

Kommitté 8: Socialförsäkringar, familjerätt/ HBTQI, migration och integration, arbetsmarknad

**Motioner:
Arbetsmarknad**

Centerpartiets partistämman 29 september - 1 oktober 2023



Centerpartiet

Innehållsförteckning

Yttrande Partistyrelsen	2
Förslag till beslut: Besvarad.....	6
Förslag till beslut: Avslag	6
Att-satser.....	7
8.1 Bättre fungerande arbetsförmedling	9
8.2 Motion om viten vid arbetsmiljöbrott.....	9
8.3 Förslag till samarbetsombud.....	10
8.4 Bättre löner och arbetsvillkor för jämställdhetens bästa.....	11
8.5 Frigöra arbetskraft för personalbehovet i samhället	14
8.6 Motion att öka attraktiviteten att bli deltidsbrandman.....	15

1 Yttrande Partistyrelsen

2 De historiska utmaningarna i samhället har följt efter varandra de senaste åren. Coronapandemin
3 skapade enorma effekter på arbetsmarknaden med drastiskt ökat antal varsel, korttidspermitterad
4 personal och en oerhörd snabb ökning av arbetslösheten som gav särskilt tydliga effekter för unga
5 och långtidsarbetslösa. Härefter Rysslands invasion av Ukraina, energikris, räntehöjningar och en
6 annalkande lågkonjunktur.

7

8 Tillika historiska reformer för att bryta tudelningen på arbetsmarknaden vad gäller, bland annat,
9 arbetsrätt, ingångslöner, arbetsförmedling, arbetslöshetsförsäkringen, integration av nyanlända och
10 skattekilar på arbete inleddes som en del i samarbetet mellan Centerpartiet, Liberalerna och den
11 tidigare regeringen utifrån Januariavtalet. Reformerna som är nödvändiga för en bättre återhämtning
12 av arbetsmarknaden och för att skapa bättre förutsättningar för framtida möjligheter och behov av
13 omställning. De historiska förändringarna med en modern arbetsrätt tillsammans med ett världsunik
14 omställningspaket, med bakgrund i Januariavtalet, är en central och väldigt viktig del av detta. Men
15 Centerpartiet har högre ambitioner än så, det behöver göras mer.

16

17 Sverige behöver fortsatta reformer för en arbetsmarknad i omställning och för att Sverige ska stå
18 bättre rustad för framtiden. Reformerna för att utsatta grupper ska komma in i arbete, för att minska
19 tudelningen på arbetsmarknaden och för att bibehålla och hålla en hög sysselsättning även i övriga
20 grupper. För att klara den ekonomiska krisen, utan att inflationen förvärras, behöver Sverige fler jobb
21 i växande småföretag, lägre skatter på jobb och företag med lägre trösklar till arbetsmarknaden, fler
22 jobb utan utbildningskrav och en effektivare matchning samt en arbetslöshetsförsäkring som
23 erbjuder trygghet samtidigt som den värnar arbetslinjen. Reformerna för en arbetsmarknad som
24 stimulerar till utveckling och fler arbetstillfällen och som klarar snabb och väl fungerande omställning
25 och återhämtning.

26

27 Några av alla viktiga frågor på arbetsmarknaden, som lyfts fram på olika sätt i motionerna till
28 stämman, är den fortsatta reformeringen av Arbetsförmedlingen, att lyfta upp och stärka arbetet
29 med arbetsmiljöfrågorna, fortsätta arbetet med stärka jämställdheten, inklusive arbetet mot
30 lönediskriminering, och arbetet för ett hälsofrämjande och berikande arbetsliv för oss alla, och för en
31 tryggad kompetensförsörjning.

32

33 **Arbetsförmedlingens fortsatta reformering och lokala närvaro**

34

35 Det är av största vikt att bryta tudelningen på arbetsmarknaden, motverka långtidsarbetslösheten
36 och se till att alla som kommer till Sverige får möjlighet att på riktigt komma in i det svenska
37 samhället. Då behövs effektivt stöd och matchning för arbetssökande. Arbetsförmedlingen har
38 tidigare haft ensamrätt på att förmedla nya jobb till den som är arbetslös - ett uppdrag som de inte
39 har klarat av. Därför vill vi att fristående förmedlare ska matcha de lediga jobben och att den så
40 viktiga reformeringen av Arbetsförmedlingen som påbörjades, men inte hann fullföljas, utifrån
41 Januariavtalet fortsätter.

42

43 Det betyder att Arbetsförmedlingen ska ha kvar myndighetsansvaret för arbetsmarknadspolitiken,
44 men att ett system utvecklas där fristående aktörer matchar och rustar arbets sökande för de lediga
45 jobben. Arbetsförmedlingen kommer att finnas kvar som statlig myndighet, men vara fokuserad på
46 myndighetsansvar i form av kontroll av arbets sökande och av fristående aktörer,
47 arbetsmarknadspolitisk bedömning, digital infrastruktur och statistik och analys. Ersättningen till
48 aktörerna ska i huvudsak utgå från hur väl de lyckas med att få individer i varaktig sysselsättning,
49 givet behoven hos den arbetslöse. För att säkerställa kvaliteten ska antalet fristående aktörer
50 begränsas,
51 genom att de ska kontrolleras, rangordnas och certifieras och möjligheterna att välja bort besvärliga
52 fall förhindras.

