



# Beretning 2022



# Indhold

|          |                                                       |           |
|----------|-------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Overenskomstsekretariatet</b>                      | <b>5</b>  |
| 1.1      | Faglig sagsbehandling .....                           | 6         |
| 1.2      | Statistik .....                                       | 6         |
| 1.3      | Fagretslige sager .....                               | 8         |
| 1.4      | Slagterindustri .....                                 | 8         |
| 1.5      | Fødevareindustrielle .....                            | 9         |
| 1.6      | Butik .....                                           | 13        |
| 1.7      | Mejeri .....                                          | 14        |
| <b>2</b> | <b>Arbejdsmarkedssekretariatet</b>                    | <b>17</b> |
| 2.1      | Arbejdsmiljø .....                                    | 18        |
| 2.2      | Uddannelse .....                                      | 20        |
| 2.3      | Beskæftigelsesområdet .....                           | 22        |
| 2.4      | A-skade- og socialområdet .....                       | 23        |
| <b>3</b> | <b>Organisations- og administrationssekretariatet</b> | <b>25</b> |
|          | Uddannelse – Tillidsvalgte .....                      | 26        |
| <b>4</b> | <b>Kontingent og medlemskab</b>                       | <b>29</b> |
| <b>5</b> | <b>Ungdomsarbejdet</b>                                | <b>33</b> |
| <b>6</b> | <b>Organiseringsteamet</b>                            | <b>37</b> |
| <b>7</b> | <b>Politisk interessevaretagelse</b>                  | <b>41</b> |
| <b>8</b> | <b>EU- og Internationalt område</b>                   | <b>47</b> |



# Indledning

Velkommen til Beretningen 2022 fra Fødevareforbundet NNF.

Der er aldrig to år, der er ens. Vi blev langt om længe fri for corona-restriktioner. Vi kunne igen gennemføre de aktiviteter, som havde ændret form eller ligget stille alt for længe. Det var herligt.

Ingen aktiviteter er vigtigere end andre. For et fagligt fællesskab som Fødevareforbundet NNF er overenskomster og overenskomstforhandlinger dog noget ganske særligt. Som forberedelse til OK23 besøgte vi i år 2022 300 virksomheder, hvor op mod 10.000 af vores medlemmer arbejder. Det var fantastisk.

Tak for jeres mange input til OK23, og tak for jeres store opbakning til fællesskabet.

Mens jeg skriver dette, er vi i maskinrummet i forhold til OK23. Når du læser det, kan vi måske være på den anden side af OK23. Vi må se, hvordan det går.

2022 var også året, hvor vi gjorde fællesskabet i Fødevareforbundet NNF stærkere og større. Det blev for alvor blev skudt i gang med kolleger, der alene er dedikeret til det arbejde. Resultaterne hidtil er gode, og det gode arbejde fortsætter.

Alle kan hjælpe i den sammenhæng, for alle kan bidrage med en positiv oplevelse og omtale af vores fællesskab. Vores mange tillidsvalgte, vores afdelinger og kolleger i forbundet spiller en central rolle i det arbejde.

Tak for jeres opbakning.

I beretningen kan du dykke ned i, hvad de enkelte sekretariater i Fødevareforbundet NNF har beskæftiget sig med i 2022. Du kan få et overblik over de succeser og udfordringer, vi møder.

God læselyst, og tak for din opmærksomhed.



**Jim Jensen**  
Forbunds næstformand







# Overenskomst- sekretariatet



# 1 Overenskomstsekretariatet

## 1.1 Faglig sagsbehandling

I overensstemmelse med kongresbeslutningen om fællesskabsløsninger 2 har vi i det fortløbende år fortsat vores arbejde med at skabe en ensartet og professionel sagsbehandling til gavn for vores medlemmer.

## 1.2 Statistik

I 2022 afsluttede vi 499 faglige sager på vegne af vores medlemmer. Dette er et lille fald i forhold til 2021.

| Overenskomstgruppe | Afdeling             | Oprettede sager | Afsluttede sager |
|--------------------|----------------------|-----------------|------------------|
| Ingen              | Lillebælt-Fyn        | 12              | 10               |
|                    | Midt Vestjylland     | 11              | 11               |
|                    | Nordjylland          | 38              | 27               |
|                    | Sjælland og Øerne    | 27              | 29               |
|                    | Syddjylland          | 8               | 10               |
|                    | Østjylland           | 9               | 10               |
|                    | (tom)                | 81              | 88               |
|                    | <b>(Ingen) Total</b> | <b>186</b>      | <b>185</b>       |
| Butik              | Klub Bornholm        | 3               | 4                |
|                    | Lillebælt-Fyn        | 23              | 20               |
|                    | Midt Vestjylland     | 21              | 22               |
|                    | Nordjylland          | 11              | 15               |
|                    | Sjælland og Øerne    | 52              | 56               |
|                    | Syddjylland          | 16              | 12               |
|                    | Østjylland           | 30              | 26               |
|                    | (tom)                | 60              | 47               |
|                    | <b>Butik Total</b>   | <b>216</b>      | <b>202</b>       |



| Overenskomstgruppe | Afdeling                        | Oprettede sager | Afsluttede sager |
|--------------------|---------------------------------|-----------------|------------------|
| Fødevareindustrien | Nordjylland                     | 1               | 2                |
|                    | Sjælland og Øerne               | 17              | 16               |
|                    | Syddjylland                     | 7               | 6                |
|                    | Østjylland                      | 9               | 7                |
|                    | (tom)                           | 15              | 18               |
|                    | <b>Fødevareindustrien Total</b> | <b>49</b>       | <b>49</b>        |
| Mejeri             | Lillebælt-Fyn                   | 5               | 4                |
|                    | Midt Vestjylland                | 7               | 4                |
|                    | Nordjylland                     | 2               | 4                |
|                    | Sjælland og Øerne               | 3               | 1                |
|                    | Syddjylland                     | 10              | 7                |
|                    | Østjylland                      | 2               | 2                |
|                    | (tom)                           | 5               | 1                |
|                    | <b>Mejeri Total</b>             | <b>34</b>       | <b>23</b>        |
| Slagter            | Klub Bornholm                   | 1               | 0                |
|                    | Midt Vestjylland                | 1               | 0                |
|                    | Nordjylland                     | 15              | 8                |
|                    | Sjælland og Øerne               | 6               | 6                |
|                    | Syddjylland                     | 6               | 7                |
|                    | Østjylland                      | 4               | 4                |
|                    | (tom)                           | 17              | 15               |
|                    | <b>Slagter Total</b>            | <b>50</b>       | <b>40</b>        |
| <b>Hovedtotal</b>  |                                 | <b>535</b>      | <b>499</b>       |



## 1.3 Fagretslige sager

Desværre har vi også i 2022 haft mange sager om løn-pension-læreforhold-afskedigelser og bortvisninger.

