

# ÅRSBERETNING 2021





## Forord

Endnu et begivenhedsrigt år er forløbet, og det har ikke været uden udfordringer.

I skrivende stund er de sidste coronarestriktioner hævet, og vi kan se fremad. I GLS-A arbejder vi aktivt for at sikre medlemsvirksomhederne de bedst mulige vilkår og for at styrke foreningen. GLS-A er en bredt favnende forening med medlemmer inden for alle dele af de grønne erhverv og tilknyttede industrier. Når medlemsområder udvikler sig, følger foreningen med. Det afspejler sig bl.a. i tilgang af entreprenørvirksomheder tilknyttet maskinstationsbranchen og anlægsgartnervirksomheder.

Foråret 2021 var også året, hvor GLS-A forhandlede nye overenskomster for de kommende tre år. Forhandlingerne og resultatet vil blive uddybet senere i beretningen, men fælles for de nye overenskomster er, at vores medlemmer nu har arbejdsro i de kommende år.

GLS-A's ansatte har i det forløbne år lagt et stort arbejde i at bistå vores medlemmer med diverse spørgsmål og udfordringer, og sikret en løbende opdatering af relevant information. Det er til enhver tid vores fokus, at sikre medlemmerne den bedste rådgivning og repræsentation overfor vores modparter repræsenteret i fagforeningerne.

Vi har i 2021 forhandlet nye medlemsfordele, som bl.a. kan give kontantfordele for vores medlemmer, ligesom vi løbende udvider paletten for faglige webinarer, der indebærer, at man får endnu mere ud af sit medlemskab.

Vi arbejder fortsat for at sikre kvalificeret arbejdskraft og elever til vores brancher, og derfor holder vi fortsat liv i vores rekrutterings- og brandingkampagne, Workgreen.dk. Det er vigtigt for GLS-A, at de grønne erhverv har mulighed for at rekruttere veluddannet arbejdskraft, og står forrest i kampen om de dygtigste elever, så virksomhederne kan imødegå fremtidens udfordringer.

Årsberetningen gennemgår de vigtigste aspekter af foreningens arbejde gennem det seneste år og er ment som grundlag for debat om udviklingen af GLS-A og kursen fremadrettet.

Med disse ord håber jeg at se mange af vores medlemmer til foreningens årlige generalforsamling den 8. marts hos Severin i Middelfart.

God læselyst.

Gavnø, februar 2022

**Helle Reedtz-Thott**, Bestyrelsesformand



# Indhold

Forord.....	1
Bestyrelsen.....	4
Kommunikation 2021.....	5
Digitalisering.....	6
GLS-A's medlemsområder.....	7
Land- og skovbrug.....	7
Maskinstationer og entreprenører.....	7
Gartnerier og planteskoler.....	8
Agroindustri og øvrige.....	8
Overenskomst 2021.....	10
Ny aftale om udenlandske praktikanter.....	12
Fagretligt.....	13
Indledning.....	13
COVID-19.....	13
Udenlandsk arbejdskraft.....	14
Oplysningspligt vedrørende brug af entreprise.....	15
Arbejdsretlig identitet.....	16
Whistleblowerordninger.....	17
Hviletid og arbejdstid i et EU-perspektiv.....	18
Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.....	19
Aktuelle uddannelsesforhold.....	21
Jordbrugets Uddannelser.....	21
Ny trepartsaftale om "Flere lærepladser og entydigt ansvar".....	21
Nye praktikpladskrav.....	22
Gartneruddannelsen.....	22
Skovuddannelsen.....	22
Landbrug og dyrepasser.....	23
Elevstatistik.....	23
Kompetencefonde.....	27
3F/Dansk Metal – GLS-A Kompetencefonden.....	27
HK – GLS-A Kompetencefonden.....	27
Fonde for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde.....	29
Den Grønne Konsulenttjeneste.....	29



Workgreen.dk .....	31
Formål: .....	31
Kursusvirksomhed .....	33
Arbejds miljø .....	34
Flere midler .....	34
"Fra vision til sikkerhed – sæt mål og forfølg" .....	35
Trivselsundersøgelser .....	35
Samarbejdsaftalen (SU).....	37
SAMGO .....	37
Konsulenttjenesten .....	37
Trivselsundersøgelser .....	38
GLS-A - Barseludligning .....	39
Flere medlemsfordele .....	41
Arbejdsskedeforsikring.....	41
Pensionsordning.....	41
Lønadministration .....	41
Kemikalieanvendelse .....	42
Tidsregistrering .....	42



# Bestyrelsen

**Formand****Godsejer Helle Reedtz-Thott**

Gavnø Gods  
Gavnø 2  
4700 Næstved  
Telefon 55 70 02 00  
hrt@gavnoe.dk

**Næstformand****Gårdejer Jørn Kjær Madsen**

Rønhave ApS  
Breumvej 12  
6740 Bramming  
Telefon 20 65 90 85  
jkm@roenhave.com

**Maskinstationsejer Jørgen Jørgensen**

Hjadstrup Maskinstation A/S  
Horsebækvej 84  
5450 Otterup  
Telefon 64 82 12 84  
post@hjadstrup.dk

**CEO Gert Graff**

Graff Growing A/S  
Viborgvej 717A  
8471 Sabro  
Telefon 23 31 04 32  
gg@graff.eu

**Planteskoleejer Bjarne Holden**

Holdens Planteskole A/S  
Kongeåvej 12  
6600 Vejen  
Telefon 75 36 40 99  
mail@holden.dk

**Forretningsudviklingsdirektør****Jacob Christiansen**

HedeDanmark A/S  
Klostermarken 12  
8800 Viborg  
Telefon 87 28 10 00  
jchr@hededanmark.dk

**Medejer Charlotte Jepsen Knigge**

Hornsyld Købmandsgaard A/S  
Nørregade 28  
8783 Hornsyld  
Telefon 25 27 73 04  
cj@hk-hornsyld.dk

**Koncern HR- og kommunikationsdirektør****Anette Hermansen**

DanHatch Denmark A/S  
Rugerivej 26  
9760 Vrå  
Telefon 29 20 57 19  
ah@danhatch.dk

**CFO Per Godsk Nielsen**

KMC  
Herningvej 60  
7330 Brande  
Telefon 96 42 55 55  
pgn@kmc.dk



## Kommunikation 2021

I 2021 fulgte vi de foregående års indsats med det mål at øge kendskabsgraden til GLS-A i alle de relevante brancher. Det er vigtigt, at alle potentielle medlemmer kender GLS-A som arbejdsgiverforeningen i lige netop deres branche, så man ved, hvem man skal kontakte, når man vil vide mere om overenskomster og de fordele, der er ved at være medlem af en arbejdsgiverforening.

I 2021 udbyggede vi GLS-A's hjemmeside bl.a. med fokus på at skabe brugervenlighed, så medlemmerne har let adgang til relevant information. Hjemmesiden er designet med fokus på, at det skal være nemmere for medlemmerne at finde de rette informationer hurtigt. Det kommer blandt andet til udtryk gennem en omfattende rådgivningsdel, hvor medlemmerne har adgang til information og rådgivning og kan downloade forskellige ansættelsesretlige dokumenter, ansættelseskontrakter m.m. Ud over en ny hjemmeside forstærkede vi også foreningens tilstedeværelse online. GLS-A er blevet mere synlig på Googles platforme, herunder annoncer på almindelige hjemmesider og på Facebook. Vi optimerer løbende vores SEO-indsats, som står for ca. 70% af trafikken til hjemmesiden, ligesom grafiske annoncer på hhv. Google og Facebook løbende tilpasses.

GLS-A har vurderet, at det er nødvendigt at forstærke tilstedeværelsen på de kanaler, hvor medlemmer, potentielle medlemmer og andre interessenter befinder sig. Målet er at skabe mere trafik ind til hjemmesiden, for på

den måde at synliggøre GLS-A som forening og de tilbud, vi har til potentielle medlemmer.

Den øgede indsats har resulteret i, at trafikken ind til hjemmesiden er næsten fordoblet siden 2019. Med målrettede annoncer rammer vi langt flere personer på Facebook og Google, og den såkaldte klik-rate ligger pænt over den gennemsnitlige forventning til sådanne annoncer. Det indikerer, at vi rammer de relevante personer.

Et kardinalpunkt i kommunikation i 2021 har været at medvirke til at aflive nogle af de myter, der florerer i især landbruget. Overenskomster, aflønning og medlemskab af en arbejdsgiverforening er ofte forbundet med en meget negativ forudindtagethed, og det bygger som regel på en forkert opfattelse af den danske arbejdsmarkedsmodel. Det hjælper heller ikke, at der florerer deciderede usandheder. "Fake news" er blevet et populært udtryk at bruge, og vi må desværre erkende, at det også har fundet indpas i vores brancher. Det forsøger vi at imødegå med relevant, faktisk information. Hver eneste gang f.eks. en landmand kommer i problemer, er det ærgerligt, hvis en medvirkende årsag er forkert rådgivning.

I et "normalt" år vil GLS-A være til stede på fagmesser og kongresser. På grund af coronasituationen har det kun være muligt at deltage i et arrangement, og det var Grisekongressen som blev afviklet i november. Tilstedeværelse ved forskellige arrangementer vægter vi højt,



idet det giver en god mulighed for at komme i dialog med virksomhederne.

Vi vil opfordre alle med interesse for GLS-A til at tilmelde sig vores nyhedsbrev og følge os på de sociale medier. Så er man hele tiden opdateret på de seneste nyheder.

## Digitalisering

2021 var året, hvor GLS-A for første gang modtog medlemmernes lønsumsindberetning via en internetbaseret onlineløsning. Processen forløb som forventet, og de medlemmer som opleverede problemer blev guidet gennem processen.

Indberetningssystemet skal bidrage til løsning af flere opgaver, da GLS-A også skal opkræve bidrag til de forskellige fonde, der ligger i overenskomsterne samt til GLS-A Barselsudligning.

Det betyder, at vi skal modtage både lønsumsoplysninger samt oplysninger om de arbejdsdage/-timer, som medarbejderne har udført i virksomhederne. Oplysningerne benyttes til beregning af kontingent, bidrag til barselsudligning og bidrag til overenskomsternes uddannelsesfonde.

Generelt har medlemmerne taget godt imod den nye løsning, da det alt andet lige er nemmere at indberette og indsende oplysningerne via en hjemmeside. Der er til 2022 lavet nogle justeringer, så brugeroplevelsen gerne skulle blive endnu bedre.

Ud over indberetning af bl.a. lønsum omfatter den digitale platform også refusionsansøgninger til GLS-A Barseludligning og ansøgninger til kompetencefondene om lønrefusion m.v.

De digitale online løsninger er indført for at lette administrationen for både medlemmer og GLS-A.



## GLS-A's medlemsområder

GLS-A samler en række brancher primært med udspring i det grønne område i et arbejdsgiverfællesskab. Mange brancher er kendetegnet ved sæsonudsving og afhængighed af vind og vejr. I det følgende afsnit gennemgår vi de fire hovedområder, som alle er med til at tegne foreningen.

### Land- og skovbrug

Området dækker både det primære landbrug og skovbrugsvirksomheder. Inden for landbrugsområdet organiserer GLS-A virksomheder med både animalsk og vegetabilsk produktion. Landbruget er den største medlemsgruppe. Landbrugsområdet omfatter også frugtplantager, grønsagsproduktion på fri-land, fjerkræproduktion, dambrug og havbrug samt produktion af blomsterløg.

I november 2020 blev den danske minkindustri lukket som følge af beslutningen om at straksaflive alle mink. Konsekvensen er, at et erhverv, som over mange år har givet betydelige eksportindtægter og skabt arbejdspladser i landområderne, ikke længere eksisterer. Det har også for GLS-A's vedkommende betydet, at vi har mistet de medlemmer, der var relateret til minkavl.

Landbrugsvirksomhederne har vidt forskellig størrelse og tæller både bedrifter med et par ansatte til større virksomheder med flere forskellige produktionssteder og over 100 ansatte.

