



**Københavns  
Chauffører**

# **Repræsentant- skabsmøde 2022**

**Tirsdag den 22. november 2022 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 2021

## INDLEDNING

Der kan igen berettes om, at året der er gået har budt på en hel del begivenhedsrige forhold, som har og vil få indflydelse på vores arbejde i 3F Københavns Chauffører og dermed også for vores medlemmer.

Efter glæden over at vi igen kunne afholde diverse medlemsarrangementer som Jubilæarfester - 1. maj og osv., som Corona efter flere års "krisetid" har besværliggjort, så har vaccinerne heldigvis gjort det muligt

at betragte Corona som en ikke sundhedsfarlig sygdom, og vi kan igen have en nogen normal hverdag.

Men som lyn fra en klar himmel, så syntes Putin åbenbart ikke der har været uro nok i verden, og helt uhæmmet ville han udvide Rusland til også at omfatte hele Ukraine.

Heldigvis er det ikke gået som han forventede, og støtten til de heroiske Ukrainere, som kæmper det bedste de har lært for at

## Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Valg af stemmeudvalg
3. Hovedbestyrelsens beretning
4. Regnskab for 2021
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 Lene Korkmaz genvalgt som faglig sekretær B, mens Bo Weye er valgt som næstformand, begge for 3 år.*



Københavns  
Chauffører

forsvare deres land, har været massiv fra stort set hele den vestlige verden, specielt fra USA og EU.

Men konsekvenserne af krigen, kommer igen til at berører vores medlemmer hårdt, med høj inflation og hvor hverdagen igen bliver besværliggjort af høje priser på stort set alt som dermed udhuler reallønnen med lavere levestandard til følge.

Situationen vil naturligt få indvirkning på forårets overenskomstforhandlinger, hvor målsætningen er, at vi skal sikre vores medlemmer en forbedret købekraft end de har i dag, og vi ved at arbejdsgiverne vil mane til forsigtighed, med blandt andet argumentet om, at vi skal være tilbageholdende for ikke at udskyde perioden for den høje inflation, som vil skade samfundet og vores medlemmer, men den kamp skal vi nok tage til foråret.

I skrivende stund er folketingsvalget ikke afgjort, men konsekvensen af valget den 1. november kan også få stor betydning for både fagforeningen og vores medlemmer.

Man kan som det første undre sig over, at valget skal komme netop nu hvor Europa bogstaveligt står i flammer og man skulle mene, at der var nogle bedre ting politikkerne i fællesskab burde bruge tiden på nu hvor krisen rigtig kradser for alvor, og hele befolkningen har behov for krisestyring og politiske beslutninger.

Men næ nej, Regeringens støtteparti de Radikale, syntes åbenbart at det er helt i orden at "udfordre" den siddende Regeringen med krav om valg netop nu på trods af krisen, og sågar komme med signaler om at man fortsat vil støtte Mette Frederiksen som statsminister efter et valg, helt uforståeligt med mindre det da handler om ministerbiler til dem selv.

Vi er naturligvis meget spændte på resultatet den 1. november, og så må vi tage en god drøftelse af resultatet på vores repræsentantskabsmøde.

### **Mange sager**

Med mere gang i transporten og med høj beskæftigelse, skulle man tro at antallet af faglige sager med fejl i løn, manglende feriepenge og pension, ville ændre sig. Men desværre er der endnu alt for mange arbejdsgivere der vælger at se bort fra overenskomster og gode løn og arbejdsforhold som en naturlig og logisk vej, når der skal rekrutteres og fastholdes ansatte i virksomhederne. Alt for mange håbefulde lykkeriddere, hvis man skal prøve at holde tonen en smule pæn, etablerer og driver transportfirmaer på en facon, hvor plat og svindel synes at være vejen til hurtige penge. Vi støder stadig på sager hvor store summer skifter hænder uden om fællesskabets kasser og hvor lønnen ofte slet ikke rimer med antallet af præsterede timer eller ansættelseskontraktens ordlyd.

En forretningsmodel der presser hele markedet og skaber en situation, hvor de der har indset at der findes overenskomster med aftalt løn og arbejdsforhold, mødes af urimelige og unfair konkurrence. Unfair konkurrence fra skiderikkerne der helt bevidst søger ud i kanten af vores arbejdsmarked for koldt og kynisk at finde den eller de chauffører, der står et sted i livet, hvor de ikke føler at have andet valg end at bukke nakken og tage jobbet. På trods af en smertelig bevidsthed om, at ikke alt er som det burde være.

Dette lidt dystre billede levner dog også plads til en opsang til jer chauffører. Møder I disse forhold på vejene derude, så sig fra. Kom ind i fagforeningen hurtigst muligt. Lad være med at accepterer at lønsedlen lige mangler de første par måneder, at

kontrakten ikke lige bliver udleveret og at lønnen er forsinket, fordi "revisoren lige er taget på ferie". Lønnen skal falde til rette tid og i aftalt mængde. Hverken mere eller mindre. For husk på. Du kan ikke betale bagerregningen eller en skyhøj elregning med kulørte ferie billeder fra revisorens Instagramprofil. Brug din fagforening. Det er også derfor vi er her og det er en af vores allervigtigste opgaver at forsvare og bevare de gode løn og arbejdsforhold som en stor del af branchen heldigvis anerkender.

### **Nemlig.com**

De chauffører og vognmænd der betjener internetgiganten Nemlig.com's kunder, har fyldt og fylder stadig meget i det daglige arbejde på godsområdet. Pt. er der ca. 35 igangværende konfliktvarsler mod vognmænd, beliggende i fagforeningens organisationsområde. Tallet har været højere. Nogle vognmænd har heldigvis tegnet overenskomst med os mens andre er gået konkurs eller har lukket deres butik.

I perioden siden sidste repræsentantmøde, er det lykkedes for os her på Svanevej at få afsluttet en del sager. Sager der oftest har handlet om feriepenge, sygeløn og manglende betaling for udført arbejde. Antallet af sager kunne have været langt højere. For alt for ofte når vi har fået en underbetalt chauffør i tale, så "trækker han følehornene til sig" når det bliver klart for ham, at sagens gennemførelse afhænger af hans deltagelse og at det ikke kan ske anonymt.

### **Vejpakken virker**

I sommeren 2020 vedtog EU-parlamentet den nye vejpakke. I pakken er der aftalt en række løbende implementeringer at stramninger og nye regler.

Her godt 1 1/2 år senere begynder Vejpakken at vise sit værd. Flere store vognmænd, der tidligere har opereret på hvide nummer-

plader, er nu begyndt på en proces hvor bilerne hjemtages og får gule nummerplader på. Også fra vores østeuropæiske kolleger ude på rastepladserne meldes der om en positiv udvikling med bedre løn og arbejdsforhold. Og når ovenstående garneres med den alt for velkendte klagesang fra Speditørforeningen, gående på alt for stramme regler der "presser transportpriserne op" og "straffer de danske forbrugere" så ved vi, der gerne vil en fair transport, at vejpakken er en vinder. Både på den korte og den lidt længere landevej.

### **De kommende OK-forhandlinger**

Lige om lidt skal vores transportoverenskomster forhandles. OK 2023 tegner til at blive en uset vanskelig opgave. Mixet mellem chaufførmangel, høj inflation og med en krig i Europa, skaber en situation eller cocktail om man vil, hvor lette løsninger ikke lige er, det er der ligger først for.

Blandt vores medlemmer, der mærker energiprisernes himmelflugt og hvor oplevelsen af, at en plovmand ikke rækker nær så langt henne i Netto, skabes der helt naturligt en forventning og et fuldt forståeligt ønske om mærkbare lønstigninger. Mange familier er virkelig presset på økonomien og de må foretage benhårde prioriteringer for at få enderne til at nå sammen. Så der venter vores forhandlere på transportområdet, en kæmpe opgave med at løse denne opgave.

### **Det prekære arbejdsmarked**

Der er desværre nogle arbejdsgivere der prøver at køre "Amazon" modellen, hvor de ansætter folk som falske selvstændige, dvs. at arbejdstager ingen ret har til sygeløn, pension eller feriepenge.

Denne model skal stoppes, da eneste formål med dette, er at undgå at følge de gældende overenskomster.



Denne form for "ordning" er et angreb på den danske model!

