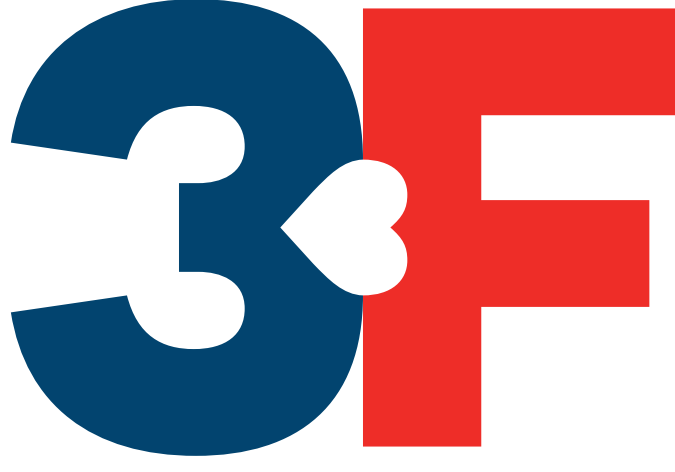


3F Københavns Chauffører Repræsentantskabsmøde

Tirsdag den 24. november 2020

3F Københavns Chaufførers Store Sal, Svanevej 22, 2400 København NV

Sang
Dagsorden
Forretningsorden
Skriftlig
Beretning



Københavns
Chauffører

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 trælletoget 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 klemt
den er fanen, der favner hele verden -
i dens folder er fremtiden gemt.



Københavns Chauffører

Dagsorden

1. Valg af dirigenter
2. Valg af stemmeudvalg
3. Hovedbestyrelsens beretning
4. Regnskab for 2019
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 Hugo Hammel valgt som faglig sekretær for 3 år.*

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

Coronavirus og kampen mod det, har på alle planer præget det danske samfund, både på godt og ondt.

Under denne sundhedskrise er der dog også blevet lavet gode og store resultater. Resultater der over tid vil vise sig så uundværlige for os chauffører, at vi i fremtiden ikke ville kunne leve uden dem.

Vejpakken

Først og fremmest er der vedtagelsen af den længe ventede vejpakke, med et resultat som vi chauffører virkelig kan glæde os over.

Der skal lyde en stor tak til Transport-

gruppe for at have medvirket så kraftfuldt og afgørende, at "pakke" nu er vedtaget af EU. Det bliver og vil vedblivende være et nyt og virkningsfuldt værktøj vi kan bruge i kampen mod internationale løntrykkere.

Tak for det, kammerater!

Men vejpakken er ikke et kraftfuldt og afgørende værktøj uden at vi alle bidrager til at det kan fungere.

Vi skal derfor sikre at der er tilstrækkelige ressourcer til stede hos myndighederne som får stillet opgaven med at kontrollere, at udenlandske chauffører får det lønniveau vi er vant til i Danmark.

Uden kontrol af forholdene for chaufførerne, er vejpakken kun et stykke papir uden værdi.

Det her er en gevinst ikke bare for de mange chauffører der er i direkte konkurrence med udenlandske chauffører, det er på sigt også en gevinst for alle andre chauffører, der ikke sådan direkte er nævnt i vejpakken skrift.

For det er med til at sikre, et grundlag, så vi kan bibeholde et fortsat forholdsvist højt lønniveau i Danmark.

Det er samtidig også et slag i synet på den politik der lå i kortene fra Løkke-årene. En politik der gik ud på at indrette os efter at også international transport skulle liberaliseres, hvor alt nærmest ville være lovligt.

Et slag i synet på ITD der havde satset alt på at EU kun kunne gå mod yderligere liberalisering. Det gjorde EU så ikke. De kiggede også på fundamentale lønmodtagerrettigheder.

Som chauffører har vi ikke noget mod udenlandske chauffører - men som fagforening har vi noget imod løntrykkere.

Rigtig fagforening

3F Københavns Chauffører er et stolt medlem af den rigtige fagbevægelse. Fagbevægelsen med rigtige tillidsrepræsentanter, forhandlingskompetence og reelle overenskomster.

Alle samlet i den nye fælles hovedorganisation FH.

Da statsminister Mette Frederiksen den 11. marts om aftenen, lukkede store dele af den offentlige sektor, forbød forsamlinger på mere end 100 personer var det også startskuddet til at der skulle skabes hjælpepakker til mange betrængte erhverv og fremtidige arbejdsløse.

I denne situation var der behov for at vi

alle, hver og en, fandt det allerbedste i os selv. Og det gjorde vi!

Politikere fra den yderste højre til den yderste venstrefløj fandt sammen i store fælles hjælpepakker, fandt opbakning til tiltag der virkede og fællesskab om at beskytte de svageste i samfundet.

Det samarbejde skylder vi grundlæggende alle danske politikere, en stor tak for.

Alle partier har hver især deres prioriteter og hvert parti deltog for at fremskynde deres dagsorden. Hvert parti havde deres legitimitet i denne dagsorden.

Men i efterdønningerne af den 11. marts, slog alle første parader ned og lavede de nødvendige beslutninger der skulle til for, at vi danskere kunne klare os igennem, som et samlet samfund.

Det var en stjernestund for alle danske politikere.

Det var også en stjernestund for den danske model, der viste sig så stærk som nogensinde.

