

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Avtalsförsäkringar – Motionerna A140–A190 med utlåtanden

### **Motion A140**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten*

#### **Återbetalning till arbetsgivaren**

Pengarna till våra avtalsförsäkringar är ett avstått löneutrymme. De ska absolut inte användas av våra arbetsgivare till annat än att utvidga, utveckla och förbättra våra avtalsförsäkringar, till exempel höja ersättningsnivåerna eller utöka möjligheten att nyttja försäkringen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att överskott från avtalsförsäkringarna aldrig ska betalas tillbaka till arbetsgivaren

att använda överskott från avtalsförsäkringarna till att göra avtalsförsäkringarna bättre.

### **Motion A141**

*Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten*

#### **Återbetalning till arbetsgivarna**

Pengarna till våra avtalsförsäkringar är ett avstått löneutrymme. De ska absolut inte användas av våra arbetsgivare till annat än att utvidga, utveckla och förbättra våra avtalsförsäkringar, till exempel höja ersättningsnivåerna eller utöka möjligheten att nyttja försäkringen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att överskottet från avtalsförsäkringarna ska användas till att utveckla och göra avtalsförsäkringarna bättre.

### **Utlåtande, motionerna A140 och A141**

I en förmånsbestämd försäkring, som bland annat Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), är den avtalade förmånen fastställd. Det innebär att åtagandet som arbetsgivarna gjort är att de har förbundit sig att framöver alltid garantera att den avtalade förmånen kan betalas ut. Om antalet försäkringsfall ökar kommer arbetsgivaren att få betala en högre premie för att bekosta den avtalade förmånen. Arbetsgivaren kan inte hänvisa till den högre kostnaden och kräva att de anställda ska avstå mer i löneutrymme eller få försämrade förmåner. Om antalet försäkringsfall sjunker gäller det omvända, dvs. att vi då inte kan hänvisa till den lägre premien och kräva mer i löneutrymme eller förbättrade förmåner.

I en premiebestämd försäkring, bland annat Avtalspension SAF-LO, är förhållandet det omvända. Där är det i stället storleken på premien som är avtalad. Det är kostnaden för den premien som de anställda har avstått löneutrymme för. Hur omfattande förmånerna kan bli beror därför på hur höga kostnaderna i försäkringen blir. Arbetsgivaren har enbart förbundit sig att alltid betala den avtalade premien, men garanterar inte omfattningen på förmånerna. Dessa kan därför komma att både förbättras och försämrade medan premien är fast.

De försäkringar som gjordes i sjukförsäkringen 2008 har fått stor påverkan på skadeutfallet. Trots att AGS har haft noll (0) i premie de senaste åren har ett för stort överskott uppstått. Det innebär att det normala sättet att reglera detta, med lägre avgift,

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

inte har räckt till. Enligt huvudregeln skulle detta innebära att överskottet beskattades med ett antal miljarder kronor. Som ett alternativ till detta valde parterna (LO och Svenskt Näringsliv) i stället att förhandla om frågan. I två förhandlingar, 2011 och 2014, överenskomts därför att inbetalda avgifter till AGS-försäkringen för åren 2004–2008 skulle betalas tillbaka till försäkringstagarna, dvs. arbetsgivarna. I förhandlingen hävdade arbetsgivarna att återbetalning skulle ske utan någon villkorsförbättring, eftersom AGS är en förmånsbestämd försäkring. Eftersom LO valde att lyfta in dessa förhandlingar som en del av de samordnade kollektivavtalsförhandlingarna kunde dock förbättrade villkor i TFA, AGS och Premiefrielseförsäkringen genomföras samtidigt. Dessutom kunde det nya föräldrapenningtillägget införas den 1 januari 2014.

Om överskott skulle uppstå i någon av de förmånsbestämda försäkringarna är huvudalternativet för parterna (LO och Svenskt Näringsliv), under förutsättning att de inte kommer överens om annat, att ett sådant överskott kommer att beskattas och sedan finnas som eget kapital i försäkringsbolaget.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

### **Motion A142**

*Avdelning 37 Gotland*

#### **AMF-försäkringar**

Våra avtalsförsäkringar är en del av medlemskapets värde. Försäkringarna är viktiga för tryggheten och vi förklarar för medlemmar att de är av oss avsatt löneutrymme vid avtalsförhandlingar.

Det har länge varit ett underutnyttjande inom våra avtalsförsäkringar eftersom lagen ändrats, vilket har påverkat villkoren och utbetalningen i försäkringarna. Försäkringarna har bildat kapital och den kapitalbildningen har arbetsgivare fått återbetald eller som rabatt. Vi tycker att det är pengar som borde komma våra medlemmar till del.

Om lagen ändras borde villkoren i försäkringarna skrivas om så att tillämpningen är i linje med ändamålet i försäkringarna. I nuläget ändras bara villkoren de år som det blir en gemensam avtalsrörelse (LO-samordning).

Om försäkringarna ska förbättras är det villkor för rehabilitering/friskvård, avsättning till avtalspension och ersättning vid arbetssjukdom som är viktigast.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att principen pengar ska komma medlemmarna till nytta ska gälla

att parterna ska omförhandla villkor årligen och när lag ändras som påverkar försäkringens ändamål

att villkoren förbättras för rehabilitering/friskvård, avtalspension och arbetssjukdomar.

#### **Utlåtande, motion A142**

De försäkringar som gjordes i sjukförsäkringen 2008 har fått stor påverkan på skadefallet i AFA-försäkringarna. Trots att Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) har haft noll (0) i premie de senaste åren har ett för stort överskott uppstått. Det innebär att det normala sättet att reglera detta, med lägre avgift, inte har räckt till. Enligt huvudregeln skulle detta innebära att överskottet beskattades med ett antal miljarder kronor. Som ett alternativ till detta valde parterna (LO och Svenskt Näringsliv) i stället att förhandla om frågan. I två förhandlingar, 2011 och 2014, överenskomts därför att inbetalda avgifter till AGS-försäk-

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

ringen för åren 2004–2008 skulle betalas tillbaka till försäkringstagarna, dvs. arbetsgivarna. I förhandlingen hävdade arbetsgivarna att återbetalning skulle ske utan någon villkorsförbättring, eftersom AGS är en förmånsbestämd försäkring. Eftersom LO valde att lyfta in dessa förhandlingar som en del av de samordnade kollektivavtalsförhandlingarna kunde dock förbättrade villkor i TFA, AGS och Premiebefrielseförsäkringen genomföras samtidigt. Dessutom kunde det nya föräldrapenningtillägget införas den 1 januari 2014.

Om överskott skulle uppstå i någon av de förmånsbestämda försäkringarna är huvudalternativet för parterna (LO och Svenskt Näringsliv), under förutsättning att de inte kommer överens om annat, att ett sådant överskott kommer att beskattas och sedan finnas som eget kapital i försäkringsbolaget.

I motionen föreslås även att parterna ska omförhandla villkor årligen samt när lag ändras. I samband med att överenskommelser i avtalsförsäkringsförhandlingarna träffas fastslås också avtalets giltighetstid.

När det gäller att förbättra villkoren för rehabilitering/friskvård, avtalspension och arbetsjukdomar så ingår de efter LO-samordningens prioritering bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. Senaste LO-kongressen 2016 biföll en motion där LO:s styrelse fick i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp som ska ha till uppgift att göra en översyn och utarbeta en strategi för hur vi ska kunna förbättra villkoren vid arbetsjukdomar. Arbetsgruppen är tillsatt och kommer att påbörja sitt arbete.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a att-satsen beaktad, att avslå 2:a att-satsen och att anse 3:e att-satsen beaktad.

### **Motion A143**

*Avdelning 44 Halland, 46 Blekinge, 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne*

#### **En försäkring i tiden**

Eftersom det i dag är möjligt att jobba efter 65 års ålder borde försäkringarna fortsätta att gälla, minst till 67 års ålder. När en höjning av pensionsåldern sker, bör försäkringarna anpassas.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avtalsförsäkringarna anpassas till dagens arbetsmarknad, så att de gäller om man arbetar till 67 års ålder

att medlemsförsäkringarna anpassas till dagens arbetsmarknad, så att de gäller om man arbetar till 67 års ålder.

#### **Utlåtande, motion A143**

Yrkandet att avtalsförsäkringarna ska gälla även efter 65 år och så länge den försäkrade arbetar har behandlats positivt av tidigare kongresser, även LO:s kongresser. Förbundsstyrelsen anser att medlemmar som arbetar efter 65 år ska ha samma försäkringsskydd som sina yngre kamrater. Kravet om att kollektivavtalade försäkringar ska gälla efter 65 år finns dock inte med bland de krav som LO-samordningen prioriterat inför de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. Icke desto mindre finns kravet med på den prioriteringslista som finns på LO. Det innebär att kravet kommer att kvarstå inför framtida förhandlingar om avtalsförsäkringar.

I dag gäller vår medlemsolycksfallsförsäkring fram till dess den försäkrade fyller 67 år om hen kvarstår i arbete. En del andra medlemsförsäkringar som till exempel sjuk- och efterlevandeförsäkringen erbjuds med något förändrade villkor efter fyllda 65 år.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A144**

*Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

#### **Avtalsförsäkringar**

I dag slutar vissa avtalsförsäkringar att gälla när man fyller 65 år. Men enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har arbetstagaren rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avtalsförsäkringarna ska följa nuvarande och kommande lagstiftning vad gäller rätten att kvarstå i anställning enligt LAS

att avtalsförsäkringarna betalas ut i relation till tjänstgöringsgraden.

#### **Utlåtande, motion A144**

Yrkandet att avtalsförsäkringarna ska gälla även efter 65 år och så länge den försäkrade arbetar har behandlats positivt av tidigare kongresser, även LO:s kongresser. Förbundsstyrelsen anser att medlemmar som arbetar efter 65 år ska ha samma försäkringsskydd som sina yngre kamrater.

