

ÅRSBERETNING 2021/2022

Arbejdsgiverforeningen
for Kollektiv Trafik





Fra venstre er det Peter Lanng Nielsen, Torben Hansen, Ib Gregers Boers, Steen Rügge og Tim Valbøll

AKT's BESTYRELSE

■ Formand

Direktør Ib Gregers Boers
DitoBus Linjetrafik A/S

■ Næstformand

Busdirektør Torben Hansen
Arriva Danmark A/S

■ Kasserer

Adm. direktør Peter Lanng Nielsen
Keolis Danmark A/S

■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør Steen Rügge
Tide Bus Danmark A/S

■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør Tim Valbøll
Umove Vest A/S og Umove Øst A/S

SEKRETARIATET

■ Sekretariatsansvarlig, advokat Sussi Skovgaard-Holm

■ Advokat Kirsten Bork

■ Sekretær Maria Wejendorp

ÅRET DER GIK

Det er ikke lang tid siden, at vi sidst mødtes ved efterårets COVID-19 udskudte generalforsamling. I år mødes vi igen som vanligt i foråret. Selv om der ikke er gået lang tid siden sidste generalforsamlingen, er der en del at berette om bestyrelsens arbejde siden sidst.

Siden sidste generalforsamling har COVID-19 påvirket vores branche endnu engang, men vi har også arbejdet med udrulningen af de nye arbejdstidsregler fra OK2020 og med de rekrutteringsudfordringer, som vores branche også oplever på lige fod med andre brancher.

I slutningen af 2021 blev den kollektive trafik endnu engang underlagt krav om brug af værnemidler, og dermed blev vores chauffører også igen underlagt et krav om at bære værnemidler i bussen. I den første indledende periode kunne chaufførerne undtages fra brugen af værnemidler, såfremt de fremviste coronapas, men denne undtagelse gjaldt – desværre – kun i en kort periode.

Pligten til at anvende værnemidler har været en restriktion, der har været krævende for vores chauffører. Også denne gang har chaufførerne generelt været indstillet på at tilpasse sig de pålagte ændringer, og det har været meget begrænset, hvor mange udfordringer kravet om værnemidler har givet lokalt på de enkelte virksomheder.

Vores fjernruteaftale er blevet fornyet, og den nye aftale har været gældende siden 1. januar 2022. Den nye aftale svarer i hovedtræk til den gamle fjernruteaftale. Det er dog blevet præciseret, hvordan fjernrute-

kørsel kan kombineres med anden kørsel for at understøtte, at chaufførerne ansættes med en garanti på 37 timer om ugen, og pausefradraget er blevet forøget fra 30 til 60 minutter i hver vagt. Overenskomstparterne har samtidig aftalt, at den nye aftale skal evalueres i december 2022.

Ved OK2020 aftalte vi som bekendt nye pause- og arbejdstidsregler med 3F Transport. Selv om der har været god dialog lokalt om implementeringen af de nye regler, har der været uenigheder om forståelsen af de nye regler i forhold til antallet af pauser, konsekvensen ved for sen ankomst til pauser samt beregningen af daglig maksimal arbejdstid. Uenighederne skulle have været afgjort ved faglig voldgift i foråret 2022, men i marts 2022 nåede vi til enighed med 3F om en forståelsesaftale, der afklarer alle de spørgsmål, der var rejst.

Der vil sikkert opstå nye spørgsmål undervejs om, hvordan reglerne – eller forståelsesaftalen – skal forstås. Tag fat i sekretariatet, når spørgsmålene opstår, så vi i fællesskab kan fortsætte arbejdet med at få implementeret de nye regler. Generelt kan vi kun opfordre jer til at tage fat i sekretariatet, hvis spørgsmål om overenskomsten og andre medarbejderforhold opstår hos jer.

Ved OK2020 blev der også aftalt et udvalgsarbejde, der har til formål at afdække udviklingen i forskellige ansættelsesformer i transportbranchen, herunder på vores område. Udvalgsarbejdet er afsluttet i marts 2022 med en udvalgsrapport, hvor parterne blandt andet er enige om – forud for OK2023 – at se på, om overenskomstens deltidsbestemmelser

kan gøres lettere at læse. I udvalgsarbejdet har der både deltaget repræsentanter fra bestyrelsen, sekretariatet, 3F Transportgruppen samt lokale repræsentanter såvel fra lokalafdelinger som tillidsvalgte.

