

ÅRSBERETNING 2017/2018

Arbejdsgiverforeningen
for Kollektiv Trafik



Søren Olesen, Peter Lanng Nielsen, Ib Gregers Boers, Nikolaj Wendelboe og Torben Hansen.

AKT's BESTYRELSE

■ Formand

Direktør Ib Gregers Boers
DitoBus Linjetrafik A/S

■ Næstformand

Busdirektør Torben Hansen
Arriva Danmark A/S

■ Kasserer

Direktør Søren Olesen
Umove Vest A/S

■ Bestyrelsesmedlem

Adm. Direktør Nikolaj Wendelboe
Arriva Danmark A/S

■ Bestyrelsesmedlem

Adm. direktør Peter Lanng Nielsen
Keolis Danmark A/S

SEKRETARIATET

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

ÅRET DER GIK

Bestyrelsens arbejde har i det forgangne år omfattet en række emner af vidt forskellig art og omfang.

Som en del af udmøntningen af trepartsaftalen fra august 2016 er ordningen Praktikplads-AUB blevet etableret. Formålet med ordningen er at sikre, at der skabes flere praktikpladser, og at flere unge og voksne vælger at søge og gennemføre en erhvervsuddannelse. Dette for at sikre, at vi som virksomheder også fremadrettet har adgang til kvalificeret arbejdskraft. Helt overordnet belønner ordningen arbejdsgivere, som uddanner elever fra erhvervsuddannelserne. Arbejdsgivere, der ikke bidrager tilstrækkeligt til at uddanne elever, skal derimod betale et ekstra bidrag til Praktikplads-AUB.

Vi har i bestyrelsen i samarbejde med DI's uddannelsesafdeling nøje fulgt udviklingen på området, og har rejst de særlige udfordringer, som ordningen kan give i vores branche, fx fordi mange chauffører har en erhvervsuddannelse fra et andet erhverv. I bestyrelsen vil vi gerne opfordre AKTs medlemmer til at overveje, om der kunne være plads til en ekstra elev – som chauffør, mekaniker eller måske i administrationen.

Bestyrelsen følger løbende udviklingen inden for de generelle udbudsvilkår. Vi har valgt at tage en meget principiel sag vedrørende bodsbestemmelser i forbindelse med arbejdsnedlæggelser op over for et enkelt trafikselskab, der som det eneste har en særlig type bodsbestemmelse. Vi har rettet henvendelse til trafikselskabet, og vi har afholdt møde med selskabets nye direktør. Vi finder, at bodsbestemmelsen er ude af trit med den måde, som det danske arbejdsmarked er indrettet, og vi har indledt drøftelser med trafikselskabets nye ledelse vedrørende dette forhold. Der er p.t. ingen kontroverser omkring bestemmelsen – men det er også i "fredstid", at vi skal forsøge at rette op på udbudsvilkår, der af den ene eller anden grund vil kunne få utilsigtede virkninger for trafikselskabet og uoverskuelige følger for virksomhederne.

Fjernbuskørslen har været inde i en rivende udvikling. I 2011 rejste 600.000 passagerer med fjernbus på tværs af Danmark. I 2017 var dette antal formentlig tredoblet til ca. 1,8 mill. passagerer, og vi forventer, at udviklingen tager yderligere fart i de kommende år. Vi kan konstatere, at vores overenskomst åbenlyst trænger til en justering for overhovedet at kunne anvendes inden for den type fjernbuskørsel, der er under udvikling. Bestyrelsen har det som et meget højt prioriteret mål at finde en balanceret og tidssvarende tilpasning af overenskomsten, så fjernbuskørslen og de mange nye arbejdspladser inden for dette område kan håndteres på en fornuftig måde.

I 2017 blev der også fremsat forslag om en ny vejpakke, det vil sige forslag om nye EU-retlige regler om blandt andet udenlandske operatørers mulighed for at køre cabotage i Danmark.

Vi følger nøje forhandlingerne på dette område, og samarbejder med DI Transport for at få det fulde overblik over de mulige konsekvenser for den kollektive trafik og ikke mindst opsamle branchens input, så disse kan indgå i de politiske forhandlinger om forslaget, der venter forude.

Ved en ekstraordinær generalforsamling i efteråret 2017 blev der vedtaget en ny kontingentstruktur for DI. Ændringen skal styrke DI's konkurrencedygtighed og sikre, at DI også fremadrettet er en attraktiv medlemsorganisation.

I de verserende fagretlige sager har 3F fortsat fokus på chaufførernes arbejdstid, herunder i særdeleshed pausereglerne. I samarbejdet mellem bestyrelsen og sekretariatet drøfter vi løbende, om det i de enkelte situationer giver bedst mening at føre faglige voldgifter, eller om der skal arbejdes for en aftalebaseret løsning. Under afsnittet fagretlige sager kan du læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år.