53

54 I det fortsatta arbetet med genomförandet av reformeringen av Arbetsförmedlingen behöver
55 kommunernas och civilsamhällets viktiga arbete tydliggöras och utvecklas. Kommunerna har en
56 väldigt viktig roll för en väl fungerande arbetsmarknad. Det är, bland annat, viktigt att alla
57 framgångsrika samverkansprojekt som funnits mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen ska
58 kunna fortsätta och att nya kan skapas. Samtidigt är det viktigt att det skapas förutsättningar för en
59 bra dialog och samarbete mellan de fristående aktörerna och kommunerna.

60

61 För ett effektivt och fungerande system krävs vidare att Arbetsförmedlingens lokala närvaro
62 återupprättas och säkerställs. Detta för att de arbetslösa ska anvisas till rätt insatser, hos till exempel
63 fristående förmedlare eller kommunen, och för att den samverkan som sker mellan bl.a.
64 kommunerna och Arbetsförmedlingen ska fungera. Det är med andra ord viktigt att
65 Arbetsförmedlingens lokala närvaro utökas på många mindre orter. Arbetsförmedlingen behöver
66 finnas tillgänglig för alla invånare, oavsett vilken kommun du bor i.

67

68 **En bättre arbetsmiljö**

69

70 Arbetsmiljöfrågorna har aktualiserats alltmer på svenska arbetsplatser sedan Coronapandemin
71 skapade akuta utmaningar för arbetsmiljön i många branscher. För bland annat vård- och
72 omsorgspersonal var arbetstakten under perioder extrem, till följd av de många sjukdomsfallen och
73 hög sjukfrånvaro bland personer med lindriga förkylningssymtom. Många personer utsattes för
74 smittorisker till följd av otillräcklig skyddsutrustning och brist på rutiner, med risk också för smitta till
75 patienter och omgivning.

76

77 Det behövs satsningar på förutsättningarna för arbetsgivare att bedriva ett förebyggande
78 arbetsmiljöarbete. Det behövs en förbättrad arbetsmiljö i vård- och omsorgssektorn, något som
79 Centerpartiet lyft fram och drivit på för genom särskilda satsningar inom vård- och omsorgssektorn
80 under förra mandatperioden och som även var en del i vår rapport 2021 om insatser emot
81 stressrelaterad psykisk ohälsa. Men arbetsmiljön behöver även lyftas upp och förbättras i flera
82 sektorer. I satsningarna behövs vidare ett speciellt fokus på små företag, eftersom de har mer
83 begränsade resurser än stora företag. Det behövs andra insatser än förändrade konstruktioner av
84 viten och sanktioner för att få tillstånd en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket behöver förändra och

85 utveckla sitt arbetssätt, rikta in sig mer mot rådgivning och stöd till arbetsgivarna. Satsningarna kan
86 även innebära kunskapsspridning eller bättre verktyg för att underlätta det systematiska
87 arbetsmiljöarbetet. Dessutom är det av största vikt att förenkla regelverket, vilket kan innebära att
88 vissa krav på arbetsmiljöområdet inte gäller lika för stora som små företag utan anpassas för att på
89 bästa sätt säkra arbetsmiljöresultatet.

90

91 Här har, förutom respektive arbetsgivare i sig, också parterna och skyddsombuden på
92 arbetsplatserna en viktig roll att fylla, att konstruktivt lyfta fram och se möjligheter och lösningar för
93 att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatserna. Liksom att medarbetare och chefer ser att vi alla är en
94 del i varandras arbetsmiljö och skapar förutsättningar för väl fungerande samarbeten och dialog, för
95 en hälsofrämjande arbetsmiljö och ett berikande arbetsliv.

96

97 **Stärkt jämställdhet**

98

99 Centerpartiet vill uppnå ett samhälle där kvinnor och män har lika möjlighet till makt och inflytande
100 över sina liv. Ett samhälle som bidrar till att kvinnor och män ska kunna försörja sig själva och inte
101 behöver vara ekonomiskt beroende av en partner. En del i att det finns strukturella löneskillnader är
102 att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken.

103

104 Centerpartiet vill att lönekartläggningar görs var tredje år men mer ordentligt och skarpare, som ett
105 viktigt led i att synliggöra löneskillnader. Vi har även förslag för att exempelvis statliga myndigheter
106 ska utjämma de oförklarliga löneskillnaderna, att all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad
107 och att fortsatta insatser för jämställdhetsintegrering görs som en del i detta. Det är också viktigt att
108 alla, oavsett facklig anslutning eller ej, kan få stöd vid misstänkt lönediskriminering och vi ser positivt
109 på Diskrimineringsombudsmannens förändrade roll i dessa frågor med större fokus på individuella
110 ärenden. Liksom vikten av Medlingsinstitutets uppdrag kring lönestatistiken med analys och årlig
111 rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män.

112

113 Samtidigt, att män i snitt tjänar mer över livet än kvinnor, beror inte bara på löneskillnader utan även
114 på mängd arbetad tid vilket påverkas av bland annat föräldraledighet, vab, deltidsarbete, bransch,
115 karriär och sjukskrivning. Deltidsarbete försvårar karriär och löneutveckling. Deltidsnormen är ett
116 problem för många kvinnor och förvärras av en inflexibel barnomsorg. Centerpartiet arbetar för att
117 deltidsnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bryts. I de historiska förändringarna av arbetsrätten i
118 enlighet med parternas överenskommelse, med bakgrund i Januariavtalet, ingick också förändringar i
119 lagen om anställningsskydd där heltidsarbete nu har blivit norm. Vi arbetar också för en mer flexibel
120 barnomsorg. Tillgången till barnomsorg är avgörande för jämställdheten, arbetskraftsdeltagandet
121 och sysselsättningen, eftersom det möjliggör för föräldrar att arbeta när barnen är små. Det är också
122 viktigt att fler barn får rätt till förskola och fritids oavsett föräldrarnas livssituation för att genom
123 tidiga insatser utjämma livschanserna och på sikt öka den ekonomiska jämställdheten. Målet om lika
124 lön för likvärdigt arbete är viktigt och vi måste fortsätta arbeta för att nå detta. Vi behöver, likt andra
125 nordiska länder, fortsätta arbeta med att ta nya steg och utreda nya sätt för att minska lönegapet
126 mellan kvinnor och män.