I det forløbne år er der gennemført forhandlinger i enkelte fagretlige sager. I efteråret blev der afsagt kendelse i en faglig voldgift vedrørende tillidsrepræsentanters ret til frihed med løn ved deltagelse i informationsmøder i lokalafdelingen. AKT/DI fik medhold i, at der ikke var ret til frihed med løn i denne situation. Vi har også fået en afgørelse i en anden faglig voldgift om ret til fratrædelsesgodtgørelse, når en chauffør opsiges på grund af for mange skader. I denne sag fik AKT/DI også medhold i, at der ikke var ret til fratrædelsesgodtgørelse. Du kan læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år, under denne årsberetnings afsnit om faglige sager.

Næste år venter overenskomstforhandlingerne ved OK2023. Bestyrelsen vil derfor i det kommende år have særlig fokus på forberedelsen af forhandlinger, ligesom vi fortsat vil følge implementeringen af arbejdstidsreglerne fra OK2020. Vi opfordrer jer til at sende jeres ønsker til ændringer i overenskomsten til sekretariatet, så vi har den bedste mulighed for at forberede forhandlingerne.

Vi har fulgt rekrutteringssituationen i branchen tæt og har i samarbejde med DI Transport gennemført et projekt, der både skal afdække rekrutteringsudfordringerne i vores specifikke del af branchen og anviser løsningsmuligheder. Et af de punkter, hvor DI Transport allerede har arbejdet for en ændring, har været i forhold til nedsættelsen af aldersgrænsen for chauffører, hvor branchen – det vil sige Dansk Persontransport, Dansk Erhverv, 3F Transport og DI Transport – har arbejdet sammen for at få ændringen gennemført. Vi vil også i det kommende år følge rekrutteringssituationen tæt.

At få passagerne tilbage i busserne efter corona vil også fortsat være et fokusområde for bestyrelsen i det kommende år. Vi er på rette vej, men det vil tage tid at nå til samme niveau som før COVID-19. Vi kan kun opfordre politikerne om at have forståelse og tålmodighed, indtil passagergrundlaget er fuldt ud tilbage.

Der venter med andre ord flere spændende opgaver i det kommende år, men først ser vi frem til en god dag sammen med kolleger fra branchen ved årets generalforsamling og det efterfølgende faglige arrangement.

*Venlig hilsen
Bestyrelsen*



OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

Overenskomstfortolkning

Faglig voldgift om ret til fri med løn til deltagelse i informationsmøde

Det blev ved faglig voldgift kendelse af 25. oktober 2021 fastslået, at to tillidsrepræsentanter ikke havde ret til frihed med løn efter overenskomsten til at deltage i et generelt informationsmøde om overenskomstresultatet på busområdet efter OK2020.

På transportområdet blev det ved overenskomstfornyelsen i 2020 aftalt, at valgte tillidsrepræsentanter på transportområdet havde ret til frihed med løn til et informationsmøde indkaldt af 3F Transportgruppen, efter at et aftaleresultat forelå. Aftalen omfattede informationsmøder, indtil mæglingforslaget var vedtaget, men på grund af COVID-19 blev de fleste informationsmøder aflyst.

På busområdet indkaldte 3F Transportgruppen tillidsrepræsentanterne på området til en ny runde informationsmøder i juni 2020. To tillidsrepræsentanter henvendte sig til virksomheden, fordi de mente, at de havde ret til frihed med løn til deltagelse i et af informationsmøderne. Virksomheden var ikke enig, men gav tillidsrepræsentanterne mulighed for at holde fri uden løn, så de kunne deltage i mødet.

Forbundet videreførte sagen ved en faglig voldgift. De mente, at tillidsrepræsentanternes deltagelse i informationsmødet var nødvendig, for at de var opdateret på overenskomsten, og dermed for at de kunne bestride deres hverv som tillidsrepræsentanter. Forbundet mente også, at tillidsrepræsentanterne havde ret til at holde fri med løn, når de havde underrettet virksomheden om behovet for frihed, og at virksomheden måtte rejse spørgsmålet fagretligt, hvis de var uenige.

