

NOTAT

Til: Udvalget for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri

Fra: Dansk Pelsdyravlerforening

Dato/Ref.: 24. november 2010

Vedr.: Uddannelse af pelsdyravlere - L 26

KOPENHAGEN
FUR

I forlængelse af Dansk Pelsdyravlerforenings deputation onsdag den 17. november 2010 sendes som aftalt et opfølgende notat, herunder foreningens synspunkter på L 26 samt svar på udvalgsmedlemmernes spørgsmål under deputationen.

DP går klart ind for uddannelse af avlere/driftsledere og har selv foreslået det i 2004 sammen med Dyrenes Beskyttelse

Indledningsvist vil vi gerne slå helt fast, at erhvervet allerede i 2004 selv foreslog supplerende uddannelse af pelsdyravlere i form af et "kørekort" til nye avlere og efteruddannelse til de øvrige avlere. Vi foreslog et sådant krav indføjet i den dengang kommende bekendtgørelse om beskyttelse om pelsdyr. Forslaget blev endda formuleret i en konkret bestemmelse, der blev fremført i et fælles høringssvar med Dyrenes Beskyttelse. Se evt.

<http://www.kopenhagenfur.dk/files/Kopenhagen%20Fur/Corporate/Images/Corporate/Press/Fælles%20brev%20til%20JM%2018112004.pdf>

Men krav om uddannelse til alle ansatte er skudt helt forbi målet

Nedenfor opsummeres de mest indlysende problemer og indbyggede systemfejl i et 100 % uddannelseskra, herunder navnlig

- økonomiske konsekvenser af uddannelseskraet
- den sæsonbetonede arbejdskraft i branchen
- nødvendigheden af fleksibilitet i arbejdsstyrken
- typer af fejl/mangler på farmene – og om uddannelseskraet er en relevant løsning på disse
- forskelsbehandling af minkfarme i forhold til øvrige husdyrhold

Ad 1) Økonomiske konsekvenser

Det er Videnscentret for Landbrugs vurdering, at der på en gennemsnitlig dansk minkfarm vil være tale om, at der i løbet af et års cyklus er i størrelsesordenen 5-7 forskellige personer, der arbejder med besætningen – udover driftslederen (der skal opfylde særskilt uddannelseskra). Den samlede beskæftigelse i årsværk er langt mindre, men store spidsbelastninger i afgrænsede aktivitetsperioder, så som parring, udsætning af hvalpe, sortering og pelsning, betyder, at der i disse perioder anvendes ekstra arbejdskraft i relativt stort omfang.

Med ca. 1.500 aktive farme betyder dette, at 9.000 personer vil skulle have et kursus – hvis uddannelseskra indføres som obligatorisk for alle, der arbejder med besætningen på mink-

farme. Jævnfør FVSTs rapport svarer det til en omkostning på 50 mio. kr. til selve uddannelsen, hertil kommer medgået arbejdstid svarende til 43 mio. kr. ved en timesats på 150 kr.

Det anslås samtidig, at ca. 1/3 af de omhandlede medarbejdere udskiftes årligt, hvorved der bliver tale om en fortløbende opgave med uddannelse af 3.000 personer hvert år fremover. Jævnfør FVSTs rapport svarer det til en omkostning på 17 mio. kr. til selve uddannelsen, hertil kommer medgået arbejdstid svarende til 14 mio. kr. ved en timesats på 150 kr.

Kravet vil således medføre en ganske betydelig meromkostning for pelsdyrerhvervet. Men omkostningerne for det samlede landbrug vil være langt større, når princippet selvfølgelig videreføres til alle andre husdyrbesætninger også.

KOPENHAGEN
FUR
■■■■■■■■■■
■■■■

Ad 2) Sæsonbetonet arbejdskraft

Detaljer om arbejdskraften på minkfarme.

Ingen farme er helt identiske, men en gennemsnitsfarm (ca. 1.900 avlsdyr) giver et godt indtryk af den typiske sammensætning af arbejdskraft på minkfarme. På disse farme er der i dag en fastansat medarbejder til farmdriften. Den fastansatte har sammen med den driftsansvarlige den daglige gang på farmen – herunder de vigtige opgaver med tilsyn af dyrene og pasning.

