

Beretning 2021



Indhold

1	Overenskomstsekretariatet	4
1.1	Faglig sagsbehandling	4
1.2	Statistik	4
1.3	Fagretslige sager	5
1.4	Slagterindustri	6
1.5	Fødevareindustrielle	7
1.6	Butik	9
1.7	Mejeri	10
1.8	Fællesskabs- og organiseringsuddannelserne	12
2	Arbejdsmarkedssekretariatet	18
2.1	Arbejds miljø	18
2.2	Uddannelse	20
2.3	Beskæftigelsesområdet	22
2.4	A-skade- og socialområdet	23
3	Organisations- og administrationssekretariatet	26
3.1	Uddannelse – Tillidsvalgte	26
4	Medlemsservice	28
5	Ungdomsarbejdet	29
6	Politisk interessevaretagelse	31
7	EU- og Internationalt område	34

Indledning

Velkommen til Beretning 2021 fra Fødevareforbundet NNF.

Året 2021 var i lighed med 2020 ganske særligt. Covid-19 spillede igen en hovedrolle ude på vores medlemmers arbejdspladser. Heldigvis det ser ud til, at der har været ganske godt samspil mellem arbejdsgiverne og tillidsfolkene i forhold til at komme igennem de perioder, som har været særligt udfordrende.

Mens jeg skriver dette, så lysner det op, vi må antage (og håbe) at vi er igennem det værste i forhold til Covid-19.

Til al held lykkedes det at gennemføre Fødevareforbundet NNF's kongres, og her fik vi sat mål og retning for årene, der kommer.

I Fødevareforbundet NNF er vi fortsat utroligt glade og stolte over den store opbakning til det faglige fællesskab i Fødevareforbundet NNF. I den forbindelse skal vi takke vores mange medlemmer, vores mange tillidsvalgte, vores afdelinger og vores kolleger i forbundet for den store indsats.

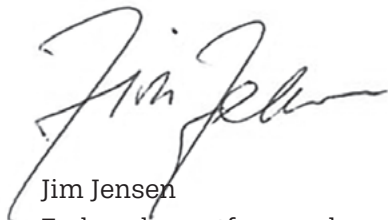
2022 bliver året med de første aktiviteter, der handler om OK23, hvor vores overenskomster skal fornys.

Også i den forbindelse har vi brug for jeres deltagelse og opbakning.

Vi glæder os til opgaven og dialogen med jer og ved fælles hjælp, opnår vi de bedste resultater.

Tak.

I beretningen kan du dykke ned i, hvad de enkelte sekretariater i Fødevareforbundet NNF har beskæftiget sig med i løbet af året, og du kan få overblik over succeser og udfordringer såvel som nye tiltag og arbejdsområder.



Jim Jensen
Forbunds næstformand

1 Overenskomstsekretariatet

1.1 Faglig sagsbehandling

På kongressen blev den struktur, som blev vedtaget med fællesskabsløsninger 2 bekræftet. Vores ambitionen om en ensartet og professionel sagsbehandling bliver forbedret løbende – til gavn for vores medlemmer.

1.2 Statistik

I 2021 afsluttede vi 571 faglige sager på vegne af vores medlemmer. Dette er et lille fald. Derimod er sager om læreforhold steget. Således er de gået fra 9,7 % til 16,1 % af afsluttede sager i 2021.

Fordelt på områder

Oprettede sager i perioden

Område	Antal sager
Alle	1 (0,2%)
Butik	353 (60,3%)
DSM	11 (1,9%)
Fødevarer	93 (15,9%)
Mejeri	32 (5,5%)
Slagter-industri	46 (7,9%)
Uden for vores områder	49 (8,4%)
I alt	585 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Område	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
Alle	5 (0,9%)	0 (0,0%)	.043 dage
Butik	332 (58,1%)	0 (0,0%)	110 dage
DSM	11 (1,9%)	0 (0,0%)	117 dage
Forbundet	1 (0,2%)	0 (0,0%)	229 dage
Fødevarer	89 (15,6%)	0 (0,0%)	155 dage
Mejeri	30 (5,3%)	0 (0,0%)	105 dage
Slagter-industri	63 (11,0%)	0 (0,0%)	141 dage
Uden for vores områder	40 (7,0%)	0 (0,0%)	100 dage
I alt	571 (100%)	0 (0,0%)	128 dage

Fordelt på sagstyper

Oprettede sager i perioden

Sagstype	Antal sager
Løn	143 (24,4%)
Læreforhold	92 (15,7%)
Pension	54 (9,2%)
Opsigelse	35 (6,0%)
Ansættelsesforhold	30 (5,1%)
Konkurs	27 (4,6%)
Ferie	25 (4,3%)
Afskedigelse	24 (4,1%)
Tillæg	24 (4,1%)
Bortvisning	18 (3,1%)
Øvrige typer	113 (19,3%)
I alt	585 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Sagstype	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
Løn	150 (26,3%)	0 (0,0%)	124 dage
Læreforhold	92 (16,1%)	0 (0,0%)	107 dage
Pension	42 (7,4%)	0 (0,0%)	40 dage
Opsigelse	30 (5,3%)	0 (0,0%)	33 dage
Ansættelsesforhold	28 (4,9%)	0 (0,0%)	100 dage
Afskedigelse	23 (4,0%)	0 (0,0%)	57 dage
Ferie	23 (4,0%)	0 (0,0%)	67 dage
Konkurs	23 (4,0%)	0 (0,0%)	247 dage
Bortvisning	19 (3,3%)	0 (0,0%)	27 dage
Tillæg	16 (2,8%)	0 (0,0%)	69 dage
Øvrige typer	125 (21,9%)	0 (0,0%)	233 dage
I alt	571 (100%)	0 (0,0%)	128 dage

Fordelt på afdelinger

Oprettede sager i perioden

Afdeling	Antal sager
0 NNF Forbund	9 (1,5%)
1 Sjælland og øerne	184 (31,5%)
2 Lillebælt-Fyn	58 (9,9%)
3 Syddjylland	57 (9,7%)
4 Østjylland	76 (13,0%)
6 Midt Vestjylland	95 (16,2%)
7 Nordjylland	103 (17,6%)
8 Klub Bornholm	3 (0,5%)
I alt	585 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Afdeling	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
0 NNF Forbund	12 (2,1%)	0 (0,0%)	450 dage
1 Sjælland og øerne	186 (32,6%)	0 (0,0%)	133 dage
2 Lillebælt-Fyn	51 (8,9%)	0 (0,0%)	142 dage
3 Syddjylland	48 (8,4%)	0 (0,0%)	76 dage
4 Østjylland	84 (14,7%)	0 (0,0%)	101 dage
6 Midt Vestjylland	92 (16,1%)	0 (0,0%)	111 dage
7 Nordjylland	95 (16,6%)	0 (0,0%)	134 dage
8 Klub Bornholm	3 (0,5%)	0 (0,0%)	223 dage
I alt	571 (100%)	0 (0,0%)	128 dage

1.3 Fagretslige sager

Blandt de fagretslige sager, vi har ført i 2021, er der fortsat for mange sager om løn, læreforhold og pension. Det er positivt, at der laves mange løntjek. At der er mere end 24,4 % af sagerne, der vedrører løn er med til at bekræfte, at vi desværre stadig finder en del fejl og manglende betaling.

Vi ser stadig arbejdsgivere, der udfordrer arbejdstid og ansættelsesformer. Igen i år har vi set nul-timers kontrakter, hvor medarbejderne ikke ved, hvor mange timer de skal arbejde.

1.4 Slagterindustri

Corona

Vi kommer ikke udenom at snakke om Corona. Året vil blive husket for Corona, som har ramt os alle på forskellige niveauer. Der skal lyde stor ros og anerkendelse til tillidsrepræsentanterne, som udover de almindelige udfordringer også har tacklet corona. Corona har medført, at vi på slagter-området har indført fast Teams-møde en gang om ugen, hvor vi får vendt fælles udfordringer.

Her giver tillidsrepræsentanterne en status på antal smittede medarbejdere samt de udfordringer, der har været omkring mundbind / visir, vaccination m.m. Også her har tillidsrepræsentanterne spillet en stor rolle i samarbejde med virksomheden for at informere så meget som muligt omkring disse udfordringer samt nye regler fra sundhedsmyndighederne.

Flere tilmeldinger af slagtesvin

Tilmeldingerne af slagtesvin har været støt stigende med overarbejde til følge og har indtil videre skubbet ordret **strukturtilpasning** helt til side på nuværende tidspunkt.

Det skyldes flere ting. Det skyldes hovedsageligt, at Tyskland blev ramt af Afrikansk Svinepest. Det medførte et drastisk fald i priserne på smågrise, som fragtes ned over grænsen. Flere smågriseleverandører er derfor sadlet om og er blevet slagtesvineproducenter, som nu producerer slagtesvin til slagterierne i Danmark.

Noteringen har også været meget svingende og ligger i skrivende stund på 7,90 kr. pr. kilo, hvilket er den laveste notering i 18 år. Det skyldes uro på det europæiske marked efter der er konstateret Afrikansk Svinepest i Italien. En udfordring som Danmark forhåbentlig kan gå fri af, da det kan medføre uoverskuelige konsekvenser for de danske fødevarerfabrikker i Danmark.

På kreatur-slagterierne har året været et meget almindeligt år. Her er der ikke tale om tilgang af slagtedy, men mere om at leverandørerne pendler imellem de forskellige kreaturslagterier.

§30 Suppleringsydelse ved arbejdsulykke

Vi har sammen med tillidsrepræsentanterne sat fokus på paragraffen om suppleringsydelse ved arbejdsulykke for at sikre, at der ikke sker en underbetaling i henhold til denne bestemmelse. Også for at sikre at der er inddragelse af skadelidte, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter i forbindelse med de ulykker, der indtræder på virksomheden. Der har været nedsat et lille udvalg, som har gennemgået de forskellige udfordringer, der er på de forskellige virksomheder. Efterfølgende er det fremlagt for alle tillidsrepræsentanter og skal gerne sikre en ensretning samt højne dialogen imellem tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.