Arbejdstagerne skal have de rettigheder som overenskomsterne giver.

Det er som regel varebiler under 3500 kg og cykelbude som bliver kørt på denne "ordning" og de udbringer for det meste pakker eller mad.

## **RUTEBUSOMRÅDET**

2021-2022 har unægtelig været år 1 efter Covid-19, altså året hvor hverdagen stort set er vendt tilbage til rutebustrafikken i københavnsområdet. Alle restriktioner er væk og driften er normaliseret, så stress, forsinkelser og problemer med pauseafholdelse er blevet hverdag igen. Også billetsalget kører videre, desværre, da chaufførerne gerne så, at salget af kontantbilletter blev afskaffet.

Kontantsalg af billetter indebærer en unødigt sikkerhedsrisiko for chaufførerne, og kunne undværes, da passagererne har en række andre muligheder for at betale for rejsen, som man er henvist til at benytte sig af i alle andre offentlige transportmidler.

Mødeforummet mellem Movia, Dansk Person Transport, forhandlingssekretær Kim Poder og vores chaufførrepræsentanter, er ikke aktivt længere, så muligheden for den vej igennem at skaffe lydhørhed overfor afskaffelse af billetsalget, nåede ikke at komme i mål, men vi vil ved første given lejlighed forsøge at puste liv i debatten igen.

## **Nye arbejdstidsregler**

De nye arbejdstidsregler har fyldt meget, siden de afløste de gamle turnusbegreber.

Det er med rette, for det er stadig ikke lykkedes at få bedre planlægning af arbejdsdagene og opfylde den rekreative værdi,

som var baggrunden for at ændre på arbejdstidsregler og pausebestemmelser.

Vi har stor fokus på at hjælpe tillidsrepræsentanterne, både med vejledning og hjælp til at rejse de forskellige problematikker, rundt om på busanlæggene.

Vi havde rejst tre forskellige sager om div. pause problematikker, men inden de nåede i faglig voldgift, trak forbundet desværre sagerne, da man vurderede at procesrisikoen for at tabe sagerne var for stor.

Man har efterfølgende udarbejdet et forståelsesprotokollat med DI, som går mod vores opfattelse af hvad der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2020, som kort fortalt accepterer, at der er forskellige pauseberegning ved for sen ankomst til hhv. hovedpauser og andre pauser.

Ærgerligt resultat. Spild af tid og kræfter, men problematikkerne vil blive genoptaget i forbindelse med næste overenskomstforhandling i foråret 2023.

## **Velfærdsfaciliteter**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen, blev det meget banebrydende aftalt, at man kunne føre faglige sager, mod arbejdsgiver, omkring manglende eller dårligt servicerede velfærdsfaciliteter. Altså pauselokaler der er uhumske, og selvom det er tredjemand (Movia), som rent faktisk har anskaffelse og vedligeholdelsesansvar for pauselokalerne til chaufførerne.

Mange pauselokaler lider under manglende sæbe, toiletpapir samt rengøring, og vi ser flere steder at der ved endestationerne ikke er toiletter til rådighed.

Det har været meget svært at få lydhørhed hos arbejdsgiverne, som formelt har arbejdsgiveransvaret for at chaufførerne har

de nødvendige velfærdsforanstaltninger til rådighed.

Vi har rejst sager på forskellige garager, og vi har nu en sag på vej til mæglingsmøde. Sagsbehandling omkring velfærdsforanstaltninger har et andet aftalt forløb en normal fagretslig behandling, da sagen skal startes i virksomhedens sikkerhedsorganisation, før den kan overgives til normal fagretslig sagsbehandling. Det har været en lærerig proces at få startet den første sag op, som nu ser ud til at kunne komme i mål.

Den første sag, som må betegnes for værende principiel, vil forhåbentlig komme til at danne presidens fremover. Vi har en forhåbning om, at arbejdsgiverne efterfølgende kommer til at lægge pres på Movia, for at få forholdene bragt i orden.

### **Stor chaufførrokade og nye garager.**

Den store chaufførrokade imellem de forskellige garager, som Movias udbudsrunde A19 medførte, startende med de første rokader i december 2021 og blev endeligt afsluttet i juni måned i år.

Chaufførerne er nu flyttet rund til de respektive entreprenører der har vundet linjerne.

Det er en kendt proces, men virksomhedsoverdragelserne bliver altid udfordret, når der samtidig er generel chaufførmangel i rutebus branchen.

Således også denne gang, og der er i skreven stund stadig entreprenører der har store udfordringer med at få de faste chaufførstillinger besat.

### **Nyt Garageanlæg**

Et nyt garageanlæg dagens lys, da Umove fik pladsmangel og valgte at oprette en ny

garage i Bagsværd, primært til de linjer de vandt fra Arriva Ryvang.

Vi har forsøgt at agere fødselshjælpere i processen, da det er udfordrende for et busanlæg, i forhold til TR og AMR-valg, når alle chauffører ikke starter samtidig.

Vi aftalte en overgangsordning for perioden fra december til juni, hvor TR og AMR fra Umove's Glostrup anlæg varetog funktionerne, indtil ordinære valg kunne sættes i gang, med alle de nye chauffører på plads på anlægget.

Nu er ny TR og AMR blevet valgt på anlægget. Der er afholdt stiftende generalforsamling for den faglige klub hos Umove/Bagsværd, som er den nye lokation for anlægget.

Alle bestyrelsesposter blev besat og klubbens første møde er afholdt.

Vi er nu oppe på 12 anlæg i branche 6-6A, medregnet De Blå Omnibusser i Holte som Nobina har overtaget, men intet er jo som bekendt stationært i rutebus-branchen.

### **Arriva er blevet solgt**

Arriva er blevet solgt til den tyske investeringsfond Mutares.

Hvordan fremtiden kommer til at se ud for de mange chauffører ved Arriva, er ikke helt afklaret endnu, men at Ryvangs-anlægget, som er det ældste og eneste tilbageværende af de oprindelige HT-anlæg, lukker, er besluttet.

Det er en konsekvens af, at Arriva satte alle deres aktiviteter i Danmark til salg, undtagen Ryvangs-anlægget, hvor grunden blev sat selvstændigt til salg, og derfor ikke er overgået til investeringsfonden som ny ejer.



Ryvangs-anlægget er under afvikling, og tilbageværende busser og chauffører er ved at blive overflyttet til Arrivas to andre anlæg i Gladsaxe og Ejby.

Vi håber at investeringsfonden vil videreføre Arriva som en aktiv rutebus operatør i den københavnske kollektive trafik. Under hvilket navn det vil kunne ske er uafklaret.

Vi håber også at Ryvangs grunden fortsat skal huse et rutebus anlæg, så der også fremadrettet kan være et busanlæg centralt placeret i København.

### **Aktiviteter for tillidsrepræsentanter og medlemmer.**

Vi afholder hver måned møde for TR og AMR fra branche 6 & 6A. Vi kan konstatere at kreativiteten hos arbejdsgiverne fortsat er meget stor. Både når det kommer til tolkning af overenskomsttekst og ansættelsesret.

Vi ser mange opsigelser som er begrundet med sygdomsfravær. Social ansvarlighed er ikke det der kendetegner alle dele af rutebus branchen i øjeblikket.

Vi kan også konstatere at antallet af bortvisninger er steget, og begrundelserne er ofte på et usagligt grundlag. Vi rejser faglige sager hvor dette er nødvendigt, og TR er behjælpelige med at få startet sagerne op på den rigtige måde, så sagerne ikke bliver tabt på procedurefejl.

Både arbejdsgiverne og deres organisation DI er meget obsternasige, men vi og forbundet moser fortsat på, så de ikke slipper afsted med hvad som helst, efter forgodtbefindende.

Vi har mange nye TR og AMR, så branchen har ansøgt om afholdelse af et 1 dags-kursus for tillidsrepræsentanter og linjerepræ-

sentanter, så alle bedre kan få en forståelse af vores vagter og overenskomst.

Det ansøgte kursus er bevilliget, og afholdes her i afdelingen den 13. feb. 2023.

### **OK23 – Overenskomstkrav.**

Vi har afholdt 4 store medlemsmøder, hvor der bliver formet de krav som vi gerne vil have med til forhandlingerne. Overenskomstforslagene er indsendt rettidigt, og vil blive medtaget i de møder der endeligt skal udforme 3F's krav til overenskomstforhandlingerne til foråret.