127

128 **Kompetensförsörjning**

129

130 Samtidigt som arbetslösheten är hög och ökar så lyser arbetsmarknaden med ett stort
131 kompetensförsörjningsbehov. Kompetensbristen är stor inom många olika sektorer och
132 yrkesgrupper, samtidigt går utvecklingen snabbt framåt vilket skapar nya utmaningar i
133 kompetensförsörjningsfrågan.

134

135 Här är det bland annat viktigt att jämna ut olikheter och säkerställa att lagstiftningen fungerar väl för
136 alla grupper och att skapa förutsättningar för utbildningsanordnare och företag att vara lyhörda för
137 nutida och framtida behov på arbetsmarknaden. Vi ser inte att lösningen ligger i att begränsa den fria
138 rörligheten eller att lägga ner vissa verksamheter och styra personalen till andra sektorer. Vi ser inte
139 heller att vi bör gå in i parternas lönebildningsprocess, där en del av lönekriterierna kan vara att
140 ökade kompetenskrav innebär att lönen justeras upp, som i enlighet med svenska modellen tjänat
141 Sverige väl. Från statens sida ska man vidare vara återhållsam med politisk styrning av
142 utbildningsutbudet. Dock behövs fortsatta och stärkta insatser på alla nivåer, också från riksdag och
143 regering, för en hållbar kompetensförsörjning inom välfärden och näringslivet. I Centerpartiets
144 program "Vård och omsorg av hög kvalitet i hela landet", som antogs på partistämman 2021, beskrivs
145 till exempel ett antal förslag på satsningar som bland annat omfattar specialistsjuksköterskor.

146

147 Vi ser även att vi behöver fortsätta arbetet med en bättre matchning och omställning på
148 arbetsmarknaden där en fortsatt och fullföljd reformering av Arbetsförmedling är en viktig del i
149 detta. Den historiska LAS och omställningsreformen som fortfarande är i sin linda är en annan väldigt
150 viktig del i detta och för möjligheten till ett långt och berikande arbetsliv, och i verkan för att säkra
151 kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden, nu och i framtiden.

Förslag till beslut: Besvarad

[8.1.1](#) att Centerpartiet verkar för att Arbetsförmedlingen åter ska finnas i varje kommun.

[8.1.2](#) att Centerpartiet verkar för att samarbetet mellan kommuner och regioner och Arbetsförmedlingen stärks.

[8.1.3](#) att Centerpartiet verkar för att kommuner och regioner samarbetar konstruktivt med de privata aktörer som är nutidens arbetsförmedlare.

[8.4.1](#) att ökade kompetenskrav ska innebära att grundlönen justeras upp.

[8.4.2](#) att en utredning tillsätts med fokus på att föreslå förbättringar av arbetsmiljön inom vård- och omsorgsverksamheter.

[8.4.3](#) att sjuksköterskor som utbildar sig till specialistsjuksköterska ska få lön under utbildningen.

[8.4.4](#) att alla anställda, oavsett anslutning till fackförbund eller inte, ska ha rätt till stöd vid misstänkt lönediskriminering.

[8.4.5](#) att lämplig myndighet ska få i uppdrag att inrätta ett organ för att ge stöd vid misstänkt lönediskriminering, samt att samla och analysera material för att få mer kunskap om lönediskriminering.

152

Förslag till beslut: Avslag

[8.2.1](#) att en viss procentsats av de vite som Arbetsmiljöverket eller annan instans kräver av arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljölagen ska återföras till arbetsgivaren men öronmärkas för att säkerställa att åtgärder vidtas för att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna. Myndigheten ska följa upp att åtgärderna genomförs noggrant och regelbundet, och om villkoren inte efterföljs ska ytterligare vite utdömas. Detta syftar till att säkerställa att medarbetarna inte bara får en tillfällig lösning utan en hållbar förbättring av arbetsmiljön på lång sikt.

[8.3.1](#) att rikstinget beslutar att ge partistyrelsen i uppdrag att se över möjligheten att införa ett samarbetsombud i varje kommun.

[8.5.1](#) att utreda hur personal inom redovisning- och beskattning ska kunna frigöras för "konvertering" till andra sektorer i samhället.

[8.6.1](#) att Centerpartiet verkar för att deltidbrandmännens löneutveckling skall låsas mot en fast lönegrupp, minst 50% av en lägsta lön för exempelvis en industriarbetare istället för att följa befintlig löneförhandlingsprincip.

153

154

155 **Att-satser**

156 [8.1.1](#) att Centerpartiet verkar för att Arbetsförmedlingen åter ska finnas i varje kommun.

157

158 [8.1.2](#) att Centerpartiet verkar för att samarbetet mellan kommuner och regioner och
159 Arbetsförmedlingen stärks.

160

161 [8.1.3](#) att Centerpartiet verkar för att kommuner och regioner samarbetar konstruktivt med de privata
162 aktörer som är nutidens arbetsförmedlare.