Nyhedsbrev

Efter positive tilbagemeldinger forsætter vi med at udsende et nyhedsbrev.

Nyhedsbrevet sendes til alle tillidsrepræsentanter, samt lægges på Facebook for at få bredt det ud til så mange som muligt.

Nyhedsbrevet indeholder oplysninger om nye tillidsrepræsentanter, sager på området, indgåelse af overenskomster, regler og meget mere aktuelt stof. Nyhedsbrevet ligger også på NNF's hjemmeside.

1.5 Fødevareindustrielle

2021 startede, som bekendt på samme måde som 2020 sluttede med Covid-19 og forskellige restriktioner og nedlukninger. Et år hvor hverdagen blev "normal" hen over sommeren, og hvor glæden ved at kunne mødes igen var tydelig. Meget blev indhentet inden Covid-19 igen fik en ny periode med betydning for os alle. Heldigvis var nedlukningen sidst i 2021 mindre indgribende for vores medlemmer end i 2020, og der var ikke behov for at lave flere eller nye aftaler med arbejdsgiverorganisationer om hjemsendelser og force majeure. Trepartsaftaler gav nye spørgsmål om, hvilke oplysninger en arbejdsgiver havde ret til at få om vaccinstatus og hvilke regler, der gælder, når en arbejdsgiver vil kræve at se coronapas, og man skulle have test i den forbindelse.

Som bekendt holdt Fødevareforbundet NNF Kongres i september måned og dermed også valg til Følgegruppen og Forhandlingsudvalget. En ændring i antallet af følgegruppemedlemmer på henholdsvis Tobaksområdet – fra fire til to tillidsrepræsentanter og Forædlingsområdet fra tre til fem tillidsrepræsentanter har betydet, at der er kommet nye i Følgegruppen og Forhandlingsudvalget.

2021 var også året, hvor den nye ferielov blev fuldt indfaset og samtidigshedsferien begyndte. Ingen kan være i tvivl om, at dette har fyldt rigtig meget, både i forhold til optjening og afvikling af ferien, og mange spørgsmål skulle afklares. En del medlemmer havde få – andre mange feriedage, der skulle afvikles inden 31. december 2021. Der er i nyhedsbrevene igennem 2021 skrevet om ferieloven og mange andre emner. Du kan se tidligere udgaver af nyhedsbreve fra alle områder på hjemmesiden:

→ nnf.dk

Det er desværre ikke lykket endnu for 3F at få lavet en overenskomst med Jensens Bøfhus på de restauranter, hvor der ikke er dette mere. Derfor har vi forsat sympatikonflikter i gang på Jensens Food i Struer og KødGrossisten i Vemmelev til støtte for 3F's konflikt overfor Jensens Bøfhus. Det har ikke endnu været nødvendigt at trække vores medlemmer ud af produktionen.

Den udvikling, vi har set de seneste år med arbejdsgivere, der skifter arbejds-giverorganisation samt vores indsats i forhold til at få flere virksomheder overens-komstdækket, har betydet, at vi igennem året har tegnet nye overenskomster og lavet tilpasningsforhandlinger flere steder. Det er også lykket at få valgt tillids-repræsentanter på nye virksomheder, og flere kan se vigtigheden af, at der er en tillidsrepræsentant.

Tak for indsatsen

Året har budt på "generationsskifte" i forhold til tillidsrepræsentanter på flere virksomheder. Tillidsrepræsentanter som har været valgt igennem mange år har besluttet at stoppe, for at overgå til pension m.m. Tak for indsatsen, I har helt sikkert gjort en forskel for vores medlemmer.

Til alle tillidsvalgte der hver dag arbejder benhårdt med at håndtere udfordringerne og opgaverne for at finde løsninger til gavn for medlemmerne. TAK – I gør en forskel, der kan mærkes af alle.

1.6 Butik

2021 har atter været et år præget af Covid-19. Ligesom året forinden har vores medlemmer – også på butiksområdet – ydet en stor indsats. Det har hjulpet butiksområdet under Covid-19, at fødevarearbejderne har fuld fart på. Det aftvinger stor respekt til vores medlemmer, at de har været med til at holde hjulene i gang. Der blev atter indgået aftaler med arbejdsgiverne for at afbøde virkningen af restriktionerne og undgå (masse) afskedigelser. Arbejdsgivernes adgang til at pålægge vores medlemmer at forevise Coronapas og mulighed for at pålægge vores medlemmer at lade sig teste for Covid-19 har påvirket vores medlemmers arbejdsliv, men atter har medlemmerne bevist deres styrke, store gå-på mod og fantastiske arbejdsindsats. Det skylder vi dem en stor tak for!

Fødevareforbundet NNF har afholdt ekstraordinær og ordinær kongres i Aalborg. Butiks-teamet hviler ikke på laurbæerne og er således i fuld gang med at gøre tingene endnu bedre i næste kongresperiode. Flere butiksbesøg er ét af flere initiativer. I sidste kvartal kunne vi glæde os over at komme på butiksbesøg og dermed have mere af det udadvendte arbejde, som vores medlemmer – og mange arbejdsgivere – har givet positive tilbagemeldinger på. Og vi tror på, at udviklingen mod færre, men langt større butiksarbejdspladser målt på omsætning og personale, arbejder med os. Vi har opmærksomheden rettet mod arbejdspladser, hvor det vil være oplagt at vælge flere tillidsrepræsentanter og lave TR-netværk. For vores tillidsrepræsentanter på det offentlige område er vi i gang med at skabe rammer for et netværk. Det gælder også for vores tillidsrepræsentanter i Salling Group. Det vil i opstartsfasen være faciliteret af os med vægt på, at emnerne til dagsordenen afspejler ønsker og behov fra tillidsrepræsentanterne. I lighed med tidligere år vil vi også fortsætte succesen med aftenmøder mv. Vi både kan og vil gøre en stor indsats for at komme tættere på medlemmer og potentielle medlemmer.

Butiksmedlemmers lønvilkår

I Butiksfølgegruppen har vi taget hul på de indledende drøftelser til et projekt, der skal belyse butiksmedlemmernes lønvilkår. Vi vil blandt andet dokumentere forskellen mellem vores butiksmedlemmers løn og lønnen for andre med tilsvarende uddannelsesniveau og bruge det til at løfte butiksmedlemmernes løn ved de næste

overenskomstforhandlinger. Ifølge overenskomsterne har de butiksansatte ret til en lønforhandling mindst en gang om året, og projektet skal også munde ud i oplysning om, hvordan de bedst kan håndtere lønsamtalerne med deres arbejdsgivere.

Butiks-teamet har nedsat en intern arbejdsgruppe, der bidrager og understøtter butiksfølgegruppens projekt.

1.7 Mejeri

Når man ser tilbage på 2021, blev mejeribranchen naturligvis også udfordret af Covid-19. Der var ikke helt den samme vilje fra arbejdsgivernes side til at betale løn, som der var i 2020. Det har givet nogle "dønninger" på drift-stederne, men alle er dog kommet igennem på en rimelig måde betalingsmæssigt.

Smittemæssigt er det ikke lykkedes at holde Covid-19 ude af mejerierne i samme grad som i 2020. Særligt hen sidst på 2021 oplevede branchen op til 25 % fravær i enkelte afdelinger på nogle mejerier. Det er dog lykkedes at gennemføre normal drift, selv om det naturligvis har været en udfordring.

Den store aktør i mejeribranchen er naturligvis Arla Foods. Der er i skrivende stund noget, der tyder på, at Arla kommer ud med et rigtigt godt regnskab for 2021. Der har været stigning i mælkeprisen til landmændene hen over året, og det indikerer et godt resultat samlet set.

Arla vil de næste 5 år investere massivt i klima og bæredygtighedsindsatsen i hele sin værdikæde som led i sin nye virksomhedsstrategi Future 26. Arla er parat til at øge sine samlede investeringer med 40 % til over 4 mia. EUR, og klima og bæredygtighed er et centralt investeringsområde. Ud over virksomhedens investeringer vil Arlas andelshavere også skulle foretage betydelige investeringer individuelt, for at reducere CO₂ udledningen på gårdniveau.

Nu er alt ikke lige positivt i branchen, og der er en vis bekymring for fremtiden. Der er mangel på mælk, og landmændene tøver med at udvide besætningerne. Usikkerhed om en evt. CO₂ afgift, store stigninger på foder, og energiprisernes himmelflugt gør, at de anser det for usikkert at foretage de nødvendige investeringer, før der er mere klarhed over deres udgifter. De stigende energipriser har medført en ekstra udgift for Arla Foods på ca. kr. 1.5 mia. i 2021. Oven i det kommer så prisstigningerne på foder og energi ude på gårdene, så usikkerheden må siges at være begrundet. Det medfører så bare, at Arla ikke kan producere de varer, de rent faktisk kunne sælge.

For mejeriområdet i Fødevarerforbundet NNF har det været et godt år. Det er lykkedes at bevare den positive udvikling både målt på antal medlemmer, antal tillidsrepræsentanter, uddannelse fra ufaglært til faglært, og den daglige drift generelt. Der har naturligvis været det normale antal faglige sager, men de er løst på tilfredsstillende vis. Den største sag hen over 2021 har omhandlet chaufførområdet. Sagen omhandlede afregning af overtid, og reglerne for arbejdstidsplanlægning generelt. Det lykkedes at opnå et forlig i maj måned, der medførte at Arla efterbetalte ca. kr. 1. mil. til chaufførerne på garagen i Hobro. Det viste sig efterfølgende, at tingene stadigvæk ikke var i orden, hvilket medførte, at samtlige lokalaftaler på garagen i Hobro blev opsagt. Der er nu foretaget de nødvendige ændringer, og nye lokalaftaler er næsten på plads.

