



Livsmedelsarbetare för framtiden



LIVSMEDELSARBETARE FÖR FRAMTIDEN

Innehåll

Inledning	3
Livsmedelsarbetare i världen	4
Livsmedelsarbetare i en framtidsbransch	7
Självförsörjningsgraden åter i fokus	9
Livsmedelsarbetare i samhället	13
Livsmedelsarbetare – ett yrke att utvecklas i	16
Livsmedelsarbetare i förening	23
Livsmedelsarbetare på uppdrag	27

Inledning

Mat är grundläggande för människans överlevnad och tillgång till mat är en mänsklig rättighet. Trots att världens samlade livsmedelsproduktion klarar att försörja jordens befolkning med mat är nästan 13 procent undernärda. Många av dem jobbar dessutom inom livsmedelsproduktionen. Tillgången och rätten till mat är i grunden en politisk fråga.

Klimatförändringen och uppvärmningen av jorden har en stor påverkan på livsmedelsproduktionen och riskerar i sin förlängning både tillgången till mat och många människors levebröd. En anpassning till en mer hållbar produktion är nödvändig och då är det viktigt att det sker på ett socialt och ekonomiskt rättvist sätt.

Att jobba i livsmedelsproduktion ger upphov till stolthet över produkter som många människor känner igen och använder i sin vardag. Men det är också vanligt att livsmedel ifrågasätts utifrån påverkan på hälsa, miljö eller djursorg, trots att krav och regelverk för livsmedelsproduktion i Sverige är bland de högsta i världen.

För livsmedelsarbetarna är villkoren i produktionen viktiga och även om det skiljer sig mellan olika delbranscher är utmaningarna många. Jobben ställer stora krav och utförs ofta i kalla eller varma lokaler, golven är inte sällan våta och hala, tempot högt, många och tunga lyft, högteknologiska produktionssystem, rörliga maskindelar, höga bullernivåer och ensidiga arbetsrörelser.

Därutöver är arbetstiderna förlagda under dygnets alla timmar, alla dagar i veckan. Personalomsättningen och andelen utlandsfödda är hög vilket innebär att många nya ska läras upp och att språksvårigheter är vanligt. Risken att skadas i jobbet är hög och många klarar inte att jobba ett helt arbetsliv. Därför är arbetsmiljöarbetet ett högt prioriterat fackligt verksamhetsområde.

För livsmedelsarbetare nu och i framtiden är det nödvändigt med en utveckling av jobben och arbetsorganisationen, förbättrad arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling – kort sagt; investeringar för en mer hållbar och ökad svensk livsmedelsproduktion.

De svenska livsmedelsarbetarna har organiserat sig i 125 år. Livs är därmed ett av Sveriges äldsta fackförbund. Medlemmarna kan med stolthet se tillbaka på det som åstadkommit under den tiden. Genom att livsmedelsarbetarna har organiserat sig fackligt har kollektivavtal tecknats och därmed har jämlikheten på arbetsplatserna och i samhället ökat. Det är med den vetskapen som nya medlemmar ska rekryteras, förtroendevalda utbildas och kollektivavtalen utvecklas även fortsättningsvis.

Det här programmet pekar ut några viktiga och avgörande områden för framtiden.

Livsmedelsarbetare i världen

När världens ekonomier i allt högre grad flätas samman likt en stor global vetekrans utsätts livsmedelsarbetare för en allt hårdare konkurrens. Pressen att producera mer per timme och till lägre kostnader ökar. Ändå är globaliseringen något som i grunden är positivt och stärker banden mellan människor och nationer. Den ökar förutsättningarna för fredliga relationer. Den är grundläggande för att alla människor på jordklotet ska kunna uppnå en rimlig levnadsstandard och ett gott liv. En global världsekonomi ger möjlighet till stora vinster som kan användas för allas ökande välfärd. Rätt hanterad kan globaliseringen ge ökad sysselsättning och höjda löner för löntagare inte bara i Sverige utan i hela världen.

Skev fördelning av tillgångarna

Men bilden av den globala arbetsmarknaden är mörk. Under ett år inträffade 2,3 miljoner arbetsrelaterade dödsfall, 310 miljoner olyckor och 160 miljoner arbetsrelaterade sjukdomsfall. Nästan 80 procent av världens befolkning saknar tillgång till sociala skyddsnät som socialförsäkringar. Över 200 miljoner människor är arbetslösa. Fördelningen av globaliseringens ekonomiska vinster är minst sagt skev utifrån löntagarnas perspektiv. De globala produktionskedjorna omfattar en allt större del av världens produktion.

Kapitalägare och multinationella företag har genom sin ekonomiska styrka makt och inflytande. Var investeringar och sysselsättning etableras är ofta en förhandlingsfråga, där arbetstagares rättigheter ibland åsidosätts av politiska företrädare som en konkurrensfördel gentemot andra länder. Anställningstrygghet och arbetsvillkor pressas och utmanas av företagens ständiga jakt på nya marknader, lägre kostnader och högre avkastning. Det resulterar i social dumping, att arbetare ställs mot arbetare och tvingas att konkurrera med varandra. Fackföreningen fyller en självklar roll i arbetet för att få en mer jämlik fördelning av makt och vinster som uppstår i globaliseringens spår.

På senare år är utvecklingen i flera länder långt ifrån positiv. På många platser i världen har det demokratiska utrymmet krympt och respekten för rättsstatens principer och grundläggande fackliga och mänskliga rättigheter har minskat dramatiskt.

Svenskt initiativ för hållbarhet

Agenda 2030 är FN:s globala dagordning som syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och jordens naturresurser. Som ett led i att nå hållbarhetsmålen i Agenda 2030 lanserades, på ett svenskt initiativ, hösten 2016 Global Deal, ett globalt partnerskap med målet att gemensamt ta itu med utmaningarna på den globala arbetsmarknaden och göra det möjligt för alla människor att dra nytta av globaliseringen.

Kärnan för Global Deal är välfungerande relationer på arbetsmarknaden och respekt för mänskliga rättigheter i arbetslivet i alla världens länder. LO deltar i aktiviteter inom ramen för Global Deal.

Utgångspunkten för svenska fackföreningar är att påverka arbetsvillkor och samhällsutveckling utifrån medlemsstyrkan. Organisationsgraden är lika viktig för att kunna påverka arbetsvillkoren på den globala arbetsmarknaden. Men den organiserade arbetskraften utgör en mycket liten del av den totala arbetskraften. Av totalt cirka 2,9 miljarder människor i formell och informell ekonomi är cirka 200 miljoner arbetstagare organiserade. Här krävs stora insatser för att höja medlemsantalen. Förbundets och övriga LO-förbunds kunskap om organisering är ett viktigt bidrag för att öka medlemsantalen internationellt och därmed utjämna maktbalansen mellan arbete och kapital.

Stöd utifrån är avgörande

Förbundets utvecklingssamarbete, som i huvudsak genomförs med finansiellt stöd från Sida och tillsammans med IUL, är ett viktigt verktyg. Alla projekt förbundet genomför syftar till att stärka de fackliga organisationer som ingår i samarbetet. Behovet av stöd via fackliga utvecklingsprojekt är stort och överstiger de möjligheter och resurser som förbundet har. En naturlig prioritering är att det utvecklingssamarbete förbundet genomför ska finnas inom livsmedelsbranschen.

I jämförelse med övrig tillverkningsindustri är det en relativt liten andel av den totala livsmedelsproduktionen som handlas över nationsgränser. Detta beror delvis på att handelshindren för jordbruksprodukter och förädlade livsmedel fortfarande är jämförelsevis höga. Handeln med livsmedel kringskärs inte enbart av tullar och avgifter utan handelsmöjligheterna begränsas också av korta hållbarhetstider och jämförelsevis höga transportkostnader för många färska livsmedelsprodukter. Många produkter berörs också av olika nationella regler och kontroller för sanitet, smittskydd och spårbarhet.

Att handeln med livsmedel fortfarande är förhållandevis reglerad innebär att merparten av alla livsmedel konsumeras i det land där de produceras. Många produktområden inom livsmedel domineras av ett fåtal starka varumärken som har stor global spridning samtidigt som de ägs och kontrolleras av stora internationella livsmedelsbolag. I stället för att samla all produktion på en eller ett fåtal platser i världen, förläggs ofta produktionen av en produkt till flera olika platser varifrån en lokal marknad kan servas.

Viktigt med internationella ramavtal

När en allt större del av livsmedelsproduktionen sker i globala värdekedjor som domineras av stora multinationella företag innebär det att enskilda förbunds möjlighet att påverka villkoren genom nationella avtal minskar. De internationella ramavtal som IUL och andra fackliga inter-

nationaler sluter med globala företag är en viktig del i strategin för att möta detta.

