

Slagter

Nyhedsbrev

Nr. 7

Oktober 2021



Kontakt

Tom Jensen
tje@nnf.dk
38187274

Gitte Bonderup
gbo@nnf.dk
38187020

Søren Lind
sl@nnf.dk
38187244

Denne gang om:

- Produktion
- Følgegruppe og Forretningsudvalg
- Kvalificerede medarbejdere
- Kan det virkelig passe?
- Nye uddannelsesambassadører på vej
- Gruppeliv ved dødsfald
- Ferieloven - ikke holdt ferie



Produktion

Noteringen ligger pt. på 8.40 kr./kg og søer afregnes med 4.50 kr./kg.

Tilmeldingen på grise er ca. 275.000 og med pil opad. Det er ca. 10.000 grise over prognose. Derudover er man bagud med 235.000 grise til slagtning. Det er kommet til et punkt, hvor der skal sættes ind med etablering af noget mere kapacitet.

Det hjælper også på situationen, at markederne begynder at være mere med. Udover Japan, Australien og USA - er Kina begyndt at efterspørge på pakning af delstykker igen. Det giver flere muligheder for at optimere på grisen og dermed styrke driften. Europa ligner mere et marked, hvor der prismæssigt muligvis har ramt bunden og dermed kan vi stabilisere noteringen. Det er i hvert fald tendensen lige nu. Det bekræftes også af en lavere mængde ferskkød fra eks. Spanien, der tidligere flød ind på det Europæiske marked.

Kreatur: Markedsnoteringerne på okse- og kalvekød buldrer fortsat opad. Med en ny stigning på 30 øre per kilo på tværs af alle kategorier, rammer den samlede notering nu et topniveau - der ikke er set siden 2013.

Foods: Produktionsmæssigt har det været en meget god periode for Foods generelt - fordelt lidt forskelligt på diverse anlæg, dog forventer man at komme ud med et rigtigt godt årsresultat.

Følgegruppen – Forhandlingsudvalg - Hovedbestyrelsen efter Kongressen

Efter kongressen ser Følgegruppens sammensætning sådan ud:

Brian Vestergaard fra DC Blans

Kurt Høj fra DC Herning

Morten Grau fra DC Horsens

Jan Bruno fra DC Ringsted

Jens Hansen fra DC Sæby

Bo Christensen fra Tican

Peter Uno fra Tican

Villy Petersen fra DC Holsted

Jan Trolle fra DC Aalborg
Lars Falk fra Himmerlandskød
Niels E Gundersen fra Daka

Forhandlingsudvalget er det:

Brian Vestergaard fra DC Blans, Thomas Hansen fra DC Rønne, Bo Christensen fra Tican og Jan Trolle fra DC Aalborg.

Til Hovedbestyrelsen blev Morten Grau og Bo Christensen valgt.

Flere virksomheder mangler medarbejdere - kvalificerede medarbejdere

Vi er i en periode med lav ledighed, hvor der er rift om flere lønmodtagergrupper. En periode hvor de virksomheder, der ikke tilbyder fast ansættelse, ordnede og gode forhold eller måske har et godt ry, i forhold til at værdsætte medarbejderne og sikre et godt og positivt arbejdsmiljø, især bliver udfordret.

Vi har fra Fødevarerforbundet NNF's side fokus på, at det er kvalificeret arbejdskraft - der efterspørges, hvilket alle parter er ansvarlige i forhold til at få sikret. Virksomhederne har i denne tid en særlig forpligtigelse til at skabe plads til ledige, der har brug for særlig støtte til at være på arbejdsmarkedet og ikke fravælge medarbejdere, der efter kort tid - eller meget lidt oplæring kan opfylde virksomhedens krav.

Nogle virksomheder får rigtig mange ansøgere, når de søger nye medarbejdere, vel at mærke en del ansøgere der allerede er i andet job. En virksomhed søgte 6 nye medarbejdere og fik over 80 relevante og kvalificerede ansøgninger.

Begrundelserne for at skifte job er meget individuelle, men en der ofte kommer frem er, at man har mulighed for at få fast ansættelse og især en arbejdstid, der passer med ens ønsker samt at man har hørt positiv omtale af virksomheden.

Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter har fokus på de udfordringer det giver, at flere virksomheder gør endnu mere brug af vikarer, da de ikke får ansøgninger til ledige stillinger. De "faste" kollegaer bliver presset yderligere, jo flere "nye" der er, og hvor der er en stor udskiftning i medarbejderstaben, hvilket blandt andet giver øget fravær.

På Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er der flere artikler der sætter fokus på udfordringen, se bl.a. link:

[FH: Trepartsaftale sætter fokus på at få ledige i Danmark i job - Fagbevægelsens Hovedorganisation \(fho.dk\)](#)

Kan det virkelig passe? Ja, det kan det

Hvis du bliver opsagt, har du ret til et betalt møde med din A-kasse/faglige organisation, så du kan få hjælp og vejledning med det samme og ikke først, når du er fratrukket.