Kravet om att kollektivavtalade försäkringar ska gälla efter 65 år finns dock inte med bland de krav som LO-samordningen prioriterat inför de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. Icke desto mindre finns kravet med på den prioriteringslista som finns på LO. Det innebär att kravet kommer att kvarstå inför framtida förhandlingar om avtalsförsäkringar.

Enligt villkoren för avtalsförsäkringarna gällande försäkringsersättning så lämnar AFA ut ersättning på den del som du är arbetsförmögen enligt Socialförsäkringsbalken, dvs. 25, 50, 75 eller 100 procent.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A145**

*Avdelning 10 Dalarna*

#### **AGS under hela arbetslivet**

Sjukfrånvaro märks direkt i lönekuvertet. Genom Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) kan den försäkrade få ersättning för en del av inkomstbortfallet. Ersättningen är en dag-ersättning, alternativt en månadsersättning, beroende på vilken ersättning den försäkrade får från Försäkringskassan.

Sedan regeringen/riksdagen beslutade att lagen om anställningsskydd (LAS) ska gälla till och med att man fyllt 67 år (det finns även på förslag att höja till 69 år) har de kollektiva försäkringarna inte samordnats. AGS upphör vid 65 års ålder, och därför är man inte försäkrad under hela anställningstiden om man arbetar efter fyllda 65 år. Arbetsgivaren behöver inte betala samma premie för dem över 65 år, och på så sätt blir denna arbetskraft billigare.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få en ändring i AGS-försäkringen, så att den i stället för att ha en fastslagen ålder följer lagen om anställningsskydd (LAS).

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Utlåtande, motion A145

LO:s uppfattning är att samtliga avtalsförsäkringar ska gälla så länge en arbetstagare kvarstår i arbete. Det gäller således även AGS-försäkringen. Kravet kom, efter LO-samordningens prioritering, inte med bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. Kravet är dock fortfarande aktuellt för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen förslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## Motion A146

*Avdelning 14 Värmland*

### Rätt till AGS-ersättning vid sjukdom

Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) ger enligt våra kollektivavtal rätt till en dagersättning på 12,5 procent av sjukpenningen från sjukdag 15 till och med sjukdag 365. Därefter upphör rätten till dagersättning såvida den sjuke inte erhåller aktivitetsersättning eller sjukersättning, då månadsersättning utges.

Vid allvarlig eller livshotande sjukdom kan sjukpenning på normalnivån utges utan tidsbegränsning. Vid fortsatt sjukskrivning efter ett års sjukskrivning utges i normalfallet sjukpenning på den så kallade fortsättningsnivån. Ekonomiskt innebär det att sjukpenningen sänks från 77,60 procent av inkomsten till 72,75 procent. Detta samtidigt som rätten till AGS-ersättning upphör. Det innebär att den sjukersättning sänks från 87,30 procent av inkomsten till 72,75 procent. Vid fortsatt sjukpenning på normalnivån innebär bortfallet av AGS-ersättning att den sammanlagda ersättningen sänks från 87,30 procent till 77,60 procent.

Ovanstående ordning är orättfärdig. AGS-ersättning bör rimligen utges även efter tolv månaders sjukskrivning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att rätt till AGS-ersättning ska gälla även under fortsatt sjukskrivning efter tolv månader.

## Utlåtande, motion A146

Frågan om ersättning efter tolv månader var uppe för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav i LO-samordningen inför 2017 års gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingar. Andra krav bedömdes som mer angelägna att driva i 2017 års avtalsförsäkringsförhandlingar. Detta eftersom det numera är mycket få sjukskrivna som omfattas av sjukförsäkringen mer än tolv månader. Förslaget finns dock fortfarande kvar hos LO för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalsförsäkringskrav inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Motion A147**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

### **Automatisk anmälan till AFA-försäkringarna**

I dag när du går på exempelvis föräldraledighet eller är långtidssjukskriven måste du själv ansöka om premiefrielse hos AFA. Det missar tyvärr många av våra medlemmar.

Det handlar om förlorade ersättningar från avtalsgruppsjuk (AGS), föräldrapenning-tillägg (FPT) och premiefrielse hos AFA. Vi tycker att det är arbetsgivaren som ska lämna in nödvändiga uppgifter för dessa försäkringar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att anmälan till AFA:s avtalsförsäkringar (AGS, FPT) blir mer automatisk i skarven mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan.

### **Utlåtande, motion A147**

I dag har arbetsgivaren ingen skyldighet att göra anmälningar till de olika försäkringarna, men möjligheten finns. Förslaget innebär en ökad administration för arbetsgivarna. Om anmälningskyldighet ska införas krävs villkorsförändringar i avtalen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

## **Motion A148**

*Avdelning 26 Östergötland, 32 Högländet, 33 Vätterbygden, 38 Östra Småland, 40 Västbo-Östbo, 41 Kalmarsund, 43 Kronoberg*

### **Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) under hela sjukpenningperioden**

Dagersättningen i AGS är fortfarande som längst 360 dagar i en sjukperiod. Det innebär att efter 360 dagar får den som fortfarande är sjuk ingen AGS utan bara sjukpenning. Skäligt vore att AGS-försäkringen gäller även efter 360 dagar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att driva frågan om förbättringar i AGS-villkoren och att ersättningen utökas så att den gäller i mer än 360 dagar.

### **Utlåtande, motion A148**

Frågan om ersättning efter 360 dagar var uppe för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav i LO-samordningen inför 2017 års gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingar. Andra krav bedömdes som mer angelägna att driva i 2017 års avtalsförsäkringsförhandlingar. Detta eftersom det numera är mycket få sjukskrivna som omfattas av sjukförsäkringen mer än tolv månader. Förslaget finns dock fortfarande kvar hos LO för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalsförsäkringskrav inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Motion A149**

*Avdelning 28 Västra Skaraborg*

### **Ersättning för arbetsskada**

I dag krävs det att Försäkringskassan ska godkänna en arbetsskada för att AFA Försäkring ska pröva om rätt till ersättning föreligger. Som det ser ut i dagsläget är det svårt att få en arbetsskada godkänd av Försäkringskassan, och det krävs dessutom en inkomstförlust på minst en femtondel för att Försäkringskassan ska pröva arbetsskadan.

Detta gör att det också är svårt att få ut ersättning från TFA-försäkringen som administreras av AFA Försäkring. TFA-försäkringen anser vi vara vår egen via kollektivavtalet. Vi anser därför att det borde ske en oberoende prövning av en arbetsskada, dessutom oavsett inkomstförlust och med hjälp av senast kända vetenskapliga underlag för att få en så rättvis bedömning som möjligt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att AFA Försäkring prövar rätten till ersättning för arbetsskada oberoende av Försäkringskassans hantering av arbetsskadeanmälningar

att AFA Försäkring vid prövning av rätten till ersättning för arbetsskada använder sig av senast kända vetenskapliga underlag.

### **Utlåtande, motion A149**

Förbundsstyrelsen ser risker med att frikoppla TFA från socialförsäkringen då TFA i dag är en komplettering till det lagstadgade stödet. Om TFA-försäkringen frikopplas finns det en risk att även kopplingen till sjukpenninggrundande inkomst (SGI), som hela TFA-försäkringens ersättningar grundas på, förloras.

När det gäller vetenskapliga underlag lider vi fortfarande av den borgerliga regeringens nedläggning av Arbetslivsinstitutet, som höll ihop den forskning som fanns gällande arbetets inverkan på människan. I dag är forskningen spridd på många olika aktörer och därför svår att överblicka. Det är dock inte alltid så att de senast kända vetenskapliga underlagen är de mest tillförlitliga eller användbara. Därför kan förbundsstyrelsen inte alltid förorda de senast kända vetenskapliga underlagen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

## **Motion A150**

*Medlem Michael Sjödin avdelning 6 Mellersta Norrland*

### **Arbetsskada/arbetssjukdom**

Många av våra medlemmar som drabbats av arbetsskada eller arbetssjukdom får inte ut den ersättning de rimligen borde vara berättigade till.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ändra regelverket gällande Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) så att fler medlemmar får hjälp vid arbetsskada/arbetssjukdom.

### **Utlåtande, motion A150**

Att regelverket kring TFA ska ändras så att fler medlemmar får hjälp vid arbetsskada /arbetssjukdom ingår, efter LO-samordningens prioriteringar, bland de krav som LO

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. LO har också tillsatt en arbetsgrupp som ska se över villkoren i TFA gällande arbetssjukdomar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A151**

*Medlem Josefin Reiser, Kjell Sjödin, Hans-Åke Vagelin, Ove Zaar, Tina Östman  
avdelning 6 Mellersta Norrland*

#### **Avtalsförsäkringar**

Det är en brist i Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) att den inte gäller i fall som inte är ett direkt olycksfall eller en klassad arbetssjukdom.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att TFA förändras till att gälla även för belastningsskador.

### **Utlåtande, motion A151**

TFA gäller även vid belastningsskador, men det är en lång och krånglig process att få en arbetssjukdom godkänd och att få ersättning för den. LO har tillsatt en arbetsgrupp med uppgift att inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar utarbeta en strategi för hur vi ska kunna förbättra villkoren gällande arbetssjukdomar i TFA.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A152**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten,  
7 Södra Norrland*

#### **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)**

Våra medlemmar har ofta tunga och repetitiva arbetsuppgifter som ökar risken för att drabbas av arbetssjukdom. När en medlem drabbas av ohälsa är försäkringens beviskrav så höga att den som drabbats ofta har svårt att få sin arbetssjukdom godkänd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att driva frågan om en förbättrad arbetsskadeförsäkring där beviskraven inte är så höga.

