



Beretning 2020

Overenskomstsekretariatet



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	8
1.6	Butik	10
1.7	Mejeri	11
2	Arbejdsmarkedssekretariatet	14
2.1	Arbejds miljø	14
2.2	Uddannelse	16
2.3	Beskæftigelsesområdet	19
2.4	A-skade- og socialområdet	20
3	Organisations- og administrationssekretariatet	23
3.1	Uddannelse – Tillidsvalgte	23
3.2	Fællesskab- og organiseringsuddannelserne	25
3.3	Ungdomsarbejdet	28
4	Medlemsservice	32
5	Politisk interessevaretagelse	35
6	EU- og Internationalt område	39

Indledning

Velkommen til Beretning 2020 fra Overenskomstsekretariatet.

Året 2020 var unægtelig et ganske særligt år, med mange særlige forhold, men det er klart, at den fantastiske opbakning til OK20, samt COVID-19 sætter sine tydelige spor.

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

Uden dette faglige sammenhold, og de flotte resultater i 2020 har bragt, ville hverdagen for vores medlemmer, ude på arbejdspladserne, være meget ringere.

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

Vi er nu inde i år fem med fælleskabsløsninger 2, som vores faglige sagsbehandling er struktureret efter.

Vores ambitionen om en ensartet og professionel sagsbehandling bliver forbedret løbende – til gavn for vores medlemmer.

1.2 Statistik

I 2020 afsluttede vi 608 faglige sager på vegne af vores medlemmer. Dette er igen en stigning, efter at vi fra 2017 til 2018 havde et lille fald. Stigningen er bredt fordelt på flere områder, men særligt læreforhold, der er gået fra 6,3% til 9,7% af afsluttede sager i 2020.

Fordelt på områder

Oprettede sager i perioden

Område	Antal sager
Alle	4 (0,7%)
Butik	280 (51,5%)
DSM	14 (2,6%)
Forbundet	1 (0,2%)
Fødevarer	77 (14,2%)
Mejeri	42 (7,7%)
Slagter-industri	82 (15,1%)
Uden for vores områder	44 (8,1%)
I alt	544 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Område	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
Alle	5 (0,8%)	0 (0,0%)	141 dage
Butik	286 (47,0%)	0 (0,0%)	114 dage
DSM	19 (3,1%)	0 (0,0%)	117 dage
Forbundet	1 (0,2%)	0 (0,0%)	97 dage
Fødevarer	115 (18,9%)	0 (0,0%)	129 dage
Mejeri	43 (7,1%)	0 (0,0%)	217 dage
Slagter-industri	84 (13,8%)	0 (0,0%)	141 dage
Uden for vores områder	55 (9,0%)	1 (1,8%)	212 dage
I alt	608 (100%)	1 (0,2%)	137 dage

Fordelt på sagstyper

Oprettede sager i perioden

Sagstype	Antal sager
Løn	175 (32,2%)
Læreforhold	72 (13,2%)
Afskedigelse	42 (7,7%)
Pension	42 (7,7%)
Konkurs	36 (6,6%)
Ansættelsesforhold	24 (4,4%)
Opsigelse	22 (4,0%)
Bortvisning	19 (3,5%)
Ferie	12 (2,2%)
Overenskomst	12 (2,2%)
Øvrige typer	88 (16,2%)
I alt	544 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Sagstype	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
Løn	176 (28,9%)	0 (0,0%)	145 dage
Konkurs	100 (16,4%)	1 (1,0%)	177 dage
Læreforhold	59 (9,7%)	0 (0,0%)	104 dage
Afskedigelse	49 (8,1%)	0 (0,0%)	69 dage
Pension	48 (7,9%)	0 (0,0%)	79 dage
Opsigelse	24 (3,9%)	0 (0,0%)	34 dage
Ansættelsesforhold	22 (3,6%)	0 (0,0%)	101 dage
Bortvisning	17 (2,8%)	0 (0,0%)	29 dage
Rammeaftalen	17 (2,8%)	0 (0,0%)	198 dage
Ferie	14 (2,3%)	0 (0,0%)	377 dage
Øvrige typer	82 (13,5%)	0 (0,0%)	180 dage
I alt	608 (100%)	1 (0,2%)	137 dage

Fordelt på afdelinger

Oprettede sager i perioden

Afdeling	Antal sager
0 NNF Forbund	14 (2,6%)
1 Sjælland og øerne	170 (31,3%)
2 Lillebælt-Fyn	35 (6,4%)
3 Sydjylland	61 (11,2%)
4 Østjylland	106 (19,5%)
6 Midt Vestjylland	72 (13,2%)
7 Nordjylland	83 (15,3%)
8 Klub Bornholm	3 (0,6%)
I alt	544 (100%)

Afsluttede sager i perioden

Afdeling	Antal sager	Advokatsag	Behandlingstid
0 NNF Forbund	12 (2,0%)	0 (0,0%)	265 dage
1 Sjælland og øerne	177 (29,1%)	0 (0,0%)	115 dage
2 Lillebælt-Fyn	38 (6,3%)	0 (0,0%)	147 dage
3 Sydjylland	64 (10,5%)	0 (0,0%)	140 dage
4 Østjylland	162 (26,6%)	1 (0,6%)	118 dage
6 Midt Vestjylland	72 (11,8%)	0 (0,0%)	117 dage
7 Nordjylland	79 (13,0%)	0 (0,0%)	214 dage
8 Klub Bornholm	4 (0,7%)	0 (0,0%)	234 dage
I alt	608 (100%)	1 (0,2%)	137 dage

1.3 Fagretslige sager

Blandt de fagretslige sager, vi har ført i 2020, er der fortsat for mange sager om løn, læreforhold og pension. Det er positivt, at der laves mange løntjek, og at der er mere end 32 % 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

OK20

De første par måneder gik med forberedelse og en teknisk gennemgang af slagterindustri overenskomsten. Det lykkedes at lave et selvstændig forlig, som vi godt kan være stolte af.

2020 vil blive husket for flere ting: Corona, som har ramt os alle på forskellige måder. Øget tilgang af slagtesvin på grund af Afrikansk Svinepest i Tyskland og de almindelige udfordringer i hverdagen for de gode tillidsrepræsentanter. Herfra skal der lyde stor ros og anerkendelse for det gode arbejde.

Corona har medført, at vi på slagter-området har indført fast teams-møde en gang om ugen, hvor vi får vendt fælles udfordringer. Vi giver også tillidsrepræsentanterne en status på antal Covid-19 testede medarbejdere og antal smittede. Her har tillidsrepræsentanterne spillet en stor rolle i samarbejde med virksomheden for at informere så meget som muligt omkring denne udfordring.

Den indgåede lokalaftale imellem tillidsrepræsentant og virksomhed omkring aflønning ved Covid-19 er en utrolig god aftale, der har været med til at rydde mange udfordringer af bordet.

Flere tilmeldinger af slagtesvin

Slagterikoncernen gør klar til at øge produktionen på de danske slagterier. Landmændene står i kø for at levere til selskabet. Dette skyldes hovedsageligt, at Tyskland blev ramt af Afrikansk Svinepest, for det medførte et drastisk fald i priserne på smågrise som fragtes ned over grænsen. Flere smågriseleverandører er derfor sadlet om og er blevet slagtesvineproducenter. De leverer til slagterierne i Danmark, hvilket har medført et stop fra de store koncerner for nye leverandører. Det har også givet overarbejde på samtlige anlæg.

Afrikansk svinepest er en stor trussel mod de danske landmænd og ikke mindst alle de arbejdspladser, som kan blive ramt, hvis sygdommen konstateres i Danmark.

Det er p.t. den afrikanske svinepest, der giver den høje notering herhjemme samt øget afsætning til Østen. Konsekvenserne ved at Danmark kan blive ramt af afrikansk svinepest er uoverskuelige, og det kan medføre store udfordringer for de danske fødevarefabrikker herhjemme.

§.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 forelagt for alle tillidsrepræsentanter.

Øget produktion i Pork

Slagterierne gør klar til at øge produktionen på de danske slagterier. Landmændene står i kø for at levere til selskabet. Den ene slagterikoncern har været nødsaget til at oprette venteliste og indføre kvoter for at dæmme op for tilførslerne.

Det sker på grund af en lang venteliste af landmænd, der gerne vil optages som andelshavere, mens andre melder om, at det ikke er muligt at tage flere leverandører ind lige p.t.

Det har også medført, at slagteriarbejderne i hele 2020 har haft fuld kapacitet, og der har været en del overarbejde på de forskellige anlæg. På kreatur-slagterierne har 2020 været et meget almindeligt år uden de store udfordringer. Her er der ikke tale om tilgang af slagtedyr, men mere det at leverandørerne pendler imellem de forskellige slagteri-ejere.

Som noget nyt startede vi i 2019 og fortsatte i 2020 med at udsende et nyhedsbrev. Nyhedsbrevet sendes til alle tillidsrepræsentanter, og det er blevet meget positivt modtaget. Vi fortsætter med at udsende nyhedsbrevet, hvor der er oplysninger om nye tillidsrepræsentanter, sager på området, indgåelse af overenskomster, regler og meget mere aktuelt stof. Nyhedsbrevet kan også ses på nnf.dk.