### **Ny visionsplan**

Vi har, i fællesskab med 3F Frederiksborg, udarbejdet en ny visionsplan for styrket faglig indsats på busområdet (AKT) i det gamle HT-område.

Visionsplanens hovedpunkter er:

- Fagligaktivering af de unge, samt de mange etniske minoriteter/ udenlandskarbejdskraft i branchen, rekruttering af flere herboende unge samt øge fastholdelsen.
- Skabe et forum i øjenhøjde på chaufførplan.
- Organisering af nydanskere/udenlandskarbejdskraft med forskellig etnisk baggrund.
- Udbrede forståelsen af Den Danske Models betydning for vores løn og ansættelsesforhold i branchen.
- At skabe loyalitet, tillid og bygge bro hos de ny danske/udenlandske nuværende og kommende medlemmer.
- Få inddraget, inkluderet og faglig integreret de unge chauffører.
- Folkeliggørelse af den enkeltes faglige identitet.

Ansøgningen, som kan finansiere en fuld-tidsansat projektmedarbejder, er indsendt. De foreløbige tilbagemeldinger er positive, og vi afventer endelig afklaring.

## GARAGEARBEJDERNE

Det seneste år har for garagearbejderne været et udfordrende år.

I år har det dog ikke været Corona der har været den største udfordring.

De særforanstaltninger Corona-restriktionerne medførte, er ved at være klinget af og hverdagen er næsten normaliseret.

Der har dog løbende været andre udfordringer at forholde sig til.

Flere af busentreprenørerne har eskaleret brugen af underleverandører for at spare penge i en meget presset udbudsverden, som de for så vidt selv har gjort til en negativ udbudsspiral. Priserne sættes konstant for lavt og for at lave en overskudsforretning ud af busdriften, bliver der afsøgt alle muligheder for at spare på omkostningerne.

Et af de steder de snart alle finder besparelser, er desværre på busrengøringen. Garagearbejderne skal stærkere, hvilket resulterer i et stressende arbejdsmiljø som har medført højere sygdomsfravær. Det er en uholdbar situation, der er dømt til at gå galt. Mange af garagearbejderne er unødigt presset og flere har allerede forlad faget.

Det er stort set de samme udfordringer vi ser rundt på alle garageanlæggene, hvad enten garagearbejderne er ansat direkte af busselskabet eller arbejder for en underleverandør.

Det er en udvikling vi forsøger at stoppe, men i et lukket miljø, hvor mulighederne for at lave effektiv kontrol er udfordrende er det svært at komme til bunds i.

Arbejdet udføres om aftenen og til langt ud på natten, og samtalesproget er oftest ikke

dansk, hvorfor vi er nødt til at have tolkebi-stand. Heldigvis kan nogle af de organiserede garagearbejdere hjælpe til, da de ofte er både 2 og 3 sproget. De rengøringsfolk vi møder på vores ture rundt på garageanlæggene, kommer fra lande hvor organisationstilknytning ikke er en selvfølge, som i Danmark.

Så vi skal starte med at vinde deres tillid, før de åbner op for informationer om løn og ansættelsesforhold, hvis de overhovedet tør tale med os. Ved genbesøg kan vi konstatere at personaleudskiftningen er stor, og vi må derfor ofte starte forfra.

Når det lykkes os at få detaljer om forholdene, kan vi konstatere at der bliver betalt kontant uden skatteberegning, og at de er sammenblanding af løn og boligforhold.

Der tegner sig et billede af social dumping, eller rettere, plat og svindel. Det skal stoppes for det er i sidste ende snyd med offentlige midler.

Da det for et par år siden var lykkedes os at indgå forsøgsordninger med 3 af de største entreprenører, som kunne muliggøre at arbejdet fortsat forbliver reguleret af AKT overenskomsten, godt nok i en tilpasset form, der kan konkurrere med 3F's rengøringsoverenskomst, og under regulære arbejdsforhold, håbede vi på at vi så havde styr på de fleste garager. Men vi skulle desværre blive klogere, én ting er at indgå aftalegrundlag, noget helt andet er det af få entreprenørerne til at efterleve aftalerne. 2 ud af 3 entreprenører har tilsyneladende blot indgået forsøgsordningerne på skrømt, for derefter at af-source busrengøringen til underleverandører, som ikke følger de aftaler vi har indgået.

Det kommer vi selvfølgelig til at rette fokus på og fagretslig forfølge i det nye år.

Det bliver et langt sejt træk op ad bakke, men vi vil have orden på forholdene igen, så rengøring af rutebusser igen kan blive et godt job til en ordentlig løn.

Vores organisationsprocent i branchen er desværre vigende, og varierer meget fra entreprenør til entreprenør, hvilket ikke gør udfordringerne mindre, men vi giver ikke op.

Vi vil sammen med branchebestyrelsen kæmpe videre i fællesskab, for fællesskabet.

## **AMBULANCE, BRAND OG ASSISTANCE (Falck-området)**

### **Brandområdet**

Beredskabsreformen er nu tæt på sin 7-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 og økonomiske stridigheder mellem de enkelte kommuner.

Pr. 1. januar 2020 forlod kommunerne Greve, Høje-Taastrup, Ishøj og Vallensbæk sig fra den tidligere aftale vedr. Østsjælland Beredskab (OESB) og oprettede sit eget beredskab, benævnt 'Beredskab 4K' (= 4 kommuner) og med fortsat kontrakt med Falck som operatør 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 reetableres den oprindelige beredskabsdimensionering, hvilket har afstedkommet meransættelser hos Falck i Taastrup.

Ovenstående aftale omfatter 18 reddere + et antal områdereddere der er tilknyttet overenskomstgrundlaget.

Pr. 1. januar 2022 indgik 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 fortsat 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 i form af kultursammenstød på stationerne i dagligdagen.

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

BEROS-området er generelt ramt af en forholdsmæssig stor personaleomsætning (ca. mellem 25 og 30%). Årsagerne eller afdækning af afgang har (og er fortsat) været kompliceret – men forhold som en ny og anderledes struktur, jf. ovenstående, herunder pres på flere ifm. fysiske og faglige test, kultursammenstød samt et arbejdsmarked der efterlyser kvalificeret arbejdskraft fx i bygningssektoren, hvor brandfolk søger hen med baggrund i tidligere uddannelser. Endvidere har der været afgang til det kommunale brandvæsen pga. en mindre antal døgnvagter.

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 undlod 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. Sagens forsikringsmæssige del verserende fortsat nu på 5. år.

Der er ca. 85 reddere tilknyttet ovennævnte aftale.

### **Siddende patient/personbefordring**

Falck og HB-Care udfører siddende patientbefordring for Region Hovedstaden og har gjort det 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 udførslen 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. Region Hovedstaden har benyttet en forlængelsesoption således, at kontrakten ophører ved udgangen af september måned 2024.

### **Liggende sygetransport (ST-tjeneste)**

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

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 restitution, vognklargøring mm.

Region Hovedstaden har i 2021 tilkøbt et yderligere antal ST-beredskaber og i 2022 som noget nyt, tilkøbt ST-beredskaber med natdækning. Alle tiltag og tilkøb er mhp. at imødegå det fortsat stigende pres på ambulancetjenesten som tidligere har udført et større omfang af opgaver vedr. "ikke-behandlingskrævende turer" (dvs. rene transportopgaver fra punkt A til B). Hvorvidt disse beredskaber gøres permanente, er i skrivende stund uvist.

Tilkøbet af flere ST-beredskaber har medført meransættelse og der er i dag ca. 150 reddere der er beskæftiget med ST-tjeneste.

Falcks kontrakt med Region Hovedstaden forventes konkurrenceudsæt i 2023 således at en ny kontrakt kan forventes påbegyndt i foråret 2024.

Der pågår sonderinger/muligheder vedr. opklassificering/kompetenceløft af uddannelsen til ST-tjeneste indeholdende muligheder for at udføre visse behandlingskrævende opgaver (der i dag er forankret i ambulance-tjenesten), bl.a. for at imødegå det stigende pres på ambulancetjenesten, herunder imødegåelse af manglende reddere der har tilknytning til ambulancetjenesten.