### **Utlåtande, motion A152**

LO har tillsatt en arbetsgrupp som inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar ska utarbeta en strategi för hur vi ska kunna förbättra villkoren i TFA-försäkringen när det gäller arbetssjukdomar. Förbundsstyrelsen menar att det inte bara är ersättningsnivåerna som är problemet utan också bland annat vållandeprövningen och bevisregeln. Borttagandet av vållandeprövning är ett av de krav som, genom LO-samordningen, drivs i avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.



# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Motion A153

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten*

### Arbetskada och arbetssjukdom

IF Metalls medlemmar drabbas i hög grad av olika arbetsskador och arbetssjukdomar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att AFA:s regler möjliggör att personer i större utsträckning kan få ersättning för arbetskada och arbetssjukdom.

### Utlåtande, motion A153

LO har tillsatt en arbetsgrupp som ska se över villkoren i TFA-försäkringen när det gäller arbetssjukdomar. Förbundsstyrelsen tror inte att det bara är ersättningsnivåerna som är problemet utan också bland annat vållandeprövningen och bevisregeln. Därför vill förbundsstyrelsen låta arbetsgruppen se över den delen i försäkringen för bästa möjliga lösning. Den lösning som arbetsgruppen kommer fram till kommer att lämnas till LO, i sedvanlig ordning, för att prioriteras inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar. Borttagandet av vållandeprövning är redan ett av de prioriterade kraven i LO-samordningen och drivs i avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## Motion A154

*Avdelning 36 Göteborg*

### Ändrade kriterier för bedömning av belastnings- och förslitningsskador

Den dåliga ergonomin är ett känt faktum för många av oss arbetare inom LO-kollektivet, där vissa branscher är värre än andra. Det är också ett faktum att många av oss någon gång drabbas av belastnings- och förslitningsskador utan en chans att få ersättning från AFA Försäkring, eftersom AFA:s bedömningsgrunder i TFA-försäkringen klassar sådana skador som arbetssjukdomar. Det finns med andra ord ett stort behov av att verka för en förändring av kriterierna för vad en arbetsskada är.

Varje människa vill och ska ha en rättighet att känna sig trygg i privatlivet och i arbetslivet. En del av tryggheten borde vara att vi slipper oroa oss för att inte kunna försörja våra familjer om vi tvingas vara sjukskrivna en längre tid på grund av en skada som inträffar på jobbet. I dagsläget har vi inte den tryggheten.

”Jag kan inte räkna det stora antal gånger jag suttit med medlemmar och talat om för dem hur deras situation ser ut när de vädjande ber mig hjälpa till efter att ha förlorat hutlösa summor på bara några månader. Den senaste personen jag försökte hjälpa med en överklagan till TFA-försäkringen hade slitit ut sin axel och tvingats vara hemma i drygt två månader. Summan blev en inkomstförlust på cirka 25 000 kronor. Läkaren sade att medlemmen behöver opereras och därmed riskerar att vara sjukskriven i upp till 32 veckor. Medlemmen har skjutit upp operationen för att denne känner att inkomstförlusten blir för stor. Som en följd av detta tar medlemmen nu starka värktabletter och fortsätter att jobba.”

Är det en sådan trygghet vi vill ha i Sverige?

En av fördelarna med att inkludera belastnings- och förslitningsskador i begreppet arbetskada är att det skapar en trygghet för oss på arbetsplatsen, men även en trygghet i privatlivet ekonomiskt.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta

att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för att kriterierna gällande arbetsskada ändras så att belastnings- och förslitningsskador inkluderas i begreppet arbetsskada

att motionen skickas in för behandling på nästa LO-kongress.

## **Utlåtande, motion A154**

Bland de prioriterade krav som tas hänsyn till vid 2017 års avtalsförsäkringsförhandlingar finns bland annat att AFA ska använda den senaste ILO-listan i sin skadereglering. Det är också en arbetsgrupp utsedd inom LO som ska se över hela TFA gällande arbetssjukdomar för att se vilka förändringar som behövs i försäkringen för att bäst gynna våra medlemmar. Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att avvakta resultatet från arbetsgruppen innan beslut om strategi för det fortsatta arbetet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a att-satsen beaktad och att avslå 2:a att-satsen.

## **Motion A155**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

### **Full ersättning från AFA Försäkring vid färdolycksfall**

Vid olycksfall på arbetsplatsen betalar AFA ut fullt vid inkomstförlust. Det gör de dock inte vid färdolycksfall. Detta trots att AFA:s ekonomi är god, cirka 200 miljarder av våra avsatta pengar ligger inne hos AFA.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att AFA betalar ut full inkomstförlust vid färdolycksfall.

## **Utlåtande, motion A155**

Det som föreslås i motionen har tidigare bifallits av LO-kongressen och kommer att övervägas och prioriteras bland andra angelägna avtalskrav inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar.

I LO-samordningens prioritering inför 2017 års avtalsförsäkringsförhandlingar kom inte frågan om full inkomstförlust vid färdolycksfall med bland de krav som drivs i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna. Detta eftersom det finns många angelägna förslag på förbättringar av TFA-försäkringen och alla inte kan drivas samtidigt.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## **Motion A156**

*Avdelning 26 Östergötland*

### **Åldersgräns i AFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)**

För ersättning från TFA gäller enligt § 28 att arbetssjukdom ska ha visat sig innan den skadade uppnått 65 års ålder. När det gäller asbestorsakad cancer finns en särskild skrivning i denna paragraf. Vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet ska sjukdomen ha visat sig innan den skadade uppnått 75 års ålder.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Med anledning av att tiden från påverkan av asbesten till att diagnos ställs kan vara väldigt lång samt att en del fortsätter att jobba till 67 års ålder, och en del ännu längre, bör åldersgränsen 75 år tas bort.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att åldersgränsen i TFA som nu gäller för cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet tas bort och att ingen åldersgräns för utbetalning av ersättning längre finns.

### **Utlåtande, motion A156**

Att verka för att åldersgränsen i TFA gällande cancer orsakad av asbestexponering tas bort anser förbundsstyrelsen vara ett mycket viktigt och angeläget krav. Det ingår, efter LO-samordningens prioritering, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A157**

*Avdelning 22 Sörmland*

#### **Begravningskostnad efter 65 år**

Snart står vi inför att arbeta till 69 år, vilket innebär att allt fler äldre kommer att finnas på våra arbetsplatser trots att hälsan kanske börjat svikta.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att för den som avlider efter 65 års ålder och som kvarstår i anställning ska Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) gälla.

### **Utlåtande, motion A157**

I dag gäller TGL så länge den försäkrade kvarstår i ”avlönat arbete” och det finns ingen övre åldersgräns.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A158**

*Avdelning 34 Borås*

#### **Tjänstegrupplivförsäkring**

TGL (tjänstegrupplivförsäkring) fick vi genom kollektivavtalen redan 1963. Andemeningen var att försäkringen skulle motsvara cirka två årslöner som stöd till efterlevande. Försäkringen har urholkats så att värdet i dag inte ens motsvarar en årslön. Samtidigt har kostnaderna för att få våra nära och kära förda till sista vilan ökat kraftigt, vilket innebär stora hål i plånboken när det hemska inträffar och begravning ska ske.

Att stödja familjer ekonomiskt är en trygghetsfråga och inte minst en jämlikhetsfråga. Men då krävs att den ekonomiska hjälpen stärks för att kunna kompensera de kraftiga kostnadsökningarna.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att nivåerna i avtalsförsäkringar gällande grundbelopp höjs

att nivåerna i avtalsförsäkringar gällande begravningshjälp höjs.

### **Utlåtande, motion A158**

Förslagen att grundbeloppet och beloppet i begravningshjälpen höjs är inte med bland de krav som LO-samordningen beslutade driva i 2017 års gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingar. De finns dock kvar för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav inför kommande avtalsförsäkringsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A159**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

#### **Höj ersättningsbeloppet i AGB**

Det blir allt svårare att få en ny anställning om man som lite äldre förlorar sitt arbete. Facket har alltid sett positivt på rationaliseringar, en förutsättning har dock varit att vi haft ett fungerande skyddsnät värt namnet. I dag beror stödet från samhället på vilken regering vi har. Ersättningsbeloppet i denna försäkring borde höjas rejält, upp till det tiodubbla.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ersättningsbeloppet i Avgångsbidragsförsäkringen (AGB) höjs kraftigt.

### **Utlåtande, motion A159**

Det finns många viktiga och prioriterade krav till avtalsförsäkringsförhandlingarna vad det gäller AGB. I LO-samordningen har förbundet prioriterat att få tillbaka hälsofallet i AGB-försäkringen. Förbundsstyrelsens uppfattning är att de LO-gemensamma kraven vad det gäller AGB-försäkringen ska drivas först, innan ytterligare krav ställs om villkorsförändringar i försäkringen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

### **Motion A160**

*Avdelning 36 Göteborg*

#### **Slopa ålderskravet i AGB-försäkringen**

I försäkringen om avgångsbidrag (AGB) krävs det att man fyllt 40 år vid anställningens upphörande för att bli berättigad till ersättning. Vid arbetslöshet är behovet av ekonomiskt skydd stort oavsett ålder. Vi anser att IF Metall ska verka för att alla medlemmar får en bättre ekonomisk trygghet när de drabbas av arbetslöshet. En del i detta är att stärka AGB-försäkringen och se till att den omfattar fler av våra medlemmar.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ålderskravet slopas i försäkringen om avgångsbidrag (AGB).

### **Utlåtande, motion A160**

På den senaste LO-kongressen uttalade LO:s styrelse att den anser att ålderskravet bör sänkas för att fler ska omfattas av försäkringen. Kravet finns i dag inte upptaget bland LO-samordningens prioriterade krav. Förbundsstyrelsen anser därför att frågan bör överlämnas till avtalsrådet för sedvanlig prioritering inför kommande avtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

### **Motion A161**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

#### **Hälsofallet i AGB**

I dag är det många som får lämna sitt arbete på grund av sjukdom, det i sig blir en personlig arbetsbrist.