Tiden nærmer sig for OK 23. Der har allerede i 2021 været drøftelser med arbejdsgiverne, og parterne er enige om de hovedområder, der skal drøftes inden overenskomstforhandlingerne starter. Det handler om chauffører og arbejdstid, aflønning for den 24. dec., 25 timers afløsere, og Mejeribrugets Uddannelsesfond. Der er allerede planlagt en møderække frem mod sommerferien 2022, og det er tanken, at forsøge at nå til enighed på de nævnte områder, for derefter at forhandle dem på plads ved OK 23. Det er områder, der kræver en form for justeringer, og det er en fordel at have dem på plads inden OK 23 starter, så det ikke ender med at være noget, der skal klares i en sen nattetime. Hvis det lykkedes, giver det luft til at koncentrere sig om de egentlige forhandlinger, frem for justeringer af den nuværende overenskomst.

1.8 Fællesskabs- og organiseringsuddannelserne

I de næsten 5 år der er gået med indsatsen, har 552 af alle vores tillidsvalgte været på uddannelse i fællesskab og organisering. Principperne og værktøjet skulle derfor være nået ud til alle interesserede tillidsvalgte.

I 2021 afholdte vi vores uddannelser som online-møder grundet corona. Her fik vi klædt de særlige målgrupper på til at arbejde med den organiserende tankegang og værktøjerne heri.

Fællesskab og organiseringsuddannelsen kommer stadigvæk til at leve i Fødevareforbundet NNF, da kongressen i 2021 besluttede af Fællesskab og organiseringsuddannelserne fremadrettet skal ligge som et modul på vores grunduddannelser. På den måde sikrer vi, at alle nye tillidsvalgte introduceres til indsatsen og trænes i metoderne. Der vil forsat være opsamlingshold for erfarne tillidsvalgte i det omfang det skønnes nødvendigt og muligt i forhold til tid og ressourcer.

De særlige målgrupper fik afholdt modul 2 som online- møder.

Fremtiden

Vi har fra starten aftalt med os selv og de tillidsvalgte, at organiseringsindsatsen ikke skulle være et projekt, men en løbende og varig måde at tænke fagforening på. Jeg tror dén som udtrykte det klartest, da vi gik i gang, var en afdelingsformand, der sagde: "det er hele forbundets DNA, vi er i gang med at ændre".

Det siger måske noget om tidsperspektivet i det hele – at det her ikke er noget, som bliver fikset hen over natten, eller bliver løst alene ved, at vi sender tillidsvalgte afsted på uddannelse.

Vi må så også bare erkende at det omgivende samfund, og folks tilslutning til fagforeninger i mange år har været nedadgående, så det er ikke den nemmeste opgave vi har givet os selv. Men vi er godt på vej, og så skal vi huske hinanden på, at selvom de gule er billigere end os, og selvom de også bliver mere og mere professionelle i deres sagsbehandling, så er vores styrke, at vi har noget, de ikke har:

Vi har overenskomsterne – og vi har tillidsrepræsentanterne.

Og hvis der noget, som er blevet lysende klart de seneste 5 år, så er det at vores tillidsvalgte er det allervigtigste værn mod de gule. De kan nemlig gøre det, som de gule **aldrig** kommer til at gøre; De kan skabe personlige relationer til deres kolleger – forbundets medlemmer.

Fokusgruppenanalysen

I 2020 fik vi lavet en fokusgruppeanalyse med navnet "Værdien af vores tillidsrepræsentanter".

I 2021 er resultatet af analysen blevet anvendt på Fællesskabs- og organiseringsuddannelserne samt på vores netværksmøder. Dette har fungeret sådan, at der er lavet undervisningsmateriale som indeholder spørgsmål ud fra hver indsigt, og skal bunde ud i de tillidsvalgtes egen hverdag.

Det er så vigtigt, at vi kommer i dialog med tillidsrepræsentanterne om denne fokusgruppeanalyse, så de forstår, hvor vigtig deres rolle er, og de kan se og høre at deres medlemmer værdsætter dem i deres tillidshverv. Deres tilstedeværelse giver vores medlemmer kæmpe værdi.

Netværksmøder

I år 2021 blev der afholdt online- møder for alle afdelinger af 6 timer varighed, og 1 dags fysiske netværksmøder. Vores 2- dags møder blev også dette år gennemført for alle afdelinger.

Vi havde lidt udfordringer med at få tilmeldinger på online- møderne, så her satte jeg og Teams for Sammenhold – TFS – en ringerunde i gang på de tilmeldte. Dette resulterede i, at vi på næsten alle online- møderne fik dobbelt op på deltagere. Dog kan vi høre på de tillidsvalgte, at de fysiske møder fylder mere hos dem.

Vi fastholder stadigvæk, at vores netværksmøder afholdes efter geografi.

Der er aktivitet i alle vores netværk. De tillidsvalgte, der arbejder med den organiserende tankegang, ser disse møder som en kæmpe værdi i at mødes med andre tillidsvalgte. Her kan de sparre og få inspiration og nye værktøjer til deres fremadrettede indsats.

2021 er også det år, hvor vi har set, at der er fremgang på mange af vores tillidsvalgtes virksomhed, grundet fokus på værktøjerne i organiseringsindsatsen.

Det, vi kan se og høre, er, at vores tillidsvalgte siger:

- Arbejdspladser der melder om flere kollegaer, der melder sig ind i vores fællesskab.
- Arbejdspladser hvor trivsel og sammenhold er blevet meget bedre
- Arbejdspladser der roser forbundet, fordi vi er blevet mere synlige i deres hverdag
- Arbejdspladser hvor sammenholdet mellem de tillidsvalgte er i bedring.
- Arbejdspladser hvor deres kollegaer godt kan se værdien i at være medlem af en rigtig fagforening

Det hører til sjældenheden, at der er tillidsvalgte fra en virksomhed, der kommer alene på disse møder.

Vores tillidsvalgte kan se det positive i at flere fra samme virksomheder deltager, da de på denne måde har en direkte sparringspartner i deres dagligdag. Her har de også muligheder for, at der er flere, der kan løfte en opgave/udfordring, når de vender hjem fra netværksmødet.

Det er fortsat en prioritet, at netværksmøderne bliver afholdt cirka hver tredje måned, så vi fastholder kontakten med de tillidsvalgte og holder dem opdaterede på tiltag fra både forbund og afdelinger.

2021 er også året hvor butiksområdet, fik gang i deres netværksmøder. Området skal vi være særlige opmærksomme på, da de har en række særlige forhold, vi skal tage hensyn til, når vi inviterer dem på netværksmøder/uddannelser i fællesskab-og organiseringsindsatsen.

Netværkskonferencen

I samarbejde med Cevea fik Fødevarerforbundet NNF, endelig mulighed for at afholde vores fysiske netværkskonference.

Der deltog i alt 126 top-engagerede tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, klubmedlemmer, valgte og ansatte, der alle havde bidraget med organiseringsindsatsen gennem de sidste ca. 5 år.

Formålet med afholdelsen af konferencen var:

- **En fest for indsatsen**

Tillidsvalgte, medlemmer, ansatte og politisk valgte har knoklet i hele kongresperioden for at skabe fællesskaber – det havde fortjent en fejring

- **Slutte en cirkel**

Konferencen skulle binde indsatsen sammen og se tilbage på alle de skridt, der er taget på vejen

- **Fællesskab på tværs**

Deltagerne skulle mærke en fællesskabsfølelse og få en fornemmelse for, hvor mange de er, der har været med til at styrke fællesskabet i Fødevarerforbundet NNF igennem hele kongresperioden

Programmet for denne konference blev:

- Velkomst ved Ole Wehlast
- Flemming Dal Cortivo binder en sløjfe på fællesskabs- og organiseringsindsatsen for kongresperioden
- Deltagerne skal på banen i grupper/debatdug.
- Dialog i det fælles rum
- Interview eller oplæg af tillidsvalgte
- Sjovt indslag
- Afslutningstale

Efterfølgende lavede Cevea en analyse over vores debatdug.

Debatdugsøvelsen var tilrettelagt således, at deltagerne fik stillet fire spørgsmål, som de kunne svare frit på.

Tre af spørgsmålene var bagudrettede, og her blev deltagerne bedt om at forholde sig til, hvad der er opnået med indsatsen. Ét af spørgsmålene var fremadrettet og her skulle deltagerne bl.a. tage stilling til de aspekter af indsatsen, som de gerne vil have ført videre.

Spørgsmålene lød:

1. *Hvad har vi opnået?*
2. *Hvordan gjorde vi det?*
3. *Hvad har det betydet for dine kollegaer?*
4. *Hvad skal fremtiden bringe?*

Cevea fik lavet de fire vigtigste indsigter, ud fra hvad de 126 deltager har svaret på deres debat dug.

- **Større synlighed.** Deltagerne oplever i høj grad, at indsatsen har bidraget til at Fødevareforbundet NNF er blevet mere synlige. De mener samtidig, at endnu større synlighed er én af de ting, der skal fokuseres på i fremtiden.
- **1-1 samtaler** går igen, som noget deltagerne er positivt stemte overfor og som de i høj grad mener er vigtigt at bevare. Vi kan også se på svarerne at 1-1 samtalen er et af de værktøjer, som deltagerne har taget til sig og brugt hyppigt i løbet af indsatsen.
- **Vidensdeling og kommunikation** og vigtigheden heraf, er et gennemgående tema for deltagerne i alle fire spørgsmål. En stor del af deltagerne mener, at det i fremtiden fortsat er vigtigt at oplyse omkring NNF's arbejde.
- **Sammenhold og fællesskab** mellem de tillidsvalgte og ledelsen er en af de væsentlige ting, som deltagerne mener, at indsatsen har bidraget med.

Vi blev alle enige om, at indsatsen ikke stopper her, men at vi i fællesskab knokler videre med at få flere faglige fællesskaber, inddrager vores kollegaer og stadigvæk skaber arbejdsglæde og gode vilkår overalt i vores brancher.

