

Kommitté 8:

**Arbetsmarknad, utrikesfrågor,
migration, integration, familjerätt
och socialtjänst, kultur, idrott,
civilsamhälle**

Motioner: Arbetsmarknad

Centerpartiets partistämma 13–16 november 2025



Centerpartiet

1	Arbetsmarknad	3
2	Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden	3
3	8.1, 8.2, 8.3, 8.4.....	3
4	Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden	5
5	864	5
6	Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden	7
7	862	7
8	Kompetensutvecklingsförsäkring.....	9
9	8.5	9
10	Inkludering och diskriminering på arbetsmarknaden	10
11	8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11.....	10
12	Starta eget-bidrag till markägare.....	15
13	8.12	15
14	Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser.....	16
15	8.13	16
16	Att-satser	17
17	8.1 Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag som anställer dem	20
18	8.2 Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och inkludering	21
19	8.3 Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE	
20	(INTE BIDRAG)	23
21	8.4 Motion om rättvisa pensioner	24
22	864 Motion om rättvisa pensioner	25
23	862 Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE	
24	(INTE BIDRAG)	27
25	8.5 Motion om Kompetensutvecklingsförsäkring genom omfördelning av arbetsgivaravgiften	28
26	8.6 Krav att anonymisera CV i rekryteringsprocessen	30
27	8.7 Motion om Öppenhet kring anställningsvillkor och löner.	34
28	8.8 Den utbredda Ålderism i samhället	35
29	8.9 Motion angående Generationssamarbete med ekonomisk stimulans	37
30	8.10 Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag som anställer dem	38
31	8.11 Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och inkludering	40
32	8.12 Starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader även till markägare.....	41
33	8.13 Rörlighet och inkludering på arbetsmarknaden	43

Arbetsmarknad

För att bygga ett starkt Sverige som håller ihop för framtiden måste vi fokusera på att alla människor i Sverige ska kunna nå sin fulla potential. Sverige ska helt enkelt vara världens bästa land att göra livsresor i. För det krävs tillväxt och nya jobb. I ett samhälle där friheten finns att skapa nya företag och nya idéer, skapas också många fler möjligheter för att komma ur utanförskap och för en lyckad integration. Tyvärr tappar Sverige just nu i nyföretagande, tillväxt och jobbskapande, medan arbetslösheten stiger. Den trenden måste vändas. Där spelar arbetsmarknadspolitiken en central roll, det behövs kraftfulla åtgärder för att sänka trösklarna och öka rörligheten på den svenska arbetsmarknaden.

Det ska alltid och utan undantag löna sig att gå från bidrag till arbete, därför krävs en politik som sänker skatten för de med lägsta lönerna. Men det räcker inte med stärkta incitament att gå till arbete. För merparten av de hundratusentals arbetslösa vill få ett arbete och försörja själva men får ändå inte komma in på arbetsmarknaden. De behöver rustas med utbildning och insatser som höjer deras kompetens. Samtidigt som trösklarna på arbetsmarknaden sänkts så att fler jobb skapas och även dessa personer kan få komma in på arbetsmarknaden.

Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden

[8.1](#), [8.2](#), [8.3](#), [8.4](#)

[8.1.1](#) att införa flytthjälp igen för långtidsarbetssökande

[8.2.1](#) att Centerpartiet verkar för att utreda hur rörligheten på arbetsmarknaden för utrikes födda kan öka.

[8.3.1](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

[8.4.1](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

Partistyrelsens yttrande

Motionerna lyfter olika aspekter av att öka rörligheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Dagens arbetsmarknad är alldeles för trögrörlig och oflexibel. Framförallt exkluderar den mycket stora samhällsgrupper och hindrar dem från att få egen försörjning och bidra till samhällsekonomin. Det måste bli lättare att ta det första klivet in på arbetsmarknaden. Att Centerpartiet lägger fokus på detta syns inte minst i det politikutvecklingsarbete partiet bedrivit det senaste året där reformgruppen för jobb och företagande haft ett stort fokus på såväl att skapa nya jobb som att sänka trösklarna till arbete. Bland de reformerna finns kompetenssatsningar, så som att erbjuda jobbsvenska för utrikesfödda så att man snabbare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Men även förslag för att öka drivkrafterna till jobb genom att göra det ännu lönsammare att ta sitt första jobb.

72 Att skapa en mer flexibel arbetsmarknad har varit en långsiktig prioritering för partiet. Som en följd
73 av Januariavtalet reformerades anställningsskyddet i LAS så att arbetsgivare får mer flexibilitet och
74 lättare kan anpassa kompetensen inom sin verksamhet efter hur behoven ser ut.

75 Numera finns bland annat möjlighet för alla företag att undanta tre personer från
76 turordningsreglerna. Det var välkomna förändringar men det finns ett vidare behov av en mer
77 flexibel och liberaliserad arbetsrätt och Centerpartiet verkar fortsatt för detta. Samtidigt ska man
78 vara medveten om att de flesta kollektivavtal innehåller överenskommelser om avtalsturlista eller
79 särskilda turordningsregler. I realiteten är flexibiliteten oftast större än bestämmelserna i LAS.

80 I samband med reformeringen av LAS under föregående mandatperiod höjdes åldern med rätt att
81 kvarstå i anställning stegvis och från och med 2023 är åldern 69 år. Partistyrelsen anser att den bör
82 fortsätta höjas i takt med att riktåldern för pension höjs, men anser likväl att det fortsatt är rimligt
83 att ha en brytålder där anställningsskyddet i LAS slutar gälla. Detta regleras även i kollektivavtal.
84 Samtidigt är det av godo att äldre som vill och kan får fortsätta jobba ännu längre, därför betalar
85 arbetsgivare reducerade arbetsgivaravgifter för anställda som är 66 år och äldre. Ytterligare
86 lösningar för att premiera fler att jobba längre bör övervägas.

87 En flexibel arbetsmarknad där arbetstagarna har möjlighet att välja av en mångfald av
88 anställningsformer eller i vilken utsträckning man själv vill arbeta utifrån egna preferenser är mycket
89 positivt och Centerpartiet arbetar redan idag för att öka den flexibiliteten.

90 Idag ser vi stora regionala skillnader i arbetslöshet, för att komma åt detta behövs en större
91 geografisk rörlighet och ökad flyttbenägenhet. Centerpartiet driver på för rekryteringsbidrag till
92 Sveriges landsbygder för att stärka kompetensförsörjningen där rekryteringsutmaningarna är som
93 störst. Olika former av flytthjälp kan utgöra positiva incitament till att flytta. Den här typen av stöd
94 bör även paras med starka krav på arbetssökande att söka sig till och vara beredda att flytta dit
95 jobben finns.

Förslag till beslut: Besvarad

[8.1.1](#) att införa flytthjälp igen för långtidsarbetssökande

[8.2.1](#) att Centerpartiet verkar för att utreda hur rörligheten på arbetsmarknaden för utrikes födda kan öka.

[8.3.1](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

Förslag till beslut: Avslag

[8.4.1](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden

864

864.1 Att skillnaden i allmän pension mellan de som arbetat ett helt yrkesliv och de som inte arbetat alls ska tillåtas öka i markant i pensionssystemet i stället för att som det nu är minska varje år.

864.2 Att Centerpartiet i pensionsgruppen ska verka för reformer som tydliggör skillnaden mellan garantipension och inkomstpension.

864.3 att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

Partistyrelsens yttrande

Motionerna lyfter olika aspekter av att öka rörligheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Dagens arbetsmarknad är alldeles för trögrörlig och oflexibel. Framförallt exkluderar den mycket stora samhällsgrupper och hindrar dem från att få egen försörjning och bidra till samhällsekonomin. Det måste bli lättare att ta det första klivet in på arbetsmarknaden. Att Centerpartiet lägger fokus på detta syns inte minst i det politikutvecklingsarbete partiet bedrivit det senaste året där reformgruppen för jobb och företagande haft ett stort fokus på såväl att skapa nya jobb som att sänka trösklarna till arbete. Bland de reformerna finns kompetenssatsningar, så som att erbjuda jobbsvenska för utrikesfödda så att man snabbare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Men även förslag för att öka drivkrafterna till jobb genom att göra det ännu lönsammare att ta sitt första jobb.

Att skapa en mer flexibel arbetsmarknad har varit en långsiktig prioritering för partiet. Som en följd av Januariavtalet reformerades anställningsskyddet i LAS så att arbetsgivare får mer flexibilitet och lättare kan anpassa kompetensen inom sin verksamhet efter hur behoven ser ut.

Numera finns bland annat möjlighet för alla företag att undanta tre personer från turordningsreglerna. Det var välkomna förändringar men det finns ett vidare behov av en mer flexibel och liberaliserad arbetsrätt och Centerpartiet verkar fortsatt för detta. Samtidigt ska man vara medveten om att de flesta kollektivavtal innehåller överenskommelser om avtalsurlista eller särskilda turordningsregler. I realiteten är flexibiliteten oftast större än bestämmelserna i LAS.

I samband med reformeringen av LAS under föregående mandatperiod höjdes åldern med rätt att kvarstå i anställning stegvis och från och med 2023 är åldern 69 år. Partistyrelsen anser att den bör fortsätta höjas i takt med att riktåldern för pension höjs, men anser likväl att det fortsatt är rimligt att ha en brytålder där anställningsskyddet i LAS slutar gälla. Detta regleras även i kollektivavtal. Samtidigt är det av godo att äldre som vill och kan får fortsätta jobba ännu längre, därför betalar arbetsgivare reducerade arbetsgivaravgifter för anställda som är 66 år och äldre. Ytterligare lösningar för att premiera fler att jobba längre bör övervägas.

En flexibel arbetsmarknad där arbetstagarna har möjlighet att välja av en mångfald av anställningsformer eller i vilken utsträckning man själv vill arbeta utifrån egna preferenser är mycket positivt och Centerpartiet arbetar redan idag för att öka den flexibiliteten.

Idag ser vi stora regionala skillnader i arbetslöshet, för att komma åt detta behövs en större geografisk rörlighet och ökad flyttbenägenhet. Centerpartiet driver på för rekryteringsbidrag till Sveriges landsbygder för att stärka kompetensförsörjningen där rekryteringsutmaningarna är som

141 störst. Olika former av flytthjälp kan utgöra positiva incitament till att flytta. Den här typen av stöd
142 bör även paras med starka krav på arbetssökande att söka sig till och vara beredda att flytta dit
143 jobben finns.

144

Förslag till beslut: Avslag

[864.3](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

145

Att-satser som saknar förslag till beslut:

[864.1](#) .Att skillnaden i allmän pension mellan de som arbetat ett helt yrkesliv och de som inte arbetat alls ska tillåtas öka i markant i pensionssystemet i stället för att som det nu är minska varje år.

[864.2](#) Att Centerpartiet i pensionsgruppen ska verka för reformer som tydliggör skillnaden mellan garantipension och inkomstpension.

146

147

Rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden

862

[862.1](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.2](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.3](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

Partistyrelsens yttrande

Motionerna lyfter olika aspekter av att öka rörligheten och flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Dagens arbetsmarknad är alldeles för trögrörlig och oflexibel. Framförallt exkluderar den mycket stora samhällsgrupper och hindrar dem från att få egen försörjning och bidra till samhällsekonomin. Det måste bli lättare att ta det första klivet in på arbetsmarknaden. Att Centerpartiet lägger fokus på detta syns inte minst i det politikutvecklingsarbete partiet bedrivit det senaste året där reformgruppen för jobb och företagande haft ett stort fokus på såväl att skapa nya jobb som att sänka trösklarna till arbete. Bland de reformerna finns kompetenssatsningar, så som att erbjuda jobbsvenska för utrikesfödda så att man snabbare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Men även förslag för att öka drivkrafterna till jobb genom att göra det ännu lönsammare att ta sitt första jobb.

Att skapa en mer flexibel arbetsmarknad har varit en långsiktig prioritering för partiet. Som en följd av Januariavtalet reformerades anställningsskyddet i LAS så att arbetsgivare får mer flexibilitet och lättare kan anpassa kompetensen inom sin verksamhet efter hur behoven ser ut.

Numera finns bland annat möjlighet för alla företag att undanta tre personer från turordningsreglerna. Det var välkomna förändringar men det finns ett vidare behov av en mer flexibel och liberaliserad arbetsrätt och Centerpartiet verkar fortsatt för detta. Samtidigt ska man vara medveten om att de flesta kollektivavtal innehåller överenskommelser om avtalsturlista eller särskilda turordningsregler. I realiteten är flexibiliteten oftast större än bestämmelserna i LAS.

I samband med reformeringen av LAS under föregående mandatperiod höjdes åldern med rätt att kvarstå i anställning stegvis och från och med 2023 är åldern 69 år. Partistyrelsen anser att den bör fortsätta höjas i takt med att riktåldern för pension höjs, men anser likväl att det fortsatt är rimligt att ha en brytålder där anställningsskyddet i LAS slutar gälla. Detta regleras även i kollektivavtal. Samtidigt är det av godo att äldre som vill och kan får fortsätta jobba ännu längre, därför betalar arbetsgivare reducerade arbetsgivaravgifter för anställda som är 66 år och äldre. Ytterligare lösningar för att premiera fler att jobba längre bör övervägas.

En flexibel arbetsmarknad där arbetstagarna har möjlighet att välja av en mångfald av anställningsformer eller i vilken utsträckning man själv vill arbeta utifrån egna preferenser är mycket positivt och Centerpartiet arbetar redan idag för att öka den flexibiliteten.

Idag ser vi stora regionala skillnader i arbetslöshet, för att komma åt detta behövs en större geografisk rörlighet och ökad flyttbenägenhet. Centerpartiet driver på för rekryteringsbidrag till Sveriges landsbygder för att stärka kompetensförsörjningen där rekryteringsutmaningarna är som störst. Olika former av flytthjälp kan utgöra positiva incitament till att flytta. Den här typen av stöd bör även paras med starka krav på arbetssökande att söka sig till och vara beredda att flytta dit jobben finns.