Skovbruget omfatter produktionsskove samt skoventreprenører og juletræsproducenter.

De større land- og skovbrugsejendomme - typisk godser - er et område, der har været med i GLS-A i mange år. Godserne har forskellige produktionsgrene og omfatter ofte både land- og skovbrug samt jagt. Flere af godserne har også udvidet med oplevelsesøkonomi m.v. og tilbyder mange forskellige aktiviteter for de besøgende gæster.

Inden for land- og skovbrugsområdet varetager GLS-A de uddannelses- og arbejdsmiljømæssige interesser. GLS-A har folkevalgte sidende i de faglige uddannelsesudvalg for både landbrug og skovbrug, ligesom GLS-A sidder med ved udvikling af efteruddannelse for ufaglærte og faglært. På arbejdsmiljøområdet har GLS-A plads i Branchefællesskab 5, som omfatter virksomheder inden for bl.a. landbrug og skovbrug.

### Maskinstationer og entreprenører

Maskinstations- og entreprenørområdet er i vækst. GLS-A organiserer både de traditionelle landbrugsmaskinstationer og entreprenørvirksomheder. Mange maskinstationer har over årene taget entreprenørarbejde ind som en driftsgren, hvorfor dette også er et område, hvor GLS-A får flere medlemmer. For at komme tættere på nuværende medlemmer samt potentielle medlemmer inden for branchen, er GLS-A blevet medlem af Danske Maskinstationer & Entreprenører.





Fælles for de to brancher er, at de efterspørger kvalificeret arbejdskraft til at betjene maskinerne, og her kan et medlemskab af GLS-A og overenskomsten hjælpe med at tiltrække den rette arbejdskraft. Med en overenskomst gennem GLS-A kan virksomhederne dokumentere ordnede forhold til de ansatte. Samtidig betyder en overenskomst ved et medlemskab af GLS-A, at der ikke er problemer med at byde på offentlige opgaver, der ofte kræver at virksomhederne efterlever sociale klausuler.

GLS-A arbejder for branchens forhold via sæde i faglige udvalg for uddannelse af faglærte og efteruddannelsesudvalg for ufaglærte og faglærte samt i arbejdsmiljøudvalg som arbejder med sikring af sunde arbejdspladser inden for branchen.

GLS-A har et tæt samarbejde med Danske Maskinstationer & Entreprenører, og herigenom får vi kontakt til virksomheder, der også ønsker at være med i en arbejdsgiverforening.

## Gartnerier og planteskoler

Området dækker væksthusegartnerier, planteskoler og havecentre. Historisk kommer denne del fra Gartneribrugets Arbejdsgiverforening, der fusionerede med Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere i 2005. Gartnerier og planteskoler udgør et vigtigt medlemsområde, og omfatter de fleste af branchens største virksomheder.

Virksomhederne producerer spiselige produkter samt blomster og andre prydpdyplanter i både væksthuse og på friland, som afsættes i både ind- og udland. Ansatte i branchen tæller

både faglærte gartnere og en stor del ufaglært arbejdskraft. Særligt væksthusegartnersektoren har de seneste år gennemgået processer med udvikling af produktion og med fokus på energieffektivitet. Klima og bæredygtighed er et stort fokusområde for især væksthusegartnerierne, der presses af de stigende krav. På friland er der ligeledes fokus på, hvordan virksomhederne kan optimere produktionen, så danske kvalitetsvarer kan konkurrere med udenlandske varer.

Knowhow, specialviden og høj kvalitet skal sikre, at den danske gartneribranche kan konkurrere på det internationale marked. Det er GLS-A's opfattelse, at virksomheder med ordnede forhold bedre kan holde på nøglemedarbejdere og tiltrække den rette kvalificerede arbejdskraft til de opgaver, der skal løses.

På uddannelsesområdet har GLS-A plads i det faglige udvalg for gartnerier og planteskoler samt i efteruddannelsesudvalg. GLS-A er endvidere repræsenteret i relevante arbejdsmiljøudvalg.

## Agroindustri og øvrige

Det sidste hovedområde i GLS-A's medlemskreds er agroindustrien og øvrige virksomheder. Området omfatter følgende brancher:

- Rugerier
- Grovvarerhandler
- Gulerodspakkerier og aspargescentraler
- Kartoffelmelsfabrikker
- Kartoffelsortercentraler
- Lucerne- og græstørrerier
- Øvrige virksomheder med tilknytning til primærproduktionen



Agroindustrien er i vækst, og får en stadig større betydning i GLS-A's medlemskreds. Branchen tiltrækker en bred vifte af specialiseret arbejdskraft, der strækker sig lige fra chauffører til laboranter og højtuddannede typisk akademikere i specialfunktioner. Også inden for disse områder er det vigtigt, at virksomhederne kan tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Ordnete forhold via et GLS-A medlemskab kan hjælpe med tiltrække og fastholde denne arbejdskraft.

GLS-A har via medlemskab i BFA 5 tilgang til relevant arbejdsmiljøviden og har via netværk m.v. viden om erhvervsuddannelser og efteruddannelsesmuligheder for branchens medarbejdere.



## Overenskomst 2021

Forhandling af kollektive overenskomster på medlemmernes vegne er en grundsten i GLS-A's virke. Samtlige overenskomster med de modstående forbund skulle genforhandles pr. 1. marts 2021. Som altid indebærer forhandlingerne et langt forberedelsesforløb og typisk også lange og komplekse forhandlinger.

Forud for GLS-A's forhandlinger i foråret 2021 var der året inden indgået nye 3-årige overenskomster på det øvrige private arbejdsmarked under DA. Disse forhandlinger fandt sted i en højkonjunktur og inden coronapandemien havde vist sig. Krav og forventninger var høje på lønmodtagerside og det viste sig nødvendigt for arbejdsgiversiden at indgå overenskomster med omkostningsstigninger, som var højere end det, som vi havde set i de foregående overenskomstperioder.

GLS-A indledte allerede i efteråret 2020 drøftelser med 3F om nye overenskomster. Det gjorde vi med afsæt i den debat, som vi havde på generalforsamlingen sidste år om løn til uerfarne sæsonarbejderne og på grundlag af de inputs, som vi havde fået fra medlemsvirksomhederne via surveys og medlemsmøder.

3F gjorde det meget hurtigt klart, at de på ingen måde var villige til at indgå en overenskomst, som på det økonomiske plan skulle afvige fra den ramme, som FH-forbundene i 2020 havde forhandlet sig frem til på det øvrige private arbejdsmarked med arbejdsgiverforeningerne under DA. Vi fastholdt på vores side, at coronapandemien havde skabt en ny

dagsorden, som vi var nødt til at forholde os til.

Efter nytår fortsatte forhandlingerne – nu også med HK og Dansk Metal. Også disse forbund gjorde straks gældende, at de ville tage udgangspunkt i overenskomstforligene fra 2020.

GLS-A's forhandlingsstrategi blev herefter at forsøge at finde løsninger på de mindre tunge emner og få lavet nogle aftaler, som i størst mulig grad var tilpasset forholdene hos GLS-A's medlemsvirksomheder. Vi fik på den måde forhandlet os frem til en aftale om indførelse af flekstid, udvidelse af mulighederne for holddriftsarbejde i skovbruget, fjernelse af begrænsningerne for deltidsarbejde for unge og ældre, mulighed for løbende udbetaling af fritvalgskonto samt mulighed for indførelse af lokalløn med 2 kr. pr. time i stedet for kun 1,50 kr.

Endvidere fik vi fundet en løsning på et meget stort ønske på lønmodtagerside, nemlig pension til elever. Dette blev aftalt uden en udvidelse af den økonomiske ramme for lønnen til elever. I mæglingforslaget fra 2020 blev der afsat 5 øre pr. arbejdstime til uddannelsesfonde, som vi i stedet fik forhandlet ind i kompetencefondene, hvor midlerne gives tilbage til virksomhederne. Og endelig undgik vi en stigning i bidraget til FiU-uddannelsesfonden.

De svære emner som f.eks. løn og bidrag til fritvalgskonto kunne vi ikke blive enige om. Da



3F varslede konflikt til ikrafttræden 1. marts, måtte GLS-A vurdere, om det for foreningens medlemmer ville give det bedste resultat at indgå et frivilligt forlig, eller om vi skulle lade forhandlingerne overgå til Forligsinstitutionen.

Set i lyset af at vi i Forligsinstitutionen kunne se frem til at blive præsenteret for en løsning svarende til mæglingsforslaget for 2020 – uden de elementer, som vi ellers var blevet enige om - valgte vi at fortsætte forhandlingerne på egen hånd med mæglingsforslagets ramme som baggrund. Det blev indgået et forlig med 3F den 23. februar inden for denne ramme.

Da vi nåede slutfasen af forhandlingerne med HK, ville forbundet ikke indgå et forlig, medmindre vi også aftalte, at alle medarbejdere skulle være garanteret et modregningsfrit tillæg. Dette afviste vi blankt, hvorefter HK rettede henvendelse til Forligsinstitutionen om bistand til de videre forhandlinger. I Forligsinstitutionen blev vi af forligsmanden bedt om opstille de modkrav, som HK skulle imødekomme for at få et modregningsfrit tillæg. Da HK modtog disse krav, fandt forbundet, at prisen var for høj, og man frafaldt kravet om et modregningsfrit tillæg.

Status på overenskomstforhandlingerne blev, at vi fik fornyet vores overenskomster i 3 år frem til 2024. Nu har vi arbejdsro og fredspagt, hvilket man ikke må undervurdere. Den økonomiske ramme for overenskomsterne modsvarende udviklingen på det øvrige private arbejdsmarked. Sammenligner man overenskomsternes omkostningsniveau med den faktiske lønudvikling, kan vi se, at der er en ganske god overensstemmelse.

Vi fik ikke løst problemstillingen med, at lønnen til medarbejdere med de laveste kompetencer er høj. Det er et generelt problem på det danske arbejdsmarked, at lønniveauet for disse kategorier af medarbejdere er højt, når vi sammenligner med navnlig andre europæiske lande, som vi konkurrerer med. De hårde fakta er, at det har vi i GLS-A isoleret set ingen mulighed for at gøre noget ved. Det er i DI's overenskomster, at lønniveauet på det private arbejdsmarked fastsættes.



## Ny aftale om udenlandske praktikanter

GLS-A, Landbrug & Fødevarer og 3F Den Grønne Gruppe har hen over sommeren 2021 forhandlet om nye regler for udenlandske praktikanter. Baggrunden for forhandlingerne er en fælles erkendelse af, at de nugældende regler ikke er fuldt hensigtsmæssige og et ønske om at få fastsat nye regler, som har bred politisk opbakning.

I oktober 2021 blev en aftale stadfæstet i form af et princippapir, som er underskrevet af parterne og af udlændinge- og integrationsminister Mattias Tesfaye. Indholdet i princippapiret er følgende:

- Opholdslængden for praktikanter forlænges fra 12 måneder til 18 måneder. Dette vil styrke det oplæringsmæssige formål med praktikopholdet.
- Hvis der er væsentlig mangel på praktikpladser inden for branchen, er det et krav, at virksomheden har ansat eller forsøgt at rekruttere elever under erhvervsuddannelse, inden der kan ansættes udenlandske praktikanter. Ved væsentlig mangel forstås, at flere end 5 procent af eleverne under erhvervsuddannelse har ikke en elevplads eller er i praktik efter 2. grundforløb. Dette vil blive fastlagt en gang årligt.
- Tilsynet med udenlandske praktikanter styrkes. Fremadrettet vil SIRI stikprøvevis gennemføre tilsyn hos de udenlandske praktikanter. Tilsynet erstatter det tilsyn, som parterne hidtil

har gennemført på et frivilligt grundlag. Det faglige udvalg vil blive inviteret til at deltage i tilsynene. SIRI forventes at ville gennemføre tilsyn med 5 procent af de udenlandske praktikanter. Tilsynsindsatsen vil blive finansieret via sagsbehandlingsgebyrerne.