163

164 [8.2.1](#) att en viss procentsats av de viten som Arbetsmiljöverket eller annan instans kräver av
165 arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljölagen ska återföras till arbetsgivaren men öronmärkas för att
166 säkerställa att åtgärder vidtas för att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna. Myndigheten ska följa
167 upp att åtgärderna genomförs noggrant och regelbundet, och om villkoren inte efterföljs ska
168 ytterligare vite utdömas. Detta syftar till att säkerställa att medarbetarna inte bara får en tillfällig
169 lösning utan en hållbar förbättring av arbetsmiljön på lång sikt.

170

171 [8.3.1](#) att rikstinget beslutar att ge partistyrelsen i uppdrag att se över möjligheten att införa ett
172 samarbetsombud i varje kommun.

173

174 [8.4.1](#) att ökade kompetenskrav ska innebära att grundlönen justeras upp.

175

176 [8.4.2](#) att en utredning tillsätts med fokus på att föreslå förbättringar av arbetsmiljön inom vård- och
177 omsorgsverksamheter.

178

179 [8.4.3](#) att sjuksköterskor som utbildar sig till specialistsjuksköterska ska få lön under utbildningen.

180

181 [8.4.4](#) att alla anställda, oavsett anslutning till fackförbund eller inte, ska ha rätt till stöd vid misstänkt
182 lönediskriminering.

183

184 [8.4.5](#) att lämplig myndighet ska få i uppdrag att inrätta ett organ för att ge stöd vid misstänkt
185 lönediskriminering, samt att samla och analysera material för att få mer kunskap om
186 lönediskriminering.

187

188 [8.5.1](#) att utreda hur personal inom redovisning- och beskattning ska kunna frigöras för
189 "konvertering" till andra sektorer i samhället.

190

191 [8.6.1](#) att Centerpartiet verkar för att deltidbrandmännens löneutveckling skall låsas mot en fast
192 lönegrupp, minst 50% av en lägstalön för exempelvis en industriarbetare istället för att följa befintlig
193 löneförhandlingsprincip.

194

195

196 [8.1 Bättre fungerande arbetsförmedling](#)

197 **Motionskrivare:** Karin Green

198 Kungsbacka C-krets, HALLANDS C-distrikt

199 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

200

201 [Brödtext](#)

202 Arbetsförmedlingen har på senare år genomgått både omorganisering och neddragning av
203 verksamheten. Resultatet är att Arbetsförmedlingen inte finns i alla kommuner längre och tappar
204 lokal kontakt. De har också övergått till inhyrda arbetsförmedlare och tappar kontinuitet. Den
205 arbets sökande får mest förlita sig på informationen på hemsidan och hjälp av någon slumpvis vald
206 coach på ett privat företag. De kan säkerligen vara bra arbetsförmedlare för den som hittar rätt
207 person i rätt bolag.

208 För nu ska den arbetssökande dels hålla reda på vilka förmedlingsbolag som fungerar bäst för det
209 egna yrket och i den egna landsändan. Sedan ska hen manövrera mellan denna privatanställda coach
210 och Arbetsförmedlingen. För där behöver man ändå vara inskriven för att aktivitetsrapportera och
211 eventuellt få A-kassa eller annan ersättning.

212 Coacherna vägrar tydligen kommuner och regioner ha kontakt eftersom de vägrar kontakt med
213 rekryteringsbolag. *Exempel från Kungsbacka: "Vi undanber oss (därför) bestämt kontakt med*
214 *mediesäljare, rekryteringsajter..."* Men de som sköter själva arbetsförmedlingen och tjänster som
215 "Rusta och Matcha" för Arbetsförmedlingen är ju ofta just rekryteringsbolag och bemanningsbolag.
216 Det är Manpower, Academic Work, Studentconsulting och många fler som har fått ett ben till att stå
217 på i sin verksamhet. Men de kan alltså i praktiken bara förmedla jobb i den privata sektorn,
218 fast kommuner och regioner har skriande behov av personal. Det känns verkligen som nya stuprör
219 har uppstått.

220 [Att-sats](#)

221 [8.1.1](#) att Centerpartiet verkar för att Arbetsförmedlingen åter ska finnas i varje kommun.

222 [8.1.2](#) att Centerpartiet verkar för att samarbetet mellan kommuner och regioner och
223 Arbetsförmedlingen stärks.

224 [8.1.3](#) att Centerpartiet verkar för att kommuner och regioner samarbetar konstruktivt med de
225 privata aktörer som är nutidens arbetsförmedlare.

226 [Yttrande Distrikt](#)

227 Centerpartiet drev igenom i Januariavtalet en förändring av Arbetsförmedlingen vilket var helt
228 nödvändig eftersom AF var den mest ineffektiva myndigheten med lågt förtroende. Centerpartiet
229 driver att AF ska ha ett kontor i varje kommun. AF har dock försvårat detta. Det ska också vara
230 möjligt att kommunen tar över arbetskraftsutbildningar där AF inte positionerar sig. Det är viktigt
231 som motionären beskriver att ett samarbete mellan kommuner och regioner sker ihop med AF.