1.5 Fødevareindustrielle

2020 startede helt som planlagt med de sidste forberedelser til overenskomstforhandlingerne, så alt var klar til, at vi skulle forhandle, når det blev vores tur.

Corona blev en faktor som vendte op og ned på mange ting. Forhandlingerne og indgåelsen af forlig på Den Fødevareindustrielle Overenskomst (DFO) med DI og deltagelse af forhandlingsudvalget, nåede vi, inden nedlukningen af hele Danmark i marts måned.

På DSM Industri området indgik vi forlig, mens nedlukningen var i gang, hvilket skete under forligsmandsinstitutionen og med forhandlingsudvalget på telefon.

Afstemningen om de indgåede forlig blev naturligvis noget anderledes, end når afdelinger, konsulenter m.fl. kan komme på virksomhederne og præsentere og svare på spørgsmål. Tusind tak til alle tillidsvalgte for den store indsats og tak for opbakningen til de indgåede forlig.

Den Fødevareindustrielle Overenskomst har inden og efter forhandlingerne fået en grundig gennemgang, der har betydet, at læsevenligheden, overblikket og forståelsen er blevet forbedret og antallet af sider reduceret.

Flere aftaler med arbejdsgiverorganisationer

Nedlukningen i marts måned betød, at vi lavede flere aftaler med arbejdsgiverorganisationerne, som sikrede, at de virksomheder, der mistede produktion fra den ene dag til den anden, ikke afskedigede alle medarbejderne, men anvendte arbejdsfordeling og force majeure.

En del havde heldigvis også mulighed for at bruge lønkompensationsordninger.

Det har været vigtigt at holde fødevarerproduktionen under vores overenskomster i gang, uanset produkt. Så tak for det.

Som vi oplevede det i 2017 og tidligere år, er der flere virksomheder, der ved lokalforhandlingerne vil have overenskomststigninger modregnet i lokalt aftalt tillæg:

“Nu er det en ”pæn” stigning i timelønnen, så kan vi godt tage det samme beløb i lokalaftalerne”.

Stor ros til alle tillidsrepræsentanter, der har kæmpet og fastholdt, at overenskomststigninger ikke skal være lig med at medlemmernes arbejde er mindre værd og dermed en nulløsning for arbejdsgiverne. Det er altså ikke kun medlemmer af Fødevareforbundet NNF, der har sagt ja til de indgåede forlig – det samme har arbejdsgiverne.

Stor ros

Nyhedsbrevet, der sendes til tillids- og talsrepræsentanter, så det kommer ud på virksomhederne, fik sit indtog i 2019 og er naturligvis fortsat igennem 2020. Mange har meldt tilbage, at det bliver brugt og ikke mindst læst med stor interesse – nogle steder også af ledelsen. Nyhedsbrevene, både de tidligere og det sidst udgivne, kan selvfølgelig stadig læses på hjemmesiden, nnf.dk.

Corona eller ej, så har året igen været præget af tilpasningsforhandlinger og nye overenskomster med virksomheder. Naturligvis fortsætter det også i 2021.

I forbindelse med at 3F varslede konflikt overfor Jensens Bøfhus, gik Fødevareforbundet NNF ind i sympatikonflikten efter anmodning fra FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) på Jensens Food A/S i Struer og senere KødGrossisten i Vemmelev. Begge sympatikonflikter kører fortsat videre.

Følgegruppen og netværk har som så mange andre ikke kunne mødes fysisk, og derfor er møder holdt på Teams. Teams, Skype og andre elektroniske mødeformer er noget alle skal vænne sig til, men heldigvis virker det også som et alternativ til fysiske møder i mange situationer.

Vi har på flere virksomheder fået valgt nye tillidsrepræsentanter, og andre steder er der sket nyvalg. Vi arbejder fortsat med at informere og vejlede om vigtigheden af at få valgt en tillidsrepræsentant.

Herfra er der stor anerkendelse og ros for alles måde at løse, deltage og især håndtere et år, der på mange måder blev noget anderledes, end vi regnede med ved indgangen til 2020.

1.6 Butik

Året 2020 startede på fulde drøn med overenskomstforhandlingerne. Butiksområdet forhandler altid på bagkant af HK Handel og Dansk Erhverv. Disse forhandlinger trak meget ud, og derfor startede vi først vores selvstændige forhandlinger primo marts.

Vi fik lavet 2 selvstændige forlig med Dansk Erhverv. De lå i tråd med det, der var givet på det øvrige arbejdsmarked. En styrket indsats for lærlingene, da vores fokuspunkt er lærlinge, hvor vi vil gøre en ekstra indsats.

Foråret gik, og forhandlingerne var på sit højeste, da vi ramte den 11. marts 2020, hvor Danmark stort set lukkede ned. Her sad vi midt i forhandlinger med Danske Slagtermestre. Vi kunne desværre ikke opnå forlig med DSM og måtte en tur i forligningsinstitutionen for at få en ny overenskomst

Corona-nedlukningen satte også for alvor præg på resten af forhandlingerne. Foråret gik, sommeren kom, og først i slutningen af sommeren fik vi lavet forlig med Coop om en ny overenskomst. Alt i alt indgik vi selvstændige forlig på alle overenskomster på nær Danske Slagtermestre og HORESTA.

Stor respekt til kollegerne

Der er i COVID-19 tegn lavet forskellige aftaler med arbejdsgiverne for at skabe løsninger for vores medlemmer, i håb om at vi undgik masseafskedigelser. Det har hjulpet butiksområdet under COVID 19, at fødevarearbejderne er et område med fuld fart på. Vores medlemmer har tilhørt de medarbejdere, der er nødvendige for at samfundet kan fungere, hvilket har betydet, at der er ydet en kæmpe indsats. Stor respekt til vores kollegaer, der har holdt hjulene i gang.

Udover forhandlinger var 2020 også året, hvor Fødevareforbundet NNF skulle have afholdt ordinær og ekstraordinær kongres. De kommende 4 år skulle have været planlagt, men som nævnt flere gange satte COVID-19 også en stopper for dette.

Vi var på Butiksområdet klar til at sætte skub i en masse aktiviteter. I 2018 og 2019 havde vi stor succes med at afholde aftenmøder, og da vi var så heldige at blive beriget med ekstra kræfter i 2019, var der planlagt en del aktiviteter, som nu ligger klar til COVID-19 forhåbentlig snart er under kontrol.

Tillidsrepræsentanter i Salling Group har netværk til gode

Vi har til gode at skabe rammer for et netværk blandt vores nye tillidsrepræsentanter i Salling Group. De er på alle måder blevet "kastet" ud i deres roller som tillidsrepræsentanter, men de har klaret det med manér, så stor ros skal der lyde herfra.

Nyhedsbrevene har på nuværende tidspunkt eksisteret godt to år. Tilbagemeldingerne fra vores medlemmer er positive. Vi tilstræber at lave fire nyhedsbreve årligt og gør en stor indsats for at informere vores medlemmer om, hvad der rører sig på området og i organisationen.

På butiksområdet ser vi ind i 2021, hvor vi er optimistiske. Vi ønsker at skabe synlighed overfor vores medlemmer og ikke mindst sætte gang i de planlagte aktiviteter, så vi kan gøre en stor indsats for at komme tættere på medlemmer og potentielle medlemmer.

2020 har været et mærkeligt år for os alle, hvor vi har udført vores arbejde på en anderledes måde. Det har helt sikkert også været et år, hvor vi virkelig har savnet kontakten til vores medlemmer. I butiks-teamet glæder vi os alle til, at vi igen kan påtage os det udadvendte arbejde.

1.7 Mejeri

Når man ser tilbage på 2020, er der naturligvis to ting, der fylder: OK 20 og COVID-19. Det lykkedes igen at indgå en ny overenskomst på området uden forligsmandens "hjælp". Forhandlingerne om en ny overenskomst gik ganske fornuftigt, formentlig med baggrund i det udvalgsarbejde, der var udført forud for forhandlingerne. Selvfølgelig var der "bump på vejen," som der altid er i den slags forhandlinger.

Vores gode kollegaer fra 3F forsøgte at løbe fra aftalen om indførelse af faglærte tillæg, samt en ekstra stigning på tillæggene. Det var noget, de havde givet tilsagn om inden forhandlingerne. Det lykkedes dog at overbevise dem om at leve op til de indgåede aftaler. Da forliget var i hus, kunne vi konstatere, at vi havde fået opfyldt stort set alt det, vi ønskede.

Der blev indgået aftale om:

- pension til lærlinge/elever,
- aftale om ret til faglært uddannelse for chauffører,
- aftale om indførelse af faglærte tillæg og udskillelse af disse fra timelønnen
- og ikke mindst en aftale om aflønningen ved deltagelse i kurser under Mejeribrugets Uddannelsesfond.

Yderligere blev der indført en forsøgsordning vedrørende 25-timers afløsere, med det fælles mål at begrænse brugen af vikarer i mejeribrugget. Naturligvis fik vi de samme stigninger på løn, tillæg, særlig opsparing og alt det øvrige, der blev givet. Når regnestykket gøres op, var OK20 en succes for området, og blev også stemt hjem med den sædvanlige stemmeprocent – på trods af COVID-19.

