

# Motioner och utlåtanden

## ARBETSPLATSEN

# Motioner och utlåtanden

## ARBETSPLATSEN

### Innehåll

<b>KOLLEKTIVAVTAL</b>	<b>4</b>
<b>DAGORDNINGSPUNKT 43</b>	<b>4</b>
Motion nr 39	4
För varmt att arbeta i	4
Motion nr 40	4
Kontemplationsrum	4
Motion nr 41	5
Företagshäsovård hela vägen	5
Motion nr 42	6
Alla har rätt till regelbundna hälsoundersökningar	6
Motion nr 43	6
Alla medlemmar ska få ytterligare permission vid 55-60-65 år	6
Motion nr 44	7
Friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid	7
Motion nr 45	7
Friskvårdstimmar under arbetstid för alla medlemmar	7
Motion nr 46	8
Permission för begravning	8
Motion nr 47	8
Permission för födelsedag	8
Motion nr 49	8
Förkortad veckoarbetstid	8
Motion nr 50	9
Arbetstidsförkortning	9
Motion nr 51	9
Kortare veckoarbetstid	9
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51	9
<b>ARBETSTID OCH LEDIGHET</b>	<b>11</b>
<b>DAGORDNINGSPUNKT 44</b>	<b>11</b>
Motion nr 48	11
Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön	11
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 48	12
<b>DAGORDNINGSPUNKT 45</b>	<b>13</b>
Motion nr 52	13
Sänkt arbetstidsmått med bibehållen lön	13
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 52	13

<b>DAGORDNINGSPUNKT 46</b>	<b>15</b>
Motion nr 53	15
Förändring i semesterrätten	15
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 53	15
<b>DAGORDNINGSPUNKT 47</b>	<b>16</b>
Motion nr 54	16
Extra semestervecka	16
Motion nr 55	16
En extra semestervecka	16
Motion nr 56	16
Möjlighet att införa en 6:e semester vecka	16
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 54, 55, 56	17
<b>ANSTÄLLNING</b>	<b>18</b>
<b>DAGORDNINGSPUNKT 48</b>	<b>18</b>
Motion nr 57	18
Ett verkligt anställningsskydd	18
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 57	18
<b>ARBETSMILJÖ</b>	<b>19</b>
<b>DAGORDNINGSPUNKT 49</b>	<b>19</b>
Motion nr 58	19
Möjligheter till omställningsplatser	19
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 58	19
<b>DAGORDNINGSPUNKT 50</b>	<b>20</b>
Motion nr 59	20
Ordentlig utbildning för regionala skyddsombud	20
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 59	20
<b>DAGORDNINGSPUNKT 51</b>	<b>21</b>
Motion nr 60	21
Regionala skyddsombud	21
Motion nr 61	21
Nollvision på arbetsplatsolyckor	21
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 60, 61	22
<b>DAGORDNINGSPUNKT 52</b>	<b>23</b>
Motion nr 62	23
SAM-utbildning	23
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 62	23
<b>DAGORDNINGSPUNKT 53</b>	<b>24</b>
Motion nr 63	24
Hårdare straff för arbetsmiljöbrott och arbetsplatsolyckor	24
Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 63	24

## KOLLEKTIVAVTAL

### DAGORDNINGSPUNKT 43

#### Motion nr 39

##### **För varmt att arbeta i**

*Från Tim Åberg, Mondelez Production AB, Upplands Väsby*

Jag och mina kollegor som är chokladtillverkare arbetar 8 timmar om dagen i 29,9°C.

Vi har sagt till cheferna att sänka temperaturen för att det är out-härdligt, man blir trött, irriterad, svettiga kläder, ont i huvudet, tappar dessutom arbetslusten även att komma till jobbet på grund av detta.

Cheferna svarar att de skulle vilja höja temperaturen på grund av att chokladen och maskinen mår bättre av det. De har ställt in temperaturen på exakt 29,9°C så man ej kan få värmetillägg som just är 30°C, vilket är väldigt hög temperatur att arbeta timtals i. Så vi arbetar i denna temperatur utan värmetillägg. Det cheferna säger att vi ska göra är att dricka mycket vatten.

Vilket man får sura miner av när man behöver ta fler toalettbesök av allt vattendrickande.

Mitt förslag är att man bör sänka gränsen för värmetillägg från 30°C ner till åtminstone 26°C. Det skulle medföra mycket bättre arbete av oss som arbetar i denna temperatur samt få ta del av värmetillägget.

Mitt förslag är att man bör sänka gränsen för värmetillägg från 30°C ner till åtminstone 26°C. Det skulle medföra mycket bättre arbete av oss som arbetar i denna temperatur samt få ta del av värmetillägget.

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

**Besvarad** att gränsen för värmetillägg sänks från 30°C ner till 26°C.

**Besvarad** att ersättning för värmetillägg ska höjas markant.

#### Motion nr 40

##### **Kontemplationsrum**

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö och Göteborg*

I rapport efter rapport kommer det fram hur stressade många är, vilket lidande det innebär och vilka enorma kostnader som blir följden när vi blir sjuka.

Arbetsgivaren förväntar sig att allt ska ske med tempo och effektivitet. Bullrande teknik dominerar såväl bagerier som slakteri och verkstadsgolv. Kameraövervakning är mer regel än undantag, oavsett var du arbetar. Öppna kontorslandskap är en trend som inte tar hänsyn till en introvert personlighet. Storebror ser dig – hela tiden. Inte ens i fikarummet kan du räkna med en lugn stund. Människan är inte skapad för en sådan miljö.