Att inte få ut avgångsbidrag (AGB) när detta sker anser vi är fel, då det inte är någon skillnad på att bli arbetslös på grund av arbetsbrist och att behöva lämna arbetet för att arbetsgivaren inte kan placera individen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att hälsofallet i AGB återinförs.

### **Utlåtande, motion A161**

Tidigare fanns det två olika möjligheter att få AGB, dels vid uppsägning på grund av arbetsbrist i samband med nedskärningar, nedläggningar etc., dels i hälsofallet, dvs. när en arbetstagare blev uppsagd på grund av sjukdom men fortfarande stod till arbetsmarknadens förfogande. Den senare möjligheten togs bort från försäkringen 2005.

Efter LO-samordningens prioriteringar, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförhandlingarna 2017, ingår att hälsofallet i AGB återinförs.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

### **Motion A162**

*Avdelning 46 Blekinge*

#### **Förbättringar i AGB-villkoren**

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

Detta gäller dock inte för dem som får en sjukersättning och som tvingas avsluta sin anställning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivarna ser detta som ett ypperligt tillfälle att avsluta anställningen på grund av personlig arbetsbrist. Vi tycker att detta är en rättvisefråga. När man får en sjukersättning så drabbas man ekonomiskt. Man har ofta gått länge

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

med endast sjukpenning som inkomst. De första 360 dagarna har man ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS), men därefter har man enbart sjukpenning.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

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

### **Utlåtande, motion A162**

I LO-samordningen drivs frågan om AGB vid sjukdom, men det gäller för dem som kan arbeta i annat arbete.

Vid en beviljad sjukersättning från Försäkringskassan finns ingen kvarvarande arbetsförmåga. AGB-försäkringen kan ses som ett bidrag för omställning till annat arbete.

Förbundsstyrelsen anser därför att det inte ska vara möjligt att få ersättning från AGB-försäkringen vid beviljad sjukersättning. Frågan togs även upp vid den senaste LO-kongressen där den avslogs.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

### **Motion A163**

*Avdelning 28 Västra Skaraborg*

#### **Försäkring om avgångsbidrag (AGB)**

När en medlem blir uppsagd på grund av arbetsbrist och varit anställd på ett eller flera företag med kollektivavtal i fem år samt har fyllt 40 år, kan hen vara berättigad till AGB-belopp. Detta gäller dock inte alla.

Om en person har varit anställd inom exempelvis Kommunals avtalsområde under en del av femårsperioden utfaller inte något AGB-belopp, trots att personen varit anställd inom LO:s avtalsområden i fem år.

Vi menar att andemeningen med AGB-försäkringen är att alla som uppfyller kraven ska få det extra stödet vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att en ändring görs av regelsystemet så att samtliga LO-förbunds avtalsområden ska vara AGB-berättigade om karenregeln är uppfylld.

### **Utlåtande, motion A163**

Eftersom medlemmar inom de olika LO-förbunden inte alltid arbetar inom den privata sektorn utan även i statlig, kommunal och kooperativ verksamhet har vi olika arbetsgivarorganisationer som förhandlingsmotpart. Av respekt för andra förbund anser förbundsstyrelsen att IF Metall inte ska ta ställning till andras förhandlingslösningar på området.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

### **Motion A164**

*Avdelning 15 Stockholms län*

#### **Vid uppsägning på grund av personliga skäl (hälsoskäl) ska det även ingå avgångsbidrag (AGB) och omställningsstöd (TSL)**

Många gånger stöter vi på medlemmar som av olika skäl inte kan arbeta kvar på arbetsplatsen på grund av hälsoskäl. Dessa medlemmar blir ofta uppsagda på grund av personliga skäl och de har också ofta arbetat länge på samma arbetsplats. Möjligen har de även fått några skador/förslitningar från arbetsplatsen. Dessa medlemmar behöver ekonomiskt stöd då de oftast haft en längre sjukskrivning innan på grund av sin arbetsoförmåga.

Medlemmarna behöver också hjälp till omställning för att hitta en möjlig arbetsplats som de klarar av på grund av sin nedsatta arbetsförmåga. I dagsläget finns avgångsbidrag (AGB) och omställningsstöd (TSL) tillgängliga enbart vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avgångsbidraget i AFA-försäkringarna ska gälla även vid uppsägning på grund av personliga skäl vid hälsoskäl

att omställningsstöd (TSL) ska gälla även vid uppsägning på grund av personliga skäl vid hälsoskäl.

### **Motion A165**

*Avdelning 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne, 49 Nordvästra Skåne, 51 Sydvästra Skåne*

#### **TSL och AGB vid avslut på grund av hälsoskäl**

Många medlemmar tvingas i dag avsluta sina anställningar för att de av fysiska eller psykiska skäl inte längre klarar sina jobb. Det kan vara att jobbet är för stressigt, att de fått ont i axlar eller rygg för att arbetet är slitsamt eller att de inte längre klarar att jobba skift.

Vi anser att dessa medlemmar borde få rätt till både omställning genom TSL samt avgångsbidrag enligt AGB för att ge dem en möjlighet att hitta ett mer passande arbete.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att TSL ska gälla vid uppsägning på grund av hälso-/medicinska skäl

att AGB även ska gälla vid uppsägning på grund av hälso-/medicinska skäl.

### **Utlåtande, motionerna A164 och A165**

Det föreslås att förbundsstyrelsen ska verka för att omställning genom TSL och avgångsbidrag ska gälla också vid uppsägning på grund av hälso- och medicinska skäl. Detta ingår, efter LO-samordningens prioriteringar, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Motion A166**

*Avdelning 6 Mellersta Norrland*

### **Omställning**

Många som blir uppsagda på grund av arbetsbrist och använder TSL-försäkringen upplever att det enda de får göra är att lära sig skriva cv.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man även kan få utbildningar i TSL-försäkringen

att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan tar ett gemensamt grepp för att hjälpa den arbetslöse till ett nytt jobb.

### **Utlåtande, motion A166**

År 2014 hade omställningsavtalet varit i gång i tio år och då gjordes en utvärdering av systemet på initiativ av styrelsen i TSL. Av utvärderingen framgår att TSL-systemets funktion att stödja uppsagda fungerar väl gällande coachningsstöd, men att TSL-systemets omfördelningsprincip inte fungerar så bra som tänkt då majoriteten av omställningsprojekten är små (2–4 deltagare). TSL-systemets omställningsstöd är begränsat och uppfattas omfatta i huvudsak coachningsstöd och inte till exempel utbildning. TSL-systemet har en lägre effektivitet än övriga omställningsorganisationer gällande omfattning/volym av stöd i relation till tillgängliga medel.

Mot bakgrund av ovanstående har TSL:s styrelse beslutat att justera i systemet. När det nya systemet startar i höst går det ned till 38 omställningsföretag mot nuvarande cirka 90. Det innebär en möjlighet till fler omställningsuppdrag till varje omställningsföretag. Syftet med förändringen är att frigöra medel från de höga strukturkostnaderna till en bredare omställning än bara coaching, såsom utbildning och validering. Dessutom för IF Metall tillsammans med Handels, Teknikarbetsgivarna, Industrierbetsgivarna och Svensk Handel samtal om trygghet i anställning, utbildning och omställning där frågan också aktualiseras.

Förbundsstyrelsen anser att samordningen mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan behöver ses över och förtydligas. Det är inte tillräckligt med en frivillig samverkan mellan dessa statliga instanser. Det visar den erfarenhet som avdelningarnas arbetsmarknadsansvariga delar och som visar att bristen på samordning många gånger leder till att Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan stundtals gör olika bedömningar avseende, exempelvis, vår medlems arbetsförmåga och därmed lämnar instruktioner som kan leda till att individen blir av med sin rätt till sjukersättning eller a-kassa.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a att-satsen beaktad och att bifalla 2:a att-satsen.

## **Motion A167**

*Medlem Juha Kupari avdelning 6 Mellersta Norrland*

### **TSL-försäkring**

Utöka TSL så att fler får stöd under omställning.

Jag föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att fler medlemmar utan fast anställning ska få ta del av omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL.



# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Motion A168**

*Avdelning 36 Göteborg*

### **Stärk TSL**

I villkoren för omställningsstödet från TSL krävs att man är tillsvidareanställd. Flera av våra medlemmar kan i dag tyvärr vara anställda med olika tidsbegränsade anställningar under en längre tid. Vi anser att det är orättvist att man utöver att vara anställd på otrygga grunder inte heller är berättigad till omställningsstödet. Vi vill att IF Metall ska verka för att alla våra medlemmar får stöd och ekonomisk trygghet när de drabbas av arbetslöshet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att omställningsstödet från TSL ska gälla oavsett anställningsform.

### **Utlåtande, motionerna A167 och A168**

IF Metall har i flera avtalsrörelser ställt krav om att oavsett vilken anställningsform arbetstagaren har ska hen, inom ramen för regelverket, få tillgång till omställningsstödet. Vi har tyvärr inte nått framgång med kravet. Förbundsstyrelsen anser att frågan är lika aktuell i dag. IF Metall för dessutom tillsammans med Handels, Teknikarbetsgivarna, Industriarbetsgivarna och Svensk Handel samtal om trygghet i anställning, utbildning och omställning där frågan aktualiseras.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

## **Motion A169**

*Avdelning 37 Gotland*

### **Ändra inte en fungerande omställning**

Omställning är en del av våra avtalsförsäkringar via Trygghetsfonden TSL, som har funnits i tio år.