- Der indføres hjemmel til, at udenlandske praktikanter kan klage til det faglige udvalg. Hensigten er at give udenlandske praktikanter en retstilling, der i højere grad er sidestillet med elever under erhvervsuddannelse. Tvistighedsnævnet vil i den sidste ende kunne træffe afgørelse om erstatning og godtgørelse.

Udlændinge- og integrationsministeren har tilkendegivet, at han vil søge bred politisk opbakning til den indgåede aftale med henblik på, at der kan skabes robuste regler for udenlandske praktikanter, og således at praktikanterne og erhvervet kan undgå, at reglerne kortsigtet ændres af skiftende regeringer.

Nogle af reglerne kræver en ændring af udlændingeloven, og skal derfor vedtages i Folketinget. Ministeren har tilkendegivet, at han er villig til hurtigt at ændre bekendtgørelsen, således at opholdslængden kan forlænges til 18 måneder, hvis partierne i Folketinget vil meddele deres tilslutning til det indgåede princippapir. Det forventes, at det samlede regelsæt vil være vedtaget og kan træde i kraft i sommeren 2022.



# Fagretligt

## Indledning

GLS-A yder gratis rådgivning til medlemsvirksomhederne om alle spørgsmål vedrørende virksomhedens personale. Rådgivningen omfatter både kollektiv arbejdsret, dvs. overenskomster, lokalaftaler mv. og individuel ansættelsesret, såsom kontrakter, opsigelser, ændring af vilkår og meget andet.

GLS-A gør løbende en stor indsats for at informere medlemsvirksomhederne om gældende regler med henblik på at forebygge tvister mellem virksomheden og medarbejderne. Medlemsvirksomhederne har bl.a. adgang til GLS-A's hjemmeside, hvor de kan finde vejledning om en lang række områder. Herudover orienteres medlemmerne via nyhedsmails og hjemmesiden om alle forhold af interesse for virksomhederne.

GLS-A varetager personalesager for medlemmerne og deltager i mæglingsmøder og forhandlinger med fagforbund mv. rundt om på medlemsvirksomhederne. Hvis enighed ikke kan opnås, fører GLS-A sagerne videre, både i det fagretlige system ved Arbejdsretten og faglig voldgift samt ved de civile domstole.

GLS-A tilbyder endvidere rådgivningsbesøg, hvor vi kommer ud til medlemsvirksomheden, og hvor virksomheden kan få gennemgået ansættelseskontrakter og drøfte f.eks. arbejdsplanlægning og uddannelse af medarbejderne.

Formålet med et rådgivningsbesøg er, at virksomheden kan få gennemgået og drøftet de forhold vedrørende personale, som er relevante lige præcis for den pågældende virksomhed.

I løbet af året har Covid-19 endnu en gang fyldt meget i rådgivningen. Herudover er der som altid ny lovgivning af betydning for virksomhederne og deres medarbejdere, senest er der i december 2021 trådt en lov i kraft vedrørende whistleblowerordninger. Loven gennemfører et EU-direktiv.

## COVID-19

Den globale pandemi med COVID-19, som i februar 2020 nåede til Danmark, fortsatte med uformindsket styrke ind i 2021, særligt i foråret og fra efteråret og frem. Covid-19 har derfor igen sat sit præg på året, der er gået. Udover minkbranchen, som de facto blev lukket ned i 2020 og periodevis afsætningsproblemer med bl.a. blomster og nogle fødevarer som følge af lokale og nationale nedlukninger, er flertallet af GLS-A's medlemsvirksomheder dog heldigvis kommet relativt gunstigt gennem pandemien.

Efter en vinter med en hård nedlukning fra julen 2020, var 2021 præget af en løbende optimisme med genåbning og bortfald af restriktioner i etaper hen over forår og sommer indtil den 10. september 2021, hvor kategoriseringen af COVID-19 som en samfundskritisk sygdom ophørte, og alle restriktioner som f.eks. forsamlingsforbud, krav om coronapas og krav



om mundbind bortfaldt. Genåbningen varede indtil torsdag d. 11. november 2021, hvor COVID-19 igen måtte betragtes som en samfundskritisk sygdom med en række skærpelser i flere omgange hen over jul og nytår 2021. Dette medførte igen krav om coronapas, brug af mundbind mv. samt delvise nedlukninger af især natteliv og kulturliv.

Samtidig blev arbejdsmarkedets parter enige om en række tiltag som arbejdsgivere kunne benytte i kampen for at holde virksomhederne i drift under pandemien. Der blev bl.a. indført mulighed for at kræve, at medarbejderne fremviste coronapas og at pålægge medarbejdere at lade sig teste. Desuden blev en række af de forskellige økonomiske støtteordninger, som igennem pandemien har holdt hånden under danske virksomheder og medarbejdere, genindført. Således har forskellige ordninger i perioder lempet sygedagpenge-reglerne, givet medarbejdere ret til barselsdagpenge ved pasning af syge børn og sikret kompensation til virksomheder under forskellige betingelser. Tiltag som alle i mere eller mindre vellykket form er blevet gennemført og taget godt imod rundt omkring i virksomhederne.

COVID-19 har således også i 2021 medført mange opgaver for GLS-A's sekretariat, som løbende har måtte tilpasse den juridiske rådgivning fra dag til dag i takt med hastelovgivning samt løbende reviderede retningslinjer og myndighedsanbefalinger. Ved indgangen til 2022 ser det dog ud til, at der kan være lys for enden af tunnelen trods høje smittetal og arbejdsgiveres daglige udfordringer med

mange sygdommeldinger og problemer med at få bemanningen til at gå op.

## Udenlandsk arbejdskraft

Den 1. januar 2021 trådte nye udlændingeregler i kraft. Reglerne styrker Styrelsen for International Rekruttering og Integrations (SIRI's) mulighed for at kontrollere, at reglerne i udlændingeloven overholdes. De væsentlige nye regler er:

- Krav om udbetaling af løn i likvide midler
- Krav om udbetaling af løn til dansk bankkonto
- Selvstændig arbejdstilladelse til medfølgende familiemedlemmer
- Bedre mulighed for at give formodningsafslag

Kravet om udbetaling af løn i likvide midler og til en dansk bankkonto har medført, at lønniveauet i ansøgninger efter de forskellige landbrugsordninger alene kan vurderes på baggrund af pengeløn, arbejdsmarkedspension og feriepenge. Kravet medfører også, at der ikke som hidtil kan trækkes kost og logi mv. fra lønnen. Mange medlemsvirksomheder har derfor været nødsaget til at ændre sagsgange, når praktikanter eller fodermestre lejer en bolig eller bor i en tjenestebolig. I årets løb har GLS-A bistået flere medlemsvirksomheder vedrørende dette spørgsmål.

Som noget nyt er der indført et krav om, at medfølgende familiemedlemmer skal have en opholds- og arbejdstilladelse, hvis de enten arbejder i samme virksomhed som det familie-



medlem, der danner grundlaget for opholdstilladelsen (hovedpersonen) eller i en virksomhed med tæt tilknytning til denne virksomhed.

GLS-A har i årets løb oplevet, at SIRI har brugt mange ressourcer på at kontrollere virksomheders brug af udenlandsk arbejdskraft. GLS-A bistår gratis medlemsvirksomheder i ansøgningsprocesser og i sager, hvor SIRI har på hørt virksomhederne om mulige overtrædelser.

I løbet af året har GLS-A været i dialog med SIRI om sagsbehandlingen ved ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser. Vi har desværre ved flere lejligheder konstateret, at SIRI stiller spørgsmål ved løn- og ansættelsesvilkår i situationer, hvor der er henvist korrekt til den for området relevante overenskomst. Det har ført til længere sagsbehandlingstider.

Fra GLS-A's side ønsker vi, at medlemsvirksomhederne bliver mødt med en enkel og smidig sagsbehandling fra SIRI. Heldigvis har vi oplevet, at SIRI har været imødekommende overfor vores henvendelser, som har ført til klarhed over reglerne og dermed en mere smidig sagsbehandling for medlemsvirksomheder fremadrettet. Medlemsvirksomheder kan ved en korrekt henvisning til den relevante overenskomst dokumentere, at ansættelse sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. I GLS-A vil vi fortsat have fokus på at sikre, at medlemmerne får en hurtigt og enkel sagsbehandling ved SIRI.

I landbrugsordningerne fastsætter De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) et vejledende

lønniveau, som skal opfyldes for at få opholds- og arbejdstilladelse som fodermester eller driftsleder. Indtil 1. oktober 2021 har lønniveauet været forskelligt fra region til region, og det vejledende lønniveau for fodermestre har været højere end Jordbrugsoverenskomstens lønniveau. I juli indgik GLS-A og 3F en aftale om fodermestre og driftslederes lønniveau. RAR har på baggrund af dialogen med GLS-A og den indgåede aftale om lønninger til fodermestre og driftsledere ændret det vejledende lønniveau. Lønniveauet for fodermestre afspejler nu præcis det lønniveau, som er fastsat i Jordbrugsoverenskomsten. De regionale forskelle i lønniveauet – som ikke ses i overenskomsten – er også blevet ophævet.

## Oplysningspligt vedrørende brug af entreprise

Arbejdsretten præciserede ved en dom i april måned 2021 omfanget af virksomhedernes oplysningspligt vedrørende entreprise.

Ifølge overenskomsterne mellem GLS-A og 3F skal virksomhederne på opfordring fra den lokale 3F-afdeling eller forbundet give tilstrækkelige oplysninger om navn, adresse, CVR nummer og entreprenen for en entreprisevirksomhed, der udfører arbejde for den pågældende virksomhed. Oplysningerne skal gives inden for en frist på 72 timer.

Arbejdsretten fastslog, at overenskomsten ikke afskærer 3F fra at anmode om yderligere oplysninger om entrepriseforholdene, når blot det klart fremgår af 3F's henvendelse, at sådanne yderligere oplysninger ikke er omfattet af oplysningspligten eller af svarfristen.





Pligten til at afgive oplysninger, når virksomheden anvender entreprenører, omfatter

- entreprenørens navn og adresse
- entreprenørens CVR-nummer
- entreprisen (dvs. arbejdets art)

Oplysningerne skal give senest 72 timer efter at anmodningen er kommet frem til medlemsvirksomheden, hvad enten dette sker pr. e-mail, telefon, brev eller på anden måde.

Anmoder 3F om oplysninger ud over ovenstående, har virksomheden ikke pligt til at afgive sådanne oplysninger. Det kan f.eks. være oplysninger om antal personer, der er beskæftiget i entreprisen, entreprisens varighed eller entreprisens omfang.

Der er ikke oplysningspligt for så vidt angår entreprisen, der udføres udenfor 3F-overenskomstens gyldighedsområde. Har virksomheden eksempelvis entreprisaftale med håndværkere om udførelse af reparations- og vedligeholdelsesarbejde på bygninger eller maskiner, skal dette ikke oplyses.

## Arbejdsretlig identitet

Der opstår jævnligt sager om arbejdsretlig identitet, det vil sige spørgsmålet om, hvorvidt to virksomheder – selvom de er selvstændige juridiske enheder, f.eks. to anpartsselskaber – rent arbejdsretligt skal betragtes som identiske. Det kan f.eks. ske når der består en særlig relation mellem to virksomheder, som gør, at de arbejdsretligt set reelt er en og samme virksomhed.

Hvis det fastslås, at to virksomheder er arbejdsretligt identiske, vil det betyde, at virksomhederne hæfter for hinandens forpligtelser i forhold til medarbejderne, og at en overenskomst i den ene virksomhed også vil være gældende for den anden virksomhed.

Nogle virksomheder indretter driften således, at enkelte forretningsområder udskilles i selvstændige selskaber. Mange gange har sådanne selskaber fælles administration, HR, bogholderi, adresse og kontorfaciliteter mv. I den forbindelse kan der opstå spørgsmål om, hvorvidt der er et så stort sammenfald mellem ejere, ledelse, aktiver, arbejdsopgaver og medarbejdere i virksomhederne, at der er tale om arbejdsretlig identitet. Spørgsmålet kan ligeledes opstå, når virksomheder indgår i en koncernstruktur.