Ett kontemplationsrum kan motverka stress och skänka harmoni en hektisk dag. Här kan man boka in sig under sin rast för att få återhämta sig, kanske meditera eller be. Ett kontemplationsrum ska inte förväxlas med ett vilorum. Att vila är självklart viktigt, men vilorum finns redan på många arbetsplatser. Kontemplation är en annan form av vila. Det kan vara ett sätt att bejaka en tro eller en liknande slags inre frid. Vårt kontemplationsrum ska välkomna alla oavsett trosuppfattning eller filosofisk livsåskådning.

Vi är övertygade om att detta förslag ligger i tiden för ett modernt samhälle, och att både företag och anställda vinner på att förverkliga detsamma.

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

#### **Besvarad**

att Livs verkar för att det ska finnas ett kontemplationsrum på varje livsmedelsföretag.

## **Motion nr 41**

### **Företagshälsovård hela vägen**

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö och Göteborg*

Du kan bli tvingad att införskaffa ett förstadagsintyg på begäran från din arbetsgivare. Det får du genom företagshälsovården. Men hur är det ställt med den företagshälsovård som erbjuds våra medlemmar? Gör den skäl för sitt namn? Syftet med företagshälsovården är att förebygga ohälsa och motverka arbetsskador och arbetssjukdomar.

Arbetsmiljölagen kräver att företag som saknar kompetens inom sitt systematiska arbetsmiljöarbete ska anlita stöd utifrån. Det betyder företagshälsovård, eller motsvarande. Det kan innebära att din arbetsplats anlitar en privat aktör. Det kan till och med hända att din arbetsgivare får ersättning för vårdkostnader via FPA (Folkpensionsanstalten) för att de ordnat lagstadgad förebyggande företagshälsovård.

En privat aktör är vinstdrivande. En privat aktör värnar om sina kunder. Men kunden är inte du. Kunden är ditt företag. Det förstadagsintyg som du blivit beordrad att införskaffa betyder inte att du kan förvänta dig vård?

Förstadagsintyg är ett intyg till arbetsgivaren att man är sjuk. Ingen-ting mer. Vill det sig illa så kan en oseriös arbetsgivare ha ett underliggande syfte.

Nämligen att göra sig av med dig om du anses vara en belastning för företaget. Riktigt konstig blir det om dina problem uppstått genom ditt arbete.

Ett läkarintyg skiljer sig från ett förstadagsintyg. Det skrivs utifrån en undersökning med en tillhörande ordination. Det kan alltså innebära att du först tvingas gå till företagshälsovården för få ett förstadagsintyg, sedan blir du tvungen att uppsöka vårdcentral för att få faktisk hjälp med dina problem.

Även om det står inskrivet i kollektivavtal att klubbarna ska ta till vara möjligheten att vara aktiva och ställa krav på vilka tjänster som ska ingå vid upphandlingar av företagshälsovård, så känns det fel att lägga ett så stort ansvar på enskilda klubbar. Alla har inte resurser att stå emot arbetsgivarens lejda expertis. Här tycker vi nog att det vilar ett större ansvar på förbundet. Vi ska inte acceptera att behöva gå till två olika vårdenheter för att få den hjälp vi behöver! Dessutom är det olämpligt att företag nyttjar skattemedel för en icke utförd tjänst.

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

**Besvarad** att Livs verkar för att det blir inskrivet i kollektivavtalet att företagshälsovård, vid behov, alltid ska ge rätt till vård – även ifall där arbetsgivaren i första hand bara har intresse av ett förstadagsintyg

**Besvarad** att Livs verkar för att företagen inte ska få anlita privata aktörer då deras vinstintresse och lojalitet mot arbetsgivaren som kund inte säkert kan anses gagna arbetstagaren.

## **Motion nr 42**

### **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 våran 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.

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

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

## **Motion nr 43**

### **Alla medlemmar ska få ytterligare permission vid 55-60-65 år**

*Från Livsklubben KLS Ugglarps AB, Kalmar*

Det är väldigt viktigt att förbundet visar alla medlemmar uppskattning, och därmed ge alla livsmedelsarbetare ytterligare en viktig milstolpe efter 50-årsdagen. Dvs permission vid 55-60 och 65 årsdagen.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att förbundet verkar för att permission för egen 55-60-65-årsdag ska ingå i permissionsreglerna.

**Besvarad** att förbundet verkar för medlemmens motivation och hälsa.

**Motion nr 44****Friskvårdstimmar på betald ordinarie arbetstid**

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö och Göteborg*

Även om tekniken utvecklas fort så dras livsmedelsindustrin fortfarande med många tunga, fysiska arbetsuppgifter. Dessa bidrar till att ohälsotalen ökar. Det bästa sättet att motverka ohälsa är en sund livsstil.

Genom att erbjuda alla livsare en möjlighet till friskvård på betald arbetstid tror vi att hälsan på våra arbetsplatser kommer att öka och sjuktalet med kostnader minskar.

Hur arbetet med friskvård enligt ovan ska formuleras eller vad som i övrigt ska ingå överlåter vi till förhandlingarna att definiera.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att kongressen verkar för att samtliga livsmedelsarbetare i vårt land ges möjlighet till ett antal timmars friskvård per arbetsvecka - på betald arbetstid.

**Motion nr 45****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.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

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

## Motion nr 46

### Permission för begravning

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

När det tragiska har inträffat och en nära anhörig gått bort så ska våra fina kamrater inte behöva tänka på jobbet och det ekonomiska utan kunna fokusera på sorgearbetet.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att ge förbundet i uppdrag att verka för att benämningen ”nära anhörig” i kollektivavtalet utökas med: barnbarn, föräldrars syskon och kusiner.

## Motion nr 47

### Permission för födelsedag

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

I dagsläget så finns möjlighet att ta ut permission för sin egen 50-årsdag. För att sätta guldkant på tillvaron så vore det bra om våra goda kamrater skulle få möjlighet att ta denna permission vid flertalet tillfällen.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att ge förbundet i uppdrag att verka för att permission kan även tas ut vid 20-, 30-, 40-, 60- och 70-årsdag.

