



**Københavns
Chauffører**

Repræsentant- skabsmøde 2021

Tirsdag den 23. november 2021 kl. 9:00

Amager Selskabslokaler, Markmandsgade 9, 2300 København S

Sang - Dagsorden

Forretningsorden - Skriftlig Beretning

Når jeg ser et rødt flag smælde

Når jeg ser et rødt flag smælde
på en blank og vårfrisk dag,
kan jeg høre det sælsomt fortælle
om min verden, mit folk og min sag.
Og jeg rejser mig trodsigt i vrimlen,
mens det kogler af kraft i mit mod,
thi det flag, der nu smældende når himlen,
er jo rødt som mit brusende blod

Jeg har set min fader ranke
ryggen op i flagets brus.
Jeg har lyttet og hørt hjertet banke
i dets stolte, befriende sus.
Jeg har elsket dets farve fra lille,
da min mor tog mig op på sit skød
og fortalte mig manende og stille
om en fane så knitrende rød.

Jeg har anet slægters striden
imod fremtids fjerne mål.
Jeg har set trælletøget i tiden
blive mænd bag ved kampfanens bål.
Jeg har set den i blafrende storme,-
jeg har elsket dens flammer i strid,
og bag den så jeg arbejdshænder forme
verden om til en lysere tid.

Det er sliddets slægters fane
over fronten vid og bred.
Den skal ungdommen ildne og mane,
den skal knuse hvert grænsernes led.
Den var forrest i fredelig færden,
den var forrest i stormklokkens klemte
den er fanen, der favner hele verden -
i dens folder er fremtiden gemt.

Forretningsorden for Repræsentantskabet

§ 30

Stk. 1

Til at forestå eventuelle afstemninger i forbindelse med Repræsentantskabet, vælges på Repræsentantskabsmødet et udvalg på 5 mand.

Udvalget vælger af sin midte en formand.

§ 31

Stk. 1

Repræsentantskabet er den højeste myndighed i alle sager, hvis der ikke foreligger andre beslutninger truffet ved urafstemning.

§ 32

Stk. 1

Der vælges to eller flere dirigenter til at lede Repræsentantskabsmødet. Dirigenterne vælges på møderne ved håndsoprækning. Formanden kan ikke vælges som dirigent.

Dirigenterne skal upartisk lede forhandlingerne, retlede talerne og læse forslag op, inden de kommer til afstemning.

§ 33

Stk. 1

Dirigenten skal give talerne ordet i den rækkefølge, de er indtegnede. Forslagsstilleren for et forslag kan dog forlange ordet som sidste taler.

§ 34

Stk. 1

Er der begæret afslutning med de indtegnede talere, skal dirigenten efter at have givet mulighed for indtegnelse, straks sætte dette forslag under afstemning.

Ændringsforslag og resolutioner kan ikke modtages, efter at afslutningen er vedtaget.

Stk. 2

Vedtages indskrænket taletid, gælder dette ikke for formand og forslagsstillere.

Stk. 3

Det påhviler dirigenterne at påse at, talere der taler efter at talerlisten er lukket, taler til forsamlingen.

Er et medlem af Repræsentantskabet, blevet omtalt, kan dirigenterne give denne ordet, hvis det skønnes nødvendigt.

§ 35

Stk. 1

Ved afstemning om ændringsforslag skal det mest vidtgående sættes under afstemning først.

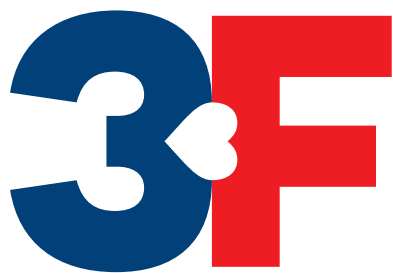
Dirigenterne afgør, hvilket der må være mest vidtgående.

§ 36

Stk. 1

Dirigenterne har ret til, når en taler ikke holder sig til den foreliggende sag, efter en påmindelse derom, at fratage ham ordet. Dog har taleren ret til at forlange forsamlingens mening desangående tilkendegivet ved en afstemning ved håndsoprækning.

Dirigenterne kan udvise medlemmer der ikke retter sig efter deres påbud.



Københavns
Chauffører

Skriftlig Beretning 2020

GODSOMRÅDET

Vejpakken

Sidste sommer blev vejpakken endeligt vedtaget af EU-parlamentet. Den har nu virket i over et år. Allerede nu kan vi se en positiv effekt på forholdene både for vore udenlandske chaufførkolleger og for cabotagekørsel i Danmark.

Priserne hos en stor del af speditørerne er blevet hævet ved deres transportkøbere, med netop Vejpakken som begrundelse. For nu er det blevet væsentligt sværere at

bruge alt for billigt aflønnet arbejdskraft til alt for meget vejgodstransport.

Roden til cabotage-misbruget, den overdrevne 3. lands kørsel, systematisk afholdelse af regulære ugehvil i lastbilen, overfyldte rastepladser med mere, stammer jo fra lønforskellene.

Derfor er årsagen vigtig at få fjernet. Men der skal stadig knokles på for at få hele lovgivningen på plads og få udfyldt de tomrum der findes eller opstår.

Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Valg af stemmeudvalg
3. Hovedbestyrelsens beretning
4. Regnskab for 2020
5. Budget og kontingentfastsættelse
6. Forslag
7. Forslag til vedtægtsændringer
8. Bilagskontrollant for 2 år
Bilagskontrollantsuppleant for 1 år
9. Valg*

** Da der ved opstillingsfristens udløb ikke var indkommet andre kandidater er Jakob Andersen genvalgt som formand for 3 år.*



Københavns
Chauffører

Chaufførmanglen

Der er efterhånden opstået en stigende chaufførmangel. Godt nok er vi ikke havnet i britiske tilstande, hvor hæren er sat ind for at dække den fatale mangel på chauffører, men der skal fortsat rekrutteres mange til at udføre vejgodstransporten.

Men det skal ikke betyde at vi skal slække på de krav og standarder der er for chauffører der udfører disse opgaver. Der skal hverken slækkes på kravene til køre- hviletidsbestemmelser eller på de forms krav der er omkring vedligeholdende uddannelse af de der arbejder indenfor området.

Der skal i stedet satses endnu mere på at der fortsat kan tilbydes attraktive løn- og arbejdsforhold, således at flere føler sig tilskyndet til at deltage i dette vigtige samfundsarbejde. Vi vil ikke gå på akkord med vore krav om hviletid og uddannelse, men i stedet være med til at sikre at der er nok uddannelsespladser til de der har lyst til en fremtid indenfor vejgodstransporten.

Lærlingepladser

Vi vil derfor have en fortsat fokus på at der uddannes lærlinge indenfor de brancher vi har med at gøre.

Det er desværre ikke bare indenfor vejgodstransporten, men snart sagt indenfor alle håndværksfag at der mangler lærepladser.

Vi ser en stor gruppe af arbejdsgivere der påtager sig forpligtigelsen til at uddanne vore lærlinge. Men desværre også alt for mange der mindre behændigt forsøger at smyge sig udenom. Det er egentlig ganske uforståeligt, for de ordninger der findes

for lærlinge, er faktisk så lukrative, at det næsten er dumt ikke at have ansat lærlinge.

Også ved fremtidige offentlige byggeopgaver ser vi det som en naturlig del af iværksættelsen af disse arbejder at de virksomheder der er parate til at uddanne de unge, også er de virksomheder der naturligvis får de påtænkte transportopgaver. Noget for noget.

Vi vil derfor, igen og igen, påpege denne problemstilling sammen med andre faggrupper der har lærlinge.

Padborg-sagen

Padborgsagen er jo desværre et ulykkeligt bevis på at den nye Vejpakke er uhyggelig aktuel og virkelig kan bruges.

I tilfældet med Kurt Beier Transport A/S, blev selskabet frikendt for de allervigtigste og mest inkriminerende anklager. Det drejede sig om brud på udlændingeloven, åger, løn – og arbejdsforhold og nærmest at udnytte de 26 filippinske /sri lankanske ansatte som slaver. Der var således rejst lønkrav for over 4 millioner kroner.

Men disse anklager blev tilsidesat af retten og de anklagede blev frikendt herfor. Retten henviste til at disse lønforhold skulle pådømmes af en polsk ret og ikke en dansk, da de var blevet ansat af et polsk selskab. Samt at disse ansættelseskontrakter var godkendt af de polske myndigheder.

I stedet blev Kurt Beier personligt og hans selskab, alene dømt for at have at have huset de ansatte i slumlejren med en bøde på 125.000 kr.

En sådan dom burde høre fortiden til. Enhver vidste udmærket hvad de gjorde, men det gjorde domsmandsretten, åbenbart som de eneste, ikke.

OM- nemlig -KOM

Det er fortsat ikke lykkedes at komme i en fornuftig samtale med selskabet Nemlig.com eller de ejere der står bagved selskabet, Stefan Plenge og Anders Holch Povlsen (Bestseller).

Det er fortsat graverende arbejdsforhold de ansatte både på lageret og chaufførerne har at arbejde under. På lageret er der overvågning og minuttyranni for hver enkelt medarbejder, uden tanke på løft, slid og skavanker. For chaufførerne der er en del af det voksende prekariat, er de alene henvist til at leve af de aflønninger de kan få fra nemlig.com og ingen andre selskaber.

Vores afdeling er sammen med andre afdelinger stedse ude og vise vor tilstedeværelse i Brøndby. Vi helmer ikke førend vi kan få lavet en fornuftig og tidssvarende overenskomst. Både for lagerarbejderne og for chaufførerne der jo er ansatte af firmaet, selv om selskabet benægter ansættelsesforholdet.