Forkerte beregninger på f.eks. Fritvalg har givet mange medlemmer en regulering og det samme har løntjek. Det bekræfter kun, at det fortsat er meget aktuelt, og relevant, at lave løntjek, uanset om det er en arbejdsgiver med få eller mange af vores medlemmer som ansatte.

## 1.4 Slagterindustri

### Nedgang i tilmeldinger af slagtesvin

Ved årsskiftet var der registreret 11,5 millioner grise i Danmark. Det er er det laveste niveau siden 1998.

Bestanden af grise i Danmark var ved årsskiftet ikke set lavere siden 1998. Den 1. januar i år var der registreret 11,5 millioner grise i Danmark. Det er 1,6 millioner færre end på samme tidspunkt sidste år. Det viser nye tal fra Danmarks Statistik. På et år er bestanden dermed faldet med 12,2 procent. Faldet gælder alle typer af grise. Nedgangen skyldes ikke overraskende det dårlige bytteforhold, som griseproducenterne oplevede sidste år, hvor noteringen ikke er fulgt med de stigende priser på energi og foder. Noteringen har også været meget svingende og er i skrivende stund på 11.80 kr. pr. kilo.

Med endnu et fald i tilmeldingerne er der mørke skyer i horisonten, når man kigger på tilmeldingen til de danske svineslagterier. Selv på lidt længere sigt er det svært at se nogle positive ændringer. Alt tyder på, at man kigger ind i en svær periode, hvor der formentlig vil ske reduceringer inden for svineslagterierne i den nærmeste fremtid.

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. Fra årsskiftet og frem til påske ser man altid en mindre nedgang i tilmeldingerne. Det har i år medført færre slagtedage og arbejdsfordeling. Himmerlandskød i Ålestrup har taget deres nybyggede slagteri i brug, og meldingen er, at det går rigtigt godt oven på en indkøringsperiode.





### §.30 Suppleringsydelse ved arbejdsulykke

Vi har fortsat fokus på suppleringsydelse i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Vi har også 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 mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.

Året har igen budt på få udskiftninger af tillidsrepræsentanter på enkelte virksomheder. Stor tak for indsatsen. I har helt sikkert gjort en forskel for vores medlemmer og kæmpet for forandringer.

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

Du kan se tidligere udgaver af nyhedsbreve fra alle områder på hjemmesiden → [nnf.dk](https://nnf.dk)

## 1.5 Fødevareindustrielle

2022 var året, hvor corona heldigvis ikke havde samme indvirkning på samfundet som de forgangne år. Det betød også, at de sidste trepartsaftaler og midlertidige love sluttede i løbet af februar/marts måned. Det gav store udfordringer, især hvis man havde et barn, der var smittet, fordi man var stillet på samme måde som ved alt andet sygdom. Corona er der fortsat, men heldigvis er det ikke defineret som samfundskritisk.

Sæsonudsving i produktionen, krigen i Ukraine og de efterfølgende stigninger og udfordringerne med energipriser og råvare-stigninger, har nogle steder betydet mange drøftelser om, hvad man gør, og hvordan man fastholder vores medlemmer. Flere steder oplevede man øget travlhed, og som altid er der stor forskel på, hvad udefrakommende hændelser betyder for vores medlemmer.

Tillidsrepræsentanter på tobaksområdet har sat fokus på de udfordringer, de bliver mødt af. EU-direktivet – hvor der lægges op til flere stramninger er noget,



der får betydning for vores medlemmer, som arbejder på virksomhederne. Som de siger: "Vi er et fuldt lovligt erhverv, og vi vil ikke behandles som kriminelle." Tillidsrepræsentanterne og Ole Wehlast er aktive for at gøre opmærksom på de udfordringer, vores medlemmer møder på grund af stramninger i EU-direktiver og lovgivning.

Et fokusområde for alle konsulenterne på området har været at komme på besøg på virksomhederne og alle de steder, der er en tillidsrepræsentant. Det er aftalt med enten den enkelte tillidsrepræsentant eller virksomheden, hvor ofte besøget skal gentages. Det er tilrettelagt ud fra de behov, de hver især har.

Der er tæt dialog med afdelingerne og organiseringssteamet, der også arbejder målrettet med at hjælpe tillidsrepræsentanterne i forhold til synlighed m.m. Vi kan se, der sker en positiv udvikling i antallet af medlemmer. Tillidsrepræsentanterne gør en stor indsats alle steder for at få flere medlemmer og selvfølgelig for at hjælpe allerede eksisterende medlemmer.

I 2022 var den nye ferielov to år gammel, men vi oplever fortsat mange spørgsmål om hvordan reglerne er i forhold til forskudsferie, hvis man har været ferieforhindret, ferieoverførsel og betalingen for den enkelte feriedag. Meningerne om ferieloven er meget forskellige, men vi får selvfølgelig afklaret de spørgsmål, der kommer. Især bekymringen om at man ikke havde nok feriedage til rådighed, når man ønskede at holde ferie, har betydet at mange "gemte" dage, som de manglede at afholde. Flere tillidsrepræsentanter kunne fortælle om kolleger, der skulle nå at afvikle restferie inden årets udløb.

Tillidsrepræsentant Thomas Hansen, Atria, og Jan Bruno Christensen, DC Pork i Ringsted, deltog sammen med repræsentanter fra Fødevareforbundet NNF og DI i IFFA-messen den 16. maj i Frankfurt. IFFA-messen er med fokus på den teknologiske udvikling inden for fødevarerindustrien. Det er en mulighed for at se, hvor stærkt udviklingen går på nogle områder med ny teknologi og fremtidens produktionsmuligheder.

Desværre er det samme situation som sidste år i forhold til den sympatikonflikt, vi har på Jensens Food, Struer, og KødGrossisten, Vemmelev. 3F er ikke lykkedes med at få en overenskomst med Jensens Bøfhus, og vi følger fortsat udviklingen. Vi har heldigvis ikke været i den situation, at det har været nødvendigt at trække vores medlemmer ud af produktionen.





