan, Kristianstad*

Det politiska läget i Sverige är ostabilt och arbetarnas skydd försämras i allt högre grad. Många partier vill förändra, försämra eller avskaffa LAS. Därför måste vi skydda arbetarna inför ett eventuellt regeringsbyte eller lagförändring för att värna om LAS som vi införde redan 1982.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att LAS införs i kollektivavtalet.

## Motion nr 53

### Uppsägning av personal

*Från Sabina Tucak, Elisabeth Bredesen och Dorota Galik, Orkla Confectionery & Snacks Sverige, Kungälv*

Vi anser att redan befintliga uppsägningstiden ska ökas:

2 månader vid 2-4 års anställningstid

3 månader vid 4-6 års anställningstid

4 månader vid 6-8 års anställningstid

5 månader vid 8-10 års anställningstid

6 månader vid över 10 års anställningstid

8 månader vid över 12 års anställningstid

10 månader vid över 14 års anställningstid

12 månader vid över 16 års anställningstid

**Vi föreslår att kongressen beslutar****Besvarad**

att förbundet verkar för att få en skrivning i avtalet som ger personal rätt att vid uppsägningar på företaget få chans till de som har jobbat väldigt länge på samma företaget att få flera månader för omställning.

**Motion nr 54****Ersättning när ett företag flyttar eller läggs ner**

*Från Elisabeth Bredesen, Sabina Tucak och Dorota Galik, Confectionery & Snacks Sverige, Kungälv*

I dag när man flyttar eller lägger ner ett vinstdrivande företag så har kollektivet bara rätt till högst 6 månaders uppsägningstid.

Vi föreslår att reglerna ska ändras så att vi kan behålla våra jobb i Sverige och att det blir dyrare för företaget att flytta.

**Vi föreslår att kongressen beslutar****Besvarad**

att lägga till i vårt avtal att vi ska ha rätt till 12 månaders lön/ersättning när man flyttar eller lägger ner ett företag.

**Motion nr 56****6 timmar ordinarie arbetstid**

*Från Livsklubben Arla Foods AB, Kallhäll*

För att minska arbetslösheten och sjukfrånvaron. För att främja hälsan, familjelivet och fritiden. Därför föreslår vi att kongressen ger förbundets förhandlare i uppdrag:

**Vi föreslår att kongressen beslutar****Besvarad**

att sänka ordinarie arbetstid per dag till sex timmar med bibehållen lön.

**Motion nr 57****Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön**

*Från Johannes Weiberg, Swedish Match, Kungälv*

Människor behöver i dag minska stressen, minska belastningen av de fysiskt tunga arbetena, så det är möjligt att arbeta fram till pensionsåldern. Det enda rimliga är att vi arbetar kortare tid per dag. Eller kortare tid per vecka. Vi ska alla hinna med att leva, umgås med barn, vänner och föräldrar, att ta del av fritids- och kulturaktiviteter. Helt enkelt ha ett bättre liv. För att orka det i de fysiskt tunga yrkena inom livsmedelsbranschen behöver vi kortare arbetsdagar. Att jobba färre timmar i veckan bidrar till att man är mer engagerad i sitt jobb när man är där och det bidrar till ett bättre arbetsklimat och minskar sjukskrivningarna, och kan i många fall finansiera sig själv till en viss del men den stora vinsten är att vi får alla ett bättre liv både på och utanför jobbet.

***Jag föreslår att kongressen beslutar***

**att** Livsmedelsarbetareförbundet ska verka för att normalarbetstiden ska bli 30h arbetsvecka eller 6 timmar arbetsdag genom lagstiftning. med bibehållen lön

**Besvarad**

**att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en generell arbetstidsminskning genom arbetstidsförkortningar i avtal. Med bibehållen lön.

**Motion nr 59****Sänka övertidstaket**

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö*

Arbetsplatsklubben vid bageriet Pågen AB Malmö vill sänka övertidsuttagen från 200 timmar till 100 timmar så att visstidarbetare kommer upp i tid samt arbetslösa kommer in på arbetsmarknaden.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**att** Livs ska verka för att övertidstaket sänks från 200 till 100 timmar så att fler kan ta del av arbetsmarknaden

**Besvarad**

**att** Livs ska verka för att övertiden de första två timmarna höjs från 50 % till 100 %.

**Förbundsstyrelsen utlåtande över motion 41-54, 56, 57 andra att-satsen och 59 andra att-satsen**

*I motion 41 föreslår motionären*

**att** Livs ska verka för att nuvarande pottfördelning tas bort från avtalet, alternativt

**att** Livs ska verka för att ändra lönesättnings principer så att dessa ställer krav på att företagen skjuter till ekonomiska resurser, utöver pott, för att denna ska kunna fördelas, alternativt

**att** Livs ska verka för att den fördelningsbara potten blir mindre än föregående period.

*I motion nr 42 föreslår motionären*

**att** ett ob specifikt för nattarbete införs.

*I motion nr 43 föreslår motionären*

**att** helg-ob förlängs till måndag morgon.

*I motion 44 föreslår motionären*

**att** utöka avsättningen till livsarbetstiden med 8,5 timmar vilket resulterar i 7 hela arbetsdagens ledighet vid 40 timmars arbetsvecka.

*I motion 45 föreslår motionären*

**att** enskilda angelägenheter med bibehållen lön i 10 dagar per kalenderår behövs inom Livsmedelsarbetareförbundet för att stödja sina

medlemmar i specifika livsavgörande händelser och synnerliga skäl att vara ledig med bibehållen lön vid påfrestande situationer i livet.  
**att** arbeta fram förbättringar för arbetstagare och medlemmar i deras arbetssituation när behov finns av ledighet i samband med akuta livshändelser i livet som ej är förutsägbara  
**att** även skapa förnyelse för sina medlemmar att se framåt och göra nya och bättre målförändringar i arbetslivet.

*I motion 46 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för att 6 juni-ledighet för oss och tjänstemännen jämställs.

*I motion 47 föreslår motionären*

**att** förbundet jobbar för att alla livsmedlemmar kan få lika många dagar ledigt  
**att** kongressen beslutar att alla livsmedlemmar får en alternativ dag när nationaldagen inträffar på en helgdag.

*I motion 48 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för att alla våra medlemmar erbjuds regelbundna hälsoundersökningar.

*I motion 49 föreslår motionären*

**att** förbundet ska arbeta för att friskvårdsbidraget till samtliga anställda ska skrivas in i kollektivavtalet  
**att** friskvårdsbidraget ska uppgå till minst 3 000 kr per år.

*I motion 50 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för att friskvårdstimmar under arbetstimmar inkluderas i kollektivavtalet.