Vi i Fødevareforbundet NNF syntes, at denne konference gik supergodt, og vores mål med konferencen var "spot on".

Team for Sammenhold

I 2021 har alle fra udvalget haft arbejdes handskerne på.

De har været med til at udvikle /planlægge/være tovholder på:

- Online- møderne
- Netværkskonferencen
- Fysiske netværksmøder

Her deler de deres egen fællesskab og organiseringserfaringer.

Fællesskab-og organisering indsatsen har haft stor gavn af at samarbejde og sparre med dette udvalg.

Vi afholder møder efter behov, men arbejder på at det bliver ca. 1 gang om måneden.

2 Arbejdsmarkedssekretariatet

Arbejdsmarkedssekretariatet blev etableret i 2019. Arbejdsmarkedssekretariatet har bl.a. ansvaret for arbejdsmiljø, uddannelse, beskæftigelse og a-skade/socialområdet. Her arbejdes både medlemsrettet og politisk.

2.1 Arbejdsmiljø

Det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde

Indsatsen for at styrke AMR'ernes vilkår og understøtte det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde er et vigtigt område. I 2021 har vi arbejdet intensivt med at understøtte AMR'erne i retning af en mere strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet og som en forudsætning for dette med at styrke relationer og samarbejde mellem AMR og TR.

Sunde arbejdspladser har også i 2021 været et hovedindsatsområde – både på det politiske niveau og ift. det virksomhedsrettede arbejde, hvor vi understøtter TR og AMR i arbejdet med at skabe sundere arbejdspladser.

Sunde arbejdspladser handler ikke om frugtordninger og rygestopkurser, men om at sikre at Fødevareforbundet NNF's medlemmer undgår nedslidning og kan arbejde på fødevarer virksomheder uden at blive syge af at gå på arbejde. Vi arbejder for, at der skal være balance i arbejdslivet, så kravene i arbejdet ikke ender med at forringe arbejdsevnen og medføre smerter og tidlig tilbagetrækning.

Sunde arbejdspladser var også et af de helt store temaer på forbundets kongres, hvor vi bl.a. havde en temadebat om netop sunde arbejdspladser – og hvor kongressen siden godkendte sunde arbejdspladser som det helt centrale indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet de kommende 4 år.

På grund af Corona-restriktionerne har vi delvist måtte finde nye veje i det virksomhedsrettede arbejde. Der har fx været afholdt mindre lokale/regionale kurser for nye AMR'er, ligesom en del aktiviteter er foregået virtuelt. Derudover er vores arbejdsmiljøkonsulenter løbende i dialog med vores AMR'er via telefon og mail.

Trepartsaftale om nationale arbejdsmiljømål

I slutningen af 2020 blev der indgået en trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen. Aftalen indeholder nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som "... skal sætte fælles retning for arbejdsmiljøarbejdet de næste 10 år."

De fire nye nationale mål for arbejdsmiljøet er:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – **færre** skal udsættes for **arbejdsulykker** (slagteri-området)
- Sikkert og sundt arbejde med **kemi** – færre skal udsættes for farlig **kemi** på arbejdspladsen (DFO, mejeri og butik)
- Sikkert og sundt **ergonomisk arbejdsmiljø** – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger (MSB-delen) (slagteri)
- Sikkert og sundt **psykisk arbejdsmiljø** – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger (ingen af vores brancher)

Med aftalen fik parterne et større ansvar for arbejdsmiljøindsatsen. Dette gav os en bane at spille på ift. at styrke vores indflydelse på, hvordan vi omsætter de fælles nationale mål til ambitiøse og realistiske måltal for branchernes arbejdsmiljøarbejde – og på, hvordan målene udmøntes i konkrete indsatser og handlinger på virksomhedsniveau. Det betyder, at vi har kunnet bruge/bruger målene som løftestang i det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde og som et værktøj for vores AMR'er.

Interessevaretagelse

Fødevareforbundet NNF er repræsenteret i diverse politiske udvalg og tekniske arbejdsgrupper, ligesom vi er repræsenteret i en række brancherrettede arbejdsmiljøfora. Her arbejder vi intensivt med at varetage vores medlemmers interesser og for at sikre de bedst mulige rammer og vilkår for vores tillidsvalgte ift. deres roller og opgaver i arbejdsmiljø.

2.2 Uddannelse

På uddannelsesområdet er Fødevarerforbundet NNF også repræsenteret i en række udvalg og arbejdsgrupper m.m. Her arbejder vi ligeledes med at varetage medlemmernes interesser ift. det politiske system, ministerierne og øvrige interessenter og samarbejdspartnere. Konkret forsøger vi især at italesætte uddannelse for faglærte og ufaglærte som en afgørende vigtig samfundsmæssig udfordring.

Ift. det virksomhedsrettede uddannelsesarbejde lagde Corona en dæmper på aktiviteterne. I årene 2019-2020 fik vi ellers for alvor sat gang i uddannelse for vores medlemmer. Det skyldtes især vores dygtige og engagerede uddannelsesambassadører og tillidsvalgte, der ihærdigt arbejdede med at motivere og hjælpe deres kolleger ift. uddannelse, og som via dialog med virksomhedernes ledelser lykkedes med at få øget uddannelsesaktiviteterne. Trods Corona fortsatte stigningen i antallet af rammeaftaler om aftalt uddannelse på virksomhederne i hele 2021.

Faguddannelse

I 2020-2021 har vi arbejdet på at styrke kvaliteten i såvel vores faglige uddannelse som i de faglige voksen- og efteruddannelseskurser og -uddannelser. Derudover har vi gennemført behovsanalyser indenfor forskellige fagområder for at kunne målrette udviklingen af nye kurser og kursuspakker.

Også i 2021 har vi arbejdet på at styrke rekruttering og gennemførsel på vores uddannelser, dels i de faglige udvalg, dels som forbund. Desuden er vi med i en række projekter i samarbejde med andre organisationer, skoler, FH og Landbrug og Fødevarer. Det er rigtig vanskeligt at få de unge til at vælge vores fag og vores uddannelser – og alt for mange falder fra undervejs.

I 2020-2021 blev der derfor gennemført frafaldsundersøgelser på hhv. slagter- og bager/ konditor-områderne. Undersøgelserne er gennemført i de faglige udvalg, og det vil også være her, at man fremover iværksætter tiltag til at nedbringe frafaldet på vores uddannelser.

Trepartsaftale om flere og bedre lærepladser

Her fik vi heldigvis en hjælpende hånd, idet der blev indgået en trepartsaftale med en lang række initiativer ift. at sikre flere og bedre lærepladser. Med aftalen afsættes bl.a. flere penge til det lærepladsopsøgende arbejde i de kommende år. De faglige udvalg får ansvaret for de ekstra midler og stor indflydelse på, hvordan vi bruger midlerne bedst muligt til aktiviteter, der kan skaffe flere og bedre lærepladser til vores lærlinge og forhåbentlig få sat en stopper fra de store frafald.

Voksen- og efteruddannelsesområdet

Derudover har vi arbejdet med at sikre bedre sammenhæng mellem vores erhvervsuddannelsessystem og voksen- og efteruddannelsessystemet – ikke mindst for at styrke muligheden for at gå fra ufaglært til faglært som voksen via AMU. Dette arbejde fortsætter ligeledes ind i 2021, hvor ministeriet har bevilget penge til at udvikle de nødvendige kurser m.v.

Uddannelse for livet

I 2021 har det ikke været muligt at uddanne flere uddannelsesambassadører.

Vi har i alt uddannet ca. 50 uddannelsesambassadører. Dertil kommer uddannelsesambassadørerne i DC og mejerivirksomhederne, som vi også understøtter med viden, værktøjer og rådgivning. Det samme gælder de tillidsvalgte, som ikke er uddannelsesambassadører, men arbejder med uddannelse på deres virksomheder.

Da vi ikke har kunnet holde de sædvanlige kurser og temadage for uddannelsesambassadørerne, har vi også her måttet finde nye veje og har bl.a. afholdt virtuelle temadage. Vi er naturligvis også løbende i kontakt med uddannelsesambassadørerne og understøtter med rådgivning, viden og værktøjer, p.t. overvejende pr. telefon og mail.

I slutningen af 2020 indgik vi i et projektsamarbejde med DI om en opsøgende uddannelsesindsats på det fødevarerindustrielle område. Via midler fra Undervisningsministeriets "Pulje til opsøgende arbejde" har vi ansat en konsulent, der kører rundt og rådgiver og vejleder virksomheder og tillidsvalgte på DFO ift. hhv. selvvalgt og aftalt uddannelse. Denne aftale er forlænget til 2023 og udvidet til også at omfatte slagteområdet.

Sporskifteordningen

Sporskifteordningen, der giver nedslidningstruede medlemmer muligheder for via praktik og/eller uddannelse at skifte til en anden jobfunktion eller en anden virksomhed, har også fyldt en del. Og vi har rådgivet og hjulpet en række medlemmer med at komme videre via en sporskifteaftale.

Visioner for uddannelsesområdet

Også på uddannelsesområdet godkendte kongressen i 2020 visionerne for de kommende 4 år, herunder bl.a. en styrket virksomhedsrettet indsats – jf. Vision 2025. Her vil vi intensivere arbejdet med at understøtte uddannelsesambassadørerne, samtidig med at vi vil arbejde politisk for at sikre de bedst muligt rammer og vilkår for voksenalderen og efteruddannelse.

2.3 Beskæftigelsesområdet

I forbindelse med etableringen af Arbejdsmarkedssekretariatet blev det besluttet at lægge dele af ansvaret for beskæftigelsesindsatsen over i Arbejdsmarkedssekretariatet. Ydelsesdelen ligger dog fortsat i a-kassen, mens beskæftigelsesdelen altså ligger i Arbejdsmarkedssekretariatet.