I forbindelse med produktionsårets arbejdsmæssige spidsbelastninger trækker erhvervet på fleksible løsarbejdere – typisk 3-5 personer ekstra. Der er ofte tale om familie, ungarbejdere, naboer, landbrugsmedhjælpere i oplandet eller udenlandsk arbejdskraft. Spidsbelastningerne er følgende:

- Ved parring i marts suppleres det faste personale med en enkelt ekstra medarbejder typisk i omkring 10 dage.
- I fødselsperioden fra slutningen af april og begyndelsen af maj indkaldes også en enkelt ekstra medarbejder i en uges tid.
- Ved udsætning af hvalpe i starten af juli får avlerne typisk hjælp fra to løsarbejdere i ca. 5 dage. De hjælper med kuldene opdeles og flyttes ud i andre bure på farmen.
- I starten af november forud for pelsning sorteres ungdirene, så de bedste dyr vælges ud til videre avl. Sorteringen tager omkring 6 dage. 3 til 4 ekstra mand er ansat i denne periode.
- Fra omkring den 10. november starter aflivning og pelsning af de dyr, som ikke er udvalgt som avlsdyr. Aflivningerne foregår over flere dage i løbet af 2-3 uger, da minktyperne (farver) på farmene ikke pelsmodnes samtidigt. De fastansatte får i denne periode hjælp fra 3-5 løsarbejdere.

Som det fremgår ovenfor trækker pelsdyravlere på et variabelt antal løsarbejdere hen over året. Disse løsarbejdere er kun ansat i korte perioder til specifikke særopgaver.

Ad 3) Flexibilitet

Om Dansk Pelsdyravlerforening ser et generelt uddannelseskraft, som en umulighed for erhvervet og om ikke uddannelse af de ansatte på længere sigt vil være en fordel for erhvervet.

Uddannelse er naturligvis positivt. Det har foreningen aldrig modsagt. Det var derfor vi som nævnt ovenfor tidligere selv har foreslået dette sammen med Dyrenes Beskyttelse.

Erhvervet bestemmer dog ikke selv over, hvem og hvornår løsarbejdere ønsker "små jobs" på pelsfarme.

Udover selve omkostningsbyrden vil et eventuelt uddannelseskraft til ansatte derfor også betyde, at fleksibiliteten i forhold til den fornødne arbejdskraft forringes. Det vil således ikke med kort varsel være muligt at ansætte helt nødvendig arbejdskraft i afgørende spidsbelastningsperioder, idet sådanne medarbejdere først skal gennemføre uddannelsen.

KOPENHAGEN
FUR
■■■■■■■■■■
■■■■

Ad 4) Typer fejl på farmene

Plantedirektoratets seneste opgørelse over minkkontrollen peger klart på fejltyper, der relaterer sig til driftsledelsen (tekniske/indretningsmæssige krav og logbogføring), og ikke til selve håndteringen af dyrene (se

http://www.kopenhagenfur.dk/files/Kopenhagen%20Fur/News/2010/Oktober%202010/kontrol_2010.pdf).

Spørgsmålet er derfor, hvilket problem det nye uddannelseskraft egentlig skal løse?

Vurderet ud fra formålet med uddannelseskraft er det oplagt at stille krav om uddannelse til driftslederen, hvilket evt. kan suppleres af uddannelseskraft til personale i de tilfælde, hvor avleren har modtaget dom, bøde eller påbud for forkert håndtering af syge/skadede dyr. Der skal naturligvis være tale om forseelser, der direkte kan henføres til medarbejderne.

Uddannelse af ansatte vil resultere i et enormt ressourceforbrug, der simpelthen rammer forbi formålet med et uddannelseskraft. Stort set alle konstaterede forseelser på pelsdyrfarme er relateret til driftsledelsen – ikke de ansatte.

Ad 5) Andre typer husdyr

Der må naturligvis ikke forekomme usaglig forskelsbehandling mellem husdyrsektorer. Pålægges pelsdyravlere og deres ansatte et uddannelseskraft ud fra den nuværende præmis, så skal andre landmænd og deres ansatte også uddannes efter tilsvarende regelsæt.