Kom helskindet gennem COVID-19

COVID-19 blev ikke så stor en udfordring for mejeriområdet, som man kunne have frygtet. Det lykkedes, stort set, at holde COVID-19 ude af mejerierne og begrænse smitten, så det aldrig blev den store udfordring for driften på mejerierne. Naturligvis var der sporadiske udbrud, men de blev inddæmmet hurtigt og effektivt, så de aldrig blev en trussel for produktionen.

Arbejdsgiverne viste sig villige til at indgå de nødvendige protokollater, der sikrede medarbejderne fuld løn under fravær, der kunne relateres til COVID-19. Det var uanset, om de var smittede, var i risikogruppen eller havde familiemedlemmer, der var særligt sårbare.

Det gav medarbejderne tryghed at vide, at de ikke risikerede en større lønnedgang, hvis de skulle blive smittede. Det medførte, at der er medarbejdere i Arla Foods, der har været væk i næsten et helt år til fuld timeløn.

Samtidigt fik Arla Foods det bedste regnskabsresultat i mands minde, så det gik "ikke så galt endda".

Et godt år trods COVID-19

Rent fagligt blev der oprettet 42 sager i 2020 og afsluttet 43 sager.

Det var sager, der omhandlede manglende løn, advarsler, opsigelser m.m. Det kan betegnes som daglig drift. Derudover har der været uenighed om fortolkningen af den nye overenskomst på flere områder, men det har løst sig hen over året.

På trods af COVID-19 er det lykkedes at bevare en medlemsfremgang på området, og håndtere den daglige drift på en tilfredsstillende måde. Der har naturligvis været udfordringer undervejs.

Der var udbredt utilfredshed blandt tillidsrepræsentanter over, at 3F kunne drifte som normalt, og Fødevareforbundet NNF lukkede ned.

De fælleskurser, der var aftalt, blev afviklet uden deltagelse af tillidsrepræsentanter fra Fødevareforbundet NNF, til deres store utilfredshed. Efterfølgende er det dog min opfattelse, at de godt kan se, at Fødevareforbundet NNF traf den rigtige beslutning.

COVID-19 har naturligvis medført et kolossalt efterslæb på områder som uddannelse af tillidsrepræsentanter, indgåelse af nye overenskomster, forsøg på at starte faglige klubber, og stort set alt det, vi havde planlagt af udadrettede aktiviteter.

Det gælder for mejeriområdet som for alle andre, at når vi slippes fri, "skal den have fuld gas," så vi hurtigst muligt kan indhente det forsømte.

Alt i alt, forholdene taget i betragtning, var 2020 et godt år for mejeribranchen i Fødevareforbundet NNF.

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 arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår og understøtte det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde er et vigtigt område. Hovedfokus i 2020 var derfor at styrke den faglige kapacitetsopbygning gennem konsolidering og videreudvikling af de allerede etablerede regionale og lokale arbejdsmiljønetværk.

Det sker som et middel til at styrke dialog, vejledning og rådgivning af arbejdsmiljørepræsentanter – og for i højere grad at synliggøre AMR og arbejdsmiljøarbejdet.

I 2020 har vi arbejdet intensivt med at understøtte arbejdsmiljørepræsentanterne i retning af en mere strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Som en forudsætning for dette har vi arbejdet med at styrke relationer og samarbejde mellem arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Netop strategisk arbejdsmiljøarbejde og samarbejdet mellem arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har været det centrale tema i et projekt i DC-regi, hvor vi har faciliteret en række workshops og virksomhedsrettede pilotprojekter under overskriften "Sunde arbejdspladser".

Sunde arbejdspladser

Sunde arbejdspladser har også i 2020 været et hovedindsatsområde – både på det politiske niveau og – som i eksemplet ovenfor – ift. det virksomhedsrettede arbejde. Derudover er der etableret samarbejde med en række forskere og eksperter samt andre organisationer.

Sunde arbejdspladser handler ikke om frugtordninger og rygestopkurser, men om at sikre at Fødevarerforbundet 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.

På grund af Corona-restriktionerne har vi måtte finde nye veje i det virksomhedsrettede arbejde. Der har fx været afholdt mindre lokale/regionale kurser for nye arbejdsmiljørepræsentanter – ligesom en del aktiviteter er foregået virtuelt. Derudover er vores arbejdsmiljøkonsulenter løbende i dialog med vores arbejdsmiljørepræsentanter 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 får parterne et større ansvar for arbejdsmiljøindsatsen. Det betyder bl.a. at vi har mulighed for at få stor indflydelse på, hvordan vi omsætter de fælles nationale mål til ambitiøse og realistiske måltal for branchernes arbejdsmiljøarbejde.

Målene skal efterfølgende kunne udmøntes i konkrete indsatser og handlinger på virksomhedsniveau. Det betyder, at vi vil kunne bruge målene som løftestang i det virksomhedsrettede arbejdsmiljøarbejde og som et værktøj for vores arbejdsmiljørepræsentanter.

Interessevaretagelse

Fødevareforbundet NNF er repræsenteret i diverse politiske udvalg og tekniske arbejdsgrupper, ligesom vi er repræsenteret i en række brancherettede 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 Fødevareforbundet NNF ligeledes repræsenteret i en række udvalg og arbejdsgrupper m.m. Her arbejder vi ligeledes med at varetage medlemmernes interesser ift. det politiske system, ministerierne, 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. Forrige år og de første måneder af 2020 fik vi ellers for alvor sat gang i uddannelse for vores medlemmer. Det skyldtes især vores dygtige og engagerede uddannelsesambassadører og tillidsvalgte, der engageret 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 2020, mens der desværre ikke har været meget aktivitet på selvvalgt uddannelse.

Året 2020 startede med en stor uddannelseskonference for alle i forbundet, der arbejder med uddannelse. Udover en række spændende eksterne oplæg og sågar et ministerbesøg blev der afholdt en række workshops, hvor deltagerne kunne få ny viden og værktøjer og dele erfaringer med hinanden.

Faguddannelse

I 2020 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 2020 har vi arbejdet på at styrke rekruttering og gennemførelse 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 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 i 2021 iværksætter tiltag til at nedbringe frafaldet på vores uddannelser.

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.

Trepartsaftale om flere lærepladser

Lige før jul blev der 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. De faglige udvalg får ansvaret for de ekstra midler, så i 2021 skal der arbejdes med, hvordan vi bruger midlerne bedst muligt til at skaffe flere og bedre lærepladser til vores lærlinge.

Trepartsmidlerne kan bl.a. bruges til at sætte aktiviteter i gang, der kan være med til at forebygge det store frafald fra vores uddannelser – jf. ovenfor.

I de kommende måneder vil der blive arbejdet intensivt med konkretisering og implementering af de mange initiativer i aftalen, og vi vil naturligvis tilstræbe, at så meget som muligt "går vores vej".

Uddannelse for livet

I 2020 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.

2020 var også året, hvor "Uddannelse for livet" gik fra at være et projekt til at være en fast aktivitet i forbundet – projektet gik med andre ord i drift.

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.

Voksenlærlingekampagnen

I 2020 deltog vi i en række tværgående projekter og kampagner. En af disse var Voksenlærlingekampagnen, som vi deltog i sammen med en række andre fagforeninger i FH. Projektet sluttede med udgangen af året, og der vil ske en evaluering af projektet i starten af 2021. Derudover er voksenlærlinge altid en del af

den "pakke", vi har med, når vi taler uddannelse med medlemmer, tillidsvalgte og virksomhedernes ledelser, idet vi ønsker, at mange flere af vores medlemmer tager skridtet fra ufaglært til faglært.

2.3 Beskæftigelsesområdet

I forbindelse med etableringen af Arbejdsmarkedssekretariatet blev det besluttet at lægge ansvaret for beskæftigelsesindsatsen over i Arbejdsmarkedssekretariatet. Ydelsesdelen ligger dog fortsat i a-kassen, mens beskæftigelsesdelen altså ligger i Arbejdsmarkedssekretariatet. I 2020 besluttede HB desuden at iværksætte en ny og styrket beskæftigelsesindsats, der for alvor skal rulles ud i 2021.

Beskæftigelsesindsatsen vil i de kommende år være en af vores vigtigste indsatsområder, og der har derfor i de seneste måneder været arbejdet intensivt med at beskrive fokusområder, aktører, roller og opgaver ift. det oplæg HB har godkendt. 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.

Allerede i 2020 er der 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 2020 oprettet 776 nye sager på landsplan, fordelt på 448 arbejdsskadesager, 88 forsikringsager og 240 sociale sager. I alt har vi sikret erstatninger til vores medlemmer for 139.347.659 kroner. I 2020 er der kommet afgørelser i 364 sager, fordelt på 318 arbejdsskadesager, 31 forsikringsager og 15 socialsager.