Uppdraget tecknas av fack och arbetsgivare på arbetsplatsen för att den uppsagda ska få en personlig coach som hjälper till med att komma i gång med jobsök, få ordning på papper och komma i kontakt med arbetsgivare och myndigheter. Coachen hjälper även till med kontakter och ger stöd, så att a-kassan kommer i gång. Systemet är lokalt, enkelt och medlemsnära. Lokalt då coacherna finns i lokalsamhället. Enkelt då administrationen sköts av omställningsföretaget. Medlemsnära genom att coacherna finns nära och kan delta i hela processen vid uppsägning för att ge det stöd som behövs.

I det nya systemet ska TSL först bedöma vilken insats varje person behöver. Ett system som är mer administrativt än dagens och drar ut på tiden. Inte som i dag när en coach kan delta samma dag som uppsägningen sker för att möta den oro och besvikelse som uppsagda känner och i samtal få personer att vända processen till att acceptera och bli till en jobsökande process. Risken är att omställningen helt lämnas åt sidan av de lokala parterna vid uppsägning och att hjälp till medlem lämnas för TSL:s bedömning. Omställning kan inte komma i gång tidigare än med dagens system, för det går inte att börja innan listan över uppsagda är klar.

Den regionalisering som TSL gör riskerar att lämna luckor i Sverige med regioner som inte bär sig ekonomiskt med den nya modellen. Färre omställningsföretag kommer att innebära att större städer och orter gynnas medan mindre orter får försämring. Därför måste det finnas en regional hänsyn så att omställningsföretagen finns nära där uppsägning sker. Ett regionalt bidrag kan därför vara nödvändigt.

Omställning till nytt jobb kräver kunskap om den lokala arbetsmarknaden. Kunskapen inom en arbetsmarknadsregion är nyckeln för en lyckad omställning och borde vara utgångspunkt för hur TSL organiseras.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att uppdrag om uppsagdas omställning tecknas av de lokala parterna

att parterna lokalt ska bedöma vilken insats som behövs för de uppsagda

att omställningsföretag ska finnas lokalt

att den lokala arbetsmarknaden ska vara utgångspunkt för omställningen

att det ska finnas ett bidrag som säkerställer lokal närvaro av omställningsföretagen

att kunskap om den lokala arbetsmarknaden är prioriterad och att omställning ska finnas inom varje arbetsmarknadsregion.

### Utlåtande, motion A169

Trygghetsfonden TSL är en kollektivavtalad omställningsförsäkring som startades 2004 efter överenskommelse mellan förbunden i LO och Svenskt Näringsliv. Det finns i dag 13 trygghetsorganisationer på arbetsmarknaden och TSL är den enda av dessa som tillämpar den så kallade fria marknadsmodellen. En av de äldsta är TRR, Trygghetsrådet, som bildades redan 1974 och som ägs av fackförbunden inom PTK och Svenskt Näringsliv. Gemensamt för trygghetsorganisationerna är att de ska underlätta, framför allt för de uppsagda, men också för de företag som tvingas säga upp personal på grund av arbetsbrist.

När förbunden inom LO och Svenskt Näringsliv inledde förhandlingarna om omställningsstöd ville LO-förbunden ha ett system som liknade tjänstemännens omställningssystem TRR, då erfarenheterna från detta system var goda, inte minst genom kostnadseffektiv omställning.

Svenskt Näringsliv å andra sidan, ville ha ett system där den fria marknadskonkurrensen fullt ut skulle råda. Inför varje omställning skulle en upphandling göras av fack och arbetsgivare. I den fria konkurrensen skulle, enligt teorin, de bästa och mest effektiva omställningsföretagen vinna upphandlingarna och de sämre slås ut. Våra uppsagda medlemmar skulle därmed få den bästa och mest kostnadseffektiva omställningen.

Antalet omställningsföretag i TSL-systemet var hösten 2016 cirka 90, som mest har TSL haft 140 omställningsleverantörer. Dessa konkurrerade om färre än 20 000 omställningar 2015, och 2016 har antalet omställningar minskat ytterligare. Det blir förhållandevis få omställningar per företag, men kostnaden för att upprätthålla denna struktur är hög. Hela 40–45 procent av omställningsstödet, dvs. nästan hälften av omställningsstödet går till annat än omställning. Motsvarande siffra för TRR är 20–25 procent.

År 2014, efter tio år med TSL, gjordes en utvärdering av systemet på initiativ av styrelsen i TSL. Av utvärderingen framgår följande.

1. TSL-systemets funktion att stödja uppsagda fungerar väl gällande coachningsstöd.
2. TSL-systemets omfördelningsprincip fungerar inte så bra som tänkt då majoriteten av omställningsprojekten är små (2–4 deltagare).
3. TSL-systemets innehåll av omställningsstöd är begränsat och uppfattas omfatta i huvudsak coachningsstöd och inte till exempel utbildning.
4. TSL-systemet har en lägre effektivitet än övriga omställningsorganisationer gällande omfattning/volym av stöd i relation till tillgängliga medel.

Mot bakgrund av ovanstående har TSL:s styrelse beslutat att justera i TSL-systemet. När det nya systemet startar hösten 2017 går TSL ned till 38 omställningsföretag fördelade i varje län. Det innebär möjlighet till fler omställningsuppdrag till varje omställningsföretag.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

tag, vilket möjliggör en ökad lokal närvaro och kännedom om den lokala arbetsmarknaden. Syftet med ändringen är att frigöra medel från de höga strukturkostnaderna till en bredare omställning än bara coachning.

Uppdraget om omställning av de uppsagda kommer att tecknas av de lokala parterna, som i samband med uppsägningsförhandlingen kontaktar TSL. Därefter gör TSL, liksom TRR, bedömningen av behovet till omställningsstöd och kommer således att träffa de uppsagda. Sedan väljer TSL ut en eller flera leverantörer för omställningsuppdraget utifrån vilket omställningsstöd de uppsagda behöver. TSL kommer då att ha en större möjlighet att omfördela medel till dem som behöver mest omställning, då omfördelningen kan ske inom ramen för hela TSL:s verksamhet i stället för inom den enskilda omställningen.

Förbundsstyrelsen ser fördelar med de nya möjligheterna till omfördelning av omställningsstöd inom ramen för hela TSL:s verksamhet, då det ger förutsättningar för att omställningen, i större omfattning, kommer att kunna anpassas efter individens förutsättningar och behoven på den lokala arbetsmarknaden. Förbundsstyrelsen anser också att den nya modellen med länsvisa upphandlingar ger bättre förutsättningar för lokal förankring av omställningsföretag än den tidigare då upphandling gjordes för varje enskild omställning.

Förbundsstyrelsen anser att det i grunden är sunt att behovsprövning och utförande av omställningsåtgärden särskiljs. Det skapar trovärdighet och trygghet inte bara för individen och omställningsföretaget, utan också för TSL-systemet i sin helhet.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att det måste säkras att prövningen av TSL gällande individens behov i omställningen sker på ett rättssäkert sätt och förutsätter därför att TSL:s styrelse finner beslutsformer som garanterar detta.

Förbundsstyrelsen anser att den nya inriktning som TSL har valt är riktig, då de ändringar som görs är för att få loss mer pengar till en bredare och bättre omställning. Omställningsstödet, som är avstått löneutrymme, ska användas till bra omställning och inte för att försörja ett alltför stort antal omställningsföretag. Det ger mervärde för våra medlemmar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att bifalla 1:a attsatsen, att avslå 2:a attsatsen, att bifalla 3:e och 4:e attsatserna, att anse 5:e attsatsen beaktad och att bifalla 6:e attsatsen.

### **Motion A170**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

### **Föräldrapenningtillägg**

Föräldrapenningtillägget hanteras numera av det partsgemensamma försäkringsbolaget AFA. I och med de nya förutsättningarna slipper arbetsgivarna kostnaden för föräldralediga enligt de gamla reglerna. Nu betalar AFA direkt. Anledningen till detta påstås vara att försäkringarna redan mer än väl täcks av avgifterna, avgifter som i förhandling enats om. Detta innebär att företagen fått ännu en ekonomisk lättnad.

Föräldrapenningtillägget utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Detta är att gå bakåt i tiden då våra avtal tidigare medgivit möjlighet att ta ut föräldrapenningtillägg under flertalet perioder.

Vi påstår att när den ursprungliga avtalsregeln infördes omfattade den endast kvinnliga arbetstagare, och det låg då i sakens natur att föräldraledigheten togs ut sammanhängande, och att man var helt ledig från arbetet. I det moderna arbetslivet tar både män och kvinnor ansvar för barnen. Begränsande regler skapar ojämlikhet.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att föräldrapenningtillägget för våra medlemmar kan tas ut i fler än en sammanhängande period.

### Utlåtande, motion A170

I regelverket för föräldrapenningtillägget är villkoret att ledigheten tas ut i en sammanhängande period. En sammanhängande period innebär den period som arbetstagaren har ansökt om och kommit överens med sin arbetsgivare om. En sammanhängande period kan till exempel innebära att föräldraledigheten tas ut varannan vecka eller en dag per vecka under en längre tid. Förbundsstyrelsen anser att det är bra med ett regelverk som uppmuntrar föräldrar, oavsett kön, till sammanhängande föräldraledighet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

### Motion A171

*Avdelning 22 Sörmland*

#### Graviditetspeng

Kvinnor förlorar i alla lägen när det gäller graviditet och företaget inte har arbete som den gravida kvinnan kan utföra utan risk för sitt barn. När arbetsgivaren inte har arbete att erbjuda som inte är skadligt för barnet, får den gravida kvinnan gå hem med graviditetspeng. Alltså förlorar kvinnan minst 22 procent i lön fram till förlossningen då hon skulle kunnat arbeta och få full lön, intjäna full pension m.m.

Det finns kvinnor som har fått gå hemma från vecka 8 och alltså förlorat massor av inkomst och pensionspengar under tiden.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att de gravida kvinnor som inte kan få utföra arbete trots att de är friska och arbetsföra genom försäkringslösning inte ska förlora någon inkomst eller pension då de tvingas vara hemma och gå på graviditetspeng

att stärka upp våra avtal så att de arbetsgivare som inte kan erbjuda arbete ska betala full lön under graviditeten fram till vecka 36.