### **Ambulancetjeneste**

Medlemmer der er beskæftiget i Falcks am-



bulancetjeneste 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 på hhv. Alarmnummeret 112 som viderestilles til Regionen Hovedstadens 112 AMK-vagtcentral samt Akuttelefon 1813.

Det skal nævnes for god orden skyld, at antallet af faglige sager i overenskomstområdet vedr. manglende spisepauseafholdelser og brud på de overenskomstmæssige bestemmelser, har været begrænset set i forhold til antallet af udførte opgaver Falck udfører for Region Hovedstaden. Forholdet er om gæret 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 udfordring ikke umiddelbar er gennemsigtig.

Falcks ambulancetjeneste er på samme vis som øvrige ambulancetjenester i Danmark ramt af massiv mandskabsmangel – specifik i forbindelse med ferieafvikling blandt redderne hen over sommeren – hvilket har afstedkommet - og for at imødekomme det fortsat stigende pres på ambulancetjenesten – nødvendigheden af at indgå aftaler vedr. afvikling af ekstravagter med øgede betalinger (såkaldte "diamantvagter) med Falck. På trods af pressede forhold for reddere tilknyttet ambulancetjenesten – så er devisen vedr. "penge går aldrig af mode" fortsat gældende.

Ambulancekørslen i Region Hovedstaden blev i starten af 2021 igen konkurrenceudsat (EU-udbud) i konkurrencestatens

hellige ånd (Læs Helle Thorning og Bjarne Corydons mulige kunst) - for 3. gang siden kommunalreformen trådte i kraft 2007, med det afkast at 5 regioner blev oprettet i Danmark som derefter overtog ansvaret for driften af sundhedsvæsenet, herunder specifikt ambulancetjenesten.

I august måned 2021 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 (tidligere Københavns- og Frederiksberg brandvæsen) blev de store tabere og efter over 100 års ambulancetjeneste er dette nu en saga blot – og med baggrund i store bemandings udfordringer for Hovedstadens Beredskab, herunder at kunne levere aftalte ambulanceberedskaber, jf. nuværende kontrakt og endte det med – efter aftale - mellem Region Hovedstaden og Hovedstadens Beredskab, at Regionen med virkning pr. 1. juni 2022 hjemtog ambulancetjenesten. Hovedstadens Beredskab blev således den sidste kommunale ambulance-tjeneste i Danmark.

En ny "spiller" på markedet er det finskejede ambulancefirma "PreMed" – de 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 ude 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 (station Tårnby og Gladsaxe), et antal fremskudte baser med hhv. hvile og sovefaciliteter, heraf hvor et antal fremskudte baser placeres i hhv. Københavns og Frederiksbergs kommuner, hvor Region Hovedstaden efter hjemtagelse for nuværende udfører ambulancetjeneste.

Uddannelsesmæssigt sker der et løft, idet 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, men forventes at blive øget betragteligt i kontraktperioden.

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 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 for-

pligtiget til at overdrage reddere til Region Hovedstadens Akutberedskab og Hovedstadens Beredskab er forpligtiget til at overdrage reddere til hhv. – ja rigtig gættet – 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.

Hvorvidt det bliver muligt for Falck at tiltrække nødvendig arbejdskraft til at løse deres del af ambulancekontrakten med Region Hovedstaden der implementeres 1. februar 2023 – kan der kun gisnes om.

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](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](https://3frus.dk/wp-content/uploads/2021/09/PIXI_Tendenser-i-de-praehospitale-udbud-2021_web.pdf)

### **Podningsopgaver**

Coranaen viste igen sit hæslige ansigt i slutningen af året og i forbindelse med 1. bølge blev der indgået en landsdækkende aftale med Falck vedr. reddere til podningsopga-



ver, 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.

Aftalen vedr. benyttelse af timelønsbeskæftigede ophørte ved udgangen af maj måned 2022 fsva. overenskomstområdet.

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 fremkommelighed på veje og stræder med afsæt i at 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 2022 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 ef-

terspørgsel 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**

Københavns Lufthavn var den arbejdsplads i Danmark der måtte betale den højeste pris for nedlukningen i forbindelse med Coronaen 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 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.

I øjeblikket er der tilknyttet ca. 80 reddere, heraf et mindre antal på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i sommerperioden 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.

## **Overenskomstforhandling 2023**

I forbindelse med den kommende OK-forhandling i foråret 2023 på det private område – er der i oktober måned afviklet det årlige OK/Branchekursus for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og denne gang i Rørvig Centret. 23 velantændte TR og AMR bidrog til at kurset blev en succes. Temaerne denne gang var Den Danske model, herunder forhandlingssystemet og sidst, men ikke mindst gennemgang af indkomne ønsker/forslag de kommende Ok-forhandlinger.

## **TURISTBUS**

### **Fusioner og ny storspiller**

I sommeren 2020 fusionerede flere af branchens entreprenører.

Larsenbus ApS (Københavns Bustrafik), Egon's A/S, Papuga A/S og Papuga Bus A/S m.fl. indgår i et samarbejde under navnet Vikingbus, som indbefatter 450 busser og 775 ansatte.

Hele baduljen ejes af Polaris, som også ejer Kombardo-ekspressen og Molslinjen, Aarhus-Odden.

I år er Bedre Bus Service er blevet opkøbt af Vikingbus/Polaris.

### **Østeuropæiske turistbusser**

Vores gode og ihærdige arbejde med at få de østeuropæiske turistbusser enten ud af byen eller over 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 de seneste år været underlagt Corona restriktioner, så vi kender ikke helt effekten af arbejdet og stramningen af loven. Der var dog en svag tendens til at visse udenlandske selskaber (Ollex m.fl.) var vendt tilbage, men det er vores opfattelse

at det slet ikke er i samme omfang som tidligere.

### **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 hjælpepakker 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.

Chaufførmanglen slår rigtig igennem på turistbusområdet, hvor næsten alle entreprenører mangler kvalificeret arbejdskraft.

En god løsning på udfordringen som vi har foreslået, er at behandle sine medarbejdere langt mere respektfuldt. 0-timers kontrakter, arbejdsdage på langt over normen og problemer med at få den nødvendige frihed er sager vi er informeret om, at mange af vores medlemmer har problemer med.

Forventningerne til OK23 er store. Især de seneste par måneder, hvor vi ser inflatio-

nen æde reallønnen op. Er forventningerne til en ordentlig bunke guld i lønposen forståeligt. Men også de prekære ansættelsesformer, som vi stadig ser som én af de største udfordringer i branchen, er en absolut vigtig nød at knække.

Vores medlemmer beretter at de ikke kan låne penge i banken til f.eks. en ny bil, fordi de ikke har en kontrakt hvor de er sikret timer, også selvom de arbejder på fuld tid eller langt mere.

Det virker tudetosset, at virksomhederne mangler arbejdskraft, men ikke vil ansætte dem på den normale timenorm med garanti for en reel månedsløn, når de alligevel arbejder så meget, at de har timerne.

Det kan simpelthen ikke passe i 2022, at vi skal have daglejerforhold i chaufførbranchen.

### **Aktiviteter**

Vi har i sommer været i havnen ved krydstogtskibene og i Amaliehaven og delt chokoladeboller ud.

En lørdag i september havde vi et kæmpearrangement i Herlev med 46 chauffører (inklusiv handicap chauffører) på tværs af busselskaber, hvor vi bowlede og spillede minigolf. Det hele blev afsluttet med en fællesmiddag.

Som en del af visionsplanen har vi i branchen planlagt at lave et arrangement hvert kvartal. Næste projekt bliver banko i salen på Svanevej i januar 2023.

På sigt er det meningen at denne aktivitet skal understøttes af de faglige klubber, som vi også er ved at etablere. Det skal retfærdighedsvis siges at HB Care længe har haft en velfungerende klub i form af "Krumtappen".

Nævnes i denne sammenhæng bør også fremhæves at HB-Care er en del af Moove Group A/S, som dels er ejet af kapitalfonden Triton, som også ejer Dantaxi.

Dette bringer et helt nyt perspektiv ind i erhvervet for personbefordring i Danmark, hvor dette selskab ejer op imod 3.500 vogne i hele landet.

