

ÅRSBERETNING 2020/2021

Arbejdsgiverforeningen
for Kollektiv Trafik





Ib Gregers Boers



Torben Hansen



Peter Lanng Nielsen



Steen Rügge



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

COO (partner) 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

Årets generalforsamling afholdes i år ikke som vanligt i foråret, men i efteråret. Det skyldes, at vi i bestyrelsen valgte at udskyde generalforsamlingen, indtil det var muligt at samle branchen og mødes fysisk samtidig med Transportmessen. Den årlige generalforsamling giver endnu engang anledning til at se tilbage på det forgangne år. Selv om COVID-19 til stadighed har fyldt meget hos os alle sammen, vil vi også fokusere på de øvrige emner, der har fyldt i bestyrelsens arbejde.

I 2020 og første halvdel af 2021 er det særligt udrulningen af de nye arbejdstidsregler fra OK2020, der sammen med branchens vilkår under COVID-19 har haft bestyrelsens fokus.

Under hele COVID-19-perioden har busserne i den kollektive trafik været på gaden. Busserne i den kollektive trafik har været med til at holde landet i gang, og kørslen har alene været reduceret under nedlukningerne i 1. og 2. bølge. Selv om vores branche ikke er den, der har været hårdest ramt, har perioden været krævende for både chaufførerne og virksomhederne. Virksomhederne har skulle tilpasse driften til ændringer i køreplanerne og sikre, at anbefalinger og restriktioner er blevet efterlevet – fra øget rengøring, skiltning, håndsprit og tilpasning af pausefaciliteter til brug af mundbind eller visir i bussen. Vi har også skulle tage hånd om COVID-19-sygemeldinger, herunder har vi skulle deltage i smitteopsporing, hjemsende medarbejdere i karantæne og sikre, at der løbende blev gennemført test. Alt sammen for at sikre både passagerer og medarbejdere mod smittespredning.

Vi har i AKT i hele perioden haft et godt og konstruktivt samarbejde med 3F Transport. Det har gjort det muligt at indgå de aftaler, der var nødvendige for at tilpasse driften, når trafikken var reduceret.

At vi er kommet godt igennem corona i branchen, skyldes dog ikke mindst indsatsen fra vores chauffører. De har – til trods for bekymringer for smitterisiko – mødt på arbejde og sikret, at trafikken kunne fortsætte, og de har været indstillet på, at deres hverdag blev tilpasset til anbefalinger og restriktioner – og ikke mindst de løbende ændringer i disse.

Vores fjernruteaftale er fortsat ved at blive fornyet og er senest blevet forlænget til 15. september 2021. I lyset af COVID-19 situationen har vi sammen med 3F vurderet, at det ville være mest hensigtsmæssigt at vente med at forny aftalen, indtil vi havde et overblik over dette specifikke område på den anden side af COVID-19.

I bestyrelsen blev vi i efteråret 2020 opmærksomme på, at reguleringen af kompensationen for det særlige Århus-tillæg, som Midttrafik betaler til operatørerne, ikke havde taget højde for de stigninger i den særlige opsparing, som der blev aftalt ved de seneste overenskomstfornyelser. Efter drøftelse med Midttrafik er kompensationen blevet reguleret, så den nu også tager højde for disse stigninger, og de berørte operatører har fået reguleret kompensationen fra Midttrafik med tilbagevirkende kraft.



Ved OK2020 aftalte vi nye pause- og arbejdstidsregler med 3F Transport. De nye regler trådte senest i kraft ved førstkommande køreplansskift efter 1. oktober 2020 og er således trådt i kraft rundt omkring i branchen siden sidste generalforsamling. Det er vores indtryk, at der lokalt har været god dialog om implementeringen af de nye regler. Selv om der er konstateret uenigheder om forståelsen af de nye regler på enkelte

punkter, er dette generelt håndteret ved videreførelsen af spørgsmålene i det fagretlige system og uden lokal urolighed til følge.

