

W dalszym ciągu istniejemy – i jest nas jeszcze więcej



Flemming Hansen
Prezes, NNF Østjylland



Finn Grosen Madsen,
Wiceprezes, NNF Østjylland

ROK TEMU DANIA została "zamknięta" z powodu korony po raz pierwszy. Jednakże nasza praca związana jest głównie z produktami spożywczymi, na które jest codzienne zapotrzebowanie. Dlatego my również odczuliśmy skutki restrykcji związanych z koroną, ale nie zostaliśmy tak drastycznie dotknięci bezrobociem, jak to ma miejsce w wielu innych branżach.

Zmiany odczuliśmy za to w ograniczeniu naszych bezpośrednich kontaktów, które mają duże znaczenie w naszej działalności związkowej. Nasze zadania w miejscach pracy wykonujemy zatem trochę inaczej niż zwykle ale najlepiej jak można, w tych niełatwych przecież warunkach.

Nasi członkowie dawno już nie otrzymywali żadnych wiadomości z naszego oddziału. Dlatego niniejszy Nyhedsbrev ma za zadanie uzupełnić ten brak.

100 nowych członków

Obecnie NNF Østjylland liczy 3872 członków, czyli o 100 więcej niż w marcu 2019, kiedy COVID 19 pojawił się w Danii. W niektórych miejscach, okresami brakowało rąk do pracy, podczas gdy w innych miejscach trzeba było zwalniać pracowników lub rozdzielać godziny pracy. Pośród nowych członków są zarówno całkiem nowe osoby, jak i – być może – „starzy” członkowie, którzy doszli do wniosku, że najlepiej jest być członkiem porządnego związku zawodowego, tzn. związku, który jest objęty umowami zbiorowymi.

Nasza praca wygląda teraz inaczej

Pracownicy naszego oddziału w dalszym ciągu przychodzą do pracy, ale nasze obowiązki wykonujemy inaczej niż zwykle. Niewielu członków przychodzi do naszych biur, ponieważ wiele spraw da się załatwić przez telefon lub online. Na tym polu radzimy sobie zupełnie dobrze. Oprócz tego, naturalną częścią naszej codzienności stały się już rutynowe testy na koronę.

Zauważyliśmy, że kursy online dla wybranych reprezentantów nie są jednak w stanie zastąpić dobrych, tradycyjnych kursów, dlatego z już góry cieszymy się na powrót do normalnych warunków.

Weszliśmy w nowe stowarzyszenia

Od czasu naszego ostatniego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się dwa lata temu, weszliśmy w skład nowych, lokalnych stowarzyszeń. Najpierw nastąpiło połączenie na szczeblu krajowym organizacji LO i FTF, w jedną organizację o nazwie Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH. To nastąpiło jeszcze przed kryzysem związanym z koroną. Następnie wypracowano porozumienia na szczeblu lokalnym. W rezultacie mamy dzisiaj oddziały FH na terenie całego kraju. W naszym regionie: FH Aarhus, FH Østjylland (Silkeborg, Randers, Faurskov i obydwie komuny Djursland), FH Horsens Hedensted i FH Trekanten (Vejle, Fredericia i Komune Kolding). Siedziba prezesa znajduje się w zarządzie, w FH Aarhus, FH Østjylland i FH Horsens Hedensted; Siedzibą V-ce prezesa jest FH Trekanten.

Wspólny dom związkowy w Horsens

Krótko po Nowym Roku przenieśliśmy nasze biura w Horsens z Fælledvej do Havnen. Biurowiec dzielimy z 3F i FOA i zapraszamy również inne związki zawodowe do przeprowadzki, do wspólnego Fagforeningshuset w Horsens. Miejsca jest wystarczająco dużo.

W nowej lokalizacji mamy nie tylko ładny widok i niemal bezpośredni dostęp do przyszłego kąpieliska. Uzyskaliśmy tam również doskonałe warunki pracy, którymi chętnie dzielimy się z naszymi kolegami, korzystając z wzajemnych doświadczeń i dyskutując sprawy zawodowe, pomimo ograniczeń związanych z koroną.

Mieliśmy w planach zorganizować uroczystą przeprowadzkę w połowie stycznia ale – jak wiadomo – nie było to możliwe. Za to cieszymy się, że będziemy mogli zaprezentować naszą siedzibę zarówno naszym członkom, jak i współpracującym partnerom i innym zainteresowanym, jak tylko będą dozwolone spotkania w większym gronie.



Więcej członków w skali krajowej



Jim Jensen
Wiceprezes NNF

Kryzys związany z koroną dotknął w różny sposób te działy gospodarki, w których operuje NNF: sprzedaż detaliczna, przemysł spożywczy, mleczarstwo i przetwórstwo mięsa. Generalnie jednak sytuacja przedstawia się znacznie lepiej niż się obawiano. W skali całego kraju mamy dzisiaj o 500 członków więcej niż przed rokiem.

Zarówno codzienny, jak i cotygodniowy kontakt z mężami zaufania funkcjonuje doskonale. Zorganizowanie spotkania za pośrednictwem Teams nie nastęrcza żadnych trudności i jest łatwe do przeprowadzenia.