*I motion 51 föreslår motionären*

**att** de anställdas ges möjlighet till 2 timmars friskvård per arbetsvecka på betald arbetstid.

*I motion nr 52 föreslår motionären*

**att** LAS införs i kollektivavtalet.

*I motion nr 53 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för en skrivning i avtalet som ger personal rätt att vid uppsägningar på företaget få chans till de som har jobbat väldigt länge på samma företag att få flera månader för omställning.



*I motion 54 föreslår motionären*

**att** lägga till i vårt avtal att vi ska ha rätt till 12 månaders lön/ersättning när man flyttar eller lägger ner ett företag.

*I motion 56 föreslår motionären*

**att** sänka ordinarie arbetstid per dag till sex timmar med bibehållen lön

*I motion 57 andra att-satsen föreslår motionären*

**att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en generell arbetstidsminskning genom arbetstidsförkortningar i avtal. Med bibehållen lön.

*I motion 59 andra att-satsen föreslår motionären*

**att** Livs ska verka för att overtiden de första två timmarna höjs från 50 % till 100 %.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att motionerna 41–54, 56, 57 andra att-satsen och 59 andra att-satsen avhandlar rena avtalsfrågor som ska behandlas i de organ som har att hantera avtalsfrågor inför riksavtalsförhandlingar.

Avtalskrav ska behandlas på ett förbundsmöte och hänskjutas till förhandlingsdelegationen där de tillsammans med övriga krav blir en del av avtalsrörelsen och ska ställas mot övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället.

Omvärlden är snabbt föränderlig och att binda en framtida förhandlingsdelegation, hämma övriga avtalskrav samt begränsa förhandlingsutrymmet jämfört motparten är direkt kontraproduktivt.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

**att** anse motionerna 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57 andra att-satsen och 59 andra att-satsen besvarade.

## ARBETSTID OCH LEDIGHET

### DAGORDNINGSPUNKT 48

#### Motion nr 55

##### **Kortare veckoarbetstid**

*Från Livsklubben Norrmejerier ek för, Umeå*

I dag slimmar man organisationer hela tiden, sjukfrånvaron ökar och man orkar inte jobba fram till pensionsåldern. En allmän sänkning av veckoarbetstiden skulle leda till att man måste anställa fler, alltså ett minskat utanförskap i samhället. Det är ett sätt att visa att man tar den

ökade sjukfrånvaron och arbetslösheten i samhället på allvar. Arbetsgivaren får piggare personal som i sin tur jobbar effektivare och fattar bättre beslut. Det ger bättre kvalitet åt livet för dom anställda och högre kvalitet på det arbete vi utför åt arbetsgivaren.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

att ge förbundet i uppdrag att verka för en allmän sänkning av veckoarbetstiden.

## Motion nr 57

### Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön

*Från Johannes Weiberg, Swedish Match, Kungälv*

Människor behöver i dag minska stressen, minska belastningen av de fysiskt tunga arbetena, så det är möjligt att arbeta fram till pensionsåldern. Det enda rimliga är att vi arbetar kortare tid per dag. Eller kortare tid per vecka. Vi ska alla hinna med att leva, umgås med barn, vänner och föräldrar, att ta del av fritids- och kulturaktiviteter. Helt enkelt ha ett bättre liv. För att orka det i de fysiskt tunga yrkena inom livsmedelsbranschen behöver vi kortare arbetsdagar. Att jobba färre timmar i veckan bidrar till att man är mer engagerad i sitt jobb när man är där och det bidrar till ett bättre arbetsklimat och minskar sjukskrivningarna, och kan i många fall finansiera sig själv till en viss del men den stora vinsten är att vi får alla ett bättre liv både på och utanför jobbet.

***Jag föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

att Livsmedelsarbetareförbundet ska verka för att normalarbetstiden ska bli 30h arbetsvecka eller 6 timmar arbetsdag genom lagstiftning. med bibehållen lön

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för en generell arbetstidsminskning genom arbetstidsförkortningar i avtal. Med bibehållen lön.

## Motion nr 58

### Kortare arbetstid för nattarbetare

*Från Sabina Tucak, Elisabeth Bredesen, Dorota Galik, Orkla Confectionery & Snacks Sverige, Kungälv*

Arbetstiden för nattarbetarna i dag anses vara lång. I dag jobbar nattarbetare mellan 38 och 40 timmars vecka. Nattarbete blir allt vanligare inom industribranschen. En arbetstidsförkortning för nattarbetarna skulle ge chans till mer dagsljus, bättre hälsa samt att utöva hushållsarbete och umgås med familjen. En arbetstidsförkortning skulle minska stressen att hinna med allt som måste göras, och ger rimligen positiv effekt på livskvalitet.

**Avslag** *Vi föreslår att kongressen beslutar*  
att utöva politisk påtryckning mot riksdagspartierna gällande införande av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 55, 57 första att-satsen och 58**

*I motion 55 föreslår motionären*

att ge förbundet i uppdrag att verka för en allmän sänkning av veckoarbetstiden.

*I motion 57 första att-satsen föreslår motionären*

att Livsmedelsarbetareförbundet ska verka för att normalarbetstiden ska bli 30h arbetsvecka eller 6 timmars arbetsdag genom lagstiftning med bibehållen lön.

*I motion 58 föreslår motionären*

att utöva politisk påtryckning mot riksdagspartierna gällande införande av 30 timmars arbetsvecka med bibehållen lön.

Förbundsstyrelsen uppfattar det som att motionerna 55, 57 första att-satsen och 58 förespråkar en arbetstidsförkortning via lagstiftning.

Kravet på arbetstidsförkortning har varit ett ständigt återkommande krav på förbundets kongresser under många år. De historiskt dominerande skälen till krav på olika former av förkortad arbetstid är förbättrad hälsa, ett rikare socialt och kulturellt liv, ökat umgänge med familj och vänner samt vila och rekreation. Under senare år med en hög arbetslöshet har diskussionen om kortare arbetstid för att dela på jobben förts in i debatten.

Den ekonomiska välfärden avgörs av arbetsmängden och produktiviteten. Det vill säga, hur mycket vi arbetar och vilket värde vårt arbete skapar. Den fackliga kampen kommer alltid att handla om fördelningen av samhällets ökade tillväxt i reala löner och kortare arbetstid. Men valet mellan kortare arbetstid och ökade materiella resurser är nästan ett omöjligt val. Vi vill ha bägge delarna. Ser man förhållandet över längre tid, kan man konstatera att den materiella standarden ökat och arbetstiden blivit kortare.

Det ligger samtidigt en motsättning i fråga om arbetstiden, vi vill arbeta mycket för att ha råd med vår materiella välfärd, samtidigt som vi vill vara lediga för vårt psykiska och fysiska välbefinnande.

En arbetstidsförkortning måste alltid betalas på något sätt. En förkortning med arbetstiden till sex timmars arbetsdag alternativt 30 timmars arbetsvecka motsvarar väldigt stora delar av det framtida löneutökningsutrymme.