En allt större andel av svenska livsmedelsarbetare jobbar i utlandsägda livsmedelsföretag. En betydande del av det utländska kapitalet har sin bas i andra nordiska länder och inom EU. När ägarna inte finns i Sverige riskeras förståelsen för och omsorgen om den svenska modellen att lysa med sin frånvaro. Det gör det internationella fackliga samarbetet inom Nordiska unionen och EFFAT än viktigare.

EU-strategi utan fokus på arbetare

Under 2020 presenterade EU en ny livsmedelsstrategi, från jord till bord. Målet med den nya strategin är att skapa ett hållbart europeiskt livsmedelssystem och att systemet ska bli en global standard. Kommissionen menar att ett hållbart livsmedelssystem är avgörande för att EUs medlemsländer ska uppnå klimat- och miljömålen, men också att det kommer att främja människors hälsa, förbättra primärproducenternas inkomster och stärka EUs konkurrenskraft. Innan 2024 kommer kommissionen att presentera ett lagstiftningsförslag för att skapa ett ramverk för ett hållbart livsmedelssystem som bland annat ska omfatta gemensamma principer och definitioner för hållbara livsmedelssystem samt behandla det ansvar alla aktörer i livsmedelssystemet har.

En stor del av EUs budget går till jordbrukspolitiken samtidigt som många av arbetarna i Europa har låga löner och dåliga arbetsvillkor. Livsmedelsstrategin har dessvärre ingen uttalad social dimension och tar inte höjd för att komma till rätta med detta. En rimlig väg är att EU ställer krav på social dialog för att stärka arbetarnas ställning och förbättra villkoren för att stöd ska beviljas. Det är bara på det sättet som en verklig hållbar utveckling kan uppnås.

Lagstadgade minimilöner hotar svenska modellen

Under det sista året har EU kommissionens ordförande drivit på för en lagstadgad minimilön i EU. Tanken är i grunden god och bygger på den arbetsmarknadsmodell som är vanlig i Europa där de lagstadgade parlamenten fastställer en minimilön. Men det skulle allvarligt skada den svenska modellen där parterna på arbetsmarknaden har ansvaret för lönebildningen. Förbundet har därför tillsammans med en samlad svensk fackföreningsrörelse och i nära samarbete med de övriga nordiska kamraterna jobbat hårt för att detta inte ska ske. I den här frågan är fackförbunden även överens med Svenskt Näringsliv. Den svenska riksdagen och regeringen vill inte heller se lagstadgade minimilöner.

EU har inte befogenheter att ge sig in på lönebildningens område utan det ska hanteras av respektive medlemsland. I diskussionerna inom EFFAT finns inte stöd för den linjen. Kamraterna i EU vill ha lagstadgade minimilöner och har i princip ingen eller liten förståelse för vår

hållning i frågan. Frågan är inte avgjord ännu och här måste ett fortsatt arbete göras för att försöka påverka kommissionen.

Vi vill

att världens regeringar måste sätta kampen mot världssvälten överst på dagordningen

att globaliseringen utgår från människors villkor och garanterar alla människor rimliga levnadsvillkor

att produktionens vinster ska delas av alla

att politiken på nationell, europeisk som internationell nivå måste utforma rättvis beskattning av alla former av bolag

att EU-medel ska villkoras med sociala krav innan bidrag lämnas till företag

att lönebildningen fortsatt är en nationell angelägenhet i EU.

Internationella organ

IUL är den internationella fackliga organisationen för arbetare inom hela livsmedelskedjan. IUL har 423 medlemsförbund i 127 länder.

EFFAT står för European Federation of Food, Agriculture and Tourism workers. Organisationen representerar 120 medlemsförbund i 35 europeiska länder.

Livsmedelsarbetare i en framtidsbransch

Omställningen till ett mer hållbart samhälle är nödvändig. Om det är världens länder överens. Sedan 2016 gäller Parisavtalet som säger att världens länder ska arbeta för att hålla den globala temperaturstegringen så långt under två grader som möjligt med ambitionen att inte överstiga 1,5 grader. Även om Sveriges utsläpp i en internationell jämförelse är marginella når vi inte upp till kraven i Parisavtalet. Sverige måste dra sitt strå till stacken och liksom den samlade utvecklade världen ta ett stort ansvar för att ställa om. Det är en omställning som måste genomföras på ett socialt och ekonomiskt rättvist sätt.

Systemen går att förändra

Mer än en fjärdedel av växthuseffekten har sitt ursprung i livsmedelsproduktionen.

Frågor som har med världens livsmedelsförsörjning och miljön att göra är komplexa, men det går att förändra och förbättra, både på individuell nivå och ur ett globalt perspektiv.

En vanlig åsikt är att stordrift och långa transporter i allmänhet påverkar klimatet negativt. Storskalig produktion är i verkligheten ofta det bästa alternativet ur miljösynpunkt. När det gäller transporter är det valet av transportmedel (hellre båt och tåg än flyg, hellre stora lastbilar än små), väl fyllda lastrum och väl anpassade förpackningar de avgörande faktorerna ur klimatsynpunkt.

Begränsa orimliga transporter

I livsmedelskedjan är ofta transporten mellan hem och butik den värsta boven, den handling som ger upphov till det största antalet koldioxidemissioner per enhet mat. Nya modeller med webbhandel och direktdistribution av livsmedel till konsumenterna har av bland annat Naturvårdsverket framhållits som ett klimatsmart alternativ, långt effektivare än att var och en på egen hand tar bilen till butiken.

Att lax fångad i Nordatlanten flygs till Thailand för att fileas och packas och sedan flygs tillbaka till Skandinavien är naturligtvis helt tokigt. Så även om stordrift innebär många fördelar för klimatsmart livsmedelsproduktion så måste de orimliga transporterna begränsas genom att företagen tvingas att betala de miljökostnader som de orsakar. Köttproduktionen står enligt FNs livsmedels- och jordbruksorganisation (FAO) globalt sett för nästan en femtedel av växthuseffekten. Ett ökat välstånd verkar vara sammankopplat med ett ökat köttätande, men världen klarar inte av den hela tiden ökande mängden idisslare.

Låt Sverige gå i bränschen

Ett av de största problemen när det gäller köttproduktionen är att djuren utfodras med kraftfoder i stället för genom bete. Jordbruket håller på att utvecklas till att producera mat till djur i stället för mat till människor. Samtidigt är mjölkprodukter och kött med nyttiga omega 3-fetter viktiga ingredienser i en balanserad kost. Den svenska animalieproduktionen är också avgörande för att hålla det öppna kulturlandskapet levande.

Sverige måste som ett av världens rikaste länder gå i spetsen för en sundare köttproduktion och ett bättre köttätande, till exempel genom att konsumenter i högre grad väljer kött från betande djur och vilt i stället för kött från djur som utfodrats med kraftfoder. För framtiden är forskarna positiva till att utveckla metoder för en mer klimatsmart köttproduktion, även om de försök som gjorts med att minska idisslarnas gasproduktion med annan kost och liknande hittills inte varit särskilt lyckosamma. Det finns en stark samhällsdebatt kring behovet av att minska köttätandet i den rikare delen av världen. I ett lite längre perspektiv, vissa forskare talar om ett tiotal år, kan köttindustrin få tillgång till kött som odlas i bioreaktorer istället för att slakta djur. Tekniken för en köttproduktion utan djur finns redan i dag och ledande svenska forskare på området är hoppfulla.

Branschen har ett ansvar

Förädlingen av livsmedel, den del i livsmedelskedjan som livsmedelsarbetare utför, står totalt sett för en mindre del av de miljöfaror och klimatutsläpp som hela kedjan från jord och hav till bord förorsakar. Det undantar inte på något sätt det ansvar som branschen har för att bidra till en hållbar värld, men är samtidigt viktigt att konstatera för att behålla

perspektiven. Det är inom jordbruket och i transportleden som de mest avgörande insatserna inom livsmedelskedjan kan och måste göras.

Strategi för utveckling och tillväxt

När den socialdemokratiskt ledda regeringen presenterade en ny livsmedelsstrategi togs ett välbehövligt steg framåt för att säkra en fortsatt svensk livsmedelsproduktion med möjligheter att utvecklas och skapa fler arbetstillfällen. Det övergripande målet med strategin är att Sverige ska ha en konkurrenskraftig livsmedelskedja där den totala livsmedelsproduktionen ökar samtidigt som nationella miljömål nås. Strategin är långsiktig och tar sikte mot år 2030. Syftet är att skapa tillväxt och sysselsättning i hela landet. Som en del av strategin finns tre områden där särskilda insatser planeras. Det är regler och villkor, konsument och marknad, kunskap och innovation. Förbundet finns med i det nationella rådet för strategins genomförande.