Beskæftigelsesindsatsen vil i de kommende år være en af vores vigtigste indsatsområder – og også her godkendte kongressen de fremlagte fokusområder; jobformidling, tidlig indsats og opkvalificering.

Et styrket samarbejde med a-kassen og en tværgående arbejdsindsats i hele forbundet er forudsætningen for, at vi lykkes med beskæftigelsesindsatsen – og dermed er med til at styrke vores medlemmers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Opkvalificering

I 2021 er der således blevet arbejdet med at styrke beskæftigelsesindsatsen med fokus på at sikre det enkelte medlems værdi på arbejdsmarkedet. Opkvalificering bliver dermed et centralt omdrejningspunkt i beskæftigelsesindsatsen. Opkvalificering vil derfor også være et af tre hovedfokusområder i den nye indsats.

Derudover er der blevet arbejdet med at styrke dialogen med arbejdsgiverne om nuværende og fremtidige kompetencekrav til medarbejdere. Det er sket med henblik på at kunne sikre udviklingen af målrettede kurser og efteruddannelsesforløb. Dermed er vi med til at sikre, at vores ledige medlemmer får mulighed for at tilegne sig de kompetencer, der er behov for. Dette arbejde peger ind i det andet fokusområde i den nye beskæftigelsesindsats: **jobformidling**.

Endelig er der blevet arbejdet med at styrke det, man i beskæftigelses-verdenen kalder for **tidlig indsats**, som er det tredje fokusområde i den nye indsats. Det handler dybest set om, at jo før vi får fat i opsagte eller ledige medlemmer, jo mere kan vi gøre for at hjælpe dem bedste muligt videre.

2.4 A-skade- og socialområdet

På a-skade- og socialområdet har vi i 2021 oprettet 1.013 sager på landsplan, fordelt på 622 arbejdsskadesager, 93 forsikringsager og 298 sociale sager. I alt har vi sikret erstatninger til vores medlemmer for 72.863.061 kr. I 2021 er der kommet afgørelser i 453 sager, fordelt på 404 arbejdsskadesager, 40 forsikringsager og 9 socialsager.

Sager fordelt på sagstype og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Arbejdsskadesag	53	53	25	474	17	0	622
Forsikringsag	12	17	8	52	4	0	93
Social sag	35	55	24	148	36	0	298
I alt	100	125	57	674	57	0	1013

Arbejdsskadesager fordelt på årsag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
?	0	0	0	1	0	0	1
Erhvervssygdom	32	24	12	377	8	0	453
Ulykke	21	29	13	96	9	0	168
I alt	53	53	25	474	17	0	622

Forsikringsager fordelt på årsag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
?	2	1	1	0	1	0	5
Erhvervs sygdom	2	0	0	3	0	0	5
Ulykke	8	16	7	49	3	0	83
I alt	12	17	8	52	4	0	93

Sociale sager fordelt på type af social sag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Fleksjob	0	2	0	1	2	0	5
Førtidspension	0	2	0	8	1	0	11
Jobafklaringsforløb	3	5	1	6	2	0	17
Kontanthjælp	0	1	0	3	0	0	4
Ressourceforløb	1	0	1	1	1	0	4
Revalidering	0	1	0	1	1	0	3
Sygedagpenge	29	41	21	117	23	0	231
Uden ydelse	2	3	1	11	6	0	23
I alt	35	55	24	148	36	0	298

Sager fordelt på lidelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
A: Hoved	5	4	4	19	1	0	33
B: Ryg, nakke-skulder og hofte	22	39	13	103	13	0	190
C: Arm og skulder	35	34	15	165	7	0	256
D: Ben	8	21	10	44	13	0	96
E: Lunger og luftveje	4	2	3	8	0	0	17
F: Psykisk sygdom	18	7	5	12	5	0	47
G: Hud	3	1	1	6	1	0	12
H: Infektions- og parasitsygdomme	0	2	1	285	3	0	291
J: Andre sygdomme	4	14	3	25	12	0	58
K: Kræftsygdomme	1	1	2	7	2	0	13
I alt	100	125	57	674	57	0	1013

Arbejdsskadesager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	0	2	2	13	2	0	19
Anerkendt	9	20	17	60	7	0	113
I alt	9	22	19	73	9	0	132

Arbejdsskadesager pga. erhvervssygdom fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	16	11	4	103	4	0	138
Anerkendt	3	6	3	118	4	0	134
I alt	19	17	7	221	8	0	272

Forsikringsager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	0	5	3	5	1	0	14
Anerkendt	3	4	3	13	1	0	24
I alt	3	9	6	18	2	0	38

Forsikringsager pga. erhvervssygdom fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	1	0	0	1	0	0	2
I alt	1	0	0	1	0	0	2

Afgørelser i sociale sager fordelt på type af social sag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Førtidspension	1	2	0	3	2	0	8
Kontanthjælp	0	0	0	1	0	0	1
I alt	1	2	0	4	2	0	9

Afgørelsesbeløb i perioden fordelt på afgørelsestype og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Engangsudbetalinger							
Anerkendt	0	0	41.338	0	35.701	0	77.039
Befordrings- og behandlingsudgifter	0	1.000	0	3.171	0	0	4.171
Erhvervsevnetab - kapitaliseet	69.264	2.210.587	0	35.229.886	630.140	0	38.139.877
Erhvervsevnetab - løb. m. tilbagevirk	693.445	160.572	1.477.951	5.748.443	187.169	0	8.267.580
Folig - delvis fyldestgørelse	0	0	0	79.240	0	0	79.240
Forlig - fuld fyldestgørelse	0	0	0	-68.640	0	0	-68.640
Renter	25.301	466	186	316.030	168	0	342.150
Svie og smerte	72.180	186.665	68.040	376.490	12.070	0	715.445
Tabt arbejdsfortjeneste	141.695	114.694	277.576	660.578	154.446	0	1.348.989
Varigt mén	543.902	1.230.561	496.997	7.164.722	874.077	0	10.310.259
I alt	1.545.787	3.904.544	2.362.087	49.509.919	1.893.771	0	59.216.109
Løbende månedlige ydelser							
Erhvervsevnetab - løbende	25.370	78.405	115.245	890.531	27.695	0	1.137.246

3 Organisations- og administrationssekretariatet

3.1 Uddannelse – Tillidsvalgte

Uddannelse af tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF er et vigtigt grundlag for udviklingen af den enkelte tillidsvalgte. Uddannelse er med til at styrke den tillidsvalgte i hvervet, knytte dem tættere til kollegerne og være modstandsdygtige over for ledelsen.

2021 har været et blandet år, hvad angår uddannelse af tillidsvalgte. I starten af året, havde Coronaepidemien fortsat stor betydning for afholdelse af kurser, både i eget regi og på de tværfaglige kurser på Konventum.

Det lykkes dog at få afviklet en del kurser og dermed samlet op på nogle af de aktiviteter, som ikke kunne afholdes i 2020.

Grunduddannelsen

Det lykkedes endelig at komme i gang med at afvikle grunduddannelser i marts 2021. Holdene, som havde haft en del af deres grunduddannelse online, skulle samles op og de sidste moduler afholdes fysisk. Efterdønningerne af Corona har dog også betydning for 2022, da en del af de sidste 2021 hold, måtte rykkes ind i 2022.

Grunduddannelsen skal løbende udvikles og med Vision 2025, som blev besluttet på kongressen i september, skal der nu udvikles ny grunduddannelse for tillidsvalgte. Kongressens beslutning betyder, at der i fremtiden vil være 2 grunduddannelser. En for arbejdsmiljørepræsentanter og en for de resterende tillidsvalgte. Dette gøres for at styrke arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmiljøfaglighed.

De tillidsvalgtes kompetenceudviklingskemaer (TUS)

Målet med TUS er, at kompetenceudviklingen er styret af de opgaver, de har som tillidsvalgte. Det bliver holdt op imod deres egne ønsker til de opgaver, de vil blive bedre til.

Der blev i 2020 udviklet nye TUS-skemaer. Hele TUS processen blev genstartet. Og i 2021 satte vi den nye TUS-proces i gang. Samtlige tillidsvalgte med grunduddannelsen fik tilbud om at udfylde et TUS-skema. Der blev sendt 315 TUS-skemaer ud til tillidsvalgte, som har gennemført grunduddannelsen.

I december 2021 var der 230 udfyldelser af et TUS-skema. Udfyldelse er fordelt på 220 personer (nogle har flere hverv og har udfyldt 2 skemaer).

Når man har udfyldt sit TUS-skema, modtager man en udviklingsplan. Udviklingsplanen indeholder tilbud om konkrete kurser, man kan tage for at udvikle sig på de opgaver, man har med i sin udviklingsplan.

Der er lavet 209 udviklingsplaner til 200 personer. 20 personer har udfyldt, men har ikke nogen udviklingsønsker.

128 personer manglede, helt eller delvist, at udfylde TUS-skemaet. 128 personer, som ikke har udfyldt det tilbudte TUS-skema, er et ærgerligt tal. Det er mange, som ikke vælger at tage mod tilbuddet om udvikling i sin opgave som tillidsvalgt.

Håbet er at TUS-processen er en god og udviklende oplevelse for de tillidsvalgte, som benytter muligheden og at vi, via positiv omtale, kan få flere til i fremtiden at tage imod tilbuddet.

Selvvalgte kurser

For at komme på selvvalgt kursus udfylder den tillidsvalgte et ansøgningsskema med begrundelse for, hvorfor de ønsker det ansøgte kursus, samt hvad de forventer at få ud af kurset. Målet med ansøgningsprocessen er at øge de tillidsvalgtes læringsudbytte ved at de bliver endnu mere bevidste om deres mål for de kurser, de deltager på. Denne model fungerer fortsat godt og er nu forankret hos de tillidsvalgte.

Corona har også her haft betydning for muligheden for at komme afsted. Især i starten af 2021. Men så snart der blev åbnet for kurser, var også Fødevarerforbundets NNF's tillidsvalgte i gang med tværfaglige kurser, primært på Konventum. Alle tillidsvalgte med grunduddannelse har adgang til fællesskabets kurser. Man finder kurserne på

→ [konventum.dk](https://www.konventum.dk).

