

# ÅRSBERETNING 2016/2017

Arbejdsgiverforeningen  
for Kollektiv Trafik



Torben Hansen, Søren Olesen, Michael Brandt-Nielsen, Ib Gregers Boers og Jacob Gården Larsen.

#### AKT's BESTYRELSE

##### ■ Formand

Projektdirektør Michael Brandt-Nielsen  
*Keolis Danmark A/S*

##### ■ Næstformand

Busdirektør Torben Hansen  
*Arriva Danmark A/S*

##### ■ Kasserer

Direktør Ib Gregers Boers  
*DitoBus Linjetrafik A/S*

##### ■ Bestyrelsesmedlem

Direktør Søren Olesen  
*Umove Vest A/S*

##### ■ Bestyrelsesmedlem

HR Legal Manager Jacob Gården Larsen  
*Arriva Danmark A/S*

#### SEKRETARIATET

- Sekretariatsansvarlig, advokat Sussi Skovgaard-Holm
- Konsulent Mikael Amnitsbøl
- Sekretær Anne Bolette Brieghel-Müller

## ÅRET DER GIK

3

2016/2017

Bestyrelsens arbejde i det forgangne år har særligt haft fokus på to emner. Det fortsatte arbejde med rekruttering af chauffører til branchen og forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i marts måned.

Som led i udmøntningen af trepartsforhandlingerne blev integrationsgrunduddannelsen (IGU) etableret i sommeren 2016. IGU-ordningen retter sig mod flygtninge og familiesammenførte til flygtninge og forløbet består af en kombination af praktisk arbejde, sproglig opkvalificering og AMU-kurser. Formålet med forløbet er, at flygtningene opnår kompetencer, der gør dem i stand til at kunne varetage et job på ordinære vilkår eller påbegynde en erhvervsrettet uddannelse. Med andre ord er IGU-ordningen en yderligere mulighed for at rekruttere nye chauffører til branchen.

Det er kommunerne, der har ansvaret for integrationsindsatsen, og samtidig er det kommunerne, der – sammen med regionerne – ejer trafikskaberne. Derfor var det oplagt at følge trepartsaftalen op med et brev fra AKT, hvori vi opfordrede trafikskaberne til at vise forståelse, såfremt nogle af IGU'erne ikke skulle beherske dansk på et niveau, som vi har været vant til, og som fuldt ud svarer til kravene i vores kontrakter med trafikskaberne.

Der er også udarbejdet et oplæg til IGU-forløb rettet specifikt mod uddannelsen til buschauffør, som bestyrelsen løbende har været involveret i udarbejdelsen af. Indtil videre er der på Fyn søsat et IGU-forløb, hvor 11 flygtninge er startet på et IGU-forløb med henblik på at arbejde som buschauffør, og yderligere et projekt er på vej på Sjælland. I bestyrelsen vil vi gerne opfordre medlemmerne til at bruge denne mulighed for at rekruttere nye chauffører til branchen som et supplement til de traditionelle rekrutteringsveje.

I marts 2017 deltog bestyrelsen i forhandlingerne om fornyelsen af vores overenskomst. Forud for forhandlingerne har bestyrelsen været tæt involveret i forberedelsen, herunder deltog bestyrelsen sammen med en række kollegaer fra branchen i et teknikermøde i efteråret 2016, hvor vi drøftede, hvilke ønsker branchen havde til overenskomstfornyelsen.

I den endelige aftale om fornyelse af overenskomsten er der givet mulighed for yderligere fleksibilitet på en række punkter.

Der er aftalt en forsøgsordning, hvori der indgår flere elementer. Først og fremmest bliver det muligt at fravige hovedparten af overenskomstens arbejdstidsregler ved lokalaftale med tillidsrepræsentanten. Dermed får I mulighed for at tilpasse overenskomstens regler til jeres særlige lokale forhold, når dette giver mening for tillidsrepræsentanten og jer. Overenskomsten er som bekendt en normallønoverenskomst, men fra 1. marts 2018 kan 50 øre af nor-

multimelønnen fordeles til chaufførerne i henhold til en lokalaftale om lokalløn, der ligeledes skal indgås med tillidsrepræsentanten.