Sammen med regeringen, arbejdsgiverorganisationen DA og ikke mindst den danske fagbevægelse FH blev der lavet virkningsfulde løsninger der kunne fungere.

Væk var postordre-fagforretningerne fra forhandlingsbordene. De var ikke en del af løsningen. De var og er fortsat et af problemerne på det danske arbejdsmarked.

Der blev klippet en hæl, der blev hugget en tå, men tilsammen fandt vi i fællesskab løsninger i de mest påtrængende problemer.

Uanset den dystre baggrund så var det på mange planer en god tid at have oplevet, fordi da det gjaldt kunne vi godt finde sammen, uagtet vores vidt forskellige udgangspunkter.

Arne og Bente

Trods en heftig og koordineret modstand

fra højrefløjen er det lykkedes regeringen at lande en mulighed for en tidligere pension for dem der har været mange år på arbejdsmarkedet.

En mulighed som givetvis kun vil blive benyttet af borgere som ikke kan mere, men ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet i værdighed.

Det var et nybrud, hvor reformer igen kom til at betyde fremgang med nye rettigheder til lønmodtagere og ikke det modsatte.

Da velfærdsreformen blev vedtaget i 2006, var der en efterløn til stede. Men efterlønnen blev fjernet i 2011 i VK-regeringen sammen med det Radikale Venstre og Dansk Folkeparti.

Ingen tvivl om den samfundsøkonomiske gavn Danmark efterfølgende har haft af Velfærdsforliget fra 2006, der blev indgået mellem Venstre, Konservative, Det radikale Venstre, DF og Socialdemokratiet.

Det er blandt andet baggrunden for at den danske økonomi er så stærk som nogen og baggrunden for at Danmark har kunnet låne nærmest ubegrænsede midler på det internationale lånemarked.

Men Velfærdsforliget har også haft den skyggeside, at mange der har haft hårde fysiske jobs ikke har kunnet følge med den stigende pensionsalder der ligger indbygget i forliget.

Derfor var det også vitalt, at der kom en ny mulighed for at træde af førend den officielle pensionsalder i årene fremover.

Der er grund til at takke politikerne bag. DF, SF, Enhedslisten og Socialdemokratiet. Det er politik når det er bedst.

Det er rigtigt, at en sådan reform ikke kommer alle til gode, fordi den tilgodeser ikke dem der føler sig psykisk udbrændte eller de der eksempelvis har slidgigt.

Den er til for de der har været tilknyttet arbejdsmarkedet i mange år.

Ordningen skal man ikke visiteres til, det er en ordning man selv bestemmer om man vil på eller ej, bare man opfylder alderskravene.

For dem der føler sig psykisk nedslidte, dem der ikke kan mere på grund af slitage men som ikke har været de nødvendige antal år på arbejdsmarkedet findes der andre ordninger.

Den her ordning er ikke for dem der allerede er nedslidte og ikke kan arbejde mere. Den er for dem der ikke ville kunne mere, hvis de skulle fortsætte efter mange, mange år på arbejdsmarkedet.

Overenskomstforhandlingerne

Samlet set blev overenskomstforhandlingerne en god gevinst for vores medlemmer. Især på det økonomiske område blev der leveret ved forhandlingerne på det private arbejdsmarked.

Solide, og ikke mindst i disse Corona-tider, også sikre lønstigninger.

Op til overenskomstforhandlingerne havde transportgruppen udvalgt sig to områder hvor der skulle komme resultater i hus, inden man gik i gang med de specielle forhandlinger på de enkelte fagområder.

Spørgsmålene om et opgør med 0-timers kontrakter på turistbusområdet samt forholdene ved pauser og deres længde for buschaufførerne blev bastant trukket frem af en samlet Transportgruppe. Man ville have at der skulle findes løsninger.

Men arbejdsgiverne ville ikke. Nærmest som i – slet ikke. Ja selv om det står i Arbejds miljøloven at arbejdsgiverne havde ansvaret for medarbejdernes toiletforhold ved pauser, så ville arbejdsgiverne end ikke anerkende det forhold.

Der var sat hårdt mod hårdt. Arbejdsgiverne med korslagte arme og et surt NEJ til hvad der end kom frem af forslag til

løsninger. Mens lønmodtagerne samlet i Transportgruppen forsøgte at rokke ved arbejdsgivernes hårdnakkede og afvisende attitude.

Fra Transportgruppens side havde man håbet på at arbejdsgiverne ville vedkende sig det ansvar de reelt har. Tiden gik uden løsning, kun med korslagte arme fra arbejdsgiverside, mens der blev svaret NEJ, NEJ og atter NEJ.

Da forhandlingerne på den altafgørende og retningsgivende Fællesoverenskomst skulle i gang, var der fortsat ikke fundet en løsning med de evigt NEJ-sigende arbejdsgivere. Tingene og tiden blev presset sammen.

For ikke bare er Fællesoverenskomsten retningsgivende for hvad der kommer til at ske på 3F Transports forskellige fagoverenskomster. Den er også afgørende og retningsgivende for hele normallønsområdet - ikke bare i 3F, men i hele FH.