Fødevarerforbundet NNF's egne kurser

Det er den samme historie med forbundets egne kurser, Coronaepidemien har også her, haft stor betydning for afholdelsen. På baggrund af TUS-kortlægningen, og dermed de ønsker de tillidsvalgte har til kompetenceudvikling, var der i 2020 planlagt 3 kurser. De kunne ikke afholdes. Så i 2021 satte vi to af dem i gang. Kursusemnerne var: Håndtering af psykisk arbejdsmiljø og Bisidder i sygesamtalen.

4 Medlemsservice

Ved udgangen af 2021 har Medlemsservice-enheden eksisteret i 3 år og er blevet en fasttømret del af forbundet.

Medlemsservice skal hver dag jonglere mellem ambitionen om at sætte "medlemmet i centrum" og hardcore a-kasselovgivning.

Derfor bliver der hele tiden vurderet på, hvordan der kommunikeres bedst til og med medlemmerne. Der er ingen tvivl om, at Fødevarerforbundet NNF's medlemmer foretrækker direkte og præcis information tilpasset deres dagligdag, og allerhelst vil de have telefonisk kontakt. Det ser vi bl.a. ved, at der hver måned er i gennemsnit 1100 opkald til forbundet.

I 2021 har der været fokus på at optimere sagsgangene og tilpasse løbende ved ændringer i lovgivningen, eller når vi er blevet opmærksomme på u hensigtsmæssigheder i den måde medlemssager håndteres på.

Arbejdet i Medlemsservice kræver en forståelse for medlemmernes hverdag og de udfordringer de tillidsvalgte møder ude på virksomhederne. Derfor er succesen og udviklingen af Medlemsservice dybt afhængigt af samspillet med tillidsrepræsentanterne, afdelingerne og kollegerne i forbundet.

A-kassen er en naturlig og tæt samarbejdspartner i det daglige, og der sker meget videndeling og fælles opgaveløsning.

De primære opgaver i Medlemsservice er kontingentopkrævning og firmatræk, indmeldelser og overflytninger fra andre forbund, udmeldelser, vejledning til elever, udveksling af data til andre forbund, ændring af medlems status (f.eks. folkepensionister) og ikke mindst telefonomstilling.

Den viden Medlemsservice får gennem kontakten med medlemmer og tillidsvalgte bringes videre til de politiske beslutningstagere i forbundet. Et godt eksempel på det er de forslag om kontingent og medlemskab, som kongressen i september 2021 behandlede i vision 2025. Det gælder bl.a. ny struktur for kontingent, løbende måned + en måned gøres gratis for nye medlemmer, mulighed for nedsat kontingent ved ledighed, sygdom m.v., og frist for udmeldelse af forbundet.

Når Hovedbestyrelsen har truffet endelige beslutning om hvordan og hvornår de konkrete forslag skal føres ud i livet, er det Medlemsservice, der håndterer det praktiske og sikrer, at man har den korrekte sagsgang og systemtilpasning.

Derfor har medarbejderne i Medlemsservice været tæt involverede i udvikling af det nye a-kasse og medlemssystem, Modulus, hvor de har bidraget med viden ift. kontingent og medlemskab, så det nye system bliver så optimalt som muligt.

5 Ungdomsarbejdet

Selvom nedlukningen af samfundet satte en stopper for mange aktiviteter, så er der alligevel sket noget på ungdomsfronten. Virtuelle introkurser og organiseringsuddannelse har været med til at aktivere både kendte og nye kræfter i de lokale ungdomsudvalg. Der er brug for et stærkt lokalt ungdomsarbejde, for at det nationale ungdomsarbejde kan fungere. De aktive skal lære afdelingerne at kende og skal være med til at skabe engagement og samarbejde blandt de lokale unge. For det er deres hverdag, som skal være med til at tegne det store billede af, hvordan fagforeningen skal varetage den kommende faglige generations interesser.

Men alt det vi måtte aflyse, har vi selvfølgelig på programmet igen i 2022. Alt fra fyraftensmøder og introkurser, hytteture og uddannelser for vores aktive, debattør uddannelse, virksomhedsbesøg og studietur for landsudvalget. De unge skal blive dygtigere, klogere og meget skarpe på deres tilgang til ungdomsarbejdet.

Første skridt mod en solid genoplivning af ungdomsarbejdet er at sparke liv i det lokale ungdomsarbejde, som er hele forudsætningen for et godt og solidt landsdækkende ungdomsarbejde. Der er enten afholdt eller planlagt møder med nuværende eller potentielle aktive i alle afdelinger. Målet med disse møder er at rekruttere og aktivere nye unge, at styrke de lokale ungdomsudvalg og at etablere nye udvalg, hvor de ikke er i dag.

Vi skal samarbejde med de tillidsvalgte om virksomheds- og butikkesøg og en opsøgende indsats for de unge, som tager udgangspunkt i deres hverdag og deres arbejdsplads. Vi skal opspore og aktivere de unge ildsjæle i afdelingerne, så arbejdet for og med medlemmerne målretter sig mod alle aldersgrupper i vores organisation. Og vi skal løfte de unge og lokale dagsordner ind i forbundet og NNF Ungdoms landsudvalg, så vi hele tiden kan udvikle og udvide ungdomsarbejdet til at omfavne alle unge medlemmer i vores organisation.

På kongressen i 2021 fik Fødevarerforbundet NNF ungdom god vind i sejlene på flere områder. Blandt andet igennem Kongressens beslutning om, at man i den indeværende kongresperiode skal arbejde hen imod at få ungdommen repræsenteret i organisationens hovedbestyrelse. Det arbejde ser vi i ungdommen frem til. Vi tror på, at sammenhængen mellem indsatser skal sikres igennem et stærkt arbejde mellem ungdommen, tillidsrepræsentanterne, afdelingerne og forbundet.

Så hvad gør vi nu? I fremtiden skal ungdomsarbejde fortsætte med at vokse. Vi skal have flere aktive med, og vi skal have et bredere og mere fastforankret samarbejde mellem ungdommen og resten af vores organisation. De unge og hovedbestyrelsen skal samarbejde for at sikre, at dagsordner med en unge vinkel også tages med, når der skal tages beslutninger og udvikles politik på medlemmernes vegne. Afdelingerne og ungdommen skal øge deres samarbejde for at opspore de aktive lokalt og skabe både engagement og relationer. Både mellem hinanden, men også afdelingsbestyrelserne og de tillidsvalgte på virksomheder og i butikker skal bringes i dialog med ungdommen.

Vi skal som organisation arbejde for, at ungdomsarbejdet ikke strandes ved skriveborde og i mødelokaler, men kommer ud blandt vores medlemmer og på den måde virke nærværende og tiltrækkende for de unge, som vi så gerne vil have med om bord i vores faglige arbejde.

Ungdommen er klar til et endnu stærkere samarbejde med vores organisation, og vi glæder os til arbejdet.

6 Politisk interessevaretagelse

Værdig før færdig

Siden Fødevarerforbundet NNF's ordinære kongres i 2016 har forbundet arbejdet målrettet for at få indført en ret til tidlig pension for de mest nedslidte grupper. Og det lykkedes for Fødevarerforbundet NNF at sætte et meget solidt aftryk på den aftale, som gav den største velfærdsforbedring i Danmark siden indførelsen af efterlønnen.

Retten til tidlig pension blev vedtaget på folketingets sidste møde i december 2020, og fra 1. januar 2021 overgik de første 57 medlemmer af Fødevarerforbundet NNF til tidlig pension.

Det politiske arbejde med tilbagetrækning i 2021 har været mindre intenst end de foregående år, da opgaven i høj grad har gået på at indføre de regler, som folketinget vedtog i 2020. Det har været vigtigt for Forbundet, at fortællingen omkring "Værdig før færdig" ikke går i stå. Det var og er afgørende, at vi har fået formidlet problemerne med nedslidning. Med kongressen i 2021 tog vi fat på næste kapitel. Det kommer til at handle om, hvordan vi kan blive bedre til at forebygge nedslidning ude på arbejdspladserne. Vi skal skabe det politiske fundament for sunde arbejdspladser, blandt andet ved at stille krav til at virksomhederne i forbindelse med deres årsregnskaber redegør for, hvordan de belaster medarbejdernes sundhed.

Klima og landbrugsforlig

Siden folketingsvalget i 2019 har klima- og miljøpolitik fyldt meget på den politiske dagsorden. Derfor har Fødevarerforbundet NNF også valgt aktivt at gå ind i debatten. For det er afgørende, at vi i Danmark kommer i mål med ambitionen om at reducere udledningen af drivhusgasser med 70 pct. i 2050.

Den helt store opgave for regeringen og folketinget i 2021 var, at der skulle indgås et nyt landbrugsforlig omkring både klima og vandmiljø.

Hovedbestyrelsens klimapolitik slår fast, at Fødevarerforbundet NNF støtter 70 pct. målsætningen og at vi insisterer på en medarbejder-venlig grøn omstilling. Den skal sikre, at medarbejderne bliver inddraget og tilbydes uddannelse, og at vi undgår en situation, hvor danske arbejdspladser og dansk forurening blot flyttes til udlandet.

Landbrugspolitikken er helt afgørende for hvor mange svin, der bliver sendt til slagtning og hvor mange liter mælk, der bliver indvejet på mejerierne. Derfor har vi i 2022 været særdeles aktive og arbejdet for, at hensynet til danske arbejdspladser fik en central rolle i debatten på linje med CO₂-udledning og kvælstof.