232 Utifrån detta uppmanar distriktsstämman partistämman att anse motionen besvarad.

233 [8.2 Motion om viten vid arbetsmiljöbrott](#)

234 **Motionskrivare:** Emilia Granqvist

235 BODEN C-krets, Norrbottens C-dist

236 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

237

238 [Brödtext](#)

239

240 **Bakgrund:**

241 När arbetsgivare bryter mot arbetsmiljölagen kräver Arbetsmiljöverket eller annan instans
242 (exempelvis IVO) vite om de föreliggande problemen inte åtgärdats på ett vedertaget sätt. Problemet
243 i detta är att medarbetarna som är de som drabbats av den dåliga arbetsmiljön inte åthjälps av att
244 arbetsgivaren betalar en bot som går till myndigheten. Ett vite är heller ingen garanti för att den
245 vitesbelagda arbetsmiljön förbättras utan arbetsgivaren kan i annat ordalag köpa sig fri från ansvar,
246 om än till ett kostsamt pris.

247 Centerkvinnorna anser därför att en viss procentsats av vitet går tillbaka till arbetsgivaren men
248 ringmärks för att säkerställa att åtgärder vidtas för att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna.
249 Åtgärderna ska uppföljas av myndigheten som utdömt arbetsmiljön med noggrannhet under
250 processen med uppföljning även efter insatsen fullföljt. Efterföljs inte villkoren som upprättats skulle
251 det i så fall utdömas ytterligare ett vite.

252 [Att-sats](#)

253 [8.2.1](#) att en viss procentsats av de viten som Arbetsmiljöverket eller annan instans kräver av
254 arbetsgivare som bryter mot arbetsmiljölagen ska återföras till arbetsgivaren men
255 öronmärkas för att säkerställa att åtgärder vidtas för att förbättra arbetsmiljön för
256 medarbetarna. Myndigheten ska följa upp att åtgärderna genomförs noggrant och
257 regelbundet, och om villkoren inte efterföljs ska ytterligare vite utdömas. Detta syftar till att
258 säkerställa att medarbetarna inte bara får en tillfällig lösning utan en hållbar förbättring av
259 arbetsmiljön på lång sikt.

260 [Yttrande Distrikt](#)

261 Motionären föreslår att en del av vite vid arbetsmiljöbrott skall föras tillbaka till arbetsgivare och
262 avsättas särskilt för att åtgärda de brister i arbetsmiljön som ha kunnat identifieras. Detta motverkar
263 själva syftet med vitesföreläggande gällande arbetsmiljön. Syftet med ett vitesföreläggande är att
264 arbetsgivaren skall vidta åtgärder innan vitet faller ut för att på det sättet inte behöva lägga ut några
265 pengar på annat än att komma tillrätta med bristerna i arbetsmiljön. Ett utdömt vite från
266 arbetsmiljöverket till arbetsgivare gör inte att arbetsgivare fritas från skyldigheten att vidta åtgärder
267 för att rätta till bristerna. Ytterligare viten kan komma att utfärdas om bristerna kvarstår. DS förslår
268 stämman avslå motionen

269 Distriktsstämman beslutar att – avslå motionen i enlighet med distriktsstyrelsens förslag

270 Distriktsstämman rekommenderar partistämman att avslå motionen.

271 [8.3 Förslag till samarbetsombud](#)

272 **Motionskrivare:** Eva Hallgren

273 LIDKÖPING C-krets, SKARABORG C-dist

274 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

275

276 Brödtext

277 Det är ingen hemlighet att många har problem att uppföra sig rätt mot sina medmänniskor.
278 Mobbing, samarbetsproblem, översitteri hör vi om nästan dagligen. Även i vår organisation har vi
279 människor som har svårt att samsas, som har samarbetsproblem. Det kan vara mellan arbetsgivare-
280 arbetstagare, mellan arbetskamrater, konflikter runt elever, mellan lärare elever eller mellan lärare
281 föräldrar. Inom socialtjänsten där man ibland tvingas gå in och ta barnen ifrån sina föräldrar blir det
282 också självklart konflikter.

283 Vårt förslag är att kommunen skall anställa ett samarbetsombud. En person som kan medla i
284 konflikter. Sitta med på möten där känslor svallar eller där man måste ta obekväma beslut. I möten
285 mellan personer som känner sig missförstådda eller in underläge. En person som kan "gjuta olja på
286 vågorna" som kan förklara på ett annat sätt. En person som kan följa med och lyssna och hjälpa till
287 att diskussionen blir fruktsam. En person som kan jobba med grupper som har svårt att samarbeta.
288 Som man kan ta in då man har svårt med samarbete i en klass, i ett arbetslag eller på en arbetsplats.

289 Ett samarbetsombud kan motverka sjukskrivningar pg av dåligt mående eller mobbing och kan få det
290 att fungera arbetskamrater emellan. Kan undvika sammanbrott för barn som är placerade inom
291 socialtjänsten genom att medla vid konflikter mellan biologiska föräldrar-handläggare-familjehem-
292 barn. Kan påverka stämningen på arbetsplatser. Listan kan göras lång. Ett samarbetsombud skulle på
293 sikt kunna bli en ren vinst för kommunen och göra olika instanser till bra arbetsplatser.

294 Att-sats

295 [8.3.1](#) att rikstinget beslutar att ge partistyrelsen i uppdrag att se över möjligheten att införa ett
296 samarbetsombud i varje kommun.