### Utlåtande, motion A171

Förbundsstyrelsen menar att det vore en dålig utveckling om arbetsgivarna, genom en försäkringslösning, kan komma undan sitt omplaceringsansvar enligt arbetsmiljölagen och dess föreskrift ”Gravida och ammande arbetstagare”. Ansvaret åligger i dag arbetsgivaren.

Förbundsstyrelsen anser att frågan om att stärka förbundets kollektivavtal med skrivelser om arbetsgivares skyldighet att betala full lön fram till graviditetsvecka 36 bör överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a attsatsen och att överlämna 2:a attsatsen till avtalsrådet.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Motion A172**

*Avdelning 19 Östra Värmland*

### **Föräldraförsäkringen**

Personer som jobbar dagtid kan välja en dag i veckan att ta ut sina dagar på. Vid kontinuerligt skiftarbete är det lite svårare att välja en fast dag i veckan, utan man vill välja vissa skift i skiftcykeln, till exempel första eller sista skiftet. Detta ska då räknas som en period när man gör denna ansökan.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få en liksidig syn på hur man tar ut sin föräldraförsäkring

att föräldraförsäkringen ska kunna tas ut som en period när man ansöker om ett specifikt skift i en skiftperiod under en längre tid, exempelvis första förmiddagsskiftet.

### **Utlåtande, motion A172**

Förbundsstyrelsen menar att en sammanhängande period innebär den period som arbetstagaren har ansökt om och kommit överens med sin arbetsgivare om. En sammanhängande period kan till exempel innebära att föräldraledigheten tas ut varannan vecka eller ett specifikt skift i en skiftperiod under en längre tid.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## **Motion A173**

*Avdelning 22 Sörmland*

### **Föräldraledighet**

Möjligheten för föräldrar att få tillgång till LO:s försäkring gällande föräldrapenning måste öka genom att tiden man kan söka för sträcker sig längre än till dess barnet är 18 månader. I dagsläget finns också begränsningar när förälder vill söka i olika perioder på grund av att de inte kan schemalägga ledigheten.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att föräldrapenningtillägget ska gälla under den tid som man har rätt att ta ut föräldrapenning

att föräldrapenningtilläggets villkor ska följa socialförsäkringsbalkens (Försäkringskassans) bestämmelser gällande barnets ålder vid rätten till föräldrapenning

att 5 § i villkoren i AFA, som reglerar sammanhängande period, förändras så att föräldrar kan söka i fler perioder

att sammanhängande period tas bort och att man, så länge man är överens med sin arbetsgivare, ska kunna utnyttja sina 180 dagar på så många perioder man är överens om.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## **Utlåtande, motion A173**

Föräldrapenningtillägget ersatte föräldralön som tidigare fanns inskrivet i de flesta av våra kollektivavtal. Regelverket för en sammanhängande period och till vilken ålder (inom 18 månader från barnets födelse) ersättningen kan tas ut är samma som tidigare.

Det föreslås att uttagsreglerna anpassas till socialförsäkringsbalkens villkor, dvs. att tiden för uttag förlängs. Förbundsstyrelsen anser att 18-månadersgränsen fyller syftet att stimulera fler att ta ut föräldraledighet i samband med barnets födelse och under de första 18 levnadsmånaderna. En tid som är viktig för anknytningen mellan barn och förälder.

Vidare föreslås förbundsstyrelsen verka för att föräldrapenningtillägget ska kunna tas ut under flera sammanhängande perioder. I regelverket för föräldrapenningtillägget är villkoret att ledigheten tas ut i en sammanhängande period. Förbundsstyrelsens uppfattning är att en sammanhängande period innebär den period som arbetstagaren har ansökt om och kommit överens om med sin arbetsgivare. En sammanhängande period kan till exempel innebära att föräldraledigheten tas ut varannan vecka eller en dag per vecka under en längre tid. Förbundsstyrelsen anser att det är bra med ett regelverk som uppmuntrar föräldrar, oavsett kön, till sammanhängande föräldraledighet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a–3:e att-satserna och att anse 4:e att-satsen beaktad.

## **Motion A174**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten*

### **Avtalspension SAF-LO**

Avtalspensionen börjar tjänas in vid 25 års ålder. Intjänandetiden innebär att pensionsnivån blir lägre då arbetstid före 25 års ålder inte räknas in.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att Avtalspension SAF-LO intjänas från första anställningsdagen.

## **Motion A175**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten, 6 Mellersta Norrland*

### **Tjänstepension**

Inom LO-kollektivet börjar många arbeta tidigt, ofta långt före 25-årsåldern. Med ökad livslängd och lägre andel av befolkningen som antas arbeta i framtiden är det väldigt viktigt att tjänstepensionen är bra. 25-årsgränsen för att tjäna in tjänstepension är något som måste förändras.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att åldersgränsen för intjänande av tjänstepension avskaffas.

## **Motion A176**

*Avdelning 48 MittSkåne*

### **Avtalspension hela arbetslivet**

Eftersom vi i dag uppmanas att arbeta så länge som möjligt så ska vi självklart ha vår premie till avtalspension inbetald från första arbetsdagen och ända tills den dag vi avslutar vårt arbete. Det ger en möjlighet för arbetstagaren att öka pensionen och förhoppningsvis slippa behöva överleva på enbart garantipension.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att premien till avtalspensionen betalas under arbetstagarens hela arbetsliv.

### **Motion A177**

*Avdelning 34 Borås, 44 Halland*

#### **Avtalspension**

I dag står vi inför fakta att pensionen är dålig och inte minst för våra unga. I det allmänna systemet får man för varje intjänad krona utan åldersgräns insättning till sin pension. Regelverket för avtalspension innebär att avsättning görs när man fyllt 25 år och fram till 65 års ålder.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att regelverket för avtalspension förändras så att åldersgränserna tas bort och att avsättning till den kollektivavtalade avtalspensionen görs under hela arbetslivet.

### **Motion A178**

*Avdelning 22 Sörmland*

#### **Avtalspension**

När man fyller 65 och väljer att kvarstå i sin anställning så upphör arbetsgivaren att inbetala till avtalspensionen om inte arbetsgivaren och den anställde gör en frivillig överenskommelse om fortsatt inbetalning.

I dag stannar allt fler kvar efter 65, inte minst de som kommer från andra länder och därmed arbetat kort tid i Sverige. Dagens avtal är inte utformat för dem som arbetar efter att ha fyllt 65.

Inte heller intjänar man något till avtalspensionen om man förvärvsarbetar före 25 års ålder.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att få en ändring i reglerna angående inbetalning av avtalspension så att betalning fortgår så länge anställningen kvarstår

att få en ändring i reglerna angående intjänande av avtalspension så att inbetalning sker från den dagen man börjar arbeta oavsett ålder.

### **Utlåtande, motionerna A174–A178**

Både IF Metalls kongress 2014 och LO-kongressen 2016 biföll krav där all intjänad inkomst ska vara pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO, oavsett vilken ålder man har, och att detta bör regleras i villkoren för Avtalspension SAF-LO.

Det som föreslås i motionerna ingår, efter LO-samordningens prioritering, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Motion A179

*Avdelning 26 Östergötland*

### **Avtalspension samt övriga villkor och förmåner**

I våra kollektivavtal finns regleringar om en årlig avsättning till Avtalspension SAF-LO. Alla medlemmar får inte ta del av avtalspensionsinsättning, bland annat de som väljer att jobba kvar efter 65 års ålder. För att avtalspensionspremien ska fortsätta att betalas in krävs en överenskommelse mellan arbetstagar och arbetsgivare, något som många inte känner till. Ingen ska förlora insättningen till avtalspensionen. Insättning ska göras automatiskt av arbetsgivaren tills individen har gått i pension.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avtalspensionspremien betalas in av arbetsgivare för den som väljer att jobba längre än till 65 års ålder, eller kompenseras individuellt med motsvarande

att de avtalsförsäkringar som gäller fram till 65 års ålder ska fortsätta att gälla för den som väljer att jobba längre än till 65 års ålder.

### **Utlåtande, motion A179**

Både IF Metalls kongress 2014 och LO-kongressen 2016 biföll krav där all intjänad inkomst ska vara pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO, oavsett vilken ålder man har, och att detta bör regleras i villkoren för Avtalspension SAF-LO. Förbundsstyrelsen anser att det är en prioriterad fråga att så länge en person arbetar ska hen ha avsättning till sin tjänstepension.

Kravet om intjänandeåldern ingår, efter LO-samordningens prioritering, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017.

Att avtalsförsäkringarna ska gälla även efter 65 år är ett yrkande som har behandlats positivt av tidigare kongresser, även LO:s kongresser. Förbundsstyrelsen anser att medlemmar som arbetar efter 65 år ska ha samma försäkringsskydd som sina yngre kamrater.

Dock finns kravet inte med bland de krav som LO-samordningen prioriterat inför de gemensamma avtalsförsäkringsförhandlingarna 2017. Icke desto mindre finns kravet med på den prioriteringslista som finns på LO, vilket innebär att det kommer att kvarstå inför framtida förhandlingar om avtalsförsäkringar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## Motion A180

*Avdelning 46 Blekinge, 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne*

### **Avtalspension under hela arbetslivet**

IF Metalls medlemmar omfattas av tjänstepensionen Avtalspension SAF-LO (tidigare STP). Vi har i våra kollektivavtal en överenskommelse att arbetsgivaren ska betala in premier till en avtalspension. I den senaste riksavtalsförhandlingen fick vi igenom ett krav på en utbyggnad av avtalspensionen. År 2012 var den fullt utbyggd och då avsätts 4,5 procent av lönen till en avtalspension.