Sager fordelt på sagstype og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Arbejdsskadesag	49	56	30	290	23	0	448
Forsikringsag	4	16	12	50	6	0	88
Social sag	32	58	19	110	21	0	240
I alt	85	130	61	450	50	0	776

Arbejdsskadesager fordelt på årsag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Erhvervssygdom	35	34	14	183	7	0	273
Ulykke	14	22	16	107	16	0	175
I alt	49	56	30	290	23	0	448

Forsikringsager fordelt på årsag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
?	1	1	0	2	0	0	4
Erhvervssygdom	0	0	3	11	0	0	14
Ulykke	3	15	9	37	6	0	70
I alt	4	16	12	50	6	0	88

Sociale sager fordelt på type af social sag og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Fleksjob	0	0	3	3	1	0	7
Førtidspension	1	2	0	9	2	0	14
Jobafklaringsforløb	1	4	2	2	0	0	9
Kontanthjælp	2	0	0	1	0	0	3
Ressourceforløb	1	1	0	1	1	0	4
Revalidering	0	1	0	1	0	0	2
Sygedagpenge	24	45	11	80	13	0	173
Uden ydelse	3	5	3	13	4	0	28
I alt	32	58	19	110	21	0	240

Sager fordelt på lidelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
A: Hoved	3	14	2	13	2	0	34
B: Ryg, nakke-skulder og hofte	17	29	19	94	18	0	177
C: Arm og skulder	22	36	20	170	10	0	258
D: Ben	8	24	8	30	5	0	75
E: Lunger og luftveje	3	3	1	106	3	0	116
F: Psykisk sygdom	11	3	4	5	1	0	24
G: Hud	5	2	2	2	1	0	12
H: Infektions- og parasitsygdomme	0	1	0	3	0	0	4
J: Andre sygdomme	14	18	5	27	10	0	74
K: Kræftsygdomme	2	0	0	0	0	0	2
I alt	85	130	61	450	50	0	776

Arbejdsskadesager pga. erhvervssygdom fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	16	20	10	71	5	0	122
Anerkendt	6	7	2	63	1	0	79
I alt	22	27	12	134	6	0	201

Arbejdsskadesager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	2	7	0	9	6	0	24
Anerkendt	7	17	10	55	8	0	97
I alt	9	24	10	64	14	0	121

Forsikringsager pga. ulykke fordelt på afgørelse og område

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Afvist	1	0	3	2	0	0	6
Anerkendt	2	5	2	16	1	0	26
I alt	3	5	5	18	1	0	32

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

	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Førtidspension	0	7	0	4	0	0	11
Sygedagpenge	0	1	0	1	1	0	3
Uden ydelse	0	0	0	1	0	0	1
I alt	0	8	0	6	1	0	15

Afgørelsesbeløb i perioden fordelt på afgørelsestype og område

Engangsudbetalinger	Butik	Fødevarer	Mejeri	Slagter	Uden for	Ikke valgt	I alt
Befordrings- og behandlingsudgifter	0	0	0	9.477	18.040	0	27.517
Behandlingsudgifter - fremtidige	0	0	0	5.343	18.040	0	23.383
Erhvervsevnetab - kapitaliseet	3.894.013	8.515.119	3.896.249	67.936.749	2.923.700	0	87.165.830
Erhvervsevnetab - løb. m. tilbagevirk	748.358	1.111.235	5.164.520	7.555.815	343.706	0	14.923.634
Førlig - fuld fyldestgørelse	0	0	0	8.190	0	0	8.190
Renter	0	145.952	181.174	223.636	2.156	0	552.918
Svie og smerte	53.280	205.743	135.841	877.168	171.090	0	1.443.122
Tabt arbejdsfortjeneste	116.724	1.000.591	414.072	1.870.701	300.049	0	3.702.138
Værtigt mæn	1.322.563	1.614.753	559.707	8.440.480	532.440	0	12.469.943
Vundne sagsomkostninger	0	16.898	0	0	0	0	16.898
I alt	6.134.938	12.610.291	10.351.563	86.927.560	4.309.221	0	120.333.573
Løbende månedlige ydelser							
Erhvervsevnetab - løbende	67.820	139.066	121.025	1.277.621	15.391	0	1.620.923

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.

2020 har dog ikke været et godt år for uddannelsen af tillidsvalgte. Corona-epidemien forhindrede større forsamlinger, og det gik voldsomt ud over vores muligheder for at afholde kurser for tillidsvalgte.

Grunduddannelsen

Corona-epidemien har betydet, at der kun har været afholdt én grunduddannelse i 2020. Det har ikke været muligt at samles og afvikle uddannelser. Da vi i efteråret så, at Corona-situationen trak ud, udviklede vi to moduler på grunduddannelsen, som kunne afholdes online. Det er på ingen måde en optimal måde at afholde grunduddannelserne på, men når situationen var, som den var, var online-modellen en rigtig god løsning. Deltagerne var seje til at bruge teknikken, de var aktive og deltagende, og alt i alt gik online-forløbet rigtigt godt.

De tillidsvalgtes kompetenceudviklingskemaer (TUS)

Det er de tillidsvalgte, som selv vurderer, hvilke kompetencer de mangler for at løse deres arbejdsopgaver på arbejdspladsen. Denne vurdering og registrering i TUS er afgørende for, hvilke kurser de bliver tilbudt.

I 2020 er der blevet udviklet nye TUS-skemaer. Målet med de nye skemaer er, at de er nemme at læse og forstå, og det gør det nemt for de tillidsvalgte at udfylde skemaerne.

Samtidig er hele TUS-processen blevet opdateret og skulle meget gerne skabe en kompetenceudvikling, som opleves let tilgængelig og som gør, at man som tillidsvalgt oplever, at der er sammenhæng mellem de opgaver, man ønsker at blive bedre til og de kurser, man bliver tilbudt.

Vi har desværre ikke kunnet sende de nye TUS-skemaer ud på grund af Corona. Skemaerne sendes ud til samtlige tillidsvalgte, så snart Corona-situationen tillader, at man tager på kursus igen.

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.

Men også her har corona sat en stopper for, at de tillidsvalgte kunne komme på uddannelse. Rigtige mange kurser er blevet aflyst, og de tillidsvalgte må vente til der igen bliver åbnet for dette.

Fødevarerforbundet NNF's egne kurser

Det er den samme historie med forbundets egne kurser. På baggrund af TUS-kortlægningen, og dermed de ønsker de tillidsvalgte har til kompetenceudvikling, var der planlagt tre kurser.

Kursus-emnerne er: Håndtering af psykisk arbejdsmiljø, bisidder i sygesamtalen og forebyggelse af MSB (muskel- og skeletbesvær).

Der blev afholdt et online-webinar om håndtering af psykisk arbejdsmiljø, hvor vi arbejdede med de konkrete problemstillinger, som de tillidsvalgte oplever på deres arbejdsplads.

Alle tre kurser forventes at blive afholdt i 2021, hvis corona-epidemien tillader det.

3.2 Fællesskab- og organiseringsuddannelserne

Der er fortsat gang i fællesskab og organiseringsuddannelserne, og tilslutningen blandt de tillidsvalgte stiger. I 2020 har fællesskab- og organiseringsuddannelsen haft fokus på vores særlige målgrupper som er butik, klub-bestyrelser, blandede tillidsvalgte, mejeri og ungdom.

Vores fokus på de særlige målgrupper giver os muligheden for at tilpasse program og indhold, så det passer til deltagerne fra de enkelte målgrupper, og indholdet vil selvfølgelig tage udgangspunkt i den organiserende tankegang og værktøjerne heri.

I 2020 skulle vi have afholdt uddannelser med en varighed på to moduler af to dage, men på grund af corona-epidemien blev disse uddannelser ikke afholdt som planlagt. Vi har i stedet afholdt online-formøder for hver af de fem særlige målgrupper. Formålet med møderne var at afdække behov og ønsker hos deltagerne samt at indarbejde deres ønsker i programmet for selve uddannelsen.

Modul et består af to separate møder med en varighed af seks timer pr. gang, da det afholdes som et online-møde. Modul to planlægges som fysiske møder, og invitationer vil blive sendt ud til deltagerne, når Corona-restriktionerne igen tillader, at vi kan mødes.

Fokusgruppeanalysen

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

Formålet med analysen er at synliggøre medlemmernes tanker og oplevelser om at have en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Det er vigtigt for Fødevareforbundet NNF, at de tillidsvalgte ved, hvilken betydning og rolle de har hos deres kollegaer, samt at vi hele tiden udvikler og dygtiggør vores tillidsvalgte, så de bedst muligt kan løse de udfordringer, de har eller måtte få i fremtiden.

Fokusgruppeanalysen er blevet vist på alle vores online-møder, da det er vigtigt, at vores tillidsvalgte selv ser og hører, hvilken værdi de giver vores medlemmer i hverdagen. Fællesstyregruppen og TR- og organiseringsudvalget har også haft fornøjelsen af at se analysen. Vi tilbyder at vise den på både fysiske og online-møder/uddannelser, når dette tillades igen.

Synlig forbundsdag

Grundet Corona-pandemien blev det vanskeligt at planlægge besøg på vores medlemsvirksomheder i 2020. Det er så ærgerligt, at denne dag blev aflyst, da Fødevareforbundet NNF ser Synlig Forbundsdag som en af de vigtigste opgaver.

Besøgene på vores medlemmers arbejdspladser betyder, at vi hører om livet som fødevarearbejder i Danmark direkte fra dem, som er i kontakt med brancherne dagligt. Det giver kæmpe værdi for både valgte og ansatte i forbundet, men især værdi for de medlemmer, som vi besøger over hele landet.