Køre- og hviletidsbestemmelserne rummer en række undtagelser, herunder rutekørsel under 50 km. Det lyder både rimeligt og enkelt, at rutekørsel under 50 km skal være undtaget. Men det er utroligt, at undtagelsen kan være så svær at fortolke og administrere. I 2017 opstod der tvivl om, hvorvidt undtagelsen gælder forkortede "ben" på ruter, der ellers er over 50 km. Vi har på forskellig vis været i kontakt med myndighederne og er ved at nå frem til en forståelse af, hvordan myndighederne fortolker dette. Det er vores opfattelse, at forkortede "ben" ikke er undtaget – dog med den undtagelse til undtagelsen, at hvis det forkortede "ben" er udbudt særskilt, f.eks. som en ekstrakørsel, så vil det forkortede "ben" være undtaget. Der er ingen der siger, at det er enkelt.

AKT kunne i 2017 fejre sit 80 års jubilæum. Jubilæet blev fejret med en fest i Industriens Hus for foreningens medlemmer og nærmeste samarbejdspartnere. Det glædede os at se mange af jer til festen. Vi har optrykt formandens jubilæumstale på side 15 dette års årsberetning for at give jer alle indblik i de sidste 10 år af foreningens historie.

Venlig hilsen
Bestyrelsen

OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

Overenskomstfortolkning

Faglig voldgift om betaling for udfyldelse af overarbejdsedler

Det blev ved en faglig voldgift tilkendegivelse af 10. januar 2018 fastslået, at når buschauffører på AKT-overenskomsterne skal udfylde overtidssedler, så er det en del af den overenskomstmæssige arbejdstid.

Sagen blev rejst ved en AKT-virksomhed, hvor der opstod uenighed om aflønning for udfyldelsen af overtidssedler, da der blev indført et nyt digitalt system til registreringen af overtid. Dette gjorde, at det ikke var muligt for medarbejderne at udfylde sedlerne undervejs i løbet af dagen. Denne mulighed blev dog gjort tilgængelig for medarbejderne igen, da det blev efterspurgt, men sagen var nu blevet til en principiel uenighed om udfyldelsen af overtidssedler skulle aflønnes særskilt med overarbejdsbetaling.

Opmanden fastslog, at der er tale om arbejdstid, når man udfylder overtidssedler. Derfor skal man aflønne chaufførerne for den tid, det tager dem at udfylde sedlerne – og hvis det ikke kan gøres inden for den normale arbejdstid, så skal der betales overtid for udfyldelsen. Hvis det derimod kan gøres inden for den øvrige normale arbejdstid, så får man jo allerede betaling for tiden, og der skal derfor ikke ske særlig aflønning for udfyldelsen.

Det betyder, at man som arbejdsgiver bør give en klar instruks til medarbejderne om, at sedlerne skal udfyldes inden for de, efter forsinkelsen, følgende dages normale arbejdstid. I det tilfælde, at det ikke er muligt at indberette inden for den normale arbejdstid f.eks. i et udligningsophold, og det er nødvendigt for chaufføren at udfylde sedlen efter arbejdstid, skal der betales overtid for udfyldelsen.

DI opfordrer på baggrund af tilkendegivelsen, medlemmerne til at være klare i deres instruks om, at sedlerne skal udfyldes inden for den normale arbejdstid.

Faglig voldgift om optjening af UA-tid ved afholdelse af feriefridage

Det er i forbindelse med forberedelsen af en faglig voldgift blevet afklaret, at chauffører, der optjener UA-tid efter Tillægsoverenskomstens arbejdstidsregler, ikke optjener UA-tid, når de afholder feriefridage.

I sagen var der hos en AKT-virksomhed rejst krav om, at fastansatte chauffører, der ved afholdelse af feriefridage skulle honoreres i henhold til vagtplanen, jf. Tillægsoverenskomstens bilag 2, optjente UA-tid efter Tillægsoverenskomstens arbejdstidsregler, såfremt den vagt den enkelte chauffør skulle have haft kørt, ville have medført optjening af UA-tid efter disse regler.

Fra forbundets side af blev det under forberedelsen af sagen anført, at optjening af UA-tid var en del af aflønningen og derfor omfattet af begrebet fuld løn i overenskomstens bilag 2, mens det fra AKT's side blev anført, at UA-tid alene var en arbejdstidsregel, idet den var placeret i bestemmelsen om arbejdstid og ikke i bestemmelsen om tillægsbetalinger.

Spørgsmålet blev afklaret, inden sagen blev forhandlet, da overenskomstparterne indgik en aftale om, at UA-tid efter Tillægsoverenskomstens arbejdstidsregler ikke er et løntillæg, og at der derfor ikke optjenes UA-tid, når fastansatte chauffører afholder feriefridage.

Øvrige sager

Byrets dom om usaglig afskedigelse på grund af kommentarer på Facebook

Retten i Herning kom i dom af 11. december 2017 frem til, at det var usagligt, da en AKT-virksomhed opsagde en chauffør på grund af kommentarer på Facebook. Chaufføren blev tilkendt en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter hovedaftalen, der svarede til 5 ugers løn.