Som led i forsøgsordningen er der også aftalt en styrkelse af tillidsrepræsentanterne i virksomhederne. Styrkelsen består dels i et tillidsrepræsentantvederlag, der vil blive finansieret via bidrag til HTUS-fonden. Herudover er der indføjet mulighed for at udpege en stedfortræder for tillidsrepræsentanten, når tillidsrepræsentanten er fraværende. Endelig er det nu formaliseret i overenskomsten, at chaufførerne har mulighed for at udpege linje- eller turnusholdrepræsentanter.

At der er tale om en forsøgsordning indebærer, at reglerne bortfalder ved overenskomstfornyelsen i 2020, hvis ikke overenskomstparterne er enige om at bevare de nye regler.

Udover forsøgsordningen er der også aftalt en række andre ændringer, der er særlige for AKT. Det er aftalt, at feriefridage fremadrettet skal afholdes i timer. Det er også præciseret, at virksomhederne skal afholde udgifterne til speciallægebesøg ved fornyelse af kørekort, men til gengæld er friheden i forbindelse med kørekortfornyelsen begrænset til maksimalt 4 timer. Endelig er det også aftalt, at der ved lokalaftale kan aftales en årsnorm i stedet for de almindelige arbejdstidsregler, og overenskomstparterne har udarbejdet et udkast til en lokalaftale herom til inspiration.

I skrivende stund afventer vi, at forliget på AKT-området bliver vedtaget som led i mæglingsforslaget, men forhåbentlig har vi et endeligt vedtaget forlig ved generalforsamlingen.

Når vi gør status over det forgangne år, er det også vigtigt at fremhæve den afklaring vi fik i oktober 2016, hvor vi med 3F fik præciseret, at også deltidsansatte kan arbejde i turnus, og hvordan det i givet fald kan foregå.

I det forløbne år har 3F i de fagretlige sager fortsat haft særlig fokus på chaufførernes arbejdstid, herunder pausereglerne. I bestyrelsen og sekretariatet har vi fokus på løbende at vurdere, om sådanne overordnede fortolkningssager skal føres, eller om det giver bedst mening at søge en aftalebaseret løsning med forbundet. Som led heri er det i forbindelse med overenskomstfornyelsen også aftalt, at overenskomstparterne efter afslutningen af forhandlingerne drøfter mulighederne for en revision af Landsoverenskomstens pauseregler. Under afsnittet fagretlige sager kan du læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år.

Bestyrelsen vil i 2017 have særligt fokus på de nye redskaber, som vi har fået ved overenskomstfornyelsen, således at mulighederne også bliver anvendt i virksomhederne i den kommende overenskomstperiode.

Som bebudet ved generalforsamlingen i 2016 har vores formand Michael Brandt-Nielsen besluttet at træde tilbage ved generalforsamlingen i 2017, og vi skal derfor vælge en ny formand. Vi vil i bestyrelsen gerne benytte lejligheden til at takke Michael for hans store indsats som formand for AKT i de forløbne år.

*Venlig hilsen*

*Bestyrelsen*



# OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

## Overenskomstfortolkning

### Faglig voldgift om deltidsansættelse

Det blev ved faglig voldgift tilkendegivelse af 29. februar 2016 fastslået, at fuldtidsansatte chauffører godt kunne sættes på deltid, selvom Landsoverenskomsten indeholdt en bestemmelse om, at antallet af fuldtidsbeskæftigede normalt ikke måtte reduceres, når man etablerede deltid.

En AKT-virksomhed havde en række skolebuschauffører, der fik løn for 37 timer, selvom de reelt arbejdede mellem 30 og 37 timer. Ved overenskomstfornyelsen i 2014, blev overenskomstens tekst ændret, så det nu stod klart, at chauffører kunne ansættes med en ugentlig arbejdstid mellem 30 og 37 timer.

AKT-virksomheden besluttede derfor at ændre arbejdstiden fra fuldtid til deltid for 64 skolebuschauffører. Chaufførerne havde enten i forvejen ikke kørsel til fuld tid eller fik reduceret deres kørsel fra august 2014 på grund af skolereformen. De blev i stedet ansat på deres faktiske timetal.

Forbundet mente ikke, at dette var muligt. Overenskomsten var ifølge dem en fuldtidsoverenskomst, og der kunne alene være 1-2 på deltid på hvert driftssted. Forbundet henviste til, at det fremgik af overenskomsten, at antallet af fuldtidsbeskæftigede normalt ikke måtte reduceres i forbindelse med etablering af deltidsarbejde.