188

Förslag till beslut: Besvarad

[862.3](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

189

Att-satser som saknar förslag till beslut:

[862.1](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.2](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

190

191

Kompetensutvecklingsförsäkring

8.5

[8.5.1](#) att Centerpartiet ska arbeta för att inrätta en kompetensutvecklingsförsäkring finansierad genom omfördelning av delar av arbetsgivaravgiften.

Partistyrelsens yttrande

Det är av stor vikt att förbättra möjligheterna till kompetensutveckling under hela livet för att möjliggöra utveckling, omställning och trygghet på en mer flexibel arbetsmarknad. Här sker det saker redan idag på arbetsmarknaden med avtal mellan parterna som betonar omställning och kompetensutveckling. Omställningsstudiestödet är en annan viktig komponent där Centerpartiet driver på för förbättrade villkor. Det är även av vikt att det finns såväl korta och långa utbildningar inom Komvux, Yrkesvux, folkhögskola, yrkeshögskola och högskola för att ha en bredd av möjligheter till kompetensutveckling. Partistyrelsen delar alltså motionärens syn på vikten av kompetensutveckling genom arbetslivet men vill ej öronmärka arbetsgivaravgiften för att skapa nya system för detta. Snarare är det önskvärt att succesivt minska arbetsgivaravgifterna.

Förslag till beslut: Avslag

[8.5.1](#) att Centerpartiet ska arbeta för att inrätta en kompetensutvecklingsförsäkring finansierad genom omfördelning av delar av arbetsgivaravgiften.

208 **Inkludering och diskriminering på arbetsmarknaden**

209 **8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10, 8.11**

210 [8.6.1](#) att ställa krav på företag/organisationer/rekryterare att införa objektiva rekryteringsmetoder
211 och anonymisera CV/meritförteckningar vid första gallringen.

212 [8.6.2](#) att ställa krav på att rekryteringsverktyg som exempelvis ATS följer lagen och inte diskriminerar
213 utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

214 [8.6.3](#) att det skall bli olagligt för arbetsgivare/rekryterare att kräva och ta del av namn, ålder, kön,
215 funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning, trosuppfattning och fotografi det första steget i
216 rekryteringsprocessen

217 [8.6.4](#) att födelsedatum eller personnummer inte krävs för att kunna skicka in en jobbsökan
218 digitalt.

219 [8.6.5](#) att rekryterare/organisationer/företag som bryter mot diskrimineringslagstiftningen kan
220 straffas och att det blir enklare för jobbsökare att anmäla upplevd diskriminering.

221 [8.6.6](#) att aktivt arbeta för att minska ålderism i samhället.

222 [8.6.7](#) att bekämpningen av ålderism och andra diskrimineringsfaktorer lyfts i Valprogrammet.

223 [8.7.1](#) att införa regler som kräver att arbetsgivare är skyldiga att rapportera om anställningsvillkor
224 och lön för alla sina anställda, inklusive information om kön, ålder, etnicitet och eventuell
225 funktionsnedsättning.

226 [8.7.2](#) att inrätta en nationell databas där dessa rapporter samlas och göras tillgängliga för
227 allmänheten för att främja insyn och jämförbarhet i löne- och anställningsvillkorsfrågor.

228 [8.7.3](#) att införa regleringar som kräver att arbetsgivare utför regelbundna lönekartläggningar för att
229 identifiera och korrigera eventuella löneskillnader baserade på kön, ålder, etnicitet eller
230 funktionsnedsättning.

231 [8.7.4](#) att skapa incitament för arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska löneskillnader genom
232 skattelättnader eller andra förmåner.

233 [8.8.1](#) att Centerpartiet tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att göra en översyn av
234 lagstiftningen på arbetsmarknaden som i dag hindrar arbetsgivare att behålla och attrahera äldre
235 arbetskraft.

236 [8.9.1](#) Att Centerpartiets stämma beslutar att stödja och driva på för införandet av en policy för
237 åldersblandat mentorskap med ekonomisk stimulans, där arbetsgivaren endast betalar en
238 arbetsgivaravgift för både den nyanställda och den äldre medarbetaren under det första året av en
239 mentorskapsanställning, med målet att främja kunskapsöverföring mellan generationer på
240 arbetsplatsen samt att möjliggöra och uppmuntra äldre medarbetare att vara aktiva och engagerade
241 i arbetslivet fram till en högre ålder, i linje med det demografiska läget och behovet av att förlänga
242 arbetstiden för äldre medarbetare.

243 [8.10.1](#) att erbjuda ett riktat stöd via Arbetsförmedlingen till 50- och 60-plussare så att de får sina
244 behov tillgodosedda, bland annat med psykologhjälp och korta UH-utbildningar.

245 [8.11.1](#) att införa ett kombinerat löne- och mentorsbidrag vid anställning av personer med
246 funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir namngiven,
247 registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support från regionens
248 habilitering etc).

249 [8.11.2](#) att utveckla och implementera fler program för att skapa fler kopplingar mellan
250 utbildningssystemet/elever och arbetslivet genom praktik och mentorskap.

251 [8.11.3](#) att verka för att hitta/utveckla nya sätt att räkna fram effekter av mångfald och inkludering.
252 samt vad kostnaden är vid brist på mångfald eller inkludering.

253 Partistyrelsens yttrande

254 Motionerna föreslår olika former av åtgärder för att främja likabehandling och motverka
255 diskrimination på arbetsmarknaden.

256 Det är av största vikt att alla individer behandlas likvärdigt och rättvist utifrån sina egna meriter utan
257 att hindras av fördomar på arbetsmarknaden. Diskriminering ska beivras och motverkas oavsett
258 diskrimineringsgrund, om det så gäller kön, etnicitet, funktionsvariation eller ålder. Insatser som
259 stärker inkluderingen på arbetsmarknaden är mycket välkomna. Partistyrelsen instämmer i att det är
260 viktigt att belysa de samhällsekonomiska kostnaderna för exkludering från arbetsmarknaden och vad
261 ytterligare mångfald och inkludering kan bidra med.

262 Ålderism är ett påtagligt problem i samhället. Äldres delaktighet och rättigheter i samhället måste
263 värnas. Särskilt påtagligt är ålderismen på arbetsmarknaden, desto närmare man är pensionsålder
264 desto svårare kan det vara att få en ny anställning. Attityderna till äldre individer behöver förändras
265 så att de kan vara mer delaktiga i samhällslivet. Inte minst på arbetsmarknaden behöver regler
266 förenklas så att fler kan arbeta längre om de önskar, det vore till gagn för såväl individ som
267 samhällsekonomi. Centerpartiet arbetar med dessa frågor idag och i vårt seniorpolitiska manifest
268 finns många sakpolitiska förslag på hur villkoren för äldre kan bli bättre.

269 Lön är ett konkret område där det råder uppenbara ojämlikheter. Särskilt mellan män och kvinnor,
270 där den oförklarade löneskillnaden uppgår till nästan 5%. Det cementerar livslång ekonomisk
271 ojämlikhet mellan könen. Partistyrelsen delar motionärens syn på att detta är ett viktigt
272 samhällsproblem men anser däremot inte att det berättigar att politiken på olika sätt styr
273 lönebildningen på arbetsmarknaden. Det bör istället ske ett långsiktigt arbete som genom att
274 förskjuta könsnormer och ständigt levandehålla en diskussion om frågan.

275 Vidare anser partistyrelsen inte att det är ändamålsenligt att med lagstiftning direkt ingripa i hur
276 arbetsgivare hanterar sina rekryteringsprocesser, hur verktygen de använder är utformade eller vilka
277 uppgifter de får inhämta inför en rekrytering för att komma åt diskrimineringsproblemen. Politiken
278 bör inte heller ingripa direkt i lönebildningen, lönespridning som baseras på prestation och meriter
279 är snarare av goda och skapar goda incitament. Partistyrelsen ser därför inte behovet av att införa
280 skattelättnader för att utjämna löneskillnader.

281 Sammantaget är det dock självklart av största vikt att diskriminering på arbetsmarknaden beivras.
282 Ingen ska nekas ett arbete eller få sämre lön på grund av sitt kön, sexuella läggning eller hudfärg. Här
283 spelar bland annat Diskrimineringsombudsmannen en viktig roll. Myndigheten bör ha en större roll
284 och arbeta mer aktivt med att undersöka och agera mot diskriminering.

285 Partistyrelsen anser inte heller att arbetsgivare ska tvingas insamla och rapportera personlig data om
286 sina anställda. Den här typen av kartläggningar är i viss utsträckning redan möjliga att göra med hjälp

287 av offentliga uppgifter från exempelvis Skatteverket. Partistyrelsen ser det även som problematiskt
 288 att företag och staten ska samla in information om personlig data så som etnicitet.

289 Att dela erfarenheter över generationsgränser genom exempelvis mentorsprogram kan vara mycket
 290 meningsfullt för såväl mentorer som adepter. Samtidigt anser inte partistyrelsen att den här typen
 291 av program är upp till politiken att styra, utforma eller skapa särskilda incitament för. Dessa insatser
 292 med frivilligt utbyte av erfarenheter lämpar sig bäst att planeras och utföras av frivilliga krafter inom
 293 näringsliv och civilsamhälle.

294 Funktionshinderspolitiken innebär att alla politiska områden måste genomsyras av ett perspektiv
 295 som främjar individens möjlighet att vara delaktig i samhället, även i arbetslivet. För den med
 296 funktionsvariation finns idag en rad stödinsatser från Arbetsförmedlingen för att ta steget in på
 297 arbetsmarknaden, bland dessa insatser ryms bland annat särskilda stödpersoner, lönebidrag och
 298 personliga bidrag. Centerpartiet verkar redan idag för att främja funktionsvarierades möjligheter att
 299 få en anställning och att själva driva företag. Partistyrelsen ser att det är av stor vikt att fortsatt
 300 utvärdera och utveckla dessa insatser för att ge alla individer möjlighet att kliva in på
 301 arbetsmarknaden.

302 Lön är ett konkret område där det råder uppenbara ojämlikheter. Särskilt mellan män och kvinnor,
 303 där den oförklarade löneskillnaden uppgår till nästan 5%. Det cementerar livslång ekonomisk
 304 ojämlikhet mellan könen. Partistyrelsen delar motionärens syn på att detta är ett viktigt
 305 samhällsproblem men anser däremot inte att det berättigar att politiken på olika sätt styr
 306 lönebildningen på arbetsmarknaden. Det bör istället ske ett långsiktigt arbete som genom att
 307 förskjuta könsnormer och ständigt levandehålla en diskussion om frågan.

308 Vidare anser partistyrelsen inte att det är ändamålsenligt att med lagstiftning direkt ingripa i hur
 309 arbetsgivare hanterar sina rekryteringsprocesser, hur verktygen de använder är utformade eller vilka
 310 uppgifter de får inhämta inför en rekrytering för att komma åt diskrimineringsproblemen. Politiken
 311 bör inte heller ingripa direkt i lönebildningen, lönespridning som baseras på prestation och meriter
 312 är snarare av goda och skapar goda incitament. Partistyrelsen ser därför inte behovet av att införa
 313 skattelättnader för att utjämna löneskillnader.

314 Sammantaget är det dock självklart av största vikt att diskriminering på arbetsmarknaden beivras.
 315 Ingen ska nekas ett arbete eller få sämre lön på grund av sitt kön, sexuella läggning eller hudfärg. Här
 316 spelar bland annat Diskrimineringsombudsmannen en viktig roll. Myndigheten bör ha en större roll
 317 och arbeta mer aktivt med att undersöka och agera mot diskriminering.

318 Partistyrelsen anser inte heller att arbetsgivare ska tvingas insamla och rapportera personlig data om
 319 sina anställda. Den här typen av kartläggningar är i viss utsträckning redan möjliga att göra med hjälp
 320 av offentliga uppgifter från exempelvis Skatteverket. Partistyrelsen ser det även som problematiskt
 321 att företag och staten ska samla in information om personlig data så som etnicitet.

322 Att dela erfarenheter över generationsgränser genom exempelvis mentorsprogram kan vara mycket
 323 meningsfullt för såväl mentorer som adepter. Samtidigt anser inte partistyrelsen att den här typen
 324 av program är upp till politiken att styra, utforma eller skapa särskilda incitament för. Dessa insatser
 325 med frivilligt utbyte av erfarenheter lämpar sig bäst att planeras och utföras av frivilliga krafter inom
 326 näringsliv och civilsamhälle.

327 Funktionshinderspolitiken innebär att alla politiska områden måste genomsyras av ett perspektiv
 328 som främjar individens möjlighet att vara delaktig i samhället, även i arbetslivet. För den med
 329 funktionsvariation finns idag en rad stödinsatser från Arbetsförmedlingen för att ta steget in på

330 arbetsmarknaden, bland dessa insatser ryms bland annat särskilda stödpersoner, lönebidrag och
331 personliga bidrag. Centerpartiet verkar redan idag för att främja funktionsvarierades möjligheter att
332 få en anställning och att själva driva företag. Partistyrelsen ser att det är av stor vikt att fortsatt
333 utvärdera och utveckla dessa insatser för att ge alla individer möjlighet att kliva in på
334 arbetsmarknaden.

Förslag till beslut: Besvarad

[8.6.5](#) att rekryterare/organisationer/företag som bryter mot diskrimineringslagstiftningen kan straffas och att det blir enklare för jobbsökare att anmäla upplevd diskriminering.

[8.6.6](#) att aktivt arbeta för att minska ålderism i samhället.

[8.6.7](#) att bekämpningen av ålderism och andra diskrimineringsfaktorer lyfts i Valprogrammet.