## Motion nr 49

### Förkortad veckoarbetstid

*Från Emma Sjögren, COOP Nord / Edmarks Finbageri, Örnsköldsvik*

Idag slimmar företagen sina organisationer hela tiden, sjukfrånvaron ökar och arbetarna orkar inte jobba fram till pensionsåldern. En allmän sänkning av veckoarbetstiden skulle leda till att fler behöver anställas, 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 kvalité åt livet för dom anställda och högre kvalité på det arbete vi utför åt arbetsgivaren.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att ge förbundet i uppdrag att verka för en ökning av arbetstidsförkortningen.

## Motion nr 50

### Arbetstidsförkortning

*Från Livsklubben Pågen AB, Malmö och Göteborg*

Att jobba enbart eftermiddag innebär att man går miste om en stor del av sitt sociala/privata liv. Speciellt när man har familj och barn.

Därför tycker jag att det skulle vara bra med en arbetstidsförkortning eller några extra dagars ledighet varje år för de som arbetar ständigt eftermiddag så att de kan få mer gemensam fritid med familj och vänner.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Besvarad** att Livs arbetar för att införa arbetstidsförkortning eller extra ledig tid för de som ständigt jobbar eftermiddag.

## Motion nr 51

### Kortare veckoarbetstid

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

I dag slimmar företagen sina organisationer hela tiden, sjukfrånvaron ökar och arbetarna orkar inte jobba fram till pensionsåldern. En allmän sänkning av veckoarbetstiden skulle leda till att fler behöver anställas, 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**

**Besvarad** att ge förbundet i uppdrag att verka för en ökning av arbetstidsförkortningen.

### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51

*I motion 39 föreslår motionären*

att gränsen för värmeställning sänks från 30°C ner till 26°C

att ersättning för värmeställning ska höjas markant.

*I motion 40 föreslår motionären*

att Livs verkar för att det ska finnas ett kontemplationsrum på varje livsmedelsföretag.

*I motion 41 föreslår motionären*

att Livs verkar för att det blir inskrivet i kollektivavtalet att företagshälsovård, vid behov, alltid ska ge rätt till vård – även ifall där arbetsgivaren i första hand bara har intresse av ett förstadagsintyg

**att** Livs verkar för att företagen inte ska få anlita privata aktörer då deras vinstintresse och lojalitet mot arbetsgivaren som kund inte säkert kan anses gagna arbetstagaren.

*I motion 42 föreslår motionären*

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

*I motion 43 föreslår motionären*

**att** förbundet verkar för att permission för egen 55-60-65-årsdag ska ingå i permissionsreglerna

**att** förbundet verkar för medlemmens motivation och hälsa.

*I motion 44 föreslår motionären*

**att** kongressen verkar för att samtliga livsmedelsarbetare i vårt land ges möjlighet till ett antal timmars friskvård per arbetsvecka - på betald arbetstid.

*I motion 45 föreslår motionären*

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

*I motion 46 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för att benämningen ”nära anhörig” i kollektivavtalet utökas med: barnbarn, föräldrars syskon och kusiner.

*I motion 47 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för att permission kan även tas ut vid 20-, 30-, 40-, 60- och 70-årsdag.

*I motion 49 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för en ökning av arbetstidsförkortningen.

*I motion 50 föreslår motionären*

**att** Livs arbetar för att införa arbetstidsförkortning eller extra ledig tid för de som ständigt jobbar eftermiddag.

*I motion 51 föreslår motionären*

**att** ge förbundet i uppdrag att verka för en ökning av arbetstidsförkortningen.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att motionerna 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51 avhandlar rena avtalsfrågor som ska behandlas, och beslutas, i de organ som har att hantera avtalsfrågor.

Inkomna avtalsmotioner behandlas av förbundsmötet och hän-skjuts till förhandlingsdelegationerna som har att ta ställning till dem i förhållande till övriga krav som är angelägna vid förhandlingstillfället inför det förslag till beslut som läggs till förbundsstyrelsen. Det är förbundsstyrelsen som slutligt fastställer avtalskraven och då omvärlden är snabbt föränderlig är det direkt kontraproduktivt att binda såväl förbundsstyrelsen som framtida förhandlingsdelegationer till beslutade avtalskrav.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

att anse motionerna 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51 besvarade.

## ARBETSTID OCH LEDIGHET

### DAGORDNINGSPUNKT 44

#### Motion nr 48

##### **Generell arbetstidsminskning med bibehållen lön**

*Från Livsklubben Kronfågel AB, Valla*

När man jobbar inom livsmedelsindustrin med alla tunga arbetsuppgifter och monotona arbetsrörelser så behöver kroppen tid att återhämta sig. Det finns många studier som visar på att de som jobbar 6 timmars arbetsdagar mår bättre än de som jobbar 8 timmar. Man hinner med fler saker på fritiden som gör att man samlar kraft och ny energi. I studierna som gjorts, det har gjorts en hel del, så har det visat sig att 6 timmars arbetsdag reducerade stress och trötthet, förbättrade hälsan i form av ökad sömnkvalitet, de anställda ansåg sig jobba mer effektivt tack vara att de mådde bättre.

Utdrag ur Socialförvaltningen i Östersunds projekt om 6 timmars arbetsdag: Medarbetarna har fått mer tid för återhämtning vilket i sin tur gett mer energi, de har känt sig gladare och piggare och bättre kunnat fokusera på sitt arbete. De har bibehållit den goda stämning inom gruppen som fanns innan projektet startade, de har hjälpt och stöttat varandra i större utsträckning.