Självförsörjningsgraden åter i fokus

Målet att öka livsmedelsproduktionen ska bidra till att öka svensk självförsörjningsgrad av livsmedel. Sverige hade under många år en tydlig och högt prioriterad politisk ambition om en hög självförsörjningsgrad när det gäller livsmedel som bidrog till att näringarna inom primärproduktion och förädling delvis blomstrade. För 30 år sedan låg självförsörjningsgraden i Sverige på cirka 80 procent. Efter det kalla krigets slut, avregleringar, Sveriges inträde i EU och den allmänna tidsandan försvann frågan om landets självförsörjningsgrad från dagordningen. Det resulterade i att den totala svenska matproduktionen, såväl primärproduktionen inom jordbruket och fisket som förädlingen inom livsmedelsindustrin, minskade kraftigt och gjorde Sverige till EU:s mest importberoende land avseende livsmedel. Idag är självförsörjningsgraden runt 50 procent.

Antalet anställda ökar

Mellan åren 1985-2011 försvann mer än vart fjärde jobb från livsmedelsindustrin. Antalet sysselsatta i livsmedelsindustrin har därefter stabiliserats och under de senaste åren börjat öka så smått. Ökningen av antalet sysselsatta inom branschen beror framförallt på en stor ökning av de riktigt små företagen. På tio år har det skett nästan en fördubbling av företag utan anställda. Utvecklingen ställer nya krav på förbundets organiserings- och rekryteringsarbete när antalet arbetsplatser utan lokal facklig organisation ökar. Behovet av regionalt utåtriktat fackligt arbete är idag större.

Antal arbetsställen och anställda (arbetare och tjänstemän) inom livsmedelsindustrin 1985–2019, samt antal medlemmar i förbundet

År	Arbetsplatser	Anställda	Medlemmar (aktiva)
1985	3 722	70 165	53 131
1990	3 553	71 572	51 714
1995	2 946	63 296	51 338
2000	2 887	61 111	46 784
2005	3 114	58 740	36 437
2010	3 177	53 543	28 966
2011	3 426	52 152	27 680
2014	4 022	50 216	25 915
2019	4 599	54 879*	22 910

*december 2017 HUI

Källa: SCB, HUI Research, Livs

Antal företag inom livsmedelsindustrin fördelade efter storlek

Anställda	Antal företag			
	2007	2011	2015	2019
0	1 267	1 499	2 023	2 441
1–4	794	797	901	1 039
5–19	693	768	744	782
20–99	286	277	296	255
100–499	50	69	57	64
över 500	24	16	20	18

Källa: SCB företagsdatabasen

Antal företag med kollektivavtal i maj 2015

Arbetsplatser med avtal och medlemmar	1 279
Arbetsplatser med avtal utan medlemmar	721
Arbetsplatser med avtal totalt	2 000

Antal företag med kollektivavtal december 2019

Arbetsplatser med avtal och medlemmar	1 198
Arbetsplatser med avtal utan medlemmar	820
Arbetsplatser med avtal totalt	2 018

Källa: Livs

En industri i omvandling

Livsmedelsindustrin har under flera decennier genomgått en strukturomvandling. En ökad stordrift med färre och större produktionsenheter och arbetsplatser som blivit mindre personalintensiva med ny och modernare teknik. Samtidigt som den enskilde livsmedelsarbetaren kan komma i kläm vid strukturomvandlingar så är det positivt att dåliga jobb försvinner, arbetsmiljön förbättras och löneutrymmet ökar. Det är en förutsättning att företagen går bra och genererar vinster som kan återinvesteras i produktion och utveckling av företagen.

Många livsmedelsföretag har under en lång tid varit pressade av dålig lönsamhet vilket påverkat investeringar och utveckling negativt. Producenterna hamnar ofta i kläm mellan å ena sidan ökade kostnader i form av råvarupriser och energi och å andra sidan återförsäljarna inom dagligvaruhandeln som vill pressa priserna. Det leder ofta till att livsmedelsföretagen genomför besparingsåtgärder och säger upp anställda.

Monopolsituationen måste brytas

För att komma tillrätta med lönsamheten i svensk livsmedelsproduktion och skapa en hållbar och konkurrenskraftig industri krävs flera olika åtgärder. Dagligvaruhandeln hårda prispress på livsmedelsföretagen bidrar i hög grad till de låga vinstmarginalerna. Dagligvaruhandeln domineras av ICA, Coop och Axfood som har närmare 80 procent av marknaden. Handelns egna märkesvaror, så kallade EMV, bidrar ytterligare till handelns hårda grepp om livsmedelsföretagen.

Den monopolliknande situationen inom dagligvaruhandeln måste därför brytas. Stabilare råvarupriser är en annan viktig faktor. Primärproduktionen behöver långsiktigt goda förutsättningar och här behöver livsmedelsindustrin ta ett större ansvar och statsmakten förändra jordbrukspolitiken.

Klimatförändringar, folkhälsa och livsmedelsförsörjning är flera stora globala utmaningar där livsmedelssektorn har en central roll. Forskning och innovation är en viktig del av lösningen. Forskning och innovation är också avgörande för en långsiktigt konkurrenskraftig svensk livsmedelsindustri som skapar ökade exportintäkter och fler arbetstillfällen.

Innovationer stärker konkurrenskraften

Jämfört med övrig industri har svensk livsmedelsindustri hamnat på efterkälken när det gäller digitalisering. Innovationsgraden är låg och allt för mycket fokus ligger på kortsiktiga lösningar. Samtidigt finns en stor potential där automatisering och digitalisering är viktiga faktorer. En starkt innovationsförmåga är avgörande för en ökad konkurrenskraft. Historiskt har satsningarna från både samhället och livsmedelsföretagens sida varit blygsamma. Förbundet har under lång tid efterlyst en gemensam strategi och samordnade forskningsinsatser. Under senare år har det skett en förbättring. Samhället satsar idag betydligt mer pengar på forskning och innovation och i branschen pågår flera intressanta utvecklingsarbeten kring cirkulär matproduktion bland annat inom sjömat.

Ett nationellt forskningsprogram för livsmedel startades 2017 och är ett tioårigt tvärvetenskapligt program inom ramen för livsmedelsstrategin. Numera finns även ett initiativ samlat under namnet Sweden Food Arena där aktörer inom livsmedelsbranschen samverkar kring forskning och innovation. Sweden Food Arena ska vara en mötesplats för livsmedelssektorn, digitaliserings- och automationsindustrin samt akademien.

Sätt tydligare märkning

En genomgående trend i samhället är att intresset för mat och matkvalitet och en medvetenhet om matproduktionens påverkan på miljö och hälsa ökar. Det är viktigt att konsumenterna har möjlighet att göra aktiva val. Då krävs en tydlig innehålls- och ursprungsmärkning både i butik och på restaurang. Svensk livsmedelsproduktion ligger långt fram och har unika värden som rätt marknadsfört kan bidra till en ökad produktion, en ökad export och därmed fler jobb i branschen.

Exportpotentialen är enorm

Svensk livsmedelsindustrin har en låg exportandel jämfört med övrig industri. 2019 exporterade Sverige livsmedel för cirka 60 miljarder SEK. Andelen utlandsförsäljning som del av den totala omsättningen ligger runt 33 procent vilket får anses som väldigt lågt i jämförelse med andra industrigrenar som ofta ligger runt 70 procent.

Det finns en stor potential för svenska livsmedelsföretag att öka sin export. Det är också en bärande del av den svenska livsmedelsstrategin. Regeringen satsar resurser för att stärka livsmedelsexporten. Exportsatsningen är uppdelad på elva olika fokusområden där bland andra Business Sweden, Livsmedelsverket, Jordbruksverket och Tillväxtverket har fått i uppdrag att genomföra särskilda program.

Business Sweden driver på uppdrag av Näringsdepartementet exportprogrammet TRY Swedish som ska öka den svenska livsmedelsexporten genom samarbeten, mässor och kompetensutveckling. Inom ramen för Try Swedish har det anställts livsmedelsansvariga på de prioriterade tillväxtmarknaderna i Europa, Asien och Nordamerika.

Att exportera livsmedel möter ofta andra handelshinder än varuexport från övriga industrigrenar, till exempel i form av hållbarhetsaspekter och sanitära krav. Med anledning av detta har Jordbruksverket och Livsmedelsverket ett uppdrag att få svenska livsmedelsanläggningar godkända för export till tredje land.

Ett delmål till 2025 är att öka den svenska livsmedelsexporten till 100 miljarder SEK. Exporten har växt de senaste åren men från en låg nivå och för att nå målet krävs en tillväxt på 11 procent per år.