Chaufføren, der havde 5 års anciennitet, havde kommenteret på et billede på en anden brugers profil på Facebook. Billedet viste en hændelse på den lokale banegård, hvor chaufføren havde placeret sin bus bag ved en personbil, der var parkeret på busholdepladsen. Chaufførens kommentarer havde givet anledning til debat på tråden, hvor det blandt andet indgik, om chaufføren havde frihedsberøvet kvinden i personbilen ved at indespærre denne, og at chaufførens handlinger var politiarbejde. I kommentarerne forsvarede chaufføren sig, og anførte blandt andet, at han blot havde forklaret kvinden, hvor man måtte parkere, og at dette var kundeservice og ikke politiarbejde.

Chaufføren skrev kommentarerne fra en åben Facebook profil, hvoraf det kunne udledes, at chaufføren var ansat hos AKT-virksomheden, da han var tjekket ind på arbejdspladsen og havde lagt billeder op på sin profil af sig selv i virksomhedens uniform.

Virksomheden bad chaufføren om at fjerne sine kommentarer, ligesom virksomheden bad en række andre chauffører, der havde skrevet kommentarer på tråden, som virksomheden ikke kunne stå inde for, om at slette deres kommentarer. Mens de øvrige chauffører slettede deres kommentarer, nægtede chaufføren i den konkrete sag at slette sine kommentarer. Som følge heraf blev chaufføren opsagt med overenskomstmæssigt varsel.

Retten var ikke enig i, at der var tilstrækkelig grundlag for at opsige chaufføren. Retten lagde blandt andet vægt på, at ingen af udtalelserne efter rettens opfattelse ud fra en neutral betragtning omtalte virksomheden negativt, og at selskabets navn ikke var skrevet i kommentarerne. Videre lagde retten vægt på, at selskabets navn alene fremgik, fordi det kunne ses på bussen, der var afbildet i opslaget på Facebook, og at chaufføren alene havde nævnt på sin Facebook-profil, at han tjekkede ind hos virksomheden, og at han havde lagt billeder op af sig selv i virksomhedens uniform.

Sagen er anket til Vestre Landsret.

ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøområdet

Arbejdstilsynet har ikke haft særligt fokus på persontransport i 2017, men der er fortsat fokus på forebyggelse af situationer, hvor passagerer overfalder buschauffører.

Arbejdstilsynets tidligere indsats er blevet afrapporteret. I 2016 gennemførte Arbejdstilsynet besøg på 124 virksomheder indenfor persontransport, som AKTs virksomheder er en del af. Der blev givet:

- Syv afgørelser og fem vejledninger om muskel-skeletbesvær, primært i forbindelse med løft af bagage.
- Tre afgørelser og 8 vejledninger om psykisk arbejdsmiljø flest om vold og traumatiske hændelser og psykisk førstehjælp.

Det er rigtig positivt, at det ser så godt ud i branchen.

UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

AMU

Der har i første halvår 2017 været 1.122 deltagere på 6-ugers busuddannelse i AMU. Dette er på nogenlunde samme niveau, sammenlignet med den samme periode i 2016. I hele 2016 deltog 2.273 kursister på busuddannelsen.

I første halvår 2017 var der 1.539 chauffører, der deltog i den lovpligtige efteruddannelse for buschauffører. Dette var på et lidt lavere niveau sammenlignet med samme periode for 2016, som var 1.715 deltagere.

Den 29. november 2017 blev der udstedt en ny bekendtgørelse om den lovpligtige efteruddannelse. Ændringen skal ses som et udtryk for branchens ønske om, at den lovpligtige efteruddannelse skal være mere relevant og brancherettet. Efteruddannelsen vil fremover bestå af et obligatorisk modul på to dage i kombination med et brancherettet modul på to dage, samt et valgfrit modul på en dag.

Modul 1	Modul 2	Modul 3
2 dage	2 dage	1 dag
Obligatorisk indhold	Brancherettet pakke	Valgfri

Branchemodulerne for personbefordringsområdet består af følgende pakker:

- **48617** Ajourføring for rutebuschauffører, 2,0 dage.
- **48618** Ajourføring for turistbuschauffører, 2,0 dage.
- **48619** Ajourføring for buschauffører i OST/Flextrafik, 2,0 dage.

Ordningen implementeres gradvist, da nogle uddannelsessteder allerede har planlagt undervisningen i 1. halvår 2018. Derfor har uddannelsesstederne mulighed for at udbyde efteruddannelse i den gamle form med 2+3 indtil udgangen af juni 2018. Dermed er der indføjet en overgangsordning på et halvt år. Det forventes, at EU-direktivet bliver revideret i løbet af 2018, hvilket betyder, at der dermed bliver mulighed for at indarbejde certifikatbærende kurser i den lovpligtige efteruddannelse.