Medarbetarna har uppskattat möjligheten att välja om de ville vara ledig en dag i veckan eller arbeta kortare dagar. Deras upplevelse är att det fått mer tid för familj och fritidsaktiviteter, samt att det har funnits ork kvar efter arbetsdagens slut. Innan projektet påbörjades upplevde medarbetarna att de utsattes för negativ stress i sitt arbete. När samma

fråga ställdes i slutet av projektet visade det sig att medarbetarna upplevde negativ stress i betydligt mindre omfattning. Vilket tyder på att återhämningsperioden varit värdefull.

Dessutom öppnar det upp för att flera kan få arbete och sysselsättas.

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

#### **Besvarad**

att förbundet verkar för minskad arbetstid med bibehållen lön.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 48**

*I motion 48 föreslår motionären*

att förbundet verkar för minskad arbetstid med bibehållen lön.

Kravet på arbetstidsförkortning har varit ett ständigt återkommande krav på de senaste kongresserna. 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.

Det ligger dock en inbyggd motsättning i fråga om arbetstiden, vi vill jobba mycket för att ha råd med vår materiella välfärd, samtidigt som vi vill vara lediga för vårt psykiska och fysiska välbefinnande. Men en arbetstidsförkortning måste alltid betalas på något sätt, det kan exempelvis vara via löneutrymme, skatt eller välfärd.

Kongressen 2005 och 2009 lade fast den arbetstidspolitik som förbundet skulle verka för, vilket är att det långsiktiga målet ligger fast att förkorta arbetstiden till 30 timmars arbetsvecka för alla anställda. Idag har vi i kollektivavtalet reglerat en arbetstidsförkortning så kallad arbetstidskonto vilket innebär att den enskilde själv kan disponera att ta ut ledig tid, som pensionspremie eller kontant ersättning.

Möjligheten till att förkorta sin arbetstid under ett kalenderår är idag 47,5 timmar. Utöver detta finns möjlighet att från det år arbetstagaren fyller 60 år ansöka om deltidspension.

Förbundsstyrelsen är av den uppfattningen att påverka detta politiskt inte är den bästa vägen för att lösa arbetstidsfrågorna gällande arbetstidsförkortning eller övriga arbetstidsfrågor utan det bör ske via förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden och reglera arbetstidsproblematiken via avtal.

#### **Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

att anse motion 48 besvarad.

## DAGORDNINGSPUNKT 45

### Motion nr 52

#### **Sänkt arbetstidsmätt med bibehållen lön**

*Från Livsklubben Hilton Foods Sverige AB, Västerås*

På kongressen 2021 debatterades frågan om förkortad arbetstid med bibehållen lön flitigt.

Då svarade förbundsstyrelsen att man vill fortsätta driva den frågan via kollektivavtalen, inte genom politisk påtryckning då vi där har större rådighet över frågan.

Trots förbundsstyrelsens hållning i frågan 2021 beslutades det att Livs ska verka för en allmän sänkning av veckoarbetstiden. Det är bra, men inte tillräckligt då det inte konkret säger att vi ska sänka arbetstidsmättet med bibehållen lön.

Sedan 2021 har mycket hänt i Sverige och vår omvärld. En fortsatt Corona- pandemi, krig i vårt närområde, inflation, regeringsskifte m.m. Det har resulterat i flera års reallöneförluster då vi tagit ansvar över att inte spä på inflationen. Samtidigt är vi en av de yrkesgrupper som var tvungna att gå till jobbet och riskerat vår hälsa.

För våra uppoffringar kan, och ska, vi nu ställa krav på kompensation. Det i form av en sänkning av heltidsmättet med bibehållen lön till 30h/vecka.

Facken inom industrin har länge drivit kampen om arbetstidsförkortning och gjort uppoffringar i löneutrymmet för det. Det är vi tacksamma för.

Men, en lagändring på området slår bredare än så. Det visar att Livs är solidariska med de förbund som inte har löneutrymme att ge av. Ofta kvinnodominerade förbund som redan ligger långt under våra lägsta löner, trots stark organisering. Det här är en fråga som handlar om ett hållbart arbetsliv.

Lika mycket är det en fråga om ett jämställt arbetsliv. Genom facklig solidaritet kan vi vara med och påverka detta.

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

**Besvarad** att Livs verkar för att heltidsmättet vid arbete dagtid ska vara 30h arbetsvecka med bibehållen lön.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 52**

*I motion 52 föreslår motionären*

att Livs verkar för att heltidsmättet vid arbete dagtid ska vara 30h arbetsvecka med bibehållen lön

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att mycket händer både i Sverige och i vår omvärld, förändringar som direkt och indirekt påverkar oss, vår vardag och vår plånbok. Förbundet har sedan 1998

drivit frågan om arbetstidsförkortning avtalsvägen och har varit framgångsrika. 1999 infördes 12 minuters arbetsförkortning per vecka vilket kan betecknas som blygsamt men var förenligt med en reallöneutveckling. I avtalsrörelsen 2001 infördes det arbetstidskonto vi känner idag och fortsatta avsättningar genomfördes 2004 och 2007 till en sammanlagd arbetstidsförkortning på 47,5 timmar/år.

2013 infördes en modell för att möjliggöra en förkortad arbetstid från och med den månad arbetstagaren fyller 60 år, deltidspension, med avsättningar till densamma de följande åren fram till 1 april 2024 till en sammanlagd avsättning på 1,6%.

Förbundet har genom att avtalsvägen sänka arbetstiden säkerställt att skiftande majoritet i regering och riksdag inte kan förändra förutsättningar beroende på var på arbetsmarknaden de har inhämtat sitt mandat.

Ett tydligt exempel är den proposition som den Socialdemokratiska regeringen fick igenom i riksdagen 1989 om 6 veckors semester, beslutet var att det skulle genomföras i 3 etapper med en början den 1 april 1990 med 2 extra semesterdagar. Riksdagsvalet 1991 utmynnande i en Moderatledd regering och förutom att etapp 2 och 3 aldrig genomfördes så drogs även etapp 1 tillbaka och antalet semesterveckor förblev 5 veckor.