Förbundet har ett avtalspolitiskt mål i samordningen med Facken inom Industrin på 100 timmars arbetstidsförkortning per år. För närva-

rande har kollektivavtalen reglerat en arbetstidsförkortning med 47,5 timmar per kalenderår vid heltidsarbete. Den enskilde disponerar själv uttaget i ett fritt val mellan ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.

Utöver detta har förbundet fortsatt att utöka avsättningen till deltidspension vilket ger den enskilde möjlighet till förkortad arbetstid under de sista yrkesverksamma åren. Förbundsstyrelsens uppfattning är att det är denna väg vi fortsatt ska fokusera på, att reglera arbetstidsförkortning och övriga arbetstidsfrågor via kollektivavtal.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

att avslå motionerna 55, 57 första att-satsen och 58.

## DAGORDNINGSPUNKT 49

### Motion nr 59

#### Sänka övertidstaket

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö*

Arbetsplatsklubben vid bageriet Pågen AB Malmö vill sänka övertidsuttagen från 200 timmar till 100 timmar så att visstidarbetare kommer upp i tid samt arbetslösa kommer in på arbetsmarknaden.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att Livs ska verka för att övertidstaket sänks från 200 till 100 timmar så att fler kan ta del av arbetsmarknaden samt  
att Livs ska verka för att övertiden de första två timmarna höjs från 50 % till 100 %.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 59 första att-satsen

*I motion 59 första att-satsen föreslår motionären*

att kongressen beslutar att Livs ska verka för att övertidstaket sänks från 200 till 100 timmar så att fler kan ta del av arbetsmarknaden.

Motionären framför krav på att begränsa det maximala antalet övertidstimmar en arbetsgivare kan kräva av en anställd. Argument som framförs är att fler skulle få arbete och arbetslösheten sjunker om uttaget av övertid minskar. Förbundsstyrelsen ställer sig tveksam till den analysen och ser inte heller uttaget av övertidstimmar som ett stort problem.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att arbetstidsfrågor ska regleras via kollektivavtal.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

att avslå motion 59 första att-satsen.

## DAGORDNINGSPUNKT 50

### Motion nr 60

#### Tidigare pension för nattarbetare

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö*

Nattarbetare bör gå i pension tidigare då de riskerar sin hälsa i större omfattning än de som arbetar dag. Orsakerna är många. Man får störd dygnsrytm med oregelbunden sömn. Man äter mer oregelbundet. Det stör ämnesomsättningen och ökar risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Det sociala livet påverkas negativt. Man kan inte träffa släkt och vänner lika enkelt. Man riskerar att bli mer ensam och hamna i utanförskap. Man får svårare att följa med i sociala sammanhang och andra aktiviteter som kräver en utvilad kropp. Behovet att uppnå en tidigare pension för de nattarbetare vars kroppar slits ut i förtid känns därför mycket angeläget. Detta borde gå att genomföra med hänvisning till statistiskt säkerställda data på nattarbetets negativa effekter. En enkel formel vore till exempel att ta bort en månad per år man jobbat natt. Ex 10 år är lika med minus 10 mån ... innan man går i pension. Det skulle ge många fördelar. Man förnyar arbetskraften tidigare och slipper förhandlingar om förtidspension. Att gå i förtid mot full pension blir mindre kostsamt för företaget och skapar nya arbetstillfällen till ungdomar i branschen. Detta är dock ett val man ska få göra. Vill man fortsätta jobba till pensionsåldern så ska man självklart få göra det. Att få denna valmöjlighet för nattarbetare ska också ses som en morot efter all den tid man jobbat natt.

#### *Vi föreslår att kongressen beslutar*

- Avslag** att Livs ska verka för att nattarbetare ska kunna erbjudas gå i tidigare pension med ersättning motsvarande full pension
- Avslag** att Livs ska verka för att nattarbetare ska kunna erbjudas gå i tidigare pension med högsta möjliga ersättning.

### Motion nr 61

#### Sänk pensionsåldern

*Från Livsklubben HKScan, Kristianstad*

I mer än tio års tid har vi fått höra hur bra vi arbetare har fått det. Detta har vi fått höra från både tokhöger med M, Kd och SD i spetsen men även från socialdemokrater! Dom anser att vi har fått det så bra på våra arbetsplatser att man har bestämt sig för att vi kan jobba längre än till 65 års ålder, vilket vi har kämpat för i generationer för att kunna uppnå. Verkligheten ser inte riktigt så! Verkligheten för Livsmedelsarbetare ser definitivt inte ut så, tvärtom så ser vi en utveckling där all rationalisering går ut på att vi ska springa fortare och fortare i ekorrhjulet. Våra arbetsuppgifter blir enformigare och tyngre för varje år som går. Vi blir färre

och färre som ska göra samma eller helst högre volymer som tidigare och på arbetstider, som helt utan att vi egentligen protesterar förläggs på dom mest vidriga tider på dygnet. Vi får också höra (dessvärre även från politiker och fackliga företrädare som borde driva våra frågor) att vi måste vara solidariska och acceptera en högre pensionsålder så att pengarna ska räcka för att trygga att pensioner även i framtiden ska kunna betalas ut. Detta gör man samtidigt som man sänker skatterna för dom som redan är besuttna och har groteska rikedomar. En del av dessa har dessutom en direkt fackföreningsfientlig framtoning (Amazon, Google och Facebook). Vi tycker därför att det är viktigt att visa att det nu är slut på acceptansen för det här i grunden orättfärdiga pensionssystemet.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att alla livsmedelsarbetare får en möjlighet att gå i pension från 60 års ålder med en anständig ekonomisk ersättning.

## Motion nr 62

### Tidigare pension vid mångårigt skiftarbete som innefattar nattarbete

*Från Peter Janson, Jonathan Westman, Nils Håkan Nilsson, Kent Jensen, Marie Norberg, Emma Cronheim, Carlsberg, Falkenberg*

Skiftarbete med arbete på nätter medför hela tiden omställningsproblem för kroppen samt ger ofta ett sömnunderskott som förstärker problemen. Det skrivs en hel del om skiftarbete och till och från kommer det rapporter om att skiftarbete ökar riskerna för flera allvarliga sjukdomar och på grund av dessa då kan förkorta livslängden hos drabbade. Ett exempel av många: På SVT presenterades ”skiftarbetets risker”: 14 av 18 studier har visat att skiftarbete ökar risken för hjärtinfarkt och kärlkramp med 40 %. 5 av 5 studier visar att riskökningen för typ 2 diabetes är 70 %. 8 av 10 studier har visat att nattarbete ökar risken för bröstcancer med i snitt 50 %. Vi går mot ett 24-timmars samhälle med ovan nämnda problem. Många av oss inom Livsmedelsbranschen och även andra LO-yrken tillhör de som får betala ett högt pris för skiftarbete som innefattar att jobba natt med allvarliga följsjukdomar som förkortar livslängden.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att Livs ska verka politiskt för att en person som under sitt arbetsliv arbetat 40 år av heltid skiftarbete som innefattar natt skulle kompenseras med att gå i pension 5 år före i normalfallet

**Avslag**

att Livs ska verka politiskt för att en person som arbetat 20 års skiftarbete som innefattar natt ska få gå i pension ett år tidigare och därefter varje 5-årsperiod ge ytterligare 1 år till maximala 5 år efter minst 40 år av heltid skiftarbete som innefattar natt

**Avslag**

**att** om ovan nämnda att-satser ej blir antagna på grund av några tekniska hinder, att Livs driver politiskt på annat sätt i motionärernas anda, annan beräkningsgrund för tidigare pension för mångårigt nattarbete.