[8.8.1](#) att Centerpartiet tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att göra en översyn av lagstiftningen på arbetsmarknaden som i dag hindrar arbetsgivare att behålla och attrahera äldre arbetskraft.

[8.10.1](#) att erbjuda ett riktat stöd via Arbetsförmedlingen till 50- och 60-plussare så att de får sina behov tillgodosedda, bland annat med psykologhjälp och korta UH-utbildningar.

[8.11.1](#) att införa ett kombinerat löne- och mentorsbidrag vid anställning av personer med funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir namngiven, registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support från regionens habilitering etc).

[8.11.2](#) att utveckla och implementera fler program för att skapa fler kopplingar mellan utbildningssystemet/elever och arbetslivet genom praktik och mentorskap.

[8.11.3](#) att verka för att hitta/utveckla nya sätt att räkna fram effekter av mångfald och inkludering. samt vad kostnaden är vid brist på mångfald eller inkludering.

335

Förslag till beslut: Avslag

[8.6.1](#) att ställa krav på företag/organisationer/rekryterare att införa objektiva rekryteringsmetoder och anonymisera CV/meritförteckningar vid första gallringen.

[8.6.2](#) att ställa krav på att rekryteringsverktyg som exempelvis ATS följer lagen och inte diskriminerar utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

[8.6.3](#) att det skall bli olagligt för arbetsgivare/rekryterare att kräva och ta del av namn, ålder, kön, funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning, trosuppfattning och fotografi det första steget i rekryteringsprocessen

[8.6.4](#) att födelsedatum eller personnummer inte krävs för att kunna skicka in en jobbsökan digitalt.

[8.7.1](#) att införa regler som kräver att arbetsgivare är skyldiga att rapportera om anställningsvillkor och lön för alla sina anställda, inklusive information om kön, ålder, etnicitet och eventuell funktionsnedsättning.

[8.7.2](#) att inrätta en nationell databas där dessa rapporter samlas och görs tillgängliga för allmänheten för att främja insyn och jämförbarhet i löne- och anställningsvillkorsfrågor.

[8.7.3](#) att införa regleringar som kräver att arbetsgivare utför regelbundna lönekartläggningar för att identifiera och korrigera eventuella löneskillnader baserade på kön, ålder, etnicitet eller funktionsnedsättning.

[8.7.4](#) att skapa incitament för arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska löneskillnader genom skattelättnader eller andra förmåner.

[8.9.1](#) Att Centerpartiets stämma beslutar att stödja och driva på för införandet av en policy för åldersblandat mentorskap med ekonomisk stimulans, där arbetsgivaren endast betalar en arbetsgivaravgift för både den nyanställda och den äldre medarbetaren under det första året av en mentorskapsanställning, med målet att främja kunskapsöverföring mellan generationer på arbetsplatsen samt att möjliggöra och uppmuntra äldre medarbetare att vara aktiva och engagerade i arbetslivet fram till en högre ålder, i linje med det demografiska läget och behovet av att förlänga arbetstiden för äldre medarbetare.

336

337

Starta eget-bidrag till markägare

8.12

[8.12.1](#) att Centerpartiet verkar för att arbetsförmedlingen ändrar sina krav, för att få starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader, så att markägare ges möjlighet att få del av bidragen.

Partistyrelsens yttrande

Motionären lyfter en mycket relevant problematik där den som innehar en näringsverksamhet ej kan få ta del av Arbetsförmedlingens olika startstöd. I grunden är detta ett relevant och rimligt krav så att man ej får stöd till befintlig verksamhet. Men det blir ett moment 22 för den som äger en lantbruksfastighet, då det per automatik innebär att man har en näringsverksamhet. Den som äger en gård eller ett skogsskifte omöjliggörs då få stöd för att starta ett eget företagande. Partistyrelsen anser att detta systemfel måste åtgärdas, att äga en lantbruksenhet ska inte vara någon till last.

Partistyrelsens nya att-satser

1. att Centerpartiet verkar för att olika stöd till start av näringsverksamhet även ska kunna gå till den som innehar en lantbruksfastighet.

Förslag till beslut: Besvarad

[8.12.1](#) att Centerpartiet verkar för att arbetsförmedlingen ändrar sina krav, för att få starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader, så att markägare ges möjlighet att få del av bidragen.

Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser

8.13

[8.13.1](#) att Centerpartiet verkar för en översyn av finsam-lagstiftningen i syfte att bredda finansieringsmöjligheterna genom i.e. ESF-medel.

Partistyrelsens yttrande

Motionärerna lyfter en viktig fråga om hur samordningsförbund mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommun och region bidrar med viktiga insatser för att lyfta människor tillbaka in i arbete. Dagens lagstiftning reglerar bara hur de inbördes ska samfinansiera förbundets verksamhet. Det saknas alltså lagstöd för att nyttja extern finansiering, från exempelvis EU-fonder. I praktiken har många förbund drivit just ESF projekt framgångsrikt. Men rättspraxisen är otydlig och begränsar samordningsförbundens verksamhet. Partistyrelsen instämmer därmed i att lagstiftningen behöver reformeras för att tydliggöra att extern finansiering kan nyttjas.

Förslag till beslut: Bifall

[8.13.1](#) att Centerpartiet verkar för en översyn av finsam-lagstiftningen i syfte att bredda finansieringsmöjligheterna genom i.e. ESF-medel.

Att-satser

[8.1.1](#) att införa flytthjälp igen för långtidsarbetssökande

[8.2.1](#) att Centerpartiet verkar för att utreda hur rörligheten på arbetsmarknaden för utrikes födda kan öka.

[8.3.1](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

[8.4.1](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

[864.1](#) .Att skillnaden i allmän pension mellan de som arbetat ett helt yrkesliv och de som inte arbetat alls ska tillåtas öka i markant i pensionssystemet i stället för att som det nu är minska varje år.

[864.2](#) Att Centerpartiet i pensionsgruppen ska verka för reformer som tydliggör skillnaden mellan garantipension och inkomstpension.

[864.3](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

[862.1](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.2](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.3](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

[8.5.1](#) att Centerpartiet ska arbeta för att inrätta en kompetensutvecklingsförsäkring finansierad genom omfördelning av delar av arbetsgivaravgiften.

[8.6.1](#) att ställa krav på företag/organisationer/rekryterare att införa objektiva rekryteringsmetoder och anonymisera CV/meritförteckningar vid första gallringen.

401 [8.6.2](#) att ställa krav på att rekryteringsverktyg som exempelvis ATS följer lagen och inte diskriminerar
402 utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

403

404 [8.6.3](#) att det skall bli olagligt för arbetsgivare/rekryterare att kräva och ta del av namn, ålder, kön,
405 funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning, trosuppfattning och fotografi det första steget i
406 rekryteringsprocessen

407

408 [8.6.4](#) att födelsedatum eller personnummer inte krävs för att kunna skicka in en jobbsökan
409 digitalt.

410

411 [8.6.5](#) att rekryterare/organisationer/företag som bryter mot diskrimineringslagstiftningen kan
412 straffas och att det blir enklare för jobbsökare att anmäla upplevd diskriminering.

413

414 [8.6.6](#) att aktivt arbeta för att minska ålderism i samhället.

415

416 [8.6.7](#) att bekämpningen av ålderism och andra diskrimineringsfaktorer lyfts i Valprogrammet.

417

418 [8.7.1](#) att införa regler som kräver att arbetsgivare är skyldiga att rapportera om anställningsvillkor
419 och lön för alla sina anställda, inklusive information om kön, ålder, etnicitet och eventuell
420 funktionsnedsättning.

421

422 [8.7.2](#) att inrätta en nationell databas där dessa rapporter samlas och görs tillgängliga för
423 allmänheten för att främja insyn och jämförbarhet i löne- och anställningsvillkorsfrågor.

424

425 [8.7.3](#) att införa regleringar som kräver att arbetsgivare utför regelbundna lönekartläggningar för att
426 identifiera och korrigera eventuella löneskillnader baserade på kön, ålder, etnicitet eller
427 funktionsnedsättning.

428

429 [8.7.4](#) att skapa incitament för arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska löneskillnader genom
430 skattelättnader eller andra förmåner.

431

432 [8.8.1](#) att Centerpartiet tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att göra en översyn av
433 lagstiftningen på arbetsmarknaden som i dag hindrar arbetsgivare att behålla och attrahera äldre
434 arbetskraft.

435

[8.9.1](#) Att Centerpartiets stämma beslutar att stödja och driva på för införandet av en policy för åldersblandat mentorskap med ekonomisk stimulans, där arbetsgivaren endast betalar en arbetsgivaravgift för både den nyanställda och den äldre medarbetaren under det första året av en mentorskapsanställning, med målet att främja kunskapsöverföring mellan generationer på arbetsplatsen samt att möjliggöra och uppmuntra äldre medarbetare att vara aktiva och engagerade i arbetslivet fram till en högre ålder, i linje med det demografiska läget och behovet av att förlänga arbetstiden för äldre medarbetare.

[8.10.1](#) att erbjuda ett riktat stöd via Arbetsförmedlingen till 50- och 60-plussare så att de får sina behov tillgodosedda, bland annat med psykologhjälp och korta UH-utbildningar.

[8.11.1](#) att införa ett kombinerat löne- och mentorsbidrag vid anställning av personer med funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir namngiven, registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support från regionens habilitering etc).

[8.11.2](#) att utveckla och implementera fler program för att skapa fler kopplingar mellan utbildningssystemet/elever och arbetslivet genom praktik och mentorskap.

[8.11.3](#) att verka för att hitta/utveckla nya sätt att räkna fram effekter av mångfald och inkludering. samt vad kostnaden är vid brist på mångfald eller inkludering.

[8.12.1](#) att Centerpartiet verkar för att arbetsförmedlingen ändrar sina krav, för att få starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader, så att markägare ges möjlighet att få del av bidragen.

[8.13.1](#) att Centerpartiet verkar för en översyn av finsam-lagstiftningen i syfte att bredda finansieringsmöjligheterna genom i.e. ESF-medel.

8.1 Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag som anställer dem

Motionsskrivare: Eva Palmgren

Titel

Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag som anställer dem

Gammalt motionsnummer

Göteborg 2

Medskrivare

Område

Arbetsmarknad

Brödtext

Ålderism är ett växande problem i Sverige, och det har blivit värre med åren. Redan vid 40 år säger studier att attraktiviteten minskar på arbetsmarknaden och som 50-plussare är det svårt att byta eller hitta ett nytt jobb, oavsett om du är chef eller anställd. Det finns många förutfattade meningar om äldre som studie efter studie visar inte stämmer, men de facto står vi här och måste konstatera att det är nästan omöjligt för en 60-åring att få ett nytt jobb.

Det innebär att de äldre som redan har ett jobb stannar kvar på sina platser, även om de skulle vilja byta eller kanske vantrivs pga dålig arbetsmiljö. Därmed släpps inte yngre in på arbetsplatsen. De som blivit uppsagda under rådande lågkonjunktur eller jobbar i branscher som fasas ut blir kvar utan försörjning, vilket orsakar lidande och stora samhällskostnader. Arbetsmarknaden blir trög och både individens och företagets utveckling hämmas.

I politiken pratas det om att ställa större krav på arbetssökande. I media har bland annat Günther Mårder (styrelseledamot i Arbetsförmedlingen) debatterat att arbetslöshet är ett självvalt tillstånd (DI 20/1 2025), och arbetsmarknadsminister Mats Persson tycker arbetslösa är lata (DN 26/1 2025). Det är en fruktansvärd och orättvis människosyn de sprider. De allra flesta vill jobba och göra rätt för sig. Det är oerhört cyniskt att ställa högre krav på arbetssökande när det inte finns några jobb att söka och när politiken inte underlättar jobbskapandet och att driva företag.

I samband med högre kravställning pratas det också mycket om att arbetssökande måste flytta dit jobben finns. Samtidigt har flyttstöd för arbetslösa upphört – har man varit arbetslös en längre tid och gått på A-kassa eller något annat stöd finns det inga marginaler att bekosta hela familjens flytt 50-100 mil bort. Alla eventuella buffertar är sedan länge slut pga de låga ersättningarna. Samtidigt förväntas vi arbeta allt längre upp i åldrarna eftersom befolkningen blir äldre och färre barn föds. Om detta skall fungera måste vi politiker underlätta för företagen att anställa, se till att rekryteringsprocesserna inte är diskriminerande (se separat motion), och skapa ett positivt företagsklimat för att bryta den negativa trenden.

Två åtgärder har vidtagits redan: möjligheten att pausa tjänstepensionen för de som har tvingats gå i ofrivillig pension med förhoppningen att konjunkturen skall vända upp; och omställningsstudiestöd

som behöver ses över då det inte gäller långtidsarbetslösa över 60 år exempelvis (se separat motion).

Arbetsförmedlingen behöver ta fram riktade stöd till 50-plussare – de har i allmänhet inte samma behov som en ungdom som söker sitt första jobb, och i dag hamnar de ofta i samma åtgärdsprogram. I stället behöver de ofta psykologhjälp – har man varit arbetssökande i ett eller två år har självförtroendet tagit sig en rejäl törn. I dag erbjuds inga utbildningar alls – korta YH-utbildningar vore en bra idé för att ge individen papper på att man visst är tekniskt kunnig och kan lära nytt (i motsats till de förutfattade meningar som finns om äldre).

Företagare som anställer en långtidsarbetslös 50-plussare borde kunna få nedsatt arbetsgivaravgift under första året exempelvis. Då skulle det bli ett incitament för både företag och myndigheter att anställa äldre.

Med andra ord så finns det åtgärder som skulle kunna vända trenden och som vi politiker kan driva för ett mer humant och liberalt samhälle, där alla ges möjlighet att leva det liv man vill och önskar.