Trepartsforhandlinger

Sidst i oktober 2017 faldt tredje og sidste fase af trepartshandlingerne på plads. Denne gang indgik arbejdsmarkedets parter og regeringen en aftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse. Udgangspunktet for aftalen var en række anbefalinger i rapporten "Nye kompetencer hele livet", udarbejdet af VEU-ekspertgruppen nedsat af regeringen.

Aftalen løber fra 2018-2021, og rummer en lang række elementer, hvoraf de centrale er:

- Flexibelt VEU-bidrag og tilbagebetaling af 680 mio. kr. til virksomhederne
- Højere godtgørelse til alle på AMU-kurser: VEU-godtgørelsen hæves i en periode på fire år fra 80 til 100 pct. af højeste dagpengesats.
- Et mere professionelt AMU med øget fleksibilitet, afprøvning af læring gennem test og friere adgang til at udbyde AMU
- Styrkelse af basale færdigheder og øget brug af screeninger
- 420 mio. kr. til at styrke kvaliteten på AMU: Regeringen og arbejdsmarkedets parter ønsker at styrke kvaliteten af AMU-kurser ved at hæve taksterne og afsætte en kvalitetspulje til AMU
- En indgang til VEU-systemet
- Udvikling af videregående VEU og styrket brug af realkompetencevurderinger

I princippet starter alle aftalens elementer som udgangspunkt i 2018, herunder er VEU-godtgørelsen allerede pr. 1. januar 2018 hævet fra 80 til 100%. Der udestår dog en række ændringer i lovgivningen, hvor de nødvendige lovforslag m.v. forventes udarbejdet over den kommende tid. Aftalen betyder også, at efteruddannelsesudvalgene er blevet bedt om at foretage et eftersyn af alle AMU-kurser, med henblik på at nedlægge, afkorte eller sammenlægge disse. Udvalgene skal være færdige senest ultimo 2018. Efteruddannelsesudvalgene skal ligeledes over de kommende år udarbejde test og prøver til alle AMU-kurser, idet alle AMU-kurser fremover skal afsluttes med prøve.

EUD – Erhvervsuddannelsen

På erhvervsuddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik er der indgået 223 uddannelsesaftaler i perioden fra 1. august 2016 til 31. juli 2017, hvilket desværre er fald på ca. 14% i forhold til samme periode i 2015/2016.

Ændringer på EUV

Forligskredsen bag erhvervsuddannelsesreformen fra 2015, er blevet enige om at foretage nogle yderligere justeringer af reglerne for erhvervsuddannelser for voksne, (EUV). Der er en række ændringer, men de to vigtigste for bus-området er:

1. at der gives en større frihed til at tilrettelægge individuel godskrivning i forhold til elevens behov. Ændringen betyder, at eleven fremover har ret, men ikke pligt til at få den individuelle skønmæssige afkortning på baggrund af elevens yderligere kompetencer, som ikke fremgår af meritbilaget.
2. at der foretages en administrativ lettelse i forhold til realkompetencevurderingen, hvilket betyder at den maksimale varighed af en RKV nedsættes fra 10 dage til 5 dage. Den tid, en

ansøger bruger til RKV, skal ikke længere fratrækkes elevens undervisningstid. Den tid, der anvendes til RKV, ligger således ud over undervisningstiden.

Det vil fortsat være muligt at foretage RKV 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.

Ovenstående ændringer er trådt i kraft d. 1. januar 2018, mens andre, som bl.a. omfatter en mulig justering af varigheden af uddannelsestiden for voksne i forbindelse med ophævelsen af maksimal-kravet om 2 års praktikuddannelse, vil blive implementeret i løbet af 2018. Det får formodentlig meget lidt, eller ingen konsekvenser på erhvervsuddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik.

Praktikplads-AUB

I de første uger i januar modtog alle virksomheder et brev, hvori AUB informerede om den nye praktikplads-AUB. Praktikplads-AUB er en del af trepartsaftalen om flere faglærte, der blev indgået i august 2016. Formålet er at få skabt flere praktikpladser og uddannet flere faglærte, og aftalen stiller krav om, at alle virksomheder med erhvervsuddannede medarbejdere, bidrager til at uddanne elever. Enten ved selv at uddanne tilstrækkeligt eller ved at betale et ekstra bidrag.

Praktikplads-AUB omfatter virksomheder, der har mere end én fuldtidsansat medarbejder med en erhvervsuddannelse som deres højeste fuldførte uddannelse. Medarbejderne tæller som erhvervsuddannede, uanset om de arbejder som faglærte eller f.eks. ufaglærte i virksomheden. Der beregnes et måltal for, hvor mange elever virksomheden skal uddanne. Hvor mange elever, I skal have ansat, afhænger bl.a. af antallet og sammensætningen af jeres erhvervsuddannede medarbejdere. Det varierer derfor fra virksomhed til virksomhed. Ligger virksomheden under måltallet, når året er gået, skal der for 2018 betales et merbidrag på 27.000 kr. pr. manglende helårselev. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på ordningen og overveje, om virksomheden har mulighed for at tage (flere) lærlinge og elever.