**Motion nr 63****Motion mot höjd pensionsålder**

*Från Bo Karlsson HK Scan, Skara*

För snart 25 år sedan gjordes pensionssystemet om. Syftet var att det nya systemet skulle vara mer ekonomiskt hållbart och mera rättvist. Men det blev varken ekonomiskt hållbart eller rättvist. Vi skickar istället pengar till börser och finansmarknader som tjänar flera miljarder per år på detta system. Då kommer nästa smäll, pensionsuppgörelse. Man höjer pensionsåldern! Det innebär att dagens pensionssystem innebär att den tvingar arbetarklassen att välja mellan att få en kortare tid som pensionär eller ännu lägre pension.

**Jag föreslår att kongressen beslutar****Besvarad**

**att** Livs verkar för att nuvarande ppm-system skrotas

**Avslag**

**att** Livs ska verka för lägre pensionsålder inte högre.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 60 - 63**

*I motion 60 föreslår motionären*

**att** Livs ska verka för att nattarbetare ska kunna erbjudas gå i tidigare pension med ersättning motsvarande full pension

**att** Livs ska verka för att nattarbetare ska kunna erbjudas gå i tidigare pension med högsta möjliga ersättning.

*I motion 61 föreslår motionären*

**att** Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att alla livsmedelsarbetare får en möjlighet att gå i pension från 60 års ålder med en anständig ekonomisk ersättning.

*I motion 62 föreslår motionärerna*

**att** Livs ska verka politiskt för att en person som under sitt arbetsliv arbetat 40 år av heltid skiftarbete som innefattar natt skulle kompenseras med att gå i pension 5 år före i normalfallet

**att** Livs ska verka politiskt för att en person som arbetat 20 års skiftarbete som innefattar natt ska få gå i pension ett år tidigare och därefter varje 5-årsperiod ge ytterligare 1 år till maximala 5 år efter minst 40 år av heltid skiftarbete som innefattar natt

**att** om ovan nämnda att-satser ej blir antagna på grund av några tekniska hinder, att Livs driver politiskt på annat sätt i motionärernas anda, annan beräkningsgrund för tidigare pension för mångårigt nattarbete.

*I motion 63 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för att nuvarande ppm system skrotas

**att** Livs ska verka för lägre pensionsålder inte högre.

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att många medlemmar på grund av dålig arbetsmiljö inte klarar arbeta fram till pension oavsett arbetstider eller skiftarbete. Lösningen är inte primärt att sänka pensionsåldern. Problemet måste i första hand lösas genom att arbetsplatser och arbetsmiljön förbättras så att även livsmedelsarbetare kan arbeta fram till sin ordinarie pension.

Sedan det nya pensionssystemet infördes i mitten av 90-talet har medellivslängden ökat med 3 år och de senaste 50 åren har medellivslängden ökat med 7 år för kvinnor och 8,5 år för män.

Att medellivslängden ökar är positivt men får effekten att den enskilde behöver arbeta längre för att systemet inte ska fallera.

När det gäller ppm systemet så har det sitt ursprung från 90-talet då det konstaterades att det tidigare pensionssystemet innebar att pensionärer hade för låg pension och det inte var bra för arbetarna. 2016 beslutade en enig LO-styrelse att det behöver göras förändringar i arbetslivets villkor samt i övriga socialförsäkringssystem för att förbättra pensionsnivåerna så att det går att få ut en pension som det går att leva på.

I förhandlingarna mellan LO och Svenskt näringsliv 2020 så fick LO förbunden igenom att intjänande till avtalspensionen SAF-LO sänks från 25 år till 24 år 2021, till 23 år 2022 och till 22 år 2023.

Det innebär att anställda får fler år än tidigare för att tjäna in till sin framtida pension och gör att man kan få en högre pension den dagen personen når pensionsålder.

Livs har i avtalsförhandlingar sedan 2013 förhandlat fram en avsättning till deltidspension som från 1 november 2020 är på 1,40 procent på lönen och kan användas för uttag av deltidspension från 60 år. Det finns möjlighet för livsmedelsarbetare att ansöka om rätt till deltidspension den månad arbetstagaren fyller 60 år och gå ner i deltid till dess att man tar ut hel pension men arbetsgivaren måste godkänna den.

Syftet med att Livs förhandlat in möjligheten till deltidspension är att våra medlemmar ska kunna gå ner i arbetstid ifrån månaden de fyller 60 år utan att det påverkar utbetalningarna av pension den dag personen når ålderspension. Det är idag möjligt att gå i pension tidigare än 65 år utan att använda den avtalade deltidspension men det innebär att pensionen blir lägre då intjänade pensionsinbetalningar från arbetsgivaren och staten ska räcka längre än om personen arbetar ända fram till dagen för pension.

Skulle Livs avtalsvägen förhandla fram en tidigare pensionsålder så skulle det behövas göra högre avsättningar till avtalspension. Det skulle betyda att nutida lönen skulle bekostas av den framtida då man kan se avtalspensionen som en uppskjuten lön, vilket skulle innebära låga eller inga löneökningar alls.



En enig LO-styrelse beslutade 2016 att det behöver göras rad förändringar där man bland annat avskaffar nuvarande premiepensionssystem, gör förändringar i arbetslivets villkor samt i övriga socialförsäkringssystem för att förbättra pensionsnivåerna.

***Styrelsen föreslår att kongressen besluta***

att anse motion 63 första att-satsen besvarad

att avslå motionerna 60, 61, 62 och 63 andra att-satsen.

## DAGORDNINGSPUNKT 51

### **Motion nr 64**

#### **Införande av fler semesterdagar**

*Från Livsklubben Kronfågel AB, Valla*

Inom de flesta yrkesgrupper inom Livs och i andra LO-förbund, är det väldigt fysiskt krävande arbeten. Det är mycket tunga arbeten, men också många monotona arbetsuppgifter. Det förekommer också i många fall skiftarbete och andra oregelbundna scheman. Arbetstempon har ökat, bemanning har slimmats. Vårt behov av återhämtning har med anledning av detta också ökat. I Semesterlagen står att ”En arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår”. Det här är samma nivå som gällt sen 1970-talet, bortsett några år i början av 1990-talet då lagen sa tjugosju dagar. De två sista dagarna plockades bort för att än så länge inte ha återkommit. Det är med andra ord hög tid att lagen ses över och att arbetstagarna ges rätt till fler semesterdagar än vad som nu står i lagen.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att Livs verkar för att politiker i Riksdagen inför fler semesterdagar i Semesterlagen.