Opmanden gav ikke forbundet medhold og konkluderede, at chaufførerne kunne varsles på deltid, hvis det var driftsmæssigt nødvendigt. I sin afgørelse lagde opmanden vægt på, at overenskomsten på den ene side var en fuldtidsoverenskomst uden udbredt tradition for deltidsansættelse, mens overenskomsten på den anden side indeholdt hjemmel til etablering af deltidsarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om, at antallet af fuldtidsbeskæftigede normalt ikke må reduceres i forbindelse med etablering af deltidsarbejde, måtte på denne baggrund forstås sådan, at virksomhederne alene kunne varsle chauffører ned i tid, når etableringen af deltidsarbejde var driftsmæssigt nødvendigt. Det betød også, at virksomhederne så vidt muligt skulle undgå at varsle chauffører fra fuldtid til deltid, ligesom virksomhederne efterfølgende skulle tilbyde de deltidsansatte at overgå til fuldtid, hvis det var muligt.

### Faglig voldgift om forældelse af krav på fratrædelsesgodtgørelse

Det blev ved faglig voldgift kendelse af 9. maj 2016 fastslået, at en medarbejders krav på fratrædelsesgodtgørelse var forældet efter overenskomstens særlige forældelsesregel.

Landsoverenskomsten har i § 24, stk. 3, en særlig forældelsesregel, der betyder, at en sag skal rejses senest tre måneder efter “forholdets opståen”. Det vil sige, at sagen forældes, hvis den ikke er videreført over for den modstående organisation inden tre måneder. Den faglige voldgift skulle afklare, hvornår “forholdets opståen” egentlig er, så man vidste, hvornår tre måneders fristen var udløbet. Her blev det slået fast, at det afgørende tidspunkt for beregningen af forældelsesfristen er det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren afviser et fremsat krav.

I den konkrete sag var en sygemeldt buschauffør blevet opsagt, da AKT-virksomheden ikke kunne komme i kontakt med ham. Virksomheden havde under sygemeldingen prøvet at kontakte ham telefonisk, havde indkaldt ham til en velfærdssamtale, som han ikke mødte op til, og havde også besøgt hans hjemmeadresse sammen med tillidsrepræsentanten, hvor de heller ikke traf ham.

Efter fratrædelsen kontaktede tillidsrepræsentanten AKT-virksomheden for at høre, om de ville udbetale en fratrædelsesgodtgørelse efter Landsoverenskomsten. Efter overenskomsten var en medarbejder med en vis anciennitet, der uden egen skyld blev opsagt, berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse. Dette afviste virksomheden over for tillidsrepræsentanten under henvisning til, at der var ’egen skyld’ i forbindelse med opsigelsen.

Lidt mere end tre måneder senere kontaktede 3F’s lokale afdeling AKT-virksomheden og rejste på ny krav om fratrædelsesgodtgørelse, idet chaufføren nu var raskmeldt og overgået til arbejdsløshedsdagpenge. Kravet blev afvist af virksomheden. Derfor endte sagen for en faglig voldgift.

Virksomheden anførte, at kravet var forældet, idet en sag efter overenskomstens særlige forældelsesfrist skulle rejses senest tre måneder efter “forholdets opståen”. Der var gået mere end tre måneder fra AKT-virksomheden afviste sagen over for tillidsrepræsentanten til forbundet fremsendte mæglingssmødebegæringen. Forbundet mente derimod, at drøftelserne med tillidsrepræsentanten ikke var nok til, at forældelsesfristen gik i gang, og at denne under alle omstændigheder tidligst kunne løbe fra forfaldstidspunktet for fratrædelsesgodtgørelsen – det vil sige tidspunktet, hvor chaufføren overgik til arbejdsløshedsdagpenge.

Virksomheden fastholdt også, at der var egen skyld i forbindelse med opsigelsen, da opsigelsen var begrundet i, at virksomheden ikke kunne komme i kontakt med medarbejderen.

Medarbejderen afviste derimod, at han var bekendt med, at virksomheden havde forsøgt at kontakte ham. Derfor mente forbundet ikke, at der var egen skyld.