## Overenskomster

Vi arbejder målrettet med indgåelse af nye overenskomster og med at lave tilpasningsaftaler, når overenskomsten er indgået, hvis virksomheden havde en anden overenskomst forud. Når vi kontakter en arbejdsgiver med henblik på overenskomst, oplever vi typisk, at det bliver godt modtaget, og at der er en positiv dialog. Vi møder også arbejdsgivere, der er knap så positive, men det ændrer ikke ved vores mål; nemlig at der skal indgås en overenskomst, så vi får dækket flere virksomheder inden for vores område. Vores procedurer og retningslinjer er helt klare, og vi ser det som en styrke, at vi ved dialog kan indgå nye overenskomster uden en konflikt. Skulle det blive nødvendigt, så er vi helt klar til en konflikt for at få indgået en overenskomst.

Nogle af de virksomheder, vi har indgået overenskomst med i 2022, er:

- Peter Beier Danmark
- Katrine Andersen Chokolade
- N.G.P Tobacco ApS
- Eliza Chokolade ApS
- Nordic Gluten Free Bakery ApS
- IGOS

Derudover er der også lavet flere tilpasningsforhandlinger, som typisk sker, når en arbejdsgiver skifter til en anden arbejdsgiverorganisation, eks. fra Danske Slagtermestre til DI.

## Tak for indsatsen

Året har igen budt på skift af tillidsrepræsentanter på flere virksomheder. Nogle fordi de vælger at prøve nye opgaver eller skifter arbejdsplads, andre fordi der er kolleger, der har lyst til at stille op.

Herfra skal der lyde en tak for indsatsen. I har helt sikkert gjort en forskel for vores medlemmer og kæmpet for forandringer.

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





## 1.6 Butik

I 2022 har Butiksteamet sået nye frø og allerede høstet frugterne af teamets nye sammensætning af juridiske og faglige kræfter. Sammen har vi skabt rutiner med respekt for de hidtidige, som fortsat sikrer den personlige kontakt og seriøse betjening af vores medlemmer. Der har været et positivt udbytte af årets indsats, og vi fortsætter med at plante nye frø i årene, der kommer.

På såvel det offentlige som private område, herunder eksempelvis Salling Group A/S, har Butiksteamet arbejdet med- og for skabelsen af nye netværk. Det har vi gjort, fordi vi gerne ser en endnu større grad af lokal forankring af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på de forskellige arbejdspladser for vores medlemmer. Vi fastholder ambitionen, selvom det har vist sig at være en opgave, der kræver megen vedholdenhed og ikke mindst en lang tidshorisont. Det har nemlig vist sig at være en langstrakt affære, men vi fastholder vores fokus på ambitionen. I en tid med kortvarige ansættelsesforhold, og dermed svingende fastholdelse af vores medlemmer i butikkerne, udfordres muligheden for at opbygge stabile og vedvarende netværk. I samarbejde med vores nuværende tillidsrepræsentanter fortsættes arbejdet. I 2023 kan vi se ind i flere valghandlinger inden for eksempelvis Salling Group A/S. Vi både kan og vil gøre en betydelig indsats for at komme tættere på medlemmer, potentielle medlemmer og tillidsvalgte - arbejdsmiljørepræsentanter ikke at forglemme.

Så meget desto mere glæder det butiksteamet, at året 2022 viste sig at byde på flere tillidsrepræsentant-spirer. Der er en stigende interesse for hvervet som tillidsrepræsentant, som har betydet, at vi kan glæde os over at have fået en tilgang af tillidsrepræsentanter, hvilket tegner godt og peger i retning af en vedvarende tendens i 2023. Det understøtter vi på bedst mulige måde.

Butiksfølgegruppen satte tidligere på året gang i et projekt, der skulle belyse butiksmedlemmernes lønvilkår. Det betød, at der i samarbejde med vores kolleger i kommunikationsafdelingen blev udarbejdet en video med tilhørende tekst, som blev bragt på nnf.dk. Alt sammen med sigte på at hjælpe vores medlemmer til at tage den vigtige lønsamtale med nærmeste leder.

Vi er klar over, at det kan være svært at få tage initiativ til at få samtalen. Derfor er vi også glade for, at det færdige produkt er blevet en succes, som er blevet taget godt imod hos butiksmedlemmerne.



I indeværende kongresperiode er der fokus på synlighed og udadvendte aktiviteter til medlemmerne. COVID-19 gav os heldigvis mulighed for at tage hul på det. Således har vi genoptaget butiksbesøgene på landsplan. Arbejdet fortsætter selvfølgelig i det nye år, og reaktionerne fra medlemmerne er også på den front meget positive.

## 1.7 Mejeri

2022 blev året hvor Covid-19 slap sit greb om mejeribranchen. Det blev også året, hvor Rusland besluttede sig for at invadere Ukraine med inflation og rentestigninger til følge. Det forhindrede dog ikke branchens "store spiller" Arla Foods i at levere et rigtigt godt regnskab. Det har været muligt for Arla at hæve aconto-mælkeprisen betydeligt og opnå en efterbetaling til andelshaverne, som med 2,2 EUR-cent per kilo mælk lå over målet. Arla koncernens omsætning steg med 23,2 procent. Fra 13,8 milliarder EUR mod 11,2 milliarder EUR i 2021. Det høje afkast var med til at lette presset på landmændene, der sloges med skyhøje produktionsomkostninger som følge af rekordstore prisstigninger på foder, gødning og energi.

Efter to år med vækst i salget af brandede produkter i detailhandlen, gik det ned af bakke i 2022. De stigende leveomkostninger ramte forbrugerne og førte til et nedadgående pres på forbrugernes købekraft. Det har medført, at forbrugerne har skiftet til billigere produkter og generelt har købt færre mejeriprodukter. Ved udgangen af 2022 var efterspørgslen efter mejeriprodukter i Europa faldet med ca. fem procent i forhold til samme tidspunkt i 2021. Det har især ramt de mejerier, der hovedsageligt producerer dyre mærkevarer og har ikke ramt Arla Foods så hårdt, som det har ramt mange af de mindre mejerier.

Arla Foods har et overordnet mål om at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen med 30 procent i 2030 og være helt klimaneutral i 2050. I 2022 satte Arla Foods turbo på udviklingen. Der er indledt samarbejde med eksperter og forskere om at udvikle klimavenligt foder og om at omdanne komøg til biogas, der kan bruges til brændstof i lastbilerne. Samtidigt er der stor fokus på gårdene, der står for den største del af Arlas udledning af CO<sub>2</sub>. Der blev derfor øremærket 3,7 milliarder kroner til en ny afregningsmodel til landmændene på Arlas syv hjemmemarkeder. Afregningsmodellen skal belønne landmændene for de bæredygtighedstiltag, der allerede er sket, og dem der sker i fremtiden.