Udgangspunktet er, at en selvstændig juridisk enhed – en virksomhed – kun hæfter for egne forpligtelser, herunder for egne medarbejdere. Indgår en virksomhed overenskomst forpligter denne som det klare udgangspunkt kun den virksomhed, der har indgået overenskomsten, også selvom virksomheden indgår i en fælles selskabsstruktur, f.eks. som moder- og datterselskab i samme koncern.

Der skal derfor særlige holdepunkter til for at fravige dette udgangspunkt og statuere, at to selvstændige virksomheder er arbejdsretligt identiske og dermed, at overenskomstforpligtelsen udstrækkes fra en virksomhed til en anden.

Det er samtidig et bærende princip i den arbejdsretlige praksis, at en overenskomstdækket virksomhed ikke kan frigøre sig fra sine



overenskomstmæssige forpligtelser alene ved at omstrukturere virksomheden og lægge dele af denne ud i andre selvstændige selskaber.

Arbejdsretten vil i sådanne sager altid foretage en konkret vurdering af forholdene. Der indgår en række momenter i vurderingen. Formålet med oprettelsen af virksomhederne og den driftsmæssige begrundelse herfor er vigtige momenter i forhold til at statuere, om der er tale om identitet. Hvis der er oprettet to eller flere selskaber med det formål at undgå overenskomstforpligtelser, vil der være tale om omgåelse.

Momenter ved vurderingen af, om der foreligger arbejdsretlig identitet er blandt andet om virksomhederne har samme ejer og ledelse, og hvem der har den bestemmende indflydelse i virksomhederne. Og om det er den eller de samme personer, der fordeler arbejdsopgaverne mellem virksomhederne. Det kan ligeledes tillægges betydning om virksomhederne har samme lokaler, administration, mailadresser mv. og om virksomhederne har samme arbejdsområde, eventuelt med samme kundekreds.

Endelig vil det have stor betydning om virksomhederne udfører samme arbejdsopgaver, anvender det samme materiel og særligt de samme medarbejdere. Hvis opgaver løses på tværs af selskaberne, og personale anvendes i begge virksomheder kan det tale for at der er tale om arbejdsretligt identiske virksomheder. Det er vigtigt, at en virksomhed er opmærksomme på spørgsmålet om identitet, såfremt man vælger at udskille dele af virksomheden

til et andet selskab. Det kan f.eks. være nødvendigt af driftsmæssige årsager i forbindelse med henholdsvis konventionel hhv. økologisk produktion.

## Whistleblowerordninger

EU vedtog i 2019 et direktiv om beskyttelse af whistleblowere, som pålagde Danmark at indføre regler om beskyttelse af whistleblowere på det danske arbejdsmarked senest i december 2021. Folketinget vedtog på den baggrund i juni 2021 en lov om whistleblowere (herefter whistleblowerloven), som er trådt i kraft den 17. december 2021.

Whistleblowere er personer, som "blæser i fløjten", dvs. advarer/informerer myndigheder, arbejdspladsen eller offentligheden om alvorlige forhold i virksomheder. Det kan for eksempel være om svindel, korrupcion eller grov chikane og andre alvorlige overtræder af lovbestemmelser. Whistleblowerloven har til formål at forbedre mulighederne for, at medarbejdere m.fl. kan pege på og udtale sig om alvorlige forhold, uden at de behøver at frygte negative konsekvenser.

Whistleblowerloven indfører et krav om at etablere en intern whistleblowerordning i virksomheder med 50 eller flere medarbejdere. Pligten til at etablere en intern whistleblowerordning er for virksomheder med flere end 249 ansatte trådt i kraft den 17. december 2021, hvorimod pligten til at etablere en whistleblowerordning for virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte først træder i kraft den 17. december 2023. Opgørelsen af antallet af ansatte regnes som et gennemsnit



af ansatte i virksomheden i de fire senest forudgående kvartaler, og alle ansatte tæller med i opgørelsen uanset beskæftigelsesgrad. Mange af GLS-A's medlemsvirksomheder vil enten nu eller på sigt være forpligtet til at etablere en whistleblowerordning. GLS-A's medlemsvirksomheder med flere end 249 ansatte har haft en meget kort frist til at etablere whistleblowerordningen inden 17. december 2021. GLS-A har bistået med hjælp og rådgivning til de omfattede virksomheder. Næste vigtige dato er den 17. december 2023, hvor endnu flere af GLS-A's medlemsvirksomheder bliver omfattet af kravet om at oprette en whistleblowerordning.

GLS-A har arbejdet for at gøre medlemsvirksomhederne klar til de nye regler og krav. Den nye lovgivning indeholder en række krav til, hvordan whistleblowerordningen etableres, dokumenteres og administreres. Virksomheder forpligtes til at have klare og lettilgængelige oplysninger om muligheden for at indberette til ordningen, ligesom virksomheder forpligtes til at have en whistleblowerpolitik. GLS-A har udarbejdet udkast til alle disse dokumenter, så det har været lettere for medlemsvirksomhederne at etablere deres whistleblowerordning i overensstemmelse med de nye regler. Materialet er blevet gjort tilgængelig for medlemmerne på GLS-A's hjemmeside. I november 2021 afholdt GLS-A et webinar for medlemmer om den nye whistleblowerordning. Her blev alle de relevante krav til whistleblowerordninger gennemgået.

GLS-A forventer, at whistleblowerlovgivningen kommer til at fylde en del i rådgivningen i de kommende år – særligt i 2023, hvor en stor

del af GLS-A's medlemsvirksomheder bliver omfattet af kravet om at oprette interne whistleblowerordninger.

## Hviletid og arbejdstid i et EU-perspektiv

Indenfor arbejds- og ansættelsesretten udspirer en stor del af lovgivningen af EU-direktiver, som implementeres via dansk lovgivning. Det betyder samtidig, at afgørelser fra EU-domstolen er med til at danne grundlag for, hvordan reglerne skal fortolkes i Danmark. I 2021 har EU-domstolen afsagt flere afgørelser, som bidrager til at fastlægge, hvornår der er tale om arbejdstid henholdsvis hviletid bl.a. i forbindelse med rådighedsvagter.

Mange medlemsvirksomheder har behov for at lade deres medarbejdere indgå i en rådighedsvagt udenfor den normale arbejdstid. Det kan f.eks. være nødvendigt at få overvåget staldanlæg, procesanlæg, fyringsanlæg og lignende. Tilsvarende kan virksomheden have behov for, at en medarbejder kan tilkaldes i tilfælde af f.eks. IT- eller maskinnedbrud.

Når der skal etableres en rådighedsvagt, er det vigtigt at være opmærksom på reglerne om hviletid og arbejdstid i arbejdsmiljøloven. Herudover skal virksomheden tage højde for eventuelle bestemmelser om etablering af rådighedsvagter og honorering heraf, der følger af overenskomsten for det pågældende arbejde.

Arbejdstid defineres normalt som den periode, hvor medarbejderen er på arbejde og rent faktisk udfører sine arbejdsopgaver. Virksomheden skal være klar over, at den tid en



medarbejder står standby under en rådighedsvagt, også kan udgøre arbejdstid.

Efter EU-domstolens seneste praksis er udgangspunktet, at den tid, hvor medarbejderen står til rådighed, er hviletid. Det gælder medmindre en helhedsvurdering taler for at rådighedsvagten pålægger medarbejderen sådanne begrænsninger, at medarbejderen reelt er frataget muligheden for at disponere over standby tiden. Tilkald i løbet af rådighedsvagten vil naturligvis altid være arbejdstid.

Det afhænger af en konkret vurdering, hvorvidt standby tiden under en rådighedsvagt udgør hviletid eller arbejdstid. Og i den vurdering inddrages en række forskellige momenter. Der skal foretages en helhedsvurdering, således at spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger arbejdstid eller hviletid afgøres ud fra de samlede omstændigheder i den konkrete sag.

Hvis medarbejderen under sin rådighedsvagt er nødsaget til at opholde sig et bestemt sted, som arbejdsgiveren har anvist, f.eks. på arbejdspladsen, vil der som udgangspunkt være tale om arbejdstid. Hvis medarbejderen derimod kan opholde sig i eget hjem, eller andre steder medarbejderen måtte ønske, er det afgørende, om medarbejderen i øvrigt frit kan råde over sin tid uden store begrænsninger. Hvor lang tid der går, fra medarbejderen er blevet tilkaldt, til medarbejderen skal reagere (responstid), har også betydning for vurderingen. En rådighedsvagt med en rimelig frist for tilkald, hvor medarbejderen kan planlægge personlige og sociale gøremål vil som udgangspunkt ikke være arbejdstid, og omvendt

vil en meget kort responstid tale for, at der er tale om arbejdstid, mens medarbejderen står standby. I den sammenhæng har det også betydning, om der stilles særlige krav til medarbejderen, for så vidt angår udstyr, påklædning mv. ved tilkald.

Hvor hyppigt medarbejderen tilkaldes har betydning, ligesom det har betydning hvor længe tilkald varer. Tilkaldes arbejdstageren ofte, og er tilkaldene af længere varighed, kan det tale for, at hele rådighedsvagten er arbejdstid.

Det er afgørende for vurderingen, i hvor høj grad medarbejderen er begrænset i at disponere over sin tid. Er medarbejderen stærkt begrænset i forhold til private interesser, vil det tale for, at der foreligger arbejdstid. Omvendt vil der sandsynligvis ikke være tale om arbejdstid, hvis medarbejderen i højere grad frit kan disponere over sin tid under rådighedsvagten.

## Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

I december vedtog Folketinget ændringer af ligestillingsloven, ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Ændringerne tilsigter en bedre beskyttelse af LGBTI-personer, der bliver forskelsbehandlet pga. deres seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika. Loven trådte i kraft 1. januar 2022.

LGBTI er en forkortelse for "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex", og er den internationale fællesbetegnelse for lesbiske,



bøsser, biseksuelle, transpersoner og personer født med variationer i deres køns karakteristika. Kønsidentitet dækker over en persons individuelle oplevelse af sit køn. Kønsudtryk dækker over måden, hvorpå man udtrykker sit køn (f.eks. valg af tøj), mens køns karakteristika dækker over de kropslige karakteristika, der kendetegner et givent køn (f.eks. skæg-vækst, bryster mv.).

Lovændringerne medfører et forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet pga. kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika på lige fod med alder, handicap, race, seksuel orientering mv. Forskelsbehandling pga. kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika sidestilles samtidig med forskelsbehandling pga. køn i ligestillingsloven. Endvidere medfører ændringerne, at forskelsbehandling udenfor arbejdsmarkedet pga. seksuel orientering ikke er lovlig.

Der er med lovændringen tildelt Ligebehandlingsnævnet kompetence til at behandle klager om diskrimination vedrørende seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika som nævnt ovenfor. Ligebehandlingsnævnet kan således behandle sager om forskelsbehandling og tildele godtgørelse til den krænkede part.

Efter forskelsbehandlingsloven er det forbudt både direkte og indirekte at lægge vægt på

kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika både før, under og i forbindelse med ansættelsens ophør. Dette indebærer en pligt for arbejdsgivere til at operere inden for rammerne af loven og at sikre sig et chikanefrit arbejdsmiljø uden krænkelse af LGBTBI-personer. Efter ligestillingsloven sidestilles forskellige kønsidentiteter mv. med mænd og kvinder i forhold til lige muligheder, forskelsbehandling og retten til et chikanefrit arbejdsmiljø.