Opmanden gav på den ene side forbundet medhold i, at der ikke var egen skyld i forbindelse med opsigelsen, da det ikke var bevist, at den manglende kontakt kunne bebrejdes medarbejderen i en sådan grad, at der var egen skyld.

Samtidig gav opmanden AKT-virksomheden medhold i, at kravet var forældet efter overenskomstens forældelsesregel og frifandt derfor virksomheden. I forhold til forældelsen anførte opmanden, at det afgørende tidspunkt for beregningen af forældelsesfristen var tidspunktet, hvor arbejdsgiveren afviste kravet, og ikke forfalds-, opsigelses- eller fratrædelsestidspunktet. Videre anførte opmanden, at da overenskomsten ikke stiller særlige formkrav til, hvordan et krav skal rejses, er en henvendelse fra en tillidsrepræsentant tilstrækkeligt til, at forældelsesfristen går i gang, når arbejdsgiveren svarer på henvendelsen.

### Øvrige sager

#### Højesterets dom om virksomhedsoverdragelse i forbindelse med overtagelse af kørsel

Højesteret fastslog ved dom af 24. maj 2016, at der ikke var tale om en virksomhedsoverdragelse, da en AKT-virksomhed overtog en busrute og samtlige chauffører fra et andet busselskab, idet busserne ikke blev overdraget. Dermed stadfæstede Højesteret Vestre Landsrets dom fra 2014. Sagen er tidligere blevet omtalt i AKT's årsberetning for 2014/2015.

En AKT-virksomhed overtog driften af en busrute fra et andet selskab. I den forbindelse blev alle chaufførerne ansat hos AKT-virksomheden. Det andet busselskab gik konkurs, og chaufførerne fik ikke løn for deres sidste måneds arbejde. Fagforeningen (og Lønmodtagernes Garantifond) mente, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og at det nye selskab derfor skulle betale den manglende løn.

AKT-virksomheden overtog alle chauffører fra det andet selskab, men ingen busser. Begge busselskaber leasede deres busser. Der blev ud over chaufførerne overdraget chaufførtasker, møntborde og byttepenge fra det andet selskab til AKT-virksomheden til en værdi af i alt ca. 61.000 kr.



3F mente, at der var virksomhedsoverdragelse enten efter loven eller som følge af kontrakten med trafikskabet, der udbød ruten. Derfor mente 3F, at virksomheden skulle dække den manglende løn.

Både landsretten og Højesteret nåede frem til, at der ikke var virksomhedsoverdragelse efter loven.

Efter fast praksis fra EU-Domstolen skal der lægges vægt på alle elementer ved en overdragelse, når det skal vurderes, om der er tale om en virksomhedsoverdragelse efter loven. Der skal være tale om, at der overdrages en økonomisk enhed, der har bevaret sin identitet. Der er dog forskel på hvilken vægt, de forskellige elementer skal have afhængig af hvilken virksomhed, der er tale om. Nogle virksomheder er som udgangspunkt baseret på arbejdskraft, og andre er baseret på driftsmidlerne.

Højesteret understregede, at når der var tale om offentlig bustransport, er det væsentlige ikke medarbejderne, og derfor vil det helt klare udgangspunkt være, at en enhed ikke har bevaret sin identitet, hvis busserne ikke overdrages. Det gjorde ikke nogen forskel, at busserne var leasede hos både det gamle og det nye busselskab.

Højesteret fortsatte med at slå fast, at der skulle være klare holdepunkter for at konstatere, at der forelå en aftale om, at AKT-virksomheden skulle følge virksomhedsoverdragelsesloven, selvom betingelserne i loven ikke var opfyldt.

Højesteret mente ikke, at det klart fremgik af udbudsaf-talen, at AKT-virksomheden skulle overtage forpligtelserne i forhold til lønmodtagerne, uanset om der var virksomhedsoverdragelse efter virksomhedsoverdragelsesloven eller ej. Trafikskabet var ikke part i sagen, der var anlagt mod AKT-virksomheden af chaufførerne. Retten lagde derudover vægt på, at det fremgik af en vidneforklaring fra en tidligere medarbejder i trafikskabet, at spørgsmålet om virksomhedsoverdragelse ikke var blevet drøftet med AKT-medlemmet i forbindelse med indgåelsen af aftalen.