For mejeriområdet i Fødevareforbundet NNF var 2022 et godt år. Det lykkedes at bevare den positive udvikling målt på både medlemstal og antallet af tillidsrepræsentanter i branchen. 2022 var også året, hvor opstarten til OK23 for alvor tog fart. Hen over året blev kravene til OK23 diskuteret med tillidsrepræsentanter på møderne i alle branchens forskellige fora. De blev ligeledes koordineret med de øvrige forbund på mejeriområdet.

Ved samtlige møder med arbejdsgiverne hen over året var OK23 på dagsordenen og blev diskuteret. Det gav et rimeligt overblik over, hvor "knasterne" er ved de kommende forhandlinger. Da kravene blev udvekslet sidst i 2022, tegnede der sig et billede, der gav håb om at nå et selvstændigt forlig på trods af den store usikkerhed, der præger hele arbejdsmarkedet. Der er lang tradition for et rigtigt godt samarbejde med arbejdsgiverne i mejeribranchen. Det er håbet, at det også i de kommende forhandlinger kan holde, så der opnås et godt resultat for både medlemmer og arbejdsgivere.





# Arbejdsmarkeds- sekretariatet





## 2 Arbejdsmarkedssekretariatet

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 2022 har vi arbejdet intensivt med at understøtte AMR'erne i retning af en mere strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Som en forudsætning for det har vi arbejdet med at styrke relationer og samarbejde mellem AMR og TR. Det har vi bl.a. gjort i platforme, hvor vi har samlet tillidsvalgte på tværs af tillidshverv, dels på virksomhedsniveau, herunder på koncernniveau, dels indenfor forskellige brancher og på butiksområdet.

En af de helt store udfordringer på flere af forbundets overenskomstområder er håndtering og anmeldelse af arbejdsulykker og arbejdsskader. Derfor har der været et særligt fokus på det i alle sammenhænge. Det er således et emne, der bliver taget op på AMR- og TR-grunduddannelser, når vi mødes med tillidsvalgte, med arbejdsgivere og forskellige interessenter. Udfordringerne handler bl.a. om, at ikke alle ulykker bliver anmeldt korrekt, hvilket til dels skyldes uenighed om, hvornår der er pligt til at anmelde og til dels, at aftaler og lov blandes sammen. Såfremt en arbejdsulykke ikke anmeldes, kan det få alvorlige konsekvenser for det enkelte medlem. For eksempel kan man risikere at miste muligheden for at få erstatning.

#### Sunde arbejdspladser

Sunde arbejdspladser har også i 2022 været et hovedindsatsområde. Både på det politiske niveau og ift. det virksomhedsrettede arbejde, hvor vi understøtter TR og AMR i arbejdet med at skabe sunde arbejdspladser.

Sunde arbejdspladser handler ikke om frugtordninger og rygestopkurser. Det handler om at sikre, at Fødevareforbundet NNF's medlemmer undgår nedslidning og kan arbejde på fødevarevirksomheder 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. Kongressen godkendte sunde arbejdspladser som det helt centrale indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet de kommende fire år.

## Grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter

På kongressen blev det ligeledes besluttet (Vision 2025), at AMR skulle have deres egen grunduddannelse. Efter forsinkelse pga. corona-restriktionerne har vi i 2022 haft to hold igennem. AMR-uddannelsen tager i relevant omfang udgangspunkt i de problemstillinger, som AMR møder i deres hverdag.

AMR-grunduddannelsen skal:

- Sikre at vores medlemmer er fagligt kompetente og engagerede AMR
- Øge AMR's mulighed for at skabe forandring og gøre en forskel for kollegerne
- Sikre at AMR har et stærkt fundament og en systematisk og strategisk tilgang til arbejdsmiljøarbejdet

Uddannelsen giver også deltagerne mulighed for at lære hinanden at kende og udveksle erfaringer på tværs af arbejdspladserne. En af deltagerne udtalte i juni 2022 til en nyhed på nnf.dk: "Det er rigtig godt at komme her og udveksle ideer. Lige høre 'Hvordan kører det hos jer?' 'Hos os kører det sådan'.

Deltagerne fra de forskellige virksomheder gav også udtryk for, at de er glade for at blive rystet sammen. Det betyder, at de nu kan kontakte hinanden, hvis de står i en situation på jobbet, som de kunne bruge at vende med en anden arbejdsmiljørepræsentant.

Tilfredsheden med uddannelsen har været stor blandt kursisterne på de to første hold.

## 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."



Med aftalen fik parterne et større ansvar for arbejdsmiljøindsatsen. Det 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.

I 2022 er der blevet arbejdet med at udvikle materiale og virksomhedsnære indsatser i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

## 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 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. Det er afgørende vigtigt for det enkelte medlem, at han eller hun har de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Samtidig er det en nødvendighed ift. den samfundsmæssige udvikling.

Ift. det virksomhedsrettede uddannelsesarbejde lagde corona en dæmper på aktiviteterne i en periode. Nu er uddannelse for alvor sat på dagsordenen igen, og der er stigende aktivitet på uddannelsesområdet hele vejen rundt.

Det skyldtes især vores dygtige og engagerede uddannelsesambassadører og tillidsvalgte. De arbejder ihærdigt med at motivere og hjælpe deres kolleger ift. uddannelse. Via dialog og forhandlinger med virksomhedernes ledelser lykkes de med at få øget uddannelsesaktiviteterne. I 2022 er det også lykkedes at få sat større fokus på vigtigheden af at arbejde med systematisk uddannelsesplanlægning, både i tider med god gang i produktionen og i perioder med produktionsnedgang.





## Faguddannelse

I perioden har vi arbejdet på at styrke kvaliteten i vores erhvervsuddannelser og faglige efteruddannelsesmuligheder. Derudover har vi gennemført behovsanalyser indenfor forskellige fagområder for at kunne målrette udviklingen af nye kurser og kursuspakker.

Også i 2022 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.

Vi har 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, der skal 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. De får 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 ind i de kommende år.

Vi arbejder desuden løbende med at sikre, at der er det bedst mulige udbud af AMU-kurser på vores fagområder.