Att-satser

[8.1.1](#) att införa flytthjälp igen för långtidsarbetssökande

Distriktets yttrande

Ålderism är ett växande problem på svensk arbetsmarknad och skapar onödiga hinder för både individer och företag. För att möjliggöra ett längre och mer dynamiskt arbetsliv behöver vi stärka insatserna för 55-plussare, både genom ekonomiska incitament för arbetsgivare och individanpassade stödåtgärder. För att fler äldre ska få arbete krävs smarta incitament för företag och bättre anpassat stöd för individen. Arbetsgivare ska uppmuntras att anställa 55-plussare, vilket kräver rätt incitament och stöd. Arbetsförmedlingen bör arbeta mer målinriktat mot ålderism, för att bättre anpassa sina insatser efter denna grups behov. Flytthjälp för arbetslösa har begränsad effekt, då många äldre arbetssökande har familj och lokala nätverk som gör flytt svår. Insatser bör istället fokusera på att skapa fler jobb där människor bor, exempelvis genom näringslivsutveckling och regionala utbildningsinsatser.

8.2 Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och inkludering

Motionsskrivare: Jörgen Dyssvold

Titel

Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och inkludering

Gammalt motionsnummer

Stockholms stad 2

549 Medskrivare

550 Peter Lowe, Marko Janicic, Rebecka Gylfe, Claes Nyberg, Christer Eriksson, Anette Nordvall, ordf. CK
551 Sthlm, Saad Gourrada, Christina Luhr, Hamid Ershad Sarabi, Raisa Lång Velazco

552 Område

553 Arbetsmarknad

554 Brödtext

555 Detta är en gruppmotion skriven av arbetsgruppen för ett socialt hållbart Stockholm, inlämnad av
556 Jörgen Dyssvold, ordförande.

557

558 En inkluderande arbetsmarknad gynnar både individ och samhälle. Vi vill stärka möjligheterna för
559 personer med funktionsvariation, unga och äldre att bidra på arbetsmarknaden samt skapa fler
560 vägar in i arbetslivet genom samverkan mellan offentliga och privata aktörer.

561

562 Idé- och kommunikationskoncept:

563 Kombinerat löne- och mentorsbidrag: Incitament för arbetsgivare att anställa personer med
564 funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir namngiven,
565 registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support från exempelvis
566 regionens habilitering etc.).

567 Fler och andra förebilder: Få in fler yrkesgrupper i skolan för att bredda ungas bild av arbetslivet och
568 möjliga karriärvägar (genom mentorsprogram, samarbete med branschorganisationer, projekt i
569 samverkan med studieförbund etc.).

570

571 Konkreta förslag:

572 Vi föreslår att kommuner, arbetsgivare och andra aktörer, exempelvis berörda myndigheter,
573 samverkar för att skapa anpassade anställningsformer för personer med funktionsnedsättning.

574 Vidare bör mentorsprogram etableras så att fler kan bidra till en hållbar arbetsmarknad.

575

576 Att-satser

577 [8.2.1](#) att Centerpartiet verkar för att utreda hur rörligheten på arbetsmarknaden för utrikes födda
578 kan öka.

579 Distriktets yttrande

580 Distriktsstyrelsens svar:

581 Alla människor är en tillgång för samhället och ska kunna bidra utifrån sina förmågor. Exempelvis
582 funktionsnedsättning ska inte vara ett hinder för deltagande i samhället.

583 I Stockholm har Centerpartiet särskilt drivit att befintliga hinder för deltagande hinder på
584 arbetsmarknaden bör motverkas, exempelvis genom att anställningsformer så som serviceassistent
585 används i alla stadens verksamheter för att skapa fler arbetstillfällen anpassade för alla, samt genom
586 att det faktiskt sker en övergång från anpassad gym-nasieskola till arbetslivet snarare än att normen
587 är att gå till daglig verksamhet.

588 Lönebidrag har funnits under lång tid i svensk politik och ges ut i olika former, bero-ende på hur svag
589 ställning personen har på arbetsmarknaden. I dess mest omfattande form kan lönebidrag ges till den
590 som behöver långvarigt stöd för att behålla en an-ställning och Arbetsförmedlingen kan också bevilja
591 kompletterande bidrag för sär-skilda hjälpmedel eller personligt biträde. I och med detta finns redan
592 stödformer som delvis motsvarar det som motionärerna efterfrågar. Det viktigaste för Centerpartiet
593 är att skapa vägar till riktiga jobb i riktiga små, stora och växande företag snarare än att skapa fler

594 former av lönebidrag.
 595 Centerpartiet anser idag att samarbetet bör stärkas mellan näringslivet och skolor och andra
 596 utbildningsinstitutioner. Studie- och yrkesvägledare bör få en stärkt roll och vara en länk mellan
 597 skola och arbetsliv i högre grad. I partiets nyligen antagna reformer föreslås också att exempelvis sfi
 598 ska få ett nationellt krav på sig att samverka med näringslivet. Det bör rimligen också gälla
 599 skolformer för yngre åldrar.
 600 Vad gäller mentorsprogram mellan äldre och yngre anser distriktsstyrelsen att det är både klokt och
 601 viktigt att förbättra kunskapsöverföringen mellan generationer på arbetsmarknaden, inte minst
 602 genom att motverka ålderism så att fler jobbar längre på toppen av sin kompetens. Ett
 603 mentorskapsprogram i detta syfte är en god idé, men i den mån det kan avsättas resurser för att
 604 åstadkomma sådana program bör de fokusera på att överbygga utanförskapet för alla de som idag
 605 är arbetslösa. Det kan dock säkerligen göras mer för att fler som har jobbat ett helt yrkesliv kan
 606 erbjuda sin tid i denna typ av insatser.
 607 Det utanförskap som finns i Sverige idag kostar stora summor i lägre tillväxt, uteblivna skattemedel
 608 och bidrag och insatser, utöver de mest allvarliga konsekvenserna för människor som inte får komma
 609 till sin rätt och inte får leva i ett sammanhang i arbetslivet. Dessa kostnader och värdet av att fler
 610 har ett jobb och bidrar måste lyftas fram mer i såväl den politiska debatten som i beslutsunderlag.

611 **8.3 Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-** 612 **TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE (INTE BIDRAG)**

613 **Motionsskrivare:** Göran Agardh

614

615 Titel

616 Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE (INTE
 617 BIDRAG)

618 Gammalt motionsnummer

619 Stockholms stad 29

620 Medskrivare

621 Staffan Ström, Anna Löfmarck, Peter Lowe, Anette Nordvall, Johan Duvdal, Lars Norén, Rune
 622 Thyselius, Veronica Palmgren, Kajsa Olofsson, Helena Schmidt, Leni Philip

623 Område

624 Arbetsmarknad

625 Brödtext

626 Vi har de högsta arbetsgivaravgifterna i Norden och en 20% Arbetsgivaravgift

627 Minska momsén från 25% till 20% för att underlätta problemet med olika momsnivåer

628 20% Bolagsskatt – från 20,6% till 20%, för att göra det enkelt.

629 Skifta från arbetsår till kompetens och turordningsreglerna måste ändras. Förändringstakten på
 630 arbetsmarknaden har ökat markant sedan mitten 70-talet och senare 1982 då LAS reglerna
 631 cementerades. Gör det lättare att byta jobb och öka rörligheten på arbetsmarknaden

632

633 Att-satser

634 [8.3.1](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

635 Distriktets yttrande

636 Distriktsstyrelsens svar:

637 För att företag ska kunna växa måste det bli billigare att anställa, och avgifter av olika slag måste
638 sänkas. Likaså måste regler bli enklare att förstå och följa.

639 Motionärens förslag är långtgående när det gäller sänkta skatter. Det är sant att den allmänna
640 löneavgiften årligen ökar intäkterna till statskassan. Av arbetsgivaravgiftens 31,42 % så utgör den
641 allmänna löneavgiften 11,62%. Det betyder att 37 kronor av varje hundralapp som ett företag
642 betalar in i arbetsgivaravgift - bara är en extra skatt. Totalt tog staten in 267 miljarder på denna
643 skatt. Det kan jämföras med den statliga bolags-skatten som tog in 200 miljarder till statskassan
644 [2023 års siffror. 2024 finns inte ännu] Därför är det så viktigt för Centerpartiet att sänka skatten på
645 att anställa. Och när vi prioriterar bland skatter har vi valt denna.

646 En enhetlig moms på 20% skulle innebära att många momssatser skulle behöva hö-jas vilket inte är
647 helt enkelt att genomföra.

648 LAS förändrades efter Centerpartiets uppgörelse under januariavtalet till det bättre. Och det är idag
649 möjligt för företag med upp till 10 anställda att undanta tre personer från turordningsreglerna. Det
650 betyder inte att Centerpartiet är klara med förändringen av LAS och har länge förespråkat undantag
651 för 5 personer för småföretag men inte specificerat det till 20.

652 **8.4 Motion om rättvisa pensioner**

653 **Motionsskrivare:** Björn Berg

654

655 Titel

656 Motion om rättvisa pensioner

657 Gammalt motionsnummer

658 Stockholms län 83

659 Medskrivare

660

661 Område

662 Arbetsmarknad

663 Brödtext

664 Motion om rättvisa pensioner.

665 Bakgrund.

666 Det ska det löna sig att arbeta, och det ska löna sig att ha arbetat.

667 I Sverige har vi ett pensionssystem som syftar till att ge en ekonomisk trygghet efter avslutat
668 arbetsliv. Systemet bygger på principen att pensionen ska vara en återspeglning av individens
669 arbetsinsats och inkomst under livet. Trots detta upplever många att skillnaden mellan att ha arbetat
670 ett helt yrkesliv och inte ha arbetat alls är för liten. Om skillnaden fortsätter att minska, vilket den
671 har gjort under ett antal år, riskerar detta att urholka tilltron till pensionssystemet och minska
672 incitamenten för arbete.

673 Man brukar tala om rättviseaspekten.

674 Personer som har arbetat hela sina liv, ofta under långa och krävande arbetsdagar förtjänar att få en
675 pension som står i proportion till deras arbetsinsats.

676 Samtidigt är det samhällets ansvar att se till grundtryggheten för dem som av olika anledningar inte

677 haft möjlighet att arbeta tillräckligt mycket och länge också upprätthålls.

678

679 Problembeskrivning

680 • Många låg och medelinkomsttagare får idag en pension som ligger nära gränsen för
681 garantipensionen, trots att de arbetat ett helt yrkesliv.

682 • Det är betydligt fler som får garantipension idag än för fem år sedan.

683 • Detta skapar en känsla av orättvisa och minskar viljan och incitamenten för att arbeta, inte
684 minst bland kommande yngre generationer.

685 • Skillnaden även kallad rättvisaspekten mellan att ha arbetat ett helt liv och bidragit till
686 välfärdssystemen, och inte ha arbetat alls måste bli mycket tydligare i pensionssystemet.

687

688

689

690

691 Att-satser

692 [8.4.1](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta
693 längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de
694 uppnått en viss ålder.

695 Distriktets yttrande

696 Distriktsstyrelsen tackar för motionen och föreslår i stora delar bifall till motionen. Det är viktigt att
697 det är skillnad för de som arbetat hela arbetslivet och de som inte arbetat i pensionen. Det är också
698 viktigt att detta finansieras inom pensionssystemet och ej via statsbudget. Därav föreslår vi bifall på
699 att-sats 2, 4 och 5. Distriktsstyrelsen förordar avslag på att-sats 1 då en generell höjning av
700 inkomstpensionen riskerar att det krävs större insättningar från arbetsgivarna eller att det tas från
701 statsbudgeten. Detta anser distriktsstyrelsen bäst hanteras genom en av Centerpartiet föreslagen ny
702 stor utredning av pensionssystemet. Centerpartiet har betonat vikten av att motverka
703 åldersdiskriminering och öka möjligheterna för äldre att arbeta längre, men inget specifikt beslut om
704 att reformera LAS för denna fråga har antagits. Distriktsstyrelsen ser att det är viktigt att ta tillvara
705 på äldres kompetens och de som vill arbeta längre upp i åldrarna och föreslår bifall till att-sats 3.

706 **864 Motion om rättvisa pensioner**

707 **Motionsskrivare:** Björn Berg

708

709 Titel

710 Motion om rättvisa pensioner

711 Gammalt motionsnummer

712 Stockholms län 83

713 Medskrivare

714

715 Område

716 Arbetsmarknad

Brödtext

Motion om rättvisa pensioner.

Bakgrund.

Det ska det löna sig att arbeta, och det ska löna sig att ha arbetat.

I Sverige har vi ett pensionssystem som syftar till att ge en ekonomisk trygghet efter avslutat arbetsliv. Systemet bygger på principen att pensionen ska vara en återspeglning av individens arbetsinsats och inkomst under livet. Trots detta upplever många att skillnaden mellan att ha arbetat ett helt yrkesliv och inte ha arbetat alls är för liten. Om skillnaden fortsätter att minska, vilket den har gjort under ett antal år, riskerar detta att urholka tilltron till pensionssystemet och minska incitamenten för arbete.

Man brukar tala om rättviseaspekten.

Personer som har arbetat hela sina liv, ofta under långa och krävande arbetsdagar förtjänar att få en pension som står i proportion till deras arbetsinsats.

Samtidigt är det samhällets ansvar att se till grundtryggheten för dem som av olika anledningar inte haft möjlighet att arbeta tillräckligt mycket och länge också upprätthålls.

Problembeskrivning

- Många låg och medelinkomsttagare får idag en pension som ligger nära gränsen för garantipensionen, trots att de arbetat ett helt yrkesliv.
- Det är betydligt fler som får garantipension idag än för fem år sedan.
- Detta skapar en känsla av orättvisa och minskar viljan och incitamenten för att arbeta, inte minst bland kommande yngre generationer.
- Skillnaden även kallad rättviseaspekten mellan att ha arbetat ett helt liv och bidragit till välfärdssystemen, och inte ha arbetat alls måste bli mycket tydligare i pensionssystemet.