Der vil givetvis fortsat opstå spørgsmål undervejs om, hvordan reglerne skal forstås. Fra bestyrelsens side vil vi gerne opfordre jer til at tage fat i sekretariatet, når spørgsmålene opstår, så vi i fællesskab kan fortsætte

arbejdet med at få implementeret de nye regler på bedste vis, ligesom vi i øvrigt også opfordrer 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. I udvalgsarbejdet, der endnu ikke er afsluttet, har der både deltaget repræsentanter fra bestyrelsen, sekretariatet, 3F Transportgruppen samt lokale repræsentanter såvel fra lokalafdelinger som tillidsvalgte.

Et andet emne, der fyldte under OK2020, var spørgsmålet om chaufførernes adgang til velfærdsforanstaltninger. Der verserer en enkelt sag, hvor dette er rejst efter de nye procedureregler, der blev aftalt ved OK2020. Den kan du læse mere om under denne årsberetnings afsnit om arbejdsmiljø.

I det forløbne år er der gennemført forhandlinger i enkelte fagretlige sager. Der har blandt andet været en sag om ret til sygeløn ved sygdom under selvvalgt uddannelse samt en sag om, hvilken overenskomst kørsel fra København til Malmø var omfattet af. Du kan læse mere om de sager, der har fundet deres afgørelse i det forløbne år under denne årsberetnings afsnit om faglige sager.

Bestyrelsen vil i det kommende år fortsat have særlig fokus på de nye arbejdstidsregler, der blev aftalt ved OK2020, og vil tæt følge de generelle uenigheder, der er opstået om de nye regler.

Et andet fokusområde for branchen i den kommende tid er at få passagererne tilbage i busserne efter corona, så den kollektive bustrafik også fremadrettet har et solidt passagergrundlag. En væsentligt element for at få passagerne tilbage til busserne vil også være at kommunikere det, som vi operatører godt ved. Nemlig at det stadig er sikkert og trygt at tage bussen. Det vil tage tid, og vi kan kun anmode politikerne om at have forståelse og tålmodighed med den proces, som vi nu skal gennemføre i den kollektive trafik for at få vores kunder tilbage.

Det kommende år byder med andre ord på flere spændende opgaver, men først ser vi frem til en god dag sammen med kolleger fra branchen ved årets generalforsamling.

Venlig hilsen

Bestyrelsen

OVERENSKOMST- OG ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

Overenskomstfortolkning

Faglig voldgift om ret til sygeløn under selvvalgt uddannelse

Det blev ved faglig voldgifts tilkendegivelse af 4. november 2020 fastslået, at en buschauffør, der blev syg under selvvalgt uddannelse, havde ret til sygekompensation efter AKT-overenskomsten.

En buschauffør blev syg, mens han var på selvvalgt uddannelse. Virksomheden afviste at udbetale løn under sygefraværet, da den hverken modtog støtte fra uddannelsesfonden (HTSK-fonden) eller løntabsgodtgørelse ved sygdom. Det fremgik af AKT-overenskomsten, at medarbejderen kun var berettiget til løn under selvvalgt uddannelse, i det omfang virksomheden modtog tilskud.

Forbundet var ikke enig med virksomheden og indbragte sagen for en faglig voldgift med påstand om, at medarbejderen havde ret til sygekompensation efter overenskomsten.

Fra arbejdsgiverside blev det under sagen anført, at medarbejdere ved selvvalgt uddannelse holder fri uden løn og alene modtager løn, i det omfang der udbetales støtte. Tanken ved indførelsen af selvvalgt uddannelse var netop, at virksomhederne ikke skulle påføres udgifter, når medarbejderne deltog i selvvalgt uddannelse.

Forbundet mente derimod, at selvvalgt uddannelse skulle sikre, at flere medarbejdere deltog i efteruddannelse. Derfor skulle medarbejdere ikke kunne risikere ikke at være berettiget til sygeløn, hvis de blev syge under selvvalgt uddannelse.

Overenskomstens uddannelsesbestemmelser tog ikke stilling til aflønningen ved sygdom under selvvalgt uddannelse.