I løbet af året har vi mødtes med samtlige partier, og vi har skrevet et utal af debatindlæg. Hele tiden med budskabet om at hensynet til arbejdspladser og klimaet skal gå hånd i hånd. Vores centrale mål var at sikre et bredt og langsigtet forlig. Efter mere end 60 forhandlingsmøder endte forhandlingerne i en meget intens afslutning. Men til sidst lykkedes det fødevareminister Rasmus Prehn at samle samtlige partier om et bredt langsigtet fødevarerforlig. Dermed er sporene langt for fødevarerektorens grønne omstilling, og samtlige partier i folketinget står på en aftale, som slår fast at Dansk Landbrug skal udvikles og ikke afvikles.

Aftalen peger samtidig fremad. Der afsættes nye midler til plantebaserede fødevarer. Flere virksomheder er allerede i gang og det er en sektor med stort potentiale for at udvikle nye arbejdspladser.

Netop plantebaserede fødevarer kom til at spille en væsentlig rolle på kongressen, hvor blandt andet Fødevareminister Rasmus Prehn deltog i en temadebat om fremtidens fødevarerindustri.

Grise

Et særskilt fokus i 2021 har været spørgsmålet omkring balancen imellem slagtesvin og eksporterede smågrise. Vi har løbende sat diskussionen på dagsordenen.

Danske grise skal slagtes i Danmark. Eksporten af smågrisene koster arbejdspladser, forringer dyrevelfærden og klimaet foruden at øge risikoen for indførslen af Afrikansk Svinepest i Danmark. Med kampagnen fulgte flere fine grafikker og videoer, der illustrerede situationen.

Særligt har 'udfordringen' i 2021 været, at der som følge af Coronavirussen har været høj efterspørgsel på danske slagtegrise, hvilket har givet historisk høje noteringer. Når Danish Crown i efteråret har haft en pukkel på en kvart million grise, er det svært at sælge fortællingen om en branche i knæ.

Det er kun positivt for de danske slagterier og slagteriarbejdere, at der har været mere arbejde og højere priser end i de forgangne år, men det er vigtigt at huske på, at det kun er et øjebliksbillede. Derfor vil forbundet i det kommende år arbejde målrettet for, at der kommer en politisk løsning, da branchen ikke selv har formået at levere en.

2021 blev i høj grad præget af Afrikansk Svinepest, som først krydsede grænsen til Polen og siden har gjort sit indtog i Tyskland og senest i Italien. Når et land rammes, lukkes der ned for eksporten ud af Europa. Det presser priserne i bund. Noteringerne for smågrise har været særligt hårdt ramt, men senest er den lavere efterspørgsel i Italien også slået igennem i priserne på slagtesvin.

Kommunal og regionrådsvalg

Den 16. november blev der afholdt valg til kommuner og regionsråd. Fødevareforbundet var engageret i valgkampen i en lang række kommuner.

De lokale valgkampe er altid en mulighed for at komme i dialog med de lokale beslutningstagere og sætte væsentlige spørgsmål på den kommunale- og regionale dagsorden. Den mulighed blev udnyttet i samtlige afdelinger som prioriterede deres indsatser der, hvor de kunne gøre den største forskel.

Den centrale indsats fra forbundet blev lagt an på at understøtte afdelingernes dialog med de lokale politikere, blandt andet igennem en række lokale vælgeranalyser i udvalgte kommuner. Derudover blev der givet målrettet støtte til enkelte NNF-kandidater i form af læserbreve og annoncering.

7 EU- og Internationalt område

BREXIT

Så sent som den 24. december 2020 lykkedes det EU og Storbritannien at blive enige om en aftale, der er styrende for den fremtidige handel mellem Storbritannien og EU fra den 1. januar 2021.

Det blev en aftale om fri handel uden told og uden kvoter, men ikke uden kontrol af varehandlen ved grænserne + dokumentation af bl.a. hygiejnekrav hvilket vil pålægge eksportører og importører væsentlige administrative krav.

Den indgåede aftale må vurderes som det bedst opnåelige, når Storbritannien ikke ønsker at være medlem af EU's fælles toldunion.

Udviklingen har skadet eksporten af danske fødevarer til Storbritannien, samtidig med at eksporten af britiske fødevarer til Danmark er blevet mere end halveret i perioden 2020-21.

Selvom eksporten af fødevarer til Storbritannien er gået ned, er det blevet kompenseret gennem større eksport til andre markeder.

Vi har derfor ikke haft eksempler på mistede arbejdspladser på grund af tabt eksport, som vi har kunnet bringe videre til den Brexit-følgegruppe, som vi sidder med i sammen med Dansk Metal og 3F.

Her har det primært været de udfordringer, som fiskeriet og forædlingsindustrien indenfor fiskeriet er blevet ramt af, da danske fiskere ikke længere har samme adgang til at fiske i britiske farvande som tidligere.

Den 1. januar 2022 øger de britiske myndigheder dokumentationskravene ved import til Storbritannien, bl.a. gennemfører briterne kravet om dokumentation af oprindelse af de enkelte ingredienser i sammensatte fødevarer. Det kan påvirke prisen, da ingredienser produceret uden for EU på den måde kan blive pålagt told og afgifter.

Tysklands nye lov om arbejdsmiljø og sikkerhed inden for kødindustrien

Loven om arbejdsmiljø og sikkerhed inden for kødindustrien trådte i kraft den 1. januar 2021.

Loven betyder, at alle medarbejdere fra 1. januar 2021 skal være ansat på kontrakter direkte med virksomheden, og fra 1. april 2021 ophører brugen af midlertidige ansættelseskontrakter. Herefter må der kun ansættes midlertidig arbejdskraft efter aftale med fagbevægelsen og maks. 8 pct. af de ansatte.

Der stilles krav i forbindelse med indkvartering af medarbejdere – for både udenlandske arbejdere i kødindustrien og for sæsonarbejderne i landbruget.

Afslutning af svindel med løn gennem indførelse af elektronisk tidskontrol af arbejdet.

Styrket kontrol af arbejdsmiljøstandarder i kødindustrien, etablering af en føderal kontrolenhed og fastsættelse af obligatoriske testkvoter.

Hvis loven bliver implementeret i den ånd, den er skrevet, betyder det for Fødevareforbundet NNF, at en af de væsentligste kilder til unfair konkurrence i den europæiske kødindustri burde være lukket nu.

Fødevareforbundet NNF startede den Europæiske kamp for at stoppe social dumping og racet mod bunden for mere end ti år siden.

Derfor følger vi også implementeringen af loven sammen med EFFAT og vores tyske kolleger i NGG.

NGG har brugt loven til at organisere flere nye medlemmer blandt dem, der nu har fået kontrakt på deres ansættelsesforhold. Der er blevet forhandlet en brancheaftale om lønnen indenfor sektoren. Den 1. januar 2022 vil minimumslønnen være 11 Euro i timen, og til november 2022 vil den stige til 11,50 Euro. Endelig er NGG i gang med at overenskomstdække sektoren og har bl.a. fået tegnet overenskomst med Westfleisch.

For Danish Crown har det betydet, at de har 2700 kontraktansatte i deres slagterier i 2021. I 2017 var antallet af kontraktansatte medarbejdere 650. Væksten af kontraktansatte er ikke alene sket på grund af den nye lovgivning, men også på grund af virksomhedsopkøb. Men hovedparten af væksten i kontraktansatte er arbejdere, der tidligere har været ansat som kolonnearbejdere hos DC.

Europæisk mindsteløn

I forbindelse med den nye EU-Kommissions godkendelse i 2019 lovede den kommende EU-Kommissionsformand Ursula von der Leyen EU-Parlamentets S&D gruppe, at den nye kommission ville fremlægge et forslag om en mindsteløn, der skal dække EU-landene.

Samtidigt garanterede hun, at den nye mindsteløn ikke vil få virkning i de EU-lande, der har velfungerende social dialog og overenskomstsystemer.

Baggrunden er, at mellem 10 - 20 pct. af EU's borgere, der er i job, ikke kan leve af den løn, som de tjener.

På trods af sympatien for at alle borgere i EU skal have en rimelig løn, har fagbevægelsen i Danmark, Sverige og Norge ikke kunnet støtte EU-kommissionens forslag om en mindsteløn.

Efter to høringer fremlagde EU-Kommissionen endeligt sit forslag den 28. oktober 2020. Et forslag til et direktiv om en europæisk mindsteløn, der vil have retsvirkning for alle EU's medlemslande.

Efter initiativ fra FH og den danske regering gennemgik Rådets juridiske tjeneste EU-Kommissionens direktivforslag, hvilket tvang EU-Kommissionen til at ændre en række punkter i deres forslag. Bl.a. at EU ikke kan fastlægge en mindsteløn, der er gældende for de enkelte lande, men at direktivet kan påvirke niveauet for mindstelønnen. Men overordnet set fritog det ikke Danmark, Sverige og Norge fra at skulle implementere direktivet.

Danmarks forsøg på at blokere direktivet med et "gult kort" kunne ikke samle den fornødne opbakning blandt EU's medlemslande

Forslaget er siden blevet forhandlet i EU-Parlamentet, der er fremkommet med sine ændringsforslag til EU-Kommissionens direktivforslag.

Og i december 2021 lykkedes det det slovenske formandskab at nå frem til Rådes kompromisforslag, som Danmark stemte imod, da det ikke fritog Danmark for at blive omfattet af direktivet i fremtiden.

Det franske formandskab er nu blevet ansvarlig for triolog-forhandlingerne mellem EU-Kommissionen, EU-Parlamentet og Rådet.

Præsident Macron, den franske regering og den franske fagbevægelse er varme støtter for, at direktivforslaget bliver til et egentligt direktiv, og det franske formandskab har startet januar 2022 med at sætte triolog-forhandlingerne som en af deres topprioriteter.

Man forsøger godt nok at berolige Danmark og Sverige med, at hvis man kan sikre en anstændig mindsteløn gennem overenskomsterne, så behøver man ikke at foretage sig yderligere.

Men 1) der er ingen garanti for, hvordan EU-Domstolen vil dømme, hvis der bliver rejst sag mod Danmark eller Sverige for manglende implementering, og 2) det er helt klart at eksempelvis Kristelig Fagbevægelse vil spekulere i at få rejst en sag om manglende implementering.