LO kongressen 2024 debatterade frågan om arbetstidsförkortning samt vilken väg som skulle tas för att genomföra densamma, via avtal eller lagstiftning. Argument framfördes för båda alternativen och beslutet blev att det skulle vara möjligt att testa båda vägarna. I slutet på sommaren 2024 presenterade en Socialdemokratisk arbetsgrupp förslag på arbetstidsförkortning till den Socialdemokratiska kongressen i maj 2025.

Diskussionerna om gemensamma avtalskrav för förbunden inom LO i avtalsrörelsen 2025 resulterade i att frågan om arbetstidsförkortning inte skulle vara gemensam och att en utredning om hur arbetstiden ska sänkas tillsattes med uppdraget att belysa omvärld, utvecklingen av arbetstidsmättet över tid i jämförbara länder samt kostnad i form av produktionsbortfall och ökade offentliga utgifter men även potentiella vinster i form av ökad produktivitet och ökat välmående samt förslag på olika handlingsalternativ. Utredning ska vara färdig i maj 2025.

Förbundsstyrelsen uppfattning är våra medlemmar inte var beredda att avvakta en utredning och överlämnande krav på ytterligare avsättning till arbetstidskonto till Livsmedelsföretagen i december 2024.

Förbundsstyrelsen kommer analysera utredningsresultatet när den kommer dem tillhanda men i dagsläget finns ingen anledning att förändra hållningssätt vi haft i över 25 år med att via avtal och med avsättning till arbetstidskonto sänka årsarbetstiden vilket har gynnat våra medlemmar.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att anse motion 52 besvarad.**

## DAGORDNINGSPUNKT 46

### Motion nr 53

#### Förändring i semesterrätten

*Från Johannes Weiberg, Swedish Match North Europe AB, Kungälv*

Semester är något som vi tjänar in under året innan. Det är något som vi äger och som vi behöver för att återhämta oss, men också för att leva ett gott liv, det är vår fritid som är målet med jobbet, vi ska kunna planera och göra vad vi vill utan att arbetsgivaren ska ha makt att förstöra det med sin schemaläggning. Detta handlar om att vi ska få makten över vår fritid och möjligheten till ett bättre liv.

***Jag föreslår att kongressen beslutar***

**Avslag**

att driva frågan om ändring i semesterlagen med mål att arbetsgivaren inte ska kunna neka semesteransökningar på annan tid än juni, juli och augusti.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 53

*I motion 53 föreslår motionären*

att driva frågan om ändring i semesterlagen med mål att arbetsgivaren inte ska kunna neka semesteransökningar på annan tid än juni, juli och augusti.

Förbundsstyrelsen anser att uttag av semester, utöver huvudsemester, ska ske i samråd mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsen förstår att många vill vara lediga under t ex storhelger, skollov men verksamheten måste rulla på. Om arbetstagaren ensidigt ska bestämma när denne vill utnyttja sin semester skulle det kunna innebära allt för stora hinder för företagets planering och drift av verksamheten.

Vi som förbund har ett gemensamt intresse med arbetsgivaren av att produktionen fungerar och går bra vilket också är det bästa sättet att tillvarata medlemmarnas intresse. En ökad produktivitet i företaget frigör ett löneutrymme.

Om arbetsgivaren systematiskt avslår ledighet av semester, eller för den delen andra uttag av ledighet så som arbetstidskonto eller kompensationsledighet, så ska det hanteras lokalt.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

att avslå motion 53.

## DAGORDNINGSPUNKT 47

### Motion nr 54

#### Extra semestervecka

*Från Alva Dahlberg, COOP Nord / Edmarks Finbageri, Örnsköldsvik*

Idag 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.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag**

att ge förbundet i uppdrag att verka för en sjätte semestervecka.

### Motion nr 55

#### En extra semestervecka

*Från Livsklubben Norrmejerier, 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**

**Avslag**

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

### Motion nr 56

#### Möjlighet att införa en 6:e semester vecka

*Från Peter Janson, Nils Håkan Nilsson, Carlsberg Supply Company Sverige AB, Falkenberg*

Våra medlemmar tycker att det ska införas en 6:e semestervecka från 50 års ålder.

Då vi förhoppningsvis ges möjlighet samt kunna jobba till 67 års ålder, ser vi vikten av att en 6:e semestervecka införs från 50 års ålder, för att få extra återhämtning.

**Avslag** *Vi föreslår att kongressen beslutar*  
att Livs verkar för en 6:e semestervecka från 50 års ålder blir verklighet.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 54, 55, 56**

*I motion 54 föreslår motionären*

att ge förbundet i uppdrag att verka för en sjätte semestervecka.

*I motion 55 föreslår motionären*

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

*I motion 56 föreslår motionären*

att Livs verkar för en 6:e semestervecka från 50 års ålder blir verklighet.

Motionärerna lyfter upp vikten av en sjätte semestervecka för att orka med ett helt arbetsliv. Två av motionerna tar upp att reformen ska gälla efter 50 års ålder.

Förbundsstyrelsen kan konstatera att arbetstidsfrågorna är högt upp på dagordningen i samhällsdebatten. Semester, kortare veckoarbetstid och arbetstidskonto är ledighet och därmed förkortad arbetstid.

Livsmedelsarbetareförbundet har sedan tidigare ett långsiktigt mål, att via avtal förkorta arbetstiden med 100 timmar per år. Förbundsstyrelsen anser fortsatt att detta är rätt väg framåt.

LO har i samordningen för avtal 2025 beslutat om en utredning när det gäller arbetstidsförkortning som ska arbeta till den 15 maj 2025. I skrivande stund vet vi inte vad utredningen om kortare arbetstid kommer landa i för slutsatser och eventuella krav.