Virksomheden mente derimod, at deltagelse i et generelt informationsmøde ikke var at betragte som "nødvendig tid" i forhold til at bestride hvervet som tillidsrepræsentant. Herudover var der ikke aftalt nogen særlig procedure i overenskomstens bestemmelse om tillidsrepræsentanter, hvis virksomheden ikke var enig i, at en tillidsrepræsentant havde ret til frihed med løn. Derfor måtte det være op til virksomheden i første omgang at vurdere, om tillidsrepræsentanterne havde ret til frihed med løn.

Dommeren gav virksomheden medhold i sagen. I sin begrundelse gennemgik dommeren overenskomstens beskrivelse af tillidsrepræsentantens opgaver samt eksisterende retspraksis og konkluderede på denne baggrund, at generelle uddannelsesmæssige tiltag som orienteringsmødet i sagen falder uden for det, som efter overenskomsten er nødvendigt tillidsrepræsentantarbejde. Derfor havde tillidsrepræsentanterne ikke ret til frihed med løn til deltagelse i mødet.

Herudover konkluderede dommeren, at det ikke er aftalt i overenskomsten, hvordan en arbejdsgiver kan eller skal reagere på en tillidsrepræsentants underretning om, at der er brug for frihed efter bestemmelsen. Derfor gælder almindelige arbejdsretlige principper, hvilket betyder, at det ved uenighed er dansk arbejdsrets almindelige regel, at arbejdsgiverens forståelse nyder fortrin. Medarbejdere må derfor i almindelighed tage initiativ til fagretlig behandling, hvis de ikke er enige i arbejdsgiverens forståelse.

Opsigelse efter mange skader på bus udløste ikke fratrædelsesgodtgørelse

Ved faglig voldgift kendelse af 20. januar 2022 blev det fastslået, at en chauffør ikke havde ret til fratrædelsesgodtgørelse efter at være blevet opsagt på baggrund af uforholdsmæssigt mange skader på bussen. Virksomheden kunne forvente, at chaufføren under kørsel udviste agtpågivenhed og omhu, og chaufføren havde desuden tidligere fået advarsler.

Buschaufføren havde inden for en periode på halvandet år fire skader på bussen, heraf tre alene i 2019. Alle skaderne var skader, hvor chaufføren påkørte faste genstande, eksempelvis et stengærde og et busstoppekilt, og hvor der ikke er andre bilister eller fodgængere involveret.

Chaufføren fik ved første skade en mundtlig indskærpelse om, at han skulle udvise større omhu og agtpågivenhed i sin kørsel, mens han efterfølgende fik to skriftlige advarsler om, at det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis han ikke udviste større agtpågivenhed og omhu i sin kørsel. Dagen efter den sidste skade, som var den tredje inden for 11 måneder, blev chaufføren opsagt og fritstillet i opsigelsesperioden.

Ifølge overenskomsten er retten til fratrædelsesgodtgørelse betinget af, om medarbejderen har opnået en bestemt anciennitet i virksomheden og har været “uden egen skyld i opsigelsen”. På trods af de mange skader og flere advarsler krævede forbundet, at transportvirksomheden skulle betale fratrædelsesgodtgørelse til buschaufføren efter opsigelsen. De hævdede således, at buschaufføren kunne siges at have været “uden egen skyld i opsigelsen”.

Forbundet gjorde under sagen gældende, at skaderne skyldtes et arbejdsmiljø med stramme køreplaner og et deraf følgende tidspres. Dette blev dog ikke dokumenteret under sagen. Forsinkelser var almindelige i den daglige drift, og virksomhedens trafikstyringsmedarbejdere sørgede for at omdirigere bussen, f.eks. ved at springe stoppesteder over, således at forsinkelser og tidspres for chaufføren kunne undgås.

Dommeren var enig i, at virksomheden kunne forvente, at en erfaren chauffør kunne køre bus. Dommeren udtalte, at en buschauffør skal præstere godt og ordentligt arbejde i overensstemmelse med fagets standard



og normer. Chaufføren skal under kørsel med bussen udvise agtpågivenhed og omhu. Hvis chaufføren forsømmer denne pligt, indebærer det misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Dommeren udtalte videre, at de fire egenskader på bussen kunne have været undgået, hvis chaufføren havde udvist fornøden agtpågivenhed og omhu i sin kørsel. Derfor var der utvivlsomt tale om uheld, som kunne bebrejdes chaufføren, og der var ikke grundlag for at antage, at uheldene kunne forklares eller undskyldes med, at chaufføren var underlagt tidspres fra stramme køreplaner i sin kørsel.