Nordisk Union

Fødevareforbundet NNF overtog i september 2019 sekretariatet for Nordisk Union, og i den forbindelse gav Ole Wehlast tilsagn om, at han ville mødes med Nordisk Unions medlemsorganisationer, så man fik målrettet de opgaver, som unionen skal være fælles om.

Coronapandemien satte imidlertid en stopper for den fysiske mødevirksomhed, så i stedet blev møderne gennemført som virtuelle møder.

Resultatet af samtalerne er sammenfattet i et handlingsprogram, som Nordisk Unions styrelse godkendte den 15. januar 2021.

Men det har været en enorm udfordring at begynde at få handlingsprogrammet implementeret. Coronapandemien har forhindret fysisk mødeaktivitet, og så snart der blev åbnet op for fysiske mødeaktiviteter, har nationale aktiviteter haft første prioritet. Eksempelvis gennemførelse af udsatte kongresser hos Fødevareforbundet NNF, NNN-Norge og LIVS-Sverige, der alle er blevet gennemført i september, oktober og november/december 2021, hvorefter sanktioner igen begynde at lukke de enkelte lande.

Interessevaretagelse i Bruxelles

Som det ses med EU's forslag om en europæisk mindsteløn, så flytter mere og mere arbejdsmarkedspolitik fra de nationale parlamenter til Bruxelles. Det skyldes ikke mindst den europæiske søjle for sociale rettigheder – besluttet i november 2017.

Søjlen er for alvor sat på dagsordenen med den EU-Kommissionen, der tiltrådte i 2020, hvor EU-Kommissionen siden har iværksat initiativer som "mindsteløn", initiativ til at afklare lønmodtagerbegrebet i forbindelse med "platformsarbejde", arbejdsmiljø osv.

På grund af nedlukningen af Europa i begyndelsen af marts 2020 er den efterfølgende interessevaretagelse foregået virtuelt gennem Skype og Zoom og på mail. Det har givet både ulemper og fordele, men det har overordnet set fungeret, og har for Fødevareforbundet NNF's vedkommende givet os mulighed for at repræsentere vores medlemmers interesser.

Lige nu arbejder vi sammen med EFFAT om at sikre, at EU's "fra jord til bord" også bliver bæredygtig overfor dem, der arbejder i fødevarerektoren.

Det er ikke nok at vi får bæredygtige fødevarer systemer for klimaets skyld, de skal også være bæredygtige for medarbejderne.

Derudover følger vi EU-Kommissionens forslag om revision af virksomhedernes "ikke-finansielle regnskabs-rapportering", da teksten i det endelige direktiv kan få indflydelse på muligheden for at indføre sundhedsregnskaber i Danmark.

På samme vis er samarbejdet med IUF foregået, hvor vi har deltaget i deres mælke-netværk, i diskussioner om arbejdsvilkår i kødindustrien og på IUF's hovedbestyrelsesmøde.

Europæiske Samarbejdsudvalg

Arbejdet med at koordinere de tre europæiske samarbejdsudvalg hos Arla, Scandinavian Tobacco Group (STG) og Danish Crown har også været udfordret af Coronavirussen og den manglede mulighed for at mødes fysisk.

Men i 2021 blev der afviklet fysiske møder i samarbejdsudvalgene hos STG og Arla, mens møde i Danish Crown, der skulle være afviklet i december, blev udsat til maj 2022 for at det kan gennemføres fysisk.

Arla indkaldte til et udvidet samarbejdsudvalgsmøde den 5.-8. oktober 2021 på Arlas hovedkontor i Viby. Grunden til at mødet var udvidet, var bl.a. for at genskabe dynamikken i samarbejdsudvalget efter at møderne i 2020 og foråret 2021 havde været gennemført som virtuelle møder.

Den mest udfordrede dialog har været hos STG. I forbindelse med virksomhedens fusion med Agio, nedlæggelse af 800 jobs og nedlukning af produktion i Holland og flytning til Belgien samt reorganisering af salgsorganisationer og logistik i hele Europa.

Samarbejdsudvalgsmødet blev gennemført den 8.-9. november på STG's fabrik i Lummen, Belgien, og var præget af mistillid mellem de to parter.

Der har været nyvalg til samarbejdsudvalget i Danish Crown. Efter at virksomheden egenhændigt aflyste mødet i december, afviste arbejdsrepræsentanterne at gennemføre mødet virtuelt, hvorefter det blev flyttet til maj 2022. Samtidig med at det fysiske møde blev aflyst, var vi også nødt til at aflyse formødet mellem samarbejdsudvalget polske repræsentanter og de danske repræsentanter, der skulle have været afviklet dagen inden samarbejdsudvalget skulle være mødtes.

EU-oplysningsarbejde

Med erfaring fra de to seneste valg til EU-parlamentet, hvor Fødevareforbundet NNF har sendt grupper af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og aktive medlemmer på besøg hos EU-Parlamentet, EU-Kommissionen og hos andre danske interesseorganisationer med kontorer i Bruxelles, besluttede forbundets ledelse, at man i fremtiden skal gennemføre en årlig oplysningsrejse om EU-forhold. Det starter med et EU-turbo kursus i København og tre dages møder i Bruxelles.

På grund af Coronapandemien blev oplysningsrejsen i 2021 i første omgang udsat fra marts til oktober, hvor det igen var nødvendigt at udsætte den til marts 2022.

Solidaritetsarbejde

Colombia

Sammen med Ulandssekretariatet har vi igangsat et solidaritetsprojekt i Colombia med Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentarios – SINALTRAINAL med hensyn til at organisere ansatte inden for slagteri og kødforædling. Projektet startede i 2019 og afsluttes ifølge aftalen i 2021.

Også Colombia blev hårdt ramt af Corona-pandemien, der ramte projektets planlagte aktiviteter.

Rapporteringerne har vist, at Sindicato stort set havde fået gennemført de aftalte aktiviteter.

Menneskerettighedssituationen i Colombia er alvorlig, ikke mindst fordi landets præsident ikke bakker op om den fredsaftale, der blev indgået i 2016 mellem FARC-EP og den colombianske regering.

Konflikten blev yderligere eskaleret i 2021, hvor regeringen i slutningen af april ville øge momsens med 19 pct., hvilket fik befolkningen til at gå på gaderne i protest mod regeringen.

Det betyder blandt andet, at Colombia igen er ved at være et af de farligste steder at være fagligt aktiv.

Det gik ud over Filipe Andres Perez, der var SINALTRAINAL's tillidsrepræsentant i en fødevarevirksomhed. Han blev myrdet i foråret 2021 en aften i en park i Medellin.

Morderne efterlod liget af Filipe med tegnebog, mobiltelefon og nøglerne til hans bil – så det var ikke tale om et rovmord. Det var et overlagt mord på en fagforeningsmand.

Ulandssekretariatet er ved at undersøge om SINALTRAINAL er interesseret i at indgå i et mere forpligtigende samarbejde med Ulandssekretariatet og Fødevareforbundet NNF gennem et udviklingsprojekt finansieret af DANIDA.

Filippinerne

På Filippinerne, hvor Nordisk Union støtter organiseringen af arbejdere i fødevarerindustrien, har regeringen strammet sin terrorlovgivning med henvisning til Coronapandemien, så fagligt aktive kan blive anklaget for terrorisme. Man har indført et såkaldt "rødt mærke", som kan bruges overfor fagligt aktive.

Det er et varsel om, at myndigheder vil opsøge den fagligt aktive og personens familie, til at man kan gennemføre husundersøgelser. Det giver også myndighederne adgang til at sætte den mistænkte 24 dage i fængsel uden en anklage med risikoen for efterfølgende at blive trukket for en domstol med en anklage for at støtte terrorisme og risikoen for at komme flere års i fængsel.

Myanmar/Burma

Fødevarerforbundet NNF støttede på sin kongres fagbevægelsen i Myanmar med kr. 150.000. Støtten blev overrakt til Khaing Zar, medlem af forretningsudvalget i CTUM (Confederation of Trade Unions in Myanmar) og forkvinde for industriarbejderforbundet IWFM.

Fødevarerforbundet NNF har en mangeårig forbindelse til Myanmar/Burma gennem forbundets tidligere forbundsformand Anton Johansen. Han var en energiske formand for den danske Burma Komite frem til 2007.

Derfor har Fødevarerforbundet NNF naturligt fulgt med i udviklingen i landet fra dengang, og siden landet efter 2011 bevægede sig i en demokratisk retning.

Men den demokratiske udvikling sluttede brat med militærkuppet den 1. februar 2021, efter at Aung San Suu Kyi og hendes parti, NLD (Den Nationale Liga for Demokrati), fik en jordskredssejr med over 80 pct. af pladserne i parlamentet.

CTUM (Confederation of Trade Unions in Myanmar) blev i 2015 officielt anerkendt, og Ulandssekretariatet har siden da støttet CTUM's arbejde for at organisere arbejderne i Myanmar.

Myanmars hovedorganisation CTUM har siden militærkuppet 1. februar været aktiv i organiseringen af den civile ulydighedsbevægelse, hvor arbejdere fra en bred vifte af faggrupper (både private og offentlige) har nedlagt arbejdet i protest mod militærets magtovertagelse. Det er ikke nemt, for militæret har udstedt arrestordrer på flere af fagbevægelsens ledere og gennemsøgt industrizoner for at finde og tilbageholde tillidsvalgte. Fagbevægelsen må derfor primært arbejde under jorden. Samtidig har militæret optrappet volden mod civilbefolkningen.

På baggrund af initiativ fra Fødevareforbundet NNF besluttede FH's forretningsudvalg i december 2021 at opfordre den danske regering til en total boykot af Myanmar.

nnf.dk

Molestien 7
2450 København SV
Tel: 38 18 72 72
fagligesager@nnf.dk