Senest udtalte overborgmesteren i Københavns kommune Lars Weiss: "Vi vil ikke acceptere, at mennesker, der løser opgaver for Københavns Kommune, bliver udnyttet til at arbejde under forhold, som er langt under standard på det danske arbejdsmarked og til en alt for lav løn. Det er sidste udkald for Intervare til at rette op på forholdene og give medarbejderne den løn, de har krav på."

Desværre var de Radikale og de Konservative, sammen med en der er valgt for

Alternativet af en anden opfattelse. De ville have sagen yderlige belyst, hævdede de. De brugte derfor en næsten aldrig brugt mindretalsregel i Københavns Borgerrepræsentation til at forhale sagen, til et ordinært møde i Borgerrepræsentationen.

Københavns kommune mener selv at chaufførerne bliver underbetalt med minimum 11.000 kroner om måneden. Det er skandaløst.

Det prekære arbejdsmarked

Der sker en hastig stigning indenfor det såkaldte prekære arbejdsmarked. Altså et arbejdsmarked hvor den enkelte ansatte er løst antaget uden regler, uden tillidsrepræsentant, uden regler for arbejdstid, pension og med en løn der egenmægtig bestemmes af chefen.

Det sker mestendels i de såkaldte platformsselskaber. Der er som sådan ikke noget galt i at have lavet et platformsselskab. Men sager som nemlig.com og andre fortæller også hvor stor en opgave vi står overfor som en samlet fagbevægelse.

Den person der alene kan hente sin gage fra en udbyder, og kun den alene, er altså også ansat af den virksomhed. Vi har i Danmark regler imod monopollignende tilfælde, eller karteldannelser som vi mener skaber en usund prissætning.

Lige så alvorligt er de tilfælde hvor vi nu kan se at der sker monoposone prissætninger. Altså hvor der kun er en køber til, af den arbejdskraft man kan tilbyde. Også det skaber meget usunde prissætninger, overfor den der sælger sin arbejdskraft, altså os!

Madudbringningsoverenskomster

Derfor er det også en særlig glæde at der nu er skabt klarhed for de mange ansatte der bringer mad ud til forbrugerne. 3F Københavns Chauffører var med hele vejen til at sikre dette tiltag, og vi er stolte over det resultat som vi, vores Forbunds Transportgruppe og vore modpart selskaberne har fået udvirket.

Det er den første overenskomst af sin slags på verdensplan, og omfatter rigtig mange bude.

Flere fortæller at de faktisk nu har fået en næsten fordobling af deres løn ved 3F's indsats. Det er jo ikke så ringe. Men vi skal ikke hjem, vi skal videre. Vi har fået en start, en god start.

Efterbetalingssag

Igennem halvandet år har flyttefirma Iconic Movers ApS prøvet at spille gæk med afdelingen. Men det lykkedes naturligvis ikke. Til sidst måtte de gå til bekendelse og har nu betalt de ansattes deres retmæssige løn og tilgodehavender.

17 medlemmer af 3F fik deres manglende betalinger på over 1,7 millioner kroner fra firmaet.

Sagen opstod ved at vi anmeldte vores krav for de berørte medlemmer overfor Lønmodtagernes Garantifond (LG), da firmaet var gået konkurs. Men LG fandt at virksomheden ikke var gået konkurs, men i stedet for fortsatte deres aktiviteter i et andet selskab. Altså at der var sket en virksomhedsoverdragelse.

En konklusion som afdelingen også havde oprindeligt, men for at være sikre anmeldte vi kravet til LG.

Derefter påbegyndte en lang sagsgang som er udførligt beskrevet i vort medlemsblad - nr. 5 2021 Chaufføren.

Først til allersidst gik firmaet til bekendelse, da sagen var berammet til at skulle pådømmes i Arbejdsretten. Så ville firmaet pludseligt gerne indgå i at betale de krævede beløb.

Desværre havde det bare den betydning for vore medlemmer at de fuldstændigt fik spoleret deres sommerferie i 2020, selvom den naturligvis et eller andet sted i forvejen var spoleret af corona.

Men det er uanstændigt at arbejdsgivere kan opføre sig sådan, og det er især uanstændigt og særdeles groft at friheden for den enkelte på den måde bliver berøvet af udspekulerede arbejdsgivere.

Lovgivningen burde kunne indrettes således at den enkeltes ferie kan friholdes for den lange sagsbehandling som arbejdsgiveren her udsætter den ansatte for.

RUTEBUSOMRÅDET

2020-2021 har på mange måder været et besynderligt år på rutebusområdet, da Covid-19 også her har sat sit tydelige aftryk, men dog ikke på beskæftigelse. Trafikselskabets indskrænkninger i driften har været minimale.

Rutechaufførerne har pligtskyldig holdt Danmark i gang under pandemien. Både chauffører og passagerer har måtte leve med skiftende restriktioner og afstandskrav.

Tvungen brug af mundbind og visirer har fyldt en del i mediedebatten og i chaufførernes hverdag.

Det blev i foråret 2020 besluttet, at fordørene i busserne skulle holdes lukket for at mindske risikoen for spredning af Coronavirus.

Det blev også besluttet, at der ikke skulle sælges kontantbilletter af samme årsag. Selvom de mange restriktioner blev relativt hurtigt indført, har vi desværre efterfølgende kunne konstatere, at medarbejdere i busbranchen har været ramt af pandemien i højere grad end befolkningen som helhed.

På flere af de københavnske garageanlæg, har mere end 20% af chaufførerne været syge med Covid-19.

Ophør af restriktioner

Restriktionerne er nu ophørt, og billetsalget genindført, desværre, da det længe har været et stort ønske fra chaufførerne om at afskaffe salg af kontantbilletter.

Kontantsalg af billetter indebærer en unødigt sikkerhedsrisiko for chaufførerne, og er ikke en nødvendighed, da passagererne har en række andre muligheder for at betale for rejsen.

Pandemien har også skærpet rutechaufførernes ønske om at få en bedre afskærmning fra passagererne. Det er opfattelsen at en plexiglasskærm på chaufførdøren, dels kan skærme mod smitte og samtidig modvirke fysiske overfald på chaufførerne.

I det forløbne år har afdelingen deltaget i et mødeforum med Movia, Dansk Person Transport og forhandlingssekretær Kim Poder, hvor man har forsøgt at manøvrere bedst muligt gennem pandemiens udfordringer. Vi deltog med en tillids-

repræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant, men det lykkedes desværre ikke den vej rundt at skaffe lydhørhed over for afskaffelse af billetsalget, men vi vil fortsætte med det politiske benarbejde, for at komme i mål.

På trods af at chaufførerne har passet deres arbejde, har der været mange andre udfordringer.

Mødeaktiviteterne har været skåret ned til et minimum. Det skyldes, at der i det meste af perioden har været restriktioner i forhold til fysisk mødeaktivitet for at mindske risikoen for spredning af Coronavirus.

Der har dog været afholdt tillidsrepræsentantmøder indkaldt af afdelingen, men på bedste beskub fra møde til møde, som kunne afholdes inden for de gældende restriktioner.

Vi har også lykkedes med at afholde enkelte møder for de kerneaktive, altså dem som var aktive under Tryk Stop kampagnen. Vi ser det som en vigtig opgave at holde dem aktive, da det er blandt dem vi har fremtidens aktive tillidsfolk. Men opsøgende indsatser rundt i chaufførlokalerne, har været skåret helt ned, men er så småt ved at komme i gang igen.

Nye arbejdstidsregler

Planskiftet d. 13. december 2020 blev også en mærkedag i busseriet. Det var her at de nye arbejdstidsregler, som blev aftalt under overenskomstfornyelsen, skulle stå sin prøve. Uden at genere nogen, kan vi sagtens tillad os at konstatere, at ikke alle bestod opgaven, om nogen overhovedet. De nye vagtplaner er ikke lykkedes med at opfylde den rekreative værdi, som var

baggrunden for at ændre på arbejdstidsregler og pausebestemmelser.

Grundene til at man ikke er kommet i mål med den nye måde at planlægge på er mange, men desværre er der samtidig skiftet vagtplanlæggere ved mange af entreprenørerne, og det har bestemt ikke gjort det nemmer at få implementeret de nye regler.

Afdelingen har gennemgået samtlige vagtplaner og fundet mange fejl. Fejl og brud på reglerne er blevet genstand for en del fagretslige sagsbehandlinger. Ingen af de rejste sager er endnu kommet igennem faglig voldgift, men de første er dog ved at blive berammet nu.

Men de nye pauseregler har bestemt fyldt en del i arbejdsopgaverne i branchen.

Vi skal have styr på hvordan de nye regler skal fortolkes fremadrettet, så der kan komme ro på, inden vi skal til at indsamle forslag til den næste overenskomstforhandling i foråret 2023.

Den nye ferielov

Den nye ferielov har også påkaldt sig stor opmærksomhed, og der udestår en afklaring af, hvordan man vil håndtere overførsel af feriedage fra et ferieår til det efterfølgende år.

Loven og overenskomstens tekst er forskellige på det område.

For nuværende står mange af entreprenørerne i den situation, at mange af chaufførerne har store puljer af opsparet ferie til gode, som de får svære at få afviklet inden nytår. Vi opfordrer tillidsrepræsentanterne til at gå i dialog med deres arbejdsgivere nu, så der kan udarbejdes

ferieplaner der hindrer at uafholdte feriedage overføres til feriefonden, imod hensigten i ferieloven.

Ferie skal afholdes for at give rekreativ værdi for chaufførerne i en stresset hverdag.

Stor chaufførrokade

Lige nu er der en stor chaufførrokade i gang imellem de forskellige garager, da resultatet af Movias udbudsrunde A19 skal løbe af stablen den 13. december 2021.

A19 var et stort udbud med 180 busser i Hovedstadsområdet og på Sjælland. Arriva og Keolis blev de store tabere, og chaufførerne skal nu til at flytte med rundt til de respektive entreprenører der har vundet linjerne.