Fælles for disse beskyttelseslove er, at de indebærer tung bevisbyrde for arbejdsgiver. Lovenes bevisbyrderegler medfører, at hvis en person, der anser sig for krænket, kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er ydet forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise at dette ikke er tilfældet. Hvis en transkønnet medarbejder f.eks. er blevet opsagt med henvisning til dennes tøjvalg eller en bemærkning om at "her ansætter vi kun rigtige mænd", vil det være faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at medarbejderen er blevet forskelsbehandlet. Efter omstændighederne kan den særlige bevisbyrde-regel være svær at løfte for en arbejdsgiver. De forskellige bestemmelser kan herefter udløse store godtgørelser på mellem 6 og 12 måneders løn til en krænket medarbejder, såfremt der konstateres forskelsbehandling.



# Aktuelle uddannelsesforhold

## Jordbrugets Uddannelser

Sekretariatet for Jordbrugets Uddannelser fungerer som et fælles sekretariat for 3F, GLS-A og Landbrug & Fødevarer og varetager alle opgaver inden for uddannelsesområderne gartneri, landbrug, skovbrug samt dyrepas-sere. Sekretariatet er således en understøttende funktion for organisationerne. På sekretariatet er der ansat 5 personer.

Jordbrugets Uddannelser er etableret af GLS-A, 3F og Landbrug & Fødevarer, og driften finansieres primært af organisationerne. 3F betaler halvdelen, mens GLS-A og Landbrug & Fødevarer har delt arbejdsgivernes bidrag mellem sig. Driften af Jordbrugets Uddannelser omfatter administration, herunder godkendelse af lærepladser og det generelle arbejde med udvikling af uddannelserne.

GLS-A's engagement i Jordbrugets Uddannelser er væsentligt, idet faglært arbejdskraft er en vigtig del af fremtiden for GLS-A's medlemmer inden for den primære produktion.

## Ny trepartsaftale om "Flere lærepladser og entydigt ansvar"

Trepartsaftalen fra den 21. november 2020 blev udmøntet i løbet af 2021. De faglige udvalg får ansvar for at indgå flerårige aftaler om anvendelse af midler til lærepladsunderstøttende arbejde i regi af de faglige udvalg og erhvervsskolerne, samt at søgning og kvalitet på erhvervsuddannelserne øges.

Der afsættes en samlet økonomisk ramme af AUB-midler på 121 mio. kr. i 2021 og 119 mio. kr. årligt i 2022 og frem til dette formål.

Heraf er der til Jordbrugets Uddannelser/Udvalget for Landbrugets Lederuddannelse i 2021 afsat en økonomisk ramme på godt 6,4 mio. kr. fordelt med 5,6 mio. kr. til lærepladsunderstøttende arbejde, søgning og kvalitet og 800.000 kr. til sekretariatsunderstøttende opgaver.

Midlerne kan anvendes bredt til en intensive indsats for flere lærepladser, styrket søgning og kvalitet i uddannelserne (landbrugsuddannelsen, gartneruddannelsen, dyrepasseruddannelsen og uddannelsen til skov- og naturtekniker). Udvalgene kan anvende midler til indsatser forankret i det enkelte udvalg i et samarbejde mellem faglige udvalg, og der kan tildeles midler til erhvervsskolerne.

GLS-A, 3F, L&F og Jordbrugets Uddannelser arbejder tæt sammen for at sikre det bedst mulige resultat. Konkret er der ansat to projektkonsulenter i sekretariatet for Jordbrugets Uddannelser til at arbejde med opgaven. Disse skal sammen med repræsentanter fra skolerne først og fremmest være med til at fremskaffe praktikpladser, fremskaffe og motivere elever samt sikre et bedre samspil mellem elever, læremestre og skoler.

Der arbejdes endvidere på længerevarende planer. Projektkonsulenterne og skolernes første opgave vil være det opsøgende arbejde,



som kan igangsættes umiddelbart efter sommerferien 2022. Med nye krav til, at elever skal være hurtigere til at finde en praktikplads, er det vigtigt, at vi på alle GLS-A's uddannelser sikrer, at der er tilstrækkelig med praktikpladser, og eleverne er afklaret med, at de skal søge geografisk bredt.

## Nye praktikpladskrav

I forlængelse af trepartsaftens om at skaffe flere lærepladser har Undervisningsministeriet meldt ud, at det nu bliver skolernes ansvar, at eleverne finder en praktikplads. Det har hidtil været elevernes eget ansvar. Derudover kommer der krav om, at 60 pct. af alle elever skal have en uddannelsesaftale inden den 15. uge på grundforløb 2, og 80 pct. skal have en aftale inden 20. uge på grundforløb 2.

Der kommer til at være en glidende overgang på de enkelte uddannelser. Tallene viser dog allerede nu, at landbrugsuddannelsen formentlig ikke kommer til at havne i problemer, da de fleste grundforløbsskoler allerede overholder kravene. Skov- og naturteknikeruddannelsen forventes at kunne leve op til kravene. Det ser dog anderledes ud på gartner- og dyrepasseruddannelserne, hvor der er en tendens til, at eleverne først finder en uddannelsesaftale efter endt grundforløb eller et stykke tid efter. Det problem bliver forhåbentlig afhjulpnet med midler fra den fremtalte trepartsaftale.

Landbrugsuddannelsen og skov- og naturteknikeruddannelsen skal opfylde kravene i 2023. Gartneruddannelsen og dyrepasseruddannelsen skal først opfylde kravene i 2026, da de pt. er langt fra måltallene.

## Gartneruddannelsen

På trods af bekymring for, at gartneruddannelsen ville blive underlagt en kvote, fortsætter uddannelsen med frit optag. Det glæder naturligvis erhvervet, GLS-A og skolerne. Der er brug for veluddannet arbejdskraft til virksomhederne også for at kunne udvikle branchen.

Der er dog grund til en vis bekymring for fremtiden. Statistikken viser, at der er en lav beskæftigelsesfrekvens for gartnerne efter endt uddannelse og stadig for mange elever i skolepraktik. Det er en udfordring for uddannelsen, at de uddannede gartnere ikke finder arbejde, og at en stor del af eleverne er i skolepraktik en del af uddannelsestiden. Denne udvikling skal vendes, og her spiller erhvervet en stor rolle. Der skal tages flere elever, og der skal ansættes flere faglærte. Skolerne har også en rolle. De skal være bedre til at få eleverne ud i praktik – også selvom praktikpladsen ligger i den anden ende af landet. Vil eleven ikke dette, kan skolerne i sidste ende bringe elevens uddannelse til ophør, idet eleven ikke opfylder det såkaldte EMMA kriterierne, som bl.a. kræver, at eleven skal være geografisk mobil. Historisk set har det været sådan, at mange elever først finder elevplads i løbet af første del af hovedforløbet. Det skal ændres, og det kommer der øget fokus på med den nye trepartsaftale, hvor skolerne får tilført midler til praktikpladsopsøgende arbejde.

## Skovuddannelsen

Skov- og naturteknikeruddannelsen blev underlagt en kvote på 80 elever i 2021, hvilket



betyder, at 80 elever hvert år kan optages på grundforløb 2 uden at have en uddannelsesaftale. I 2020 var uddannelsen dimensioneret til en kvote på 50 elever, så det er positivt, at uddannelsen har fået en større kvote. Det betyder, at skolerne bedre kan planlægge året, og at vi får lidt flere elever ind på Skovskolen, som er den eneste hovedforløbsskole.

Uddannelsen har tidligere haft flere elever i skolepraktik end i uddannelsesaftaler. Det var et stort problem, som det faglige udvalg har haft fokus på længe. Skovskolen og grundforløbsskolerne har arbejdet målrettet med problemet, og det betyder, at der nu er færre elever i skolepraktik og flere med ordinære aftaler.

## Landbrug og dyrepasser

Landbrugsuddannelsen er fortsat den største uddannelse inden for GLS-A's medlemsområde.

Økologi i uddannelsen har igen været i fokus gennem året. Særligt Økologisk Landsforening og Kalø Økologiske Landbrugsskole ønsker et økologisk speciale. For arbejdsgiverne er det vigtigt, at man ved, at man får en kompetent og veluddannet medarbejder, når man søger en faglært landmand.

Det faglige udvalg har besluttet, at der i 2022 skal iværksættes en undersøgelse, der skal afdække, om der skal etableres et økologisk speciale i landbrugsuddannelsen. Undersøgelsen skal bl.a. afdække indhold af specialefag, og hvorvidt den nuværende opbygning af uddannelsen kan rumme et økologisk speciale. Sam-

tidig er det faglige udvalg for landbrugsuddannelsen blevet tildelt 2 mio. kr. til afdækning af, hvordan landbruget kan hjælpe med den grønne omstilling. Denne undersøgelse skal gennemføres i 2022.

Der er fortsat praktikpladsgaranti til alle elever på landbrugsuddannelsen. Alle elever, som ønsker det, kan få en praktikplads i uddannelsen. Det er et vigtigt signal at sende til de unge, som er interesserede i en uddannelse inden for landbruget. Søger man uddannelsen, er man sikker på at kunne gennemføre i praktik.

Dyrepasseruddannelsen er rettet mod zoologiske haver og virksomheder med forsøgsdyr, samt ridesportssteder og dyrehandler. Fælles for hele dyrepasserbranchen er, at der er relativt få arbejdspladser. Det er derfor vigtigt at sikre en balance mellem elevantallet og antallet af arbejdspladser.

## Elevstatistik

Følgende afsnit vil give et kort indblik i de tal, vi har om elever på de grønne områder.

I 2019 indførte Undervisningsministeriet en ny statistikbank, så det er ikke længere muligt at trække detaljerede tal frem på de enkelte specialer. Dog er det nu muligt at se den procentvise ændring. De seneste tal er fra oktober 2021.

Tabel 1 viser, hvor mange elever, der går på dyrepasseruddannelsen. Under dyrepasseruddannelsen er det et problem, at rigtig mange elever gerne vil arbejde i zoologiske haver, hvor der er meget få praktikpladser.





Det betyder, at der er mange elever, der tager til udlandet. Dette er en positiv løsning, så længe eleverne kommer i gode praktikpladser, hvor de opnår relevante kompetencer. Uddannelsen har oplevet et fald på 7,7% i antallet af elever på hovedforløbet. Det er dog positivt, at antallet af elever i skolepraktik er faldet.

Tabel 2 viser elevfordelingen inden for skovområdet. Uddannelsen har oplevet en stigning i antallet af elever på 10,5%, og samtidig er antallet af skolepraktikelever bragt ned i forhold til tidligere år. Det er vigtigt, at erhvervet kun uddanner de faglærte, som der er behov for. Derfor er det glædeligt, at der både er en stigning i elevantallet og et fald i antallet af elever i skolepraktik.

Tabel 3 viser gartneruddannelsen, og heraf ses det, at antallet af elever i skolepraktik umiddelbart er faldet meget. Det faglige udvalg har

de seneste år haft skolepraktik som et indsatsområde. Vi skal sikre, at så mange elever som muligt kommer ud i praktikophold, da det giver den bedste uddannelse. Skolerne har kontinuerligt til opgave at sikre, at der ikke går elever i skolepraktik, som ellers kunne være i praktik. Eleverne skal acceptere at flytte sig geografisk efter praktikplads, hvis de bliver tilbudt en plads. Det faglige udvalg vil fortsat have fokus på skolepraktik. Uddannelsen har igen i år haft en stigning i elevantal, dog i en noget mindre skala end året før. Workgreen kampagnen med fokus på bl.a. de grønne uddannelser i gartnerbranchen kan tilskrives en del af denne succes.