Netværksmøder

Vi har fastholdt, at netværksmøderne afholdes efter geografi, da der ellers kan blive u hensigtsmæssigt lang kørsel for nogle deltagere. Der er aktivitet i alle netværk, og de tillidsvalgte der arbejder med den organiserende tankegang mødes, sparrer og får inspiration og nye værktøjer til den fremadrettede indsats. Vi ser en tendens til, at der deltager flere tillidsvalgte fra samme virksomhed. Dette er rigtig positivt, da de på den måde har en direkte sparringspartner i deres dagligdag.

Vores fysiske 2-dags netværksmøder, som varer to dage, bliver stadigvæk modtaget med kyshånd. Her har deltagerne tid til at arbejde sammen om at udvikle konkrete tiltag med andre fra deres virksomhed.

Det giver de tillidsvalgte en kæmpe motivation for at arbejde videre med fællesskab og den organiserende tankegang, når de kommer tilbage på deres virksomheder. Vi har afholdt fysiske 2-dags møder med Nordjylland, Østjylland, Sydjylland og Midt-Vestjylland.

Vi mangler fysiske 2-dags møder med Sjælland/Øerne og Lillebælt/Fyn grundet corona-pandemien, og de vil selvfølgelig blive afholdt, så snart muligheden foreligger.

Vi har afholdt online-netværksmøder med alle afdelinger, og det blev taget godt imod. De tillidsvalgte er meget engagerede på online-møderne. Det er dog tydeligt, at de savner at kunne mødes fysisk og skabe relationer og at kunne sparre på tværs af brancher og arbejdsområder.

Vi er gået i gang med anden runde af online-netværksmøder, og her er indholdet temalagt. Vi har som den ene ting valgt at have fokus på, hvordan man som tillidsvalgt får skabt en faglig klub, og hvordan man får sine kollegaer engageret og involveret i arbejdet. Som den anden ting har vi valgt at fokusere på, hvordan de kan øge synligheden af Fødevareforbundet NNF på deres arbejdsplads.

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.

Netværkskonference

Netværkskonferencen blev aflyst i 2020 grundet Covid-19 og forsamlingsforbuddet.

Denne aflysning har vi været meget kede af, da vi ser en kæmpe værdi i at samle tillidsvalgte fra hele landet, der dagligt arbejder aktivt med at skabe fællesskab på deres arbejdspladser.

Konferencen skulle give rum til, at de tillidsvalgte kunne skabe netværk, relationer og fællesskaber hinanden imellem samtidig med, at de kunne udveksle personlige erfaringer, oplevelser og give hinanden sparring på opgaven som tillidsvalgt. Vi håber så inderligt, at vi kan afholde konferencen 2021.

Team for sammenhold (TFS)

Team for sammenhold er en gruppe af tillidsrepræsentanter med organiserings-erfaring. Gruppen er med til at understøtte og videreudvikle indholdet på vores netværksmøder og fællesskab- og organiseringsuddannelser. Team for sammenhold blev oprettet i november måned 2019. Det fungerer supergodt med dette udvalg, og vi afholder som udgangspunkt møder en gang om måneden eller efter behov.

TFS har deltaget på vores online-møder og uddannelser for at dele deres erfaringer om fællesskab og organisering. Vi i sekretariatet tilbyder dem løbende uddannelse og sparring, så de er klædt på til at kunne understøtte os på vores netværksmøder og på fællesskab- og organiseringsuddannelserne

3.3 Ungdomsarbejdet

Ungdomsarbejdet har siden den 1. marts 2018 været under udvikling med initiativer på flere fronter – både lokalt og nationalt. Der er blevet udarbejdet forskellige aktiviteter, som både har haft socialt, fagligt og uddannende formål og indhold.

Der er en stigende interesse for det lokale ungdomsarbejde hos medlemmerne, og det skabte en stigning af aktive medlemmer i de lokale ungdomsudvalg. Det har dog i 2020 vist sig udfordrende at opretholde kadencen i vores tilbud på aktiviteter til vores unge medlemmer, og hårdest er det gået ud over tilslutningen af nye, aktive kræfter i både det centrale og lokale ungdomsarbejde.

Men vi er klar til, at vores land åbner op, og vi igen får muligheden for at afholde arrangementer, erhvervsskole-besøg, kurser, sociale aktiviteter og besøg på virksomhederne og i butikkerne hos vores unge medlemmer. Vi glæder os til arbejdet i samarbejde med forbund, afdelinger og alle de gode tillidsvalgte på vores arbejdspladser.

Lokale ungdomsudvalg

Rygraden i det centrale ungdomsarbejde er de lokale kræfter, som både tilfører vigtigt for- og udførende arbejde i forbindelse med afholdelse og planlægning af aktiviteter i NNF Ungdom. Det er derfor vigtigt, at der sættes skarpt fokus på den lokale indsats, når det viser sig muligt. Tiltag til dette er klar i form af lærlinge-møder, lokale møder for unge medlemmer og introkurser, hvor vi også finder de lokale ildsjæle til ungdomsarbejdet.

Sådan ser det ud med de lokale ungdomsudvalg:

● Nordjylland	Aktivt ungdomsudvalg	3 medlemmer
● Østjylland	Aktivt ungdomsudvalg	6 medlemmer
● Midt/Vestjylland	Aktivt ungdomsudvalg	5 medlemmer
● Sjælland/Øerne	Aktivt ungdomsudvalg	10 medlemmer
● Syddjylland	Ungdomsudvalg under opbygning	2 medlemmer
● Lillebælt/Fyn	P.t. intet ungdomsudvalg	

Landsudvalget

Landsudvalget i Fødevareforbundet NNF Ungdom består på nuværende tidspunkt af ni unge aktive. De unge er repræsenteret fra afdelingerne; Nordjylland, Midt/Vestjylland, Østjylland, Sjælland/Øerne og Syddjylland. Udvalget består i skrivende stund af ni medlemmer, som repræsenterer slagteri, butik og fødevarerindustri. Mejeribranchen er repræsenteret lokalt for nuværende.

Aldersfordelingen i landsudvalget ligger i den øvre del af alders-rammen for ungdomsarbejdet. Landsudvalget er med til at sætte rammerne for både lokalt og nationalt ungdomsarbejde og arbejder blandt andet med udvikling af arrangementer, kampagner, synlighed, etc.

I 2020 afholdte landsudvalget 3 møder. På møderne diskuterede medlemmerne flere emner, som blandt andet spændte over forberedelser og deltagelse på kongresserne, indholdet på vores introkurser, vores sociale arrangementer og Ungdommens Grunduddannelse.

Der er ligeledes løbende fokus på, hvordan vi forankrer det lokale ungdomsarbejde og øger tilslutningen gennem møder og aktiviteter, som er målrettet de unge medlemmer.

Aktiviteter 2020

Antallet og udbuddet af aktiviteter blev langt fra, som vi havde planlagt og håbet på. Men derfor nåede vi alligevel at afholde aktiviteter for vores medlemmer. I februar 2020 var landsudvalget på uddannelses-tur til Oslo, hvor vi besøgte vores søsterorganisation NNN, som er Norsk Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbund og deres ungdomsudvalg.

Den første dag stod på møde med NNN's forbundsledelse, hvor landsudvalget blev klogere på vores norske naboers tilgang til organisering af medlemmer og forhandling af kollektive overenskomster.

Dag to stod på møde med DSU (Det Centrale Ungdomsudvalg), som er NNN Ung's svar på et landsudvalg. Her udvekslede vi erfaringer, historier og visioner for hver vores ungdomsarbejde. Vi udarbejdede et skriv, hvor vi tog afstand fra tanken om en EU-bestemt mindsteløn, som vi hver især kunne bruge på de sociale medier.

Der er også afholdt flere virtuelle besøg hos eleverne på erhvervsskolerne og afholdt digitale introkurser for unge medlemmer, der er interesserede i at blive klogere på vores organisation. Flere af deltagerne på intro-kurserne har tilkendegivet, at de er klar til at deltage i sociale- og uddannelsesorienterede aktiviteter, når vi igen kan afholde dem med fysisk fremmøde.

Erhvervsskoleindsatsen

Indsatsen på erhvervsskolerne er et indsatsområde i ungdomsarbejdet i Fødevareforbundet NNF. De unge på uddannelserne er en målgruppe, som vi rigtig gerne vil have gjort bevidste om vores organisation og dennes vigtighed for deres uddannelse og fremtidige arbejdsliv indenfor vores brancher.

I 2020 har ungdomskonsulenten været i dialog med både afdelinger og uddannelsesledere eller faglærere på skolerne. Dette har haft til formål at skabe kontinuitet i besøgene, så vi kan stadfæste os som en naturlig og vigtig del af både uddannelses- og arbejdsliv, når de uddanner sig ind i Danmarks fødevarebrancher.

Det har imidlertid vist sig at være en længere proces, da hverdagen for eleverne og uddannelsesinstitutionerne også er blevet påvirket af de nuværende corona-omstændigheder. Vi arbejder lige nu intensivt videre på at få lavet faste aftaler med besøg på skolerne. På den måde sikrer vi både forbund og afdelingers synlighed, kendskab til vores organisation og mulighed for at rekruttere til vores arrangementer.