I dag börjar man tjäna in avtalspensionen från 25 års ålder fram till 65 års ålder. Du har rätt till att arbeta fram till 67 års ålder, men kan fortsätta ännu längre om arbetsgivaren går med på det. Många av LO-kollektivets medlemmar startar också sitt arbetsliv betydligt tidigare än vid 25 års ålder. Den som jobbar från 18 års ålder till 67 års ålder förlorar således nio års inbetalning till avtalspensionen, alltså en betydande inbetalning till sin pension.



## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Från och med 2016 är avdragsrätten för privat pensionssparande helt borttagen, vilket gör att tjänstepensionen har blivit ännu mer betydelsefull för den anställde.

Vi vill att tjänstepensionen ska betalas in under arbetstagarens hela verksamma arbetstid och att åldersgränsen i avtalspensionen slopas.

Fördelen med förslaget är att arbetstagaren får en pension som är tillräckligt god att leva på och lika villkor för alla.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att åldersgränsen i avtalspensionen helt tas bort så att avtalspensionen betalas in på all inkomst oavsett ålder

att inbetalning till Fora sker månadsvis med månadsinsättning för varje individ

att inbetalningarna till Fora redovisas på lönespecifikationerna varje månad.

### Utlåtande, motion A180

Både IF Metalls kongress 2014 och LO-kongressen 2016 biföll krav där all intjänad inkomst ska vara pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO, oavsett vilken ålder man har, och att detta bör regleras i villkoren för Avtalspension SAF-LO.

Redan på LO-kongressen 2008 bifölls krav på att införa månadsvisa premieinbetalningar. Detta krav har funnits med i 2011 och 2013 års avtalsrörelser. I LO-samordningen 2017 finns nu kravet om rätt till månadsvis beräkning av premier till Avtalspension SAF-LO.

Kraven om intjänandeålder och månadsvis beräkning ingår, efter LO-samordningens prioritering, bland de krav som LO driver i de gemensamma avtalsförhandlingarna 2017.

Förbundsstyrelsen anser att det finns stora fördelar med att redovisa pensionsinbetalningar som görs till Fora på lönebeskeden. Det är tyvärr alltför många som inte läser de pensionsbesked som Fora skickar ut en gång per år. Dock är frågan om en sådan redovisning en kollektivavtalsfråga. Mot bakgrund av ovanstående anser förbundsstyrelsen att kongressen inte bör ta ställning för den inriktning som motionen föreslår utan i stället överlämna den till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a och 2:a att-satserna beaktade och att överlämna 3:e att-satsen till avtalsrådet.

### Motion A181

*Avdelning 51 Sydvästra Skåne*

#### **Avsätta mer pengar till pension**

Alldeles för många gånger har vi bevittnat hur våra medlemmar, efter alla år av slit, blir fattiga pensionärer. De flesta av industriarbetarna började sitt arbetsliv i unga år, då industrin inte var så moderniserad som i dag. Deras kroppar är slitna och ofta orkar de inte arbeta fram till 65 års ålder utan är tvungna att pensionera sig så fort det bara är möjligt, alltså vid 61 års ålder. Efter att ha jobbat hela livet tvingas de leva i fattigdom, eftersom de förlorar flera tusenlappar varje månad. Även de som lyckas jobba fram till pensionsåldern måste många gånger vända på varje krona och tänka flera gånger om ifall de har råd till allt som hör vardagen till.

Utvecklingen på våra arbetsplatser i dag ser inte mycket ljusare ut. Dagens arbetare drabbas av psykiska sjukdomar på grund av stress och underbemanning. Många blir utbrända vid 40 års ålder och har ingen chans att avsätta pengar till en dräglig pension. Så länge man är frisk och har jobb känner man inte av om arbetsgivaren drar några extra

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

hundurappar i månaden till pension, men den dagen då man är pensionär har de små slantarna stor betydelse för vår välfärd.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att arbetsgivare avsätter mer pengar till pension.

### **Utlåtande, motion A181**

Förbundsstyrelsen ser med oro på att pensionsnivåerna riskerar att bli så låga att de som går i pension inte kan leva ett välförtjänt pensionärliv. De undersökningar som gjorts på området visar att många av våra medlemmar sista åren i sitt arbetsliv inte orkar att arbeta heltid, vilket får konsekvenser på den pension de sedan får ut.

Förbundsstyrelsen anser att ökade avsättningar till de olika pensionssystemen kommer att krävas samtidigt som andra åtgärder krävs, exempelvis förbättrade arbetsvillkor, att rätten till sjukersättning förenklas och att arbetsmiljön på våra arbetsplatser förbättras. Därför anser förbundsstyrelsen att motionen bör överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

### **Motion A182**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten*

#### **Avtalspension**

Möjligheten att leva bra på sin pension måste öka. Det allmänna pensionssystemet håller inte måttet. Vi får sämre och sämre pension, särskilt LO-medlemmar. I första hand borde den allmänna pensionen förbättras, men vi kan genom förhandlingar öka vår avtalspension.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avsättningen till Avtalspension SAF-LO ökas.

### **Utlåtande, motion A182**

Förbundsstyrelsen ser med oro på att pensionsnivåerna riskerar att bli så låga att de som går i pension inte kan leva ett välförtjänt pensionärliv.

De undersökningar som har gjorts på området visar att många av våra medlemmar sista åren i sitt arbetsliv inte orkar att arbeta heltid, vilket får konsekvenser på den pension de sedan får ut. Förbundsstyrelsen anser att ökade avsättningar till de olika pensionssystemen kommer att krävas samtidigt som andra åtgärder krävs, exempelvis förbättrade arbetsvillkor, att rätten till sjukersättning förenklas och att arbetsmiljön på våra arbetsplatser förbättras.

Förbundsstyrelsen anser att målet ska vara att avsättningen till avtalspensionen ska öka och därför bör motionen överlämnas till avtalsrådet för övervägande och prioritering bland andra angelägna avtalskrav.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Motion A183

*Avdelning 41 Kalmarsund*

### Utökad avsättning till avtalspensionen

I dag är avsättningen till avtalspensionen 4,5 procent. Om avsättningen ur löneutrymmet varje år ökas med några tiondelar har folk råd att gå i pension i framtiden.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att man i alla IF Metalls avtal fortsätter att avsätta mer pengar till avtalspensionen.

### Utlåtande, motion A183

Inför 2017 års avtalsrörelse genomfördes IF Metallträffar. Efter sammanställning av enkätsvaren från dessa träffar konstaterades att de viktigaste avtalskraven var att bygga ut vår kollektivavtalade deltidspension, livsarbetspension m.m.

Formerna för hur vi uppnår målet med 100 timmars arbetstidsförkortning varierar mellan våra olika avtalsområden. Det kan uppnås med avtal om exempelvis tid till tid-bank, livsarbetspension eller deltidspensionspremie. Syftet med de olika konstruktionerna är att de ska leda till arbetstidsförkortning, nu eller senare i arbetslivet. Inom ramar för arbetstidsförkortning har också de lokala parterna möjlighet att avtala om hur de lokalt vill använda sig av utrymmet, exempelvis genom att korta veckoarbetstiden i arbetstidsschemat.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

## Motion A184

*Avdelning 15 Stockholms län*

### Möjliggöra extra inbetalningar till Avtalspension SAF-LO genom bruttolöneavdrag

En stor del av LO-kollektivet kommer att få leva på en pension, inklusive tjänstepension, som motsvarar cirka 60 procent av den lön som personen hade under arbetslivet. För många innebär det en total pension på 13 000–15 000 kronor per månad före skatt som hen ska klara sig på efter ett ofta slitsamt och stressigt yrkesliv. Speciellt för de som är ensamstående innebär det väldigt små möjligheter att kunna leva ett välförtjänt gott pensionärliv med en rimlig ekonomisk standard.

Även för den samhällsekonomiska utvecklingen i stort är det dåligt med ett stigande antal pensionärer som saknar den köpkraft som behövs för att hålla hjulen rullande.

Samtidigt som vi bör verka för högre avsättningar till tjänstepensionen är det också rimligt att möjliggöra för individen att själv kunna sätta av extra pengar till tjänstepensionen som ett komplement till privat pensionssparande, för att på så sätt få pengarna att omfattas av villkoren i Avtalspension SAF-LO. Redan nu finns möjligheten att avstå kompensationsbidrag från arbetstidsförkortningen i vissa av våra kollektivavtal för att i stället få motsvarande summa pengar insatta till tjänstepensionen. En naturlig fortsättning borde vara att individen fritt kan välja att sätta av pengar från bruttolönen till tjänstepensionen.

Detta blir ett bra sätt att pensionsspara med låga förvaltningskostnader som finns i Folksam-LO Fondförsäkring och AMF.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att möjliggöra för den enskilde att förstärka sin avtalspension genom valfria bruttolöneavdrag till Avtalspension SAF-LO

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

att om sparandet medför lägre skattekostnader för arbetsgivaren ska pensionsinsättningen ökas med mellanskillnaden.

### **Utlåtande, motion A184**

Att den enskilde medlemmen ska ta av sin lön för att arbetsgivaren ska sätta av den till avtalspension riskerar att bli ett första steg på vägen mot att den enskilde individen själv ska bekosta och skaffa sig en fullgod pensionsavsättning, vilket också sätter den solidariska finansieringen inom Avtalspension SAF-LO på spel.

Förbundsstyrelsen gör bedömningen att vägen till förbättrad avtalspension är att all intjänad inkomst ska vara pensionsgrundande, att vi ska få månadsvis beräkning och ökad avsättning till Avtalspension SAF-LO. Flera av våra avtal har olika former av arbetstidsförkortningsavtal där avsättning till pension ger lägre skattekostnader för arbetsgivaren. Den mellanskillnaden ökar individens pensionsinsättning enligt de överenskommelser som träffats mellan IF Metall och arbetsgivarparterna.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a att-satsen och att anse 2:a att-satsen beaktad.