Om branschen förmår dra nytta av de satsningar som nu sker kommer det att innebära en nödvändig omställning på arbetsplatserna. Då måste livsmedelsarbetarna ges betydligt större möjligheter till kompetensutveckling än vad som sker idag och utbildningarna som riktar sig till branschen måste utvecklas för att säkra framtida personalförsörjning.

Vi vill

att satsningar på forskning och innovation fortsatt ökar

att livsmedelsexportsatsningen förstärks ytterligare

att självförsörjningsgraden måste stärkas genom ökad svensk livsmedelsproduktion

- att den monopolliknande situationen i dagligvaruhandeln bryts
- att handelns egna varumärken begränsas
- att krav på tydlig märkning av livsmedel med innehåll och ursprung införs
- att en omställning till en mer hållbar livsmedelsproduktion inkluderar livsmedelsarbetarna.

Begrepp att känna till**FAO** – FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation**EMV** – Egna märkesvaror**OECD** – Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling

Livsmedelsarbetare i samhället

”Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället utifrån en socialistisk och feministisk grundsyn samt att under demokratiska former medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.”

Förbundets portalparagraf i stadgarna uttrycker tydligt den grundläggande synen förbundet har hur samhället ska utformas. Det goda samhället ska utgå från alla människors lika värde och rätt. Det är tyvärr ingen självklarhet idag då det finns politiska krafter som vill något helt annat. Nyliberala och högerpopulistiska värderingar har präglat samhället alltför länge och det är arbetarna som i mångt och mycket har fått betala priset i form av minskad anställningstrygghet, urholkad arbetsrätt, försämrade a-kassa, låga pensioner och en närmast inhuman socialförsäkring.

Snabbt stigande inkomstskillnader

Samtidigt som det totala välståndet har ökat, har inte ökningen kommit alla till del på ett likvärdigt sätt. Inkomstskillnaderna har ökat snabbare i Sverige än i något annat jämförbart land under de senaste decennierna. Utvecklingen har inneburit att Sverige gått från att vara det mest jämlika landet inom OECD till att vi, enligt den senaste statistiken från 2015–2016, ligger på en tionde plats. De svenska inkomsterna är fortfarande mer jämnt fördelade än genomsnittet för länderna i organisationen, men alla våra nordiska grannländer och flera kontinentaleuropeiska länder har i dag mindre inkomstskillnader än Sverige.

Sedan början av 1980-talet har inkomstskillnaderna ökat i Sverige. Såväl den översta procentens inkomstandel av de totala inkomsterna som andelen relativt fattiga har fördubblats under de senaste decennierna.

Ojämligheten påverkar oss alla

Ojämligheten har negativa sociala, politiska och ekonomiska effekter både för individer och samhället i stort. Ökade skillnader innebär också risker för demokratin. När de ekonomiska skillnaderna ökar blir olika grupperns verkligheter mer olika. När människor lever i olika verkligheter och oroar sig för olika saker påverkar det de politiska prioriteringarna. Grupper ställs mot varandra och fokus hamnar mer på konsekvenserna av ojämlikheten än på själva orsaken till den. När det talas om ojämlikheten tenderar debatten att handla enbart om de mest utsatta, men ojämlikhet är inte det samma som fattigdom och drabbar inte bara dem som befinner sig längst ner. Ojämligheten drabbar alla, om än på olika sätt och den tenderar att göda sig själv.

Krav på ökad jämlikhet handlar om rättvisa, men det handlar också om frihet. I samhällen där levnadsvillkoren är ojämlika är även människors möjligheter att påverka sina livschanser det. Lika möjligheter och lika rättigheter kan inte uppnås utan jämlika levnadsvillkor. Jämlikhet och frihet att forma sitt eget liv är därmed i mångt och mycket två sidor av samma mynt.

Det krävs en kombination av åtgärder

För att långsiktigt bryta utvecklingen krävs en ekonomisk omfördelning. En ekonomisk omfördelning genom skatter och transfereringar är en av hörnstenarna, men det behövs även en helhetssyn där en kombination av åtgärder drar i samma riktning. Ett av de bästa och effektivaste sätten att öka den ekonomiska jämlikheten är att bekämpa arbetslösheten och ohälsan. En bra och jämlik skola är avgörande för att nästa generation ska ha de höga och jämnt fördelade kunskaper som är nödvändiga för att hålla löneskillnaderna på en låg nivå. En stark fackföreningsrörelse där löntagarna är väl organiserade och bred kollektivavtalstäckning möjliggör både utjämning mellan löntagare som grupp, och mellan löntagare och kapitalägare. Gemensamt finansierade välfärdstjänster inom barn- och äldreomsorg ökar kvinnors arbetskraftsdeltagande och minskar inkomstskillnader mellan könen.

Den främsta förklaringen till de senaste decenniernas ökande inkomstskillnader är kapitalinkomsternas utveckling. Kapitalinkomsterna är extremt ojämlikt fördelade i befolkningen och har under de senaste decennierna både vuxit i storlek och blivit mer koncentrerade till höginkomsttagare. Samtidigt har beskattningen av förmögenheter och vissa sorters kapitalinkomster minskat kraftigt. Ökad kapitalbeskattning är nödvändigt för att minska såväl inkomst- som förmögenhetsskillnaderna i Sverige, men även en viktig åtgärd för att vi ska kunna möta behoven i välfärden.

Sverige behöver en ny bred skattereform. Den stora skattereformen 1990–1991 hade som utgångspunkt att skattesystemet skulle vara enkelt, rättvist, neutralt och likformigt. Under de 30 år som gått sedan dess

har betydande avsteg gjorts från dessa principer. Det gäller inte minst beskattningen av kapitalinkomster.

Alla har rätt till en god välfärd

Ett jämlikt samhälle förutsätter en generell och generös välfärd där alla får ta del av utbildning, sjukvård och omsorg. Det bygger starka människor som i sin tur bidrar till samhällsekonomin på ett sätt som gagnar alla.

Stora delar av välfärden präglas idag av en kraftig obalans mellan krav och resurser. Det finns också geografiska skillnader som medför att skattesatserna ofta är högre i kommunerna där medborgarnas inkomster är lägre. Det gör att låginkomsttagare ofta betalar högre skatt utan att för den sakens skull få bättre välfärdstjänster. Skatteutjämningsystemet behöver därför ta större hänsyn till detta och tillgodose allas rätt till en bra välfärd.

Under coronapandemin har helt nödvändiga förbättringar genomförts av framför allt arbetslöshetsförsäkringen. Pandemin har tydligt visat att försäkringarna inte håller måttet. För att minska inkomstskillnaderna är permanenta förbättringar av försäkringssystemen vid arbetslöshet och sjukdom nödvändiga. Fler arbetslösa behöver omfattas av arbetslöshetsförsäkringen och fler sjuka behöver omfattas av sjukförsäkringen. Det kräver både bättre kvalificeringsvillkor och bättre villkor för hur ersättningen beräknas.

Inkomsttaket och ersättningsnivåerna i försäkringarna måste höjas för att inkomstbortfallsprincipen ska återupprättas. Karensdagarna i försäkringarna måste avskaffas så att självrisken bestäms av inkomsttaket och ersättningsnivån.

Pensionssystemet en besvikelse

När pensionssystemet gjordes om i slutet av 90-talet, förväntades det nya systemet ge arbetare något högre pension än tidigare, ca 72 % av slutlönen. Så har det inte blivit.

Istället har livsinkomstprincipen i pensionssystemet medfört att de skillnader som finns mellan olika individer under arbetslivet överförs till pensionen. För arbetare med lägre löner har det inneburit en pension som kräver bostadstillägg och även ibland garantipension. Särskild har kvinnor med lägre lön eller ofrivillig deltid drabbats. Förändringar i arbetslivet är därför viktiga för att förbättra pensionen.

Arbetslivet måste bli hållbart

Pensionen påverkas också av den generellt ökade medellivslängden. Ett långt arbetsliv är därför viktigt för pensionsnivån. Men för många livsmedelsarbetare är ett längre arbetsliv inte ett realistiskt alternativ. Risken för att drabbas av sjukdom och utslitning är ojämnt fördelat. Arbetare och låginkomsttagare drabbas i högre utsträckning än andra.

Speciellt utsatta är de som inte orkar arbeta de extra år som krävs för att kompensera för den generellt ökade livslängden. Därför krävs en rad åtgärder, inte minst på arbetsmiljö- och folkhälsoområdet, som gör det möjligt att ha ett längre arbetsliv. Bra arbetsmiljö, lämpliga arbetsuppgifter i ett rimligt arbetstempo och en väl fungerande arbetsorganisation har avgörande betydelse för möjligheten att klara av ett långt arbetsliv utan att slitas ut i förtid. Här behöver stora förbättringar göras. För att uppnå en högre pensionsnivå krävs det också en höjd pensionsavsättning. Den ska vara finansierad av staten så att den inte påverkar löneutrymmet och därmed den allmänna pensionen.