Med anledning av pågående utredning anser förbundsstyrelsen att det vore olyckligt om förbundet får i uppdrag att driva frågan om arbetstidsförkortning i form av en sjätte semestervecka.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

att avslå motionerna 54, 55, 56.

# ANSTÄLLNING

## DAGORDNINGSPUNKT 48

### Motion nr 57

#### Ett verkligt anställningsskydd

*Från Ola Hakefelt, Olle Nyberg Chark AB, Jordbro*

En rättsprincip som man kan köpa sig fri från är ingen rättsprincip.

I 39 § i lagen om anställningsskydd regleras att om en domstol förklarar en uppsägning eller ett avskedande som ogiltigt, så kan arbetsgivaren helt enkelt köpa sig fri från det domslutet genom att betala ett normerat skadestånd, vars exakta storlek beror på arbetstagarens anställningstid.

En arbetsköpare med ekonomiska muskler kan alltså välja att helt bortse från all lagstiftning rörande anställdas anställningsskydd. Det är bara att sparka ut folk och betala. En struntsumma för stora företag.

Detta borde vara helt oacceptabelt för varje facklig organisation. Ändå tycks det ha accepterats under tystnad av hela LO.

Varför accepteras detta under tystnad kan man fråga sig. Är det "samverkan med Svenskt Näringsliv" att utan ett ord acceptera att arbetsköpare får köpa sig fria från lagstiftningen?

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

**Avslag**

att Livs tydligt ska uttala sitt motstånd mot denna del av LAS

**Avslag**

att förbundsstyrelsen ska verka för att 39 § i LAS tas bort.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 57**

*I motion 57 föreslår motionären*

att Livs tydligt ska uttala sitt motstånd mot denna del av LAS

att förbundsstyrelsen ska verka för att 39 § i LAS tas bort.

Motionären pekar på innebörden av paragraf 39 LAS, att en arbetsgivare efter att domstol avgivit dom kan betala ett skadestånd som är fastställt i paragrafen. Under förhandlingarna om Trygghet och omställning var hela lagen om anställningsskydd (LAS) öppen för diskussion mellan parterna Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Förhandlingarna resulterade i ett nytt Huvudavtal och förbundet har inte anslutit sig till avtalet. Undantaget avtalen Lantbruk och Trädgårdsodling som förbundet övertog från Kommunal i december 2024 som omfattas av huvudavtalet. Förbundsstyrelsens bedömning är att det inte finns några möjligheter att inleda nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv. Vi äger inte frågan om LAS som enbart är dispositiv för överenskommelser mellan huvudorganisationerna.

#### ***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar***

att avslå motion 57.

# ARBETSMILJÖ

## DAGORDNINGSPUNKT 49

### Motion nr 58

#### Möjligheter till omställningsplatser

*Från Peter Janson, Nils Håkan Nilsson, Carlsberg Supply Company Sverige AB, Falkenberg*

Våra medlemmar ser att möjligheter till omställningsplatser minskar på våra arbetsplatser.

Då vi förhoppningsvis ges möjlighet att jobba till 67 års ålder, ser vi vikten av att dessa platser finnes och inte outsourcas.

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

#### **Avslag**

**att** Livs verkar för krav på att arbetsgivaren ska tillhanda hålla sådana/mängd omställningsplatser som behövs för att vi ska kunna jobba vidare utan att belasta vårt sjuksystem.

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 58

*I motion 58 föreslår motionären*

**att** Livs verkar för krav på att arbetsgivaren ska tillhanda hålla sådana/mängd omställningsplatser som behövs för att vi ska kunna jobba vidare utan att belasta vårt sjuksystem.

Livsmedelsbranschen är en utmanande och tuff bransch att arbeta i. Den senaste statistiken från Afa Försäkring visar att livsmedelsarbetare har en betydligt högre risk att drabbas av en allvarlig arbetsolycka och långvarig sjukfrånvaro än genomsnittet för samtliga yrkesgrupper.

Även om arbetsskadorna inom förbundets avtalsområde minskat med 18 procent mellan åren 2020 till 2022 finns det mycket kvar att göra. Genom att ständigt diskutera förbättringar i arbetsmiljön drivs arbetet framåt men det förutsätter genomförda skyddsronder, aktiva skyddskommittéer och utbildning av skyddsombud. Med hjälp av aktiva medlemmar kan positionerna vad gäller arbetsmiljöfrågorna flyttas fram ytterligare.

Förbundsstyrelsen anser att det är detta fokus vi som organisation ska ha för att säkerställa så även livsmedelsarbetare kan arbeta fram till 67 år istället för att bli sjukskrivna och behöva avbryta arbetet i för-tid. Målsättningen med arbetsmiljöarbetet måste vara att bygga bort, och undvika, arbetsskador och förslitningsskador, inte att verka för att säkerställa tillräckligt med omställningsplatser där utslitna ska kunna arbeta sina sista år.

#### **Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**

**att** avslå motion 58.

## DAGORDNINGSPUNKT 50

### Motion nr 59

#### Ordentlig utbildning för regionala skyddsombud

*Från Livsklubben Olle Nyberg Chark AB, Jordbro*

Dödsolyckor på arbeten har skjutit i höjden på senare år. Detta är en fullständigt ohållbar utveckling. I denna kontext blir de regionala skyddsombudens uppgift allt viktigare. För att vi ska kunna värva och behålla regionala skyddsombud krävs gedigen kunskap, medvetenhet och utbildning.

Som det ser ut nu inom Livs så får inte de regionala skyddsombuden en ordentlig utbildning utan lärs enbart upp av de mer erfarna inom uppdraget. Och man ska givetvis lära upp varandra och dela erfarenheter. Men det behövs även en gedigen grundutbildning. I dagsläget betalar inte Livs för utbildningarna RSO 1 och RSO 2 på Runö, vare sig kursavgift eller förlorad arbetsinkomst.