Det er selvfølgelig er kendt proces, men denne gang kan virksomhedsoverdragelserne blive udfordret af den generelle chaufførmangel der er begyndt at præge branchen.

Arriva sat til salg

Hvordan fremtiden kommer til at se ud for de mange chauffører ved Arriva, er usikker, da koncernen har sat alle deres aktiviteter i Danmark til salg.

I skrivende stund er det usikkert hvad fremtiden bringer for de nuværende chauffører, da salget endnu er uafklaret. Vi håber at en eventuel køber vil videreføre Arriva som en aktiv rutebus operatør i den københavnske kollektive trafik.

GARAGEARBEJDERNE

2021 har for garagearbejderne været endnu et besværligt år i Coronaens tegn. Der har løbende været mange udfordringer

at forholde sig til. Busrengøringens standard blev sidste år løftet til et meget højt niveau pga. Corona pandemien, så chauffører og passagerer kunne transporteres rundt i hovedstadsområdet i meget rengjorte busser. Busserne skulle desuden også sprittes af, for at minimere Covid-19 smitterisikoen.

Arbejdsopgaverne blev indlagt i de daglige rutiner, uden at tilføje ekstra tid og resurser til opgaven.

Garagearbejderne skulle blot løbe noget stærkere, hvilket har både stresset og medført højere sygdomsfravær.

En uholdbar situation, der var dømt til at gå galt.

Mange af garagearbejderne har følt sig unødigt presset og været tæt på sammenbruddets rand.

Henover 2021 er der dog sket en gradvis nedtrapning i takt med at pandemien klingede af, og en gammelkendt hverdag er ved at indfinde sig på ny, heldigvis!

En del af kontrol og afkrydsningsskemaerne er dog blevet hængende i den daglige håndtering, men det har også en vis fornuft og er brugbare værktøjer i hverdagen.

Det har stort set været de samme udfordringer rundt på garageanlæggene, hvad enten garagearbejderne er ansat direkte af busselskabet eller arbejder for en underentreprenør.

Der er desværre stadig en del af garagearbejderne der er ansat af underentreprenører, og det er en stadig skridende

udvikling vi har haft svært ved at stoppe, især da pandemirestriktioner har forhindret os i at lave effektiv kontrol.

Vi er lykkedes med at indgå forsøgsordninger med 3 af de største entreprenører, som kan muliggøre at arbejdet fortsat forbliver reguleret af AKT overenskomsten, godt nok i en tilpasset form, der kan konkurrere med 3F's rengøringsoverenskomst.

Men en ting er at indgå aftalegrundlag, noget helt andet er det af få entreprenørerne til at efterleve aftaler og følge dem i praksis. Det kommer til at blive noget vi skal sætte meget fokus på i det nye år.

Det bliver et langt sejt træk op ad bakke, men vi nærer forhåbninger om at komme i mål og få orden på forholdene fremover. Det er desværre nemmere sagt end gjort!

Organisering

Vores organisationsprocent i branchen er stadig meget varierende fra entreprenør til entreprenør.

Vi er udfordret af, at samtalesproget og etniciteten i branchen, i stort omfang, er overvejende med Østeuropæiske eller mellemøstlig oprindelse.

Fra lande hvor organisationstilknytning ikke er en selvfølge, som i Danmark.

Nye rutiner

På nogle områder er branchens arbejdsopgaver også ved at ændre sig radikalt, da mange rutebusserne er, eller kommer til, at overgå til el-drift.

Det vil betyde nye rutiner, da der ikke længere skal påfyldes brændstof og andre olieprodukter.

Et enkelt af garageanlæggene er ved at være så stort, så holddrift vil kunne komme i spil, for at få busserne klargjort løbende hen over driftsdøgnet.

AMBULANCE, BRAND OG ASSISTANCE (Falck-området)

Siden overenskomstfornyelsen på redder området i 2020 har det været magtpåliggende fra flere "trolls" eller "trollehæren" på de sociale medier fx Facebook omkring udbredelse af fakenews i forbindelse med OK-resultatet i 2020, formentlig efter inspiration fra Donald Trump eller "fake-makere" der er tilknyttet de gule fagforretninger. Så for god orden skyld gentages Ok-afstemningsresultatet:

Antal stemmeberettigede	709	
Antal afgivne stemmer	522	73,62%
Antal JA-stemmer	422	80,84%
Antal NEJ-stemmer	100	19,15%

Brandområdet

Beredskabsreformen er nu tæt på sin 6-årige fødselsdag og hvorvidt den har fundet sin rigtige "form" – kan der fortsat kun gisnes om. Flere steder på landsbasis konstateres der modstand og opbrud på grundessensen i beredskabsreformen, primært med baggrund i manglende samarbejde mellem de enkelte kommuner.

Pr. 1. januar 2020 forlod kommunerne Greve, Høje-Taastrup, Ishøj og Vallensbæk sig fra den tidligere aftale vedr. Øst-sjællands Beredskab (OESB) og oprettede sit eget beredskab, benævnt 'Beredskab 4K' og med fortsat kontrakt med Falck som entreprenør på brandslukningsopgaven.

Den nye konstruktion berørte vores medlemmer hos Falck i Taastrup og affødte

opsigelser med baggrund i reduktion af 1. udrykningen. Opsigelserne blev dog imødegået ved stationsomplaceringer internt i Falck.

Efterfølgende og med virkning pr. 1 november 2020 reetableres den oprindelige beredskabsdimensionering, hvilket har afstedkommet meransættelser hos Falck i Taastrup.

Ovenstående aftale omfatter 18 reddere der er tilknyttet overenskomstgrundlaget.

Pr. 1. januar 2022 indgår Falck og Beredskab Øst (BEROS) en ny kontrakt efter konkurrenceudsættelse. Kontrakten er en 4-årig aftale og kan forlænges 2 x 1 år og omhandler brandslukning i kommunerne Ballerup, Gentofte, Gladsaxe, Herlev og Lyngby-Taarbæk.

Aftalen er grundlæggende set en fortsættelse af den tidligere aftale fra 2016. Aftalen er kompleks, i og med, at den ledelsesmæssige konstruktion består af en tvedelt ledelse, hvor Falck har ledelsesretten overfor redderne i ikke-brandindsats situationer og hvor BEROS har ledelsesretten i brandindsats situationer, hvilket har og giver fortsat komplikationer og udfordringer på stationerne i dagligdagen.

Afdelingen har tidligere været i clinch med beredskabsdirektøren for BEROS med afsæt i hans manglende respekt for indgåede aftaler og den Danske model.

I forbindelse med ovennævnte beredskab er der en fortsat verserende sag fra 2017 vedr. svær tilskadekomst af redder der har funktion som brandmand ifm. øvelse vedr. overfladeredning, hvor BEROS

nedtonede hændelsen, annullerede politiets fremkørsel til skadestedet og efterfølgende undlad at anmelde hændelsen til Arbejdstilsynet. Afdelingen har efterfølgende politianmeldt BEROS. Redderen pådrog sig en rygmarvsskade med permanente nerveskader og er uarbejdsdygtig og afventer nu en førtidspensionering. Sagen er afvist af politiet med påstand om forældelse og sagen er nu overdraget til Statsadvokaten.

Der er ca. 85 reddere tilknyttet ovennævnte aftale.

Siddende patient/personbefordring

Falck og HB-Care udfører siddende patientbefordring for Region Hovedstaden siden 1. februar 2019. Kontrakten er opdelt i 11 delaftaler, hvor Falck varetager 8 delaftaler og HB-Care de resterende 3 delaftaler.

Vagtcentraldelen varetages nu af regionen. Ydelsen var tidligere forankret hos operatørerne. Fremmødet til udførelsen af arbejdsopgaven udmøntes efter en såkaldt beredskabsmodel således, at operatørerne er forpligtiget til at levere et antal enheder (køretøjer/reddere) på fastlagte tidspunkter hen over døgnet.

Kontrakten for Falcks vedkommende omfatter ca. 220 "kørende" stillinger, primært fuldtidsstillinger, hvoraf ca. 50 % af redderne er tilknyttet en "hjemmebilsordning", dvs. arbejdsdagen påbegyndes og afsluttes på hjemadressen. Kontrakten er gældende til 2022 med mulighed for forlængelse.

Liggende sygetransport (ST-tjeneste)

Eller – "ikke-behandlingskrævende liggende patientbefordring" som denne op-

gave ligeledes benævnes udføres af Falck for Region Hovedstaden efter resultat af udbud og hvor kontrakten udløber 2022 med mulighed for forlængelse.

ST-tjenesten som denne benævnes i daglig tale – har på samme vis som ambulancetjenesten en presset arbejdsdag og en udnyttelsesgrad på over 90%, dvs. en arbejdsdag hvor 90% er på hjul, hvilket afstedkommer manglende fornøden mulighed for restituering, vognklargøring mm.

Region Hovedstaden har i 2021 i en begrænset periode tilkøbt et yderligere midlertidige antal beredskaber, hvorvidt disse beredskaber gøres permanente, er i skrivende stund uvist.

Der er i dag ca. 110 reddere der er beskæftiget med ST-tjeneste. Der forventes at Region Hovedstaden i nærmeste fremtid konkurrenceudsætter denne opgave.

Ambulancetjeneste

Medlemmer der er beskæftiget i Falcks ambulancetjeneste for Region Hovedstaden oplever fortsat et stigende pres med afsæt i fortsat stigende antal kørsler og forringede servicemål. Dertil skal tillægges fortsat mangel på reddere til ambulancetjenesten og som bl.a. afstedkommer, at pauseafholdelser tilsidesættes eller i værste fald ikke afholdes samt øget overtid, hvilket der har været fokus på i de store medier hen over sommeren og sensommeren suppleret med udfordringer hhv. på alarmnummeret 112 som viderestilles til Region Hovedstadens 112 AMK-vagtcentral samt Akuttelevon 1813.