Slagter-Industri overenskomstens §. 24, stk. 6.

Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter § 24, stk.6 på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer - placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Nye uddannelsesambassadører på vej

Arbejdsmarkedssekretariatet har netop startet et nyt hold uddannelsesambassadører op. I uge 41 havde vi derfor en gruppe nye og meget engagerede uddannelsesambassadører på kursus.

Her var der bl.a. fokus på Uddannelsesambassadørens roller og opgaver samt systematisk uddannelsesplanlægning. Derudover havde vi bl.a. besøg af to "gamle" uddannelsesambassadører, Thomas Hansen fra Atria og Henriette Elkjær fra DC Foods i Svenstrup, der delte deres erfaringer med arbejdet som uddannelsesambassadører.

Vi havde også besøg af AOF, som gav os viden og værktøjer til at spotte og hjælpe kolleger, der fx har vanskeligt ved læsning, skrivning, matematik eller IT.

Gruppeliv ved dødsfald - INFO hvis du har fast bopæl i udlandet

I nogle overenskomster har vi en Gruppelivsordning, som virksomheden tegner for deres medarbejderne.

Det er vigtigt, at man som efterladt er opmærksom på, at der kan være situationer, hvor der ikke automatisk gives besked om dødsfald til myndighederne og forsikringselskaber i Danmark, så der en udbetaling af en eventuel forsikring.

Ved dødsfald i Danmark får eks. Industriens Pension og lign. automatisk besked fra det danske cpr. register, hvorimod hvis man går bort i udlandet, skal man som efterladt være opmærksom på og sørge for, at der gives besked til myndighederne og forsikringselskaber i Danmark.

Ferieloven - ikke holdt ferie

Hvad sker der, hvis jeg ikke har holdt mine 25 feriedage, som er optjent i perioden fra 1-9-2020 til 31-8-2021, inden d. 31. december 2021?

Alt over 20 dage udbetales, medmindre man skriftligt aftaler med arbejdsgiveren, at det overføres til næste ferieafholdelsesperioden.

Sagt på en anden måde: Holder du ikke din ferie (4 uger) og du IKKE har været ferieforhindret, bliver de indbetalt til Feriefonden.

Alt op til 20 dage bliver overført til næste ferieafholdelsesperioden og det er først ved udløb af denne, man har en mulighed for at få feriepengene udbetalt uden at afholde ferie, forudsat man har været ferieforhindret i hele perioden.

Vigtigt: Der skelnes mellem om man har været ferieforhindret eller ej.

Bekendtgørelse 2019-1072 definerer hvad der betragtes som ferieforhindring:

§ 2. Feriehindringer er:

- 1) egen sygdom og tvangsindlæggelse,
- 2) barselsorlov og orlov til adoption,
- 3) ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven,
- 4) overgang til selvstændigt erhverv eller til arbejde i hjemmet,
- 5) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv,
- 6) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner, eller tilsvarende udenlandsk institution,
- 7) lovligt varslede og afsluttede konflikter,
- 8) aftjening af værnepligt,
- 9) tjeneste i Forsvaret eller det statslige redningsberedskab som værnepligtig eller på værnepligtsslignende vilkår,
- 10) udsendelse af Forsvaret eller det statslige redningsberedskab for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver,
- 11) manglende midler til at holde ferie på grund af en opstået tvist mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om et krav på feriebetaling,
- 12) pasning af nærtstående syge eller døende, hvor lønmodtageren i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven,
- 13) orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende,
- 14) tvingende familiemæssige årsager i henhold til lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, eller
- 15) tjeneste inden for Forsvarsministeriets eller politiets område, der er pålagt som følge af krig, katastrofetilfælde eller andre ekstraordinære forhold.

Stk. 2. Barselsorlov og orlov til adoption er ikke en feriehindring i forhold til øvrig ferie, hvis lønmodtageren har genoptaget arbejdet på nedsat tid med eller uden forlængelse af orloven, og arbejdet er genoptaget på en sådan måde, at der arbejdes i hele dage, og at øvrig ferie kan holdes som enkelt dage.

Tak for din tid

Vi håber, du har fundet informationerne nyttige, og du er meget velkommen til at kontakte os - eller din tillidsrepræsentant, hvis du har spørgsmål - eller ønsker yderligere oplysninger.

Har du har et emne, du tænker ville være relevant at alle andre hørte om, så send endelig en mail med forslag.

Se flere nyheder på www.nnf.dk

På [Kongres 2021 \(nnf.dk\)](http://Kongres 2021 (nnf.dk)) kan du se eller gense nyheder samt dokumenter fra Kongressen.

På vegne af konsulenterne

Venlig hilsen

Tom Jensen