#### *Vi föreslår att kongressen beslutar*

#### Avslag

att Livs betalar kursavgift samt förlorad arbetsinkomst för de regionala skyddsombud som önskar gå utbildningarna ”Regionala skyddsombud 1 & 2” på Runö Folkhögskola & Utvecklingscentrum (eller motsvarande utbildningar någon annanstans).

#### Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 59

*I motion 59 föreslår motionären*

att Livs betalar kursavgift samt förlorad arbetsinkomst för de regionala skyddsombud som önskar gå utbildningarna ”Regionala skyddsombud 1 & 2” på Runö Folkhögskola & Utvecklingscentrum (eller motsvarande utbildningar någon annanstans).

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön finns det ett uttalat krav om att arbetsmiljöarbetet ska utföras tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Arbetstagarens representant är skyddsombudet. Enligt arbetsmiljölagen ska det utses ett skyddsombud på arbetsplatser med fler än fem anställda men helst ska det finnas ett skyddsombud på alla arbetsplatser. För att säkerställa en bra arbetsmiljö på de arbetsplatser där det inte finns lokala skyddsombud har förbundsstyrelsen valt ett antal regionala skyddsombud, RSO.

Den som väljs till regionalt skyddsombud bör vara skyddsombud på sin egen arbetsplats och ska i det uppdraget ha genomgått de grundläggande utbildningarna Bättre arbetsmiljö, BAM, och Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Dessa utbildningar ger skyddsombudet en god kunskap om hur arbetsmiljöfrågor ska hanteras och vilka verktyg som finns för att kontrollera att arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna är så säkra och bra som möjligt. Med andra ord har det regionala skyddsom-

budet en gedigen utbildning med sig in i uppdraget som RSO då skillnaden mellan att vara skyddsombud och regionalt skyddsombud är att RSO verkar på en annan arbetsplats än sin egen.

Precis som motionären skriver så får den som är nyvald som RSO en upplärning av mer erfarna RSO om vad uppdraget innebär. Upplärningen syftar främst till att gå igenom hur ett RSO ska planera och lägga upp sitt arbete och vilka saker som är viktiga att tänka på när du som RSO besöker en annan arbetsplats än den egna och därmed möter nya arbetsgivare och medlemmar. Den som är RSO ska även ha kontakt med regionens ombudsmän och övriga regionalt förtroendevalda för att på bästa sätt kunna se till att medlemmarnas arbetsmiljö blir så bra som möjligt. Som nytt RSO får du även en genomgång av vilka verktyg som finns till förfogande för att utföra uppdraget på bästa sätt, till exempel den digitala rapport som ska fyllas i vid arbetsplatsbesöket.

Förbundsstyrelse anser inte att de utbildningar som motionären hänvisar till, Regionala skyddsombud 1 & 2, uppfyller motsvarande krav på tydliggörande av rollen som regionalt skyddsombud utan är mer en allmän arbetsmiljöutbildning. Av den anledningen har förbundsstyrelsen beslutat att inte stå för kurskostnad eller ersättning för förlorad arbetsförtjänst för dessa utbildningar.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att avslå motion 59.**

## DAGORDNINGSPUNKT 51

### Motion nr 60

#### Regionala skyddsombud

*Från Peter Pålsson, Carlsberg Supply Company Sverige AB Ramlösa, Helsingborg*

Att regionala skyddsombud kan besöka företag som inte har kollektivavtal så ingen behöver bli skadad på sin arbetsplats.

**Jag föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** att förbundet arbetar politiskt för att ge regionala skyddsombud rätten att besöka alla företag oavsett om de eller inte har kollektivavtal.

### Motion nr 61

#### Nollvision på arbetsplatsolyckor

*Från Neziya Rahman, Pågen AB, Malmö*

Vi i Livs har tusentals skyddsombud som kämpar för vår rätt till en säker arbetsmiljö. De har kunskapen, de ser problemen och de finns på plats.

En förutsättning för att stoppa detta är att regionala skyddsombud får tillträde till alla arbetsplatser med omställningsbaserat vite vid nekande av tillträde.

Ytterligare ett steg i rätt riktning är att ge regionala skyddsombud möjligheten att lägga krav på förändring med vites påföljd genom sina fackombud. Med regler likt MBL hade vi kunnat sätta en riktning med vites påföljd genom sina fackförbund. Med regler MBL hade vi kunnat sätta ett riktigt fokus på arbetsmiljön samtidigt som det endast kostar dem som missköter det- vilket det också ska.

Med detta förslag är det fortvarande tänkt att sista instanser ska vara AD. Förutsättningarna för säkra arbetsplatser skapas av arbetare.

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

- Avslag** att regionala skyddsombud får lagstadgad tillträdes rätt till alla arbetsplatser
- Avslag** att Livs via LO ska verka för vitesföreläggande hos sina medlemsförbund
- Avslag** att regionala skyddsombud ska ha möjligheten att lägga krav på förändring med vites påföljd
- Avslag** att utformningen av detta ska efterleva anda i medbestämmandelagen.

### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 60, 61**

#### *I motion 60 föreslår motionären*

**att** förbundet arbetar politiskt för att ge regionala skyddsombud rätten att besöka alla företag oavsett om de eller inte har kollektivavtal.

#### *I motion 61 föreslår motionären*

**att** regionala skyddsombud får lagstadgad tillträdes rätt till alla arbetsplatser

**att** Livs via LO ska verka för vitesföreläggande hos sina medlemsförbund **att** regionala skyddsombud ska ha möjligheten att lägga krav på förändring med vites påföljd

**att** utformningen av detta ska efterleva anda i medbestämmandelagen.

De regionala skyddsombuden, RSO, har tillträdesrätt på arbetsplatser där förbundet har medlemmar och det saknas skyddskommitté. Förbundets målsättning är att besöka dessa arbetsplatser minst en gång per år.