Alle virksomheder, der er omfattet af ordningen, får nedsat bidraget til Praktikplads-AUB pr. medarbejder med en erhvervsuddannelse – i 2018 vil beløbet være 295 kr.

I april måned udsender AUB en foreløbig opgørelse over deres bidrag til Praktikplads-AUB på baggrund af den aktuelle medarbejder- og elevsammensætning. Her kan man se opgørelsen for virksomheden, og hvorvidt man ligger over eller under de beregnede elevpoint, der skal til for at opfylde målet. AUB har beregnet et vejledende mål, som betyder, at virksomhederne

mindst skal have ca. 2,5 lærling/elev pr. 100 erhvervsuddannede. Målet er dog kun en foreløbig pejling, da de endelige mål først bliver beregnet senere på året. AUB udsender den endelige opgørelse over virksomhedens bidrag til Praktikplads-AUB for 2018 i juni 2019. Virksomhederne vil også fremover modtage den endelige opgørelse for et år i juni måned året efter.

I forlængelse af trepart II fra august 2016, var der afsat en ramme på op til 20 mio. kroner om året til en bonus på op til 15.000 kr. til virksomheder, som har gjort en ekstra indsats for at uddanne flere lærlinge sammenlignet med de sidste 3 år. I trepart III er dette beløb sat op til en garanti for, at virksomhederne kan få 25.000 kr. pr. ekstra praktikårselev. Samtidig er erhvervsuddannelsen til buschauffør i kollektiv trafik angivet som en fordelsuddannelse i 2018, hvilket betyder, at virksomhederne kan modtage op til 5.000 kr. pr. buschaufførlærling, som der ansættes. Målet med fordelsuddannelser er, at unge og voksne, der skal vælge en erhvervsuddannelse, i særlig grad vil vælge en fordelsuddannelse, idet der er stor sandsynlighed for at opnå en praktikplads. .

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



AKT 80 ÅRS JUBILÆUM

15

Fredag den 29. september 2017 fejrede AKT sit 80 års jubilæum med en fest i Industriens Hus på Rådhuspladsen i København. Formand Ib Gregers Boers' holdt jubilæumstalen:

2017/2018

Kære kolleger og samarbejdspartnere

Historik

Vi er som bekendt samlet i dag for at fejre 80 års jubilæum i Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik. Foreningen, der oprindeligt hed Rutebilejernes Arbejdsgiverforening, blev etableret ved en stiftende generalforsamling den 6. september 1937. Den stiftende generalforsamling fandt sted på rutebilejer J. P. Pedersens kontor i Valby. Der var 18 medlemmer fra starten, og de 18 medlemmer var fordelt nogenlunde ligeligt på hver sin side af Storebælt.

Forud for foreningens stiftelse i 1937 var gået nogle turbulente år. Hvis vi går ca. 20 år længere tilbage – til omkring 1918 – og dermed altså ca. 100 år fra nu, så er det jo i disse digitale tider tankevækkende, at rutebilbranchen begyndte som det, der i dag ville være en “start-up” – det var en iværksætterbranche. De første rutebilejere sad selv bag rattet, og bilruterne var som iværksætterforretninger gerne er: masser af arbejdstimer både bag rattet og under busen – og belønningen var: ikke ret mange indtægter.

I løbet af 1920'erne begyndte de første ansættelser som omnibuschauffør at dukke op. De første var løst ansatte daglejere, ofte på kost og logi i rutebilejernes husholdning – sådan som det var kendt fra landbruget.

Efterhånden dukkede kravet om lokale overenskomster op. De første lokale overenskomster blev indgået omkring 1929 – det var det, som vi i dag ville kalde virksomhedsoverenskomster – men der var tale om meget små virksomheder.

Fremkomsten af lokale overenskomster affødte i begyndelsen af 1930'erne flere situationer med lokale strejkevarsler og konflikter. En rutebilejer fra Århus søgte i 1935 om optagelse i Dansk Arbejdsgiverforening for at få hjælp i en lokal konflikt – men Dansk Arbejdsgiverforening meddelte, at en enkeltstående rutebilejer ikke ville kunne melde sig ind.

Og dermed var kimen lagt til dannelsen af Rutebilejernes Arbejdsgiverforening. 18 rutebilejere fandt som sagt sammen, og for 80 år siden stiftedes altså Rutebilejernes Arbejdsgiverforening. Fremtalte vognmand fra Århus hed for øvrigt Johan Strandgaard og blev foreningens første formand.

Historien viser med al tydelighed, hvor vigtigt det er at stå sammen. Vi er samlet i aften for at fejre, at vi har haft et godt arbejdsgiverfællesskab i foreløbig ikke mindre end 80 år. Det betyder langt mere, end vi forestiller os. Vi har gennem årene oplevet årrækker med konkurrerende overenskomster – typisk mellem på den ene side overenskomster i offentlige busselskaber og på den anden side overenskomster i ikke-offentlige busselskaber. Og altid har de konkurrerende overenskomster givet anledning til skærmydsler. I øjeblikket har vi én overenskomst på vores område – godt nok delt i en udgave for det gamle HT-område og i en udgave for det øvrige land. Det er godt, og det skyldes ikke mindst, at vi på arbejdsgiversiden har kunnet fastholde og udbygge vores gode fællesskab.