Att-satser

[864.1](#) .Att skillnaden i allmän pension mellan de som arbetat ett helt yrkesliv och de som inte arbetat alls ska tillåtas öka i markant i pensionssystemet i stället för att som det nu är minska varje år.

[864.2](#) Att Centerpartiet i pensionsgruppen ska verka för reformer som tydliggör skillnaden mellan garantipension och inkomstpension.

[864.3](#) att Centerpartiet ska modernisera LAS lagar som idag försvårar för människor som vill arbeta längre upp i ålder. Idag ges företagen möjlighet att enkelt säga upp arbetstagare när de uppnått en viss ålder.

Distriktets yttrande

Jämställdhet är en viktig fråga för Centerpartiet och att båda vårdnadshavarna tar ut föräldraledighet är en viktig del av det. Pappors uttag av föräldraledighet ökar men väldigt sakta. Det leder till negativa konsekvenser för såväl enskilda individer som för samhället i stort. Samtidigt är det viktigt att människor har så stor frihet som möjligt. Familjers situationer ser olika ut och det är viktigt att människor själva kan fatta sina egna beslut efter vad som passar just dem. Centerpartiet driver i dag ett aktivt jämställdhetsarbete och ett av målen är ett jämlikare uttag av föräldraförsäkringen, men det ska ske genom attitydförändring och inte genom regler och tvång.

862 Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE (INTE BIDRAG)

Motionsskrivare: Göran Agardh

Titel

Motion om 20 – 20 – 20 - 20 REFORMEN UNDER 20-TALET – AVDRAG FÖR SMÅFÖRETAGARE (INTE BIDRAG)

Gammalt motionsnummer

Stockholms stad 29

Medskrivare

Staffan Ström, Anna Löfmarck, Peter Lowe, Anette Nordvall, Johan Duvdal, Lars Norén, Rune Thyselius, Veronica Palmgren, Kajsa Olofsson, Helena Schmidt, Leni Philip

Område

Arbetsmarknad

Brödtext

Vi har de högsta arbetsgivaravgifterna i Norden och en 20% Arbetsgivaravgift
Minska momsens från 25% till 20% för att underlätta problemet med olika momsnivåer
20% Bolagsskatt – från 20,6% till 20%, för att göra det enkelt.
Skifta från arbetsår till kompetens och turordningsreglerna måste ändras. Förändringstakten på arbetsmarknaden har ökat markant sedan mitten 70-talet och senare 1982 då LAS reglerna cementerades. Gör det lättare att byta jobb och öka rörligheten på arbetsmarknaden

Att-satser

[862.1](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.2](#) Behandlas inom ramen för kommitté 2 Skatt

[862.3](#) att 5 personer ska kunna sägas upp utanför LAS i företag upp till 20 personer.

Distriktets yttrande

Distriktsstyrelsens svar:

För att företag ska kunna växa måste det bli billigare att anställa, och avgifter av olika slag måste sänkas. Likaså måste regler bli enklare att förstå och följa.

Motionärens förslag är långtgående när det gäller sänkta skatter. Det är sant att den allmänna löneavgiften årligen ökar intäkterna till statskassan. Av arbetsgivaravgiftens 31,42 % så utgör den allmänna löneavgiften 11,62%. Det betyder att 37 kronor av varje hundralapp som ett företag betalar in i arbetsgivaravgift - bara är en extra skatt. Totalt tog staten in 267 miljarder på denna skatt. Det kan jämföras med den statliga bolags-skatten som tog in 200 miljarder till statskassan [2023 års siffror. 2024 finns inte ännu] Därför är det så viktigt för Centerpartiet att sänka skatten på att anställa. Och när vi prioriterar bland skatter har vi valt denna.

En enhetlig moms på 20% skulle innebära att många momssatser skulle behöva hö-jas vilket inte är helt enkelt att genomföra.

LAS förändrades efter Centerpartiets uppgörelse under januariavtalet till det bättre. Och det är idag

802 möjligt för företag med upp till 10 anställda att undanta tre personer från turordningsreglerna. Det
803 betyder inte att Centerpartiet är klara med förändringen av LAS och har länge förespråkat undantag
804 för 5 personer för småföretag men inte specificerat det till 20.

805 8.5 Motion om Kompetensutvecklingsförsäkring genom 806 omfördelning av arbetsgivaravgiften

807 **Motionsskrivare:** Mattias Andersson

808

809 Titel

810 Motion om Kompetensutvecklingsförsäkring genom omfördelning av arbetsgivaravgiften

811 Gammalt motionsnummer

812 Kronoberg 1

813 Medskrivare

814

815 Område

816 Arbetsmarknad

817 Brödtext

818 Digitalisering, automatisering och klimatomställning ställer nya krav på kompetens och
819 arbetskraftens förmåga att anpassa sig till en föränderlig arbetsmarknad. Samtidigt visar rapporter
820 från både branschorganisationer och forskare att Sverige riskerar att hamna efter om inte insatser
821 görs för att säkerställa livslångt lärande och en hög grad av anställningsbarhet.

822

823 Det nuvarande systemet för kompetensutveckling är splittrat och otillräckligt. Arbetstagare som vill
824 omskola sig eller vidareutbilda sig möter ofta ekonomiska hinder eller bristande tillgång till
825 utbildningsplatser. För att möta dessa utmaningar och stärka Sveriges konkurrenskraft behöver vi ett
826 nationellt system som säkerställer att alla har tillgång till kompetensutveckling under hela
827 arbetslivet.

828 Jag föreslår att Centerpartiet driver på för en reform av arbetsgivaravgiften, där en del av den
829 omdirigeras till en kompetensutvecklingsförsäkring. Denna reform ska:

830 1. Skapa individuella utbildningskonton

831 - Varje arbetstagare ska få ett personligt utbildningskonto som fylls på årligen genom den
832 omdirigerade delen av arbetsgivaravgiften.

833 - Medel från kontot ska kunna användas till vidareutbildning, omskolning och certifieringsprogram.

834

835 2. Omfördela delar av arbetsgivaravgiften

836 - Upp till 2 procentenheter av den allmänna löneavgiften ska omdirigeras till att finansiera
837 kompetensutvecklingsförsäkringen.

838 - Alternativt kan en mindre del av arbetsmarknadsavgiften omfördelas.

839

840 3. Säkra tillgång till utbildning för alla

841 - Försäkringen ska vara tillgänglig för samtliga arbetstagare, inklusive egenföretagare, och anpassad
842 efter arbetsmarknadens behov.

843 - Särskilt fokus ska ligga på att stärka grupper som lågutbildade och äldre arbetstagare.

844
845 4. Stimulera arbetsgivarnas investeringar i kompetens

846 - Arbetsgivare ska kunna dra nytta av skattelättnader för ytterligare investeringar i personalens
847 kompetensutveckling.

848
849 Detta förslag ligger i linje med Centerpartiets ideologiska riktlinjer och grundvärderingar på flera
850 sätt:

- 851 • Människors frihet och självbestämmande: Genom att ge individer rådighet över sina
852 utbildningskonton stärker vi deras möjlighet att själva forma
853 sitt liv och sin karriär.
- 854 • Decentralisering: Kompetensutvecklingsförsäkringen är en decentraliserad lösning som utgår
855 från individens och arbetsmarknadens behov,
856 snarare än centralstyrda insatser.
- 857 • Ansvar och hållbarhet: Förslaget stödjer en hållbar arbetsmarknad genom att skapa
858 förutsättningar för kontinuerlig utveckling och minskad
859 arbetslöshet.
- 860 • Konkurrenskraft och entreprenörskap: Genom att höja kompetensnivån och underlätta
861 omställning stärker vi Sveriges roll som en ledande
862 innovationsdriven ekonomi.

863
864 En kompetensutvecklingsförsäkring skulle:

- 865 • Främja livslångt lärande: Alla individer får tillgång till resurser för att anpassa sig till nya krav
866 på arbetsmarknaden.
- 867 • Stärka Sveriges konkurrenskraft: Genom att höja kompetensnivån i arbetskraften blir Sverige
868 mer attraktivt för investeringar och innovation.
- 869 • Minska arbetslösheten: Bättre matchning mellan arbetskraftens kompetens och
870 arbetsmarknadens behov minskar risken för långtidsarbetslöshet.
- 871 • Underlätta företagets omställning: Genom att stärka medarbetares kompetens minskar
872 företagets rekryteringskostnader och kompetensbrist.

873
874 Jag föreslår att Centerpartiet arbetar för att:

- 875 1. Initiera en statlig utredning för att analysera möjligheterna att omdirigera delar av
876 arbetsgivaravgiften.
- 877 2. Genomföra pilotprojekt i branscher med stort behov av kompetensutveckling, exempelvis
878 teknik och vård.
- 879 3. Samverka med arbetsmarknadens parter för att utveckla systemet så att det är effektivt och
880 rättvist.

881
882 Med denna motion kan Centerpartiet ta täten i att skapa ett innovativt och hållbart system för
883 livslångt lärande. Genom att omforma delar av arbetsgivaravgiften till en
884 kompetensutvecklingsförsäkring kan vi bygga en starkare arbetsmarknad, stärka individens trygghet
885 och rusta Sverige för framtidens utmaningar.

886 887 Att-satser

888 [8.5.1](#) att Centerpartiet ska arbeta för att inrätta en kompetensutvecklingsförsäkring finansierad
889 genom omfördelning av delar av arbetsgivaravgiften.

890 Distriktets yttrande
891 Bifall på hela motionen, AI-utvecklingen gör att samhället står inför ett epokskifte där många yrken
892 antingen avvecklas eller ändrar karaktär. Denna förändring gör att matchningen mellan framtidens
893 arbetskraft och arbetsuppgift blir allt viktigare och svårare.
894 För många individer handlar detta om att de måste antingen kompetensutveckla sig inom sitt yrke
895 eller byta yrkesbana för att kunna finnas kvar på arbetsmarknaden.
896 Motionen ligger i linje med Centerpartiets tankar om ett decentraliserat samhälle där individen får
897 möjlighet att själv påverka sin situation på arbetsmarknaden.

898 **8.6 Krav att anonymisera CV i rekryteringsprocessen**

899 **Motionsskrivare:** Eva Palmgren

900

901 Titel
902 Krav att anonymisera CV i rekryteringsprocessen

903 Gammalt motionsnummer
904 Göteborg 3

905 Medskrivare
906

907 Område
908 Arbetsmarknad

909 Brödtext
910 Diskriminering vid rekrytering har flera negativa konsekvenser för samhället. Det
911 bidrar till ojämlikhet och orättvisa, vilket skapar en klyfta mellan olika grupper och
912 motverkar social sammanhållning. När vissa individer inte ges samma möjligheter att
913 delta på arbetsmarknaden förlorar samhället värdefulla perspektiv och talanger som
914 kan bidra till innovation och utveckling. Förutom lidande för individer kommer
915 nuvarande diskriminerande rekryteringsprocesser att negativt påverka den framtida
916 svenska välfärden och livsstilen.
917 En ogynnsam arbetsmiljö, där vissa grupper känner sig uteslutna, kan leda till ökad misstro
918 och en känsla av utanförskap, vilket påverkar samhällsklimatet negativt. Diskriminerande
919 metoder kan också resultera i högre ekonomiska kostnader för samhället, inklusive ökade
920 utgifter för sociala stödprogram, när fler människor blir arbetslösa eller står utanför
921 arbetsmarknaden.
922 Diskrimineringslagstiftningen finns i arbetslagstiftningen och listar sju diskrimineringsgrunder:
923 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan
924 trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
925 Exempelvis är Sverige sämst i Norden på att anställa seniorer 55-74 år. I Danmark är
926 sannolikheten mer än dubbelt så stor att en arbetslös i åldern 55-74 år får jobb, och även
927 länder som Island, Finland och Norge överträffar Sverige på detta område. Diskrimineringen
928 av seniorer på arbetsmarknaden har blivit värre, inte bättre, över tid. Vi har enligt Skedingers
929 rapport från hösten 2024 i dag en lika stark åldersdiskriminering som vi har etnisk
930 diskriminering. Ålderismen är starkare än könsdiskrimineringen, även om det finns en dubbel
931 effekt: äldre kvinnor har det svårare än äldre män att komma in på arbetsmarknaden.