Det skal nævnes for god orden skyld, at antallet af faglige sager i overenskomstområdet vedr. manglende spisepau-

seafholdelser og brud på de overenskomstmæssige bestemmelser – har været begrænset set i forhold til antallet af udførte opgaver Falck udfører for Region Hovedstaden. Forholdet er omgærdet af mørketal med afsæt i, at der ”handles i porten” fx betaling af mad mm. efter aftale mellem berørte reddere og ledelse således, at den reelle problemstilling ikke er transparent.

Ambulancekørslen i Region Hovedstaden blev i starten af året igen konkurrenceudsat (EU-udbud), og dette for 3. gang siden kommunalreformen trådte i kraft 2007. Med det afkast at 5 regioner blev oprettet i Danmark som derefter overtog ansvaret for udførslen af sundhedsvæsenet, herunder specifik ambulancetjenesten.

I august måned kom resultatet af udbuddet. Udbuddet er væsentligt ændret i forhold til nuværende udbud og er opdelt i 5 delaftaler. En byder (operatør) kunne maksimalt byde på 3 delaftaler samt Bornholm.

Falck blev tildelt eller ”vandt” det maksimale antal delområder, dvs. 3 delaftaler + Bornholm, hvilket indebærer, at Falck ambulancetjeneste med virkning fra februar måned 2023, varetager ca. 75 % af ambulancetjeneste i Region Hovedstaden.

De resterende ca. 25 % hjemtages og varetages/udføres af Region Hovedstadens Akutberedskab.

Ambulancetjenesten i Hovedstadens Beredskab (tidl. Københavns- og Frederiksberg brandvæsen) blev de store tabere og efter over 100 års ambulancetjeneste er dette nu en saga blot.

En ny ”spiller” på markedet er det finsk-ejede ambulancefirma ”PreMed” – kom hellere ikke i betragtning. PreMed som er etableret i 2018 har ifm. udbud i Region Nordjylland ”vundet” 2 delaftaler og regionen hjemtager de 2 sidste delaftaler. Falck er herefter ud ad billedet pr. 1. april 2022 i Nordjylland. PreMed har indgået tiltrædelsesoverenskomst med 3F.

En af de større ændringer bliver, at Region Hovedstaden stiller ambulancestationer (hovedbaser) samt et antal fremskudte baser til rådighed. I overenskomstområdet indebærer dette 2 hovedbaser og et antal fremskudte baser, heraf hvor et antal fremskudte baser placeres i hhv. Københavns og Frederiksbergs kommuner, hvor Hovedstadens beredskab for nuværende udfører ambulancetjeneste.

Uddannelsesmæssigt sker der et løft, idet at Region Hovedstaden har sat det mål, at der i kontraktperioden forventes, at samtlige ambulancer bemannes med mindst 1 redder der har modtaget uddannelsen som paramediciner.

Redder elevindtaget stiger fra 24 til 41 årligt.

Lov vedr. virksomhedsoverdragelse (VOL) er som noget nyt bragt i anvendelse i forbindelse med udbuddet, modsat andre udbud i øvrige regioner, dog i modificeret forstand, idet det ene og alene omfatter virksomhedsoverdragelse af reddere tilknyttet ambulancetjeneste fra Hovedstadens Beredskab til hhv. Region Hovedstadens Akutberedskab og Falck.

Falcks antal (antal ambulanceberedskaber) stiger med ca. 55 %, underforstået at Falck ikke har tabt dele af opgaven, tværtimod.

VOL og udbuddets udformning er interessant her i den forstand, at Falck er forpligtiget til at overdrage reddere til Region Hovedstadens Akutberedskab. Hovedstadens Beredskab er forpligtiget til at overdrage reddere til hhv. – ja rigtig gættet – til Region Hovedstadens Beredskab og Falck medmindre der via forhandlingens vej findes en pragmatisk løsning på denne udfordring.

Men uanset ovennævnte medfører det at ca. 100-120 reddere tilføres Falck og afdelingens overenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver for virksomheden Falck.

Den nye kontrakt har en varighed til februar måned 2029 med en option på forlængelse på 2 x 1 år.

I forbindelse med de gentagne konkurrenceudsættelser fra regionernes side af hhv. ambulance – og liggende sygetransport i Danmark, har Reddernes Udviklingssekretariat (RUS) udarbejdet en rapport vedr. ”Tendenser i de præhospitale udbud 2021”.

Interesserede læsere kan finde rapporten på ”nettet”: https://3frus.dk/wp-content/uploads/2021/09/Tendenser-i-de-praehospitale-udbud-2021_web.pdf

Kan også læses som ”Pixi-udgave”: https://3frus.dk/wp-content/uploads/2021/09/PIXI_Tendenser-i-de-praehospitale-udbud-2021_web.pdf

Podningsopgaver

I forbindelse med Coronaen blev der i foråret indgået en landsdækkende aftale med Falck vedr. reddere til podningsopgaver, primært de såkaldte antigen-test

(næsepodning). I overenskomstområdet er nævnte arbejdsopgave hovedsagelig foretaget i Københavns Lufthavn og i mindre grad på stationerne Gladsaxe og Hvidovre. Til løsning af opgaven er der primært benyttet timelønsbeskæftigede og i skrivende stund har opgaven haft et afkast svarende til ca. 15 fuldtidsansættelser.

Falck er generelt på landsplan ved at nedlukke test stederne, men det forventes at test stedet i Københavns Lufthavn og andre udvalgte lufthavne opretholdes indtil videre.

Assistanceområdet (Autohjælp/Siddende sygetransport/Teknik)

Falck autohjælp har været faldende siden Coronapandemiens indtog, hvilket skyldes øget fremkommelig på veje og stræder med afsæt i et stort antal mennesker har ”arbejdet hjemmefra” samt den generelle nedlukning og deraf et mindre sammenbrud af bilparken, herunder et mindre behov for assistance fra Falcks side og andre autohjælpsfirmaer.

Det reducerede antal opgaver er dog henover 2021 stabiliseret ifm. den øgede genoplukning, hvilket kan aflæses i mængden af trafik, hvilket afstedkommer flere sammenbrud i bilparken og et deraf følgende behov for øget autohjælp.

Der er pt. ca. 55 reddere i overenskomstområdet der er beskæftiget med autohjælp.

Til gengæld og i forbindelse med pandemien har dette afstedkommet en stigende efterspørgsel af abonnementstegninger efter siddende sygetransport fra Falcks private kunder (abbonnenter), hvilket

har affødt et antal fleransættelser af vores medlemmer til udførelse af denne opgave.

Ca. 45 reddere i overenskomstområdet er beskæftiget med siddende sygetransport eller PTS (Persontransport Service) som det benævnes i daglig tale.

Falck Teknik er en integreret del af assistanceområdet og ligeledes her er der vækst med baggrund i øget salg af brandmateriel. Der er ca. 50 reddere/montører i overenskomstområdet der er tilknyttet Falck Teknik.

Københavns Lufthavn / Falck

Som alle bekendt – var Københavns Lufthavn den arbejdsplads i Danmark der måtte betale den højeste pris for nedlukningen i marts måned 2020.

Falcks aftale med Københavns Lufthavn vedr. håndtering af passagerer med nedsat mobilitet havde et afkast før Coronaen af ca. 100 fuldtidsstillinger og et tilsvarende antal timelønsbeskæftiget.

I dag eller i skrivende stund og på trods af vaccinationer og genoplukninger, hhv. i Danmark og i store dele af verden – går det fortsat trægt med aktiviteter i Københavns Lufthavn - der look a like ligner aktiviteter før nedlukningen i marts 2020.

I forbindelse med nedlukningen i marts 2020 blev der i juni måned 2020 effektueret opsigelse af 80 reddere og der blev oprettet en jobbank.

I dag er jobbanken tømt hvoraf et antal reddere er overgået til andre stillinger i Falck, enkelte har fået arbejde hos anden

arbejdsgiver, men et flertal er – efter tilbud - tilbagevendt til jobbet hos Falck i Københavns Lufthavn.

Pt. er der tilknyttet ca. 78 reddere, heraf et mindre antal på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter samt et mindre antal timelønsbeskæftigede i Københavns Lufthavn – men det forventes, at der sker yderligere ansættelser med baggrund i en forhåbentlig og fortsat aktivitetsstigning i Københavns Lufthavn.

TAXI OG TURISTOMRÅDET

Årets første halvdel har for de fleste af vores medlemmer på området for taxi og turistbus har været præget af myndighedernes restriktioner pga. den globale Corona pandemi. De medlemmer som har kørt Flex og handicap var været langt mindre ramt. Det skyldes bl.a. at restriktionerne bevirkede, at der ikke måtte være så mange passagerer i busserne, som ellers. Og derfor skulle flere køretøjer fragter de samme borgere.

TURISTBUS

Især indenfor turistbusbranchen har Corona pandemien fået store konsekvenser for både virksomheder og medarbejdere. De fleste af vores medlemmer er tilbage på fuld tid eller meget mere. De fleste klarede sig igennem krisen vha. dagpenge eller supplerende dagpenge.

Fusion og ny storspiller

Sidste sommer fusionerede fire af branchens store spillere. Larsenbus ApS (Københavns Bustrafik), Egon's A/S, Papuga A/S og Papuga Bus A/S indgår i et samarbejde under navnet Vikingbus, som indbefatter 450 busser og 775 ansatte. I år er Bedre Bus Service er blevet opkøbt af Vikingbus (Lars Larsen)

Østeuropæiske turistbusser

Vores gode og ihærdige arbejde med at få de østeuropæiske turistbusser enten ud af byen eller på danske vilkår, som vi arbejdede på i 2018 og 2019, har vi endnu ikke set resultatet af.

Hele rejsebranchen og dermed også turistbusserne har i årets første halvdel været underlagt restriktioner, og mange har måtte tage til takke med den beskedne fast kørsel, bl.a. skolekørsel, som vognmanden har kunne skaffe.