### **Motion A185**

*Medlemmarna på Nordkalk Ignaberga avdelning 48 MittSkåne*

#### **Avtalspensionens utbetalning**

I dagens läge har fler och fler börjat göra uttag från sin avtalspension innan de slutat arbeta för att genom olika förvaltare förvalta sina pensionspengar och för att få dem utbetalda som en klumpsumma när de väl väljer att sluta arbeta.

Eftersom detta är möjligt i dagen system tycker vi att ett steg till borde införas när det väl är dags att gå i pension och välja hur man vill ha sin avtalspension utbetald. Då borde det finnas ett alternativ som gör det möjligt att få avtalspensionen utbetald som ett engångsbelopp. På det viset slipper vi alternativa förvaltare av våra pensionspengar vars ändamål är att tjäna pengar på våra pengar eftersom det i dag inte är möjligt att själv välja avtalspensionen som ett engångsbelopp.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att ytterligare ett alternativ införs vid uttag av avtalspension, nämligen uttag som ett engångsbelopp som utbetalas när anställningen avslutas.

### **Utlåtande, motion A185**

I dag går det att ta ut sin pension som ett engångsbelopp, ett så kallat återköp, om det totala kapitalet i försäkringen hos en fondförvaltare understiger 30 procent av ett prisbasbelopp. Om värdet är högre så går det inte begära ett återköp. Det är först samma månad som medlemmen ska börja ta ut sin pension som information ges om att det kan göras ett eventuellt återköp. Det beror på att det är först då som värdet av pensionskapitalet kan fastställas. Det går alltså inte att begära ett återköp i förväg.

Enligt villkoren för Avtalspension SAF-LO kan medlemmen börja ta ut sin pension tidigast från månaden efter fyllda 55 år. Det är i inkomstskattelagen som återköp och ålder regleras. Förbundsstyrelsen anser att dessa regler för återköp är tillräckliga och att ett utökad återköp inte är önskvärt, då grundtanken är att pensionen är pengar som ska användas för att leva på efter ett avslutat arbetsliv.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

# Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

## Motion A186

*Avdelning 22 Sörmland*

### Hårdare koll på Fora

Våra arbetsgivare betalar in vår intjänade avtalspension till Fora i början av kalenderåret. Fora placerar inte våra pengar förrän långt senare, i vissa fall har mer än sex månader förflutit. Vi anser att Fora medvetet orsakar förlust av avkastning på våra pengar genom att hålla på placeringarna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att, tillsammans med övriga förbund som anlitar Fora, Fora ska placera våra pensionsavsättningar omgående då inbetalning skett

att, tillsammans med övriga förbund som anlitar Fora, begära ersättning från Fora som motsvarar eventuell förlust av avkastning om/när fördröjning sker.

### Utlåtande, motion A186

Fora är ett bolag som erbjuder administrativa lösningar för kollektivavtalade försäkringar och avgifter för parter på arbetsmarknaden och drivs utan vinstintresse. De ägs till lika delar av LO och Svenskt Näringsliv och omfattar drygt 4 miljoner arbetare och cirka 214 000 företag. Varje år förmedlar Fora ungefär 15 miljarder kronor i premier och avgifter till ett 40-tal försäkringsbolag, stiftelser och fonder. Foras verksamhet står under Finansinspektionens tillsyn.

Lönerapporteringen från företagen är Foras enskilt viktigaste faktor för att pensionspremierna ska kunna placeras. När företagens inbetalade premier inbetalas till Fora förvaltas de enligt beslut i Foras styrelse. För 2015 placerades medlen i Nordea och SEB för att året efter premieåret placeras hos den försäkringsgivare som medlemmen valt. Under året som Fora förvaltar de inbetalda premierna finns en schablonavkastning (0,22 procent 2016) som adderas till den premien. När sedan företagen slutrapporterar för föregående år, utgår från den 1 januari och till dess premien överförs en schablonränta (0 procent 2017). Procentsatserna beslutas årligen av pensionsnämnden som består av representanter för parterna LO och Svenskt Näringsliv.

Förbundsstyrelsen anser att eftersom det finns många olika försäkringsbolag, stiftelser och fonder som Fora förmedlar till, så riskerar det att bli en fördyrad administration om man avvecklar ordningen med schablonavkastning/ränta.

Redan på LO-kongressen 2008 bifölls krav på att införa månadsvisa premieinbetalningar. Detta krav har funnits med i 2011 och 2013 års avtalsrörelser, men då nåddes inte framgång i frågan. I LO-samordningen 2017 finns nu ett omformulerat krav om rätt till månadsvis beräkning av premier till Avtalspension SAF-LO. Det skulle innebära att de medlemmar som tjänar över 38 438 kronor (7,5 inkomstbasbelopp/12) någon gång per år kan få tillgodoräkna sig det vid ett införande av månadsberäkning.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

## Motion A187

*Avdelning 46 Blekinge*

### Ändra kryssrutan i avtalspensionen

Vi har hört och förstått att vissa medlemmar missar att kryssa i rutan där det står att man önskar efterlevandeskydd i sin avtalspension, trots att de önskar att pensionen vid dödsfall ska betalas ut till en nära anhörig. Många har inte koll på vad efterlevandeskydd är och tror att det kostar.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att kryssrutan om efterlevandeskydd i avtalspensionen ändras till ”Nej tack till efterlevandeskydd”

att en tydlig förklaring skrivs bredvid kryssrutan.

### Utlåtande, motion A187

För den som är ensamstående utan barn är ett återbetalningsskydd, rent ekonomiskt, dåligt. Enligt uträkningar som LO har gjort innebär ett val av återbetalningsskydd att den egna pensionen minskar med 5–15 procent, beroende på vid vilken ålder det väljs, eftersom man går miste om de arvsvinster som annars läggs till pensionen. Förbundsstyrelsen anser att om återbetalningsskyddet aktivt måste väljas bort så är risken överhängande att de som inte har ett stort försörjningsansvar får försämrad pension, vilket kommer att ställa den enskilde i en svår ekonomisk situation under pensionärlivet.

Förbundsstyrelsen anser dock att det finns ett värde i att det finns en förklaring på nyvalsblanketten om vad återbetalningsskydd är och att det krävs en hälsodeklaration om man vill lägga till den vid senare tillfälle.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen att avslå 1:a att-satsen och anse 2:a att-satsen beaktad.

### Motion A188

*Avdelning 2 Norrbotten, 5 Höga Kusten, 7 Södra Norrland*

#### Medlemskapets värde

I Avtalspension SAF-LO finns en premiefrielseförsäkring för de som blir långtidssjuka och föräldralediga.

I dag saknas en premiefrielse för livsarbetstidspremien (LP) som innebär att arbetsgivare betalar in 4 procent av bruttolönen. Det innebär att medlemmar som är långtidssjuka och föräldralediga missgynnas. Detta har blivit avslaget av avtalsdelegationen på grund för hög kostnad, men vi hävdar fortfarande att detta är viktigt för våra medlemmar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förbundet ska tillföra Stål- och metallavtalet en premiefrielseförsäkring för livsarbetstidspremien (LP).

### Utlåtande, motion A188

AFA:s styrelse har tagit ett beslut om att förbund som har olika överenskommelser i sina kollektivavtal om deltidspensioner eller livsarbetstidspensioner har rätt att teckna sig för en kompletterande premiefrielseförsäkring om de kollektivavtalstecknande parterna så kommer överens. Detta öppnar för en möjlighet till diskussioner mellan oss, arbetsgivarparterna och AFA Försäkring inom samtliga avtalsområden om premiefrielse för våra kollektivavtalade pensionsavsättningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att överlämna motionen till avtalsrådet.

## Dagordningens punkt 17 – Vår arbetsplats

### **Motion A189**

*Avdelning 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten*

#### **Avsättning till pension**

På grund av den urholkning som pågår av pensionen måste vi arbeta för att alla IF Metalls avtalsområden ska jämföras med Gruvavtalet i avsättning. Gruvavtalet har i dag en avsättning på 9 procent.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att alla avtalsområden får samma avsättning till pensionen som Gruvavtalet.

#### **Utlåtande, motion A189**

Nästan alla kollektivavtal inom IF Metalls verksamhetsområden har någon form av avsättning till pension. Avsättningarna skiljer sig åt beroende på när avsättningen infördes och att avtalskonstruktionerna varierar mellan de olika avtalsområdena.

År 2016 varierade avsättningarna från 0,8 procent till 4,5 procent mellan de olika avtalsområdena. Förbundsstyrelsen ställer sig tveksam till att fastslå en exakt avsättning för alla avtalsområden utifrån Gruvavtalet. Storleken på avsättningen till pensionen är en fråga som bör avgöras inom respektive avtalsområde.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

### **Motion A190**

*Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten*

#### **Premiefrielseförsäkring för livsarbets-tidspensioner**

AFA Försäkring betalar i dag ut pengar till Fora för vår tjänstepension vid till exempel sjukdom och föräldraledighet. Våra avtal innehåller i dag avsättningar till olika livsarbets-tidspensioner, men vi saknar avtal med näringslivet som reglerar förlust vid sjukdom eller föräldraledighet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att LO och Svenskt Näringsliv tecknar en premiefrielseförsäkring för livsarbets-tidspension vid sjukdom och föräldraledighet oavsett avsatt belopp.

#### **Utlåtande, motion A190**

AFA:s styrelse har tagit ett beslut om att LO-förbund som har olika överenskommelser i sina kollektivavtal om deltidspensioner eller livsarbets-tidspensioner har rätt att teckna en kompletterande premiefrielseförsäkring om de kollektivavtalstecknande parterna så kommer överens.

Eftersom LO och Svenskt Näringsliv inte är de kollektivavtalstecknande parterna anser förbundsstyrelsen att detta krav inte kan bifallas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.