Vi vill

att jämlikheten öka

att det sker en ekonomisk omfördelning via skatten och transfereringssystemen

att det sker en bred skatteöversyn

att ersättningsnivån och inkomsttaket i sjuk- och arbetslöshetsförsäkring höjs

att karensdagarna avskaffas i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringen

att pensionsavsättningen höjs genom statlig finansiering så att pensionsnivån höjs.

Livsmedelsarbetare – ett yrke att utvecklas i

Livsmedelsindustrin har idag problem att rekrytera arbetskraft vilket äventyrar den svenska livsmedelsproduktionen i framtiden. Statusen för livsmedelsarbetarna måste uppgraderas och arbetet i våra branscher behöver bli attraktivare. För att kunna utvecklas som människa i arbetet och på fritiden är behovet av att känna trygghet viktigt. Det är en av fackföreningens viktigaste uppgifter och utmaningar att medverka till såväl inom arbetslivet som i samhället.

Anställningstryggheten måste stärkas och arbetsmiljön ska prioriteras. Kompetensutveckling av de anställda och lönesystem som uppmuntrar till utveckling i arbetet och därmed genererar en stabil löneutveckling ska ses som ett naturligt inslag på arbetsplatsen. För att vända utvecklingen krävs insatser från både staten och parterna inom livsmedelsindustrin.

De tidsbegränsade anställningarna ökar

Tillfälliga anställningar och ett svagt anställningsskydd skapar otrygghet och hämmar en positiv utveckling på arbetsplatserna. Människor vill generellt sett ha den ekonomiska och sociala trygghet som en fast anställning ger vilket ett flertal undersökningar bekräftar. Detta till trots så ligger kortvariga samt tidsbegränsade anställningar fast på en relativt

hög nivå och alltför många arbetstagare känner otrygghet i sitt arbete. Sedan 1990-talet har antalet tidsbegränsade anställningar ökat påtagligt. Det finns en tydlig skillnad mellan arbetare och tjänstemän, men även kön påverkar hur vanligt förekommande det är med tidsbegränsade anställningar. Tidsbegränsade anställningar är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän och det är vanligare bland kvinnor än bland män.

Andel tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden totalt¹

1990	9,4 %
1995	13,0 %
2005	14,1 %
2014	16,7 %
2016	15,5 %

Fördelning arbetare kontra tjänstemän på senare år²

	Arbetsmarknad totalt	Arbetare	Tjänstemän
2014	16,7 %	20 %	12 %
2016	15,5 %	21 %	11 %

Fördelning arbetare kontra tjänstemän samt utifrån kön 2016²

	Totalt	Män	Kvinnor
Arbetare	21 %	17 %	25 %
Tjänstemän	11 %	10 %	13 %
Samtliga	15,5 %	13 %	17 %

¹) Livsmedelsarbetareförbundets kongress 2013, kongressrapport Mat, Makt och Människor samt LO:s arbetsmarknadsenhet utifrån SCBs arbetsmarknadsundersökningar.

²) Statistik från LO:s arbetsmarknadsenhet, tidigare statistisk är inte tillgänglig.

Tillfälliga anställningar förekommer inom samtliga LO-förbund, men statistiken visar på tydliga skillnader beroende på bransch.

Tidsbegränsat anställda arbetare 2016*

Samtliga arbetare	21 %
Hotell och Restaurang	40 %
Sociala tjänster (hemtjänst mm)	32 %
Företagstjänster (lokalvård mm)	30 %
Detaljhandel	27 %
Vård och omsorg	25 %
Transport och magasinering	18 %
Tillverkningsindustri	9 %
Byggverksamhet	8 %

* Statistik från LO:s arbetsmarknadsenhet, tidigare statistisk är inte tillgänglig.

Livsmedelsindustrin sorteras in under tillverkningsindustri men bryts statistiken ner ytterligare ligger andelen tidsbegränsade anställningar på en högre nivå än industrin i övrigt.

Anställningsformer i livsmedelsindustrin*

2012

Tillsvidareanställda	85 %
Tidsbegränsade anställningar	13 %
Inhyrda	2 %

2019

Tillsvidareanställda	83 %
Tidsbegränsade anställningar	14 %
Inhyrda	3 %

* Livsmedelsarbetareförbundets enkätundersökning klubb.

Kollektivavtal skapar bäst förutsättningar

Förbundets utgångspunkt är att frågor och problem som rör arbetslivets villkor i första hand ska hanteras genom kollektivavtal. Anställningsvillkor och parternas ansvar samt deras relationer ska inte styras av staten då förutsättningar ändras utifrån vilket politiskt block som har majoritet.

Ett kollektivavtal ger större möjligheter till anpassningar, efter branschmässiga och lokala förutsättningar, än lagstiftning. Med ett kollektivavtal blir ansvaret för reglernas tillämpning och utveckling tydligt. Det är viktigt att parterna tillsammans hittar lösningar på nya situationer som uppstår. Det gäller inte minst den påverkan och de influenser som kommer genom EU-rätten.

Förbundets uppgift är att se till att alla arbetsplatser inom livsmedelsindustrin omfattas av kollektivavtal. Alla arbetare som utför arbete som omfattas av avtalen ska garanteras avtalsmässiga villkor. Lokala överenskommelser om löner, arbetstider och andra anställningsvillkor ska utgå från de rikstäckande avtalens bestämmelser, men de ska kunna anpassas och förbättras utifrån lokala förhållanden. En utveckling mot enbart företags- eller koncernavtal måste förhindras.

Förbundets uppgift tar inte slut när ett avtal är tecknat med arbetsgivare inom livsmedelsindustrin, förbundets uppgift är även att kontrollera efterlevnaden av avtalet.

Lönen – den viktigaste frågan

Lönen är medlemmarnas enskilt viktigaste fråga enligt de undersökningar som genomförts.¹ Det är en utmaning att öka lönerna så mycket som möjligt utan att inflationen eller arbetslösheten stiger och därmed riskera att försämra de reala löneökningarna och välfärden.

Ingen grupp i samhället kan hävda att de äger rätt till sin egen produktivitetökning, att den ska utgöra grund för just deras löneökningar. Därför utgår den demokratiska arbetarrörelsen i stället från den solidariska lönepolitiken som är en helhetssyn på sambandet mellan lönepolitik och samhällsekonomi.

Förbundets uppfattning är att riksavtalen om löner ska förhandlas på förbunds nivå. Det är därför av stor betydelse att samtliga LO-förbund står eniga kring en gemensam strategi för att nå de gemensamma fackliga och lönepolitiska målen till 2028.²

Parterna ansvarar för lönebildningen

En viktig utgångspunkt är att arbetsmarknadens parter ska förhandla fram överenskommelser om lönebildning och arbetsvillkor på arbetsplatserna. Statsmakten ska inte blanda sig i lönebildningen och ansvaret för lönebildningen och den ekonomiska politiken bör hållas isär.

Förbundets uppfattning är att det är den internationellt konkurrensutsatta sektorn som ska vara lönenormerande för hela arbetsmarknaden. Industriavtalet, som tillkom 1997, har lett till en stabilisering av lönebildningen på svensk arbetsmarknad med ökade reallöner.³

Därför bör parterna inom industrin fortsatt vara först med att teckna nya avtal. När Facken inom industrin gemensamt tar ansvar för normeringen vinner den kraft och legitimitet på svensk arbetsmarknad. Det är en bra ordning för industrin, industrins anställda och den samhällsekonomiska utvecklingen.

En väl fungerande lönebildning förenar ökade reallöner med låg arbetslöshet och låg inflation. Med en samordnad solidarisk lönepolitik kan vi tillsammans uppnå gemensamma lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

Genomsnittslöner halkar efter

Jobben ska ge oss rättvisa löner och utvecklingsmöjligheter. Grundpelaren för att reglera löner och villkor är rikstäckande kollektivavtal.

¹ Livspanelen inför avtalsrörelserna 2016, 2017 och 2020, samt enkätundersökningar till klubbarna 2016 och 2020

² 2016 tog LO-förbunden gemensamt fram 14 avtalspolitiska mål med målsättningen att förverkligas fram till 2028.

³ De fackliga parterna i Industriavtalet är idag IF Metall, GS-facket, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer, motparterna är respektive arbetsgivarorganisationer.

Många medlemmar och en hög organisationsgrad ger förutsättningar för starka och bra avtal. Utfallet i en central avtalsrörelse är viktigt, men råder inte allena över löneutvecklingen lokalt på arbetsplatserna. Under de senaste åren har genomsnittslönerna enligt lönestatistiken inte ökat i den omfattning som utfallet i de centrala avtalen. Orsakerna till detta kan vara flera, men det är tydligt att den lokala löneglidningen är näst intill obefintlig.