### **Motion nr 65**

#### **En extra semestervecka**

*Från Livsklubben Norrmejerier ek för, Umeå*

I dag jobbar allt fler skiftgång med bland annat nattarbete. Det har bevisats att det är slitsamt för kroppen med skiftgång. För att klara av den tänkta pensionsåldern är det viktigt att man på äldre dagar får möjlighet att vila upp sig och samla kraft. Vi ser också att sjukskrivningarna ökar runt om i samhället och för att hjälpa våra medlemmar att må bra och orka mer så vill vi införa en extra semestervecka.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Besvarad** att ge förbundet i uppdrag att verka för en sjätte semestervecka från det år man fyller 50.

## Motion nr 66

### Motion angående kvotering av semester

*Från Livsklubben Atria Sweden, Sköllersta*

I dag har vi många som arbetar på sådana tider att de jobbar in dagar under veckan/veckorna. Och för att de inte ska kunna vara lediga mer än 25 dagar, tillämpar man "Kvotera semester". Görs det rätt, så fungerar det säkert, så länge som semestern tas ut som hela veckor. Problemet uppstår om man tar enskilda dagar, då kan man hamna i en situation, där man inte får ut 25 betalda semesterdagar, och att man kommer att få del av semesterdag utbetalt, då kvoteringen resulterar i att det i slutet inte finns pengar motsvarande en hel dag kvar.

*Vi föreslår att kongressen beslutar*

**Besvarad** att förbundet genom facklig/politisk samverkan verkar för att hitta en lösning på detta i lagar och avtal.

## Motion nr 67

### Sparade semesterdagar

*Från Livsklubben Atria Sweden, Sköllersta*

Enligt semesterlagen kan man spara 5 semesterdagar i max 5 år. Det är en ständig fråga för våra medlemmar som vill ta ut de äldsta semesterdagarna först. Arbetsgivaren hänvisar till att man följer semesterlagen och att man först måste ta ut alla årets dagar, innan man kan få ut sparade dagar. De hänvisar till följande text i semesterlagen; "Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar som sparats från tidigare år".

*Vi föreslår att kongressen beslutar*

**Besvarad** att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att ändra ovanstående paragraf i semesterlagen så att max fem dagar kan sparas och därefter kan arbetstagaren ta ut de äldsta sparade dagarna först.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 64 - 67

*I motion 64 föreslår motionären*

att Livs verkar för att politiker i Riksdagen inför fler semesterdagar i semesterlagen.

*I motion 65 föreslår motionären*

att ge förbundet i uppdrag att verka för en sjätte semestervecka från det år man fyller 50.

*I motion 66 föreslår motionären*

att förbundet genom facklig/politisk samverkan verkar för att en lösning på detta i lagar och avtal

*I motion 67 föreslår motionären*

**att** ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att ändra ovanstående paragraf i semesterlagen så att max fem dagar kan sparas och därefter kan arbetstagaren ta ut äldsta sparade dagar först.

1978 infördes lag om fem veckors semester, vilket motsvarade 25 dagar och 1991 utökades lagen med 2 dagar efter ett förslag i Riksdagen av en socialdemokratisk regering. 1994 återgick semesterätten till 25 dagar efter förslag från en Moderatledd regering.

Att som fackförening påverka politiken är naturligt men att förlita sig på densamma är vanskligt då majoriteter skiftar och förändringar är ett riksdagsbeslut bort.

Semesterlagen ger en möjlighet för dig som arbetstagare att spara en viss del av din semesterledighet. En förutsättning är att du har 20 betalda semesterdagar och de överskjutande får du spara. Observera att det endast är semesterdagar med lön som får sparas.

Fyra veckors semester är den årliga minimistandard som arbetstagaren anses behöva för vila och rekreation vilket dessutom överensstämmer med EU:s arbetstidsdirektiv.

Syftet med att kunna spara semesterdagar till ett annat år är att, vid det tillfälle då de sparade dagarna tas ut, kunna få en längre sammanhängande semesterledighet. Du kan också ta ut enskilda sparade dagar vid separata tillfällen. När du tar ut sparade semesterdagar, måste du först ha tagit ut årets semesterdagar.

Har du sparade semesterdagar som hunnit bli 5 år gamla är det arbetsgivarens skyldighet att se till att du tar ut dessa dagar som ledighet senast det femte året. Lagen ger dock ett utrymme för att träffa en överenskommelse om att spara dagarna ytterligare 1 år, sammanlagt 6 år, alternativt betala ut ledigheten i semesterersättning istället.

Semesterlagens 25 dagar är avsedda att räcka till 5 veckors semester baserad på 5 arbetsdagar i veckan vilket är syftet med lagen. Träffas en överenskommelse om exempelvis skiftgång så kan effekten bli att vissa ges möjligheten att få betydligt längre semester än lagens tilltänkta 5 veckor även om det fortsatt är 25 dagar som används. Det har föranlett begreppet kvotsemester och innebär att man räknar ut semestern med hjälp av en kvot vilken kan se olika ut i olika avtal. I förbundets avtal finns utrymme för lokala avtal gällande arbetstidens förläggning men det stipulerar inte någon kvotsemester vilket förutsätter en lokal överenskommelse.

Förbundet införde i sina avtal ett arbetstidskonto 2001 där vi valde att avsätta en del av löneutrymmet för att lägga det på ledig tid. Arbetstidskontot uppgår idag till 47,5 timmar som är möjliga att använda till ledig tid, hel eller del av arbetsdag. Arbetstidskontot ger den enskilde möjlighet till ledighet utöver semesterlagens 25 dagar.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

**att** anse motionerna 64, 65, 66 och 67 besvarade.

# ARBETSMILJÖ

## DAGORDNINGSPUNKT 52

### Motion nr 68

#### Återinrätta Arbetslivsfonden

*Från Jens Nordwander, The Absolut Company, Åhus*

Statens utredning av AFS 1994:1 slutade i ett remissförslag som gick ut på att ändra fokus från rehabilitering till istället individuell anpassning av arbetsmiljön. Detta ställer högre krav på vakenhet hos våra lokala och regionala skyddsombud ute på våra arbetsplatser samt på arbetsköparnas ekonomiska möjligheter till att förbättra arbetsmiljön. För större företag är detta sällan några bekymmer, men för de mindre kan det vara svårt.