Ellers ser vi frem til en ny trepartsaftale på voksen- og efteruddannelsesområdet i 2023, da den forrige udløb i 2022. Her er det vigtigt for os, at aftalen går vores vej og styrker rammer og vilkår for de ufaglærte og faglærte grupper. Vi kæmper generelt for,



at voksen- og efteruddannelse for voksne bliver mere rettighedsbaseret, og at dem, der har mindst uddannelse, også er dem, der har ret til mest – og at man kan uddanne sig ”uden at måtte gå fra hus og hjem.”

## Uddannelsesambassadører og det virksomhedsrettede arbejde

I 2022 har vi uddannet endnu flere uddannelsesambassadører. Vi har i alt uddannet cirka 100 uddannelsesambassadører, og et nyt hold starter op i starten af 2023. 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.

Vi afholder løbende kurser, temadage og workshops for uddannelsesambassadørerne. I 2022 holdt vi også en stor uddannelseskonference for alle dem, der arbejder med uddannelse i NNF samt en række eksterne oplægsholdere m.fl. Uddannelseskonferencen fik ualmindeligt gode evalueringer, og den fik sat fokus på relevante og vigtige temaer inden for uddannelsesområdet. På konferencen deltog bl.a. tidligere statsminister Poul Nyrup Rasmussen med et oplæg om unge og uddannelse. Der var også en række arbejdsgivere med deres bud på fremtidens kompetence-efterspørgsel og regeringens reformkommission med deres anbefalinger til regeringen og folketinget om voksen- og efteruddannelse. Der var omkring 80 deltagere på konferencen, heraf rigtig mange af vores uddannelsesambassadører, som deltog aktivt og engageret i debatter og workshops.

Derudover er vi løbende i kontakt med uddannelses-ambassadørerne, som vi understøtter med rådgivning, viden og værktøjer. Vi kommer desuden en del rundt på virksomhederne, hvor vi sammen med de tillidsvalgte deltager i møder med virksomhedsledelser og HR - for dermed også at støtte de tillidsvalgte i uddannelsesarbejdet.

## 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 2022 er der således blevet arbejdet med at styrke beskæftigelsesindsatsen med fokus på at sikre det enkelte medlems værdi på arbejdsmarkedet. Opkvalificering er og bliver et helt 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 bedst muligt videre.

## 2.4 A-skade- og socialområdet

På a-skade- og socialområdet har vi i 2022 oprettet 789 sager på landsplan, fordelt på 422 arbejdsskadesager, 56 forsikringssager og 311 sociale sager. I 2022 er der kommet afgørelser i 84 sager, fordelt på 47 arbejdsskadesager, 4 forsikringssager og 33 socialsager.





# Organisations- og administrations- sekretariatet





# 3 Organisations- og administrationssekretariatet

## 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.

### Grunduddannelserne

Kongressen besluttede som bekendt at dele grunduddannelsen op, så der afholdes en grunduddannelse for tillidsrepræsentanter og en grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter. De 2 nye grunduddannelser så dagens lys i 2022.

Grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter består af fem moduler. Der er afholdt et hold i 2022 på denne nye model. Fremadrettet bliver der afholdt to hold om året. Det første hold tog godt imod den nye grunduddannelse og syntes, at den understøtter dem i deres tillidshverv og udvikler dem i deres roller og opgaver.

Grunduddannelsen for arbejdsmiljørepræsentanter består af tre moduler. Der er afholdt to hold i 2022. Der vil fortsat blive afholdt to hold om året. Deltagerne er positive over for den nye grunduddannelse og er glade for en grunduddannelse, som har fokus på arbejdsmiljø.

### De tillidsvalgtes kompetenceudviklingsskemaer (TUS)

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

Hele TUS processen kører nu på skinner. Alle tillidsvalgte, som har udfyldt et TUS-skema, har fået tilsendt en udviklingsplan. Udviklingsplanen består af de opgaver vedkommende ønsker at blive bedre til, koblet op med et kursus som matcher opgaven. Den tillidsvalgte kan selv tilmelde sig de kurser, som står i udviklingsplanen.

I 2023 blev der automatisk sendt nye udviklingsplaner ud til alle, så udviklingsplanerne matcher de nye kurser i 2023. Således har alle fået en opdateret udviklingsplan.





At TUS processen kører godt, afspejles i kursus-statistikken på Konventum. I 2019 deltog 93 tillidsvalgte på et kursus på Konventum. I 2022 var det tal steget til 156. (2019 og 2020 var corona år, så de kan ikke bruges statistisk). TUS-processen gør, at de tillidsvalgte i højere grad tager aktivt stilling til hvilke kurser, der er relevante for dem. Med baggrund i udviklingsønsker bliver kursusdeltagelse planlagt langt ud i fremtiden, netop fordi kurserne står i de tillidsvalgtes udviklingsplaner.

Alt i alt er TUS en succes som er med til at give tillidsvalgte i Fødevareforbundet NNF en struktureret kursusplanlægning, som er styret af de opgaver, de tillidsvalgte selv ønsker at blive bedre til i deres tillidshverv.

## 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. Det er afdelingens næstformand, som behandler ansøgningen. 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.

## Fødevareforbundet NNF's egne kurser

Hvert år afholder Fødevareforbundet NNF vores egne kurser. Emnerne på kurserne bestemmes af hvilke områder de tillidsvalgte, som har udfyldt et TUS-skema, har ønsket at udvikle sig på. Det er således TUS-data, der er styrende for emneudvælgelse. Rekruttering til kurserne sker ved direkte tilbud til de tillidsvalgte, som har de tilknyttede opgaver i deres udviklingsplan.

I 2022 blev der afholdt følgende kurser: Lokalaftaler og advarsler, Psykisk arbejdsmiljø, Forebyggelse af MSB.

Der afholdes derudover et kursus i kommunikation. Målgruppen for dette kursus er arbejdsmiljørepræsentanter, som har været på grunduddannelsen for arbejdsmiljørepræsentanter.

Derudover afholder vi hvert år OK-moduler for henholdsvis Mejeri, Slagter og DFO. Desværre måtte vi aflyse OK-modulet for slagter, da der var for mange afbud. I 2022 blev der ligeledes afholdt et OK-modul for butik, da der var deltagere nok til at oprette et modul.





# Kontingent og medlemskab



## 4 Kontingent og medlemskab

### Kontingent, medlemsfordele og medlemskontakt

Som det blev besluttet på kongressen i 2021, er der ikke sket stigninger i forbundskontingentet i 2022.