Et forlis i stedet for et forlig på Fællesoverenskomsten, kunne have vidtrækkende konsekvenser for et senere sammenbrud i overenskomstforhandlingerne i hele FH. Dermed stod man i en situation at såfremt at to af 3F Transportgruppens udvalgte problemområder ikke skulle kunne løses, skulle hele det danske arbejdsmarked ud i en storstilet konflikt.

Ti minutter over tolv fandt arbejdsgiverne endelig en form for JA-hat frem og måtte nødtvungent anerkende at de havde et ansvar for chaufførernes toiletforhold, som der står i arbejdsmiljøloven.

Man fandt en modus vivendi der gjorde at parterne kunne finde hinanden og at man ikke på baggrund af dette forhold ville kaste landet ud i en storkonflikt. Derudover en fornyet og reel forhandling om o-timers kontrakter på Turistbus-området. Samt en anerkendelse fra arbejdsgivernes

side at de har ansvaret for pausefaciliteter for deres medarbejdere, og forandrede pauseregler for buschauffører.

Prekariat

Vi oplever en fortsat stigning i at de reelle arbejdsgivere ikke anerkender deres arbejdsgiveransvar. I stedet bliver flere og flere henvist til en på overfladen "lokkende" stilling som selvstændig. Hvad de så alligevel ikke er.

Det eneste de er blevet selvstændige i, er spørgsmålet om hvordan de vil finde penge til deres ferie og pension, til perioder med sygdom, barsel og lignende. Til gengæld fastsætter de reelle arbejdsgivere så dårlige fragtrater, så dårlige aflønninger at der rent faktisk ikke findes muligheder for at sætte penge af til dårlige tider.

Det er rent ud sagt skamløst!

For det først må det være en menneske ret at få et arbejde man kan leve af og hvis ikke, må der ske en kompensation for den enkelte, når man stiller sin arbejdskraft til rådighed, men ingen vil benytte sig af den.

Vi skal af med denne trend hvor flere og flere henvises til at spise af nådens brød, hvor de alene bliver henvist til at arbejde i få timer, under alle mulige forhold.

Får vi gjort op med denne trend, kan den næste der står i rækken være netop den der i dag tror sig sikker på at have fast arbejde, men som i morgen må se ind i en fremtid med usikker aflønning, nul sygedagpenge, nul feriepenge.

GODSOMRÅDET

Godsbranchen har i vid udstrækning formået at køre uden om Corona krisen. Beskæftigelsen er stort set fastholdt. Ja enkelte brancher har ligefrem oplevet fremgang. Den del af branchen der leverer pakker og fragt, har haft mere gang i

hjulene end før 11. marts, hvor statsministeren lukkede landet ned. Og byggemarkederne, og vores chauffører der, har kørt rundt med byggematerialer til utallige gør-det-selv-projekter i de private hjem. Det at blive hjemsendt er blevet vekslet til en ny terrasse, et nymalet redskabsskur eller og moderne køkken.

Cateringbranchen

Andre brancher, bl.a. cateringbranchen, undgik desværre ikke en meget hård skæbne. Med et ubarmhjertigt øksehug, forsvandt næsten hele omsætningen hen over natten. Det skete da caféer, restauranter, skoler og institutioner måtte gå i ufrivilligt hi, for at skærme os alle mod smittespredningen.

Om lærlinge sager

Vi har i afdelingen desværre oplevet en træls stigning i henvendelser fra lærlinge, der på den ene eller anden måde er kommet i klemme på deres læresteder. Flere sager er løst ved at tilskynde til og understøtte en konstruktiv dialog mellem vognmand og lærling. Andre gange har det desværre været nødvendigt at ophæve uddannelsesaftalerne og finde nye steder hvor det er muligt at færdiggøre den påbegyndte vej mod faglært godschauffør.

Et af stridspunkterne er ofte arbejdstiden og ikke mindst mængden af timer. Arbejdsdagen for en godschauffør er oftest noget ud over hvad andre vil betegne som normal arbejdstid.

Men her i 2020 hvor de unge har et andet fokus end blot at arbejde "solen sort" og tjene kassen, hvor det at gå til fodbold eller badminton et par gange om ugen og hvor omgang med familie og venner prioriteres højt. Kan det være temmelig udfordrende med et arbejdsliv, hvor det at møde tid-

ligt parres med en ukendt fyraften. Lange dage med 9, 10 eller 11 timer er hvad de mere erfarne chauffører vil kalde – helt normalt og ubetinget vilkår for at være i branchen – sådan har det altid været – og da far var dreng.... Men set i en kontekst hvor der er stigende udfordringer med at rekruttere til branchen og hvor vi kigger ind i en fremtid med chaufførmangel, så skal "konceptet" nytænkes således det også kan rumme de unge mennesker der, på kort sigt bliver brug for. For hvis bjergene ikke vil komme til Mohammed ja så må lastbilen søge nye veje .

Heldigvis er der i branchen fuldt fokus på opgaven med at få enderne til at mødes. Derfor deltager afdelingen via centrale bestyrelsesposter, i hele processen.

Visionsplanen

3F Københavns Chauffører er en aktiv del af forbundets Visionsplan. Her har vi valgt at sætte fokus på udvalgte brancher, hvor det at være medlem af en fagforening og omfattet af en god og solid overenskomst, langt fra er en del af hverdagen.

