



ÅRSBERETNING 2022/2023

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
(Udtrådt i perioden)

SEKRETARIATET

■ Sekretariatsansvarlig, advokat Sussi Skovgaard-Holm

■ Advokat Kirsten Bork

■ Konsulent Maya Ottesen

■ Sekretær Maria Wejendorp

ÅRET DER GIK

Sidst vi mødtes var til generalforsamlingen den 6. maj 2022. I år mødes vi igen som vanligt i foråret, og den årlige generalforsamling giver endnu engang anledning til at se tilbage på det forgangne år. De sidste tre årsberetninger har i høj grad båret præg af COVID-19, som i lang tid har påvirket vores branche. Det forgange år og de første måneder af 2023 har heldigvis ikke drejet sig om brug af værnemidler og nedlukninger, og vi vil derfor fokusere på nogle af de andre emner, der har fyldt i bestyrelsens arbejde.

I 2022 og i de første måneder af 2023 har bestyrelsen særligt haft fokus på følgende:

- Overenskomstforberedelser og overenskomstfornyelsen ved OK2023
- Tilpasning af fjernruteaftalen for at sikre fortsat ensrettede regler for fjernrutekørsel
- Rekrutteringsudfordringerne i branchen

Der var i 2022 fokus på forberedelsen af overenskomstforhandlingerne ved OK2023. Overenskomstfornyelsen kom i stand i marts 2023 efter lange forhandlinger, som i denne omgang centred sig om at få strømlinet pensionsbestemmelserne i Lands- og Tillægsoverenskomsten. I skrivende stund er overenskomstfornyelsen netop vedtaget med et stort samlet flertal af lønmodtagere bag sig.

Ud over de generelle ændringer i forhold til løn, barsel, særlig opsparing med videre, er det blevet aftalt, at medarbejdere på Tillægsoverenskomsten, der i dag er omfattet af 13.2-pensionsordningen, pr. 1. juni 2023 overgår til Landsoverenskomstens ordning, således at pensionsindbetalingerne for disse medarbejdere ligeledes udgør 10 pct. i arbejdsgiverbidrag og 2 pct. i medarbejderbidrag. 13.2-pensionsordningen ophører herefter. Pensionskompensationstillægget på Tillægsoverenskomsten udgør pr. 1. marts 2023 6,10 kr. pr. time og fastfryses på dette niveau.

Fra bestyrelsens side vil vi gerne opfordre jer til at tage fat i sekretariatet, hvis der opstår spørgsmål, så vi i fællesskab kan få implementeret de nye regler på bedste vis. Generelt kan vi kun opfordre jer til at tage fat i sekretariatet, hvis spørgsmål om overenskomsten og andre medarbejderforhold opstår hos jer.

Forud for forhandlingerne ved OK2023 opsigte 3F som vanligt fjernruteaftalen. Vi har i forbindelse med forhandlingerne af OK2023 fået fjernruteaftalen indført som en fast del af overenskomsten. Den nye fjernruteaftale svarer i hovedtræk til den gamle fjernruteaftale fra 2021.

Vi har også fulgt rekrutteringssituationen i branchen tæt og gennemførte i 2021 et samarbejde med DI Transport, der afdækkede rekrutteringsudfordringerne i vores specifikke del af branchen og anviste løsningsmuligheder. Vi har i 2022 arbejdet videre med dette i et rekrutteringsprojekt, hvor der deltager repræsentanter fra busoperatører, DI og et marketingsbureau. Formålet med projektet er at styrke rekrutteringen af buschauffører til

rutebiler ved at udarbejde en kampagne og website til synliggørelse af jobbet som buschauffør. Ved tidspunktet for offentliggørelsen af denne årsberetning burde der være udarbejdet en kampagne og website af marketingsbureauet Nioba. Vi regner derfor med, at der ligger en færdig hjemmeside, umiddelbart efter generalforsamlingen er afholdt.

DI/AKT og 3F Transport indgik i foråret 2022 en aftale om anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus. Aftalen går ud på en fælles forståelse om anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus, såfremt arbejdsgiver anvender garagearbejdere ved opstart af bussen. Aftalen regulerer dog ikke, hvor lang tid der skal afsættes til opstart af bus, som derfor tager udgangspunkt i de lokale forhold.