Dommeren gav forbundet medhold i, at medarbejderen havde ret til sygekompensation, selv om han var på selvvalgt uddannelse, da han blev syg. I sin begrundelse lagde dommeren vægt på, at det ikke kunne være meningen, at medarbejdere, der valgte at deltage i selvvalgt uddannelse, skulle kunne stå uden indtægt i op til seks uger, hvis de blev forhindret i at deltage i uddannelsen på grund af sygdom. Det blev ligeledes tillagt vægt, at HTSK-fonden ikke hidtil havde ydet støtte i sådanne tilfælde og i den konkrete sag havde afvist det.

Endelig lagde dommeren vægt på, at også bestemmelsens formål om at tilskynde medarbejderne til efteruddannelse understøttede formodningen om, at medarbejderne ikke derved skulle risikere at stå uden indtægt.

Faglig voldgift om at kørsel mellem København og Malmø var omfattet af Turistoverenskomsten

Ved faglig voldgift tilkendegivelse af 4. maj 2021 blev det fastslået, at kørsel mellem København og Malmø var omfattet af Turistoverenskomsten, da kørslen var omfattet af begrebet “al international buskørsel”.

Busvirksomhedens primære forretningsområde var at køre passagerer mellem København og lufthavnen i Malmø. Virksomheden havde været omfattet af Turistoverenskomsten hos respektive Dansk Erhverv og Dansk Industri, siden den blev etableret. De to turistoverenskomster er parallelle og har samme dækningsområde.

Forbundet var ikke enig i, at kørslen kunne udføres på Turistoverenskomsten, da kørslen mellem København og Malmø efter forbundets opfattelse havde karakter af rutekørsel og derfor alene kunne udføres efter AKT-Tillægsoverenskomsten. Forbundets synspunkt var baseret på, at det før 1995 havde fremgået af Turistoverenskomsten, at denne var gældende for buskørsel undtagen almindelig rutekørsel, og at overenskomsten ifølge den dagældende ordlyd var gældende for international

buskørsel “i tilsvarende omfang”. Til trods for den gældende ordlyd, hvorefter overenskomsten siden 1995 havde omfattet “al international buskørsel”, skulle dækningsområdet ifølge forbundet fortolkes i overensstemmelse med den tidligere ordlyd.

Arbejdsgiversiden anførte heroverfor, at det fremgik eksplicit af Turistoverenskomstens dækningsområde, at overenskomsten omfatter “al international buskørsel”, og at bestemmelsen ikke skelner mellem, hvilken type kørsel der udføres.

Dommeren gav virksomheden medhold i, at kørslen kunne udføres på Turistoverenskomsten. I sin begrundelse henviste dommeren til den entydige ordlyd, der fastsatte, at Turistoverenskomsten omfattede “al international buskørsel”, og at der intet var oplyst om baggrunden for ændringen af ordlyden i 1995. Forbundet havde derfor ikke godtgjort, at bestemmelsen ikke skulle have gyldighed efter sin ordlyd.

Øvrige sager

Bortvisning af chauffør var uberettiget

Retten i Glostrup nåede i dom af 8. juli 2020 frem til, at det ikke var berettiget, da en buschauffør blev bortvist for at komme for sent tilbage fra pause to gange på samme vagt. Chaufføren var derfor berettiget til løn i opsigelsesperioden samt godtgørelse efter Hovedaftalen.

Buschaufføren blev bortvist, da han to gange på samme vagt ikke kom tilbage fra pauselokalet i tide med den konsekvens, at bussen afgik nogle minutter for sent. Begge tilfælde blev overværet af en kontrollant fra trafikskabet, der pålagde virksomheden bod for to kvalitetsbrister – i alt 3.000 kr. i bod – grundet for sen afgang.

Bussens GPS-system bekræftede, at bussen først var startet efter afgangstidspunktet og derfor var afgået for sent. Ved en samtale dagen efter havde chaufføren ikke nogen forklaring på, hvorfor bussen var afgået for sent. Virksomheden bortviste herefter chaufføren.

Chaufføren rejste sagen ved byretten og nedlagde påstand om erstatning for løn i opsigelsesperioden samt 11 ½ uges løn i godtgørelse efter Hovedaftalen. Da chaufføren havde omkring halvandet års anciennitet på bortvisningstidspunktet, var godtgørelseskravet markant højere end det niveau, der er fastlagt i praksis fra Afskedigelsesnævnet.