For godsområdet er den særlige fokus rettet mod varebilsområdet, hvor vi har udarbejdet detaljerede handlingsplaner og iværksat analysearbejde, der har givet en solid platform at arbejde ud fra. Og med den nye godskørselslov i hånden, hvor det er tilladelses- overenskomst- og uddannelseskraft, til varebiler der kører gods for fremmed regning, er betingelserne for et succesfuldt udkomme af indsatsen, absolut til stede. Hvilket er en indsats der ganske bestemt er brug for.

Indsatsen kører sideløbende på taxa-, turist-, flex- og handicapchaufførområdet og involvere tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og meningsdannere fra arbejdspladserne. Opgaven med at navigere i alle handlingsplaner og

aktiviteter og udvikle nye idéer, varetages af vores Projektmedarbejder Kamilla Lind Kjærsgaard.

Manglende løn til rumænsk chauffør

Hen over sommeren måtte vi løse en af årets mere specielle sager her i området. Cornel Dobre, en lastbilchauffør fra Rumænien, fik i juli måned arbejde som distributionschauffør hos en vognmand, i København. Vognmanden, som selv er rumæner, er kendt her i 3F Københavns Chauffører, idet vi i efteråret 2018 indgik en tiltrædelsesoverenskomst med virksomheden. Virksomheden kører som underleverandør hos en anden vognmand og distribuere dagligvare til en af de helt store discountkæder.

Ansættelsesforholdet gik dog ikke helt som planlagt og efter lille måneds tid, afbrød de samarbejdet og Cornel rejste hjem til Rumænien med forventning om at den tilgodehavendeløn ville blive udbetalt. Dette skete bare ikke, til trods for at alle kontooplysninger var oplyst ved ansættelsens start.

Hjemme i Rumænien henvendte Cornel sig derfor til sin lokale fagforening, SLT – Sindicatul Lucratorilor din Transporturi, for at få deres hjælp til at få sin optjente løn udbetalt. Fagforeningen kontaktede vognmanden og rykkede for betaling men trods flere løfter om snarlig udbetaling, skete det aldrig.

SLT – samarbejde med europæiske fagforening

Heldigvis for Cornel, er hans fagforening SLT, med i et europæisk fagforenings-samarbejde, som også 3F deltager i. Samarbejdet indebærer blandt andet, at hvis et, som i dette tilfælde, rumænsk fagforeningsmedlem kommer i klemme i udlandet, som i her Danmark, så træder vi

i 3F ind på vegne af den rumænske fagforening og forsøger at løse sagen. Vi gør det, fordi vi på den måde kan bidrage til at sikre transportbranchen og dens ansatte.

Yderligere krav

Sagen ender derfor på næstformandens skrivebord, da virksomheden, jo som nævnt tidligere, har underskrevet en tiltrædelsesoverenskomst (DTL-a) med os på Svanevej. En gennemgang af sagens papirer viste at der var sket en række brud på overenskomsten og at ansættelsesaftalen var fuld af fejl og i direkte strid med overenskomsten. Der foretages derfor at rigtig beregning af Cornels løn, hvor det kunne konstateres at der, ud over den manglende løn heller ikke var beregnet særlig opsparing, frihedsopsparing (S/H) eller feriepenge.

Der blev allerede samme dag, som sagen var indgået på kontoret, sendt en mail afsted til virksomheden med krav om øjeblikkelig betaling af løn og øvrige tillæg, et beløb opgjort til i alt 28.366 kr. Samtidig blev der rejst krav om en godtgørelse for fejlene i ansættelsesaftalen samt bod for brud på overenskomsten.

Afslutning på sagen

Kun seks dage efter at fagforeningen havde skrevet til virksomheden, indbetalte de det fulde lønkrav og indvilgede samtidig i at mødes for at drøfte forholdene om godtgørelse og bod. På dette møde få dage senere, enedes vi om at der, oven i den allerede udbetalte løn, skulle betales en godtgørelse på 5.000 kr. for den fejlbehæftede ansættelsesaftale samt en bod til fagforeningen for brud på DTL-a overenskomsten.

For os som fagforening, er det oprigtigt fedt at kunne hjælpe chauffører til at få deres, til tider, surt tjente løn udbetalt.

Det er jo en klar kerneopgave. En kerneopgave hvor indgåede overenskomster forsvares og sager føres for at sikre de gode løn og arbejdsforhold vi har på det danske arbejdsmarked.

Sikring af erstatninger, efterbetalinger og krav om løn for udført arbejde hører naturligtvis til dagligdagen i 3F Københavns Chauffører. For fair transport, ordnede vilkår og dansk løn, når man kører i Danmark, kommer ikke altid af sig selv. Men det er hverken alle sager eller alle vognmænd, der er lige almindelige.

Tour de Rasteplads

I dette tilfælde, er der tillige en ekstra lille positiv, og for næstformanden Harald Fabricius, en interessant krølle på historien. I hans tidligere virke, fra før han startede på Svanevej, har han som formand for Godschaufførernes Landsklub, været på utallige rastepadsbesøg rundt om i landet. Rastepadsbesøg, hvor han sammen med aktive kolleger og fagforeningsfolk fra Rumænien og Bulgarien tog på Tour de Rasteplads og mødte i hundredvis af østeuropæiske chaufførkolleger. Fortalte om det samarbejde fagforeningerne fra deres hjemland, sammen med vores eget 3F, var en del af og oplyst om hvilke muligheder det ville give dem, hvis de skulle få brug for hjælp en gang i fremtiden.