Dommeren fastslog, at der var udvist en sådan gentagen mangel på agtpågivenhed, en sådan gentagen skødesløshed efter gentagne advarsler med sådanne skadevoldende konsekvenser, at opsigelsen har været berettiget.

Da opsigelsen skyldes chaufførens mange skader på bussen, og disse skader kunne være undgået, hvis chaufføren havde udvist den fornødne agtpågivenhed og omhu, var chaufføren ikke berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Dommeren udtalte generelt, at det er en forudsætning for retten til fratrædelsesgodtgørelse, at der ikke er noget at bebrejde medarbejderen. Det indebærer, at der er ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis opsigelsen skyldes manglende egnethed, herunder manglende evner og sygefravær, mens der ikke er ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis opsigelsen skyldes medarbejderens misligholdelse i form af pligtforsømmelse.

ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har heller ikke i 2021 haft særligt fokus på persontransport, men det betyder ikke, at Arbejdstilsynet ikke har været på besøg i branchen. Arbejdstilsynet kommer ofte, hvis der har været en arbejdsulykke.

Arbejdstilsynet har generelt øget fokus på psykisk arbejdsmiljø, herunder trusler og chikane. Det har resulteret i en sag i Arbejds miljølagenævnet, hvor DI har været involveret, desværre uden at få medhold.

Sagen handlede om en buschauffør, som var blevet overfaldet i en bus af nogle unge. Chaufføren havde ikke mulighed for at tilkalde hjælp. Virksomheden fik et påbud, og DI gik ind i sagen, da DI fandt, at virksomheden havde risikovurderet ruten og truffet de nødvendige foranstaltninger.

Arbejds miljølagenævnet fastholdt påbuddet. Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens personalehåndbog ikke indeholdt en nærmere definition af, hvornår der er tale om fysisk eller psykisk vold og trusler. Derfor kunne der være episoder med vold eller trusler om vold, som ikke blev registreret, da det beroede på den enkelte ansattes egen vurdering af, om der var tale om et forhold, der skulle registreres. Derfor var der ikke foretaget en tilstrækkelig risikovurdering.

Det betyder fremover, at det er vigtigt at sikre, at AKT's medlemmer har foretaget en tilstrækkelig risikovurdering, så det er muligt at tage stilling til, om der skal iværksættes særlige tiltag, ikke mindst når chaufførerne er alene i bussen.

Trepartspuljen

I december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, samtidig med at der blev afsat i alt 95 mio. kr. til brancherne. Puljen skal anvendes i perioden 2021 – 2023 (2024). Det er et krav, at midlerne skal bruges virksomhedsnært i de udpegede indsatsgrupper med henblik på at forbedre måltallene. Det kan være brancherettede gå-hjem-møder lokalt, kampagneevents på virksomheder, aktiviteter for mellemedere etc.

Branchen "transport af passagerer" er udpeget med henblik på et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø, hvor færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger. Ambitionen er, at arbejdspladser arbejder aktivt med at forebygge og håndtere væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø, især vold og trusler om vold.

Der arbejdes fortsat med forskellige initiativer, der gennemføres i regi af BAU transport og engros, hvor AKT er repræsenteret.

UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Uddannelsesområdet har også i 2021 ligesom alt andet været mærket af COVID-19. Uddannelsesinstitutioner har været nedlukkede eller i perioder afskåret fra at udbyde store dele af deres kursus-/uddannelsesportefølje.

Dette har selvfølgelig påvirket aktiviteten på især AMU-området. Hvis man ser på aktiviteten på AMU-området for personbefordring over de seneste tre år, ses et markant fald i aktiviteten i 2021:

- 2019: 21.748 kursister
- 2020: 20.210 kursister
- 2021: 13.016 kursister

Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet

På erhvervsuddannelsesområdet har der været lignende restriktioner, hvilket dog ikke har haft konsekvenser i samme omfang. Hvis man ser på antal elever, der har fuldført EUD som buschauffør gennem de seneste tre år ses følgende:

- 2019: 81
- 2020: 237
- 2021: 201

Kilde: Børne- og Undervisningsministeriet

Der har været en stor mængde restriktioner, og der er gennem samarbejde med myndighederne, på baggrund af erfaringer fra tidligere, skabt en del muligheder, som har kunnet løse nogle af udfordringerne.