297 Yttrande Distrikt

298 Motionären önskar en person i varje kommun som ska verka för att minska konflikter både inom
299 skola, omsorg, på arbetsplatser och kanske på fler ställen. Att ingen utsätts för kränkningar och
300 mobbning på något ställe tror vi kan vara svårt. Att människor inte kan prata med varandra utan att
301 det uppstår konflikter och samarbetssvårigheter är inte en enskild anställds uppgift att lösa. Vi är
302 olika som individer och tycker och tänker olika, och ska så få göra. Samtidigt så måste vi respektera
303 varandra att vi är olika och ser annorlunda på saker och ting. Det finns ett stort skyddsnät av åtgärder
304 redan idag i form av arbetsplatsombud, skyddsombud, företagshälsovård etc. Skolan och vården har
305 skyddsnät för barn, då de är ålagda att anmäla till socialtjänsten vid misstanke om missförhållanden.
306 Skolan arbetar också ständigt med mobbning och kränkningar och är ålagda enligt skollagen att ha en
307 plan för att motverka detta. När man växer upp som människa så får man lära sig det sociala spelet i
308 samhället, hur man ska bete sig i olika situationer och hur man bemöter varandra med respekt. Här
309 har föräldrar ett stort ansvar, tillsammans med skolan och övriga samhället.

310 **Med ovanstående föreslår distriktsstyrelse distriktsstämman besluta att:**

311 - **avslå motionen.**

312 **Distriktsstämmans beslut:**

313 **Beslutar att avslå motionen**

314 [8.4 Bättre löner och arbetsvillkor för jämställdhetens bästa](#)

315 **Motionskrivare:** Malin Bergman

316 Centerkvinnorna

317 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

- 318 Malin Bergman, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
319 Mari-Louise Wernersson, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
320 Inger Fredriksson, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
321 Aida Karimli, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
322 Birgitta Johansson Huuva, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
323 Charlotte Bossen, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
324 Emma Blomdahl Wahlberg, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
325 Elisabeth Johansson, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
326 Elizabeth Peltola, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
327 Johanna Engström, Centerkvinnornas förbundsstyrelse
328 Trine Vikinge, Centerkvinnornas förbundsstyrelse

329 [Brödtext](#)

330 Kvinnors livsinkomst är i snitt upp mot sex miljoner lägre än mäns. Det betyder att kvinnors
331 ekonomiska frihet generellt sett är mer begränsad än mäns. Därför är det inte förvånande,
332 om än tragiskt, att de allra flesta pensionärer med lägst pension i dag är kvinnor och att
333 kvinnors genomsnittliga pension utgör 69 procent av männens. Det går inte i linje med det
334 jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet och det måste förändras.

335 Att kvinnors livsinkomst är flera miljoner lägre än mäns, beror på en rad orsaker: kvinnor tar
336 fortfarande ut över 75 procent av föräldraledigheten, jobbar oftare deltid och arbetar oftare
337 i kvinnodominerade sektorer där lönen är relativt låg. I dag lönearbetar kvinnor och män i
338 ungefär samma utsträckning, men det återstår klyftor på arbetsmarknaden, både i
339 löneskillnader inom branscher och mellan branscher. Sverige är en av världens mest
340 könssegregerade arbetsmarknader. Kvinnodominerade branscher har lägre löner och sämre
341 villkor. Gapet mellan kvinnor och mäns inkomster måste raderas. Kvinnor utbildar sig mer än
342 män, men att kvinnors utbildningsnivåer inte alltid lönar sig blir uppenbart när man ser till
343 livsinkomst och det faktum att fler kvinnor än män studerar vid högskola – höstterminen
344 2020 var 61 procent av antalet studerande vid högskola kvinnor, ändå är kvinnors inkomst i
345 snitt lägre än mäns. En rapport från Saco visar att genomsnittslönen i de tio största
346 grupperna i mansdominerade yrken, inklusive yrken som kräver högskoleutbildning, är
347 35 264 kronor i månaden, och motsvarande för kvinnodominerade är 31 028 kronor i
348 månaden.

349 Utbildning måste löna sig, och det gäller inte bara för de med högskoleutbildning. Den 1 juli
350 2023 blir undersköterska en skyddad titel och för att erhålla en legitimation ställs givetvis
351 kompetenskrav. Vid Centerpartiets partistämma 2022 beslutades det om ett barnskötarlyft
352 och en standardiserad grundutbildning för barnskötare. Både undersköterska och
353 barnskötare är kvinnodominerade yrken utan krav på högskoleexamen, och yrkesutövarna
354 som traditionellt sett arbetat främst i offentlig sektor. I dag arbetar dessa även för privata
355 aktörer, men offentlig sektor är fortfarande den största arbetsgivaren. Att höja kraven på
356 kompetens är ett verktyg för att öka ett yrkes attraktionskraft. Centerkvinnorna motsätter
357 sig inte kompetenskrav, men anser att utbildning och kompetens ska löna sig. Mer
358 kompetenskrav ska synas i lönekuvertet. Högre löner ökar också attraktionskraften. Därför

359 vill vi att ökade kompetenskrav ska komma med en justering av grundlönen, så att lönen
360 höjs.

361 Kompetensförsörjningen är en stor och svår utmaning inom vården, som är en
362 kvinnodominerad sektor men också en sektor. Det väntas bli en särskild brist på
363 specialistsjuksköterskor samt vård- och omsorgsutbildade på gymnasial nivå. Det är viktigt
364 att vi får fler specialistsjuksköterskor, och att en vidareutbildning ska löna sig. För att fler ska
365 bli specialistsjuksköterskor vill vi att de som vidareutbildar sig ska få lön under utbildningen,
366 precis som specialistläkaraspiranter. Flera karriärvägar och löneutveckling ska vara möjligt.