I løbet af sommeren er der dog positive ting at berette. Anlægs- og sporarbejde på jernbanenettet har givet øget kørsel med togbusser, som ofte køres af turistbusselskaber. Og i sensommeren er også fjernbusserne kommet godt med. Kombardo ekspressen og lign. er begyndt at få kunderne tilbage og fragter efterhånden lystigt folk frem og tilbage imellem landsdelene. Da førromtalte sporarbejde også forlænger rejsetiden med tog ganske betragteligt, foretrækker flere og flere at vælge bussen som transportmiddel imellem landsdelene.

Irregulære ansættelsesformer

Fagbevægelsen ser med stor bekymring på den udvikling, som mange ufaglærte jobs har udviklet sig til.

Der er ikke langt fra de forhold som havnearbejderne havde i gamle dage, hvor de stillede sig op i række på havnen klokken kvalme om morgenen, og så blev udvalgt af en formand på daglejer niveau. Man anede simpelthen ikke om man kom hjem med en dagløn eller ej.

På samme facon ser vi desværre i dag turistbuschauffører bliver behandlet. I

et moderne samfund med Flex/security ordning, velfærd og hjælpekapper under kriser, der truer hundrede tusinder af familier, går det bare ikke at have nogle forhold, som ikke i tilstrækkelig grad giver arbejdsgiveren en forpligtigelse overfor sine ansatte.

Under OK20 blev det aftalt at parterne skulle nedsætte et udvalg, som skal kigge på de forskellige irregulære ansættelsesformer. Nu er tiden meget anderledes. Vi hører nu at arbejdsgiverne mangler chauffører, så måske var det på tide at trykke dem endnu hårdere på maven og forklare dem, at hvis de vil kunne tiltrække kvalificeret arbejdskraft, så må de til at ændre adfærd og behandle folk ordentligt.

Og det kunne passende gøres ved at give folk sikkerhed for et arbejde på fuld tid.

TAXI

Taxibranchen har haft et forfærdeligt første halvår. Meget træg og langsom opstart. Ligesom resten af samfundet skulle ikke ret mange mennesker transporteres fra A til B. Først hen imod EM-fodbold i begyndelsen af juni, begyndte det langsomt at åbne op. Og det hjalp naturligvis taxibranchen rigtig meget da nattelivet åbnede. De sidste bulletiner er, at taxibranchen mangler vogne i visse selskaber. Men sandheden er vist nærmere, at kørselskontorerne mangler pladsleje, fordi mange storvognmænd enten har neddroset antallet af taxier eller gået på pension.

Ny taxilov

Branchen har stadig ikke formået at tilpasse sig den nye virkelighed på almindelige markedsvilkår. Kørselskontorerne tager stort set alle nye vognmænd ind, og

det bevirker at der ikke er balance i udbuddet af taxier i forhold til efterspørgslen. Alt for mange chauffører og vognmænd har stadig ikke forstået, at man ikke kan nøjes med at aflønne på ren provision længere. Og netop den manglende forståelse af, at ansatte chauffører er en udgift på linje med diesel, pladsleje og alt andet, er fortvivlende.

En overholdelse af overenskomsterne ville jo netop sikre, at der kommer balance imellem udbud og efterspørgsel. Falske selvstændige er meget bekymrende for afdelingen og vores medlemmer. Alt for mange – med især en etnisk baggrund – kommer til den konklusion, at når der ikke er omsætning nok i chaufførtaxien, så må jeg hellere blive vognmand...

48-timers direktivet

48 timers direktivet er helt misforstået opfattet sådan, at det ikke gælder selvstændige. Og derfor tror mange desværre at den eneste lyksaliggørende løsning på taxibranchens problemer er at blive selvstændig taxivognmand. Så behøver man ikke belemres med § 10 og man kan – som man altid har gjort – arbejde solen sort uden indblanding fra myndigheder eller fagforeninger.

Endvidere er vi begyndt at se kontrakter, hvor chaufføren selv skal planlægge sin arbejdstid, og derfor mener vognmanden at chaufføren selv har ansvaret for at 48-timers reglen ikke brydes. Men det holder ikke juridisk. Det er altid arbejdsgivers ansvar.

Opkøb

Dantaxi har købt HB Care eller rettelig, kapitalfonden Triton har købt HB-Care.

Kan blive en meget stor spiller på markedet for persontransport.

Kontrol

De to største kørselskontorer TAXA 4x35 og Dantaxi er begyndt at vågne op ift. at kørsel for det offentlige er omfattet af arbejdsklausuler. Siden første januar har Københavns kommune kontrolleret branchen ved skoler, hvor der køres skolekørsel i stor stil. Afd. har løbende været kommunen behjælpelig med fortolkning af overenskomster og forståelse af branchens sære uskrevne regler.

Begge kørselskontorer har store problemer med at få deres underleverandører (vognmændene) til at overholde klausulen og dermed også overenskomsten, hvilken kan udløse en enorm bod til kørselskontorerne, som er dem som har indgået kontrakten.

De priser som TAXA lægger ud i taxametrene for at køre Movia ture er så lave, at mange chauffører ikke gider køre dem. Det har medført at TAXA har måtte indføre et bodssystem, så de chauffører og vognmand, som er tilmeldt ordningen, men siger nej til turene, bliver økonomisk straffet. Og dette er blot endnu et eksempel på, at de rigtige overenskomster med fast løn eller garantibetaling endnu ikke har vundet indpas.

Chaufføren skal jo ikke bekymre sig om rabatter eller turens pris. Chaufføren skal blot gøre sin pligt og kræve sin ret.

ATAX

Til forhandlingerne var vi alle i overenskomststudvalget godt klar over, at opgaven med at få resultatet for fællesoverenskomsten ind i forhandlingerne, var tem-

melig uoverskuelig på bagkant af Corona-krisen.

Overenskomsten er ikke færdig underskrevet i denne stund, men meget tyder på at den bliver 2-årig, og der er taget hensyn til branchens hårde medfart siden marts 2020.

Vanvidskørsel

Siden 1. april er afdelingen vidende om mindst 3 sager om vanvidskørsel i en taxi. Den ene chauffør kom ind på kontoret, hvor det hurtigt blev klart, at selv om vi er dygtige i 3F, så er der alligevel grænser.

Bliver man målt med 134 km/t i en 60 km/t zone, så kan selv ikke Danmarks stærkeste fagforening hjælpe. Vognmanden fik sin vogn tilbage, men der udestår stadig et mellemværende med chaufføren om den tabte omsætning i de knapt 2 måneder, som taxien var beslaglagt.

HANDICAPKØRSEL

Området er præget af få store virksomheder, der overlever på lokalaftaler og "salg" af urentable vognløb.

Overenskomsterne virker diffuse og er præget af massevis af lokalaftaler, der er indgået i andre 3F afdelinger. Ofte afstedkommer dette en stor fravigelse fra landsoverenskomsten, og samlet set ender lokalforhandlingerne med unfair konkurrence entreprenørerne imellem. Og dette skader vores medlemmer samlet set.

Uddannelse

Vi har forsøgt at få etableret en reel uddannelse som handicapchauffør. Der skal især fokuseres på brug af tekniske hjælpemidler, kommunikation med borgeren, som oftest er meget svage, og gerne skulle

udmønte sig i en decideret adskillelse af handicapchauffører fra flex-/turistchauffører.

Covid-19

De fleste virksomheder indenfor handicapkørslen kom nogenlunde helskinnet igennem første del af Corona-krisen. En stor del blev reddet af de nye regler om øget afstand imellem borgerne for at undgå smitte og patientkørsel.

Årets store nyhed har været at Triton, som ejer Dantaxi A/S, har købt HB-Care. Det bevirker at koncernen er den absolut største operatør på området for individuel persontransport. Koncernen bliver enorm og en vigtig spiller på markedet. HB-Care/Dantaxi kan byde på al kørsel, undtaget kørsel med de store turistbusser... endnu.

FLEXTRAFIK

Den kørsel der udgår fra trafikskaberne, og som er betegnet som variabel kørsel er de facto taxikørsel, og burde slet ikke være i trafikskabernes regi. Ofte er der tale om rendyrket skattefinansieret social dumping.

Ingen kan holde styr på de mange entreprenører, der aflønner efter taxioverenskomster, selvom der er indlagt arbejdsklausuler, der kræver timelønsbetaling. Mange "vognmænd" er i realiteten falske selvstændige, der har leaset en vogn af en større vognmand og kører de ture, som han ikke selv gider køre. Oftest fordi der er budt med alt for lave timepriser. Det er en skandale, at dette får lov til at fortsætte.

En artikel i "Chaufføren", hvor Movia bliver kritiseret for at fralægge sig ansvaret

for kørslen, blev taget meget ilde op. Direktøren forlangte at Transportgruppen tilbagekaldte artiklen eller i det mindste dementerede artiklens indhold. Svaret var at afdelingerne er suveræne og at Transportgruppen ikke kunne bestemme hvad en medarbejder i en af 3F's 65 afdelinger skrev og mente i deres eget medlemsblad.

Samtidig blev Movia gjort opmærksom på, at man fandt det tankevækkende, at de godt kunne læse et kritisk indlæg, men ikke de mange køb/salg af vognløb der foregår på tværs af operatørerne, og som daglig kan læses på Facebook og andre sociale medier...

Desværre er det et område vi har utrolig svært ved at organisere. Dels er chaufførerne spredt for alle vinde og har som hovedregel vognen med hjemme. Og dels er mange slet ikke ansatte, men har oprette et cvr-nummer og kører som selvstændig under en anden vognmand. På den facon er de dybt afhængig af storvognmanden, som bestemmer lejen på køretøjet, lønnen og hvilke ture (vognløb) chaufføren/den falske selvstændige skal have. Endvidere er kontrakten tyk som en telefonbog og bryder man kontrakten skal man betale det halve kongerige i erstatning.