Til sidst i dommen nævnte Højesteret, at chaufførerne under alle omstændigheder kun kunne påberåbe sig aftalen mellem trafikskabet og AKT-virksomheden, hvis det fremgik klart af aftalen, at det var hensigten. Alternativt skulle der i aftalen være klare holdepunkter for, at det var et væsentligt formål med aftalen, at medarbejderne skulle tillægges rettigheder. Og ingen af disse betingelser var ifølge Højesteret opfyldt.



## ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har ikke haft særligt fokus på persontransportbranchen i 2016.

Der er dog bl.a. givet påbud om forebyggelse af situationer, hvor passagerer overfalder buschauffører. Så vær opmærksom på, om det bliver et særligt fokusområde for tilsynet, hvor der bliver behov for, at AKT går ind i sagerne.

Branchearbejdsmiljørådene er blevet erstattet af større enheder – Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø, BFA. Persontransporten er placeret i BFA Transport, Service og Turisme samt Jord til Bord. I praksis vil der været et branchearbejdsmiljøudvalg BAU for transport, hvor AKT fortsat vil deltage for at understøtte virksomhedernes arbejde.

Husk at trække på os, hvis I har brug for hjælp til arbejdsmiljøarbejdet.

# UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

## AMU og erhvervsuddannelser

Der er stadig mange, der vælger den 6-ugers busuddannelse i AMU. I den første halvdel af 2016 var der 1.205 deltagere på kurset, og det er knap 300 flere end i 2015.

Der har også i samme periode været stor søgning på den lovpligtige efteruddannelse for buschauffører, nemlig 1.728 deltagere. Der er mange buschauffører, der skal i gang med efteruddannelsen for anden gang. Det ses tydeligt, at branchen har valgt at bruge 3 + 2 modellen til sin lovpligtige efteruddannelse, hvor de 3 dage er det obligatoriske, mens der kan vælges 2 dages kursus med et mere specifikt indhold. Kun 23 deltagere har valgt 5-dages modellen i første halvår 2016.

Trafikstyrelsen har indbudt til forhandlinger om den lovpligtige efteruddannelse. Udspillet ligger op til større fleksibilitet, og det har AKT taget positivt imod. Hvis alt går vel, vil den nye, lovpligtige efteruddannelse være på plads fra starten af 2018.

## Brugen af erhvervsuddannelsen

Brugen af erhvervsuddannelsen buschauffør i kollektiv trafik er estimeret til at ligge nogenlunde uændret med en aktivitet på ca. 270 indgåede uddannelsesaftaler i perioden fra 1. august 2015 til 1. august 2016. Dog har det vist sig vanskeligt at trække præcise data i denne periode, idet det med erhvervsuddannelsesreformen i 2015 blev indført, at realkompetencevurderinger (RKV) kun kunne gennemføres i forbindelse med optagelse på en erhvervsuddannelse og dermed i rammerne af en erhvervsuddannelsesaftale for voksne (EUV) (voksne over 25 år).

Fra 1. juli 2016 blev reglerne ændret, så RKV, kan bruges som et selvstændigt element, således at det er muligt at få foretaget en RKV inden man søger optagelse på en erhvervsuddannelse for voksne (EUV), eller inden man indgår en uddannelsesaftale.

I forlængelse af reformen blev der gennemført en udbudsrunde for skolerne, hvor vi sammen med 3F valgte at skære antallet af skoler ned til 7. Godkendte skoler er nu: Aarhus Tech, UCPlus i Skovlunde og Aarhus, EUC Sjælland, AMU-Fyn, AMU Nordjylland og Dekra AMU Center Sydjylland i Vejen. Den sidste skole er ny, men har stor erfaring med AMU, og den skal nu prøve kræfter med en erhvervsuddannelse.

### Trepartsforhandlinger og aftale om flere praktikpladser

I efteråret 2016 blev der indgået en aftale om flere praktikpladser, og denne aftale er nu ved at blive udmøntet i lovgivning.