367 Att höja lönerna och förbättra arbetsvillkoren i vård- och omsorgsykten är en satsning på
368 jämställdhet, eftersom branschen är kvinnodominerad. Centerkvinnorna vill se ett särskilt
369 sjuksköterske- och undersköterskelyft med ett huvudsakligt fokus: att höja lönerna. Det går
370 att förädla utbildningar och införa nya moment för att förstärka dem, men då krävs personal
371 för att handleda studenterna i de nya arbetsmomenten.-På flera håll i landet alarmeras det
372 om dålig arbetsmiljö inom vården. Det är inte bara svårt att rekrytera personal, utan även
373 svårt att behålla den befintliga. Arbetsmiljön måste förbättras och stressen minska, så att
374 personalen stannar i yrket. Centerkvinnorna vill att all personal ska rätt till lön för alla
375 arbetade timmar, vilket är särskilt aktuellt i vård- och omsorgsykten där schemaläggningar
376 ger anställda delade turer och så kallade sovande nätter, som innebär nätter då personal är
377 ska tillbringa på arbetet utan ersättning. Det krävs också en god arbetsmiljö, så att de
378 anställda orkar arbeta heltid. Vi vill se att en utredning tillsätts för att föreslå generella
379 förbättringar i arbetsmiljön inom vård och omsorg för samtliga vårdverksamheter. I
380 direktivet vill vi att utredningen ska få i uppdrag att ta ställning till storlekar på
381 arbetsgrupper ur både ett medarbetar- och ett chefsperspektiv, möjligheter till rast och vila,
382 schemaläggningar och avsatt till administrativt arbete.

383 Att få lika lön för lika arbete låter självklart, men så är inte fallet. Det finns fortfarande en
384 osaklig löneskillnad mellan kvinnor och män, även om den minskat med åren. Osakliga
385 löneskillnader innebär att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män som inte kan
386 förklaras av faktorer så som deltidsarbete, ålder, geografi eller utbildning. Kön kan däremot
387 vara en förklaring och är således diskriminering. En enskild individ har rätt att anmäla
388 misstänkt lönediskriminering till Diskrimineringsombudsmannen, DO, men kan också vända
389 sig direkt till sin arbetsgivare. Vi vill att alla som misstänker lönediskriminering ska få rätt till
390 stöd. Detta är ett stöd som brukar ges av fackförbund. Vi anser att alla ska ha rätt till stöd vid
391 lönediskriminering, oavsett facklig anslutning eller inte. Därför föreslår vi att lämplig
392 myndighet ska få i uppdrag att inrätta ett organ för att ge stöd vid misstänkt
393 lönediskriminering och med ansvar att samla och analysera material för att få mer
394 kännedom om lönediskriminering.Centerkvinnorna yrkar:

395 [Att-sats](#)

396 [8.4.1](#) att ökade kompetenskrav ska innebära att grundlönen justeras upp.

397 [8.4.2](#) att en utredning tillsätts med fokus på att föreslå förbättringar av arbetsmiljön inom vård-
398 och omsorgsverksamheter.

- 399 [8.4.3](#) att sjuksköterskor som utbildar sig till specialistsjuksköterska ska få lön under
400 utbildningen.
- 401 [8.4.4](#) att alla anställda, oavsett anslutning till fackförbund eller inte, ska ha rätt till stöd vid
402 misstänkt lönediskriminering.
- 403 [8.4.5](#) att lämplig myndighet ska få i uppdrag att inrätta ett organ för att ge stöd vid misstänkt
404 lönediskriminering, samt att samla och analysera material för att få mer kunskap om
405 lönediskriminering.

406 Yttrande Distrikt

407 Detta är en motion från Centerkvinnornas förbundsstyrelse, som Centerkvinnornas förbundsstyrelse
408 yrkar BIFALL på i sin helhet.

409 [8.5 Frigöra arbetskraft för personalbehovet i samhället](#)

410 **Motionskrivare:** Karin Nodin

411 Mellerud C-krets, Fyrbodals C-distrikt

412 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

413

414 Brödtext

415 I samhället är det stor brist av arbetskraft inte minst inom vård och omsorg. Även andra
416 sektorer saknar mängder av personal på nuvarande arbetsmarknad. Det är inte realistiskt att
417 tro att nyexaminerade, arbetskraftsinvandring eller arbetslösa ska lösa krisen. Inget av detta
418 täcker det framtida behovet av utbildad personal.

419 Det finns en stor potential att frigöra personalresurser inom en sektor! Dagens
420 redovisningssystem tillsammans med kontrollen av beskattningen av företag via
421 Skatteverket är personalslukande. Det är dags att förändra det via ett politiskt beslut för att
422 kunna styra över arbetskraft till andra sektorer på arbetsmarknaden som har ett behov. Hur
423 redovisning och beskattning ska ske behöver utredas för att nå målet – att tillgodose
424 arbetsmarknaden med personal.

425

426 Att-sats

427 [8.5.1](#) att utreda hur personal inom redovisning- och beskattning ska kunna frigöras för
428 "konvertering" till andra sektorer i samhället.

429 Yttrande Distrikt

430 Tack till motionären för en mycket bra motion som lyfter viktigt område. Det finns ett stort behov att
431 underlätta för personer som finns inom yrken där det finns överskott på personal att byta till jobb i
432 vården. Motionären tar upp en specifik fråga men konvertering är inte det bästa sättet att locka fler
433 inom dessa bristyrken.

434 Centerpartiet jobbar idag för att underlätta att vidareutbilda sig och ställa om hela livet och och
435 också att göra det attraktivare att arbeta inom vårdirken. Vi instämmer i motionens intention.