932 Arbetsgivare behöver skaka av sig gamla skygglappar och fördomar. Och här måste
 933 politiken bli tydligare med att denna fråga är prioriterad; att den rör hela Sveriges
 934 framtida välstånd.
 935 För samtidigt som många branscher kämpar med kompetensförsörjningen är det här ett
 936 underbetyg för hur svensk arbetsmarknad tillvaratar kompetensen och erfarenheten hos sina
 937 invånare i arbetsför ålder.
 938 Ålderism påverkar livsresan negativt
 939 Ålderism består av lika delar rädsla och okunskap. Ålderism infinner sig både i början av den
 940 yrkesverksamma karriären, och börjar sedan visa sitt fula tryne vid 40 år igen. Redan som
 941 50-plussare är det svårt att byta eller hitta ett nytt jobb, oavsett om du är chef eller anställd.
 942 Trots att forskning visar att beskrivningen av äldre som lågt presterande och digitalt
 943 okunniga är en myt. I själva verket är det tvärtom.
 944 Eftersom befolkningen blir allt äldre och färre barn föds, har regeringar runt om i världen,
 945 inklusive Sverige, höjt pensionsåldern och infört åtgärder för att stimulera seniorer att arbeta
 946 längre och även söka nya arbeten, men i Sverige har åtgärderna inte varit tillräckliga enligt
 947 John Mellkvist, Pluskommissionen. Det slår hårt mot äldre som mist sina jobb eller skulle
 948 2
 949 vilja byta arbete, och är ett hot mot den svenska välståndsutvecklingen. Bland åtgärderna
 950 som redan vidtagits kan nämnas möjligheten att pausa tjänstepensionen och ett förbättrat
 951 omställningsstudiestöd.
 952 Diskrimineringen i arbetslivet behöver lyftas
 953 Vid rekryteringar får diskrimineringsgrunderna fritt florerat, trots att det är olagligt. Det är svårt
 954 som jobbsökare att anmäla ett företag för diskriminering, och tiotusentals drabbas årligen av
 955 att bortgallras när de söker jobb om de är för gamla eller unga, har "fel" namn, tillhör en viss
 956 etnicitet, har en funktionsvariation eller ser ut på ett visst sätt. De hålls borta från
 957 arbetsmarknaden och på felaktiga grunder får de inte möjlighet att fullfölja den livsresa de
 958 valt. Det är dags att göra allvar av att stärka arbetet mot diskriminering, oavsett om det
 959 sker inom myndigheter eller företag.
 960 En lyckad rekrytering handlar naturligtvis mer än om att anonymisera ansökningshandlingar
 961 vid den första gallringen, men det är en bra start att inte per automatik gallra bort potentiella
 962 medarbetare utifrån diskrimineringsgrunder eller förutfattade meningar. Dessutom har det
 963 visat sig vid olika studier och företagsrapporter att objektiva rekryteringsmetoder kan leda till
 964 ökad mångfald på arbetsplatsen, bättre beslut när det gäller att välja kandidater och
 965 förbättrad företagskultur och engagemang från anställda.
 966 Att implementera objektiva rekryteringsmetoder är en växande trend i många branscher och
 967 har visat sig vara fördelaktigt för både företag och arbetssökande. Det skapar ett mer
 968 inkluderande samhälle och alla individers livsresa underlättas om de får samma chanser att
 969 lyckas i arbetslivet. Men rekommendationer är inte tillräckligt i denna fråga, det krävs
 970 uppenbarligen lagstiftning för att vända den negativa utvecklingen.
 971 ATS-gallring av jobbsökande
 972 För att effektivisera arbetet jobbar många organisationer/företag/rekryteringsbolag med olika
 973 system som automatiserar och effektiviserar rekryteringsprocessen utifrån rekryterarens
 974 synvinkel. De automatiserar en stor del av de administrativa uppgifterna och gör det enklare
 975 att söka, identifiera och hitta rätt talanger i ett stort urval, utan att ett mänskligt öga har sett
 976 ansökan. Exempel på system: ATS (Applicant Tracking System), Recruitment Management
 977 System (RMS), Talent Acquisition System (TAS), och Candidate Relationship Management
 978 (CRM).
 979 Dessa system och andra rekryteringsinstrument behöver anpassas till svensk lagstiftning

980 och inte gallra bort individer baserat på diskriminering, helt enkelt att hålla sig till
 981 lagstiftningen.

982 Rekryterare, HR och arbetsgivare som medvetet väljer bort kandidater på grund av hens
 983 ålder exempelvis, tillämpar inte diskrimineringslagstiftningen, vilket innebär att de
 984 systematiskt bryter mot lagen, utan några som helst konsekvenser.

985 Varför är det viktigt för samhället att alla arbetsföra har möjlighet att komma in på
 986 arbetsmarknaden?

987 För att säkerställa en stark och hållbar välfärd, genom:

988 ☐ Ekonomisk hållbarhet: att alla i arbetsför ålder, oavsett bakgrund, kön, etnicitet,
 989 funktionshinder eller ålder, ges möjlighet att komma i jobb och arbeta längre, bidrar
 990 till en mer hållbar ekonomi. Med en åldrande befolkning och förändrade
 991 demografiska förhållanden ökar trycket på pensionssystem och välfärd. Genom att
 992 förbättra rekryteringsprocesser där meriter och erfarenheter beaktas snarare än
 993 3

994 personliga attribut och demografi, kan individers bidrag till skattesystemet öka, vilket
 995 stärker finansieringen av offentlig välfärd.

996 ☐ Förbättrad livskvalitet: många människor, oavsett kön, etnicitet eller andra faktorer,
 997 upplever att arbete ger mening och struktur i vardagen. Ett jobb kan öka den
 998 psykiska och fysiska hälsan, vilket minskar belastningen på vårdsystemet och
 999 förbättrar livskvaliteten för alla.

1000 ☐ Kompetens och erfarenhet: olika grupper, inklusive äldre arbetstagare, personer
 1001 med funktionsnedsättning och individer med olika kulturella bakgrunder, har ofta en
 1002 stor mängd erfarenhet och kompetens som är värdefull för företag och samhälle.
 1003 Genom att möjliggöra att alla kan komma in på arbetsmarknaden, att arbeta längre
 1004 och kommersialisera deras kompetenser kan vi dra nytta av deras kunskap och
 1005 mentorskap, vilket förbättrar den totala produktiviteten.

1006 ☐ Diskriminering av unga: unga arbetssökande möter ofta utmaningar när det gäller
 1007 att få jobb på grund av brist på erfarenhet, vilket kan leda till orättvis behandling och
 1008 att de gallras bort i rekryteringsprocesser. När företag inte ser potentialen hos unga
 1009 individer och i stället prioriterar mer erfarna kandidater, förlorar samhället en värdefull
 1010 resurs av energi, innovation och nya perspektiv. Genom att skapa rättvisa möjligheter
 1011 för unga i rekryteringsprocesser kan vi inte bara öka deras chanser att lyckas på
 1012 arbetsmarknaden, utan även säkerställa att framtida generationer är engagerade och
 1013 delaktiga i samhället.

1014 ☐ Mångfald på arbetsmarknaden: en arbetsmarknad med mångfald, där alla
 1015 diskrimineringsfaktorer uppmärksammas och hanteras, skapar en mer inkluderande
 1016 miljö. Detta gynnar inte bara de anställda utan även arbetsgivare, genom att
 1017 diversifiera arbetskraften och främja en blandning av idéer och perspektiv.

1018 ☐ Minskad risk för utanförskap: när alla sökande vid rekrytering bedöms utifrån sina
 1019 meriter och kompetenser i stället för att gallras bort på grund av ovetenskapliga skäl
 1020 som namn, kön, etnicitet eller ålder, minskar risken för att individer hamnar i
 1021 utanförskap. En engagerad och inkluderad arbetskraft bidrar till stabila samhällen
 1022 och stärker samhällets sociala struktur.

1023 På vilket sätt kan anonymisering av rekryteringsprocessen gynna både individ och
 1024 företag?

1025 ☐ Mångsidighet i diskrimineringsgrunder: genom att kräva att
 1026 diskrimineringsbaserad information tas bort från CVn tvingas arbetsgivare att
 1027 fokusera på kandidaternas färdigheter och kvalifikationer i stället för deras demografi.

1028 ☐ Omedveten partiskhet: visar hur arbetsgivare oavsiktligt favoriserar vissa namn,
 1029 kön eller etniska bakgrunder. Genom att eliminera identifierande information från
 1030 ansökningsprocessen kan företag skapa en mer rättvis konkurrenssituation.

1031 ☐ Objektiva rekryteringsmetoder: har antagits av olika organisationer både i Sverige
 1032 och globalt och har visat sig förbättra mångfalden bland de kandidater som väljs ut
 1033 för intervjuer. Tillvägagångssättet med anonymiserade rekryteringsmetoder, där
 1034 personlig information som kan leda till diskriminering tas bort från ansökningar, har
 1035 visat sig positivt för arbetsgivarna.

1036 ☐ Rättsliga precedenser: det finns rättsliga ramverk i andra länder som har inrättat
 1037 lagar eller riktlinjer för att bekämpa partiskhet i anställning, såsom Storbritanniens
 1038 4
 1039 "namnblinda" rekryteringspolicyer eller liknande initiativ i Australien och USA, som
 1040 har haft önskad effekt.

1041 ☐ Socialt ansvar: det är inte bara en juridisk skyldighet utan även en moralisk
 1042 skyldighet för svenska arbetsgivare att främja mångfald och skapa jämlika
 1043 arbetsmöjligheter för alla individer, oavsett bakgrund.

1044 ☐ Stöd från forskning: diskriminering vid anställning skadar inte bara individer utan
 1045 underminerar också den övergripande affärsprestationen i organisationer/företag.

1046 ☐ Uppmaning till transparens: ökad transparens i rekryteringsprocesser behövs, där
 1047 företag avslöjar sina metoder för att upprätthålla rättvisa och jämlikhet i
 1048 rekryteringsprocessen och vid anställningar.

1049 DO har publicerat en skrift som heter "Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera
 1050 – det här visar forskningen". Skriften är från 2016, och mycket har hänt sedan dess. Bland
 1051 annat sågs anonymisering som både byråkratisk och resurskrävande, men när handlingar
 1052 anonymiserades visade det sig vara fördelaktigt för kvinnor exempelvis. Mycket har hänt
 1053 inom IT och AI de senaste åren, och det torde innebära att det varken är resurskrävande
 1054 eller byråkratiskt numera.

1055 Mer konkret föreslås anonymiseringsprocessen omfatta att minst följande information döljs
 1056 för rekryterare/system: namn, ålder, kön, funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning,
 1057 trosuppfattning/religion, fotografi.

1058 Centerpartiet har en unik möjlighet att lyfta denna stora samhällsfråga och göra den till sin,
 1059 eftersom inga andra partier på allvar har engagerat sig i frågan. Det är en fråga som berör
 1060 och pratas mycket om, och skulle vara en möjlig valvinnare.

1061 Viktigt att poängtera är dock att det behövs fler politiska åtgärder som möjliggör för företag
 1062 att skapa fler jobb – anonymisering av CV löser inte den problematiken. Jag håller inte med
 1063 Günther Mårder (styrelseledamot i Arbetsförmedlingen) som anser att arbetslöshet är ett
 1064 självvalt tillstånd (DI 20/1 2025), eller arbetsmarknadsminister Mats Persson som tycker
 1065 arbetslösa är lata (DN 26/1 2025). De allra flesta vill jobba och göra rätt för sig. Det är
 1066 oerhört cyniskt att ställa högre krav på arbetssökande när det inte finns några jobb att söka
 1067 och där politiken inte underlättar jobbskapandet och att driva företag. Men det får bli en
 1068 annan motion i detta ärende.

1069 Att-satser

- 1070 [8.6.1](#) att ställa krav på företag/organisationer/rekryterare att införa objektiva
 1071 rekryteringsmetoder och anonymisera CV/meritförteckningar vid första gallringen.
- 1072 [8.6.2](#) att ställa krav på att rekryteringsverktyg som exempelvis ATS följer lagen och inte
 1073 diskriminerar utifrån de sju diskrimineringsgrunderna.

- 1074 [8.6.3](#) att det skall bli olagligt för arbetsgivare/rekryterare att kräva och ta del av namn, ålder, kön,
1075 funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning, trosuppfattning och fotografi det första steget
1076 i rekryteringsprocessen
- 1077 [8.6.4](#) att födelsedatum eller personnummer inte krävs för att kunna skicka in en jobbsökan
1078 digitalt.
- 1079 [8.6.5](#) att rekryterare/organisationer/företag som bryter mot diskrimineringslagstiftningen kan
1080 straffas och att det blir enklare för jobbsökare att anmäla upplevd diskriminering.
- 1081 [8.6.6](#) att aktivt arbeta för att minska ålderism i samhället.
- 1082 [8.6.7](#) att bekämpningen av ålderism och andra diskrimineringsfaktorer lyfts i Valprogrammet.

1083 Distriktets yttrande

- 1084 Centerpartiet vill bekämpa diskriminering i arbetslivet och främja en inkluderande
1085 arbetsmarknad. Motionen lyfter en viktig fråga, men vissa förslag är redan en del av befintlig
1086 politik, medan andra kan bli svåra att genomföra effektivt.
- 1087 Avslag (1, 3, 4)
- 1088 Att lagstifta om anonymisering av CV och förbjuda arbetsgivare att ta del av viss information
1089 i rekryteringsprocessen riskerar att skapa administrativa hinder utan att lösa grundproblemet.
- 1090 Fokus bör ligga på kompetensbaserad rekrytering och efterlevnad av befintlig
1091 diskrimineringslagstiftning.
- 1092 Besvarad (2, 5, 7)
- 1093 Redan idag måste rekryteringsverktyg följa diskrimineringslagen, och det finns möjligheter att
1094 anmäla upplevd diskriminering via DO. Centerpartiet arbetar aktivt för att bekämpa
1095 diskriminering och dessa frågor lyfts redan i vår politik.
- 1096 Bifall (6)
- 1097 Åldersdiskriminering är ett växande problem och Centerpartiet vill se fler

1098 [8.7 Motion om Öppenhet kring anställningsvillkor och löner.](#)

1099 **Motionsskrivare:** Farzaneh Ghasemi

1100

1101 Titel

1102 Motion om Öppenhet kring anställningsvillkor och löner.

1103 Gammalt motionsnummer

1104 Sjuhärad 2

1105 Medskrivare

1106

1107 Område

1108 Arbetsmarknad

1109 Brödtext

1110 Tillgänglighet för anställningsvillkor och lön är en grundläggande rättighet som bör garanteras för
1111 alla arbetstagare oavsett kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning eller någon annan aspekt av
1112 deras identitet. Dessvärre finns fortfarande hinder och ojämlikheter som påverkar möjligheten att

1113 uppnå jämlika anställningsvillkor och lön för vissa grupper i samhället. Det är därför nödvändigt att
1114 vidta åtgärder för att säkerställa att samhället blir mer inkluderande och att alla individer ges
1115 likvärdiga möjligheter på arbetsmarknaden. Genom att implementera dessa åtgärder kan vi arbeta
1116 mot en mer rättvis och inkluderande arbetsmarknad där anställningsvillkor och lön är tillgängliga för
1117 alla. Det är viktigt att vi gemensamt strävar efter jämlikhet och ser till att ingen utsätts för
1118 diskriminering eller ojämlika villkor på grund av deras egenskaper eller identitet.