De ekonomiska marginalerna kan vara små, vilket Corona-pandemin har visat oss alla. Inte minst inom hotell och restaurang-branschen, där många kamrater har blivit uppsagda även efter statens stödpaket för korttidsarbete. Med så små marginaler är det lätt för en arbetsköpare att tänka kortsiktigt och därför nedprioritera förbättringar av arbetsmiljön där den initiala kostnaden kan vara hög trots att den långsiktiga vinsten med en bra arbetsmiljö är än högre för både arbetsköpare och våra kamrater.

Med återinrättandet av förordning 1990:130 Arbetslivsfonden och en lag som går i samma anda som Lagen om Arbetsmiljöavgift (1989:484) skulle det inte längre finnas några ekonomiska ursäkter till att inte skapa den bästa arbetsmiljön våra kamrater kan få och är förtjänta av. Detta skulle tvinga näringslivet till ett solidariskt stödande åt att förbättra vår vardag i arbetslivet med alla de vinster det innebär.

#### ***Jag föreslår att kongressen beslutar***

- Avslag** att genom LO verka för ett återinrättande av arbetslivsfonden
- Avslag** att genom LO verka för införandet av en lag som går i samma anda som Lagen om Arbetsmiljöavgift.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 68**

*I motion 68 föreslår motionären*

- att genom LO verka för ett återinrättande av arbetslivsfonden
- att genom LO verka för införandet av en lag som går i samma anda om Lagen om Arbetsmiljöavgift

Genom en stark tilltro till arbetsmarknadens parter och till gemensamma lösningar instiftades Arbetarskyddsfonden 1972 vilket bytte namn till Arbetsmiljöfonden 1986. Under en kort tid som komplement till Arbetsmiljöfonden inrättades även Arbetslivsfonden 1990 till 1995. Redan

vid tillsättande av Arbetslivsfonden stod det klart att den skulle upphöra och endast verka en begränsad tid.

I samband med att Arbetslivsfonden höll på att avvecklas 1995 kom regeringen Ingvar Carlsson in med en proposition till riksdagen om en ny myndighetsorganisation inom arbetslivsområdet. Förslaget byggde kort på att de verksamhetsutförande delarna i dåvarande Arbetsmiljöinstitutet, Institutet för arbetslivsforskning och Arbetsmiljöfonden samorganiseras i en ny Forsknings- och Utvecklingsmyndighet. I förslaget inkluderades att Arbetslivsfondens arbete skulle fortgå i den nya myndigheten. Resultatet blev nya Arbetslivsinstitutet, inrättat 1995 vilket avvecklades 2007 av Fredrik Reinfeldts borgerliga regering.

Socialdemokraterna tillträdde i regeringsställning 2014 och drev hårt på om att få till en myndighet som åter arbetar med de frågor Arbetslivsinstitutet gjorde. De lyckades delvis genom att Myndighet för arbetsmiljökunskap, Mynak, tillsattes och startades 1 juni 2018. I dag är det en relativt liten myndighet med syfte att tillvarata all befintlig kunskap och forskning inom arbetsmiljöområdet, föra information vidare, men inte bedriva egen utvecklande verksamhet i form av forskning, utredningar eller liknande.

Syftet med Arbetslivsfonden var ett snabbspår sett till Arbetsmiljöfonden som bedrev lite annan verksamhet, men hela tiden med syfte att förbättra arbetsmiljön. När Arbetslivsfonden avvecklades återstod 600 miljoner vilket gick till arbetsmarknadspolitiska insatser, bland annat utbildning inom arbetsmiljö. Samtidigt avskaffades arbetsmiljöavgiften i arbetsgivaravgiften och ersattes av en arbetsskadeavgift. Nya Arbetslivsinstitutet kostnader ingick därefter i ordinarie statsbudget tills myndigheten avvecklades. Arbetslivsinstitutets verksamhet fördes vid utvecklande över till andra myndigheter, i detta fall främst Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Arbetsmarknadens parter och tidigare gemensamma forskning sker numera via AFA försäkringar. AFA skjuter till 150 miljoner om året för att söka för forskning kring arbetsmiljörelaterade frågor. Närmsta tre åren är parterna överens via AFA om att 75 miljoner ska nyttjas till subventionering av arbetsmiljöutbildningar riktade till skyddsombud och chefer. Vidare finns samverkan kring utveckling av utbildning och material med Prevent eller Sunt Arbetsliv, beroende på arbetsgivare.

Parternas samverkan ska utvecklas och att påverka politiskt så att Mynak som myndighet ges fler uppdrag. Det stärker arbetsmiljökunskaperna på arbetsmarknaden på sikt.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att avslå motion 68.***

## DAGORDNINGSPUNKT 53

### Motion nr 69

#### Företagshälsovård

*Från Bo Karlsson HK Scan, Skara*

Varje arbetstagare har anledning att fundera både en och två gånger innan den privata företagshälsovården anlitas. Arbetsgivarna vill ge sken av att de genom att erbjuda hälsovård månar om arbetstagarna, men de företag som driver företagshälsovård i privat regi har helt andra prioriteringar. Företagshälsovården verkar på en öppen marknad och är inte offentligt finansierad (men arbetsgivaren får en del ”ersättningar” från FPA). Företagshälsovårdens primära intresse är kunden. Men kunden är inte du, arbetstagare, utan din arbetsgivare. Det finns givetvis tillfällen då arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen är förenliga. Den dag intressena går isär är det dock ingen tvekan om vilken sida företagshälsan står på. Kundorienteringen av företagshälsovården är givetvis olycklig för alla parter. Ingen tjänar på att privata intressen hellre levererar vadhelst kunden efterfrågar än att bota sjuka organisationer. Att företag av den här typen har en marknad för sina tvivelaktiga tjänster står nog ändå relativt klart för de flesta. Arbetsgivare som önskar göra sig av med obekväma personal kan alltid vända sig till den privata företagshälsovården. Företagshälsovård ska inte vara privatägd.

***Jag föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag** att Livs uppmanar medlemmar och företag att använda i första hand den offentligt ägda vården

**Avslag** att Livs arbetar för att företagshälsovård ska vara offentligt ägd.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 69

*I motion 69 föreslår motionären*

att Livs uppmanar medlemmar och företag att använda i första hand den offentligt ägda vården samt

att Livs arbetar för att företagshälsovården ska vara offentligt ägd.

Företagshälsovård är i grunden verksamhet som ska förebygga ohälsa och förhindra att arbetsskador och arbetssjukdomar inträffar. Företag som inte själva har kompetens i sitt systematiska arbetsmiljöarbete ska ta hjälp kring frågor som riksinventering, ergonomi, arbetsanpassning och rehabilitering med mera. De har expertis kopplat till arbete i form av förebyggande verksamhet vilket inte finns på samma sätt i den allmänna vården och hur den är organiserad i dag.