Under sagen forklarede chaufføren, at han i begge tilfælde havde været ved bussen i god tid, men at den sene afgang skyldtes fejl på bussen, som han grundet telefonkø hos virksomheden ikke havde kunnet indberette.

Virksomheden kunne under sagen dokumentere, at der ikke havde været fejl på bussen, og at chaufførens forklaring ikke passede sammen med hverken trafikskabets registrering eller bussens registrering af, hvornår den blev startet og kørte fra stoppestederne.

Dommeren var enig i virksomhedens udlægning af det faktuelle forløb og afviste, at forsinkelserne – som påstået af chaufføren – havde skyldtes tekniske fejl. Imidlertid var dommeren ikke enig i, at chaufførens forseelse var nok til hverken bortvisning eller opsigelse.

Retten lagde vægt på, at chaufføren på bortvisningstidspunktet havde været ansat i mere end halvandet år og ikke tidligere havde modtaget advarsler for at køre for sent fra pauser på ruten eller for andre forhold forbundet med ansættelsen. Da begge forseelser foregik samme dag, fandt bortvisningen sted, uden at virksomheden over for chaufføren havde indskærpet konsekvenserne herved.

Som følge heraf blev chaufføren tilkendt erstatning for løn i opsigelsesperioden samt en godtgørelse efter Hovedaftalen på kr. 25.000. I forhold til chaufførens påstand om betaling af 11 ½ uges løn i godtgørelse, selv om han kun havde halvandet års anciennitet, bekræftede retten, at godtgørelsen skulle fastsættes i overensstemmelse med Afskedigelsesnævnets praksis.

Ret til løn, selv om lovpligtigt kursus manglede

Ved retsformandsafgørelse af 17. september 2020 kom Arbejdsretten frem til, at en chauffør havde ret til løn, da han blev sendt hjem (uden løn), indtil han havde gennemgået det lovpligtige handicapbevidsthedsgørende kursus.

Der blev i starten af 2018 indført krav om, at buschauffører, der kører ordinær rutetrafik, skulle have et handicapbevidsthedsgørende kursus af én dags varighed for lovligt at føre bussen. Kravet gjaldt for chauffører, der ikke allerede havde modtaget tilsvarende undervisning som led i andre kurser.

Chaufføren blev ansat kort tid efter indførelse af kravet. Ved ansættelsen forudsatte virksomheden, at chaufføren lovligt kunne køre bus og havde alle lovpligtige kurser, men virksomheden kontrollerede ikke, om chaufføren havde gennemført det handicapbevidsthedsgørende kursus.

Buschauffører skal hvert femte år gennemføre obligatorisk efteruddannelse for erhvervschauffører, mens det handicapbevidsthedsgørende kursus blot skulle gennemføres en enkelt gang, og kurset skulle således ikke fornys efterfølgende.

I november 2018 blev der gennemført en razzia på Horsens Banegård, hvor det blandt andet blev tjekket, om chaufførerne havde alle lovpligtige kurser. Virksomheden skrev på denne baggrund ud til alle chauffører og mindede dem om, at de skulle gennemføre det handicapbevidsthedsgørende kursus, hvis de ikke allerede havde gennemført det som selvstændigt kursus eller som led i andre kurser.

Da chaufføren ikke tidligere havde deltaget i kurset, kontaktede han virksomheden. Virksomheden sendte ham hjem uden løn, indtil han havde deltaget i kurset, da chaufføren ikke lovligt kunne føre bussen, før han havde gennemført det pågældende kursus. Andre chauffører, der kontaktede virksomheden, blev også sendt hjem, men det varierede, om disse havde fri uden løn, eller om de afholdt feriefridage, afspadsring eller ferie.

Forbundet var ikke enig i, at chaufføren kunne sendes hjem uden løn, og indbragte sagen for Arbejdsretten.

Arbejdsretten gav chaufføren medhold i, at virksomheden skulle betale løn i den periode på ca. en uge, hvor han var hjemsendt, mens han ventede på at deltage i det lovpligtige kursus. Arbejdsretten lagde i den forbindelse vægt på, at chaufføren ikke havde vidst, at der var indført krav om deltagelse i det pågældende lovpligtige kursus.