2013–2015 ökade lönerna i genomsnitt med 2,4 % per år

2016 med 2,1 %

2017 med 1,5 %

2019 med 1,8 %

Det nominella värdet och utfallet i de centrala avtalen har varit runt 2 % hela perioden, visar Livsmedelsarbetareförbundets lönestatistik.

Lönesystem ett viktigt redskap

Fungerande lönesystem är ett viktigt redskap för lönesättning och utveckling på arbetsplatsen. Ett lönesystem ger fackföreningen inflytande över lönerna. Det har visat sig att alltför få av förbundets medlemmar omfattas av bra lönesystem. Lönesystemen ska vara gemensamt överenskomna och leda till utveckling i arbetet och i lön. Ett lönesystem ska inte vara en fördelningsnyckel som arbetsgivaren påstår är ett lönesystem.

Livspanelen 2019 (medlemsundersökning) uppger följande:

68 procent uppger att de har någon form av lönesystem och av dessa uppger;

45 procent att de upplever lönesystemet som tydligt

30 procent att de upplever det som rättvist och

18 procent att de kan påverka sin lön.

Kartläggning ger jämställda löner

Det finns stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan förbundet inte acceptera. Rättvisa lönesystem tillsammans med lönekartläggning är verktyg för jämställda löner och för att motverka värdediskriminering av kvinnors arbete. Lönestatistiken visar att kvinnornas löner ökar procentuellt mer än männens under senare år, men det går långsamt.

Under kongressperioden måste förbundet fortsatt fokusera på att sätta lönerna i system. Både genom fortsatta utbildningsinsatser och i de lokala lönerevisionerna.

Våra jobb är inte säkra

Antalet anmälda arbetsskador visar en sjunkande trend på hela arbetsmarknaden, så även inom livsmedelsindustrin. Däremot har antalet allvarliga olyckor med dödlig utgång ökat och fått mycket uppmärksamhet de senaste åren. Det är inte acceptabelt att arbetare inte kommer hem från arbetsplatsen.

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

Skyddsombuden har en nyckelroll

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 bra grundutbildning och vidareutbildning är helt avgörande.

Det ska bedrivas ett systematiskt arbetsmiljöarbete på varje arbetsplats. Genom kollektivavtalet är parterna överens om vikten av en bra arbetsmiljö och avtalet är i många delar mer ambitiöst än arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Trots detta fungerar det ändå inte tillfredställande.

Livsmedelsarbetare ska kunna känna stolthet över de produkter som tillverkas och känna trygghet och utveckling i anställningen. Globalisering och digitalisering påskyndar förändringstakten och gör att det ställs nya krav på kompetens hos de anställda. Krav som, inte minst med tanke på en nödvändig klimatomställning, kommer att öka.

Anställda med rätt utbildning och kompetens är en viktig förutsättning för företagens produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därmed också för de anställdas anställningstrygghet, utveckling i arbetet och löneutveckling.

Krav på trygghet och kompetensutveckling

Otrygga anställningar minskar såväl arbetsgivarnas som de anställdas vilja att satsa på kompetensutveckling. I förlängningen leder korta och otrygga anställningar till en arbetsmarknad där flexibiliteten är stor när det gäller anpassningen av antalet sysselsatta och arbetade timmar. Men det bidrar inte till ett utvecklande arbetsliv där produktivitet och långvarig tillväxt främjas.

Anställda behöver mer kompetensutveckling i arbetet, oavsett anställningsform och avtalad arbetstid. Det är nödvändigt att även korta visstidsanställningar blir tryggare genom att de innehåller betydligt bättre utvecklingsmöjligheter och lärande i arbetet.

Trygga anställningsförhållanden och ett starkt anställningsskydd gör arbetsgivare mer benägna att satsa långsiktigt på de anställdas kompetensutveckling.

När förbundet 2019 tillfrågade medlemmarna i en undersökning uppgav enbart 29 procent att de kontinuerligt får kompetensutveckling på arbetsplatsen. Samma fråga ställdes inför kongressen 2017. Då uppgav endast 25 procent att de kontinuerligt får kompetensutveckling på arbetsplatsen.

Tillvarata de anställdas kompetens

Ett viktigt verktyg för att nå framgång och öka kompetensutvecklingen är att Livsmedelsavtalets bilaga G tillämpas. Bilagan behandlar arbetet med utbildning och kompetens. Det är en viktig gemensam uppgift för de lokala parterna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas. Alla anställda ska ges möjlighet till utveckling i arbetet.

Framtidens arbetsmarknad för livsmedelsarbetarna kommer att kräva utbildning, kompetensutveckling och vidareutbildning kontinuerligt. Det ställer krav på betydligt bättre möjligheter till kompetensutveckling och fortsatt lärande även utanför arbetet.

Reguljär vuxenutbildning, som exempelvis Komvux, Yrkesvux och yrkeshögskolan är därför mycket viktiga verktyg för livsmedelsarbetarnas och branschens omställningsförmåga. Jobben inom livsmedelsindustrin behöver få en ökad status och vara ett attraktivt och självklart yrkesval. Både på gymnasial nivå via det nationella livsmedelsprogrammet och vid omställning på arbetsmarknaden.

För att omställning ska vara möjligt för de som riskerar arbetslöshet eller är arbetslösa behövs omfattande stödinsatser från samhället.

En ständig strukturomvandling

Sysselsättning och tillväxt är två delar som är viktiga ur ett fackligt perspektiv. De är förutsättningar för att nå framgång i förbättrade fackliga och sociala villkor. Den mer eller mindre kontinuerliga strukturomvandlingen påverkar arbetsmarknaden och behovet av omställning. Jobb och arbetsuppgifter förändras, försvinner och nya jobb skapas. Om de arbeten och arbetsuppgifter som försvinner ersätts med mer kvalificerade yrken och arbetsuppgifter som har en bättre arbetsmiljö, genererar utveckling i arbetet samt ger en högre lön så är strukturomvandlingen i grunden en sund och positiv utveckling. Men bara om det finns reella möjligheter till omställning. Annars riskerar arbetslösheten att permanentas på höga nivåer samtidigt som arbetsgivarnas kompetensförsörjning försvåras.

Dagens och morgondagens arbetsmarknad kräver en mycket större ombytlighet och ett mer öppet förhållningssätt till utbildning än tidigare.

När Svenskt Näringsliv och LO kom överens om att bilda Trygghetsfonden, TSL, 2004 var syftet att nå tidiga omställningsinsatser för arbetare inom den privata sektorn. Målsättningen med TSL är att den

som sagts upp på grund av arbetsbrist snabbt ska få stöd till ett annat arbete, helst innan anställningen har avslutats.

Stärk omställningsmöjligheterna

För att få till en framtida hållbar omställning är det av stor vikt att skapa rättvis tillgång till möjligheter för utveckling i det egna yrket eller fortsatt utbildning inom närliggande yrken genom valideringar och branschsamarbeten. Det måste finnas möjlighet att kunna ställa om och yrkesväxla i vuxen ålder genom tillgång till kurser och utbildningar.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter en bra anställningstrygghet, god arbetsmiljö, utvecklande arbetsuppgifter som ökar kompetensen kontinuerligt samt ett effektivt omställningsstöd.

Vi vill

- att** anställda ska känna trygghet i anställningen
- att** det finns lokala lönesystem som stödjer utveckling i arbetet
- att** kollektivavtal ska tecknas och efterlevas
- att** löneskillnader mellan kvinnor och män utjämnas
- att** lönebildningen är parternas ansvar
- att** den internationellt konkurrensutsatta industrin ska vara lönenormerande
- att** livsmedelsarbetet utförs utan risk för liv och hälsa
- att** arbetsmiljön förbättras
- att** medlemmarna garanteras kompetensutveckling
- att** arbetet som livsmedelsarbetare får en ökad status
- att** omställningsmöjligheterna i arbetslivet blir bättre.

Livsmedelsarbetare i förening

När medlemmar går samman i förening kommer styrkan att förbättra villkor och motverka orättvisor. Det är medlemmarna som gör Livs till en av världens starkaste fackföreningar. En förening som står upp för jämlikhet, trygghet och bra villkor för medlemmarna både i jobbet och i samhället. Varje enskild medlem spelar roll och bidrar till den gemensamma styrkan.

Livsmedelsarbetareförbundet är ett av de äldsta fackförbunden i Sverige. I 125 år har livsmedelsarbetare i olika branscher organiserat sig för att få bra villkor i arbetslivet.