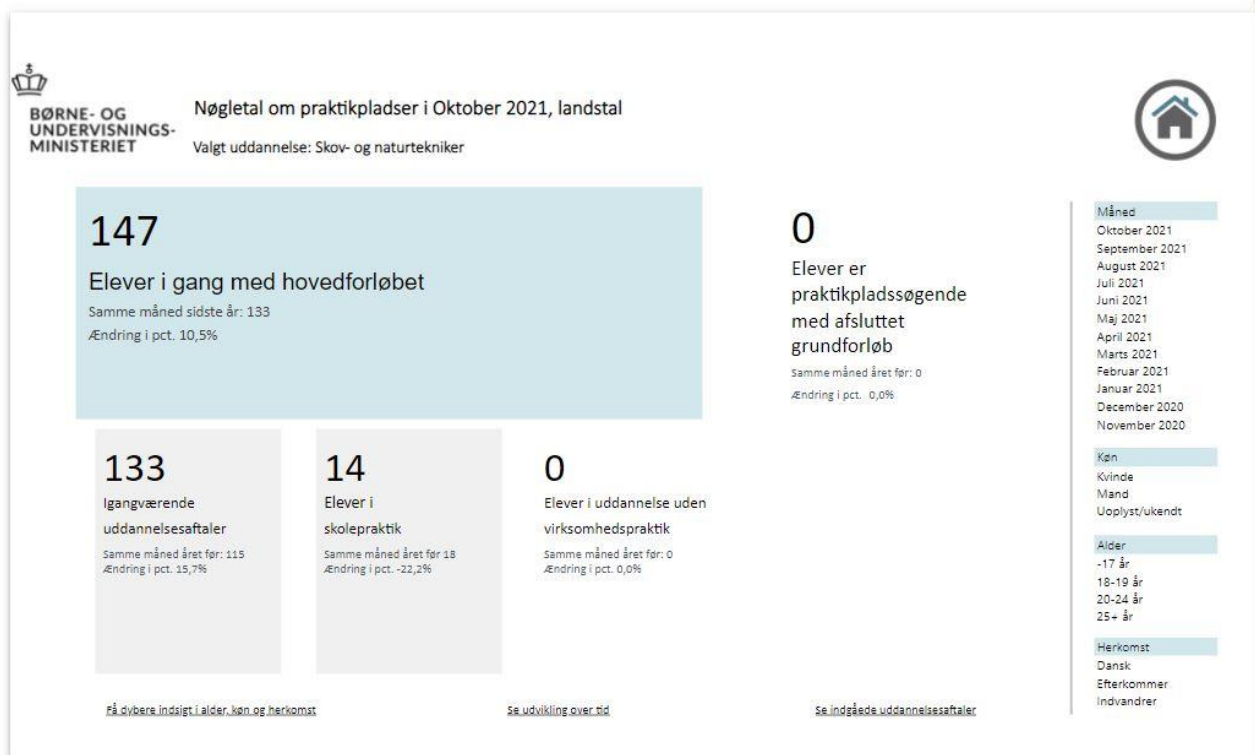
Tabel 4 viser alle landbrugsspecialer. I landbrugsuddannelsen er der ingen elever i skolepraktik. Med sine 2.434 elever er landbrugsuddannelsen den suverænt største uddannelse indenfor jordbrugsområdet. I forhold til samme måned forrige år er det et fald på 4,2%.



Tabel 1: Dyrepasser:



Tabel 2: Skov- og naturtekniker:





Tabel 3: Gartneruddannelsen:



Tabel 4: Landbrugsuddannelsen



Kilde: Undervisningsministeriets statistikbank, opdateret senest oktober 2021



## Kompetencefonde

Kompetencefondene yder støtte, når medarbejdere skal efter- og videreuddannes. GLS-A har etableret kompetencefonde i overenskomsterne med henholdsvis 3F/Dansk Metal og HK. Fondene finansieres ved, at virksomhederne betaler et bidrag på kr. 780 pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder om året. For HK Kompetencefonden udgør bidraget 1.028 kr.

Fondene har til formål at yde tilskud til lønomkostningerne, når en overenskomstansat medarbejder benytter sig af sin ret til selvvalgt uddannelse. Samtidig har fondenes bestyrelser besluttet, at der også ydes støtte til uddannelse, som er aftalt eller valgt af virksomheden.

### 3F/Dansk Metal – GLS-A Kompetencefonden

Fonden giver tilskud til uddannelse for ufaglærte og faglærte medarbejdere inden for jordbrugsområdet og agro-industrien.

Når en medarbejder er på uddannelse, betaler virksomheden sædvanlig løn (dog højst kr. 190 pr. time) med tillæg af feriepenge, søgneheligdags-fridagsgodtgørelse, fritvalgskonto og pensionsbidrag.

Virksomheden kan søge VEU-godtgørelse eller SVU, som i 2021 var på kr. 120,54 pr. time. Kompetencefonden giver et tilskud på kr. 75,00 pr. time, så tilskuddet til virksomheden er på i alt kr. 195,54 pr. time. Hvis medarbej-

deren mister skifteholdstillæg eller weekendtillæg, refunderer fonden også disse tillæg. Ved deltagelse i AMU-kurser betaler fonden deltagerbetalingen, som varierer fra kr. 110,00 – 184,00 pr. dag.

Ved deltagelse i kurser, hvor der ikke gives offentligt løntilskud, betaler kompetencefonden et tilskud på op til kr. 190,00 pr. time. Arbejdsgiveren betaler medarbejderen sin normale løn, dog maksimalt kr. 190,00 pr. time. Tilskud til kurser uden offentligt løntilskud ydes efter en konkret, individuel vurdering.

I 2021 blev der givet refusion til 1.728 kursusaktiviteter i GLS-A's medlemskreds, så på trods af coronasituationen blev der gennemført efteruddannelser i brancherne. Det var en stigning på knap 9% i forhold til 2020.

### HK – GLS-A Kompetencefonden

Kompetencefonden giver tilskud til medarbejdere omfattet af HK-overenskomsten, dvs. funktionærer beskæftiget med handels- og kontorarbejde, regnskabsarbejde, salgs- og it-arbejde, kommunikation, laboratorie og miljøarbejde og lignende.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler virksomheden sædvanlig løn og modtager et tilskud fra fonden på kr. 200 pr. time fratrukket evt. offentlig løntabsgodtgørelse.



Ved deltagelse i kurser i landbrugets rådgivningsvirksomheder og i DLBR-regi ydes et tilskud på kr. 100 pr. time.

Fonden yder støtte til uddannelse lige fra folkeskolens afgangsprøver til diplomgrader. Man kan f.eks. vælge mellem voksenuddannelseskurser (f.eks. enkeltfag på HF), videregående uddannelsesmoduler (f.eks. merkonommoduler, AMU-kurser) samt HD og akademiuddannelser. Der ydes også tilskud til kurser, som er udbudt af private kursusarrangører efter en konkret, individuel vurdering.

Oplysninger om tilskudsmulighederne og ansøgningskema for begge fonde kan findes på hjemmesiden for Den Grønne Konsulenttjeneste på [www.dgkt.dk](http://www.dgkt.dk).

GLS-A håber, at arbejdsgivere og medarbejdere vil benytte sig af de muligheder, som fonden giver, så pengene i fondene kan komme ud og arbejde efter formålet – at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder og samtidig bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

**Kompetencefonde yder bl.a. støtte til:**

- Samtlige arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Særlige akademikurser
- Proces- og industrioperatøruddannelserne
- Almen voksenuddannelse (enkeltofagsundervisning på folkeskoleniveau)
- Forberedende voksenundervisning (FVU, som er læsning, skrivning og regning)
- Ordblindeundervisning for voksne
- Dansk for voksne udlændinge
- Individuel kompetencevurdering
- Enkeltofag på erhvervsuddannelser
- Kurser på gymnasialt- og HF-niveau
- Tilskud til trailerkørekort (BE-kørekort) – betaling af køreundervisning, prøve, lægeerklæring m.v. op til kr. 5.000 samt tilskud til løn, hvis undervisningen foregår i arbejdstiden
- Andre kurser og uddannelser efter en konkret, individuel vurdering



## Fonde for Uddannelse, Arbejds miljø og Samarbejde

GLS-A har sammen med hhv. 3F, Dansk Metal og HK oprettet en fond under hver overenskomst, som har til formål at finansiere tiltag og projekter med fokus på udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomsternes områder.

Bidraget for 3F-overenskomsterne er 45 øre pr. præsteret arbejdstime. For HK-overenskomsten er bidraget 30 øre pr. præsteret arbejdstime.

Fonden i 3F-overenskomsten finansierer pt. den fortsatte markedsføring af det store rekrutterings- og brandingprojekt Workgreen.dk. Det er vigtigt at promovere jobs i de grønne brancher og fremhæve de mange muligheder, som brancherne rummer. Vi vil sikre, at vores medlemsvirksomhederne også i fremtiden har dygtig og motiveret arbejdskraft.

Fonden i HK-overenskomsten finansierer i samarbejde med 3F Kompetencefonden Den Grønne Konsulenttjeneste.

## Den Grønne Konsulenttjeneste

Den Grønne Konsulenttjeneste er et udløb af overenskomstforhandlingerne mellem 3F og GLS-A i 2018.

Intentionen med konsulenttjenesten er at lave opsøgende arbejde ift. virksomheder og medarbejdere om opkvalificering og kompe-

tenceudvikling på virksomhederne. Konsulenttjenesten skal desuden være bindeled mellem virksomheder, medarbejdere og udbydere af erhvervsuddannelser og efteruddannelses tilbud. Konsulenttjenesten er primært finansieret af Jordbrugets kompetencefond og har desuden modtaget eksterne midler fra Undervisningsministeriet

1. januar 2019 blev konsulenttjenesten en realitet med ansættelse af en uddannelseskonsulent, der har kontor hos GLS-A.

I 2021 har efteruddannelsesaktiviteten igen været præget af coronapandemien, men generelt benytter flere virksomheder sig af kompetencefondene og flere kursustyper anvendes i større omfang. Særligt kan fremhæves dansk kurser for udenlandske medarbejdere, som har været gennemført i hele landet i perioder hvor produktionen i de enkelte branchegrene har tilladt det.

På Fyn har der været gennemført branchehold for gartnerier og andre steder har sprogkurser været afviklet i virksomheden og dermed eksklusivt for den enkelte virksomheds medarbejdere. Andre har benyttet løsninger på de lokale sprogskolers åbne hold, hvis det har været den bedste løsning. Flere virksomheder ser det som en værdifuld måde at fastholde og udvikle medarbejdere, samtidig med at få udbytte af kompetencefondsmidlerne.

Den Grønne Konsulenttjeneste arbejder bl.a. også løbende på at iværksætte specialkurser for de enkelte brancher og 2021 har især været præget af en stigende efterspørgsel efter



kurser i LEAN og Bæredygtighed i Produktionen. Også her afvikles der både åbne hold og specielt tilpassede virksomhedshold.

Den Grønne Konsulentttjeneste bestræber sig på at gøre efteruddannelse og kompetencefondsrefusion nemt og tilgængeligt for medlemmerne og er derfor behjælpelig i alle faser af processen. Fra overvejelse til iværksættelse og refusionsansøgning.

Virksomhedernes og medarbejdernes søgning på konsulentttjenestens hjemmeside [www.DGKT.dk](http://www.DGKT.dk) er stigende. Der registreres

lang besøgstid på siden, hvilket indikerer, at indholdet opleves som relevant og brugbart. Der kommer ligeledes mange positive mundtlige tilkendegivelser om hjemmesiden forskellige indhold. Udvalgt indhold fra siden promoveres løbende på Den Grønne Konsulentttjenestes LinkedIn-side. Her kan nævnes korte film med særlige rollemodeller og kursusinitiativer, artikler om særlige indsatser og særligt udvalgte kurser mm.



# Workgreen.dk

GLS-A driver sammen med 3F rekrutteringsprojektet Workgreen, som er finansieret af fonden for Uddannelse, Sikkerhed og Samarbejde. De første skridt til projektet blev taget ultimo 2017, og projektet blev søsat i foråret 2018.

Projektet tager sit udspring i den mangel på faglært og kvalificeret arbejdskraft, arbejdsmarkedet står overfor i fremtiden. Parterne har drøftet mulighederne for en fælles rekrutteringsindsats rettet mod udvalgte dele af den grønne branche. Workgreen er pt. målrettet landbruget, gartneribranchen samt maskinstationsbranchen. I løbet af 2022 vil skovbruget også blive tilknyttet.