Efter Arbejdsrettens opfattelse havde virksomheden og chaufføren et fælles ansvar for, at han opfyldte uddannelseskra­vet, og det kunne ikke udelukkende lægges chaufføren til last, at han ikke havde taget denne uddannelse. Virksomheden havde som arbejdsgiver for et større antal buschauffører en særlig anledning og forpligtelse til at holde sig ajour med de til enhver tid gældende uddannelseskra­v og burde derfor have kontrolleret, at chaufføren havde den fornødne uddannelse ved ansættelsen.

På denne baggrund, og da chaufføren havde været ansat så kort tid, at han ikke havde optjent frihed, der kunne afvikles i perioden, fandt Arbejdsretten, at chaufføren var berettiget til løn i den periode, hvor han havde været sendt hjem.

Da det imidlertid også påhvilede chaufføren at sikre, at han havde den fornødne efteruddannelse, og da det ikke havde været muligt at tilbyde chaufføren andet arbejde i perioden, fandt Arbejdsretten, at der ikke var grundlag for at idømme virksomheden en bod.

Bortvisning uberettiget, men opsigelse ville være saglig

Ved faglig voldgift tilkendegivelse af 11. juni 2021 blev det fastslået, at det var uberettiget at bortvise en chauffør, der havde afvist at deltage i en tjenstlig samtale, men at forløbet kunne begrunde en opsigelse.

Chaufføren havde i de tre år, han havde været ansat, fået to advarsler for ikke at følge forskellige retningslinjer i virksomheden. Den ene advarsel skyldtes privat kørsel i bussen, og den anden vedrørte manglende anmeldelse af en skade på bussen.

I maj 2020 blev virksomheden kontaktet af en chauffør, fordi det ene dæk på en af busserne var helt slidt ned, selv om chaufførerne var instrueret i løbende at tjekke dækkene på bussen. Virksomhedens direktør sendte herefter en mail til de chauffører, der havde kørt bussen i den seneste tid, og bad dem om at besvare en række spørgsmål. Chaufføren, som sagen vedrørte, svarede ikke på mailen.

De chauffører, der havde svaret på mailen, fik efterfølgende en mail med en kollektiv advarsel, mens de to chauffører, der ikke havde svaret, fik besked på, at de skulle komme ind til en tjenstlig samtale om forløbet, inden de måtte køre for virksomheden igen.

Chaufføren blev ifølge hans egen forklaring først opmærksom på mailene, da direktøren havde sendt anden mail, hvor det stod, at han skulle til tjenstlig samtale. Han kontaktede virksomheden telefonisk dagen efter, og han talte med virksomheden to gange den pågældende dag, henholdsvis om morgenen og om eftermiddagen. Ifølge chaufføren havde virksomheden krævet, at han kom til tjenstlig samtale på hans fridag, hvilket han ikke kunne, fordi han skulle hente sine børnebørn om eftermiddagen.

Ifølge virksomheden havde chaufføren helt afvist at deltage i en tjenstlig samtale. Det var ikke afgørende for virksomheden, om samtalen blev afholdt på fridagen eller dagen efter. Det var blot et krav, at chaufføren deltog i en samtale, inden han skulle ud at køre igen. Samtalen skulle finde sted på hovedkontoret ca. en times kørsel fra medarbejderens hjemadresse.

I tilkendegivelsen bemærkede opmanden indledningsvis, at virksomheden var klart berettiget til at meddele chaufførerne en alvorlig påtale for ikke at have været opmærksom på, at bussen havde nedslidte dæk. Opmanden fandt imidlertid ikke, at der var grundlag for at bortvise chaufføren, fordi han havde afvist at deltage i en tjenstlig samtale på hans fridag.

Opmanden fandt dog, at chaufførens udtalelser måtte forstås både som en klar afvisning af at komme til samtale på fridagen og som en tilkendegivet uvilje mod overhovedet at deltage i en tjenstlig samtale i anledning af det passerede. Henset hertil og henset til den begrænsede anciennitet og de tidligere advarsler fandt opmanden, at en opsigelse begrundet heri ville have været berettiget, og at chaufføren derfor ikke var berettiget til godtgørelse for urimelig afskedigelse efter Hovedaftalen.

ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljøområdet

Arbejdstilsynet har heller ikke i 2020 haft særligt fokus på persontransport.

Men der er kommet ekstra midler til arbejdsmiljøindsatsen i branchen de næste 2 ½ år. Den 22. 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. 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 med målet er, at arbejdspladser arbejder aktivt med at forebygge og håndtere væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø, især vold og trusler om vold. Alle aktører forventes fra dag ét at arbejde aktivt med målene og at igangsætte initiativer, der kan skabe en forandring på arbejdspladserne. Målene er samtidig fastsat med respekt for, at det tager tid, før effekten af initiativer og indsatser slår igennem.

Initiativerne gennemføres i regi af BAU transport og engros, hvor AKT er repræsenteret.

Velfærdsforanstaltninger

Som bekendt havde overenskomstforhandlingerne ved OK2020 fokus på velfærdsforanstaltninger, dvs. adgang til toiletter og øvrige pausefaciliteter. Der blev ikke indført nye regler, men håndhævelsen blev ændret, så uenigheder herom kunne afgøres ved fagretlig behandling. Der er i det forløbne år konstateret uenighed om, hvorvidt der skal være spisefaciliteter til rådighed ved andre pauser end hovedpausen. Såfremt denne uenighed ender med, at Arbejdstilsynet udtaler sig om spørgsmålet, vil I blive orienteret om resultatet via AKT-nyhedsbrevet.

UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Uddannelsesområdet har i 2020 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. Således har det på AMU-området kun været muligt at udbyde certifikatuddannelser. På erhvervsuddannelsesområdet har der været lignende restriktioner, hvilket har betydet nærmest total nedlukning.

Der har været en stor mængde restriktioner, og der er gennem samarbejde med myndighederne skabt en del muligheder, som har kunnet løse nogle af udfordringerne. Eksempelvis blev gyldigheden af chaufførudannelsesbeviser og kode 95 anført på kørekort, som udløb i perioden 1. september 2020 til 30. juni 2021, forlænget med 10 måneder fra den udløbsdato, der var anført på beviset.

TUR's Erasmus+ projekt

TUR's Erasmus+ projekt kørte videre i 2020. 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 påbegyndt primo juli 2021 og forventes afsluttet i december 2021.

Det samlede projekt forventes afsluttet i august 2022, men pga. COVID-19 er afslutningen foreløbig udsat fire måneder.

Brandingkampagne

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

Mellem jul og nytår 2020 lancerede TUR kampagnen “Tag styringen”. Projektet bag kampagnen gik i gang i foråret 2020, og kampagneperioden strækker sig fra den 27. december 2020 til den 31. marts 2021. Med kampagnenavnet “Tag styringen” appelleres der til de unge, som ikke ønsker at sidde fast i det klassiske “hamsterhjul”. Derimod har disse unge et ønske om selv at tage styringen over deres eget liv.

Kampagnens anker er hjemmesiden transportuddannelser.dk, men derudover er der også produceret film og billeder, der skal leve på sociale medier. Derudover møder man kampagnen i gadebilledet på togstationer og ved busstoppesteder. Der er produceret foldere, streamere, merchandise og snart publiceres en online uddannelsestest som et sjovt indslag, der skal være “en samtalestarter” om uddannelsesvalg.

Grøn omstilling

I 2020 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 i 2020 igangsat analyse af området, som afsluttes i juli 2021. Denne skal give præcis viden om behovet, og de nødvendige uddannelser udvikles umiddelbart herefter.

Analyse af handicapområdet

Endeligt har TUR i 2020 igangsat en analyse af, om behovet for øget uddannelse inden for handicapområdet og herunder nedsat arbejdsgruppe med repræsentation fra AKT via TUR's brancheudvalg for personbefordring.



ORGANISATION

AKT's medlemskreds består i dag af 29 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.

Sekretariat og personalejuridisk rådgivning

Til AKT's sekretariat er der tilknyttet to advokater og 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 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 i 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 danskindustri.dk/arrangementer, 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 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.

2020/2021

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