Fackföreningsrörelsen uppkom som en reaktion på övergången från jordbrukssamhälle till industrisamhälle. Svårigheter att försörja sig, att påverka sin livssituation och klara av vardagen förde arbetare samman. Fackförbund bildades i Sverige och övriga delar i världen. Redan från början bedrevs det internationellt fackligt samarbete.

Under 1900-talet slogs förbunden ihop, blev färre och starkare. Arbetsgivare började organisera sig och partsrelationer utvecklades.

Fackföreningsrörelsen var en kraft att räkna med både i arbete och i samhälle. Något som det var naturligt att vara en del av.

Det nära växer i betydelse

Arbetsmarknaden förändrades och fortsätter förändras. Dagens teknik och transportsystem gör det lätt att förflytta livsmedel långa sträckor. Företagen blir allt större och allt mer specialiserade. Samtidigt får det nära, det lilla, större och större betydelse för många vilket gör att mindre företag med lokal verksamhet växer fram.

En annan förändring är den växande tjänstesektorn. Förr handlade det mycket om vård och omsorg, restaurangbesök, transport och post, men idag är tjänstesektorn så mycket mer. Precis som omvandlingen från ett jordbrukssamhälle till industrisamhälle sker nu en förflyttning mot ett tjänstesamhälle.

Ett individcentrerat samhälle

Förändringarna i samhället har påverkat förutsättningarna för arbetare. Otrygga och flexibla anställningsförhållanden har blivit allt vanligare. Tillsammans med de senaste decenniernas fokus på individualisering, den ökade globaliseringen och snabba teknikutvecklingen ihop med sociala mediers framväxt har det påverkat synen på fackföreningens roll, vikten av medlemskap i en facklig organisation. Idag tror allt fler på personliga val och beslut än på kollektiva lösningar. Ojämlighet ökar, de odemokratiska krafterna i samhället växer.

Det är viktigare än någonsin att anställda inom livsmedelsindustrin vet hur smart det är att vara medlem i förbundet. Att ett fackligt medlemskap är garanten för schysta löner och trygga villkor.

Bilden av Livs

Medlemmar i förening utgör förbundet. Förtroendevalda och anställda sätter bilden av Livs. Den bilden ska vara positiv och kännetecknas av:

Demokratiska – Vi utgår från medlemmarnas vilja

Medlemsnära – Vi finns där medlemmarna är

Trygghet – Vi finns för medlemmarna när det behövs

Solidariska – Vi agerar gemensamt till stöd för andra

Gemenskap – Vi håller ihop för medlemmarnas och organisationens bästa

Kamratskap – Vi respekterar och har förtroende för varandra

Bäst – Vi vill göra varandra bäst

Öppna – Vi berättar om det vi tycker och gör

Kunniga – Vi är pålästa och källkritiska och gör alltid vårt bästa

Tillgängliga – Vi är lätta att få kontakt med

Starka – Vi är många och tillsammans når vi framgång

Stridbara – Vi tar kampen för medlemmarna.

Medlemmarna är vår främsta tillgång

Medlemmarna är föreningens främsta tillgång, föreningens kärna. Tyvärr har medlemsantalet minskat såväl i Livs som i övriga förbund inom LO under de senaste åren. För Livs del har minskningen delvis berott på förändringar i branschen såsom rationaliseringar och nedläggningar vilket resulterat i att medlemmarna byter arbetsplats och därmed även förbund. Även nu när livsmedelsindustrin går bra och antalet anställda ökar fortsätter medlemsantalet i förbundet minska. Det finns en stor andel på arbetsplatserna som aktivt väljer att stå utanför föreningen och går med enbart i Livs a-kassa.

Fackföreningarna klev fram under pandemin

Coronapandemin har tydligt visat vikten av en stark fackföreningsrörelse. Fackföreningen har spelat en stor roll när det gäller att teckna parts-gemensamma avtal, som räddade många anställningar, som den politisk påverkan för förändringar av bland annat ersättningen vid arbetslöshet. Ett resultat av förändringarna i samhället var att medlemsantalet i förbundet ökade kraftigt under mars och april.

Genom att prata med medlemmar och med anställda på arbetsplatserna som ännu inte blivit medlemmar händer det positiva saker. Medlemmar som varit på väg att lämna förbundet stannar kvar och många av dem som får frågan om de vill bli medlemmar väljer att ingå i gemenskapen och blir medlemmar. När fackföreningen är synlig på arbetsplatsen gör det stor skillnad.

Öka organisationsgraden

Att det är många medlemmar i förbundet är viktigt, men det är än viktigare att det är hög organisationsgrad. En hög organisationsgrad bidrar till styrkan i förhandlingar om bättre villkor.

Organisationsgraden på en arbetsplats styrs till viss del av arbetsplatsens storlek och anställningsvillkoren. Generellt för organisationsgraden i Sverige är att ju större arbetsplatsen är och ju fler av de anställda som har en tillsvidareanställning ju högre är organisationsgraden.

Förbundets mål är att öka organisationsgraden. De senaste undersökningarna visar på att organisationsgraden ökar något. För att öka organisationsgraden måste alla som ännu inte är medlemmar få frågan om medlemskap.

En skev arbetsuppdelning

Historiskt har livsmedelsbranschen varit en mansdominerad bransch. När bakning, styckning, ystning, bryggning gjordes på den egna gården var det kvinnorna som hade ansvaret. I samband med att verksamheten blev industriell tog männen över ansvaret för arbetsuppgifterna. När kvinnorna fick arbete inom livsmedelsindustrin handlade det om enklare och monotona arbetsuppgifter såsom paketering. Arbetsuppgifter med

lägre status. Denna arbetsfördelning finns fortfarande kvar i stor utsträckning. Något som fått och får effekter i plånboken både under tiden i arbete och i samband med pension. Kvinnors arbete betalas sämre än mäns.

På samma sätt var det i organisationen. Trots att både män och kvinnor var välkomna som medlemmar i fackföreningen ansågs kvinnor svårare att rekrytera och kvinnor hade därför lägre organisationsgrad. Det var männen som i större utsträckning blev medlemmar och engagerade sig fackligt.

Lång väg kvar till jämställdhet

Mycket har gjorts för att öka jämställdheten i samhället och inom föreningslivet. Inom Livs togs ett viktigt steg för jämställdheten när kongressen 2005 beslutade att Livs, som ett av de första förbunden inom LO, skulle vara ett feministiskt förbund. Det beslutet påverkar inte bara förbundets agerande i förhållande till arbetsgivaren utan även agerandet internt inom organisationen. Mycket har hänt, men det är fortfarande en lång väg kvar innan kvinnor och män är jämställda. Fortfarande skiljer det i arbetsuppgifter och löner. Fortfarande är det kvinnor som tar största ansvaret för familj och hem. Fortfarande är det huvudsakligen män som engagerar sig fackligt vilket får effekter på vilka frågor som anses vara viktiga att driva.

För att få ett mer jämställt arbetsliv och samhälle är det därför viktigt att fortsätta arbetet för jämställda löner, arbetsplatser och en mer jämställd organisation.

Ta kampen för de unga

Att ungdomar är framtiden är i grunden självklart. Trots det är det svårt för många unga att komma ut på arbetsmarknaden. De unga som får arbete har ofta korta och ofta osäkra anställningar. Osäkra villkor gör det svårare att ställa krav på bra arbetsförhållanden.

För att våga satsa, tro på en framtid är en trygg anställning och schysta villkor en förutsättning. Därför är det så viktigt att unga som kommer ut på arbetsmarknaden får frågan om att bli medlemmar i förbundet. Det är alla medlemmars ansvar att ställa den frågan och visa att ett fackligt medlemskap erbjuder något som är relevant även för en ung livsmedelsarbetare.

Idag är cirka 25 procent av förbundets medlemmar 35 år eller yngre. Det är en stor andel av medlemmarna. Det är viktigt att unga engageras och får förtroendeuppdrag. Ungas engagemang idag är avgörande för förbundets framtid. Ungas livsmedelsarbetares erfarenheter och krav måste finnas med när förbundets verksamhet formas. Idag har drygt 9 procent av de unga medlemmarna valt att tacka ja på frågan om de vill företräda sina arbetskamrater. Det innebär att de förtroendevalda inte fullt ut speglar medlemskåren.

Vi vill

att alla ska vara medlemmar

att alla medlemmar ser som sitt ansvar att rekrytera nya medlemmar

att Livs uppfattas som ett starkt förbund

att fler kvinnor tar uppdrag i organisationen

att fler unga livsmedelsarbetare tar uppdrag i förbundet.

Livsmedelsarbetare på uppdrag

Föreningsintresset är lika stort idag som tidigare. Människor vill engagera sig i det de tycker är relevant och intressant för dem. Det som skiljer är trofastheten. Idag är det vanligare att byta intresse och därmed även engagemang. Detta påverkar även medlemskapet i fackföreningen, engagemanget och viljan att ta ett fackligt uppdrag.