For 10 år siden – da vi fejrede foreningens 70 års jubilæum – skrev Mikael Hansen “Rutebil-ejer og Chauffør” -et omfattende værk om foreningens historie. Michael gennemgår ganske detaljeret foreningens historie. Det er interessant læsning – men sikkert kun for os branche-nørder.

Bogen beskriver, hvordan rutebilbranchen efter 1937 udviklede sig, og hvordan branchen fra 1948 blev en del af det regulerede arbejdsmarked med den første Landsoverenskomst for rutebilkørsel. Endelig handler bogen også om de store buskonflikter i perioden 1975-1995 samt den samling på busbranchens arbejdsgiverside, der fandt sted i de sidste 10 år op til 70 års jubilæet.

Jeg skal ikke prøve at gøre Mikael Hansens grundige værk efter i aften, men vil i stedet dykke ned i foreningens udvikling i de senere år.

Hvad vil det sige at fylde 80 år

80 år. Hvad vil det egentlig sige at fylde 80 år i dag? Har livstilssygdommene taget over? Er man gammel og færdig?

Vi er så heldige, at det i dag ikke nødvendigvis er så slemt at blive 80 år.

Og det er heller ikke så slemt for AKT, synes vi i bestyrelsen.

Tværtimod er foreningen i dag i det man kan kalde “i god form”.



Hvor var AKT for 10 år siden

1. Færre arbejdsnedlæggelser

Det er min vurdering, at vores samarbejde i branchen både busvirksomhederne imellem, men også vores samarbejde med trafikskaberne og de faglige organisationer er blevet mere og mere konstruktivt.

Det har blandt andet ført til, at arbejdsnedlæggelser efterhånden er blevet sjældne. Og det er afgørende vigtigt. Den kollektive busstrafik konkurrerer med den private bilisme og andre transportformer. Men den kollektive busstrafik konkurrerer også med skoler, sygehuse og plejehjem, når samfundets økonomiske midler skal fordeles. Og der er ingen tvivl om, at arbejdsnedlæggelser er direkte gift for den kollektive trafik. Derfor er det ikke kun til fordel for virksomhederne, men for alle i branchen – chauffører, såvel som trafikskaber, virksomheder og ikke mindst passagererne – at arbejdsnedlæggelser undgås ved god og rettidig dialog organisationerne imellem.

2. En del af noget større

Der er også sket store ændringer i forhold til AKTs ståsted. I 2008 blev AKT en del af Dansk Industri, da HTS blev sammenlagt med Dansk Industri. Dermed blev AKT en del af en langt større organisation end før.

Dansk Industri er et stort hus. Det har de af jer, der har deltaget i rundvisningen i dag, set i forhold til de rent fysiske rammer. Men også i forhold til medlemskredsen er der tale om et stort hus. I dag har Dansk Industri cirka 10.000 virksomheder som medlemmer, og de dækker over mange forskellige brancher.

AKT er i denne sammenhæng en lille aktør, og derfor kan man overveje om foreningens stemme overhovedet bliver hørt i den store sammenhæng. Men det er lykkedes os i en årrække at have en plads i DI's hovedbestyrelse, og det er vigtigt, at AKT's synspunkter bliver fremført der.

I forhold til det transportpolitiske arbejde kan bestyrelsen trække på bistand fra DI Transport, som er meget lydhøre, når det gælder om at fremme branchens interesser. Med etableringen af Dansk Kollektiv Trafik, der hører hjemme i DI Transport, er der også sat yderligere politisk fokus på den kollektive trafiks vilkår.

Herudover har AKT et forbilledligt samarbejde med Danske Busvognmænd, der er associeret medlem af DI.

3. Konstruktive overenskomstfornyelser

Som arbejdsgiverforening – og det er jo alt andet lige foreningens primære gesjæft – er det bestyrelsens oplevelse, at det, at vi er blevet en del af et stort hus, har gjort forhandlingerne

nemmere de gange, vi har fornyet vores overenskomst i de seneste 10 år. Hvor forhandlingerne tidligere kunne tage dagevis i forligsinstitutionen, har de egentlige forhandlinger de seneste gange varet cirka et døgn.

Jeg husker særligt overenskomstforhandlingerne i 2004. Vi havnede i Forligsinstitutionen – et gammelt hus på Sct. Annæ Plads. Vi fik tildelt et højloftet og smalt lokale, hvor radiatorerne virkede, men det gjorde ventilerne ikke – så radiatorerne pumpede maksimal varme ud hele tiden. Det var ulideligt – og på 7 døgn var jeg i en seng i sammenlagt 11 timer. Vores kvindelige sekretariatsmedarbejder, som nu arbejder i DA, omtaler jeg stadig som den kvinde, jeg har tilbragt flest nætter sammen med – næst efter min hustru.