TUR's Erasmus+ projekt

TUR's Erasmus+ projekt kørte videre i 2021. TUR er ét af de seks lande, der deltager i ETI-projektet, der har til formål at undersøge, hvordan EU's lovpligtige efteruddannelse kan forbedres. Den belgiske institution Instituut voor de autoCar en de autoBus leder et projekt, der startede i september 2019, som skal undersøge EU's lovpligtige efteruddannelse. Projektet hedder "Evaluating To Improve (ETI-projekt)" og sigter efter at udvikle samt afprøve en ny metode til at evaluere EU's lovpligtige efteruddannelse. Der er til projektet knyttet et forskerhold fra universitetet i Antwerpen. I alt deltager organisationer fra seks lande med data på området fra hvert land.

TUR deltager i projektet sammen med lignende organisationer fra landene Tjekkiet, Belgien, Tyskland, Frankrig og Finland. Projektet finansieres af EU under Erasmus+-puljen. Alle de deltagende lande bidrager til projektet ved at indsamle og bearbejde data på området fra det respektive land. Herefter overleveres data til analyse af forskerholdet i Antwerpen. Der er gennemført en kvalitativ analysedel, og den kvantitative del er

ligeledes gennemført nu. Nu udestår behandling af de data, der er indsamlet, og efterfølgende skrivning af den samlede rapport. Det samlede projekt forventes afsluttet i november 2022.

Brandingkampagne

TUR søsatte i 2020 sin nye store brandingkampagne “Tag styringen – tag en transportuddannelse.”

Efter kampagneperiodens afslutning 31. marts 2021 er der blevet produceret flere film om det at være chauffør på personbefordringsområdet.

Grøn omstilling

I 2021 har der også været fokus på den grønne omstilling. Dette betyder, at der er behov for at uddannelsesdække de nye kompetencer inden for nye drivmidler, der efterspørges hos virksomhederne. TUR har derfor gennemført en større analyse af området, som blev afsluttet i august 2021. Rapporten for “KOMPETENCEKRAV FOR BUSCHAUFFØRER DER SKAL OVERGÅ TIL KØRSEL AF BUSSE MED EMISSIONSFRIE ELLER CO²-NEUTRALE DRIVMIDDELTEKNOLOGIER” findes [her](#).

På baggrund af konklusionerne i analysen er der allerede udviklet nye kurser i kørsel med el-busser, og der vil komme flere til i fremtiden.

Analyse af handicapområdet

Endeligt har TUR i 2020 igangsat en analyse af behovet for uddannelse inden for handicapområdet og herunder nedsat arbejdsgruppe med repræsentation fra AKT via TUR's brancheudvalg for personbefordring. Analysen af “Kompetencekrav og uddannelsesdækning for chauffører, der i Offentlig Servicetrafik (Flextrafik) kører med fysisk og psykisk handicappede passagerer” blev afsluttet i juni 2021. Rapporten findes [her](#).

Med udgangspunkt i rapportens konklusioner arbejder TUR netop nu med en række justeringer af uddannelsesstrukturen på området for handicapchauffører.

Buschauffør som 18-årig

På baggrund af manglen på buschauffører har organisationerne i et samarbejde rettet henvendelse til transportministeren med henblik på at få nedsat alderskravet for buschauffører til 18 år. En af forudsætningerne for at gennemføre forslaget vil være, at de unge mellem 18 og 21 år erhverver retten til at køre erhvervsmæssig personbefordring i kombination med en erhvervsuddannelse.

Transportministeren har tilkendegivet, at de vil arbejde videre med forslaget.

ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 25 virksomheder, der tilsammen repræsenterer en lønsum på ca. 3,1 mia.

AKT er en af DI's omkring 100 medlemsforeninger. AKT's sekretariat befinder sig i Industriens Hus på Rådhuspladsen.