Der er i samarbejde med a-kassen udarbejdet et oplæg, hvor der både gives informationer om fordele ved den faglige del og informationer om a-kassen, dens relevans for eleverne, samt pris og tidsfrister for, hvornår de skal være meldt ind for at være dækket umiddelbart efter at være blevet udlært.

Synlighedsindsats

I Fødevarerforbundet NNF Ungdom vil vi rigtig gerne i kontakt med vores unge medlemmer. Samtidig ved vi, at ung til ung kontakt virker bedst, når ungdomsarbejdets muligheder skal formidles, så derfor vil vi målrette en synlighedsindsats for at komme i kontakt med de unge medlemmer.

Det vil vi gøre gennem virksomhedsbesøg, som vi meget gerne vil koordinere med tillidsrepræsentanterne på virksomhederne. Vi vil også øge vores synlighed på butiksområdet, og det vil vi gøre ved at afholde lokale arrangementer, hvor de unges uddannelses- og arbejdsliv er omdrejningspunktet.

Der er også gode muligheder i at synliggøre os gennem kampagner. Uanset om de er udviklet hos os eller af f.eks. FH. Derfor er der nedsat en referencegruppe, hvis arbejde består i at gøre opmærksom på muligheder for øget synlighed gennem disse kampagner f.eks. FH's OK-kampagne. Referencegruppen består, foruden ungdomskonsulenten, af to af de lokale næstformænd, to tillidsrepræsentanter og to repræsentanter fra landsudvalget i NNF Ungdom.

SoMe – Fødevarerforbundet NNF Ungdom

Ungdommen er også synlig på Facebook. Både i form af en åben side, men også en lukket gruppe, hvor der ansøges om medlemskab. På den måde er det et "lukket" forum, hvor medlemmerne kan henvende sig uden at "resten af verden" kan kigge med. Facebook-siden har 180 "synes godt om", og gruppen har 170 medlemmer. Der deles forskellige informationer i begge fora.

Opslagenes emner spænder over nyheder fra eget og andre forbund, relevant information om lovgivning, f.eks. den nye ferielov og pension fra det 18. år. Der er også tilbud om deltagelse i centrale og lokale aktiviteter i ungdommen.

Der arbejdes på at øge populariteten for både siden og gruppen. Et af tiltagene er at koordinere opslag og relevant information med kommunikationsafdelingen i forbundet. Mere aktivitet fra vores egen side vil forhåbentlig skabe øget tilslutning og interaktion fra følgere på siden og medlemmer i gruppen.

4 Medlemsservice

I medlemsservice har vi i 2020 hver dag haft fokus på at have medlemmet i centrum. Det gør sig gældende i alt, hvad vi foretager os. Det er blandt andet telefonpasning, udarbejdelse og optimering af arbejdsgange, udvikling af nye tiltag, undervisning og ved altid at tænke i forbedringer ift., hvordan vi kan indrette os smartere og designe løsninger, som i sidste ende er til gavn for medlemmerne.

Særligt har vi i 2020 haft fokus på følgende:

Udvikling og lancering af ny digital indmeldelse

Vi har i 2020 været i gang med at udvikle en ny digital indmeldelse. Ved udviklingen af den ny digitale indmeldelse har der været stor fokus på, at layout og sprog ligger tæt op af den organiserende tankegang. Vi har derudover haft fokus på, at det skal være så nemt som muligt at indmelde sig. Vi har også fokuseret på, at vi i indmeldelsen får indhentet alle relevante oplysninger fra medlemmerne. Det har vi brug for ifm. korrekt registrering i forhold til lovgivningen og til videre sagsbehandling. Det er god medlemsservice og et stort plus for både medlemmerne og Fødevarerforbundet NNF. Vi gik i luften med den nye indmeldelse den 19. januar 2021.

Udarbejdelse af Infomateriale til Danish Crown

Vi har som en service udarbejdet infomateriale til tillidsrepræsentanterne hos Danish Crown. Materialet er udarbejdet som et opslagsværk, som tillidsrepræsentanterne kan benytte med generel information om Medlemsservice.

Det er blandt andet:

- info om indmeldelsen og korrekt udfyldelse af denne
- generel info om arbejdsgange i Medlemsservice
- info om firmatræk og udmeldelse
- generel information om, hvad vi skal bruge af oplysninger i Medlemsservice i forskellige situationer.

Derudover er der information om, hvordan man nemt kommer i kontakt med Medlemsservice i dagligdagen. Vi er nu stort set færdige med materialet. Første gang udsendes materialet specifikt til tillidsrepræsentanterne hos Danish Crown, herefter udarbejdes der materiale til de øvrige tillidsrepræsentanter.

Styrkelse af samarbejde og synlighed ved deltagelse på grunduddannelsen

Hver dag arbejder vi på at styrke synligheden af Medlemsservice i hele organisationen og med vores samarbejdspartnere. Dette arbejde har bl.a. resulteret i, at vi i starten af januar 2021 har deltaget på grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter, hvor vi har holdt et oplæg om Medlemsservice. Vi fik god feedback på mødet, og det er en opgave, som vi også fremadrettet vil prioritere højt og deltage i.

Styrkelse af den daglige medlemskontakt

For at styrke den daglige medlemskontakt og for at levere bedre service, overgik vi den 1. august 2020 til e-Boksløsning for medlemmer af a-kassen. Dette har været en stor styrkelse af den daglige medlemskontakt med medlemmerne.

Vi er i Medlemsservice gået fra dagligt at udsende en stor mængde fysiske breve til vores medlemmer til, at vi sender brevene via e-Boks. Udsendelsen af fysiske breve var en arbejdstung opgave med lange svartider. Med e-Boks har vi sikret os, at alle breve når hurtigt og sikkert frem til medlemmerne. Det har medført en lettere sagsgang for Medlemsservice. E-Boks på forbundsdelen indføres efter planen i 2021.

Etablering af serviceopkald til kommende udlærte medlemmer

For at levere endnu bedre service i hverdagen og for at øge den personlige kontakt med vores medlemmer, har vi i samarbejde med a-kassen indført et serviceopkald til kommende udlærte medlemmer. Kommende udlærte får en opringning med oplysning om, at vi har sendt et brev til dem om valg af rettigheder i forbindelse med uddannelsesafslutning. Der er også information om, hvad medlemmerne skal vælge i den forbindelse. Det er en super service over for medlemmerne, da vi på den måde sikrer os, at færre elever tabes på gulvet i den forbindelse. Det kan nemlig have store dagpenge-mæssige konsekvenser for medlemmerne, hvis de ikke reagerer på brevet.

Styrkelse af organisation og ledelse

Vi har styrket den organisatoriske forankring og den daglige ledelse af Medlemsservice ved, at den daglige leder for Ydelsesteamet på Dusager pr. 1. juli 2020 også fik ansvaret for den daglige ledelse af Medlemsservice.

Generel oplæring af medarbejdere

I Medlemsservice har vi i 2020 også haft et stort fokus på løbende oplæring af medarbejdere. Det har vi gjort for at sikre, at flere medarbejdere kan varetage vigtige kerneopgaver som f.eks. firma-træk og elev-indmeldelser. Det fortsætter vi med at have stort fokus på i 2021.

Mødehonorar

For at gøre det nemmere for tillidsvalgte, der deltager på møder og kurser m.v., som indkaldes af Fødevarerforbundet NNF, har Hovedbestyrelsen besluttet, at der pr. 1. januar 2021 udbetales et fast mødehonorar i stedet for tabt arbejdsfortjeneste.

Honoraret udgør 2.300 kr. pr. dag, og de tillidsvalgte skal ikke længere indsende dokumentation for deres løntab. Honoraret udbetales for de dage, der er indkaldt til.

Der udbetales honorar, uanset om aktiviteterne afholdes på hverdage, i weekender eller på helligdage- Det er i respekt for, at medlemmernes arbejdsdage ligger fordelt på alle dage.

Ved deltagelse i møder tillægges honoraret pension. For deltagelse i kurser udbetales ikke pension jf. regler fra SKAT.

Reglerne for kørselsgodtgørelse og refusion af andre udgifter er uændrede. Der arbejdes på at det i løbet af 2021, vil være muligt at indsende refusionsblanketterne digitalt, så sagsbehandlingen bliver hurtigere.

5 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.

Som det også var tilfældet i 2019, så var Værdig før færdig et af forbundets absolutte hovedindsatser. Forslaget om tidlig tilbagetrækning skulle oprindeligt have været lanceret i umiddelbar forlængelse af overenskomstforhandlingerne, men på grund af Corona måtte det udskydes til efter sommerferien.

Corona-krisen gav os lidt mere tid til at overtale især Dansk Folkeparti til at støtte forslaget, men det gjorde det samtidig svært at afholde møder og gennemføre virksomhedsbesøg.

Derfor var vi nødt til at tænke nyt.

Der blev tilrettelagt en strategi, hvor afdelingsformændene satte sig i spidsen for arbejdet med at påvirke de menige medlemmer af Dansk Folkepartis folketingsgruppe. Det lykkedes at afholde digitale eller fysiske møder med alle de væsentlige aktører i partiet.