1119 Att-satser

1120 [8.7.1](#) att införa regler som kräver att arbetsgivare är skyldiga att rapportera om anställningsvillkor
1121 och lön för alla sina anställda, inklusive information om kön, ålder, etnicitet och eventuell
1122 funktionsnedsättning.

1123 [8.7.2](#) att inrätta en nationell databas där dessa rapporter samlas och göras tillgängliga för
1124 allmänheten för att främja insyn och jämförbarhet i löne- och anställningsvillkorsfrågor.

1125 [8.7.3](#) att införa regleringar som kräver att arbetsgivare utför regelbundna lönekartläggningar för
1126 att identifiera och korrigera eventuella löneskillnader baserade på kön, ålder, etnicitet eller
1127 funktionsnedsättning.

1128 [8.7.4](#) att skapa incitament för arbetsgivare att vidta åtgärder för att minska löneskillnader genom
1129 skattelättnader eller andra förmåner.

1130 Distriktets yttrande

1131 Tillgänglighet för anställningsvillkor och lön är en grundläggande rättighet som bör garanteras för
1132 alla arbetstagare oavsett kön, ålder, etnicitet, funktionsnedsättning eller någon annan aspekt av
1133 deras identitet. Dessvärre finns fortfarande hinder och ojämlikheter som påverkar möjligheten att
1134 uppnå jämlika anställningsvillkor och lön för vissa grupper i samhället. Det är därför nödvändigt att
1135 vidta åtgärder för att säkerställa att samhället blir mer inkluderande och att alla individer ges
1136 likvärdiga möjligheter på arbetsmarknaden. Genom att implementera dessa åtgärder kan vi arbeta
1137 mot en mer rättvis och inkluderande arbetsmarknad där anställningsvillkor och lön är tillgängliga för
1138 alla. Det är viktigt att vi gemensamt strävar efter jämlikhet och ser till att ingen utsätts för
1139 diskriminering eller ojämlika villkor på grund av deras egenskaper eller identitet.

1140 **8.8 Den utbredda Ålderism i samhället**

1141 **Motionsskrivare:** Lena Westin

1142

1143 Titel

1144 Den utbredda Ålderism i samhället

1145 Gammalt motionsnummer

1146 Stockholms län 49

1147 Medskrivare

1148 Kent Ivarsson

1149 Område

1150 Arbetsmarknad

Brödtext

Ålderism, eller stereotypiska föreställningar om en människas ålder, och hur personer diskrimineras på grund av ålder är utbrett i vårt samhälle.

Den stereotypa bilden som visas upp i media och i samhällsdebatten är ofta en person som förefaller hjälplös och går med sin rollator. Inget kan vara mer fel, vi är lika olika som den övriga befolkningen.

Befolkningen 65+ ökar för varje år och många vill fortsätta att vara kvar i yrkeslivet, men de diskrimineras på grund av sin ålder. Det är inte bara attityder till den äldre medarbetaren som behöver förändras, lagstiftningen på arbetsmarknaden måste förändras så att det blir attraktivt för arbetsgivare att behålla erfarna och kompetenta medarbetare.

Men det är inte bara i näringslivet som diskriminering mot äldre finns, inom politiken är äldre, erfarna personer i minoritet. Vårt parti är inget undantag. Den politik som berör äldre befolkningen, saknas inflytande från personer 65+. Man kan tycka att det är högst märkligt, för de som har mest erfarenhet och kunskap om att just blir äldre än gruppen 65+. Mycket kunskap och erfarenhet går förlorad då man inte inkluderar och involverar äldre medborgare i samhällsutvecklingen.

Vi vet också att det kommer att råda obalans i samhället, det blir färre barnkullar och fler som blir äldre. De som skall vara en garant för att vi skall "ha råd" med att bidra till välfärden, kommer att vara i minoritet. Därför framstår det som märkligt, om inte äldre personer som vill och har förmågan, att få vara med och bidra med sin erfarenhet och kompetens i arbetslivet, inte ges den möjligheten.

Ålderismen i samhället får det att verka som det är det som är det normala.

"Vid trettiofem så kan man hälsa hem. Vid fyrtio jämnt är man ett skämt. Och högre upp så åker man väl på en propp." Hasse&Tage ur 88-öres revyn.

Jag yrkar därför:

Att-satser

[8.8.1](#) att Centerpartiet tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att göra en översyn av lagstiftningen på arbetsmarknaden som i dag hindrar arbetsgivare att behålla och attrahera äldre arbetskraft.

Distriktets yttrande

Distriktsstyrelsen anser att motionärerna lyfter ett viktigt ämne, där det svenska samhället behöver bli bättre på att ta hand om den kompetens äldre personer besitter. Angående att-sats 1 har partiet tidigare bifallit en motion om att motverka ålderism och de stereotypa bilder som knyts till ålder vilket gör att vi anser att att-sats 1 ska besvaras. Vi anser även att att-sats två ligger i linje med partiets redan beslutade politik om att säkerställa att äldre ska ha inflytande över sin omsorg och sina livsvillkor. Att-sats 3 vill distriktsstyrelsen avslå då vi inte tror att en partiet behöver tillsätta en egen arbetsgrupp i just denna fråga. Vi tycker att frågan är viktig och tror att våra riksdagsledamöter redan kan och driver denna fråga.

8.9 Motion angående Generationssamarbete med ekonomisk stimulans

Motionsskrivare: Mattias Andersson

Titel

Motion angående Generationssamarbete med ekonomisk stimulans

Gammalt motionsnummer

Kronoberg 4

Medskrivare

Område

Arbetsmarknad

Brödtext

Centerpartiets stämma föreslås att överväga införandet av en åtgärd för åldersblandat mentorskap på arbetsplatser, där äldre medarbetare ges möjlighet att agera mentorer för yngre kollegor. Denna åtgärd syftar till att främja kunskapsöverföring och erfarenhetsdelning mellan generationer på arbetsplatsen.

Förslaget innebär att arbetsgivaren endast behöver betala en arbetsgivaravgift för både den nyanställda och den äldre medarbetaren + 60 under det första året av en mentorskapsanställning. Detta ska ses som ett incitament för arbetsgivare att främja åldersblandat mentorskap och investera i kunskapsutbyte mellan äldre och yngre medarbetare.

En lämplig benämning för denna åtgärd kan vara "Generationssamarbete med ekonomisk stimulans", där fokus ligger på att främja samarbete och kunskapsöverföring mellan olika generationer på arbetsplatsen med hjälp av ekonomiska incitament för arbetsgivare.

Det svenska samhället står inför demografisk utmaning med en åldrande befolkning, vilket innebär utmaningar för arbetsmarknaden och välfärdssystemet. Med en ökande medellivslängd och minskande födelsetal blir det allt viktigare att maximera arbetskraftspotentialen hos äldre medborgare.

En av de strategiska lösningarna för att hantera detta demografiska skifte är att förlänga arbetslivet för äldre medarbetare. Att låta äldre medarbetare fortsätta arbeta fram till en högre ålder, till exempel 69 år, är en åtgärd som kan bidra till att upprätthålla produktiviteten och kompetensen på arbetsmarknaden.

Förslaget om åldersblandat mentorskap med ekonomisk stimulans innebär en betydande möjlighet för äldre medarbetare att fortsätta vara aktiva och engagerade i arbetslivet längre. Genom att erbjuda äldre medarbetare en roll som mentor för yngre kollegor, med ekonomiska incitament för arbetsgivare, kan detta bidra till att motivera äldre att stanna kvar i arbetskraften och dela med sig av sin erfarenhet och kunskap till nästa generation arbetskraft.

Genom att främja åldersblandat mentorskap och skapa incitament för äldre medarbetare att

1236 fortsätta arbeta längre kan Sverige bättre hantera de utmaningar som det demografiska skiftet
1237 medför och samtidigt dra nytta av den rika erfarenhet och kompetens som äldre medarbetare
1238 besitter. Detta förslag kan således ses som en viktig del av en hållbar och långsiktig strategi för att
1239 möta de demografiska utmaningarna i det svenska samhället.
1240

1241 Att-satser

1242 [8.9.1](#) Att Centerpartiets stämma beslutar att stödja och driva på för införandet av en policy för
1243 åldersblandat mentorskap med ekonomisk stimulans, där arbetsgivaren endast betalar en
1244 arbetsgivaravgift för både den nyanställda och den äldre medarbetaren under det första året
1245 av en mentorskapsanställning, med målet att främja kunskapsöverföring mellan
1246 generationer på arbetsplatsen samt att möjliggöra och uppmuntra äldre medarbetare att
1247 vara aktiva och engagerade i arbetslivet fram till en högre ålder, i linje med det demografiska
1248 läget och behovet av att förlänga arbetstiden för äldre medarbetare.

1249 Distriktets yttrande

1250 Bifall på hela motionen, Distriktsstämman beslutar att motionen ska bifallas.

1251 [8.10 Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag](#) 1252 [som anställer dem](#)

1253 **Motionsskrivare:** Eva Palmgren

1254

1255 Titel

1256 Riktat stöd till arbetssökande 50-plussare och företag som anställer dem

1257 Gammalt motionsnummer

1258 Göteborg 2

1259 Medskrivare

1260

1261 Område

1262 Arbetsmarknad

1263 Brödtext

1264 Ålderism är ett växande problem i Sverige, och det har blivit värre med åren. Redan vid 40 år säger
1265 studier att attraktiviteten minskar på arbetsmarknaden och som 50-plussare är det svårt att byta
1266 eller hitta ett nytt jobb, oavsett om du är chef eller anställd. Det finns många förutfattade meningar
1267 om äldre som studie efter studie visar inte stämmer, men de facto står vi här och måste konstatera
1268 att det är nästan omöjligt för en 60-åring att få ett nytt jobb.

1269

1270 Det innebär att de äldre som redan har ett jobb stannar kvar på sina platser, även om de skulle vilja
1271 byta eller kanske vantrivs pga dålig arbetsmiljö. Därmed släpps inte yngre in på arbetsplatsen. De
1272 som blivit uppsagda under rådande lågkonjunktur eller jobbar i branscher som fasas ut blir kvar utan
1273 försörjning, vilket orsakar lidande och stora samhällskostnader. Arbetsmarknaden blir trög och både
1274 individens och företagets utveckling hämmas.

1275

1276 I politiken pratas det om att ställa större krav på arbetssökande. I media har bland annat Günther
1277 Mårder (styrelseledamot i Arbetsförmedlingen) debatterat att arbetslöshet är ett självvalt tillstånd
1278 (DI 20/1 2025), och arbetsmarknadsminister Mats Persson tycker arbetslösa är lata (DN 26/1 2025).
1279 Det är en fruktansvärd och orättvis människosyn de sprider. De allra flesta vill jobba och göra rätt för
1280 sig. Det är oerhört cyniskt att ställa högre krav på arbetssökande när det inte finns några jobb att
1281 söka och när politiken inte underlättar jobbskapandet och att driva företag.

1282
1283 I samband med högre kravställning pratas det också mycket om att arbetssökande måste flytta dit
1284 jobben finns. Samtidigt har flyttstöd för arbetslösa upphört – har man varit arbetslös en längre tid
1285 och gått på A-kassa eller något annat stöd finns det inga marginaler att bekosta hela familjens flytt
1286 50-100 mil bort. Alla eventuella buffertar är sedan länge slut pga de låga ersättningarna.

1287 Samtidigt förväntas vi arbeta allt längre upp i åldrarna eftersom befolkningen blir äldre och färre
1288 barn föds. Om detta skall fungera måste vi politiker underlätta för företagen att anställa, se till att
1289 rekryteringsprocesserna inte är diskriminerande (se separat motion), och skapa ett positivt
1290 företagsklimat för att bryta den negativa trenden.

1291
1292 Två åtgärder har vidtagits redan: möjligheten att pausa tjänstepensionen för de som har tvingats gå i
1293 ofrivillig pension med förhoppningen att konjunkturen skall vända upp; och omställningsstudiestöd
1294 som behöver ses över då det inte gäller långtidsarbetslösa över 60 år exempelvis (se separat
1295 motion).

1296
1297 Arbetsförmedlingen behöver ta fram riktade stöd till 50-plussare – de har i allmänhet inte samma
1298 behov som en ungdom som söker sitt första jobb, och i dag hamnar de ofta i samma
1299 åtgärdsprogram. I stället behöver de ofta psykologhjälp – har man varit arbetssökande i ett eller två
1300 år har självförtroendet tagit sig en rejäl törn. I dag erbjuds inga utbildningar alls – korta YH-
1301 utbildningar vore en bra idé för att ge individen papper på att man visst är tekniskt kunnig och kan
1302 lära nytt (i motsats till de förutfattade meningar som finns om äldre).

1303
1304 Företagare som anställer en långtidsarbetslös 50-plussare borde kunna få nedsatt arbetsgivaravgift
1305 under första året exempelvis. Då skulle det bli ett incitament för både företag och myndigheter att
1306 anställa äldre.

1307
1308 Med andra ord så finns det åtgärder som skulle kunna vända trenden och som vi politiker kan driva
1309 för ett mer humant och liberalt samhälle, där alla ges möjlighet att leva det liv man vill och önskar.

1310

1311 Att-satser

1312 [8.10.1](#) att erbjuda ett riktat stöd via Arbetsförmedlingen till 50- och 60-plussare så att de får sina
1313 behov tillgodosedda, bland annat med psykologhjälp och korta UH-utbildningar.