Efter fælles indsats i branchen, herunder fra DI Transport, blev bekendtgørelse om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport ændret i sommeren 2022. Herefter blev det muligt, at unge, der er fyldt 18 år, kan blive optaget på erhvervsuddannelsen for buschauffører i den kollektive trafik. Aldersnedsættelsen gælder kun kørsel internt i Danmark. Man skal fortsat være fyldt 23 år for at kunne køre en dansk indregistreret bus i udlandet.

I det forløbne år er der også gennemført forhandlinger i enkelte fagretlige sager. I februar blev der afsagt kendelse i en faglig voldgift vedrørende bortvisning af en buschauffør. AKT/DI fik medhold i, at det var berettiget at bortvise buschaufføren for at skubbe førerspejlet væk inden kørsel. Herudover er der i øjeblikket to verserende sager: den ene vedrører forståelsen af Lands- og Tillægsoverenskomstens § 11, og den anden vedrører berettigelsen af daglige sygemeldinger. Du kan læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år, under denne årsberetnings afsnit om faglige sager.

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

Venlig hilsen

Bestyrelsen



OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

Aftale om anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus

DI/AKT og 3F Transport indgik den 12. april 2022 en aftale om anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus, da der var usikkerhed om ansvarsfordelingen, når en arbejdsgiver anvender garagearbejdere til opstart af bus og derved uddelegerer opgaver omfattet af færdselsloven.

Det følger af færdselsloven, at føreren er ansvarlig for, at bussen ikke lider af alvorlige sikkerhedskritiske fejl og mangler, mens ejeren af bussen er ansvarlig for, at bussen er i lovlig stand.

Overenskomstparterne har nu indgået en aftale, der præciserer ansvarsfordelingen, hvis en buschauffør bliver idømt bøde eller får frakendt førerbeviset som følge af alvorlige sikkerhedskritiske fejl og mangler ved bussen.

Sikkerhedskritiske fejl og mangler ved bussen

Der er eksempelvis tale om sikkerhedskritiske fejl og mangler, hvis der er nærliggende risiko for dæksprængning, bussen har defekte bremsesystemer, bussen har defekt styretøj, samt hvis bremsesystemet eller blinklys ikke virker.

Skriftlige retningslinjer

Hvis arbejdsgiver anvender garagearbejdere til opstart af bus, skal der udarbejdes skriftlige retningslinjer for både garagearbejder og chauffør, der fastlægger ansvarsfordelingen mellem dem.

Bøder til chaufføren

Arbejdsgiver refunderer bøden til en chauffør, hvis bøden vedrører en opgave, som garagearbejderen har ansvaret for at udføre.

Frakendelse af førerbevis

Chaufføren mister ikke sit arbejde, hvis chaufføren helt undtagelsesvist får frakendt førerbeviset – betinget eller ubetinget – hvis frakendelsen vedrører opgaver, som garagearbejderen har ansvaret for at udføre.

Ved en betinget frakendelse af førerbeviset, beholder chaufføren sit førerbevis og kan arbejde sideløbende med, at chaufføren forbereder sig til og tager den kontrollerende køreprøve. Arbejdsgiver afholder udgiften til den kontrollerende køreprøve samt til forberedelse med op til 29 teoritimer og 16 køretimer.

Hvis chaufføren dumper den kontrollerende køreprøve, er chaufføren ikke garanteret fortsat ansættelse. Forinden en eventuel opsigelse, skal der dog afholdes en statussamtale med chaufføren, tillidsrepræsentanten og den lokale 3F afdeling, hvor muligheden for fortsat ansættelse drøftes.

Tid til opstart af bus

Aftalen regulerer ikke, hvor lang tid der skal afsættes til opstart af bus. Fastlæggelse af tid til opstart af bus tager udgangspunkt i de lokale forhold. Tag fat i sekretariatet, hvis der er spørgsmål til aftalen.

Berettiget at bortvise buschauffør for at skubbe førerspejl væk inden kørsel

En faglig voldgift har afgjort, at det var berettiget at bortvise en buschauffør, som satte bussens indvendige førerspejl ud af funktion og dermed tilsidesatte passagerernes sikkerhed, inden hun kørte ud på busruten.