HANDLINGSPLAN OG ORGANISERING

Som alle ved, har vi også i 2021 været ramt af Covid-19 og det har naturligvis også ramt organiseringsarbejdet i afdelingen. Det har ikke været muligt at afholde vores kontinuerlige virksomhedsbesøg, vores synlighed i gader og stræder, og vi har ikke været på erhvervsskolerne for at undervise vore unge chauffører i Den Danske Model.

Det er klart, at når disse opgaver ikke kan udføres grundet Covid-19, får vi en større kløft ud til vores medlemmer samt ikke medlemmer og derved får vi sværere, ved at være synlige for vores omverden samt at organiseringen herinde fra afdelingen også har været udfordret heraf.

Derfor tog vi den beslutning at sætte en ny opgave i gang i afdelingen, som vi valgte at kalde 'Feel Good Opkald'. Vi begyndte at ringe ud til vores medlemmer i afdelingen, for når vi ikke fysisk kunne komme ud til dem, måtte vi finde et alternativ, hvorpå at vi kunne imødekomme vores medlemmer. I udgangspunktet handlede det om at finde ud af hvordan vores medlemmer havde det i deres arbejdsliv generelt, men også hvilke forandringer og udfordringer det havde givet at der var Covid-19.

Mange medlemmer havde aldrig fået sådan et opkald og de var enormt glade for det, det blev taget utrolig godt imod.

Vi har derudover også igangsat organiseringsindsatser, som skulle være opstartet under Covid-19, men som desværre blev aflyst. Det var indsatsen i Handicap og Flextrafik. Indsatsen handlede om at komme ud på chaufførernes destinationer og derved få skabt relationer til chaufførerne samt at få aktiveret vores faglige aktive i deres faglige arbejde.

Indgangsvinklen for at komme i dialog med chaufførerne handlede om deres uniform. En af Movias regler i deres uniformregulativ er at chaufførerne ikke må gå i shorts og det giver en udfordring for mange af chaufførerne. Desværre blev indsatsen ikke igangsat ordentligt grundet Covid-19.

Derudover har vi også været nødsaget til at sætte handlingsplanen på pause grundet Covid-19 og sygdom.

Som tidligere nævnt har Covid-19, gjort det til en udfordring at komme på virksomhedsbesøg. Virksomheder er gået konkurs grundet pandemien og vi har haft virksomheder som er fusioneret. Dette har haft en stor indflydelse på handlingsplanen, i forhold til valg af nye Tillidsvalgte og ud fra de mål som der var, har vi desværre ikke kunne indfri dem.

Til gengæld har vi haft fokus på vores medlemstal, hvor vi har koncentreret os om fastholdelse samt nye medlemmer.

Uddannelse af faglige aktive

Vi har haft faglige aktive på kursus 3F Holbæk-Odsherred, hvor det handlede om at gå i dialog med sine kollegaer i den svære samtale.

Denne slags kurser hører vi meget fra vores Tillidsvalgte og faglige aktive, at det er meget lærerigt og at det er noget som de kan bruge i deres dagligdag når de snakker med deres kollegaer.

Derudover har vi skræddersyet et organiseringsforløb sammen med forbundsunderviserer.

Forløbet strækker sig over tre moduler, 1 forløb. maj 2021, 2 forløb. september 2021, 3 forløb december 2021. Det er et kursus vi har søgt om i henhold til Handlingsplanen i forhold til at få styrket vores faglige aktive i deres faglige arbejde. Efter første modul gik faglige aktive hjem på deres virksomheder og begyndte at arbejde med det de havde lært og vi har al-

lerede hørt mange gode historier fra dem og nye medlemmer er der også kommet til. De følger deres årsplan, med de mål de har sat sig og det er med stor tilfredshed fra deres kollegaer.

Vi skal undgå at argumenterer imod hinanden men derimod tale ind i den enkelte person og dets arbejdsliv, hvad har vi interesse for og hvordan kan det hænge sammen i forhold til fagbevægelsen. Vi er nødt til at vise interesse for vores kollegaer, skabe fællesskaber og få skabt relationer til dem. Relationer trumfer argumenter og alle mennesker vil gerne være en del af et fællesskab, vi skal bare selv have lysten til det.

Det kræver meget fodarbejde at organiserer sin arbejdsplads, men hvis vi har viljen, den faglige viden og støtten, kan vi nå rigtig langt sammen.

Pauselokaler

I år begyndte vi at dokumenterer buschaufførernes pauselokaler, da der er kommet et nyt protokollat omkring velfærdsforanstaltninger i OK20. Det betyder at vi nu kan køre en fagretslig sag. Men først er der en hel del der skal være styr på.

Abejds miljørepræsentanter skal sammen med arbejdsgiver lave en rengøringsprocedure og have helt klare linjer for, hvordan deres pauselokaler skal være og hvilken stand de skal være i. Derfor tog vi ud med de tilhørende AMR'ere for at hjælpe dem med at lave dokumentation på deres pausefaciliteter. Grundet sygdom i afdelingen er vi desværre ikke kommet i mål med alle pauselokaler. Vi er så småt begyndt at tage ud på dem igen så det gode arbejde kan fortsætte.

Det har været en anderledes måde at være synlige for chaufførerne. Grundet Corona har vi ikke været på chaufførernes virksomheder, til gengæld har vi mødt en del ude på pauselokalerne.

Netværksmøder

Derudover har der været afholdt to regionale netværksmøder med vores kerneaktive hen over sommeren i år. De har ikke mødtes længe grundet restriktioner, derfor var det med stor glæde at Finn kunne byde dem velkomne igen. Og det bliver spændende at se, hvad nyt de har på deres dagsorden.

Nye platforme

Endvidere har vi prøvet at lave Facebook videoer, hvis vi har haft informationer som vores medlemmer kunne drage nytte af.

Vi er nødt til at tænke på andre platforme i forhold til at være synlige over for vores medlemmer.

Selvom der har været Covid-19 med mange restriktioner har det ikke afholdt os fra at tænke nyt i organiseringsarbejdet.

Organiseringen foregår ude på arbejdspladserne. Det er vores Tillidsvalgte, faglige aktive samt medlemmer som gør et stort stykke arbejde for at organiserer sine kollegaer samt styrke deres arbejdspladser.

Derfor vil vi gerne benytte lejligheden til at sige jer en stor tak, for det faglige arbejde i gør hver dag.

CHAUFFØREN

Chaufføren udgives otte gange årligt. Op-
laget justeres løbende og er for øjeblikket

på 5.600 eksemplarer. Distributører er Post Nord og Bladkompagniet.

Redaktøren forestår redigerings-, foto- og layoutarbejdet godt støttet af Ulla Puck, som blev ansat i 2020. Der er ikke tilknyttet journalist eller fotograf; men en række klummeskrivere gør et stort arbejde for at skabe et læseværdigt blad. 'Vilhelms Hjørne' sluttede ved årsskiftet og desværre måtte vi også sige farvel til Vilhelm selv, som afgik ved døden i slutningen af juli. Flere skribenter bidrager godt til bladets indhold, og nogle brancher har været pænt skrivende i beretningsåret; men flere indlæg er som altid velkomne, både fra valgte- og andre medlemmer.

Chaufføren udsendes til medlemmer i Danmark og udlandet, samt til samarbejdspartnere, Folketing og andre interessenter. Desuden kan bladet læses på Fagforeningens hjemmeside og på Facebook profilen.

Sluttelig stor tak til faste- såvel som 'løse' skribenter og til inspiratorer, der har været med til at holde Chaufføren 'kørende'.

HJEMMESIDEN

Opdateres løbende og vi forsøger at optimere indenfor de rammer der er, og koordinere mellem de platforme vi arbejder på, så vi får brugervenlighed også i forhold til tablets og mobiltelefoner.

FACEBOOK

På 3F Københavns Chaufførers Facebook profil er antallet i skrivende stund vokset til 1.455 'følgere', som kommenterer og følger vore opslag. Løbende lægger vi rigtigt mange aktuelle nyheder og oplæg på siden, især Nemlig.com sagen har fyldt en del.

KALENDER 2021

3F Københavns Chaufførers kalender 2022 produceres hos Provinsforlaget i Randers, som laver miljørigtig Svanemærket produktion, som samlet set er bedst, billigst og i øvrigt en dansk arbejdsplads. Ligesom tidlige års kalender, layouts den helt færdig til tryk i 3F Københavns Chauffører. Og 2022 kalenderen er ligesom de seneste med ugeopslag over to sider, så f.eks. arbejdstidsregnskab kan noteres.

SOMMERHUSE

Fagforeningens to sommerhuse ved Sejerøbugten, har rigtigt mange gode udflugtsmuligheder, der er dejlige områder og der er blot gåafstand til stranden. Husene benyttes mest i sommerperioden; men de udlejes også i weekends og efter aftale. Grundet Corona og deraf færre udlandsrejsende, har der været en hel del søgning på husene også i år.

SVANEVEJ 22

Efter ombygningen er bygningen det seneste år blevet påsat solgardiner, som automatisk sikrer en bedre inde temperatur. Cykelskuret i gården er nedrevet, planen er et nyt skur i modsatte hjørne og derfor en flytning af trappen til tagterrassen. Der forestår også maling og vedligehold forskellige steder

JUBILARFESTER

De seneste to jubilarfester har været udskudt grundet Covid 19; men de forsøges afholdt inden udgangen af 2021.

FIU KURSER

Vi gør hvad vi kan for at fremme uddannelsesniveaut blandt de tillidsvalgte og medlemmerne, men i 2020 havde vi desværre et fald på 60,4 %, i forhold til 2019,

fordi de fysiske kurser samt uddannelser lukkede ned, i flere måneder, på grund af Corona. Til gengæld blev der i nedlukningsperioden mulighed for online undervisning, hvilket var glædeligt, så en del alligevel kunne blive undervist og få udvidet deres kompetencer. I 2021 går det opad med tilmeldingerne samt afholdelse af kurser.