1314 Distriktets yttrande

1315 Ålderism är ett växande problem på svensk arbetsmarknad och skapar onödiga hinder för både
1316 individer och företag. För att möjliggöra ett längre och mer dynamiskt arbetsliv behöver vi stärka
1317 insatserna för 55-plussare, både genom ekonomiska incitament för arbetsgivare och
1318 individanpassade

1319 stödåtgärder. För att fler äldre ska få arbete krävs smarta incitament för företag och bättre anpassat
1320 stöd för individen.

1321 Arbetsgivare ska uppmuntras att anställa 55-plussare, vilket kräver rätt incitament och stöd.

1322 Arbetsförmedlingen bör arbeta mer målinriktat mot ålderism, för att bättre anpassa sina insatser
1323 efter
1324 denna grupps behov.
1325 Flytthjälp för arbetslösa har begränsad effekt, då många äldre arbetssökande har familj och lokala
1326 nätverk som gör flytt svår. Insatser bör istället fokusera på att skapa fler jobb där människor bor,
1327 exempelvis genom näringslivsutveckling och regionala utbildningsinsatser.

1328 **8.11 Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och** 1329 **inkludering**

1330 **Motionsskrivare:** Jörgen Dyssvold

1331

1332 Titel

1333 Motion om social hållbarhet inom arbetsmarknad och inkludering

1334 Gammalt motionsnummer

1335 Stockholms stad 2

1336 Medskrivare

1337 Peter Lowe, Marko Janicic, Rebecka Gylfe, Claes Nyberg, Christer Eriksson, Anette Nordvall, ordf. CK

1338 Sthlm, Saad Gourrada, Christina Luhr, Hamid Ershad Sarabi, Raisa Lång Velazco

1339 Område

1340 Arbetsmarknad

1341 Brödtext

1342 Detta är en gruppmotion skriven av arbetsgruppen för ett socialt hållbart Stockholm, inlämnad av
1343 Jörgen Dyssvold, ordförande.

1344

1345 En inkluderande arbetsmarknad gynnar både individ och samhälle. Vi vill stärka möjligheterna för
1346 personer med funktionsvariation, unga och äldre att bidra på arbetsmarknaden samt skapa fler
1347 vägar in i arbetslivet genom samverkan mellan offentliga och privata aktörer.

1348

1349 Idé- och kommunikationskoncept:

1350 Kombinerat löne- och mentorsbidrag: Incitament för arbetsgivare att anställa personer med
1351 funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir namngiven,
1352 registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support från exempelvis
1353 regionens habilitering etc.).

1354 Fler och andra förebilder: Få in fler yrkesgrupper i skolan för att bredda ungas bild av arbetslivet och
1355 möjliga karriärvägar (genom mentorsprogram, samarbete med branschorganisationer, projekt i
1356 samverkan med studieförbund etc.).

1357

1358 Konkreta förslag:

1359 Vi föreslår att kommuner, arbetsgivare och andra aktörer, exempelvis berörda myndigheter,
1360 samverkar för att skapa anpassade anställningsformer för personer med funktionsnedsättning.

1361 Vidare bör mentorsprogram etableras så att fler kan bidra till en hållbar arbetsmarknad.

1362

1363 Att-satser

1364 [8.11.1](#) att införa ett kombinerat löne- och mentorsbidrag vid anställning av personer med
1365 funktionsvariation genom stöd både till anställd och mentor (handledare, som då blir
1366 namngiven, registrerad och kan få tillgång till exempelvis webb-baserad utbildning, support
1367 från regionens habilitering etc).

1368 [8.11.2](#) att utveckla och implementera fler program för att skapa fler kopplingar mellan
1369 utbildningssystemet/elever och arbetslivet genom praktik och mentorskap.

1370 [8.11.3](#) att verka för att hitta/utveckla nya sätt att räkna fram effekter av mångfald och inkludering.
1371 samt vad kostnaden är vid brist på mångfald eller inkludering.

1372 Distriktets yttrande

1373 Distriktsstyrelsens svar:

1374 Alla människor är en tillgång för samhället och ska kunna bidra utifrån sina förmågor. Exempelvis
1375 funktionsnedsättning ska inte vara ett hinder för deltagande i samhället.

1376 I Stockholm har Centerpartiet särskilt drivit att befintliga hinder för deltagande hinder på
1377 arbetsmarknaden bör motverkas, exempelvis genom att anställningsformer så som serviceassistent
1378 används i alla stadens verksamheter för att skapa fler arbetstillfällen anpassade för alla, samt genom
1379 att det faktiskt sker en övergång från anpassad gym-nasieskola till arbetslivet snarare än att normen
1380 är att gå till daglig verksamhet.

1381 Lönebidrag har funnits under lång tid i svensk politik och ges ut i olika former, beroende på hur svag
1382 ställning personen har på arbetsmarknaden. I dess mest omfattande form kan lönebidrag ges till den
1383 som behöver långvarigt stöd för att behålla en an-ställning och Arbetsförmedlingen kan också bevilja
1384 kompletterande bidrag för sär-skilda hjälpmedel eller personligt biträde. I och med detta finns redan
1385 stödformer som delvis motsvarar det som motionärerna efterfrågar. Det viktigaste för Centerpartiet
1386 är att skapa vägar till riktiga jobb i riktiga små, stora och växande företag snarare än att skapa fler
1387 former av lönebidrag.

1388 Centerpartiet anser idag att samarbetet bör stärkas mellan näringslivet och skolor och andra
1389 utbildningsinstitutioner. Studie- och yrkesvägledare bör få en stärkt roll och vara en länk mellan
1390 skola och arbetsliv i högre grad. I partiets nyligen antagna reformer föreslås också att exempelvis sfi
1391 ska få ett nationellt krav på sig att samverka med nä-ringslivet. Det bör rimligen också gälla
1392 skolformer för yngre åldrar.

1393 Vad gäller mentorsprogram mellan äldre och yngre anser distriktsstyrelsen att det är både klokt och
1394 viktigt att förbättra kunskapsöverföringen mellan generationer på ar-betsmarknaden, inte minst
1395 genom att motverka ålderism så att fler jobbar längre på toppen av sin kompetens. Ett
1396 mentorskapsprogram i detta syfte är en god idé, men i den mån det kan avsättas resurser för att
1397 åstadkomma sådana program bör de foku-sera på att överbrygga utanförskapet för alla de som idag
1398 är arbetslösa. Det kan dock säkerligen göras mer för att fler som har jobbat ett helt yrkesliv kan
1399 erbjuda sin tid i denna typ av insatser.

1400 Det utanförskap som finns i Sverige idag kostar stora summor i lägre tillväxt, uteblivna skattemedel
1401 och bidrag och insatser, utöver de mest allvarliga konsekvenserna för människor som inte får komma
1402 till sin rätt och inte får leva i ett sammanhang i arbets-livet. Dessa kostnader och värdet av att fler
1403 har ett jobb och bidrar måste lyftas fram mer i såväl den politiska debatten som i beslutsunderlag.

1404 [8.12 Starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader](#) 1405 [även till markägare.](#)

1406 **Motionsskrivare:** Viktoria Birgersson

1407

1408 Titel

1409 Starta eget-bidrag och bidrag till uppstartskostnader även till markägare.

1410 Gammalt motionsnummer

1411 Kronoberg 2

1412 Medskrivare

1413

1414 Område

1415 Arbetsmarknad

1416 Brödtext

1417 När en markägare blir arbetslös från sitt förvärvsarbete och har en affärsidé som skulle innebära ett
1418 nystartat företag, får det i dagens Sverige göras utan hjälp från Arbetsförmedlingen.

1419

1420 För att få bidrag till uppstartskostnader vid start av näringsverksamhet och starta eget-bidrag, får
1421 man inte äga ett företag. Under ordet företag ryms samtliga företag och då även
1422 jordbruksfastigheter. Det är långt ifrån samtliga jordbruksfastigheter som inbringar en inkomst likt
1423 en förvärvsinkomst.

1424

1425 Att ha en hållbar affärsidé och se möjlighet att driva ett eget företag istället för arbetslöshet ska inte
1426 påverkas negativt av att vi i Sverige har ett stort familjeägt markinnehav, vilket vi ska vara stolta
1427 över.

1428

1429 Förslag:

1430 Genom att verka för ett flexibelt och långsiktigt förhållningsätt kan vi skapa förutsättningar även för
1431 markägare att få hjälp vid uppstart av egen näringsverksamhet och därför yrkar vi:

1432

1433 Att-satser

1434 [8.12.1](#) att Centerpartiet verkar för att arbetsförmedlingen ändrar sina krav, för att få starta eget-
1435 bidrag och bidrag till uppstartskostnader, så att markägare ges möjlighet att få del av
1436 bidragen.

1437 Distriktets yttrande

1438 Bifall på hela motionen, Markägandet i Sverige är förhållandevis spritt, vilket är positivt. Många äger
1439 den mark där de bor. Ibland är fastigheten klassad som jordbruksfastighet, även om den är för liten
1440 för att det ska gå att försörja sig på jord- och skogsbruk. Många bor på fastigheten men har marken
1441 utarrenderad, kanske utan ersättning bara för att marken ska hållas öppen. Men det innebär ändå
1442 vissa begränsningar kopplade till begreppet jordbruksfastighet. En mer flexibel syn på hur detta
1443 begrepp ska tillämpas vore av värde.

1444 Ett exempel är det Viktoria Birgersson tar upp, att enbart markägandet i sig stoppar möjligheten att
1445 få starta eget-bidrag om en företagsidé finns, även om denna inte alls är förknippad med
1446 jordbruksmarken. Arbetsförmedlingens regler för starta eget-bidrag bör förändras, så att markägare
1447 inte automatiskt diskrimineras från att kunna få del av bidraget.

8.13 Rörlighet och inkludering på arbetsmarknaden

Motionsskrivare: Tomas Selin

Titel

Rörlighet och inkludering på arbetsmarknaden

Gammalt motionsnummer

Stockholms län 2

Medskrivare

Område

Arbetsmarknad

Brödtext

Arbetslösheten är rekordhög. I slutet av 2024 nådde den 8,4 procent. Bland utrikesfödda var den hela 14,7 procent och bland unga 21,1 procent. I den så viktiga Stockholmsregionen kan vi i början av 2025 se att inskrivningsgraden hos Arbetsförmedlingen ökar i 24 av 26 kommuner. I bara en minskar den, och det på marginalen. Svensk arbetsmarknad behöver handlingskraft och ny politik.

Centerpartiets politik behövs för att stärka svenska företag och arbetsmarknaden. På två områden ser jag luckor i politiken, och en regering som saknar handlingskraft.

Regeringen vill skärpa kraven på invandrare och genomföra en bidragsreform för att det inte ska gå att stapla bidrag på varandra. Som centerpartister vet vi att det är viktigt med både krav och stöd, men regeringens analys brister. Finanspolitiska rådet pekar i sin senaste årsrapport på att det inte är de ekonomiska incitamenten till arbete som saknas, det är matchnings- och kompetensbrist. Samtidigt belyser Saco i en rapport från 2024 att vi inte i tillräcklig utsträckning tar tillvara på utrikes föddas kompetens, vilket leder till flaskhalsar och inlåsningseffekter på arbetsmarknaden.

I Stockholmsregionen är vi överens om tre gemensamma prioriteringar - kommunerna, regionen, myndigheter, akademier, näringsliv och fackförbund: att stärka yrkesutbildningarnas attraktivitet, att jobba för att nå de som står längst från arbetsmarknaden och att jobba för ökad talangattraktion.

För att bättre ta tillvara på de talanger som finns behöver vi både öka rörligheten på de som fått in en fot på arbetsmarknaden, därför bör i.e. Arbetsförmedlingen få ett uppdrag att se över hur vi kan skapa insatser som ökar rörligheten för framför allt utrikes födda svenskar som i dag kanske är rädda att bytta jobb för att det kan göra dem mer osäkra på arbetsmarknaden. Vi måste också bli bättre på

1491 att fånga upp de som i dag står utanför arbetsmarknaden. Där är samordningsförbundens insatser
1492 ett exempel som bör utvecklas, och där Sverige behöver bli bättre på att ta tillvara på gemensam EU-
1493 finansiering. I dag innebär finsam-lagstiftningen en otydlighet, och statliga myndigheters tolkning av
1494 den ett hinder, för att dels söka finansiering och dels utveckla verksamheten för att bli ännu bättre
1495 på att nå de som står långt från arbetsmarknaden.

1496

1497

1498

1499 Det finns betydligt mer att göra för att bättre inkludera exempelvis utrikes födda, personer med
1500 neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och fysiska funktionsnedsättningar på arbetsmarknaden.

1501 Att-satser

1502 [8.13.1](#) att Centerpartiet verkar för en översyn av finsam-lagstiftningen i syfte att bredda
1503 finansieringsmöjligheterna genom i.e. ESF-medel.

1504 Distriktets yttrande

1505 Distriktsstyrelsen delar helt den bild motionären målar upp i sin motion. Den skenande
1506 arbetslösheten är i grunden ett hot mot hela den välfärd som så många av oss tar för givet.
1507 Regeringen har mer eller mindre kapitulerat inför den kris som råder på arbetsmarknaden och har
1508 inte levererat ett endaste förslag för att komma till rätta med detta. Vi ser ett stort värde i fler
1509 insatser som leder till arbete och hur vi bättre kan inkludera fler på arbetsmarknaden.
1510 Distriktsstyrelsen anser att de två första att-satserna är att betrakta som ny politik medan vår
1511 bedömning är att den tredje att-satsen redan är Centerpartiets politik. Distriktsstyrelsen föreslår
1512 därför distriktsstämman Att bifalla att-sats 1 och 2 och sända dessa vidare till partistämman. Att
1513 anse att-sats 3 besvarad och att inte sända den vidare till partistämman.