Sekretariat og personalejuridisk rådgivning

Til AKT's sekretariat er der tilknyttet to advokater og en sekretær fra DI's personalejuridiske afdeling for Persontransport og Fællesoverenskomst. Sekretariatet bistår også AKT's medlemmer med personalejuridisk rådgivning, både i forhold til overenskomsterne og den ansættelsesretlige lovgivning.

AKT's medlemmer kan herudover gøre brug af DI's øvrige services og netværk.

DI Transport

DI Transport har fokus på at styrke den kollektive trafik. Kollektiv trafik skal være en attraktiv transportform, så flere danskere i fremtiden vil vælge bussen og de øvrige kollektive transportformer til. Der er fokus på, at passageren skal i centrum, og samfundet skal have mest mulig transport og kvalitet for pengene. Dansk erhvervsliv er afhængig af et sammenhængende transportsystem, og kollektiv trafik spiller en stor rolle.

DI Transport arbejder for at sikre optimale rammebetingelser for operatørerne og for et sammenhængende kollektiv trafiksystem. Gennem analyser og politiske arbejder er der fokus på, at investeringer i infrastruktur og transportsystemer foretages der, hvor den samfundsøkonomiske og erhvervsmæssige effekt er størst.

Brancheforeningen Dansk Kollektiv Trafik og brancheforeningen Dansk Tog er forankret i DI Transport.

Regionale erhvervsvilkår

DI ønsker at have god og løbende kontakt til kommuner, regioner og ikke mindst de regionale vækstfora. Derfor er der 18 regionale foreninger i DI, som arbejder for at sikre virksomhederne en tæt dialog med kommunale og regionale beslutningstagere.

DI's regionalforeninger arbejder for at præge de lokale erhvervsvilkår og er samtidig med til at udbrede kendskabet til DI's synspunkter lokalt og regionalt. Dels gennem dialog med lokale politikere og embedsmænd, dels gennem deltagelse i den lokale og regionale debat.

DI's 18 regionale foreninger har hver deres egen side, som kan findes på di.dk. Her kan du læse, hvad foreningerne konkret arbejder med, og hvem der tegner dem.

Kurser

DI tilbyder en bred vifte af kurser inden for blandt andet ledelse, produktivitet, innovation, HR, arbejdsmiljø og personalejura.

Det samlede kursuskatalog kan ses på www.danskindustri.dk/kan/, hvor der også kan ske tilmelding til kurser online.

Nyheder fra DI

AKT har et elektronisk nyhedsbrev, som udsendes jævnligt pr. mail med information til alle AKT's medlemsvirksomheder. Som medlem af DI er der derudover mulighed for at abonnere på en række andre nyhedsbreve. DI udsender nyheder inden for en række områder, bl.a. erhvervspolitiske nyheder fra DI Transport, nyheder om generelle ansættelsesretlige emner, nyheder om arbejdsmiljø, nyheder om uddannelse og nyheder fra regionerne. Gå ind på di.dk og tilmeld dig de nyhedsbreve, som særligt har din interesse.

Brug DI

Der er masser af nyttig information på DI's hjemmeside. Her er udvalgt nogle områder, som AKT's medlemmer kan have god gavn af.

På akt.dk finder du AKT's egen webside. Her kan du finde oplysninger om foreningen, og du kan få nem adgang til relevante overenskomster og skabeloner.

På www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny kan du hente information om personalejuridiske spørgsmål – fra ansættelseskontrakter til udviklingssamtaler. Der findes en række vejledninger og værktøjer, som medlemmerne kan gøre brug af i forbindelse med administrationen af ansættelses- og lønforhold.

På www.danskindustri.dk/politik-og-analyser/di-mener/ kan du finde DI's holdninger til en række emner, som alle handler om at skabe bedre rammevilkår for danske virksomheder. Du kan på siden finde rækken af emner, der indeholder såvel holdninger som dokumentation for dem. Du kan selv være med til at sætte dagsordenen ved at bruge diverse debatfora. Du har også mulighed for hver morgen at modtage et kort sammendrag fra dagens aviser.

2021/2022 ÅRSBERETNING

Arbejdsgiverforeningen
for Kollektiv Trafik

DI · H.C. Andersens Boulevard 18 · 1787 København V
Telefon: 33 77 33 77 · Telefax: 33 77 33 00
www.di.dk

AKt
ARBEJDSGIVERFORENINGEN
FOR KOLLEKTIV TRAFIK