Fødevarerforbundet tog initiativ til alliance

Et andet initiativ som fik stor betydning, var den alliance som Fødevarerforbundet tog initiativ til. Sammen med Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund og Malerforbundet lykkedes det at skabe Alliancen for en værdig tilbagetrækning. Sammen var det muligt at holde debatten om nedslidning kørende og mobilisere til en række mindre demonstrationer i forbindelse med forhandlingerne.

Derudover blev der lavet en lang række debatindlæg, analyser og annoncekampagner samt en koordineret indsats på sociale medier. Et initiativ der betød meget var, at Alliancen ved hjælp af en stor medlems- og befolkningsanalyse kunne vise, at et stort flertal af selv Venstres vælgere støttede aktivt op om retten til tidlig tilbagetrækning.

Danish Crown støttede behov for tidlig tilbagetrækning

En stor sejr kom, da det lykkedes at få Danish Crown til, sammen med os, aktivt at støtte behovet for en tidlig tilbagetrækning. At en stor virksomhed som Danish Crown gik ud og støttede retten til tidlig tilbagetrækning, gjorde det svært for Dansk Industri og højrefløjen at modarbejde forslaget. Og da dagen endelig oprandt, hvor forslaget blev præsenteret, så foregik det på Danish Crown i Horsens med efterfølgende statsministerbesøg på Hatting.

At regeringen valgte lige netop vores arbejdspladser til at fremlægge deres lovforslag, vidner om, at vores indsatser er blevet bemærket og lyttet til. Selvom forhandlingerne endte med at trække ud, lykkedes det til sidst regeringen, SF, Enhedslisten og Dansk Folkeparti at samle flertal for en aftale, som var lidt bedre end det oprindelige forslag og som sikrer, at over 70 pct. af Fødevareforbundet NNF's medlemmer får ret til tidlig tilbagetrækning.

Den nye lov er en stor sejr for ikke blot vores medlemmer, men for alle de danskere, der har knoklet igennem et langt og hårdt arbejdsliv. Nu får de fra januar 2022 mulighed for at trække sig lidt tidligere tilbage. Det kan vi i den grad være stolte over i Fødevareforbundet NNF. Vi kan se os selv i øjnene velvidende om, at vi har haft en stor rolle at spille i kampen for en værdig tilbagetrækning.

Smågrise

År 2020 blev også et specielt år i vores arbejde for at mindske andelen af smågrise, der eksporteres til udlandet mod flere slagtegrise til de danske slagterier. Et af forbundets målsætninger for året var at få problematikken på den politiske dagsorden.

Samme dag som Fødevareforbundet NNF kunne vise, at balancen mellem slagtesvin og eksport af smågrise ville tippe til 'fordel' for eksporten senest i midten af 2021, havde forbundsformand Ole Wehlast foretræde for Folketingets Miljø- og fødevareudvalg.

Foretrædet var en succes, hvor alle de tilstedeværende politikere spurgte interesseret ind til problematikken, men de efterlyste samtidig også løsnings- og handlingsforslag.

Derfra gik arbejdet i gang med at udarbejde potentielle løsningsforslag til, hvordan vi sikrer, at danske grise forbliver danske arbejdspladser. Sideløbende fortsatte arbejdet med at få politikerne til at tage problematikken alvorligt. Derfor havde forbundet mange møder med fødevareordfører Anders Kronborg fra Socialdemokratiet, og problematikken blev rejst for daværende fødevareminister Mogens Jensen, da han var forbi forbundets hovedbestyrelsesmøde i februar.

Danske grise skal slagtes i Danmark

I juni lancerede forbundet en kampagne, der for alvor skulle slå fast, at 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. I forlængelse af kampagnen tog Ole Wehlast initiativ til at mødes med Folketingets fødevareordførere, da opmærksomheden var røget bag i køen som følge af corona-krisen.

Det har dog ikke forhindret forbundet i at arbejde videre med løsningsforslag, der kunne fremlægges politikerne. Vi er kommet et godt stykke vej, men der er stadig langt endnu.

Særligt har 'udfordringen' i 2020 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. Vi kan glæde os over, at det er Socialdemokratiet, der svinger taktstokken, for de er meget bevidste om situationen.

Klima

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.

Med hovedbestyrelsens vedtagelse af en ny klimapolitik blev det slået fast, at Fødevarerforbundet NNF støtter 70 pct. målsætningen, men 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.

Derfor har forbundet også aktivt deltaget i regeringens klimapartnerskab for fødevarerfremstilling og landbrug. Her har vi givet input og kommet med flere forslag til, hvordan vores brancher kan nå målsætningen. Ligeledes har vi arbejdet aktivt med en kommende afgift på CO₂-udledning. Det lykkedes i første omgang at undgå nye skadelige afgifter på fødevarer, men arbejdet fortsætter i 2021.

Samtidig har Fødevarerforbundet NNF deltaget i FH's klimaudvalg, hvor vores input og idéer står helt centralt på hele fødevarerområdet.

6 EU- og Internationalt område

BREXIT

Storbritannien forlod EU den 31. januar 2020, og den 31. december 2020 udløb overgangsperioden.

Så sent som den 24. december 2020 blev parterne enige om en aftale, der er styrende for blandt andet den fremtidige handel mellem Storbritannien og EU.

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.

Konsekvenserne for dansk fødevarerindustri og beskæftigelsen her den 5. januar 2021 er svær at vurdere. Umiddelbart har store virksomheder som Danish Crown, Tican og Arla i forvejen erfaring med at eksportere fødevarer til lande udenfor EU.

Storbritannien har behov for import af fødevarer. Derfor kan iværksættelsen af handelsaftalen pr. 1. januar 2021 blive en konkurrence mellem fødevarervirksomhederne i EU om, hvem der er bedst til at tilpasse sig de nye krav og sikre stabile forsyningskæder.

Dem, der klarer sig bedst, vil have mulighed for at øge deres eksport. Dem, der klarer sig dårligst, vil opleve stagnerende eksport.

Selv har Fødevarerforbundet NNF deltaget i en række direkte møder med Udenrigsministeriet og med Miljø- og Fødevarerministeriet om vores krav til aftalen. Sammen med FH, Dansk Metal og 3F har vi udarbejdet et oplæg til trepartsforhandlinger, hvis udtrædelsesaftalen får voldsomme beskæftigelsesmæssige konsekvenser.

Endelig har forbundsformand Ole Wehlast deltaget i Udenrigsministerens arbejdsgruppe om øget dansk eksport. Arbejdsgruppen er fremkommet med 200 konkrete forslag til, hvordan dansk eksport kan styrkes.

Revisionen af forordningen om den Europæiske Globaliseringsfond

Fødevareforbundet NNF har siden den russiske fødevareboycot i 2014, der kostede to slagterier livet og næste 500 af vores medlemmers jobs, påvirket EU-Kommissionen, EU-Parlamentet og den danske regering ift., hvordan fonden skal fungere i perioden 2021 – 2027.

Vores krav har været, at fonden også kan støtte afskedigede medarbejdere i forbindelse med handelstvister, og at forordningens krav om, at man først kan få støtte, når 500 medarbejdere bliver afskediget, bliver reduceret til 250 medarbejdere.

Derudover har vi forsøgt at få forordningen ændret, så medarbejdere i virksomheder, der har brug for at gennemføre omfattende strukturændringer, kan modtage støtte fra fonden.

Torsdag den 17. december indgik EU-Parlamentet og Rådet (EU's medlemslande) aftale om, hvordan den Europæiske Globaliseringsfond skal fungere i perioden 2021 – 2027.

Det har vi haft succes med, da fondens virkeområde nu er udvidet til:

- At omfatte handelskonflikter, der er udløst af politiske beslutninger, eks. mellem USA og Europa og ved Brexit
- Antallet af afskedigede medarbejdere er reduceret fra 500 personer til 200 personer
- Derudover er fondens virkeområde udvidet, så den også dækker grøn omstilling og kriser udløst af eks. Covid-19

Da den endelige aftale ligger til godkendelse, og teksten endnu ikke er offentliggjort, vides det endnu ikke, om vi har fået kravet om omstrukturering med i forslaget.

Men overordnet set er resultatet tilfredsstillende og viser, at Fødevareforbundet NNF også på europæisk niveau kan varetage sine medlemmers interesser.

Tysklands nye lov om arbejdsmiljø og sikkerhed inden for kødindustrien, godkendt i Bundestag den 17. december 2020.

Coronapandemien ramte den europæiske fødevarereproduktion både i landbrugssektoren blandt vandrende arbejdstagere og i slagterisektoren.

Sammen med EFFAT, de europæiske fødevarerarbejdere, NGG, vores tyske søsterforbund, var Fødevareforbundet NNF med til at udnytte det moment, som Corona-pandemien udløste.

Først med en europæisk aftale med FoodDrink Europe (de europæiske arbejdsgivere), om retningslinjer for beskyttelse og afvikling af arbejde i den europæiske fødevarerindustri, hvor arbejdsgiverne i første omgang erkendte et ansvar i forhold til udstationerede og vikararbejders boligforhold. Den aftale blev indgået lige inden påsken 2020.

Og i anden omgang med et europæisk dokumentationsmateriale om arbejdsvilkårene i den europæiske kødindustri, hvor vi land for land dokumenterede arbejdsforholdene i sektoren, og dokumenterede hvordan sektoren var blevet ramt af Covid-19.