436 Utifrån detta uppmanar distriktsstämman partistämman

437 att avslå motionen

438 [8.6 Motion att öka attraktiviteten att bli deltidbrandman](#)

439 **Motionsskrivare:** Mikael Carlsson

440 GNOSJÖ KOMMUN C-krets, Jönköpings län C-dist

441 [Ange medmotionär/Motionärer](#)

442

443 [Brödtext](#)

444 I dagsläget kan man läsa att allt fler deltidstationer inom Räddningstjänsterna i landet har problem
445 att rekrytera nya medarbetare. En stor orsak till detta är den låga ersättning som utgår för utfört
446 arbete. En problematik är dock att nästan samtliga räddningschefer som intervjuas i media svarar att
447 detta inte är orsaken, men om man talar med de som är anställda är tonläget helt annorlunda.
448 Yrkeskåren är i princip helt överens om att ersättningsnivåerna är för låga och en stor orsak till att
449 man antingen väljer att avsluta sin anställning eller att man väljer att inte ta en ledig tjänst.

450 Som bakgrund kan nämnas att under 80-talet i Sverige motsvarade ersättningen ungefär 50% av en
451 industriarbetarlön. I dagens mått mätt ca 10-11 000kr/månad i grundersättning för beredskap 168
452 timmar/månad exklusive larm och övningstimmar. Idag är grundersättningen 4 888kr för 168
453 timmars beredskap.

454 Orsaken är att SKR har låst förhandlingarna till att följa märket som brukar ligga på 2-3%/år i ökning.
455 Problematiken är att om en anställd med en lön på 20 000kr får en ökning på 3% blir det 600kr i
456 ökning. På deltidbrandmannens 4 888kr blir det 146kr. Man hamnar alltså allt lägre i förhållande till
457 andra löner för varje år som går. Man behöver därför fixera löneutvecklingen mot ett annat värde för
458 att få ett mer rättvist system.

459 Man skall också tänka på att 4 888kr efter skatt blir 3 714kr. I förhållande till detta behöver man
460 också veta att nästan alla deltidbrandmän som bor tillsammans med någon behöver 2 bilar i
461 hushållet för att göra både livspusslet och inryckningstiden om 5-6 minuter till station vid larm möjlig.
462 En bil kostar sällan under 3 500kr-4 000kr/månad vilket gör arbetet i princip kostnadsneutralt och
463 inte tillför hushållet någon ekonomisk vinst.

464 Andra faktorer att ha i beaktning är att det är inte bara brandmannen som är låst att vara 5-6
465 minuter från stationen under beredskapen. Det påverkar även hela familjen. Detta då brandmannen
466 inte kan hämta/lämna på förskola/skola eller andra aktiviteter för barnen. Partnern i familjen kan inte
467 åka och träna under hela veckan, åka till affären eller ta en promenad ensam efter en tuff dag på
468 jobbet. Partnern måste ju finnas där och ta hand om familjen direkt när ett larm eventuellt går. Hela
469 familjen har alltså beredskap var fjärde midsommarhelg, jul och nyår samt en semestervecka låst på
470 hemorten varje år. Uppoffringen för att hålla sitt samhälle tryggt är alltså större än många kan förstå.
471 Då har inte ens nämnts att man oftast stöter på medmänniskor man känner på en mindre ort vid ex
472 hjärtstopp eller dödsolyckor vilket kan vara extremt psykiskt påfrestande. Detta har alltså under en
473 längre tidsperiod ökat missnöjet inom kårerna och gynnar inte den framtida anställningsmöjligheten
474 för Räddningstjänsten.

475 Konsekvensen av en underbemannad styrka är exempelvis att man inte får påbörja rökdykning, vare
476 sig livräddande eller egendomsräddande innan nästa styrka kommer på plats. Man kan alltså få vänta
477 10-20 minuter innan man kan påbörja en insats vid brand. Detta kan ge enorma konsekvenser både

478 på liv och egendom. Även mindre orter kan påverkas helt om exempelvis en industri brinner ned och
479 väljer att flytta till en större ort vid ny uppbyggnad.

480 Att-sats

481 [8.6.1](#) att Centerpartiet verkar för att deltidbrandmännens löneutveckling skall låsas mot en fast
482 lönegrupp, minst 50% av en lägstalön för exempelvis en industriarbetare istället för att följa
483 befintlig löneförhandlingsprincip.

484 Yttrande Distrikt

485 Vi delar motionens andemening att Räddningstjänsternas deltidskårer är en mycket viktig del av
486 samhället. I vårt län utgör de den mest konkreta trygghetsfaktorn på många delar av vår landsbygd.
487 Det är också viktigt att denna yrkesgrupp har en rimlig ersättningsnivå och löneutveckling.

488 Dock har vi en princip i Sverige att det är arbetsmarknadens partner som genom förhandling ska lösa
489 ersättningsfrågor utan att de politiska partierna påverkar de konkreta avtalsfrågorna. Inom detta
490 område finns ett kollektivavtal som heter RiB 22 – Avtal för räddningstjänstpersonal i beredskap. De
491 förhandlande parterna är där SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och BRF (Brandmännens
492 Riksförbund).

493 Även om vi delar motionens andemening så anser vi att principen ska bestå där arbetsmarknadens
494 parter självständigt avgör ersättningsfrågor.

495 **Distriktsstyrelsen föreslår att avslå motionen.**

496 Mikael Carlsson, Gnosjö yrkar bifall till motionen

497 Distriktsstämman beslutade i enlighet med distriktsstyrelsens förslag

498