Patientens medicinska integritet och sekretess kring diagnoser gäller fortsatt lika mot arbetsgivaren oavsett om utförare av vården är privat eller allmän. Bara den enskilde kan ge tillåtelse kring vilka uppgifter som ska delges. Frånsett krav som ibland förekommer vid nyanställning är också företagshälsovården frivillig att nyttja för den anställda.

Anställda har rätt att gå till annan läkare om situationen är som motionären beskriver, men det blir till egen kostnad. Det i sig ger en tydlig signal till företaget att samverka mellan företagshälsovården och anställda inte fungerar som det ska. För företaget borde det vara prioriterat problem att lösa med samtliga parter där de betalar för en tjänst som inte levereras fullt ut.

För klubben är det initialt viktigt att tillvarata möjligheten i kollektivavtalet med att vara aktiv vid upphandlingen av företagshälsovård. Ställa krav på vad som ska ingå, säkerställa på vilket sätt anställda har rätt att nyttja tjänster och så vidare. I de diskussionerna även lyfta viktiga frågor som hur eventuellt misstroende och förtroendeproblematik ska hanteras och lösas.

Förbundsstyrelsen anser inte att problematiken kring förtroendefrågan kommer försvinna genom att förstatliga företagshälsovården. Även i kontakter med den allmänna sjukvården kan brist på förtroende uppstå.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att avslå motion 69.**

## DAGORDNINGSPUNKT 54

### Motion nr 70

#### **Införande av gröna skyddsombud**

*Från Urban Jernberg, Santa Maria, Mölndal och Peter Jansson, Carlsberg, Falkenberg*

Då miljö och klimatförändringar är de största och mest akuta hoten vi ser i världen i dag så behöver vi göra allt vi kan för att se till att bromsa den utveckling som sker just nu. I Sverige fick vi en liten inblick i vad som komma ska i och med sommaren 2018. Det var dock inte i närheten av den förändring som sker i andra delar av världen.

Ett sätt är att införa en ny roll på våra arbetsplatser nämligen gröna skyddsombud. På ett webinar för våra skyddsombud som handlade om grön arbetsmiljö så fick de frågan om de skulle vilja se att vi utvecklade gröna skyddsombud så var 19 positiva och 5 var varken positiv eller negativ utav 24 st. Fackliga gröna skyddsombud finns i Storbritannien sedan åtminstone tio år tillbaka. De har skyddsombud som inte bara gör skyddsronder för att folk inte ska skada sig, utan också tittar på allt som har med klimat och miljö att göra. Utsläpp från industri skapar ju till exempel avgaser med partiklar som arbetare andas in i olika processer.

Gröna skyddsombud skulle alltså ha flera uppgifter. Dels att sprida kunskap på arbetsplatserna om klimatfrågor och de stora omställningar som krävs för att bromsa uppvärmningen. Dels att driva på arbetsgivarens klimat- och miljöarbete både när det gäller inköp, investeringar, material och återvinning. Ska vi få en omställning där även arbetarnas förhållanden tas på allvar så måste vi vara med och inte överlåta det

till kapitalet och politikerna. Sedan ser vi ett ökat intresse bland våra ungdomar i dessa frågor vilket gör att de även kan bli intresserade av en förening som tar deras oro på allvar.

Varför ska då fackföreningen vara med och arbeta med detta då? Ulf Jarnefjord, LO svarar så här: – Det enkla svaret är, att på en död planet så finns det inga jobb.

***Vi föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

att Livs inför rollen gröna skyddsombud

**Besvarad**

att Livs tar fram en utbildning för gröna skyddsombud.

**Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 70**

*I motion 70 föreslår motionären*

att Livs inför rollen gröna skyddsombud

att Livs tar fram en utbildning för gröna skyddsombud.

Miljö och klimat är så mycket mer än exempelvis ren kemikaliehantering, vilket motionärerna vittnar om i sin motion. Skyddsombuden är väl medvetna om problematiken och förbundsstyrelsen ser det inte som en lösning att skapa ytterligen ett förtroendeuppdrag.

Skyddsombudets uppdrag är att verka för en bra arbetsmiljö, bevaka arbetsmiljön både när det gäller trivsel och fysiska risker samt tillse att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen. Miljöaspekten i uppdraget blir extra tydlig inför investeringar som ny teknik, maskiner, värme och kylsystem med mera.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att verksamhetens behov, oavsett verksamhet, ska styra vilka utbildningar som krävs för att utföra sitt uppdrag och förbundets ansvariga inom respektive verksamhetsområde har ett löpande uppdrag att kartlägga behoven i uppdraget samt vid behov förändra befintliga utbildningar.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

att anse motion 70 andra att-satsen besvarad

att avslå motion 70 första att-satsen.

## ANSTÄLLNING

### DAGORDNINGSPUNKT 55

#### Motion nr 71

##### Uppgörelser i fredstid

*Från Bo Karlsson HK Scan, Skara*

Januariavtalets punkt 20 som var en överenskommelse mellan Socialdemokraterna och Centerpartiet ett krav på att LAS skulle skrivas



om. Bland annat, fem undantag från turordningsregeln sist in först ut. Minska möjligheter till omplacering och ingen möjlighet alls för facket att ogiltigförklara uppsägningar.

Organisationsrätten står på spel. Att våga vara lite jobbig mot arbetsgivaren utan att riskera bli av med jobbet. Ett skyddsombuds incitament att vara stridbar. Kontentan blir att det fackliga löftet slås sönder och det lokala fackliga arbetet försvagas. Skulle inte förhandlingsparterna LO och Svenskt Näringsliv komma överens så väntar ett avtal skrivet av Januaripartierna.

Livs ska inte kompromissa och försvaga anställningsskyddet för att rädda ansiktet på Socialdemokraterna från en förtroendekris. Hotet mot anställningsskyddet är framtaget av januariavtalet att det ska förhandlas under fredstid, då är facket helt utan försvarsmekanismer. Vi ska inte förhandla under hot.

### ***Jag föreslår att kongressen beslutar***

- Avslag** att Livs inte ska göra uppgörelser om anställningstryggheten under fredstid
- Besvarad** att Livs inte ska stötta den socialdemokratiska januariöverenskommelsen
- Bifall** att Livs i fortsättningen ska jobba för att stärka anställningstryggheten inte att försvaga den.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 71**

#### *I motion 71 föreslår motionären*

- att Livs inte ska göra uppgörelser om anställningstryggheten under fredstid
- att Livs inte ska stötta den socialdemokratiska januariöverenskommelsen
- att Livs i fortsättningen ska jobba för att stärka anställningstryggheten inte att försvaga den.

Under 2017 tog LO initiativ till förhandlingar med Svenskt Näringsliv om trygghet och omställning. Bakgrunden var att förbunden upplevde problem på svensk arbetsmarknad och att gemensamma förhandlingar var den bästa vägen för att komma till rätta med de problemen. Problem som skulle vara betydligt svårare att lösa som enskilda förbund. En del i problembilden var otrygga anställningsformer, hyvling, inhyrning och bristen på kompetensutveckling och bra omställningsmöjligheter.