Tyskland ramt hårdt

Tyskland blev hårdt ramt. I midten af maj blev slagteriet WestCrown i Dissen (Danish Crown ejer halvdelen, og det tyske Westfleisch ejer den anden halvdel) lukket ned, og da de udstationerede arbejdere var indkvarteret i mindre ejendomme i byerne omkring slagteriet, blev de tyske myndigheder nødt til at nedlukke alle aktiviteter og begrænse fysisk kontakt i kommunen.

Tönnies slagteri i Rheda-Wiedenbruck lukkede ned den 17. juni, efter mere end 1700 arbejdere var blevet smittet af Covid-19 (slagteriet var lukket i 5 uger). I alt blev de lokale myndigheder nødt til at lukke skoler, institutioner og sende 7000 borgere i isolation for at stoppe smittespredningen med Covid-19.

De to tilfælde fik den tyske arbejdsminister Hubertus Heil til at stille slagterierne til ansvar for dårlige arbejdsvilkår og smittespredning.

Fødevareforbundet NNF har bidraget med dokumentation om ansættelsesvilkår på de danske slagterier til de tyske myndigheder og til bl.a. SPD og Die Grüne i Bundestag.

Forbunds næstformand Jim Jensen har bidraget med interview i tyske medier, og fællestillidsmand Brian Vestergaard, DC Blans, blev interviewet til tysk TV.

Endelig deltog Jim Jensen og Ole Wehlast, sammen med Guido Seidler, NGG's forbundsformand og Krestjan Bragason, generalsekretær i EFFAT, i et møde med den tyske arbejdsminister Hubertus Heils politisk udpegede ministersekretær Dr. Schmachtenberg i midten af november 2020.

Af det møde fremgik det, at Covid-19 udbruddene, og det pres det udløste fra de omgivende lande i Europa, pressede den tyske regering til handling, men at den tyske kødlobbyisme lagde et stort pres på CDU/CSU for at få dem til at frafalde stramninger i industrien.

Et par uger efter mødet blev det imidlertid meddelt, at CDU/CSU og SPD var kommet overens om en ny lov, der blev endelig vedtaget i den tyske Bundestag den 16. december.

Lov om arbejdsmiljø og sikkerhed indenfor kødindustrien betyder:

- Der stilles krav i forbindelse med indkvartering af medarbejdere – for både udenlandske arbejdere i kødindustrien og for sæsonarbejderne i landbruget.
- Styrket kontrol af arbejdsmiljøstandarder i kødindustrien, etablering af en føderal kontrolenhed og fastsættelse af obligatoriske testkvoter.
- Afslutning af svindel med løn gennem indførsel af elektronisk tidskontrol af arbejde.
- Fra 1. januar 2021 skal medarbejderne være ansat på kontrakter direkte af 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.

For Fødevarerforbundet NNF vil det sige, at en af de væsentligste kilder til unfair konkurrence i den europæiske kødindustri burde være lukket nu.

En kamp som Fødevarerforbundet NNF rejste for mere end ti år siden i Europa, og som bl.a. medvirkede til, at forbundsformand Ole Wehlast mødtes med den daværende tyske arbejdsminister Ursula von der Leyen i juni 2010 for at diskutere en mindsteløn i den tyske kødsektor.

Europæisk mindsteløn

Dengang mente Ursula von der Leyen, at en mindsteløn på slagterierne ville stoppe udnyttelsen af de udstationerede arbejdere. Tiden viste, at arbejdsgiverne bare fandt nye måder at reducere lønnen på. For eksempel betaling af værnemidler, manglende registrering af arbejdstid, husleje og betaling af transport, som bragte den udbetalte løn ned fra ca. 8 EURO til 3-4 EURO i timen.

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 overenskomssystemer.

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.

Godt nok forsøger kommissionen at skrive i direktivforslaget, at lande, der har velfungerende overenskomssystemer, er fritaget, men man stiller samtidigt en række krav til kontrol og håndhævelse, der gør det uklart, hvordan direktivet skal implementeres og administreres i Danmark.

Forslaget ændrer i øvrigt ikke meget i de lande, der allerede har en mindsteløn, udover et krav om større gennemsigtighed og en større inddragelse af de sociale parter i fastlæggelsen af mindstelønnen.

FH og CO-Industri har i den forbindelse fået udarbejdet et juridisk responsum på, at direktivforslaget er en overtrædelse af TEUF'ens artikel 153 stk. 5 (Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde), der fastslår, at lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout ikke er et EU-anliggende.

Det er en holdning, som man deler med DA, DI og den danske regering.

Efter forslaget til EU-Direktiv er fremkommet, har den danske regering bedt Rådets juridiske tjeneste om at svare på, om forslaget til direktiv er foreneligt med EU-Traktaten og TEUF'en.

Samtidigt har Folketingets Europaudvalg givet regeringen mandat til at give EU-Kommissionens forslag de "gule kort", der, hvis det støttes af 1/3 del af medlemslandene, vil tvinge EU-Kommissionen til at genoverveje sit forslag.

Forslaget om en europæisk mindsteløn har udløst en del splittelse i den europæiske fagbevægelse ETUF og EFFAT, hvor hovedparten af medlemsorganisationerne støtter forslaget og har svært ved at forstå de nordiske landes usolidariske holdning til en europæisk mindsteløn.

Nordisk Union

Fødevarerforbundet 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.

Corona-pandemien 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 skal godkende den 15. januar 2021.

Interessevaretagelse i Bruxelles

I februar deltog repræsentanter fra Landbrug & Fødevarers ledelse og Fødevareforbundet NNF's ledelse i møder med EU-Kommissionen om EU's klimamål: "From farm to Fork" og Green Deal.

Derudover havde man møder med EU-Parlamentsmedlemmer fra Socialdemokratiet, Venstre, Konservative og SF samt et møde med den ene af de to danske EU-ambassadører.

Emner der blev drøftet; klimatilpasning, frihandelsaftaler, eksport af smågrise og dyrevelfærd samt europæisk mindsteløn.

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

En fordel med virtuelle møder er eksempelvis, når vi bliver opmærksomme på, at Tönnies er i gang med at projektere et slagteri i Spanien. Så er det muligt for EFFAT at samle deres spanske medlemsorganisationer sammen med NGG og Fødevareforbundet NNF for at udveksle erfaringer om arbejdsvilkårene hos Tönnies i Tyskland og Danmark (Tican).

En af grundene til, at møderne fungerer for os, er, at vores relationer til kolleger i EFFAT, EU-Parlamentet, Landbrug & Fødevarer har skabt den nødvendige troværdighed mellem dem og os.

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.

De tre virksomheder har på forskellig vis sikret muligheden for at mødes virtuelt, og overordnet set har møderne fungeret. Det har været bemærkelsesværdigt, at arbejdstagerne har været meget mere spørgende og diskuterende på de virtuelle møder, end når de er i lokale med arbejdsgiverne.

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.

Da man samtidig afskediger samarbejdsudvalgets hollandske arbejdstager, var vi i Fødevareforbundet NNF nødt til at rejse sagen overfor STG's hovedkontor som et brud på ESU-aftalen. Efter et forløb på over en måned ender sagen med, at vores hollandske kollega indgår en frivillig aftrædelsesaftale, hvorefter sagen falder.

Med hensyn til samarbejdsudvalget i Danish Crown er man nu, efter fire år, nået til et sted, hvor arbejdstagerne udfordrer ledelsen med hensyn til løn- og arbejdsvilkår i Tyskland, Polen, Portugal og Sverige.

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, startende med et EU-turbo kursus i København og tre dages møder i Bruxelles.

I 2020 gennemførtes det kursus i perioden 2.-5. marts – bogstaveligt talt med Coronavirussen i hælene på besøgsgruppen.

Ved ankomsten til Bruxelles den 2. marts var EU-Parlamentet blevet lukket for besøgende. Det lykkedes alligevel at mødes med tre danske parlamentarikere den 3. marts, men det foregik i Landbrug & Fødevarers lokaler i Bruxelles. Også besøget hos EU-Kommissionen blev gennemført, selvom EU-Kommissionen lukkede for besøg på grund af Corona, mens besøgsgruppen fra Fødevareforbundet NNF var i kommissionsbygningens lokaler i Berlaymont bygningen.

Solidaritetsarbejde

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 løber til 2021.

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

På anmodning fra Sindicato gav vi derfor tilladelse til, at Fødevareforbundet NNF's bidrag på kr. 100.000 kunne bruges til aktiviteter rettet mod smittespredning af Covid-19 blandt forbundets medlemmer.

Ved årsrapporteringen viste det sig, at Sindicato stort set havde fået gennemført de aftalte aktiviteter, samtidig med at de havde hjulpet deres medlemmer med værnemidler mod Covid-19 smitte samt fødevarerhjælp til medlemmerne og deres familier, når de blev afskediget fra deres arbejde.

Det sidste skete ikke mindst fordi Ulandssekretariatet gennem DANIDA og andre uforbrugte midler var lykkedes med at skaffe yderligere penge til projektet, så det samlede budget for året blev knap en ½ mio. kr.

nnf.dk

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