## Formål:

- At øge kendskabet til de grønne uddannelser, jobmulighederne samt videreuddannelsesmulighederne.
- At tiltrække og fastholde elever, samt faglært/kvalificeret (voksen) arbejdskraft

Projektet er blevet kvalificeret gennem en grundig foranalyse, herunder interview af nuværende elever.

Workgreen retter sig mod to målgrupper – elever og voksne. De gode job- og udviklingsmuligheder skal italesættes, og unge mennesker skal tiltrækkes til elevstillinger meget tidligt. Samtidig skal ”voksen” arbejdskraft kunne se jobmulighederne og videreuddannelsesmulighederne inden for brancherne.

GLS-A og 3F har inddraget en række eksterne aktører, herunder brancheorganisationerne DM&E og Dansk Gartneri. Også erhvervsskolerne og medlemmer af GLS-A har været inddraget.

Projektet centrerer sig omkring hjemmesiden [www.workgreen.dk](http://www.workgreen.dk), hvor interesserede kan se videoer fra en række medlemmer af GLS-A. Desuden er der interviews med ansatte, elever og ejere. Videoerne er optaget så de afspejler virkeligheden. De medvirkende har været glade for resultaterne.

På de sociale medier har kampagnen også fået meget opmærksomhed. Især på Facebook har den haft rigtig mange visninger. En stor del af visningerne er betalte, men den oplever også stor organisk respons.

Samlet set har kampagnen fået stor eksponering. Det har affødt en solid trafik til kampagnens hjemmeside, hvor den enkelte besøgende bruger tid til at undersøge materialet.

I projektet er der arbejdet intensivt med seks virksomheder, tre maskinstationer og tre væksthushavterier. Både ejere, ledere, medarbejdere og elever var repræsenteret fra de seks virksomheder. Der skal i den forbindelse lyde en stor tak til Egekærslund Maskinstation, Varde Maskinstation, Niemanns Maskinstation, Aldershvile Planteskole, Gartneriet Pedersen, og Thoruplund Væksthus.





Hjemmesiden [workgreen.dk](http://workgreen.dk) er i øjeblikket ved at blive udvidet med en underside, der primært retter sig mod virksomheder. Her kan virksomhedens ledelse finde inspiration til ansættelsessamtaler med elever, samt mere generelt omkring medarbejderudviklingssamtaler, og hvad elever efterspørger, når de skal karakterisere en god praktikplads. Der er kamp om de dygtige elever, så derfor er det

vigtigt for virksomheder, at man gør sig grundige tanker omkring ansvaret som praktikvært. Eleverne har nogle meget klare holdninger og meninger, og for at få mest muligt ud af samarbejdet, kan virksomhederne med fordel bruge noget tid på at undersøge materialet på [Workgreen.dk](http://Workgreen.dk). Det er gratis og højaktuelt med udgangspunkt i netop de grønne brancher.



## Kursusvirksomhed

Hvert år udbyder GLS-A i vinterhalvåret en række kurser som foreningens medlemmer kan tilmelde sig.

Kursussæsonen i 2021 har været præget af coronasituationen. Vi har derfor udbudt vores kurser som webinarer i stedet for kurser, hvor deltagerne møder fysisk frem. Det har betydet, at langt de fleste webinarer har haft tilstrækkelig med tilmeldinger. Antallet af deltagere har ligget mellem ca. 15-100 pr. webinar.

I efteråret 2021 gennemførte vi 7 webinarer:

- De nye overenskomster 2021-2024
- Planlægning af arbejdstid inden for gartneri og planteskoleoverenskomsten
- Planlægning af arbejdstid inden for jordbrugsoverenskomsten
- Ferieloven – en status

- Opsigelse
- Ansættelsesbeviset
- Elever under erhvervsuddannelse
- Whistleblowerlov

Webinarer er gratis for medlemmer, og enkelte af webinarerne har været tilbudt til andre, forudsat at de betaler et deltagergebyr.

Vi oplever god feedback fra medlemmer omkring webinarer. Har man ikke mulighed for at deltage, kan de fleste webinarer genses på vores hjemmeside.

For at komme mere bredt ud i medlemskredsen tilbyder vi fortsat de lokale foreninger/kredse, samarbejdspartnere og erfa-grupper at bidrage med indlæg på møder, generalforsamlinger og lignende.



## Arbejds miljø

GLS-A arbejder løbende med at vejlede og informere foreningens medlemmer om de mange arbejdsmiljøregler, som virksomhederne omfattes af, herunder nøgleforhold som f.eks. APV, årlig arbejdsmiljødrøftelse og etablering af arbejdsmiljøorganisation. GLS-A står desuden til rådighed med støtte og rådgivning til virksomheder med konkrete udfordringer på arbejdsmiljøområdet f.eks. i forhold til påbud og forbud udstedt af Arbejdstilsynet.

GLS-A indgår i et samarbejde med andre brancheforeninger og lønmodtagerorganisationer i forhold til løsning af branchespecifikke problemstillinger indenfor sikkerhed og sundhed. Samarbejdet er organiseret i BFA5 og herunder Jordbrugets Arbejds miljøudvalg. BFA5 (Branchefællesskab for arbejdsmiljø) er etableret i henhold til arbejdsmiljøloven. Herigenem følger parterne den arbejdsmiljømæssige udvikling i brancherne og medvirker ved udarbejdelse af løsninger på branchernes arbejdsmiljøproblemer.

### Flere midler

Regeringen besluttede i 2021 ad 2 omgange at tildele ekstra midler til arbejdsmiljøområdet til alle brancher i Danmark. Gennem treparts-aftaler er der således afsat 2 store puljer til at styrke partssamarbejdet om arbejdsmiljø i de såkaldte branchefællesskaber.

Til jordbrugsområdets aktiviteter er der afsat ca. 3 mio. kr. ekstra frem til 2024. Det er mere

end 4 gange så meget, som vi hidtil har disponeret over.

Det er et krav, at midlerne hovedsageligt skal anvendes, så det understøtter den nationale handlingsplan for arbejdsmiljø. Det betyder, at der skal fokus på ulykker, kemi, psykisk arbejdsmiljø og ergonomi. Indsatsen skal tilrettelægges med det formål at reducere arbejds-skader inden for disse områder.

Et andet krav er, at indsatsen skal være "arbejdspladsnær". Det betyder, at brancherne skal i direkte kontakt med virksomhederne og deres medarbejdere ved besøg – eller virksomheder og medarbejdere skal kunne komme i kontakt med konsulenter f.eks. via telefon eller på møder.

Konkret er det besluttet at sætte fokus på arbejdsulykker og det kemiske arbejdsmiljø.

Ulykkesindsatsen skal rettes mod en styrkelse af sikkerhedskulturen med det formål, at arbejdspladserne bidrager aktivt for styrkelse af sikkerhed og sikkerhedskultur, og at lønmodtagerne oplever et godt sikkerhedsklima på arbejdspladserne.

På kemiområdet er det hensigten at undgå, at lønmodtagerne udsættes for farlig kemi og biologisk materiale i jobbet.

Indsatsen udrulles under projektet "Fra vision til sikkerhed – sæt mål og forfølg"



## ”Fra vision til sikkerhed – sæt mål og forfølg”

Det er BAU Jord til Bord, GLS-A, 3F, Landbrug & Fødevarer og SEGES, som står bag projektet. Samarbejdet skal sætte arbejdsmiljø på dagsordenen hos både landmænd, gartnerier, maskinstationer og i skovbranchen. Men det er især landbruget, som trepartsaftalen har haft fokus på, fordi landbruget har mange alvorlige ulykker.

I projektet skal øget fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse gøre de grønne brancher sikrere. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er vejen til at få sat mål for det gode arbejdsmiljø og få sat handling på. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse tager udgangspunkt i virksomhedens egen målsætning på arbejdsmiljøområdet og er et værktøj, som skal tage de gode idéer fra idé til konkret handling.

Projektet løfter derfor en vigtig opgave med at understøtte og udvikle virksomhedernes egne bud på, hvad en god og sikker arbejdsplads skal kunne.

Virksomheder kan få hjælp af arbejdsmiljøkonsulenter fra SEGES til at facilitere den årlige arbejdsmiljødrøftelse og fastlægge mål for virksomhedens egne oplevede behov for indsatser på arbejdsmiljøområdet.

Virksomhederne kan endvidere ringe til projektets hotline, som også er bemandet af arbejdsmiljøkonsulenter fra SEGES, og få svar på konkrete spørgsmål om arbejdsmiljø.

Alle virksomheder med medarbejdere har mulighed for at få hjælp. Virksomheder med arbejdsmiljøorganisation eller mindst 10 ansatte har fortrinsret til konsulentbesøg. Men fælles for alle former for hjælp er, at den er gratis at benytte for virksomhederne.

Konsulenthjælp kan rekvireres via [www.baujordtilbord.dk](http://www.baujordtilbord.dk) eller direkte hos GLS-A.

## Trivselsundersøgelser

Som noget nyt er det nu muligt for GLS-A's medlemsvirksomheder at få gennemført trivselsundersøgelser på virksomheden. En trivselsundersøgelse afdækker alle de områder, der er vigtige for at sikre trivslen og det gode psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Virksomheden får en måling på medarbejdernes vurdering af trivslen i arbejdet, herunder mobning og chikane, krav i arbejdet, arbejdets indhold og organisering, ledelse, samarbejde, forandringer på arbejdspladsen samt konflikter på arbejdspladsen. Undersøgelsen er fuldstændig anonym og kan tilrettelægges ved udsendelse af spørgeskemaer til medarbejdernes mails eller medarbejderne kan logge på undersøgelsen via link med adgangskode. Det er gratis for medlemsvirksomhederne at få gennemført en trivselsundersøgelse.

I 2021 har flere virksomheder med samarbejdsudvalg (SU) taget imod tilbuddet. Det er et kerneområde for SU at arbejde med trivsel, og det er en forudsætning for at få gennemført trivselsundersøgelsen, at der er et fælles ønske i SU om det. Virksomheder, som ikke



har et SU, men som har en arbejdsmiljøorganisation, har også mulighed for at rekvirere en trivselsundersøgelse.

Det er samarbejdskonsulenter fra GLS-A og 3F, som forestår undersøgelsen og der har været fin respons fra virksomhederne, som har deltaget i trivselsundersøgelser.

Det anvendte spørgeskema, Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ), er forskningsbaseret og udarbejdet af forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Spørgeskemaet er blevet testet af NFA blandt mere end 7.000 arbejdstagere i Danmark, der fordeler sig på 14 jobgrupper.

Spørgsmålene belyser 38 forskellige temaer, der fordeler sig på fem overordnede dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø:

1. Arbejdets indhold og organisering
2. Krav i arbejdet
3. Ledelse, samarbejde og forandringer på arbejdspladsen

4. Konflikter i arbejdet
5. Trivsel i arbejdet, herunder spørgsmål om mobning og chikane (krænkende handlinger).

En virksomhed, som har gennemført undersøgelsen, kan sammenligne sig med de resultater, der foreligger på nationalt niveau. En virksomhed kan selvfølgelig også sammenligne egne resultater over tid, når den har gennemført flere trivselsundersøgelser.

Trivselsundersøgelser er et godt redskab for virksomhederne til at få kortlagt det psykiske arbejdsmiljø og kan være med til at give et overblik over områder som virksomheden med fordel kan arbejde på at forbedre.

Et godt arbejdsmiljø kommer virksomheden til gavn i forhold til at fastholde og tiltrække gode medarbejdere. Det er vigtigt i en tid, hvor det aldrig har været vanskeligere at finde kvalificeret arbejdskraft.



# Samarbejdsaftalen (SU)

## SAMGO

I 2019 blev SAMGO etableret, som er *Samarbejdsforum for det grønne område*, med sekretariat hos GLS-A. Udvalget administrerer Samarbejdsaftalen på virksomheder omfattet af overenskomst mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe, HK Privat eller Dansk Metalarbejderforbund. SAMGO hjælper og rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg (SU) i alle samarbejdsspørgsmål.