Bruno og Stava har været på togt i Flextrafikken, og det er planlagt at vi skal være synlige i uge 43. Vi har forsøgt at koordinere en fælles indsats med andre 3F afdelingen i Region Hovedstaden og i Region Sjælland, da det er her Movia huserer.

### **TAXI**

Lige så hurtigt taxibranchen reagerede på Corona-krisen, lige så hurtigt er den til at tilpasse sig. Allerede i begyndelsen på året, da de sidste restriktioner forsvandt, begyndte branchen at ligne sig selv.

Branchen har dog 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.

Vi havde allerede tilbage i januar taget skridt til at overenskomstdække en af byens største taxi centraler. Desværre kolliderede dette med et decideret internt magtopgør imellem forskellige vognmandsgrupperinger. Grupperingen med Muhammed Aslam, kendt bl.a. som beboerformand i Mjølnerparken, vandt armlægningen.

Og uheldigvis er de fleste af de tiltag, som TAXA 4x35 havde indført fjernet igen med et snuoptag, og en linje med flere vognmænd og mere pladseje er åbenbart vigtigere end service overfor kunderne, og ansvar overfor vognmænd og chauffører. Den linje som var lagt, var absolut til kundernes fordel.

Man havde en nedre grænse for kvaliteten af både nyt vognmænd og chauffører. Det handlede bl.a. om sprog, by kendskab og service. Dette er nu fjernet.

### **Ny taxilov**

Loven medførte at der skulle evalueres på konsekvenserne af lovens ikrafttræden. Dette har 3F Københavns Chauffører en stor andel i og har bidraget med direkte forslag, som efterfølgende er indført. Det gælder §10 og uddannelse (sprog). Den tredje ting som Ministeriet anbefalede politikerne at ændre, var priserne for kort m.v. Dette er dog dækket for vores medlemmer via overenskomsterne.

Pr. 1. juli 2022 blev de gamle kommunale bevillinger og de nye taxitilladelser side-stillet ift. § 10. Ihærdigt lobbyarbejde bevirkede, at folketinget i deres evaluering af taxiloven fra 2018 ændrede forholdet imellem de to typer tilladelser, så de nu er side-stillet.

Det betyder, at uanset om vognmanden har fået sin tilladelse under det gamle regi, eller under den nye taxilov, skal alle ansatte chauffører aflønnes "ikke mindre gunstigt end det som står i de toneangivende landsdækkende kollektive overenskomster".

Og i realiteten betyder det at landets taxi-chauffører pr. 1/7-2022 ikke længere kan være ren provisionslønnede, men skal have et sikkerhedsnet under sig i form af en garantiløn.

Falske selvstændige er meget bekymrende for afdelingen og vores medlemmer. Alt for mange kommer til den konklusion, at når der ikke er omsætning nok i chaufførtaxien, så må jeg hellere blive vognmand.

Vi må desværre konstatere, at en del chauffører melder sig ud af fagforeningen for at

begynde som selvstændige vognmænd. Vi har samlet set haft en tilbagegang af medlemmer i branche 2.

### **Udskiftning**

Efter den nye taxilov er blevet implementeret ser vi en tendens, hvor mange storvognmænd enten har neddrojet antallet af taxier eller gået på pension. Dette er måske ikke kun den nye taxilovs skyld, men beskyttelsen der lå i den gamle lov, er nu fjernet.

At branchen så også har fået et tiltrængt generationsskifte, er måske i virkeligheden meget godt. Over 75% af taxivognmændene i København var over folkepensionsalderen, og en del var faktisk langt over 80.

Samtidig er det i dag meget nemt for en chauffør i dag at blive vognmand, uden at vente 10-12 år, og dette har selvsagt medført at mange havde svært ved at fastholde deres ansatte.

Uheldigvis er resultatet af dette, at det blevet langt mere besværligt at organisere chaufførerne, fordi de store garager ikke længere findes.

### **Opkøb**

Dantaxi har købt HB Care eller rettelig, kapitalfonden Triton har købt HB-Care. Kan blive en meget stor spiller på markedet for persontransport. (se afsnittet Handicap-kørsel)

### **Kontrol**

De to største kørselskontorer TAXA 4x35 og Dantaxi er begyndt at vågne op ift. at kørsel for det offentlige er omfattet af arbejdsklausuler.

Begge er begyndt at afholde kurser for deres vognmænd. Yderligere har TAXA ansat 2-3 revisorer/jurister til at være vognmæn-



dene behjælpelige med om de opfylder kriterierne for kørsel for det offentlige.

Siden januar 2021 har Københavns kommune kontrolleret taxibranchen ved skoler, hvor der køres skolekørsel i stor stil.

Fagforeningen har løbende været kommunen behjælpelig med fortolkning af overenskomster og forståelse af branchens særlige uskrevne regler.

Desværre viser opgørelsen fra Københavns kommunes CSR-Team, at 121 ud af 122 kontroller var negative. 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. Hans skal blot gøre sin pligt og kræve sin ret.

### **Aktiviteter**

Vi har i årets løb været 5 gange været i luften. Vi har været ude og været synlige i forhold til at dokumenterer at mange parkerer på Taxiholdepladserne, hvor chaufførerne og vores medlemmer ikke har mulighed for at afholde pauser.

I lufthavnen som efterhånden er det eneste sted, hvor vi kan møde mange potentielle medlemmer på samme sted, har vi oplevet en særdeles positiv modtagelse. Dette gælder både vognmænd og chauffører.

Især i sommers, hvor vi delte flyers ud med regler om 48-timers direktivet vakte enorm opsigt. Vi oplevede en sand telefonstorm, både på Svanevej og i Forbundshuset.

Og det virker som om, at de fleste – måske ikke ligefrem efterlever det – så i hvert fald nu er vidende om, at der er regler for maksimal arbejdstid.

Vores besøg i CPH fortalte os også at frustrationerne er enorme. Især Dantaxi chauffører og vognmænd er udsat for voldsomme rabatordninger, som direkte reducerer lønnen for de ansatte. Det er vores hensigt at iværksætte nogle møder, hvor vi vil oplyse om chaufførernes rettigheder.

Omkring 30 Dantaxi vognmænd har også ytret ønske om at ville holde møde med os i 3F omkring deres forhold.

Afdelingen er ikke helt afklaret på hvordan vi skal tackle den udfordring.

### **HANDICAPKØRSEL**

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

Lokalaftalerne virker diffuse og er præget af at de er indgået lokalt eller i andre 3F afdelinger. Ofte afstedkommer dette store fravigelser 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 svag. Uddannelsen skulle gerne udmønte sig i en decideret adskillelse af handicapchauffører fra flex-/turistchauffører.

I årets løb er HB-Care og Dantaxi smedet sammen i ny indpakning og adresse i Bagsværd under navnet Moove Group A/S. Det er kapitalfonden Triton, som ejer Moove Group A/S. Fusionen bevirker at koncernen er den absolut største operatør på området for individuel persontransport.

Koncernen bliver enorm og en yderst vigtig spiller på markedet for persontransport. 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 trafikskaberne regi.

Ofte er der tale om rendyrket skattefinansieret social dumping.

Ingen kan holde styr på de mange entreprenører, der aflønner efter taxioverenskomster, og selvom der er indlagt arbejdsklausuler, der kræver betaling efter §10, efterleves det sjældent.

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, for overhovedet at kunne komme i betragtning til kørslen.

Det er en skandale, at dette får lov til at fortsætte.

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 som tidligere beskrevet, 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.

### **Aktiviteter**

Se under Turistbus afsnittet

### **HANDLINGSPLAN OG ORGANISERING**

Covid-19 er stadig en del af vores hverdag, men nu ikke i det omfang at det forhindrer os i at arbejde med organisering, som vi gjorde inden pandemien.

Det er derfor med stor glæde at, 3F Københavns Chauffører i 2022 igen har opstartet vores organiseringsarbejde i afdelingen, samt at tage på virksomhedsbesøg og skabe synlighed i gadebilledet.

Vi har opstartet endnu en Handlingsplan i afdelingen. I Handlingsplanen skal vi organisere nye medlemmer, tegne overenskomster og få flere Tillidsvalgte, indenfor områderne: Taxi, Turist, Handicap og Flex.

3F Københavns Chauffører ansatte en ny medarbejder pr. 1. februar 2022 til denne opgave.