För att uppnå förbundets målsättning med RSO-verksamheten behövs duktiga RSO med tid att utföra uppdraget.

Under 2024 besökte förbundets RSO ca 70 procent av de arbetsplatser som förbundet har tillträdesrätt till. Att inte alla arbetsplatser fick ett RSO-besök beror till största del på att de som valts till RSO av olika anledningar inte kunnat prioritera RSO-verksamheten. Detta är något som vi som förbund avser komma till rätta med under kommande kongressperiod för att på så vis säkerställa att medlemmarna på arbetsplatser utan skyddskommitté får en så god arbetsmiljö som möjligt.

Med tanke på ovanstående och det faktum att vi som förbund fått ytterligare cirka 1 000 arbetsplatser för RSO att besöka genom övertagandet av gröna sektorn anser förbundsstyrelsen det inte vara rimligt att förbundets RSO ska ta ansvar för alla arbetsplatser på avtalsområdet, även arbetsplatser utan vare sig medlemmar eller kollektivavtal. En rättighet innebär även en skyldighet.

Bästa sättet att få till en bra arbetsmiljö för medlemmarna är när medlemmarna är aktiva och hjälper skyddsombuden och RSO att samverka med arbetsgivaren. När alla hjälps åt blir det lättare att förebygga problem, hitta de bästa lösningarna och se till att arbetsmiljön är i fokus medan verksamheten utvecklas.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att arbetsgivarna uppskattar de regionala skyddsombudens besök. RSO ses oftast som både bransch- och arbetsmiljöexperter av arbetsgivarna. Förbundsstyrelsen anser därför att vi som förbund ska fortsätta det arbete som grundar sig på samverkan istället för att verka för införande av vitesföreläggande.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**  
att avslå motionerna 60, 61.

## DAGORDNINGSPUNKT 52

### Motion nr 62

#### **SAM-utbildning**

*Från Livsklubben Norrmejerier, Umeå*

Utbildningen för systematiskt arbetsmiljöarbete finns ej som digital variant. Det finns ett flertal skyddsombud som inte kan åka i väg på en utbildning på grund av familjesituation. Detta kan leda till att skyddsombud ej får hela verktygslådan för uppdraget och därmed tappar engagemanget.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Avslag** att ge förbundet i uppdrag att utbildningen för Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) införs även i en digital version.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 62**

*I motion 62 föreslår motionären*

att ge förbundet i uppdrag att utbildningen för Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) införs även i en digital version.

Förbundsstyrelsen instämmer i att det är viktigt att skyddsombud har gedigna kunskaper och utbildningar. Därför är det särskilt betydelsefullt att grundläggande arbetsmiljöutbildningar som Bättre arbetsmiljö

(BAM) och Systematiskt arbetsmiljö (SAM) håller hög pedagogisk kvalitet.

BAM-utbildningen ger deltagarna grundläggande teoretiska arbetsmiljökunskaper utifrån kursplan framtagen i samarbete med Livsmedelsföretagen och Prevent. BAM erbjuds både som fysisk och digital utbildning.

SAM-utbildningen handlar om hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras, genomföras och följas upp. För Livs inkluderar utbildningen även hur kollektivavtalets bilaga B ska tillämpas. Förbundsstyrelsen anser att SAM- utbildningen bör genomföras fysiskt för att maximera lärandet.

Oavsett om det handlar om BAM eller SAM ser förbundsstyrelsen fördelar med fysiska utbildningstillfällen. För att möjliggöra för så många som möjligt att genomgå utbildningarna är det viktigt att utbildningstillfällena fördelas mellan regionerna.

**Styrelsen föreslår att kongressen beslutar**  
att avslå motion 62.

## DAGORDNINGSPUNKT 53

### Motion nr 63

#### **Hårdare straff för arbetsmiljöbrott och arbetsplatsolyckor**

*Från Livsklubben Hilton Foods Sverige AB, Västerås*

2023 var mörkrets år i Sverige. 63 arbetare gick till jobbet men kom aldrig hem igen. Olyckorna med dödlig utgång ökade för första gången på flera år.

Samtidigt vet vi att möjligheten att ställa arbetsgivare till svars för arbetsmiljöbrott och allvarliga olyckor händer mer sällan än ofta. Det är inte rimligt att företag får betala ett högre vite om de slarvar bort en mail-lista med personuppgifter än om en människa skadar sig allvarligt eller omkommer på arbetet.

Vi vill att förbundet trycker på lagstiftningen så att rättvisa skipas för de arbetare som faller offer för dålig arbetsmiljö.

**Vi föreslår att kongressen beslutar**

**Bifall** att Livs verkar för en hårdare reglering av straffskalan när det gäller arbetsmiljöbrott och allvarliga arbetsplatsolyckor.

#### **Förbundsstyrelsens utlåtande över motion 63**

*I motion 63 föreslår motionären*

att Livs verkar för en hårdare reglering av straffskalan när det gäller arbetsmiljöbrott och allvarliga arbetsplatsolyckor.

2023 var precis som motionären skriver ett mörkt år gällande olyckor på arbetsplatsen med dödlig utgång.

Förbundsstyrelsen anser det viktigt att förbundet såväl lokalt, regionalt som centralt jobbar aktivt för en bra arbetsmiljö på arbetsplatserna. En säker arbetsmiljö är viktig för alla. Målsättningen måste vara att ingen ska skadas eller dö på sin arbetsplats.

Förbundsstyrelsen är enig med motionären att de gånger det trots allt händer en allvarlig arbetsplatsolycka måste det bli kännbart för företagen och de ansvariga genom strängare påföljder.

***Styrelsen föreslår att kongressen beslutar att bifalla motion 63.***