Der er desuden blevet arbejdet med kontingent og medlemskab med det formål at give medlemmerne en bedre medlemsoplevelse og nogle kontingentmæssige medlemsfordele.

Pr. 1. oktober 2022 blev det indført, at nye medlemmer får gratis forbundskontingent løbende måned + en måned. Det betyder, at de ikke bliver opkrævet forbundskontingent i den måned, de melder sig ind eller måneden efter.

På tilbagemeldingerne fra tillidsrepræsentanterne og organiseringssteamet kan vi konstatere, at dette tiltag er et godt "salgsargument" ved henvendelse af nye medlemmer.

De allerede eksisterende medlemmer fik i samme ombæring gratis kontingent i to måneder, så de ikke blev opkrævet kontingent i november og december måned 2022. Dette tiltag er også blevet taget godt imod, og det var en konkret og kontant måde at anvende nogle af ALKA-midlerne på.

Fra 1. januar 2023 lancerede vi endnu et medlemsgode ift. kontingent. Fra den dato har medlemmerne mulighed for at søge om nedsat kontingent i perioder, hvor de ikke modtager løn. Det gælder f.eks. under ledighed, langtidssygdom og barsel.

Hovedbestyrelsen har nedsat en arbejdsgruppe bestående af forbunds- og afdelingsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og en repræsentant fra de ungdomsaktive, som skal komme med forslag til flere tilbud til medlemmerne. Et konkret resultat af det arbejde er bl.a. et tilbud om at deltage på forbundets familieejr i sommerferien 2023.



Den personlige medlemskontakt er også blevet opprioriteret. Alle nye medlemmer får et personligt telefonopkald senest indenfor den første måned, de er blevet indmeldt. Her bliver de budt velkommen til Fødevareforbundet NNF, og de får mulighed for at få svar på spørgsmål, de måtte have. Det viser sig, at der er en del, som har nogle spørgsmål både af teknisk og faglig karakter.

Når der er medlemmer, der ønsker at melde sig ud, bliver de også kontaktet. Hvis der er en tillidsrepræsentant på det pågældende medlems arbejdsplads, er det oftest dem, der tager kontakten.

Formålet er at forsøge at fastholde medlemmer ved at gøre opmærksom på de rettigheder, de mister. Lykkes fastholdelsen ikke, ønskes medlemmet held og lykke med en slutbemærkning om, at de altid er velkomne tilbage.





# Ungdomsarbejdet





## 5 Ungdomsarbejdet

I ungdomsarbejdet har vi haft fokus på kapacitetsopbygning i 2022. Hvis der også i fremtiden skal være stærke faglige ledere både i forbund, afdelinger og på arbejdspladserne, kræver det, at vi har et ungdomsarbejde, som opbygger kapacitet blandt de unge medlemmer og klæder dem på til fremtidens ansvar.

Vi har organiseret ungdomsarbejdet i Fødevareforbundet NNF under nedenstående fem søjler:

### 1. Flere unge medlemmer

Vi har arbejdet på at få flere unge medlemmer ved at være til stede på alle erhvervsskoler, som har uddannelser inden for NNF's områder. På skolebesøgene oplyser vi eleverne om rettigheder på arbejdsmarkedet, og vi fortæller hvilke rettigheder, der kommer fra henholdsvis overenskomster og lovgivning. Derudover har vi også turneret med et debat-koncept kaldet "en fagforening med holdninger", hvor vi diskuterer forskellige samfundstemaer relateret til fødevarebranchen.

Udover skolebesøgene aftaler vi også virksomhedsbesøg i samarbejde med tillidsrepræsentanter, hvor vi tager ud og taler med lærlinge og unge medlemmer.

### 2. Flere aktive medlemmer

For at få flere aktive medlemmer har det været altafgørende at få flere aktiviteter, man som ung og engageret NNF'er kan deltage i. Derfor har vi både organiseret lokale og nationale aktiviteter, hvor unge medlemmer kom og lærte om fagforeningsarbejde, diskuterede samfundsforhold og var en del af vores fællesskab. Lokalt organiserer vi fyraftens- eller weekendaktiviteter, hvor vi kombinerer noget fagligt med noget sjovt eller hyggeligt. Vi har for eksempel debatmøde om den danske model, og så spiser vi sammen og dyrker fællesskabet efterfølgende.





### 3. Uddannelse af unge medlemmer

Fødevarerforbundet NNF Ungdom skal være en stærk ungdomsorganisation, og derfor har vi haft fokus på at klæde flere unge medlemmer på. Vi kapacitetsopbygger ved at lave uddannelsesaktiviteter blandt unge medlemmer i forbundet. Kapacitetsopbygningen har handlet om at træne de unge aktive til at påtage sig et større ansvar og en lederrolle i organisationen.

### 4. Ungdomsudvalg

I 2022 har vi også igangsat arbejdet med at få noget mere struktur på ungdomsarbejdet i Fødevarerforbundet NNF. Arbejdet skal kulminere i juni 2023, hvor vi holder ungdomskongres og formelt fastlægger de organisatoriske rammer for forbundets ungdomsarbejde. Når strukturen er endeligt på plads, så har vi lokale ungdomsudvalg i alle seks afdelinger og en landsledelse, der kan repræsentere Fødevarerforbundet NNF Ungdom udadtil.

### 5. Synlighed og politik

Det er vigtigt, at vi er synlige blandt både nuværende og potentielle unge medlemmer af forbundet. Derfor har vi arbejdet med at komme ud på virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Det har vi særligt gjort i løbet af folketingsvalgkampen, hvor vi har opfordret eleverne til at huske at stemme. Erhvervsskoleelever er desværre nogle af de unge, der stemmer mindst i dag, og det arbejder vi på at lave om på.

Arbejdet med at konsolidere ungdomsarbejdet fortsætter ufortrødent ind i 2023, hvor mange af de initiativer, vi har sat i gang i 2022, endeligt skal kulminere. Ungdommen glæder sig til det kommende års arbejde, hvor vi, i tæt samarbejde med resten af organisationen, vil arbejde hårdt for at styrke forbundets talentudvikling.