Måske har han rent faktisk engang mødt Cornel et sted derude på rastepadserne, mens han sad oppe i en kold presenningstrailer, sammen med flere landsmænd og tilberedte et simpelt måltid over primussens blå flamme. Måske har vores næstformand selv givet ham den pjece og det budskab der gjorde at han i tide fik sig meldt ind i en rigtig fagforening. En rigtig fagforening der via gode og stærke alliancer hjalp, da han ikke fik sin løn som aftalt.

Godskørselsloven og Vejpakken

Med tanke på de nyligt vedtagne opstramninger i godskørselsloven og en ny stærk vejpakke i EU, så tillader vi os, ganske ydmygt, at konkludere følgende.

Selvom opgaven med at bekæmpe social dumping på Europas landevej har syntes kæmpestor, at vejen mod målet har virket uoverskuelig lang, bøvlet og løsningerne på udfordringerne har mødt til tider absurd modstand, så illustrere ovennævnte fine eksempel, at det til fulde, har været besværet værd.

RUTEBUSOMRÅDET

Det har været et begivenhedsrigt år for afdelingens rutebuschauffører.

Den første udfordring kom fra Københavns Citys Metro.

Metroring 3. blev sat i gang sidst på sommeren og effekten for chaufførerne slog for alvor igennem, da Bynet 2019 køreplanerne blev sat i kraft søndag d. 13. oktober.

Bynet 19 betød store omlægninger og især reduktioner i indre bys rutebusnet. Reduktion i driften betød desværre også tilsvarende indskrænkning af chaufførstyrken.

Især Arriva blev ramt

Arriva stod med omkring 100 chauffører i overskud.

Arrivas ledelse fik, i samarbejde med de lokale tillidsrepræsentanter og Chaufførernes Fagforening, sat en ambitiøs uddannelses- og fastholdelsesplan i værk.

Målet var at fastholde alle chauffører, for at undgå afskedigelser.

Man afdækkede hvem der kunne have planer om at stoppe i 2019, samt hvilke muligheder der var for at komme på et andet anlæg.

Ønsker om orlov eller samlet frihed blev

imødekommet, og ligeså hvilke muligheder der var for at konvertere Særlig opsparing til at afholde frihed.

Derudover stoppede man med at udbetale fra afspadsringssaldoerne.

Tilbud om uddannelse og kurser

Den daværende regionschef Kem Wilquin kunne se fornuftige perspektiver i at fastholde chauffører, ved at tilbyde kurser og uddannelse i en periode. Uddannelseskonsulent Ellen Ellehammer i 3F Københavns Chauffører lavede et rigtig flot stykke arbejde med at oplyse om mulighederne. Der blev iværksat besøg af PensionDanmark, UC Plus og fagforeningen, for at få det hele til at gå op i en højere enhed.

Uddannelsespris 2019

Samarbejdet blev en stor succes, endog så anerkendt, at Transporterhvervets Uddannelser (TUR) uddelte deres uddannelsespris 2019 til Arriva og fagforeningen, for den fælles indsats for at fastholde chaufførerne gennem kurser og uddannelse.

Lidt malurt kom der dog efterfølgende i bægeret, med Corona virussens indtog, da uddannelsesplanen så ikke kunne gennemføres fuldt ud, og udløste enkelte opsigelser. Det samlede opsigelsesantal blev dog minimeret til under 15 chauffører.

Udbud

Næsten sammenfaldende med Bynet 19, skulle resultatet af Movias udbudsrunde A17 håndteres, hvilket vanen tro også afstedkom mange rokader af chauffører mellem de enkelte anlæg og entreprenører.

Det vil være for omfattende at gå i detaljer om rokaderne, men de foregik efter reglerne om virksomhedsoverdragelse, så

chaufførerne fulgte stort set med deres linjer over til den nye arbejdsgiver.

Overdragelse og rokader af chauffører, skete med stort samspil fra tillidsrepræsentanterne ved de involverede selskaber. Den store vinder af udbud A17, blev virksomheden Anchersen på Jernholmen, som nu driver det største garageanlæg i vores organisationsområde.

Anchersen afholdt en række informationsmøder for de chauffører, der var tilknyttet de respektive linjer de overtog, og det resulterede i en rimelig god overgangsproces uden de store skærmydsler.

Tryk Stop-kampagnen fortsatte

3F forlængede sin 2019 kampagnen på rutebusområdet, kendt som Tryk Stop-kampagnen. Kampagnen har til formål at sætte fokus på, at chaufførerne får deres pauser, og dels også at få en større andel af buschaufførerne til at blive medlemmer af 3F.

Der har været ansat kampagnemedarbejdere til at skabe aktiviteter, der kunne understøtte disse mål. Dette arbejde er efterfølgende blevet fuldt op med dannelse af aktive netværksgrupper, til at tage over.

Et resultat af Tryk Stop-kampagnen er, at det er lykkedes at få Movia og politikerne til at tage problemer med køretider og forsinkelser til pauser mere alvorligt, blandt andet fordi 200 chauffører mødte op ved Movia på Toftegårds Plads, for at vise utilfredsheden med køretider.