Første trin er, at en række uddannelser er blevet udpeget som fordelsuddannelser. Buschauffør i kollektiv trafik er en af disse. Det betyder, at uddannelsen vil blive markedsført særligt som en uddannelse, hvor der er gode muligheder for efterfølgende beskæftigelse. Endvidere vil busvirksomheder, der tegner uddannelsesaftaler i 2017, få udbetalt en bonus på op til 5.000 kr. pr. aftale. I praksis vil bonusen nok være noget mindre, da alle fordelsuddannelser skal deles om en samlet pulje på 20 mio. kr.

Der vil være mulighed for at opnå endnu en bonus, hvis virksomheden uddanner flere lærlinge – også voksne – end i de tre foregående år. Denne bonus kan udgøre op til 15.000 kr. pr. helårselev. Endelig er AUB-refusionen under skoleophold hævet med 7,4 %.

Næste trin udrulles i 2018. I begyndelsen af 2018 vil alle virksomheder modtage et brev, der anfører, om virksomheden uddanner tilstrækkeligt med elever i forhold til, hvor mange faglærte virksomheden beskæftiger. De nærmere detaljer om, hvordan denne beregning foretages, er endnu ikke på plads, men virksomheden risikerer at skulle betale 27.000 kr. pr. helårselev, som virksomheden mangler at uddanne. AKT vil informere nærmere, når der er flere oplysninger.

### Rekruttering fremover

Busbranchen er, specielt i de store byer, begyndt at mærke rekrutteringsproblemer. Som nævnt er antallet af personer på det 6-ugers AMU-kursus for nye buschauffører fortsat på omkring 2.000. Dette tal dækker altså over nye personer, som har ret til erhvervmæssigt at føre bus. Men skolerne i de store byer oplever nu, at kursisterne stort set er afsat, når de afslutter kurset.

I 2016 har AKT udarbejdet et forslag til, hvordan flygtninge kan uddannes og oplæres til at blive buschauffører. Det burde være attraktivt for mange flygtninge; at være buschauffør er et godt job under ordnede forhold, og det er en hurtig vej til at blive selvforsørgende. Den store udfordring er kravene til dansk, både for at kunne betjene kunderne, men ikke mindst for at bestå køreprøven, som skal gennemføres på dansk. Der er sammen med DI Transport gjort en indsats for at få ændret dette krav.

Branchens behov for uddannelse via de offentlige systemer varetages gennem Brancheudvalget for Personbefordring i TUR, hvor AKT/DI har 4 pladser.

## ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 31 virksomheder, der tilsammen repræsenterer en lønsum på ca. 2,9 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 en advokat og en konsulent samt en sekretær fra DI's Personalejuridiske afdeling for Persontransport. 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 kvalitet og effektivitet i den kollektive trafik løftes, så den stigende efterspørgsel på transport håndteres bedst muligt. Passageren skal i langt højere grad være i centrum og samfundet skal have mest mulig trafik for pengene. Høj frekvens, rejsehastighed, regularitet og punktlighed er de centrale pejlemærker.

DI Transport arbejder for at sikre optimale rammebetingelser for en sammenhængende kollektiv trafik. Der arbejdes for at sikre, at investeringer i infrastruktur og transportsystemer foretages der, hvor den samfundsøkonomiske og erhvervsmæssige effekt er størst.

Brancheforeningen Dansk Tog og nu senest, brancheforeningen Dansk Kollektiv Trafik, 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 19 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.

Ved kommunalreformen blev der etableret 6 regionale vækstfora, som har fremlagt strategier for den regionale erhvervsudvikling. DI er aktiv part i dette samarbejde med repræsentanter i alle fora.

DI's 19 regionale foreninger har hver deres egen side, som kan findes under "DI regionalt" 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 di.dk/diuddannelse, 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 indenfor 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 foreninger.di.dk/akt finder du AKT's egen webside, hvor du blandt andet kan finde en medlemsliste og læse mere om AKT's bestyrelse.

På di.dk/personale 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 di.dk/shop kan du få overblik over konferencer, møder, publikationer, kurser og aktiviteter i DI. Du kan tilmelde dig en konference, downloade en ansættelsesblanket eller overenskomst, bestille en publikation fra DI eller finde et netværk, du ønsker at blive en aktiv del af.

På di.dk/opinion kan du finde DI's holdninger til en række emner, som alle handler om at skabe bedre rammevilkår for danske virksomheder. Du kan på di.dk/opinion 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.

# 2016/2017 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](http://www.di.dk)