# Organiserings- teamet





## 6 Organiseringsteamet

Vi har i organiseringsteamet besøgt mere end 100 virksomheder siden den 01.07.22. Vi har opnået flere resultater:

- Vi har meldt mere end 150 nye medlemmer ind
- Vi har nu fire arbejdspladser med 100% organisering
- Vi har fået valgt fem nye tillidsrepræsentanter
- Vi var med til at besøge en virksomhed uden overenskomst, som i dag har en overenskomst

Vi startede med besøg på det fødevareindustrielle område på de steder med tillidsrepræsentanter. Vi har besøgt alle fra vores liste. Vi har været ude på flere virksomheder ad flere omgange, og vi har været steder, hvor OK-bussen kort forinden havde været forbi. Det kunne vores medlemmer og virksomheder ikke se noget problem i. De kunne sagtens adskille vores to indsatser.

Som det nye har vi fra den 01.01.23 kastet os over mejerierne. Vi har en større Arla-kampagne i Slagelse i uge 9. Alle afdelinger på nær Østjylland har sagt ja til, at vi må besøge mejerier. I Østjylland har vi tilføjet nogle flere virksomheder på det fødevareindustrielle område.

Vi er også i gang med at tage hul på virksomheder uden tillidsrepræsentanter. Det bliver i første omgang mig, Jacob Harris, der besøger dem. De er mere tidskrævende i forhold til at få nye medlemmer. Så snart der er et valg til tillidsrepræsentant på plads, sender vi Adam og Anitta afsted for at "støvsuge" virksomhederne for nye medlemmer.

Det går stadigvæk godt med at få nye medlemmer. Vi er tæt på at få flere virksomheder i mål med 100% organisering. Vi fornemmer, at medlemmerne synes, det er sjovt og attraktivt at få foodtrucken ud, når målet om 100 % organisering er i hus. Det fortsætter vi med. Der er fem afdelinger hos Arla Slagelse. Derfor kan foodtrucken komme i spil fem gange på samme virksomhed. Måske vil en afdeling opleve motivation, når de ser deres kolleger opnå 100 % organisering, som de fejrer med pølser.









# Politisk interesse- varetagelse





# 7 Politisk interessevaretagelse

## Folketingsvalget 2022

Sidste års største politiske begivenhed var naturligvis valget til Folketinget tirsdag den 1. november.

Valget endte som bekendt med, at Danmark fik en regering hen over midten bestående af Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne. Forud var gået en valgkamp, hvor vi i Fødevareforbundet NNF aktivt opfordrede til en bred regering med deltagelse af netop de tre partier til gavn for de danske fødevarearbejdspladser. Om Mette Frederiksen, Jakob Ellemann Jensen og Lars Løkke Rasmussen slog pjalterne sammen på baggrund af vores opfordring skal være uvist, men faktum er, at vi nu har den første brede regering i over 40 år.

Det blev en valgkamp, der blev kendetegnet ved at handle meget lidt om politik og meget om personer. Det var Fødevareforbundet NNF's opgave at minde danskerne og de politiske partier om, at indførslen af retten til tidlig pension kun var første skridt på vejen til at sikre alle en værdig tilbagetrækning. Derfor var det vigtigste for os i løbet af valgkampen at få sat fokus på behovet for at styrke retten til tidlig pension.

Vi havde derfor forberedt en valgkamp, som gik på flere ben. Dels havde vi fra central side forud for valget lavet et omfattende analysearbejde, som vi delte med Socialdemokratiet og deres kandidater. Derudover indkøbte vi i sommeren 2022 en foodtruck, som blev grundlag for mange af vores kampagneaktiviteter i løbet af valgkampen. Kampagneaktiviteterne med foodtrucken var både uden og med kandidater, som vi enten fra central eller fra afdelingernes side valgte at støtte.

Mange af de kandidater, som vi i Fødevareforbundet NNF fra central og lokal side støttede før og under valgkampen, viste sig at få nogle rigtig flotte valg.

## Arne+

Som en del af regeringsforhandlingerne blev den nye regering enige om, at seniorpensionen skal lægges sammen med retten til tidlig pension til én ordning med to indgange.

I Fødevareforbundet NNF har vores fokus været rettet mod retten til tidlig pension, da det er den ordning, som sikrer alle en værdig tilbagetrækning. Vores medlemmer





er blandt de flittigste til at søge om retten til tidlig pension. Med udmeldingen fra regeringen om at samkøre retten til tidlig pension og seniorpensionen, vil den rettighedsbårne del alt andet lige blive forbedret, da regeringen foreslår at hæve satsen med 1.000 kr.

Vores indsats før, under og efter folketingsvalgene har gjort en forskel. Vi har gjort ret i at kæmpe netop denne sag.

Indførelsen af retten til tidlig pension var første skridt på vejen til at sikre alle en værdig tilbagetrækning. Nu tager regeringen andet skridt ved at forhøje ydelsen. Vi er endnu ikke i mål. Derfor vil vi fremover også gøre, hvad vi kan for, at ordningen bliver endnu bedre.

## Klima og CO<sub>2</sub>-afgift

Siden folketingsvalget i 2019 har klima- og miljøpolitik fyldt meget på den politiske dagsorden.

Sidste år var bestemt ingen undtagelse.

Et af de varmeste emner frem mod valgkampen sidste år var spørgsmålet om klimaskatter, og hvordan det vil ramme landbruget.

Derfor har vi i Fødevareforbundet NNF aktivt meldt os ind i debatten. Dels for at opnå indflydelse. Dels fordi, at vi ikke kommer uden om, at landbruget skal bidrage til, at vi i Danmark kommer i mål med ambitionen om at reducere udledningen af drivhusgasser med 70 pct. i 2050.

For os er det vigtigt, at vi undgår en situation, hvor danske arbejdspladser og dansk forurening flyttes til udlandet.

Derfor gik vi også ud i folketingsvalgkampen med budskabet om, at vi skal have en intelligent CO<sub>2</sub>-afgift.

Vi har derfor to grundlæggende principper, vi arbejder efter:

- Pengene skal tilbagebetales til hver sektor inden for landbruget.
- Tilbagebetalingen skal prioriteres den produktionsform, der skaber flest arbejdspladser og bidrager til balancen mellem land og by.





## Plantebaserede fødevarer

Plantebaserede fødevarer er kommet for at blive. Danskerne spiser oftere og oftere plantebaseret kost, og det er en sektor som både nu og i fremtiden vil skabe danske fødevarearbejdspladser. De store virksomheder begynder så småt at rykke på det plantebaserede marked. Blot et halvt år efter, at Danish Crown lancerede deres plantebaserede produktserie, opnåede de en markedsandel på 20 pct. af al dansk salg af plantebaserede fødevarer.