3F har i samarbejde med Dansk Person Transport, arrangeret og gennemført dialogmøder, hvor køreplanlæggere i Movia, driftschefer, vagtplan-læggere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra busanlæggene har mødtes, og arbejdede med hvordan man fremover kan samar-

bejde omkring planlægning af køretider.

Tryk Stop-kampagnen på busområdet stoppede egentlig midt i 2019. Herefter skulle kerneaktive chauffører i de forskellige regioner videreføre dette arbejde.

Der blev dannet lokale netværksgrupper af chauffører på en række arbejdspladser. Der er lavet netværk i hver region, bestående af aktive chauffører fra de forskellige selskaber og busanlæg i regionen.

Netværk

I Region Hovedstaden blev der startet et netværk op i juni 2019, hvor der kom repræsentanter fra de fleste af de 17-18 busanlæg, som ligger indenfor organisationsområdet for 3F Københavns Chauffører og 3F Frederiksborg.

3F Københavns Chaufførers projektmedarbejder Kamilla Kjærsgaard, har været tovholder på projektet. Hun har mesterligt holdt styr på netværkene og med ildhu understøttet organiseringsarbejdet indenfor rutebusområdet.

I efteråret og vinteren blev fokus rettet mere imod de forestående overenskomstforhandlinger.

Sideløbende med arbejdet med de kerneaktive, har afdelingen afholdt månedlige sparringsmøder for tillidsrepræsentanter fra de forskellige garageanlæg (AKT-TR møder).

Nyt Stormøde i Odense

På Transportgruppekonferencen, i forbindelse med 3F kongressen i Aalborg 2019, blev Tryk Stop-kampagnen fremhævet.

Det fik formanden for Transportgruppen, Jan Villadsen, til at love, at hvis man kunne samle 900 chauffører igen til et stormøde, ville han sørge for at der blev afholdt et nyt stormøde.

Stormødet blev afholdt den 26. januar 2020 i Odense Congress Center med to punkter på dagsordenen.

- Regionsvis gennemgang af resultater fra Tryk Stop-kampagnen, i forhold til politikere og trafikselskaber.

- Orientering om de kommende overenskomstforhandlinger af hhv. Jan Villadsen og Forhandlingssekretær Kim Poder.

Netværkene gik i gang med at skabe mobilisering på garageanlæggene til deltagelse i stormødet. Det lykkedes at samle omkring 350 chauffører fra busanlæggene i 3F Københavns Chaufførers område. På landsplan lykkedes det at samle lidt over 1.000 buschauffører til stormødet, så det var en markant manifestation op til de kommende overenskomstforhandlinger.

På stormødet var budskaberne til overenskomstforhandlerne klare, nu skulle der ske forbedringer på pauseregler og pausefaciliteter.

Overenskomst 2020

Overenskomstforhandlinger til de nye overenskomster begyndte i februar 2020, men som opvarmning til overenskomstforhandlingerne, deltog vi i en faneborg, som var arrangeret foran Industriens Hus d. 14. januar, på dagen, hvor hovedforhandlerne skulle mødes med arbejdsgiverne i Dansk Industri.

Under opstarten på forhandlingerne af fællesoverenskomsten, skulle det vise sig, at AKT overenskomsten fik en central rolle, da det blev sat som en betingelse for at påbegynde forhandlingerne, at der, som direkte udløber af "Tryk Stop" kampagnen som buschaufførerne så mesterligt har kørt siden sommeren 2018, først skulle en aftale i hus om Buschaufførernes pauseforhold, før forhandlingerne på

Fællesoverenskomsten kunne påbegyndes.

Det lagde et tidspres på AKT forhandlingerne, som efterfølgende har vist sig både at resultere i fordele og ulemper.

Der blev relativt hurtigt opnået enighed om, at man fremover ville kunne fagretslig forfølge arbejdsgiver for mangler på velfærdsforanstaltninger (læs pausefaciliteter), selvom det rent faktisk er tredjemand, som har ejerskab og vedligeholdelsesansvar i relation til pausefaciliteter.

Pausebestemmelser

Omkring forhandling af pausebestemmelserne, må man vel bare erkende, at det gamle ordsprog "hastværk er lastværk" stadig er aktuelt!

Ikke fordi der ikke blev opnået væsentlige forbedringer, for det blev der, men det er risikabelt at erstatte et lang detaljeret pauseafsnit, der er genforhandlet mange gange, med et nyt, tekstmæssigt meget begrænset pauseafsnit.

En smal tekst til en kompleks problemstilling, er bare udfordrende og kan åbne for arbejdsgiveres kreative tolkninger. Det bliver ikke nemmere af, at intentionen bag tekstændringen ikke er indskrevet i overenskomsten, men intentionen er jo heldigvis stadig gældende, da den er indskrevet i de bagvedliggende protokollater. Pauserne skal give rekreativ værdi og være placeret hensigtsmæssigt i vagterne.

Overenskomstperioden kommer til at vise om de nye bestemmelser kommer til at fungere i den pulserende drift, bla. med at få de nye regler implementeret.

Pausetræk på 8 minutter er afskaffet, da mindste pauselængde nu er 15 minutter.