Den 29. juli 2022 skulle medarbejderen påbegynde sin busrute. Da medarbejderen gik ind i bussen, skubbede hun til bussens indvendige førerspejl, så førerspejlet ikke kunne anvendes.

Virksomheden fik kendskab til medarbejderens handling, fordi en passager havde indgivet en klage til virksomheden over, at buschaufføren havde skubbet spejlet væk. Virksomheden kunne efter en gennemgang af overvågningen fra bussen konstatere, at det var korrekt, at medarbejderen havde skubbet til spejlet. Medarbejderen blev herefter bortvist den 4. august 2022.

Medarbejderen gav ikke en konkret forklaring på, hvorfor hun havde skubbet førerspejlet væk, men forbundet gjorde gældende, at handlingen kunne være begrundet i, at buschaufførerne kunne have en følelse af at blive overvåget, fordi passagererne kan se buschaufføren i spejlet.

Dommeren udtalte, at det påhviler en buschauffør at drage omsorg for passagerernes sikkerhed, og at brug af spejlet er af væsentlig betydning herfor, fordi spejlet giver et udsyn, som ingen af de øvrige hjælpemidler i bussen er i stand til.

Dommeren udtalte i forlængelse heraf, at det indebærer en helt åbenbar misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvis en buschauffør ved overtagelse af en bus sætter det indvendige førerspejl ud af funktion.

Dommeren lagde til grund, at der var tale om en bevidst tilsidesættelse af buschaufførens fundamentale arbejdsmæssige pligt til at drage omsorg for passagererne og deres sikkerhed, og at handlingen derfor måtte anses for en så væsentlig og grov misligholdelse, at bortvisning var en berettiget ansættelsesretlig sanktion.

Det havde ikke indflydelse på bortvisningens berettigelse, at medarbejderen havde 14 års anciennitet på bortvisningstidspunktet, og at hun ikke tidligere havde modtaget påtale eller var advaret om, at handlingen kunne medføre bortvisning.

OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2023

AKT/DI og 3F Transport indgik 6. marts 2023 en 2-årig aftale om AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten. Forligsmanden offentliggjorde onsdag den 12. april 2023, at mæglingsforslaget for fornyelse af overenskomsterne 2023 var vedtaget af både arbejdsgivere og lønmodtagere.

Lønmodtagernes urafstemning godkendte mæglingsforslaget med 79 pct. ja-stemmer. Stemmeprocenten var på 59,3 pct. På arbejdsgiversiden blev mæglingsforslaget vedtaget i DA med 100 pct. ja-stemmer.

Forliget indebærer blandt andet følgende ændringer.

Timeløn, særlig opsparing, genebetalinger og tilskud fra Handels-, Transport- og Sektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden)

- Normaltimelønnen stiger med 6,00 kr. pr. 1. marts 2023 og med 5,75 kr. pr. 1. marts 2024
- Øvrige genebetalinger stiger med 4,5 pct. i 2023 og 3,5 pct. i 2024
- Bidraget til særlig opsparing stiger med 2 procentpoint pr. 1. marts 2024. Herefter udgør bidraget til særlig opsparing i alt 9,00 pct. på Landsoverenskomsten og 9,65 pct. på Tillægsoverenskomsten. Tilskuddet fra HTSK-fonden ændres fra 85 pct. til 100 pct. ved selvvalgt uddannelse.

Pension

På Landsoverenskomsten og for medarbejdere, der er på 8+4-ordningen på Tillægsoverenskomsten, ændres arbejdsgivers pensionsbidrag pr. 1. juni 2023 fra 8 til 10 pct., mens medarbejderbidraget ændres fra 4 til 2 pct. Den samlede pensionsindbetaling vedbliver således med at være 12,0 pct. af den ferieberettigede løn.