Det er altså et marked i rivende udvikling. Derfor har vi det også som en klar prioritet i forbundet at være med de steder, hvor beslutningerne træffes.

I 2022 blev vi, som led i Landbrugsaftalen, udpeget som en af 10 organisationer til at sidde med i bestyrelsen for den nye Plantefond i de kommende fire år.

Den nye Plantefond skal uddele 675 mio. kr. frem mod 2023 til satsninger på plantebaserede fødevarer i dansk landbrug.

I Fødevareforbundet NNF får vi nu direkte indflydelse på udviklingen af den plantebaserede sektor. Vi kan samtidig være med til at sikre, at fondens midler ikke går til at underminere eller forringe den animalske produktion i Danmark.

Foruden Plantefonden blev vi i 2022 også en del af følgegruppen til Fødevareministeriets handlingsplan for udbredelsen af plantebaserede fødevarer.





# **EU- og Internationalt område**





## 8 EU- og Internationalt område

### BREXIT

I 2022 stoppede arbejdet i Udenrigsministeriets Brexit-følgegruppe som Fødevareforbundet NNF var en del af sammen med Dansk Metal og 3F. Ud over at Storbritanniens udtræden af EU har besværliggjort handlen mellem Storbritannien og på trods af, at vare- og fødevareeksporten fra Danmark til Storbritannien er dalet, så har vi ikke oplevet tab af danske arbejdspladser, der kan relateres direkte til Brexit.

### 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.

Selv om en juridisk gennemgang af direktivforslaget tvang EU-Kommissionen til at revidere sit direktivforslag, så de på nogen områder imødekom Sverige og Danmark, så var det direktiv som blev godkendt af EU-Kommissionen, Rådet og EU-parlamentet ikke tilfredsstillende for dansk fagbevægelse.

FH har i et tæt samarbejde med professor dr.jur. Jens Christiansen, Københavns Universitet, afsløret at direktivet efterlod en stor usikkerhed om, hvilken indflydelse direktivet ville få på den danske model.

FH opfordrede derfor den daværende socialdemokratiske regering til at anlægge et annullationssøgsmål mod EU-Kommissionens direktiv.





Den nydannede SMV-regering anlagde dette søgsmål den 18. januar 2023. Sagen forventes at strække sig over to år, samtidig med at søgsmålet ikke får opsættende virkning for implementering af direktivet i dansk lovgivning.

Den svenske regering har efterfølgende meddelt, at den vil intervenere i sagen til Danmarks fordel.

## **Fælles EFFAT-projekt indenfor den europæiske kødsektor**

Som opfølgning på corona-pandemien og den smittespredning, der blandt andet var på de tyske slagterier, er EFFAT lykkedes med at øge opmærksomheden på de dårlige løn- og arbejdsvilkår, der er i sektoren i Europa.

I fællesskab har vi igangsat en kampagne, der skal styrke organiseringen og forbedre arbejdsvilkårene i sektoren.

Fra Fødevareforbundet NNF's side er vi involveret i Danish Crown koncernen - primært med fokus på organisering hos Danish Crowns søstervirksomhed Sokolow i Polen. Og ved at være med til at få etableret et europæisk samarbejdsudvalg hos Tönnies, som Tican-koncernen er en del af.

I november var der et fælles træningsseminar, hvor tillidsrepræsentanter fra Danish Crown og kolleger fra Solidarnosc mødtes i Gdansk.

## **Nordisk Union**

Fødevareforbundet NNF overtog i september 2019 sekretariatet for Nordisk Union, men coronapandemien, der startede i marts 2020, lukkede mulighederne for det fysiske samarbejde.

Endelig i 2022 har det været muligt for styrelsen at mødes fysisk igen, men det kan også konstateres, at de enkelte forbund var kommet bagefter med kongresser og medlemsrettede aktiviteter, hvorfor det nordiske samarbejde har haft en lav prioritet.

På årets sommermøde på Færøerne blev man enige om at sætte fokus på agitationsarbejde og forberedelse af IUL's kongres, der foregår i juni 2023.

Nordisk Union har ca. 115.000 medlemmer fra Island, Færøerne, Norge, Sverige, Finland og Danmark.



## 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.

Ud over at følge udviklingen med relevante direktiver gennem FH, så har vores tætte samarbejde med EFFAT en positiv indflydelse på de direktiver, der er relevante for os. Bl.a. har vi fået ændret direktiv-teksten i 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 EFFAT's generalforsamling i Food Drink Tobacco-sektoren blev det besluttet, at EFFAT skal gøre sin indflydelse gældende i relation til den kommende revision af tobaksdirektivet, der starter i 2024. Da en række af de kendte forslag vil være ødelæggende for tobaksindustrien, samtidig med at de vil åbne for et illegalt marked for tobak.

## Europæiske Samarbejdsudvalg

Arbejdet med at koordinere de tre europæiske samarbejdsudvalg hos Arla, Scandinavian Tobacco Group (STG) og Danish Crown er nu igen kommet i gang efter corona, og der har været afviklet fysiske møder i de tre samarbejdsudvalg i løbet af 2022.





## 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-turbokursus i København og tre dages møder i Bruxelles.

Det lykkedes igen at gennemføre kurset i Bruxelles i marts 2022.

## Solidaritetsarbejde

### Colombia

Sammen med Ulandssekretariatet har vi igangsat et solidaritetsprojekt i Colombia med Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentarios – SINALTRAINAL for at organisere ansatte inden for slagteri og kødforædling. Projektet startede i 2019 og skulle have været afsluttet i 2021, men coronapandemien bevirkede at projektet først sluttede i 2022.

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

Selv om menneskerettighedssituationen i Colombia er alvorlig, så har valget af Gustavo Francisco Petro Urrego som ny præsident givet en fornyet optimisme om, at fredsftalen mellem FARC-EP og den colombianske regering vil blive respekteret, og at der kommer en positiv social udvikling i landet.

Ulandssekretariatet er sammen med SINALTRAINAL i gang med at indgå i et mere forpligtende samarbejde med Ulandssekretariatet og Fødevareforbundet NNF gennem et udviklingsprojekt finansieret af DANIDA.

### Filippinerne

På Filippinerne, hvor Nordisk Union støtter organiseringen af arbejdere i fødevareindustrien, 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 over for fagligt aktive.

I 2022 besluttede man i Nordisk Union at forlænge projektet i tre år.



**nnf.dk**

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