Der må ikke ligge arbejdsopgaver i pauseintervallet, så der skal tillægges af og påstigningstid fremover, når der afbrydes til pause, hvilket skal ske efter højst 4,5 timers køretid.

Maksimal daglig arbejdstid er blevet begrænset til 9 timer.

Langt fra alle øvrige overenskomstkrav blev opfyldt, men sådan er det jo med forhandlinger.

Tryghedsbestemmelser

Af øvrige resultater kan hurtig nævnes, at der er kommet væsentlige forbedringer på tryghedsbestemmelserne, i forbindelse med sygdomsopsigelser, da chauffører med 3 års anciennitet ikke kan opsiges, grundet sygdom, under de første 70 sygedage. Medarbejder der opsiges efter 70 dages sygdomsfravær, modtager sygekompensationsløn i yderligere 28 dage som minimum.

I alt sygekompensationsløn i minimum 14 uger i forbindelse med opsigelse.

At arbejdsmiljørepræsentanterne sikres bedre forhold, som indskrives i overenskomsterne

Ud over en pæn reallønforhøjelse, er den særlige opsparing øget med 3 %.

Barselsregler er desuden blevet forbedret med yderligere 3 ugers barsel.

Derudover har chaufførerne fået ret til fravær ved barns 2. sygedag og når barn skal til lægen.

Overenskomstforhandlerne blev hver dag modtaget af buschauffører, som på skift mellem regionerne, mødte op udenfor Industriens Hus med fagforeningsfaner og et "tisse-træ", for at sætte fokus på Rutebus Chaufførernes pauseproblematikker.

Meget apropos, gav det rig lejlighed til at lufte den fine nye fane, som rutechaufførerne i København netop havde indviet.

Overenskomstforlig

Transportgruppen indgik forlig med Dansk Industri fredag d. 21. februar. Transportgruppen meldte ud, at nu havde man løst pauseproblemerne for buschaufførerne. Chaufførerne ville få deres pauser, og pausen ville ligge midt i vagten.

I den efterfølgende uge fremkom de 26 protokollater, som var indgået med arbejdsgiverne. Der var en række forbedringer, men der var også noget som, af buschaufførerne, blev opfattet som forringelser af pausereglerne.

Det sidste blev taget ilde, fordi bedre pauser var det overordnede krav fra Tryk Stop-kampagnen og aktiviteterne hos de kerneaktive chauffører.

Chaufførerne var dybt bekymrede over de ændrede pauseregler.

De spejdede forgæves efter tekststykket omhandlende 2 pauser på vagter over 6½ time, på mindst 25 minutter og 15 minutter – eller én samlet pause på mindst 40 minutter. Desuden savnede de teksten, at en pause ikke kan starte eller slutte en vagt.

Der skulle være været afholdt informationsmøder med Kim Poder i de forskellige regioner, men de blev desværre aflyst på grund af møderestriktionerne i forbindelse med Corona situationen, så det blev ikke muligt rigtigt af få forklaret hvad der egentligt var aftalt mellem parterne.

Overenskomstresultatet var derfor uklart, da urafstemningen gik i gang.

Forbundet og de fleste afdelinger opfordrede til at stemme Ja til forliget.

Hovedparten af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter indenfor rutebusområdet anbefalede at stemme Nej, på grund af det, de vurderede var forringede pauseregler.

Det samlede afstemningsresultat om nye overenskomster endte med et Ja. Dermed blev forliget på rutebusområdet også godkendt, selvom et flertal af buschaufførerne stemte Nej. Af 3F Københavns Chauffører rutebuschauffører, var der 42% der stemte Ja, mens 58% stemte Nej.

Efter afstemningen er det lykkedes at afholde informationsmøde med Kim Poder, om den nye Tillægsoverenskomsts pauseregler, uden at det dog har fået overbevist tillidsrepræsentanter i Region Hovedstaden om at reglerne rent faktisk er blevet forbedret. Tilbage står løsningen, at hvis chaufførerne ikke får deres pauser, må vi rejse sagerne lokalt og efterfølgende viderefører sagerne til forbundet.

Cowid 19 busudfordringer

Pandemien, har virkelig givet udfordringer for vores rutechauffører.

At beskytte chaufførerne og samtidig få passagererne fragtet rundt i hovedstaden har været et dilemma og håndteringen har været ændret adskillige gange. At lukke fordørene, stoppe billetsalg og indføre sikkerhedszone omkring chaufføren, var den første, hurtigste og hidtidige bedste løsning, men det medførte nogle konsekvenser, som man sidenhen har prøvet at rette op på, med større og mindre succes. Passagererne kunne ej heller købe rejsehjemmel i busserne og det medførte en del gratister. Nogle tvunget af omstændighederne, men for en dels vedkommende nok afledt af, at der ingen sanktionsmuligheder var.

For at komme "gratister riet" til livs er fordørene nu åbne igen, og derfor er chaufførerne så pålagt at bære mundbind eller vesir under arbejdet.

Det er uholdbart og kalder på en bedre løsning. Montering af en fysisk barriere der kan beskytter chaufføren. En klar ple-

xiglasafskærmning, der både kan sikre chaufføren det nødvendige overblik, visuelt kan kontrollere rejsehjemmel, men samtidig hindre dråbekontakt ind mod chaufføren.