SAMGO har som målsætning at:

- bidrage til at opbygge de bedst mulige samarbejdsrelationer og en god forståelse for den fælles virkelighed mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på de enkelte virksomheder til gavn for trivsel og produktivitet.
- tilbyde virksomhedernes samarbejdsudvalg støtte gennem projektinitiativer, der med baggrund i den økonomiske og arbejdsmarkedspolitiske udvikling kan bidrage til forbedret konkurrenceevne gennem udvikling, vækst og sikring af en veluddannet arbejdsstyrke.

## Konsulenttjenesten

SAMGO har en konsulenttjeneste med samarbejdskonsulenter fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Konsulenterne rådgiver virksomhedernes samarbejdsudvalg i forhold til konkrete ønsker og behov i de enkelte samarbejdsudvalg og tilrettelægger SAMGO's arbejde.

Konsulenttjenestens bistand til samarbejdsudvalgene ligger typisk inden for emner som:

- Bistand til oprettelse af samarbejdsudvalg
- Inspiration til arbejdet i samarbejdsudvalget
- Seminar eller temadag for samarbejdsudvalget
- Seminarer for nye SU-medlemmer

Konsulenttjenesten rådgiver virksomhederne inden for de arbejdsopgaver, der er beskrevet i Samarbejdsaftalen og kan fungere som "lynafleder", hvis der er opstået samarbejdsrelaterede belastende situationer med henblik på en hurtig og samarbejdsorienteret løsning af problemerne.

Konsulenttjenesten tilbyder tillige støtte i emner som f.eks.:

- Samarbejdsudvalgets rolle, opgaver og ansvar
- Visioner og strategiudvikling for samarbejdsudvalget
- Samarbejdsudvalgets rolle som forandringsformidler, når virksomheden står over for forandringer
- Hvilke opgaver der er vigtige at varetage og hvilke holdninger, der bør præge arbejdet i samarbejdsudvalget
- Øge samarbejdsudvalgets medlemmers deltagelse i og gennemførelse af konstruktive møder og i erkendelse af ansvaret for aktiv, konstruktiv deltagelse i møderne.



## Trivselsundersøgelser

Som noget nyt kan konsulenttjenesten tilbyde facilitering og gennemførelse af trivselsundersøgelser på virksomheder, baseret på NFA's spørgeskema (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø). Trivselsundersøgelser gennemføres som digitale, anonyme undersøgelser og kan danne grundlag for virksomhedernes målrettede arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Konsulenttjenestens ydelser er gratis.



## GLS-A - Barseludligning

GLS-A Barseludligning udbetaler refusion til medlemsvirksomheder, der udbetaler løn under barsel. Barseludligningsordninger er obligatorisk for alle GLS-A's medlemsvirksomheder.

Ifølge barseludligningsloven skal alle arbejdsgivere være tilsluttet en barseludligningsordning. Siden 2006 har det været obligatorisk at være tilsluttet en barseludligningsordning. Formålet er, at udgifterne til at betale løn under barsel til medarbejdere fordeles mere ligeligt mellem arbejdsgiverne, ligesom barseludligning bidrager til ligestilling mellem kønnene.

GLS-A Barseludligning er en selvstændig enhed med egen økonomi under GLS-A, som er godkendt af Beskæftigelsesministeriet. GLS-A's bestyrelse er bestyrelse for barseludligningsordningen, og GLS-A's sekretariat varetager den daglige drift af ordningen, primært ved modtagelse af indbetalinger fra de tilsluttede virksomheder og udbetaling af tilskud til virksomheder med medarbejdere på barsel.

En barseludligningsordning skal opfylde en række krav for at blive godkendt:

- Andelen af kvinder i ordningen skal udgøre mindst 30 pct.
- Ordningen skal være aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation og lønmodtagerorganisation og omfatte mindst 5.000 lønmodtagere.
- Alle arbejdsgivere skal bidrage til ordningen.

- Alle lønmodtagere, der under barsel modtager en løn, som overstiger barseldagpengene skal udløse refusion til deres arbejdsgivere.
- Refusionen fra ordningen skal udgøre forskellen mellem barseldagpenge og den overenskomstfastsatte aftalte løn under barsel, idet refusionen dog skal fastsættes mindst inden for et kroneloft, som må være højst 20 kr. lavere end kroneloftet fastsat i barseludligningsloven.
- Refusionsperioden i ordningen skal have en længde, som ikke må være mere end 3 uger kortere end refusionsperioden fastsat i barseludligningsloven.

I 2021 var bidraget til GLS-A barseludligning kr. 755 pr. fuldtidsbeskæftiget eller 0,2% af lønsummen. Refusionsraten for barselsfravær forhøjes den 1. januar 2022 fra kr. 198 kr. pr. time til kr. 204 kr.

GLS-A Barseludligning yder refusion for følgende perioder:

- Graviditetsorlov moderen – 4 uger før forventet fødsel (flydende – dvs. faktisk længde)
- Barselorlov moderen - 14 uger efter fødslen
- Fædreorlov faderen - 2 uger efter fødslen
- Forældreorlov - 16 uger fordelt med 8 uger til far, 5 uger mor og 3 uger til deling.





Refusionsgrundlaget består af løn, feriepenge, arbejdsgivers pensionsbidrag, søgnehellig-dags-fridagsgodtgørelse, fritvalgsopsparing samt skattepligtig værdi af personalegoder.

Ansøgning om refusion fra GLS-A Barseludligning skal indsendes senest 3 måneder efter at perioden med løn under barsel er udløbet.

Ansøgning skal ske elektronisk på [www.glsa-indberetning.dk](http://www.glsa-indberetning.dk). Login sker med medlemsnummer og cvr-nummer. Udbetaling sker til virksomhedens nemkonto.

2022-satser	Bidrag pr. medarbejder	Grundlag for refusion	Maksimal refusionssats	Refusionsperioder
GLS-A Barseludligning	755 kr. pr. år	Timeløn plus SH/FF godtgørelse og fritvalg, pensionsbidrag og feriepenge	204 kr. pr. time	Op til 33 uger pr. barsel
Barsel.dk	1.350 kr. pr. år	Timeløn fratrukket AM-bidrag plus feriepenge	204,26 kr. pr. time	Op til 33 uger pr. barsel



## Flere medlemsfordele

Et medlemskab af GLS-A betyder, at virksomheden får adgang til flere gode fordele. GLS-A forsøger at have attraktive samarbejdsaftaler, der kommer medlemmerne til gode.

### Arbejdsskedeforsikring

GLS-A har indgået en aftale med Willis Towers Watson om formidling af arbejdsskedeforsikring. Arbejdsskedeforsikringen tegnes gennem Protector Forsikring. GLS-A har sammen med Willis Towers Watson forestået et udbud af rammeaftalen for arbejdsskedeforsikringen. Dette har resulteret i en præmiebesparelse på ca. 10-30 % afhængig af arbejdstype og ca. 20 % i gennemsnit.

Willis Towers Watson varetager, i modsætning til et forsikringselskab, udelukkende kundernes interesser. Willis Towers Watson har gennem årene udviklet den traditionelle forsikringsmæglerrolle og har udover forsikringsmæglere egne jurister, ingeniører og valuarer internt i huset. Dette sikrer kunden den fornødne ekspertise i relation til kundens forsikringer.

Protector er et norsk forsikringselskab som er etableret i 2004. I 2007 blev selskabet noteret på børsen i Oslo, og i dag er Protector repræsenteret både Norge, Sverige og Danmark med mere end 150 medarbejdere. Selskabet er godkendt af Willis Market Security.

Det er nemt, gratis og uforpligtigende at få tilbud gennem GLS-A's forsikringsaftale. På GLS-A's hjemmeside kan medlemmerne hente

en undersøgelsesfuldmagt. Herefter indhenter Willis Towers Watson automatisk de nødvendige risikoplysninger, og udarbejder et samlet forsikringstilbud. Denne service er uden omkostninger for virksomheden og er uforpligtende.

### Pensionsordning

Medlemsvirksomheder i GLS-A kan tegne pensionsforsikring i AP Pension både for ejeren selv og for de medarbejdere, som ikke overenskomstmæssigt er forpligtede til at have deres pension i PensionDanmark (typisk medarbejdere omfattet af overenskomst med 3F og Dansk Metal). AP Pensions pensionsforsikring har lempelige helbredskrav – man skal alene skrive under på, at forsikringstageren ikke har søgt offentlig førtidspension. Samtidig er priserne på forsikringsdækning meget lavere, end den ville være, hvis den enkelte virksomhed selv skulle etablere en pensionsforsikring. AP Pension er ejet af kunderne og har gennem mange år skabt gode resultater for pensionsforsikringskunderne. Med i ordningen er også en aftale med Söderberg og Partners, som er Skandinavien største forsikrings- og pensionsmægler. Hvis man vil høre mere om AP Pension kan man kontakte Söderberg og Partners direkte for rådgivning.

### Lønadministration

GLS-A har indgået en samarbejdsaftale med ProLøn, som giver GLS-A's medlemmer adgang til et moderne lønsystem, som har specialiseret sig i brancheløsninger. Lønsystemet er



nemt og enkelt at benytte, og indeholder faciliteter, som søger for de almindelige indberetninger til Skat, ATP, feriepenge, pensionsordninger m.v. ProLøn tilbyder som den eneste lønsystemleverandør en gratis telefonisk support til lønkonsulenter, som kender branchens overenskomster. Virksomheder, som benytter ProLøn, har mulighed for automatisk tømning af S/H ved årsskiftet, automatisk regulering af fritvalgskonto og tømning af denne ved årsskiftet og tilbyder integration til tidsregistrerings-, HR- og økonomisystemer. GLS-A's brancheløsning i ProLøn vil løbende blive udviklet med nye faciliteter, som skal bidrage til at gøre lønadministrationen mere sikker og lettere at håndtere for medlemsvirksomhederne.

## Kemikalieanvendelse

GLS-A's medlemmer har også mulighed for at tegne en økonomisk fordelagtig aftale med EcoOnline – en virksomhed der tilbyder et online redskab, der gør det nemmere at styre virksomhedens kemikalieanvendelse. Lovgivningen forpligter alle virksomheder til at holde styr på kemikalier. Som arbejdsgiver skal man sørge for at have opdaterede sikkerhedsdatablade og arbejdspladsbrugsanvisninger på alle faremærkede produkter (med de rød/hvide mærker) og disse skal gemmes i minimum 10 år efter endt brug.

Det kan være vanskeligt og tidskrævende at arbejde med dokumentation af faremærkede produkter, og derfor har GLS-A nu indgået et

samarbejde med IT-virksomheden EcoOnline. ChemiControl er et brugervenligt IT-system til håndtering af kemikaliedokumentation.

Som et led i virksomhedens arbejdsmiljø synes GLS-A, at det er en rigtig god aftale. ChemiControl sikrer, at virksomheden altid overholder lovgivningen, og det sparer samtidig virksomheden meget tid. Det er en rigtig god aftale – også rent økonomisk – for alle vores medlemmer.

Aftalen betyder at GLS-A's medlemmer sparer mere end 9.000 kr. årligt, i forhold til et almindeligt abonnement.

## Tidsregistrering

TimeMap og GLS-A har indgået en ny samarbejdsaftale som giver GLS-A's medlemmer adgang til et topmoderne tidsregistreringssystem og samtidig flere fordele. GLS-A's medlemmer kan få gratis test af programmet i 1 måned (mod normalt 14 dage). Endvidere er den efterfølgende måned gratis, således at der er 2 måneder uden betaling. TimeMap opretter og indlæser også medarbejderdata gratis inkl. lønregler uden beregning. Normalprisen for dette er 2.500 kr.

For medlemmer, som benytter ProLøn, er integrationsfil til ProLøn gratis, ligesom data automatisk kan overføres til ProLøn. Integration til andre gængse lønsystemer på det danske marked er ligeledes integreret.