

Våra jobb, vår framtid – ett framtidsdokument

Utarbetat av Livsmedelsarbetareförbundets kongress 2017. Utgångspunkten är programmet Mat, makt och människor som antogs av kongressen 2013. Programmet handlar om utmaningar för livsmedelsindustrin i Sverige.

Livsmedelsindustrins utveckling

Våra jobb påverkas ju i allra högsta grad av livsmedelsindustrins roll och förutsättningar både i Sverige och internationellt.

Livsmedelsindustrin är Sveriges fjärde största industrigren och verkar på en internationell marknad. Många livsmedelsföretag med tillverkning i Sverige ingår i en internationell koncern och en majoritet av Sveriges livsmedelsarbetare är idag anställda av ett internationellt livsmedelsföretag.

Exporten är enormt betydelsefull för den svenska livsmedelsindustrin. Många företag är starkt beroende av exportmarknaden som motor. Sverige exporterar en betydligt större andel livsmedel till andra länder jämfört med tidigare.

Teknologisk utveckling har ökat produktiviteten och förändrat behovet av antal anställda. Det har påverkat stora delar av den svenska industrin, inte bara inom livsmedelsbranschen. Teknikens möjligheter kan ge ökad konkurrenskraft och ökad livsmedelsproduktion i Sverige. Det förutsätter att livsmedelsindustrin har insikt och förmåga att dra nytta av teknikens möjligheter. Det kräver insikt om vikten av en kontinuerlig utveckling av livsmedelsarbetarnas kunskap, arbete och yrke.

En genomgående trend är ett stort intresse för mat och matkvalitet. I mångt och mycket är det också något som förstärker vår yrkesstolhet.

Prispressen från dagligvaruhandeln hotar lönsamheten för stora delar av livsmedelsindustrin. En förklaring till dagligvaruhandelns starka ställning är att de stora aktörerna dominerar sektorn. Så kallade EMV-varor, butikernas egna märkesvaror, är en del av den hårda prispressen som gör att dagligvarubranschen får större makt – på bekostnad av livsmedelsindustrin.

För 30 år sedan var Sverige mer eller mindre självförsörjande på mat. Idag är självförsörjningsgraden låg men det är en fråga som sällan finns på den politiska dagordningen.

Det är viktigt att öka medvetenheten och kunskapen om livsmedelsindustrins förutsättningar och produktionsförhållanden tillsammans med frågor om matkvalitet, ursprungsmärkning och handelns monopolliknande situation.

Jämställda löner, lönesystem och utvecklingsmöjligheter

Våra jobb ska ge oss rättvisa löner och utvecklingsmöjligheter. Kollektivavtalen är grundpelaren för att reglera löner och villkor. Att vi är många medlemmar som samlas i Livs och att organisationsgraden är hög ger förutsättningar för starka och bra avtal.

Utöver det som regleras i de centrala avtalen är lönesystem ett viktigt redskap för lönesättning och utveckling på arbetsplatsen. Ett lönesystem är viktigt för att fackföreningen ska ha inflytande över lönerna.

Tyvärr är det alltför få som omfattas av bra lönesystem. Lönesystemen ska vara gemensamt överenskomna system och inte bara en fördelningsnyckel som arbetsgivaren själv påstår är ett lönesystem. Det är viktigt att alla känner till lönesystemet och att det upplevs som rättvist. Vi måste prata om lönerna!

Det finns stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan vi inte acceptera. Rättvisa lönesystem är verktyg för jämställda löner och för att motverka värdediskrimineringen av kvinnors arbete.

Lönesystemen ska också bygga på att alla ska ha möjligheter att utvecklas i sitt arbete. Det är inte minst viktigt när produktionsprocesser förändras i rask takt genom den teknologiska utvecklingen. Utveckling och nya kunskaper istället för den otrygghet som kan upplevas när jobben förändras.

Arbetsmiljö

Våra jobb är inte alltid säkra. Arbetsmiljön inom livsmedelsindustrin är ofta riskfylld och många drabbas av arbetsskador. Arbetsolyckor är tyvärr alltför ofta förekommande. En absolut nollvision mot allvarliga arbetsolyckor måste gälla.

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att jobben ska vara säkra. Skyddsombuden har en nyckelroll i arbetet med att säkerställa att det finns en fungerande skyddsorganisation. Att skyddsombuden får både bra utbildning och vidareutbildning är helt avgörande.

Det måste bedrivas ett systematiskt arbetsmiljöarbete på varje arbetsplats. Ett ökat fokus måste riktas på att komma tillrätta med psykosociala arbetsmiljöproblem, som allvarligt nog har blivit alltmer förekommande. Både företagshälsovård och rehabiliteringsprogram är förutsättningar för en god arbetsmiljö.

En konkurrenskraftig och hållbar svensk livsmedelsproduktion förutsätter:

- att** ytterligare satsningar sker på forskning och utveckling
- att** dagligvaruhandelns monopolliknande situation förändras
- att** handelns krav på egna märkesvaror, EMV begränsas
- att** livsmedel förses med tydlig märkning av innehåll och ursprung
- att** livsmedelsarbetarna känner trygghet i anställningen
- att** livsmedelsarbetarnas kompetens tas tillvara
- att** livsmedelsarbetet utförs utan risk för liv och hälsa
- att** arbetsmiljöarbetet prioriteras och arbetsmiljön för livsmedelsarbetarna förbättras
- att** livsmedelsarbetarna garanteras kompetensutveckling
- att** kollektivavtal ska tecknas och efterlevas
- att** den internationellt konkurren utsatta industrin ska vara lönenormerande
- att** löneskillnader mellan kvinnor och män utjämnas
- att** det finns lokala lönesystem som stödjer utveckling i arbetet
- att** fackligt internationellt arbete stärker livsmedelsarbetarna i övriga världen

Under kongressperioden ska vi prioritera

Livsmedelsbranschen

Marknadsföra svensktillverkad mat
Påverka politiskt
Internationellt fackligt samarbete
Öka medvetenheten om matkvalitet
och svensktillverkad mat
Ursprungsmärkning
Koncernfack och EWC
Informera om svensktillverkning och EMV
Utbildning
Öka yrkesstoltheten
och yrkesstatusen
Delaktighet

Jämställda löner, lönesystem och utveckling

Jämställdhetsarbete
Lönesystemsutbildning
Medlemmar delaktiga i löneprocessen
Objektiva bedömningar
Lönekartläggning
Kompetensutveckling
Avskaffa ackordslön
Arbetsrotation
Lönesystem
Översyn av lönesystem

Arbetsmiljö

Mer resurser till Arbetsmiljöverket
Öka kompetensen
Systematiskt arbetsmiljöarbete
Klubbstyrelsen jobba med arbetsmiljö
Tillbudsrapportering
Bemanningsplaner
Bättre arbetsmiljöutbildning
Handledare
Arbetsmiljöutbildning
för chefer/arbetsgivare
Kompetensutveckling
Systematisk arbetsmiljöutbildning
Utbildning
Företagshälsovård
Aktiva skyddsombud
E-utbildningar som komplement
Arbetsmiljöintroduktion
Alla skyddsombud ska få den utbildning som krävs

Mål

- att** minst 75 % av medlemmarna omfattas av överenskomna lönesystem,
- att** öka andelen medlemmar som får kontinuerlig kompetensutveckling i arbetet med minst 10 %,
- att** minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män med minst 50 %,
- att** minska arbetsskadorna med minst 25 %,
- att** alla arbetsplatser ska ha minst ett skyddsombud.

Förslag till beslut

- att** godkänna framtidsdokumentet Våra jobb, vår framtid.