Der er lavet kontinuerlig synlighed i CPH-lufthavn for taxichauffører, planlagt Flextrafik kampagne, kontinuerlige virksomhedsbesøg på turist, og synlighed ved hospitalerne for at tale med Handicapchauffører.

Derudover har 3F Ungdom deltaget i CPH-lufthavn, for at gå i dialog med taxichaufførerne og forstå arbejdslivet som taxichauffør. 3F Ungdom har tilkendegivet at de gerne vil deltage til lignede arrangementer igen.

### **International arbejdsmiljø uge**

I uge 43, 2022 er der international arbejdsmiljø uge. I år er emnet ergonomisk arbejdsmiljø og det betyder, at 3F Københavns Chauffører skal ud på udvalgte lokationer i alle vores brancher, hvor vi vil dele flyers samt postkort ud til chauffører, for



at sætte fokus på det ergonomiske arbejdsmiljø. Herudover har vi udarbejdet en Flex kampagne, som vil foregå sammen med den internationale arbejdsmiljøuge. Her vil vi være synlige på hospitaler og genoptræningscentre.

Derudover giver det en mulighed for at vi samtidig kan være synlige ude i gadebilledet og få andre gode dialoger med chaufførerne.

### **Kortlægning**

Vi arbejder fortsat sammen med vores Tillidsvalgte i forhold til at kortlægge deres arbejdspladser. En af vores succeshistorier har i år været Vikingbus. Henrik 'Smeden' Benn, som blev valgt til tillidsrepræsentant oktober 2021, har på knapt et år, brugt meget energi og tid på at organisere sine kollegaer og arbejde ihærdigt med kortlægningen i fællesskab med afdelingen.

På deres virksomhed, startede vi med en organiseringsprocent på 31% og nu er den på 69%.

Det er et virkelig flot arbejde – Der skal for 3F Københavns Chauffører lyde en stor ros til Smeden, for hans store indsats på sin virksomhed.

### **17-punktsplan**

Det er besluttet i Hovedbestyrelsen i forbundet at alle afdelinger i 3F, har forpligtiget sig til at arbejde med en 17-punktsplan, som er udarbejdet af forbundet.

Derfor er 3F Københavns Chauffører opstartet med at arbejde med denne.

I 17-punktsplanen, er der udarbejdet 17 punkter på, hvordan vi som afdelingen kan fastholde vores medlemmer, organisere nye medlemmer samt styrke vores Tillidsvalgte i deres organiseringsarbejde.

Nogle af punkterne arbejder vi allerede med, andre håndterer forbundet og så er der nye organiseringsopgaver som vi er ved at implementerer i afdelingen, så det med tiden bliver en del af vores hverdag når vi arbejder med organisering.

I forhold til 17-punktplanen er et af punkterne, at vi skal lave infomøder for vores nye medlemmer. Det har vi i afdelingen opstartet samt, at vi har lavet procedure for hvordan vores nye medlemmer skal inviteres til dette, og hvilket indhold infomødet skal indeholde.

Det er besluttet at infomødet skal være et fyraftensmøde. Som udgangspunkt handler det om at få skabt gode relationer til vores nye medlemmer og derudover at vores nye medlemmer får en forståelse af Den Danske Model. Vi håber på gode fremmøder til infomøderne. Infomøderne vil blive afholdt hver 3. måned.

### **Handlingsplaner**

På Hovedbestyrelsens konference 2022, blev det besluttet at alle brancher i 3F Københavns Chauffører, skulle lave Handlingsplaner på hvordan der skal organiseres i deres brancher.

Den 3. september 2022, havde vi et arrangement med branche 1, 3 og 10 på Flakfortet, hvor Steen Larsen fortalte om Den Danske Model og herefter de fik en introduktion til hvordan vi i fællesskab arbejder med kortlægninger.

Næste skridt er at brancherne vil blive samlet i hold, hvorefter vi vil dykke videre ned i organiseringsarbejdet samt at få udarbejdet deres Handlingsplaner.

### **Samarbejde**

3F Københavns Chauffører har udarbejdet endnu en Handlingsplan som omhandler

synlighed i foreningslivet. Det betyder at vi er sponsor for Nørrebro United fodbold, på Nørrebro.

Vi sponsorerer Nørrebro United med fodboldtrøjer, fodboldlejr og børnestævner. Det giver os en mulighed for at være synlige for omverdenen i det lokale foreningsliv.

Vi har opstartet samarbejdet igen med erhvervsskolerne, så vi kan komme ud til unge chauffører og undervise i Den Danske Model.

Der er afholdt møder med TEC og Dekra. På TEC er det deres Grundforløbselever og Hovedforløbselever vi skal undervise i Den Danske Model og på Dekra er det for nu deres Grundforløbselever, hvorefter vi med tiden vil udvide til deres Hovedforløbselever.

I uge 41 havde 3F Københavns Chauffører besøg af to Grundforløbshold fra Dekra og dette var med stor succes som udmundede i 18 nye medlemmer.

### **LGBT +**

3F Københavns Chauffører er påbegyndt arbejdet med at få afdelingen LGBT + certificeret.

Undersøgelser viser at LGBT+ personer ikke optager medlemskab i en fagforening, fordi man ikke mener man får den samme hjælp som andre. Derudover viser undersøgelser også at LGBT+ personer ofte har udfordringer på arbejdspladserne i forhold til deres arbejdsmiljø.

Derfor er det vigtigt at vi som afdeling bliver LGBT+ certificeret, så vi viser omverdenen at i vores fagforening, rummer vi alle, hjælper alle og der er plads til alle.

### **Organisering**

Der skal igen i år lyde en stor tak til alle

medlemmer, som hverdag gør en kæmpe forskel ude på arbejdspladserne og arbejder ihærdigt med organisering.

Jeres faglige arbejde hjælper og gør en forskel for jeres kollegaer hver dag.

Vi glæder os i 3F Københavns Chauffører til at fortsætte det gode samarbejde om organisering med jer alle. I er altid velkommen til at komme med gode ideer og inputs, så vil organiseringsteamet hjælpe med materialet.

### **CHAUFFØREN**

Chaufføren udgives otte gange årligt. Oplaget justeres løbende og er for øjeblikket på 5.600 eksemplarer. Distributører er Post Nord og Bladkompagniet.

Redaktøren forestår redigerings-, foto- og layoutarbejdet. Der er ikke tilknyttet journalist eller fotograf; men en række faglige kolleger og klummeskrivere gør et stort arbejde for at skabe et læseværdigt blad. 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, Facebook profilen samt via Instagram. Sluttelig stor tak til faste- såvel som 'løse' skribenter og til inspiratorer, der har været med til at holde Chaufføren, Facebook og Instagram 'kørende'.

### **HJEMMESIDE**

Opdateres løbende og søges optimeret indenfor de rammer der er, og koordineret mellem de platforme vi arbejder på, så vi

får brugervenlighed også i forhold til tablets og mobiltelefoner.

## **FACEBOOK OG INSTAGRAM**

Facebook og Instagram varetages af Fagforeningens SoMe gruppe. Løbende lægger vi rigtigt mange aktuelle nyheder og oplæg på platformene, især Nemlig.com sagen har stadig fyldt en del på begge. 3F Københavns Chaufførers Facebook profil følges i skrivende stund af 1.589 'følgere', som kommenterer og følger opslagene. Mens den relativt nye Instagram profil følges af 90.

Det er vigtigt for afdelingen at være synlige på vores sociale medier, for vores medlemmer og ikke medlemmer.

En stor del af vores medlemmer samt omverdenen er aktører på de sociale medier, og derfor kan vi nå ud til mange med nødvendige informationer. Vi skal sørge for at vores gode historier når ud til vores omverden.

## **KALENDER 2022**

3F Københavns Chaufførers kalendere 2022/23 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 2023 kalenderen er ligesom de seneste kalendere med ugeopslag over to sider, så der, som ønsket, f.eks. kan noteres arbejdstidsregnskab.

## **SOMMERHUSE**

Fagforeningens to sommerhuse beliggende ved Sejerøbugten, har rigtigt mange gode udflugtsmuligheder, der er dejlige områder i Odsherred og der er blot gåafstand til stranden. Husene benyttes mest i sommerperioden; men de udlejes også i weekends og efter aftale. Grundet Corona virussen

og deraf færre udlandsrejsende, har der været en del søgning på husene også i år.