EFTERUDDANNELSE

En del chauffører har også i årets løb fået afholdt efteruddannelsessamtaler enten online eller ved fremmøde i afdelingen, da det igen kunne lade sig gøre. Mange af disse chauffører, er efter Coronaafskedigelserne, kommet godt videre i nye chaufførjob, og nu med nye styrkede kompetencer. Løbende har vi ligeledes, i Chaufføren, oplyst om kompetenceafklaring, sporskifte samt efter- og videreuddannelse til vores chauffører.

SUNDHEDEN HALTER

I slutningen af 2020 startede vi projektet "Mænds sundhed" op med en artikel i Chaufføren, da alt for mange mandlige chauffører, dør inden pensionsalderen. Derfor besluttede vi at fortsætte oplysningsarbejdet og markerede det i uge 24, som er mænds sundhedsuge, men grundet Coronasituationen kunne vi ikke komme for tæt på. Løsningen blev uddelelse af en folder med information om problemet samt en pose med snacknødder til hen ved 500 bus- taxi- og handicapchauffører på udvalgte steder i København.

SOCIALAFDELINGEN

På arbejdsskadeområdet har der ikke været de store omvæltninger, hverken på ændret lovgivning eller procedure, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er på vej tilbage til, at de ansatte igen mødes og

deler viden, så fejlene er knapt så grave-
rende, som vi så det under corona, hvor
sagsbehandlerne arbejdede hjemmefra.

Der er dog et par ting vi lige vil nævne på
området, fordi de har stor betydning for
den, der er kommet til skade; Arbejds-
markedets Erhvervssikring og Ankesty-
relsen er kommet endnu mere bagud og
det kan være en stor belastning både
økonomisk, men også for retsfølelsen;
langt værre for sagerne er, at forsikrings-
selskaberne er blevet hårde i filten; der
klages over næsten alle afgørelser og det
virker som om sagerne bevidst trækkes
i langdrag; forsikringsselskaber svarer
ikke på rykkere og når så klagesagerne
afgøres til fordel for den skadede, prøver
selskaberne først at påvirke Ankestyre-
lsen til at genlæse afgørelsen og hvis det
ikke lykkes, ser vi desværre, at nogle sel-
skaber forsøger sig med sagsanlæg mod
Ankestyrelsen.

En tur gennem retssystemet for en ar-
bejdsskade rummer også en bedømmelse
af Retslægerådet og muligvis er det den
højeste ekspertise, når det gælder om at
fastslå sammenhæng mellem følgevirk-
ninger og ulykke, men de er endnu læn-
gere tid om deres afgørelser end nogen
anden instans og når første afgørelse er
kommet, kan der så også komme en run-
de med tillægsspørgsmål. Flere af vores
mest komplicerede sager nærmer sig 10
år!

Arne-pension

På socialområdet har årets store event
været Tidlig pension, kendt som Arne-
pension og den har fyldt meget selvom
man først kunne søge fra 1. august og at
de første tidligst kan træde i kraft 1. ja-
nuar 2022.

Ikke meget ros herfra, men det kan jo
være fordi jeg deler køn med Arnes kone.

Tidlig pension har givet meget grund til
bekymring i Blå Blok, deres frygt for, at
alt for mange forlod arbejdsmarkedet og
derfor ikke længere kunne bidrage til at
holde arbejdsudbuddet oppe og lønnen
nede, men rigtig mange, der troede, de
var i målgruppe, har modtaget afslag, der
slet ikke svarede til deres egen forståelse
af deres arbejdsliv.

A-KASSEN

Efter mørke kommer lys! - i disse tider er
det er svært at opsummere tiden der er
gået i en beretning, uden at falde til slidte
floskler eller genbrug af gamle ordsprog
om nyt håb efter besværlige tider. Især
når der sikkert ikke er mange der kan sige
sig fri, fra at gå rundt med en lille mørk
tanke om: "tænk nu hvis det hele lukker
ned igen".

For nogen er denne omgang pandemi-
nedlukning måske overstået, men jeres
liv, efter nedlukningsperioderne i foråret
2020 og igen vinteren og foråret 2021, har
taget et uventet og livsændrende kurs-
skifte. Den arbejdsplads I troede var jeres,
mange år frem, er blevet skiftet ud. For
nogen vekslet til ledighedens usikkerhed,
for andre til nye kollegaer, nye opgaver,
nye arbejdspladser og igen for en del af
jer, til et radikalt kursskifte, en uddan-
nelse på vej mod nye udfordringer.

Uddannelser der er blevet mulige på bag-
grund af politiske redningsplaner i en
tid med store forskydninger på arbejds-
markedet.

Uddannelsesløftet – uddannelse på 110
% dagpenge til mangelområder, gælden-

de fra august 2020 og indtil udgangen af 2022, som supplement til den nuværende ordning med uddannelsesløft på 80 % dagpenge, har betydet at en større del af jer, end hidtil set, har taget det store spring og er påbegyndt en uddannelse. Sammen med det faktum at jeres tilslutning til jobbrettet uddannelse, som beskrevet senere, er historisk høj, kan det konkluderes at I er en medlemsgruppe der stiller jer klar til at tage kampen op og ikke lader jer slå ud af selv den største pludselige forandring på vores arbejdsmarked i nyere tid.

Ufrivillig isolation - igen

Læser man beretningen fra november sidste år kan man spore den optimisme der prægede os i efteråret og den tidlige vinter i 2020. Vi var kommet igennem nedlukningen og selv om vi gik og holdt vejret, var ledigheden igen faldet og skoler, institutioner, restaurationer, storcentre mm. var alle sammen åbne, dog med alle de forbehold vi kunne tage; mundbind, tests og håndsprit. Besværligt, men trods alt åbent!

Kort tid efter sidste repræsentantskabsmøde måtte vi dog igen til at vænne os til at leve i mere eller mindre ufrivillige isolationstilstande, og efterhånden som julen sneglede sig forbi og 2020 blev til 2021 steg ledigheden, i takt med at vi igen sad hjemme i mørket og talte knapper og prøvede at få enderne til at mødes, hjalp ungerne med matematik eller besøgte ensomme familiemedlemmer på face time.

Fire måneder skulle der gå før vi igen begyndte at kunne ane lyset for enden af tunnelen og i løbet af de fire måneder var der en direkte sammenhæng mellem de ledighedstal vi så og i hvilken grad landet blev åbnet for os alle.

I har i den grad, over en bred kam, været meget sårbare for op- og nedlukninger. Mange af jer lever af at fragte mennesker fra A til B, men når så meget kommunikation og aktivitet bliver lagt ud internetets motorveje, vil I stå ringe i forhold til kampen om arbejdspladserne.

Mens dagene blev længere og aktivitetsniveauet steg til noget nær normale tilstande (måske lige lidt mere end normale tilstande i perioden omkring EM i fodbold...) begyndte tingene at rulle igen.

Flere af jer er kom tilbage til gamle arbejdspladser, nogle af jer er i samme branche, men med ny arbejdsplads og andre har helt skiftet hest og har fundet plads et sted der måske for 2 år siden virkede utænkeligt.

I skrivende stund kan Corona virke overordentligt langt væk, de sidste rester af håndsprit, afstandsmærker og de genkendelige blå skilte med tegninger af mundbind på, popper dog op og enkelte har stadig værnemidler på i offentlige transportmidler eller i supermarkedet. Vi bliver dog stadig testede hvis uheldet er ude og man pludselig får svært ved at smage kaffen eller halsen gør ondt, og det er vigtigt at huske hvor skrøbeligt det hele er og hvis man kigger ud i verden, hvor hurtigt det kan gå galt.

Vi åbnede dørene igen

Det var en særlig fredag, den 10. september 2021, måske var der ikke så mange af jer der skænkede det en tanke og måske er det vores fælles fortjeneste at det trods alt gik stille for sig at vi efter 9 måneder åbnede dørene igen og kunne tage imod jer i vante omgivelser og ikke i et vindue mod Svanevej.

Med fælles fortjeneste mener jeg at det er godt kæmpet af os alle sammen, medlemmer og medarbejdere. Indrømmet blankt, der har været mange udfordringer og nogen af jer har ikke været rustede til at gå i krig med den digitale tilgang. Men på trods af udfordringerne og på trods af at alting er foregået digitalt, over telefonen eller i vinduet på Svanevej så har vi klaret opgaven i fin stil.

Vi har kun haft åbent i en kort periode og det vil vise sig over tid om vi vil opleve at mange af jer har vænnet jer til at klare tingene over nettet eller på andre måder, f.eks. med en af os i telefonen. Når det så er sagt så er vi glade for at kunne tage imod jer igen og glade for at vi kan rumme jer alle sammen, både jer der er knivskarpe på en computer og jer som af forskellige grunde ikke benytter jer af IT til daglig og derfor ikke finder det naturligt at logge på 3f.dk for at skrive henvendelser eller sende dokumenter.

Den lange nedlukningsperiode har selvfølgelig medført nogen utilfredshed og fortvivlede kommentarer, men vi har igennem hele perioden haft en følgegruppe der løbende har haft til opgave at justere afdelingens restriktioner, så de flugtede med resten af samfundet. Gennemgående for følgegruppens vurderinger har været hensynet til alle ansatte og alle medlemmer der af en eller anden grund har haft kontakt med os. Generelt har vi fulgt en gennemtænkt og forsigtig linje, som har betydet et vi for eksempel ikke har oplevet akutte hjemsendelser af hele afdelingen, som man desværre har set andre steder i landet.

Vi har på, grund af de forsigtige og grundige vurderinger, kunnet holde afdelin-

gen åben for ansatte under hele nedlukningsperioden.