Forhandlingerne har de seneste 10 år ikke blot været kortere og mere konstruktive – de har efter min opfattelse også givet ansvarlige resultater, hvor overenskomstparterne har haft fokus på udvikling af vores overenskomst til de ændrede krav, som verden omkring os stiller.

4. Strukturreformen

De seneste 10 år har budt på en meget stor kommunal strukturreform. Amter og kommuner er blevet til regioner og storkommuner. Trafikselskaberne er blevet lagt sammen. HT er forsvundet – men ikke den Tillægsoverenskomst, der gælder for chaufførerne i HT-området. Når chaufførerne passerer de gamle amtsgrænser til Roskilde og Frederiksborg amter, så stiger lønnen. Chaufførerne i Vestsjælland og i Sydsjælland kan ikke helt forstå det – men sådan ser vores verden ud, og den er svær at ændre – med mindre hele landet skulle løftes op på HT-niveau, og det er ikke muligt.

Er det blevet lettere at være arbejdsgiver efter strukturreformen? Det burde det jo være. Der er færre trafikselskaber og dermed også mere ensrettede regler for trafikken i et område. Men der er også blevet længere mellem trafikselskabernes administrationer og de chauffører og kunder, der hver dag færdes i den kollektive trafik. Og det gør det sværere at være arbejdsgiver.

5. Finanskrisen

For ca. 10 år siden var vi vidne til starten på en voldsom finanskrisen. Oppustede priser på aktiver og et uigennemsigtigt marked for handel med besynderlige finansielle instrumenter førte pludselig til bankkrak, panik og tab af mange arbejdspladser verden over. Vi oplevede i busbranchen, at jobbet som buschauffør steg i anseelse – for vi kunne tilbyde en stabil beskæftigelse for mange mennesker i de vanskelige år.

Men ikke bare kunne vi tilbyde stabile jobs. Vi kunne også tilbyde chaufførjobs med gode arbejdsvilkår og gode løn- og pensionsforhold. Og dét skal vi være stolte af – for den slags

chaufførjobs er blevet mere sjældne. Man skal ikke have besøgt mange rastepladser langs motorvejene for at se, hvordan den internationale vejgodstransport kæmper med at sikre en rimelig balance mellem konkurrence og effektivitet på den ene side – og løn- og arbejdsvilkår på den anden. Heller ikke chaufførjobs i personbefordringen med små biler er, hvad de har været.

6. Digitalisering

Digitaliseringen har taget fart over de seneste 10 år. Vi har set nye billetteringssystemer som rejsekort og sms-billetter. Vi har set realtidssystemer og automatisk stoppestedsannoncering. Vi har set GPS-overvågning og G-sensorer. Det er ny teknologi, og det stiller nye krav til vores chauffører.

7. Nye trafiksystemer

Vi har også set nye trafiksystemer. Trafikselskaberne har i mange kommuner inddraget planlægningen af den kommunale servicetrafik i et system, som de kalder Flextrafik. Det har kunnet lade sig gøre ved blandt andet at sikre sig lovgivningsmæssig dækning til at udføre denne kørsel som almindelig rutekørsel – med personvogne. Vi har haft svært ved at sikre, at denne udvikling kom til at ske inden for overenskomstmæssige rammer, og vi må erkende, at den – skal vi høfligt kalde det – “anderledes” omkostningsstruktur er en trussel for rutekørslen med busser.

8. Konkurrencen til jernbanen

Som det fremgår af Michael Hansens bog om de første 70 år i Arbejdsgiverforeningen for kollektiv trafik, så har forholdet til den skinnnebårne kollektive trafik altid været et meget væsentligt tema. I gamle dage forsøgte DSB og en række såkaldte “privatbaner” at lægge så mange hindringer i vejen for den kollektive bustrafik som muligt. Hindringer kom i form af lovgivningsmæssige begrænsninger på at udføre bustrafik på mange strækninger – eller i form af ofte ulige konkurrence med busselskaberne. Jeg skal i den sammenhæng kun nævne ComBus, LF-Bus, NordvestBus m.m.fl. for at bringe erindringerne på glem.

En ny type skinnebåren trafik er på vej. København, Århus og Odense er på vej til at få såkaldte letbaner Dansk Jernbaneforbund har indgået en letbaneoverenskomst – med stor inspiration i vores busoverenskomster.

Letbanerne er blevet vedtaget i skarp konkurrence med asfaltbårne BRT-løsninger. I Malmø sejrede en asfaltbåren BRT-løsning – og det samme ser ud til at blive tilfældet i Ålborg. Det glæder vi os over, for vi tror, at BRT-løsninger er fremtidens svar på en fleksibel, skalerbar kollektiv trafik inden for passende økonomiske rammer.