I samband med att LO begärde förhandlingar genomfördes ett flertal regionala konferenser. På konferenserna deltog förtroendevalda och ombudsmän från hela Sverige för att diskutera problemen med otrygga anställningar, möjligheterna till mer kompetensutveckling och bättre omställningsstöd. Diskussionerna från konferenserna har funnits med i förhandlingsarbetet.

Januariöverenskommelsen, som träffades 2019, tillkom efter en lång process för att få fram en ny svensk regering. Överenskommelsen innebar att Socialdemokraterna och Miljöpartiet kunde bilda regering med stöd av Centern och Liberalerna.

Januariöverenskommelsen innehåller 73 punkter som handlar om flera olika politiska frågor. Några av punkterna har fått stark kritik från fackföreningsrörelsen, särskilt det som rör förändringar av lagen om anställningsskydd. Förbundet var en av många som framförde kritiken att överenskommelsen i praktiken innebar att vi fick förhandla under hot om lagstiftning. Samtidigt finns det delar i januariöverenskommelsen som är positiva. Bland annat, ursprungsmärkning, exportsatsningen och fokus på livsmedelsbranschen. Så förbundsstyrelsen varken stödjer eller förkastar Januariöverenskommelsen i sin helhet.

Januariöverenskommelsen innebar att även PTK, Privattjänstemannakartellen, anslöt sig till förhandlingarna om trygghet och omställning. Den så kallade Toijer-utredningen, som regeringen tillsatte, la fram sitt förslag i mitten på 2020 och innehöll långtgående förändringar av lagen om anställningsskydd. Det underlättade inte förhandlingarna utan gav Svenskt Näringsliv en kraftig fördel. Under hösten 2020 pågick ett intensivt förhandlingsarbete som resulterade i ett slutbud från Svenskt Näringsliv. Ett slutbud som LOs styrelse och senare LOs representantskap sa nej till. PTK sa ja och därmed ett nytt huvudavtal tillsammans med Svenskt Näringsliv.

I december 2020 anslöt sig Kommunal och IF Metall till uppgörelsen. Ungefär samtidigt meddelade regeringen att de har för avsikt att genomföra förändringar i lagen om anställningsskydd enligt den överenskommelse som träffats och inte enligt Toijer-utredningens förslag.

Det är en unik händelse som inträffat och vad uppgörelsen får för konsekvenser för förbund som står utanför är komplext. I skrivande stund är det fortfarande många delar som är oklara. Bland annat hur lagen om anställningsskydd slutligt kommer att se ut och hur delarna kring omställning kommer att utformas är inte klarlagt. Förbundsstyrelsen har därför påbörjat en grundlig analys av uppgörelsen och vad konsekvenserna blir för medlemmarna för att därefter välja strategi för hur förbundet ska gå vidare.

Oavsett den processen och vad resultatet blir är förbundsstyrelsens uppgift att ta tillvara medlemmarnas intressen. En viktig och grundläggande del av det är ett bra anställningsskydd.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

**att bifalla motion 71 tredje att-satsen**

**att anse motion 71 andra att-satsen besvarad**

**att avslå motion 71 första att-satsen.**

## DAGORDNINGSPUNKT 56

### Motion nr 72

#### Anställningstrygghet

*Från Johannes Weiberg, Swedish Match, Kungälv*

Som vikarieanställd eller visstidsanställd är det svårt att få livet att gå ihop. Man lever med en ständig klump av oro i magen, oro för att inte ha något jobb och inkomst när den innevarande kontraktperioden går ut. Det skapar stress och otrygghet. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl för att välja att inte skriva förnyat kontrakt med en anställd, oavsett hur behoven i produktionen ser ut.

Facket kan inte heller hjälpa den som nekas förlängning, då den visstidsanställda inte har några rättigheter vad gäller anställningstrygghet. Det skapar utrymme för ett oerhört godtycke. Detta i sin tur leder till att arbetstagarna inte vågar ställa några som helst krav på sin arbetsgivare eller påtala eller ifrågasätta missförhållanden på jobbet.

Möjligheten att hålla obegränsat antal arbetstagare på visstid under en väldigt lång period skapar därigenom tystare arbetsplatser, där ingen vågar säga emot. Det slår också undan benen för facklig organisering, eftersom inte särskilt många ser det som motiverat att betala en hög fackavgift när facket ändå inte har någon möjlighet att försvara dem.

#### *Jag föreslår att kongressen beslutar*

**Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att avskaffa allmän visstid genom lagändring

**Besvarad** att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att en total tidsbegränsad anställning på högst 12 månader genom lag och avtal.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 72

*I motion 72 föreslår motionären*

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att avskaffa allmän visstid genom lagändring

att Livsmedelsarbetareförbundet verkar för att en total tidsbegränsad anställning på högst 12 månader genom lag och avtal.

Tillfälliga anställningar och ett svagt anställningsskydd skapar otrygghet och hämmar kreativt tänkande och utveckling på arbetsplatserna. Den nuvarande trenden på arbetsmarknaden främjar inte en sådan utveckling. Kortvariga samt tidsbegränsade anställningar ligger stadigt på en hög nivå och många arbetstagare känner otrygghet i sitt arbete. Ett flertal olika undersökningar visar samstämmigt att en majoritet av arbetstagarna önskar den ekonomiska och sociala trygghet som en fast anställning ger.

Förbundet har i sina kollektivavtal ersatt allmän visstid och provanställning med en tidsbegränsad anställning av 18 månader under en tre-

årsperiod. För vikariat gäller dock lagen som kräver endera en namngiven person att vikariera för alternativt en ledig tjänst som inte är tillsatt ännu. Inför avtalsrörelsen 2020 fanns diskussioner om att ha krav på en sänkning av den bortre gränsen samt begränsa möjligheten till att stapla de två olika anställningsformerna. Förhandlingarna om trygghet och omställning mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv omfattade även de frågeställningarna så frågan beslutades att hanteras där. Den 16 oktober 2020 avvisade förbundet det avtalsförslag som LO och Svenskt Näringsliv hade uppnått. Det fanns inga möjligheter att då lyfta tillbaka frågan till förbundsförhandlingar men uppfattningen är att det är en avtalsfråga då politikens majoriteter skiftar och förändringar kan göras utanför arbetstagarnas kontroll.

Den 4 december 2020 undertecknande IF Metall och Kommunalarbetsareförbundet uppgörelsen där det ingick en förändring av allmän visstid samt en koppling till vikariat för att undvika stapling för att kringgå tillsvidareanställning. Uppgårelsen kommer troligen innebära att allmän visstid i lagen om anställningsskydd försvinner.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att anse motion 72 besvarad.***