## **SVANEVEJ 22**

Efter ombygning er bygningen det seneste år blevet påsat solgardiner, som automatisk sikrer en bedre indetemperatur. Cykelskuret i gården er nedrevet, planen er et nyt skur i modsatte hjørne og derfor er der sket en flytning af trappen til tagterrassen, som i øvrigt har fået ny belægning og renoveres videre.

## **JUBILARFESTER**

I 2022 kom der gang i afviklingen af jubilarefterne, som har været udskudt grundet Covid 19; i foråret afholdtes den første fest for 2020 jubilarefterne og i december afholdes fest for 2021 jubilarefterne, vi er således på plads så 2022 jubilarefterne kan fejres i foråret 2023.

## **JULEPOSER**

Den årlige juleposeuddeling blev genoptaget i beretningsåret og var et tilløbsstykke, med stor deltagelse, glædelige gensyn og hyggelig snak. Uddelingen er således genopstået og sker i år atter i december måned.

## **SOCIALAFDELINGEN**

Når det gælder arbejdsskader, er der små justeringer, blandt andet er der kommet nye regler og procedurer når det handler om anmeldelser.

Arbejdsgiverne har fået lidt længere frist, nu har de 14 dage til at anmelde, du får efterfølgende en kvittering i e-Boks fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, det er ikke en kvittering for, at sagen behandles, men alene en kvittering for, at den er anmeldt.

Overordnet gælder det stadig, at en skade skal anmeldes allersnarest et år efter tilskadekomsten.

## **Erhvervsevnetabserstatning**

der er nu faldet dom for, at man ikke kan pålægges en tilbagebetaling af for meget udbetalt erstatning.

Generelt kan vi sige, at der kan være god grund til at komme i fagforeningen med sin arbejdsskadesag, da vores erfaring er, at efter udflytningen af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er kvaliteten af afgørelserne faldet stødt, noget kan nok skyldes at den gennemsnitlige anciennitet i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring er under 12 måneder, en enkelt jurist har fremført den påstand, at den var helt nede på 6 måneder og det er jo katastrofalt, når man tænker på, hvor vigtige disse afgørelser er for den skadelidte, for hvis afgørelserne er for svage, så vil forsikringsselskaberne øjeblikkeligt, med endnu længere sagsbehandling til følge, en tur i Ankestyrelsen og endnu længere, en tur i Retten og Retslægerådet.

## **Pension og timelønnede**

På det sociale område er der især to områder vi vil trække frem: Pension og timelønnede.

Nu har vi haft Tidlig Pension i næsten et år og desværre fik vi ret med hensyn til den kønsmæssige slagside og vi kan også melde tilbage fra en del medlemmer, at dokumentationskravene kan være nærmest umulige at opfylde, hvis man lige mangler 0,02 år i at få ret til 3 års Tidlig Pension; ansættelseskontrakter, der er gået tabt i en oversvømmet kælder og lurvede, nu konkursramte arbejdsgivere, der ikke har indberettet atp; Generelt kan vi sige, at Udbetaling Danmark har en tilpas sagsbehandlingstid, i en enkelt sag fra dag til dag.

Timelønsansatte kan komme gruelig galt af sted i forbindelse med en sygemelding, hvis de ikke i umiddelbar sammenhæng med sygdommen har en tilknytning til en

arbejdsgiver eller a-kassen! Alle timelønnede bør vejledes om, altid at melde sig ledige på dage, hvor de ikke har vagt også selvom det så skal være uden ydelse.

## **Flexjob**

Flexjob kommer i to udgaver; almindeligt flexjob, som retter sig mod alle job og fastholdelsesflexjob, som retter sig mod den virksomhed, man er ansat i, når processen går i gang.

Begge typer er nærmest umulige at opnå, nummer 2 faktisk helt umulig og det er især afprøvningen og timefastsættelsen, der giver problemer, det kan ikke gøres på et par måneder og her kaster de fleste arbejdsgivere håndklædet i ringen, for der er ikke penge til at gennemføre de lange forløb loven kræver.

Og man kan ikke bruge sygedagpengelovgivningen til at etablere mini-flexjob og man kan heller ikke bruge en § 56-ordning til at komme ned i tid.

## **A-KASSEN**

Endnu en beretning skrevet i en krisetid!

Sidste år ved denne tid så det meste lidt lysere ud. De sidste rester af Corona 'ens dominerende samfunds-kludetæppe var sendt til rens og selv om forskellige "revolutionære" grupperinger og enkelte folkevalgte så deres snit til at bruge bagklogskabens klare lys til at brygge konspirationsteorier og derved så tvivl om regeringens ageren igennem et ikke tidligere set oprørsk hav, var langt de fleste af os sikkert godt tilfredse med at kunne smide mundbind og lægge de mest hysteriske og socialt distancerende vaner fra os.

Nogle skulle godt nok lige vænne sig til at bevæge sig rundt blandt andre og jeg er sikker på at der sidder nogle i Tivolis fre-



dagskoncert-udvalg og leder efter penge i budgettet til lidt flere vagter og en metal-detektor, mens de allerede nu har kasseret både 'Kesi' og 'Pilfinger' fra næste års program, til fordel for Keld og Hilda og resterne af Shu-bi-dua.

Men alt imens vi tænkte at dårlig opførelse og en svær tilbagevenden til vores fælles åbne samfund var vores største udfordring, raslede en tidligere KGB-agent i øst med sablen og i ly af natten invaderede Rusland den 24. februar sin nabo mod vest, Ukraine.

Hvor Corona fik en øjeblikkelig og på mange måder planlagt effekt på ledigheden og samfundet i al almindelighed, er det blevet langsomt virkeligt hvad krigen i Ukraine betyder for os.

Ingen ved hvad der kommer til at ske. Ingen kan forudsige i hvilken grad de enorme prisstigninger på almindelige forbrugsgoder og energi får og ingen kan forudsige hvilken betydning det kommer til at have for samfundets tandhjul at pengene er blevet mindre værd samtidig med at produktionsomkostninger og råvarer er steget i pris.

Nogle kalder det en perfekt storm... hvis jeg må blive lidt i den meteorologiske analogi så virker det lige pt. Som om vi befinder os i orkanens øje!

Efter Corona så var beskæftigelsestallene for 2021 rekordhøje, aldrig før har så mange fået arbejde og aldrig har så mange været i arbejde og man forventer at begge tal bliver højere samlet i 2022.

Det mærker vi selvfølgelig i a-kassen, hvor antallet af ledige er faldet stødt siden foråret 2021 og selvom jeg aldrig kommer til at give arbejdsgiverforeninger og andre

interesserede medvind til argumentet om at der mangler arbejdskraft, så har de nok ret i at feltet af mulige kandidater er blevet mindre.

Situationen på arbejdsmarkedet kan tydeligt ses i a-kassen på flere måder. Der er mere aktivitet fra arbejdsgivere der ønsker flere medarbejdere, ligesom det for flere medlemmer virker mere overskueligt at skifte arbejde.

Det betyder blandt andet at nogle få arbejdsgivere udnytter situationen til at slippe af med uønskede ansatte, når nu de har ansøgninger liggende fra andre kandidater. Fristelsen til at finde alle mulige og umulige grunde til at afskedige folk er for stor.

Når den ny-ledige så kommer til os med den slags arbejdsophør er det derfor svært at skille skidt fra kanel og i de tilfælde hvor et medlem har valgt at stå udelukkende i a-kassen er sagsbehandlingen endnu sværere fordi der ikke er adgang til det faglige system.

Hvor arbejdsgiverne en gang i mellem kan være kreative, oplever vi desværre også medlemmer der kan fejlfortolke tilgængeligheden til dagpengesystemet og siger man f.eks. sit arbejde op fordi man vil prøve noget nyt eller fordi man synes at ens chef er dum, så havner man tit i en situation, hvor man bliver ramt af en karantæne. På samme måde er helbredet kun i nogen grad en gyldig grund til at opsigte sit arbejde og derfor er det meget vigtigt, hvis du kæmper med dit helbred og ikke kan fortsætte med dit arbejde, at du kontakter a-kassen INDEN du siger op.