Det fackliga uppdraget i sig har varit utsatt för förändringar. I fackföreningens början var fackföreningen en kamporganisation med agitatorer som företrädare. Efter hand som åren gick blev företrädarna allt mer utförare som bevakade rättigheterna. Företrädaren blev någon som förväntades fixa allt utan att medlemmarna själva skulle behöva bidra till verksamheten. Idag handlar rollen som förtroendevald om att skapa delaktighet hos medlemmen, få medlemmen att se sin roll i den fackliga vardagen och på så vis väcka ett eget engagemang hos medlemmen.

Förändrade förutsättningar

Förändringarna i samhället de senaste decennierna har inte bara påverkat viljan att vara medlem i facket utan även viljan att vara förtroendevald.

Förutsättningarna att bedriva facklig verksamhet på arbetsplatsen har förändrats, förhandlingsklimatet hårdnat. Allt fler osäkra anställningsförhållanden gör att de fackliga frågorna upplevs ha fått en annan karaktär.

När ett problem dyker upp handlar det om att försöka hitta en lösning. Nya arbetssätt måste testas, nya vägar för att tillvarata medlemmarnas intresse måste prövas för att få medlemmarna engagerade.

Erfarenhetsutbytet, viljan och modet att pröva nytt och att tänka om kombinerat med uthållighet och fokus har bidragit till utveckling och resultat. Det påverkar förtroendevaldas självkänsla och därmed förbundet. Det är en positiv förändring som är viktig för framtiden.

Samarbete skapar synergieffekter

Samarbetet mellan klubbar och över regiongränser utvecklar både individer och organisationen. Det skapar möjligheter för idéer att spridas och utvecklas. Samarbetet minskar risken att interna insatser konkur-

rerar och dränerar energi från uppdraget att rekrytera medlemmar och utveckla förbundet.

Det finns ett behov av att ständigt sträva efter att hitta synergieffekter mellan verksamheter, att lägga fokus på vad som är relevant för medlemmarna och att snabbt göra anpassningar utan att för den skull gå bort från målet.

Demokratin måste vårdas

Demokrati kan inte tas för givet och rätten till demokrati måste vårdas. Demokrati förutsätter deltagande, delaktighet och engagemang. Demokrati är ett förhållningssätt.

En grund för en fungerande demokrati är mötet mellan människor. När människor möts och får möjlighet att diskutera, lyssna till varandra, få förståelse för varandra ökar insikter och kunskaper. Det ger större möjligheter till bra beslut.

Samtal med medlemmarna

Mötet är viktigt för att rekrytera nya medlemmar. Att göra medlemmarna till bärare av föreningens idé och dess beslut. Mötet och samtalet med medlemmen har varit i fokus under de senaste åren i syfte att prata med medlemmar istället för åt medlemmar.

Det är i samtal med medlemmarna som önskemål och frågor fångas upp och ett engagemang hos medlemmen börjar.

Samtalet påverkar medlemskapet. Beslut om medlemskap uppstår i ett socialt samspel mellan arbetskamrater, fackligt förtroendevalda och de fackliga resultaten i förhållande till medlemsavgiften. Idag görs prövningen allt mer ofta jämfört med tidigare vilket innebär att fackföreningen hela tiden måste arbeta för att vara relevant.

Det personliga samtalet är än viktigare för de kamrater som inte har svenska som första språk. Det är bara genom samtal kunskapen om vad ett fackligt medlemskap innebär kan förmedlas.

Medlemmar förväntar sig att fackföreningen och de fackligt förtroendevalda lyssnar och driver deras frågor.

”Världen är en farlig plats att leva i, inte på grund av personerna som är onda, utan på grund av personerna som inte gör något åt det.” ALBERT EINSTEIN

Förtroendevalda gör skillnad

Att vara förtroendevald innebär att ha arbetskamraternas förtroende att företräda dem i olika sammanhang. Att få detta förtroende, denna tillit är stort och något att vara stolt över. Förtroendet är samtidigt något som

måste förvaltas väl eftersom det ger inflytande och makt över arbetskamraternas tillvaro.

Att vara förtroendevald ger mycket tillbaka i egen utveckling. Känslan av delaktighet, att kunna vara den som gör skillnad gör att många av de som tar på sig ett fackligt uppdrag får en starkare tro på sig själva och därmed vågar testa nytt och växa som personer. Här spelar god kamratskap i organisationen en stor roll.

Förtroendevalda är idébärare

Med förtroendevalda som känner sig starka i sin roll som idébärare av ett demokratiskt ledarskap minskar risken för passivitet och ensamvargar. Som organisation kan vi även känna oss tryggare i att de medlemmar som åtar sig uppdraget att bli förtroendevalda delar våra värderingar och kan stå för dem.

En klubb med en organiserande organisation är verkligen medlemmarnas lokala fackliga organisation. Styrelsen i en sådan organisation är synlig, känner till medlemmarnas vilja, arbetar med medlemsvård och öppnar upp för medlemmarnas delaktighet och möjlighet till påverkan.

För att komma dit behövs en klok arbetsfördelning inom styrelsen såväl som en klar uppfattning om klubbens uppdrag i förhållande till föreningens idé, stadgar och verksamhetsmål.

Involvera hela styrelsen

Genom att alla styrelseledamöter involveras i verksamheten och ingen behöver stå frågande inför vad som händer skapas en sammanhållning som leder verksamheten framåt. Den ledamot som har ansvar för ett visst område tar hjälp av de övriga vilket oftast leder till ett bättre resultat. Det i sin tur leder till att klubben kan sätta kärnuppdraget i fokus och även definiera den kunskap och kompetens som behövs i organisationen utifrån detta.

En styrelse som endast gör det nödvändiga för att hålla klubben vid liv och inte aktivt utvecklar sitt arbetssätt tappar trovärdighet hos medlemmarna och har svårare att rekrytera nya medlemmar.

Med kunskaper växer engagemanget

Facklig utbildning är ett viktigt redskap för att ge både medlemmar och förtroendevalda kunskap om samhället, fackliga rättigheter och skyldigheter.

Kunskap är mer än utbildning. Kunskap är förmågan att förstå, återge och tillämpa kunskapen och omvandla den till praktiskt användning i olika sammanhang. Utan kunskap kommer inte utbildning förändra något.

Den som har bra kunskaper har lättare att känna sig delaktig och engagera sig. Kunskap gör det lättare att förändra och påverka. Kunskap är makt.

För många kan den första fackliga utbildningen vara avgörande för ett fortsatt engagemang. Om utbildningen upplevs som ointressant eller rent av tråkig finns risken att deltagarna ifrågasätter sitt medlemskap och viljan att engagera sig i förbundet, ta ett uppdrag, minskar.

Utbildningar ska stärka individen

Facklig utbildning måste ständigt ses över så att innehåll och kvalitet möter deltagarnas och organisationens behov och uppfyller de mål som förbundet har. Facklig utbildning stärker individen genom att deltagarna får förståelse för hur saker hänger samman. De kan då göra kopplingar till egna erfarenheter och får praktisk kunskap som kan tillämpas i vardagen. Utbildningsutbudet och kvalitén ska aldrig påverkas av var i landet som utbildningen genomförs eller var deltagarna bor.

För att få till bra facklig utbildning behövs bra handledare. Pedagogiken, men framför allt handledarens trovärdighet som föreningens representant, är viktig inte bara för utbildningen utan för organisationen i sin helhet.

Mer relevanta och väl genomförda utbildningar underlättar rekryteringen av deltagare. För att rekrytera fler deltagare krävs det också lättillgänglig information, enklare anmälningsmöjlighet och att någon talar om att kurser finns. En dialog med klubbar, förtroendevalda och medlemmar ska därför präglas och prioriteras i studieorganisationens uppdrag. Studieverksamheten måste utgå från behovsanalyser, utbildningarnas relevans och kvalitet, pedagogisk handledning, effektiv rekrytering och utan avbokningskostnader. Behovsanalysen ska göras utifrån såväl medlemmars som förtroendevaldas utbildningsbehov.

Kännedomen om verktyg som hemsida, Mina sidor, material, tekniska hjälpmedel och sociala medier måste vara god.

Vi vill

att verksamheten präglas av medlemsnära aktiviteter

att medlemmen är i fokus

att engagemang och delaktighet ökar hos medlemmarna

att förtroendevalda omfattas av ett demokratiskt ledarskap

att förtroendevalda är idébärare av gemensamt fattade beslut

att klubbarna utvecklar sitt arbetssätt

att facklig utbildning bidrar till organisationens utveckling.