Potrzeba nieformalnych rozmów

Nie ulega jednak wątpliwości, że spotykając się w powyższy sposób tracimy wiele swobody i szczegółów, dlatego wielu mężów zaufania odczuwa brak zawodowego sparringu na bazie fizycznych spotkań z kolegami z innych miejsc pracy. Inaczej mówiąc: formalnie rzecz biorąc, jest stosunkowo łatwo przeprowadzić spotkania. Jednakże brakuje nam bardzo rozmów nieformalnych. Widzę to na własne oczy, jako szef sekretariatu zatrudniającego 21 osób. Efektywnie wykonujemy konkretne, formalne zadania, jednak brakuje nam tej dynamiki, która towarzyszy bezpośrednim spotkaniom twarzą w twarz.

Kiedy już w końcu wrócimy do normalności, będzie okazja do zastosowania tego, co najlepsze w tych dwóch światach – wirtualne spotkania na konkretne tematy ale też bezpośrednie, fizyczne spotkania na temat nowych inicjatyw i do dyskusji w większych wymiarach.

Zmieniające się zasady dotyczące A-kasy



Marie Beck Jensen
Dyrektor ds. badań, NNF

Poprzedni rok zdecydowanie nie był łatwy ale z perspektywy czasu widać, że mógł być jeszcze gorszy.

W innych działach gospodarki miały miejsce zwolnienia pracowników na dużą skalę, podczas gdy my zaobserwowaliśmy, że poziom zatrudnienia udało się nam utrzymać na prawie niezmiennym poziomie. Przeciętny poziom bezrobocia utrzymuje się na poziomie 4,5 procent bezrobotnych w pełnym wymiarze czasowym, z uwzględnieniem bezrobocia sezonowego występującego w niektórych branżach. Najgorzej było w okresie lata 2020, kiedy to skala bezrobocia sięgała 6,5 procent. W tej chwili wróciliśmy z powrotem do poziomu normalnego.

10 dni później: Nowa reguła

Pomimo tego, że wielu pracodawców umożliwiło pracę w zmniejszonej ilości godzin, to jednak więcej osób niż w poprzednich latach było zmuszonych w tym roku skorzystać z pomocy A-kasy. Odnoszę wrażenie, że członkowie naszej organizacji wykazali się tutaj społeczną odpowiedzialnością, w sytuacji kiedy w pewnych okresach stracili swoje dochody i przywileje z pracy. Reasumując, w sytuacji, kiedy obawialiśmy się - tak jak wszyscy - najgorszego, myślę, że zarówno nasza organizacja, jak i nasi członkowie przetrwali ten rok z koroną stosunkowo dobrze.

Po drodze stanęliśmy jednak przed całym szeregiem wyzwań, między innymi dlatego, że reguły dotyczące rekompensat i rozdziału pracy ulegały wielokrotnym zmianom, często w krótkim okresie czasu. Dlatego nie jest pewne, czy np. Poul, którego system rozdziału pracy objął 5 stycznia ma takie same warunki, jak Jens, którego ten system objął 15 stycznia. Trzeba faktycznie być przygotowanym na tego rodzaju zmiany z dnia na dzień.

Pomimo, że w dalszym ciągu pracujemy zdalnie, istnieje możliwość przeprowadzenia rozmowy z nami lub też z jobcentret. Zasadniczo takie rozmowy przeprowadza się przez telefon, jednakże można również umówić się na spotkanie osobiste, jeżeli wymaga tego sytuacja. Oczywiście należy wtedy zachować wszystkie restrykcje związane z koroną. Nauka i podwyższanie kwalifikacji członków pozostających na bezrobociu w dalszym ciągu jest możliwe, tak jak i inne aktywności, chociaż – jak wiemy – te sprawy funkcjonują najlepiej, kiedy można uczestniczyć w nich osobiście.

Kiedy koledzy otrzymują wypowiedzenie



Carsten Nørgaard

Mąż zaufania w Lantmännen Unibake, Hatting

Rok temu było nas 80 na produkcji. Niestety sprzedaż ciasta na wypieki do hoteli, centrów konferencyjnych i statków wycieczkowych zanikła. W pierwszym okresie odesłano 14 kolegów do domu z rekompensatą zarobków, reszta weszła w system rozdziału pracy. Tych 14 pracowników wróciło do pracy na krótko, jednakże klienci nie wrócili. W rezultacie na produkcji jest nas dzisiaj ok. 65 osób i mamy nadzieję, że wrócimy na pełne obroty, kiedy już wszyscy będą zaszczepieni przeciw koronie.

Jest zdecydowanie przyjemniej być mężem zaufania, kiedy jest dobrze i przybywa nowych pracowników, niż wtedy, kiedy ludzi trzeba zwalniać. Na szczęście jestem w przedsiębiorstwie, gdzie sprawdza się tzw. duński model. Kiedy nadciągnął kryzys, razem z przedstawicielami A-kasy i związków zawodowych, spotkałem się z zarządem firmy aby znaleźć najlepszy sposób wyjścia z tej przykłej sytuacji. Sytuacja była niewątpliwie przykra, jednakże myślę, że przeszliśmy przez ten proces uczciwie.