På landet opererer de regionale jernbaner med passagertilskud og miljøbelastninger, der er højere end sammenlignelige busruter. Det trækker bevillinger væk fra busruterne, og samlet set får passagererne et mindre kollektivt trafikudbud. Det er ærgerligt for passagererne – og for busbranchen.

9. Fjernbusser

Gennem de seneste år – og ikke mindst i takt med den digitale udvikling – har fjernbusser på tværs af Danmark indtaget en voksende rolle i den kollektive trafik. Brugen af fjernbusser, online booking og realtidssystemer er vokset markant i de senere år. Det er godt for bustrafikken – men det har udfordret brugen af vores overenskomst, og vi arbejder på at sikre en hensigtsmæssig løsning.

Hvor er AKT om 10 år – og bliver foreningen 100 år?

Man taler meget om den 4. industrielle revolution, som vi er midt i – hvor produkter, services og tjenesteydelser udvikles digitalt i et hastigt tempo.

Hvis vi ser frem mod de næste 10 år, hvor er AKT så i den 4. industrielle revolution? Er der overhovedet noget, der hedder AKT, hvis vi spejder helt frem mod foreningens 100 års jubilæum i 2037? Eller er chaufførerne helt afløst af førerløse busser, der er kodet til at tage hånd om både kundeservice og færdselssikkerhed?

En ting er sikker: Der er intet der tyder på, at udviklingen i branchen vil gå langsommere i det næste årti. Udviklingen stiller krav hele vejen rundt – både til virksomhederne og til chaufførerne. Mest af alt er det en grundforudsætning, at vi kan holde sammen, er omstillingsparate og åbne over for, hvad fremtiden byder. Det nytter ikke at hænge fast i, hvordan det nu plejede at være.

De seneste 80 år har vist, at vi som branche har det, der skal til – også forandringsparathed. Og at vi sigter mod løsninger, der forsøger at bevare gode ansættelses- og lønvilkår samtidig med, at vi skal bevare konkurrencekraften. Men det er også givet, at vi er nødt til at være rasende dygtige, servicemindede og ubureaukratiske, hvis vi vil gøre os håb om at fastholde gode vellønnede jobs som buschauffører længst muligt.

Jeg deltog i DI's stort anlagte topmøde i tirsdags. Det var et flot arrangement med mange inspirerende indlæg. Et af dagens hotte temaer var, at vi skal drive nyttige virksomheder. Det skal være virksomheder med et større sigte end blot at skabe kortsigtet økonomisk værdi. Jeg er glad for at kunne repræsentere en branche, hvor jeg kan sige: det er vi enige i, og det har vi altid gjort. Den kollektive trafik er nyttig. Den sikrer mobilitet for de, der af den ene eller

anden grund ikke kan transportere sig selv, den afhjælper trængselsproblemer i vore byer, og den tilbyder en klimavenlig måde at komme omkring på.

Jeg tror på nyttige virksomheder – og jeg tror på den asfaltbårne kollektive trafik, den kollektive bustrafik. Derfor vil jeg slutte talen med at udtrykke en forventning om, at AKT også skal fejre både 90 og 100 års jubilæum – og forhåbentlig også meget mere. Men noget kunne tyde på, at vi i det lange løb kommer i en situation, hvor chaufførjobbet ændrer sig markant – og hvor vores rolle som arbejdsgiverforening derfor også ændrer sig markant. Men hvornår? – det vil blandt andet afhænge af, hvordan vi nuværende aktører – chauffører, virksomheder, trafikelskaber – forstår at fokusere på vores kerneydelse: *at yde kunderne en sikker, venlig og god oplevelse.*

Jo bedre vi fokuserer på denne kerneydelse, desto længere er busserne bemandede.

Så hvornår chaufføren bliver for tid – det ved ingen. Jeg forsøgte på en studierejse med DI til USA sidste år at få et bedre indtryk af det. Hvor langt er vi fra førerløse køretøjer? Ca. 30 år sagde de fleste af de danske ingeniører, der også deltog i studieturen. To måneder sagde de hos Google ... Et eller andet sted der ind imellem er jo nok rigtigt. I det lange løb kommer det. Men her og nu skal vi tilpasse os den virkelighed, der er – og nok holde øje med de langsigtede tendenser, men også forstå, at vi skal gribe de muligheder, der viser sig lige her og nu.

Og i aften skal vi heller ikke tænke så meget i “det lange løb”. Vi skal i stedet for beskæftige os med nuet. Vi er samlet her til 80 års jubilæum, blandt andet for at mindes og ære de mange flittige og arbejdssomme mennesker, arbejdsgivere såvel som arbejdstagere, der gennem årene har lagt deres bedste indsats i med busser at transportere mennesker på en god, sikker, venlig og omsorgsfuld måde.

Tak for jeres opmærksomhed. Jeg vil ønske jer alle en fortsat god og festlig aften.



ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 32 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, rejseha- stighed, 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 kursus-katalog 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.

2017/2018 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