På Tillægsoverenskomsten overgår medarbejdere, der i dag er omfattet af 13,2-pensionsordning, til ovenstående ordning pr. 1. juni 2023, således at pensionsindbetalingerne for disse medarbejdere ligeledes udgør 10 pct. i arbejdsgiverbidrag og 2 pct. i medarbejderbidrag. 13,2-pensionsordningen ophører herefter. Pensionskompensationstillægget på Tillægsoverenskomsten udgør pr. 1. marts 2023 6,10 kr. pr. time og fastfryses på dette niveau.

Styrkelse af det lokale samarbejde

Aftalen giver tillidsrepræsentanten bedre adgang til at mødes med nye kollegaer, og der må generelt ikke lægges hindringer i vejen for organisering af medarbejderne. Desuden kan valg af tillidsrepræsentanter foregå i arbejdstiden.

Fokus på synliggørelse af løn

Parterne vil synliggøre den samlede timeløn, så overenskomstens løn bliver mere gennemskelig for både virksomheder og medarbejdere.

Nye regler for betalt barsel

Overenskomsternes barselsbestemmelser tilpasses de nye orlovsperioder. Far/medmor har fået øremærket yderligere 2 ugers orlov med løn, og

forældrene har herudover fået yderligere 2 ugers løndækket orlov, der kan deles mellem dem.

Det giver samlet set 36 ugers orlov med løn efter fødselstidspunktet modsat de 32 uger, som der er i dag.

Bedre muligheder for uddannelse

Incitamenterne til uddannelse bliver styrket gennem løft af støtten fra overenskomstens kompetencefond. Det drejer sig om et løft af støtten til selvvalgt uddannelse samt en ny mulighed for støtte til voksenlærlinge med erfaring fra branchen.

De lokale parter kan udpege en uddannelsesrepræsentant

Parterne anbefaler, at der udpeges en uddannelsesrepræsentant, hvis der er lokal enighed om det. Uddannelsesrepræsentanten skal bistå virksomhed og medarbejdere i arbejdet med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser.

Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Overenskomstfornyelsen implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, der nu indeholder nye regler om bl.a. oplysningspligter i ansættelsesbeviser. Fornyelsen erstatter de hidtidige regler om ansættelsesbeviser.

Der er samtidig aftalt en såkaldt nachfrist i forbindelse med implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet. Det betyder, at arbejdsgiver har mulighed for at rette for sig, hvis der er mangler i et ansættelsesbevis, og at sådanne mangler som udgangspunkt ikke kan udløse bod, hvis de rettes inden for fristen.

Mere fleksible ferieregler

Den nuværende regel om overførsel af ferie bliver lempet, så der ikke længere er krav om, at den overførte ferie skal holdes senest i 2. ferieafholdelsesperiode, efter at ferien er overført. Fremover kan virksomheden og medarbejderen løbende aftale overførsel af op til 10 feriedage.

Herudover er parterne blevet enige om, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant skal have mulighed for at indgå en lokalaftale, der fraviger ferielovens bestemmelser. Det kan eksempelvis aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september, og at virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent.

Fokus på natarbejderes helbred

NFA's (National Forskningscenter for Arbejdsmiljø) anbefalinger om natarbejde bliver indarbejdet i Lands- og Tillægsoverenskomsten. Der skal ved natarbejde af et vist omfang tilbydes yderligere helbreds kontrol samt begrænsning af gravides natarbejde.

Har I spørgsmål til indholdet af det vedtagne mæglingsforslag eller øvrige spørgsmål til overenskomstfornyelsen, er I velkomne til at kontakte DI. DI har også udarbejdet en række FAQ'er med svar på ofte stillede spørgsmål om de vigtigste ændringer i de nye overenskomster, som kan tilgås på DI's hjemmeside her: www.danskindustri.dk/ok2023/. Hjemmesiden vil løbende blive opdateret.

ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har heller ikke i 2022 haft særligt fokus på persontransport, og DI har ikke været involveret i klagesager.

I december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter dog 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 mellemledere 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.

BAU Transport har på baggrund heraf kortlagt udfordringerne i branchen inden for vold og trusler. Med afsæt i kortlægningen er der i 2022:

- indgået aftale med Københavns Universitet om udvikling af to videnskabeligt funderet produkter, der kan anvendes i forebyggelsen af vold og trusler mod medarbejdere i transportsektoren.
- indgået samarbejde med transportskolerne om afholdelse af et pilotprojekt for på den måde bedst muligt at skræddersy relevant kursus til chauffører omkring temaet vold og trusler. Kurset planlægges udbudt i 2. kvartal 2023.
- afholdt møde med branchen i arbejdsgruppeform, og projekter er under udarbejdelse i samarbejde med branchen og TUR. Start sommer 2023.



UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Uddannelsesområdet har også i 2022 ligesom alt andet været mærket af efterdønningerne fra COVID-19. Uddannelsesinstitutioner har haft svært ved at få aktiviteten i gang igen efter de begrænsninger, der har været under pandemien.

Dette har selvfølgelig påvirket aktiviteten på især AMU-området. Hvis man ser på aktiviteten på AMU-området for personbefordring over de seneste 3 år, ses igen et markant fald i aktiviteten i 2022:

- 2020: 31.969 kursister
- 2021: 24.856 kursister
- 2022: 18.612 kursister

Kilde: Børne- og undervisningsministeriet

På erhvervsuddannelsesområdet har det på samme måde været ramt af nedgang. Den primære aktivitet på dette område kommer fra merituddannelse af ansatte chauffører. På grund af chaufførmangel har der ikke været så mange meritaftaler som tidligere. Hvis man ser på antal elever, der har fuldført EUD som buschauffør gennem de seneste 3 år ses følgende:

- 2020: 217
- 2021: 201
- 2022: 61

Kilde: Børne- og undervisningsministeriet

Det forventes dog, at der vil kunne ses en stigning igen fra 2023 på begge områder.

TUR's Erasmus+ projekt

TUR's Erasmus+ projekt kørte videre i 2022. 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 både en kvalitativ og en kvantitativ analysedel.

Nu er alle data behandlet, og de nationale og internationale rapporter skrevet. Der er i øjeblikket (marts 2023) ved at blive foretaget afrapportering til EU-kommissionen, hvorefter materialet vil blive offentliggjort.

Grøn omstilling

I 2022 har der også været fokus på den grønne omstilling. Dette betyder, at der er behov for at uddannelsesdække nye kompetencer inden for nye drivmidler, som efterspørges hos virksomhederne.

Skolerne har i 2022 haft mulighed for at søge midler bl.a. til udstyrsanskaffelser fra den grønne pulje hos BUVM. Resultatet af disse ansøgninger er bl.a., at 4 skoler har fået bevilget midler til indkøb af 4 el-busser (1 til hver). TUR har endvidere udviklet nye kurser i forhold til kørsel med el-busser.

Buschauffør som 18-årig

Den 1. juli 2022 blev bekendtgørelse om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport ændret, hvilket betyder, at unge må begynde buschaufføruddannelsen fra det fyldte 18. år. Tidligere skulle man være 21 år, før uddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik kunne påbegyndes. Ændringen i alderskravet fra 21 til 18 år gælder kun nationalt, og det er en forudsætning, at man samtidig påbegynder erhvervsuddannelsen som buschauffør i kollektiv trafik. Chauffører skal stadig være fyldt 23 år og have mindst to års erfaring som bus- eller lastbilchauffør for at måtte køre internationalt.

ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 22 virksomheder, der tilsammen repræsenterer en lønsum på ca. 3 mia.

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

Sekretariatsbetjening

Til AKT's sekretariat er der tilknyttet to advokater, en konsulent og en sekretær fra DI's personalejuridiske afdeling for Persontransport. Sekretariatet bistår 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 kollektivt trafiksystem. Gennem analyser og

politiske arbejder er der fokus på, at investeringer i infrastruktur og transportsystemer foretages der, hvor den samfundsøkonomiske og erhvervs-mæssige effekt er størst. Brancheforeningen Dansk Kollektiv Trafik og brancheforeningen Dansk Tog er forankret i DI Transport.

DI Transports visioner for kollektiv transport i Danmark er:

- Den skal være et attraktivt valg for flest mulig rejsende i hverdagen
- Den skal forbedre mobiliteten i Danmark uden at skabe mere trængsel
- Den skal bidrage til Danmarks klimamål på 70 pct. mindre CO₂ i 2030

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.

2022/2023

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