I takt med at beskæftigelsen faldt og arbejdsgiverne havde held med at klage over manglende arbejdskraft kom der et øget pres på jobcentrene.

Det umiddelbare pres og voldsomme fokus der kom på jobcentrenes formåen, er havnet direkte i skødet på de ledige. I bølger har vi fra forskellige jobcentre modtaget indberetninger om medlemmer der er udeblevet fra samtaler eller har sået tvivl om rådighed ved konkrete henvisninger til jobs. Vi mærker i den grad at der er skruet væsentligt op for intensiteten fra jobcenteret. Til tider har det virket som klapjagt og mængden af unødige eller tvivlsomme indberetninger er også steget.

Alle de indberetninger vi får, kan have en økonomisk konsekvens eller en direkte konsekvens for et medlems dagpenge.

Det længere fokus der har været på jobcentre, betyder nu at de er blevet et emne i valgkampen. Der bliver foreslået, at de helt skal lukke eller at der skal spares 3,5 mia. kroner og at det er nærmest bevist at de er ineffektive.

En appel herfra skal være, ikke at springe i med begge ben. Jobcentre er jo styret af lovgivning og hvis man mener at de ikke er effektive eller er for bureaukratiske skulle man måske starte med at kigge på grundlaget for deres fremgangsmåde.

Det er tilmed foreslået at områder af jobcentrenes indsats skal varetages af private udbydere. Hvis nogen tror at et politisk ønske om at hjælpe folk i arbejde hurtigt og på en ordentlig måde, kommer til at stå i vejen for en økonomisk gevinst i sådan en privat virksomhed, så er jeg klar til at skifte navn til Astrid Krag... Dog kun for en kort periode og for at minde min kollega Peter Hummelgaard om at jeg i 2020 kom med et udspil på socialområdet der handlede om udsatte mennesker i samfundet:

”Det her handler om at få sat en stopper for, at udsatte borgere er sociale hæveauto-

mater for private firmaer, der trækker velfærdskroner ud.”

- Og selvfølgelig kan jeg ikke tillade mig at sætte lighedstegn mellem ledige og udsatte borgere i samfundet, meeeeen jeg synes nu godt, at der kan drages paralleller. Jeg går stærkt ud fra at velfærden rækker helt ind i vores beskæftigelsesindsats?

Skal man se det positive imellem jobcentrenes rolle og a-kassernes rolle så er det absolut værd at fremhæve at det, efter en forsøgsperiode på 4 år, nu er konkluderet at a-kasserne kan noget rigtigt godt i forhold til ny-ledige og at vores egen indsats for disse ledige er så god at man har besluttet sig for at gøre a-kasse-forsøget til en permanent ordning.

Fra januar 2024 skal a-kasserne stå for kontaktforløbet i de første 3 måneder af et ledighedsforløb. Samtidig er antallet af obligatoriske samtaler i de første 6 måneder skåret ned fra 9 til 6 samtaler.

Det vil sige, at man fra 2024 i de første 3 måneders ledighed kun skal til samtale i sin a-kasse og ikke skal tage stilling til indkaldelser fra jobcenteret.

Samtidig vil man i 3F regi centralisere nogle af de tungeste opgaver om udbetalingen af dagpenge og flytte det lokale afdelingsfokus til at vi skal være mere vejledende a-kasser. Det vejledende er f.eks. støtte til jobsøgning, hjælp til uddannelse og jobformidling.

Det er en forenkling, der er til at føle på og noget vi ser frem til med glæde og selvfølgelig en sund portion skepsis.

Det eneste vi må håbe på, er at folketingsvalg og politiske iver ikke afskaffer jobcentre og igen udfordrer den rollefordeling



der nu er besluttet. 1 år i beskæftigelsespolitik er meget lang tid!

På mange måder må vi desværre konstatere at det system vi skal lystre, er modtageligt for politiske ændringer og gode intentioner, udspil, beslutninger og vedtaget lovgivning, og det kan i forkerte politiske vande ende med tilbagerulninger eller udhulinger.

En meget lang kamp om dagpengesatsen er kulmineret med et kompromis. Mange års langsomme udhuling af dagpengene er stoppet og hvor det ikke har været muligt at få ørenlyd for hele problemet, er det politisk besluttet at dagpengesatsen skal stige de første tre måneder af en ledighedsperiode til ca. 23.000 kr. pr. måned.

Desværre bliver det dimittenderne der betaler og der er reelt tale om en omfordeling af dagpenge fra en gruppe til en anden.

Som repræsentant for et helt system og for en samlet gruppe er det svært at klappe i hænderne over en sådan beslutning. Det eneste lyspunkt må dog være at vi kan tilgodese en større gruppe medlemmer, der efter kort ledighed er tilbage i jobs igen. Det er dog vigtigt at huske at dimittenderne ofte er den medlemsgruppe, der skal være rygraden i både samfund og fagbevægelse i fremtiden og det kan derfor ikke være den bedste velkomst at få.

Det forlyder sig, at selv på de øverste etager af vores forbundshus, er man ikke jublende lykkelige over den udvikling. Sondringen må være at der er skabt et fokus og der har været en reaktion og at den almindelige dagpengesats for en isoleret periode og for en større gruppe medlemmer er steget mere end de eksisterende aftaler foreskriver.

Jeg ved ikke om det er bedst at være overset og gå under radaren eller være i vælten

og være underlagt konstante forandringer som ikke altid falder ud til det bedste, men jeg ved i hvert fald at beskæftigelsesområdet er et meget populært rejsemål for forandringslystne politikere og diverse kapitalistiske tænketanke. Desværre er den ledige befolkningsgruppe ikke en homogen flok som kan proppes ned i den samme kasse og forskellen på murer-John der er hjemsendt i 3 uger og en erfaren flyttemand med nedslidte knæ og skuldre der forsøger at omskole sig selv og finde en ny hylde at være på, kan være enorm. Hver gang man derfor stiller sig op med stor afstand og råber "luk lortet" eller "alle arbejdsløse er dovne" rammer man en bred kam af skæbner og historier og det kan virke truende i en i forvejen usikker situation.

Jeg siger ikke man ikke skal gøre tingene bedre! - men hvis der er noget der ikke fungerer, er det altid en god ide at kigge på den lovgivning der er på et område. Gå detaljeret til værks, snakke med dem der arbejder med området til dagligt. Det sælger selvfølgelig ikke lige så godt i en valgkamp at råbe "vi bør se på lovgivningen", så er det klart nemmere at sælge budskabet "luk lortet" eller "...vi vil spare 3,5 mia. Kr."

I et stille øjeblik kan det være svært at se sammenhængen og fremtiden for beskæftigelsespolitikken og for a-kassens rolle i det store spil. Når nu vi skal være vejledende a-kasse og jobcentre skal jævnes med jorden eller spares til helvede, er det så a-kassen der skal overtage deres rolle? Hvordan er man pseudo-jobcenter for en gruppe der betaler for medlemskab?

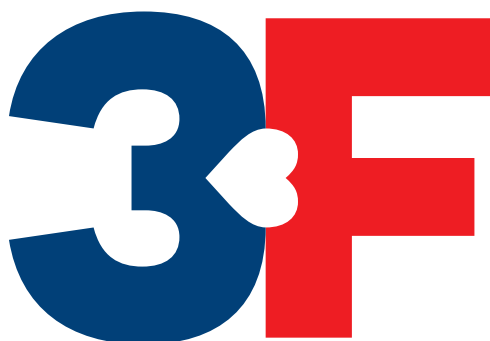
Hvordan arbejder man sammen med alle mulige indkomstdrevne virksomheder der har ansat en tal-guru der kan få selv den mest håbløse beskæftigelsesterapi eller jobsøgningskursus til at ligne løsningen på klimakrisen?

Hvilken rolle a-kasserne spiller de næste mange år er spændende at følge og man kan næsten godt regne med at enhver lille ændring i beskæftigelsespolitikken kommer til at have en effekt på vores arbejde som a-kasse og jeres oplevelse af at være medlemmer - især i det øjeblik at man er så uheldig at blive ledig.

*Hermed indstilles Hovedbestyrelsens Beretning til Repræsentantskabets godkendelse.*

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

*Oktober 2022*



**Københavns  
Chauffører**