Den nye ferielov

1. september 2020 kom der ny ferielov. Det har betydet en større efterspørgsel på vejledning fra a-kassen i forhold til optjening og ansøgning af feriedagpenge.

Desværre var opstarten præget af en periode med systemfejl og nogen af jer har ikke haft den gnidningsfri overgang til den nye ferielov som man kunne have ønsket. Samtidig var der stadig rester af ikke afviklet ferie fra det korte ferier i 2020 og planlagt ferie der måtte annulleres på grund af Corona, alt sammen betød at det blev en lidt hård fødsel for den nye ferielov og feriedagpenge.

Vi oplever ofte opklarende spørgsmål fra jer vedrørende optjente dage med feriedagpenge, hvordan I ansøger om dem og hvordan I skal forholde jer til feriedagpenge mens I er i arbejde.

Grundlæggende kan man sige at det blot er i optjeningen af feriedage og den periode ferien kan afvikles i, der er ændret.

I bestiller feriedagpenge på samme måde som før i tiden, I skal huske at bestille ferieperioden på Jobnet, ligesom før, og dage med feriedagpenge kan aldrig overføres til næste ferie år.

Optjeningsperioden er ændret til at løbe fra 1. september til 31. august og afviklingsperioden er fra 1. september til 31. december det efterfølgende år.

Efter den noget tvivlsomme start, er vi kommet godt efter og på ligesom så mange andre områder er der nu flere og flere

udbetalinger af feriedagpenge, vi slet ikke får i hænderne, fordi vores system udbetaler til dig, alene på baggrund af de oplysninger du har afgivet.

Jobrettet uddannelser

For nyligt havde vi forbundssekretær, Søren Heissel på besøg i afdelingen i forbindelse med et hovedbestyrelsesmøde. Han roste blandt andet afdelingen for den enorme tilslutning til jobrettet uddannelse og kunne fortælle at vi siden januar 2021 havde godkendt 185 kurser til medlemmer på jobrettet uddannelse. I er derfor de medlemmer der har benyttet jer mest af mulighederne for videreuddannelse i dagpengesystemet, og for mange af jer, har disse kurser været en direkte vej til arbejde, mens det for andre af jer har det været en kærkommen mulighed for at ruste jer bedre til fremtiden og samtidig finde en smule mening med en ledighedsperiode i jeres liv, som I måske ikke har været forberedt på.

Lovgivningen på området for jobrettet uddannelse har siden starten af Corona været præget af midlertidige ændringer og positive forsøgsordninger. Seneste skud på stammen er muligheden for at tage 6 ugers jobrettet uddannelse igennem hele ledighedsperioden. Forsøget løber ind til 31. december 2022, og skulle du have fået at vide tidligere og at du ikke har ret til jobrettet uddannelse mere, kan du være en af dem der har mulighed for at søge kurser inden forsøget afsluttes næste år.

Forhold dig kritisk til slagtilbud

Næste gang du tænder for radioen og hører en reklame for en af de gule butikker der lover at de har de samme ydelser på hylderne som vi har, samtidig med at de kan tilbyde fagforening og a-kasse til en

betydeligt lavere pris, så bør du forholde dig kritisk til dette slagtilbud. Fagforeningens virke bør ingen være i tvivl om, og at sammenligne de gule tilbud med deres aktivitet er som at sammenligne en fotokopieret udgave af lokaltelefonbogen fra Vanløse med Alexander Graham Bells originaltegninger til telefonen - det kan godt være at Krifa kan give dig det et nummer du kan ringe til, men de har ingen ide om hvordan telefonen virker.

I a-kassens arbejde og opgaver kan dog være sværere at gennemskue fordelene ved at være medlem af en faglig funderet a-kasse, som 3F-A-kasse, da vores arbejde bundet i den samme lovgivning som de bruger i alle de andre a-kasser og vores afgørelser i høj grad ligger i tråd med andres.

Men hvad man ikke lige umiddelbart ser, er det tætte samarbejde mellem a-kassen og faglig afdeling, vidensdelingen, den nemme tilgang til aftaler og den fagliges vurdering af indhold i ansættelseskontrakter og opsigelser.

Føler du dig nogensinde fristet, så husk at du giver afkald på alt dette og at du, på trods af at det kan opfattes sådan, ikke vil opleve forvaltningen af loven anderledes i andre a-kasser.

Automatisering og digitalisering i a-kassen

På tærsklen til 2022 er det uundgåeligt ikke at nævne den stigende automatisering og digitaliseringen i a-kassen. Der er en konstant udvikling af de opgaver vi løser i det daglige og ligesom det for år tilbage, var helt naturligt at dukke op i afdelingen med sit papir-dagpengekort og få en udbetaling der næsten var udregnet på

kugleramme, er det på samme måde i dag naturligt, og lige til for de fleste, at gå på nettet, udfylde dagpengekortet og modtage en udbetaling. En udbetaling, som vel og mærke i de fleste tilfælde, ikke har været forbi en sagsbehandler, men blot bliver udbetalt på baggrund af de oplysninger du taster på kortet.

En ting er dog hvad der er lige til for de fleste. Vi har et fælles ansvar og kan ikke ekskludere mennesker, hverken fra at deltage i samfundet eller fra at være medlemmer i en a-kasse, fordi de ikke føler sig helt hjemme i den nye digitale verden. Vi forsøger derfor også løbende at hjælpe der hvor vi kan, vejlede der hvor det hører til og hele tiden forsøge at gøre det daglige mindre udfordrende, på trods af at digitaliseringen sniger sig ind alle vegne efterhånden.

Som nævnt tidligere har Corona-nedlukningerne vist vejen for mange og nogen af jer klarer mere hjemmefra end I gjorde før. Vi modtager flere dokumenter digitalt i dag end vi har været vant til, i "den gamle verden" – det letter på mange måder vores arbejde og sagsbehandlingen af de opgaver vi har, er ofte afhængige af at der er en smidig kommunikation med jer og at I er hurtige til at indsende det vi mangler.

Der gøres store tanker for a-kassernes arbejde og opgaver i disse år og der er en forståelse for at vi i takt med øget automatisering og forkortet sagsbehandlings-tid skal lægge vægten på at være en vejledende a-kasse. Vejledende for de ledige medlemmer som skal bruge vores hjælp til at arbejde sig selv ud af en periode med ledighed. Vi vil fremover skulle prioritere ønsker om vejledning til uddannelsesløft,

sparring og reel jobformidling, i stedet for at sagsbehandle på udbetalinger og ansøgninger om dagpenge.

Det er ikke nogen ændringer I kommer til at mærke noget til i løbet af den næste uge, men de første skridt i retningen er taget og a-kasse-forsøget, som blev sat i værk i 2019, er det absolutte lokomotiv inden for denne tilgang og tanke om til a-kassernes arbejde.

De første statusrapporter om a-kasseforsøget, som i hovedtræk lægger al vejledning i a-kassen i de første tre måneders ledighed, er netop offentligt gjort og selvom det er overvejende positiv læsning fra a-kassernes synspunkt, er det stadig for tidligt at tale om udfaldet af forsøget, som løber over en 4-årig periode.

Lovgivning på a-kasseområdet

Og hvad skal der så ellers ske fremadrettet med arbejdet og lovgivningen på a-kassens område. Lige nu diskuterer man regeringens udspil til ændringer på dagpengeområdet, i hovedtræk lavere sats til nyuddannede, dimittendsatsen, og en højere sats, i de første tre måneders ledighed, det sidste muligvis (!) "betinget af en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet og et langt medlemskab af a-kassen".

Hvor disse udspil ender er ikke til at vide og det er svært at forholde sig til hele forslaget på en gang. Uden at kende forudsætningerne eller finansieringen er det dog svært ikke at være glad for en højere dagpengesats, mens den lavere sats til dimittender umiddelbart ikke lyder som andet end endnu et værktøj i kassen hvor man veksler forringelser i ydelser mod et formodet højere arbejdsudbud, som det hedder på bedste politikersprog.

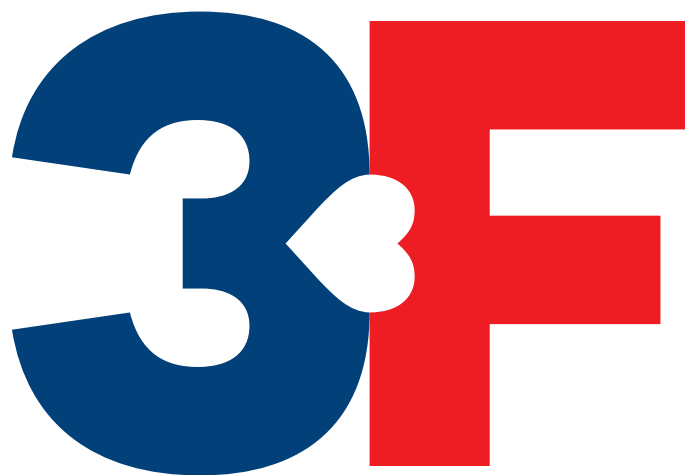
Er det så det rigtige sted at gribe fat? – det er uden tvivl ikke den bedste indgang til eller fremtidssikring af, vores kronjuvel, den danske model. Ej heller den bedste velkomst til arbejdsmarkedet og de mekanismer der er med til at holde hjulene i gang, når man som ungt menneske, der måske har brugt 2-3-4 år på at tage en uddannelse, brænder for at komme i gang at bruge sine kundskaber.

Der må være andre redskaber vi kan bruge end at sænke ydelserne for at få folk i arbejde. Det har været vores slagsang igennem mange år og spørgsmålet er så om vi mener at så længe det bare går ud over de nye og de unge, så går det nok.

Hermed indstilles Hovedbestyrelsens Beretning til Repræsentantskabets godkendelse.

Regnskab og budget har ligget til gennemsyn i receptionen i Fagforeningen 8 dage før Repræsentantskabsmødet.

Oktober 2021



**Københavns
Chauffører**