

FORSLAG NR. 181 – Innstilling nr. 104

Vedtatt av landsmøtet

Langsiktig satsing på kompetanse og rekruttering

Matindustrien trenger kompetanse. I norsk fastlandsindustri er matindustrien størst og voksende. Nær hver tredje krone som investeres i norsk industri går til matindustrien. Bransjen er samtidig i kraftig endring og har behov for kvalifiserte arbeidstakere.

Fremtidens teknologi med dagens bemanning. Det tas i økende grad i bruk avanserte maskiner, utstyr og styringssystemer. Ny teknologi og digitalisering vil medføre at manuelle arbeidsoperasjoner blir automatisert bort. Kompetansehevende tiltak i bedriftene vil derfor være avgjørende for å hindre utstøting fra arbeidslivet. Når arbeidsoperasjoner automatiseres endres arbeidsoppgavenes innhold. Det krever ny kompetanse og kvalifisert arbeidskraft som kan utvikle, levere og drifte ny teknologi. Vi må sørge for at eksisterende arbeidstakere får den etter- og videreutdanning som er nødvendig.

Mat- og drikkevareindustrien sliter med rekruttering. NAVs bedriftsundersøkelse i 2021 viser at 13 prosent av bedriftene innen nærings- og nytelsesmidler har alvorlige rekrutteringsproblemer. Det er få elever som søker seg til for eksempel Restaurant- og matfag på videregående skole og frafallet underveis er høyt. Behovet for faglært arbeidskraft er dermed stort. For å bøte på dette må bedriftene satse mer på lærlinger, og gjøre arbeidsplassene mer attraktive for eksisterende og fremtidige arbeidstakere.

Arbeidsgivere trenger en ny rekrutteringsstrategi. Mange bedrifter har løst arbeidskraftbehovet med arbeidsinnvandring og innleie. Det skaper ikke stabilitet og det utvikler ikke bedriftene. Det vi trenger er arbeidsgivere som tenker langsiktig og bygger opp kompetanse i egen bedrift, samtidig som de satser på ungdom som ønsker en framtid i bransjen. At bedriftene tar inn lærlinger er også en forutsetning for at Restaurant- og matfag skal bestå. Det er ikke tilstrekkelig at myndighetene satser, dersom ikke næringen selv følger opp.

Praksiskandidatordningen må videreføres. Ordningen sikrer ansatte med relevant erfaring med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringsloven. Det er viktig at ordningen opprettholdes i framtiden.

Arbeidsinnvandrere må få norskopplæring. Manglende språkkunnskaper, vanskeligheter for å få faste ansettelse, en ny arbeidskultur og lite kjennskap til egne rettigheter er utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Dette truer det organiserte arbeidslivet og kan skape dårlig bedriftskultur og farlige situasjoner på



NNN LANDSMØTE 2021

arbeidsplassene. Arbeidsgiver bør ha en plikt til å organisere og finansiere god norskopplæring for alle ansatte som trenger det.

NNN krever:

- At treparts bransjeprogram videreføres, for å sikre livslang læring.
- At det gis dagpenger til permitterte som tar etter- og videreutdanning.
- At arbeidsgiver sørger for nødvendig opplæring i arbeidstiden ved innføring av nye digitale systemer og rutiner.
- At arbeidsgivere i samarbeid med de tillitsvalgte må utarbeide en helhetlig rekrutteringsstrategi, og ta inn lærlinger, slik at en sikrer nok faglært arbeidskraft.
- En varig, forsterket og målrettet satsing på rekruttering til yrkesfag.
- En 5-årig nasjonal rekrutteringskampanje for våre bransjer, finansiert over statsbudsjettet.
- At det innføres en landsdekkende læreplassgaranti i våre fag.
- Nytt navn på utdanningsprogrammet, som dekker bredden innenfor hele bransjen.
- At praksiskandidatordningen videreføres.
- At arbeidsgiver organiserer og finansierer norskopplæring for alle ansatte som trenger det.