Powrót do rzeczywistości

Mam to szczęście, że stoi za mną już sporo lat doświadczenia jako mąż zaufania, szczególnie teraz, w tym kryzysowym czasie. Przypuszczam, że dzisiaj jest niezmiernie trudno być całkiem nowym mężem zaufania zarówno z powodu obecnego kryzysu, jak i dlatego, że wirtualne spotkania nie są w stanie zastąpić spotkań osobistych. A-kasy i związki zawodowe robią to jak należy, jednakże mnie osobiście bardzo brakuje spotkań zawodowych i nie mogę się już doczekać ponownej możliwości spotkań twarzą w twarz.

Z nadzieją oczekuję, że Lantmännen Unibake odzyska swoich utraconych klientów zarówno na rynku krajowym, jak i zagranicą. Hotele i centra konferencyjne zapewne uruchomią swoją działalność na nowo. Nie jestem jednak pewien, czy sprzedaż dla branży organizującej wycieczki statkami, powróci, do tego samego poziomu, co przed kryzysem.

Rok z zadowalającym wzrostem



Henrik Redmond

Mąż zaufania, Danish Crown Foods Vejle

W czasach kryzysowych istnieje zapotrzebowanie na konserwy. Tak jest również i teraz, od czasu kiedy korona dotknęła Danię. Danish Crown Foods Vejle, które produkuje konserwy mięsne, zwiększyło w ciągu roku ilość zatrudnionych z ok. 300 do ok. 350. Tylko od 1 stycznia przybyło 12 kolegów. Obawa przed spadkiem produkcji wskutek Brexitu zamieniła się w optymizm, między innymi dzięki dużym zamówieniom z USA, otrzymanym w ciągu roku.

Jednakże codzienna praca męża zaufania wyglądała inaczej niż zazwyczaj. Tradycyjnie, w koncernie Danish Crown odbywa się wiele spotkań z mężami zaufania i nie jest dzisiaj najlepszym rozwiązaniem spotykanie się wirtualnie przez Teams.

Trudność stanowi zarówno nawiązanie właściwego kontaktu, jak i odczytanie mowy ciała i twarzy. Zbyt wiele rzeczy umyka uwadze, pomimo, że Teams może być zarówno praktyczny w użyciu i pozwala zaoszczędzić czas. Jestem również członkiem zarządu Danish Crown Food i w tym przypadku jest jeszcze trudniej załatwiać wszystkie sprawy przy pomocy laptopa, tym bardziej, że niekiedy trzeba przedyskutować trudne i ciężkie tematy. Wolę zdecydowanie spotkania osobiste do załatwiania takich spraw.

Nie ma przypadków zakażenia na terenie fabryki

Codziennosc w fabryce, to testy dwa razy w tygodniu, maseczka na twarzy, kantyna, w której może przebywać jednorazowo tylko 20 osób.

Podkreślić trzeba iż fakt, że udało nam się całkowicie uniknąć korony w fabryce jest wynikiem właściwego zrozumienia zagrożenia przez pracowników i przykładowego zastosowania się do obowiązujących reguł. Mieliśmy dwóch pracowników, którzy byli zmuszeni przerwać pracę z powodu korony, ale tylko dlatego, że test ich członków rodziny wypadł pozytywnie i w związku z tym musieli odbyć kwarantannę domową.

Walne Zgromadzenie i Kongres



Flemming Hansen
Prezes, NNF Østjylland



Finn Grosen Madsen,
Wiceprezes, NNF Østjylland

A teraz czas na spojrzenie w przyszłość.

Zaznaczyliśmy w kalendarzu daty 7 sierpnia 2021, w związku z planowanym na ten dzień Walnym Zgromadzeniem naszego oddziału oraz 23-26 września 2021, ponieważ spodziewamy się i liczymy na to, że uda się nam zorganizować nasz kongres, który musieliśmy odwołać w ubiegłym roku.

Dzięki dobrej współpracy naszych członków, wybranych reprezentantów, związku zawodowego i A-kasy, udało nam się w miarę dobrze przetrwać ten trudny rok. Jesteśmy przekonani, że dobra współpraca będzie kontynuowana i możemy powiedzieć, że już dostrzegamy światło na końcu tego długiego tunelu.

W ubiegłym roku wiele mówiło się o pracownikach na strategicznych pozycjach i o odpowiedzialności społecznej. Chcielibyśmy w tym miejscu ogromnie podziękować członkom Fødevarerforbundet NNF Østjylland ponieważ uważamy, że wykazaliście się zarówno dużą elastycznością jak i odpowiedzialnością społeczną w tym trudnym czasie.

Nie jest również żadną tajemnicą, że z nadzieją oczekujemy na osobiste spotkanie zarówno z wybranymi reprezentantami, jak i z członkami naszej organizacji. Spotkania telefoniczne i poprzez Teams są może praktyczne ale chcielibyśmy w końcu spojrzeć sobie w oczy – a poza tym... kiepskie dowcipy mimo wszystko brzmią lepiej na żywo, niż za pośrednictwem laptopa!