Billetsalget i busserne er pt. stadig suspenderet

Spørgsmålet er om det ikke er ved at være tid til at få kontanterne ud af busserne, og en gang for alle, få fundet en anden løsning til rejsehjemmel i rutebusserne.

Finde en betalingsform, der både kan sikre chaufføren et sikkert arbejdsmiljø, og samtidigt sørge for at der nemt kan købes rejsehjemmel der opfylder passagerernes behov. Afdeling deltager, med en tillidsrepræsentanter og en arbejdsmiljørepræsentant, i et samarbejdsforum, der sammen med Forbundet, Dansk Persontransport og Movia, skal forsøge at manøvrere Chaufførerne sikker gennem Corona pandemiens udfordringer.

GARAGEARBEJDERNE

Busrengøringens standard er blevet hævet til et hidtidigt ukendt niveau, da busserne nu også skal sprittes af, hvilket har affødt nye arbejdsopgaver.

Mange af garagearbejderne har følt sig presset og virkelig stresset og på sammenbruddets rand. Ikke mindst ved Arriva, som, ud over det øgede arbejdspress, også har haft en arbejdsleder ned alternative ledelsesmetoder, han er nu fjernet fra sin post, så der forhåbentlig kan komme lidt ro på forholdene igen.

Ved de andre entreprenører kan man ikke genkende til de øgede arbejdsopgaver, og de samme udfordringer med manglende tid, hvad enten garagearbejderne er ansat direkte af busselskabet, eller arbejder for en underentreprenør.

Der er desværre stadig en del af garage-

arbejderne der er ansat af underentreprenører, og det er desværre en udvikling vi har haft svært ved at stoppe.

Vi har en forsøgsordning med 3 af de største entreprenører, som kan muliggøre at arbejdet fortsat forbliver reguleret af AKT overenskomsten, bare i en tilpasset form, der kan konkurrere med 3F's rengøringsoverenskomst.

Som en naturlig følge af overenskomstfornyelsen på AKT, er vi i gang med at genforhandle forsøgsordningen, og vi er optimistiske omkring tilpasningen af ordningen, indeholdende de værdistigninger der er kommet på AKT overenskomsten.

I forbindelse med pauseforhandlingerne, blev det tekstmæssigt indføjet, at garagearbejderne skal afholde deres hovedpause i den midterste tredjedel af vagten. Så pausens længde og placering er nu i orden for garagearbejderne.

Når forsøgsordninger er forhandlet på plads, skal vi så til at få alle til at tilslutte sig ordningen og følge den i praksis.

Vores organisationsprocent i branchen er meget varierende og vi er udfordret af, at samtalesproget samt etniciteten i branchen, i stort omfang, er overvejende med Østeuropæiske eller mellemøstlig oprindelse.

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

AMBULANCE, BRAND OG ASSISTANCE

I forbindelse med optakten til overenskomstforhandlingerne 2020 – iværksatte afdelingen/Branche 7 i efteråret 2019 sammen med afdelingsformanden som frontfigur, en rundtur på Falck-stationerne i overenskomstområdet. Formålet med stationsbesøgende var primært et forsøg

på udbredelse af kendskab til hhv. Den danske model, opbygning af det etablerede danske arbejdsmarked, herunder hovedorganisationerne DA/FH og 3F/CF's opbygning, oplysning af ejerskab af redderoverenskomsterne samt hvorledes en overenskomstforhandling forløber og sidst, men ikke mindst – hvorledes man som medlem/redder ved aktiv handling kan søge og gøre indflydelse samt påvirke beslutningsprocesserne i egen fagforening.

Man kan sige (for at udtrykke det mildt) at interessen ikke var overvældende og fremmødet på enkelte arbejdspladser/stationer var begrænset (det var før Coronaen's skygge), men ingen tvivl om, at der foreligger en opgave forud, for os som vil den rigtige fagforening og ønsker et langt større fremadrettet engagement fra medlemmernes side.

Indsamling af forslag/ønsker til overenskomstforhandlinger til de to redderoverenskomster, blev iværksat i sensommeren 2019. Der blev nedsat en række udvalg med deltagelse af redder-tillidsrepræsentanter fra samtlige regioner. Samtlige områder indenfor redderfaget var repræsenteret og der blev udarbejdet en række forslag/ønsker til forhandlingsudvalgene med henblik på forbedring af de to overenskomster.

Efter forlig på transportoverenskomsten (Fællesoverenskomsten) – mødtes parterne i starten af marts måned. Forhandlingerne gik, traditionen næsten tro, træg og endte med, at blive henlagt til Forligsinstitutionen lørdag d. 7. marts, hvor der først på aftenen blev indgået et forlig for begge redderoverenskomster.

Med baggrund i sammenkædningsreglerne og afventning og manglende forlig på øvrige overenskomstområder, forelå der først et afstemningsresultat d. 16. april.

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

Afstemningsresultatet taler for sig selv men historisk anskuet er det første gang i nyere tid, at der er set et massivt "ja" til en redderoverenskomst i CF-området.

Brandområdet

Beredskabsreformen er nu tæt på sin 5-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.

Den 1. februar 2019 blev der indgået en ny brandaftale mellem kommunerne Greve, Ishøj, Vallensbæk og Høje-Taastrup, hvilket afstedkommer, at Østsjælland's beredskab (OESB) i sin oprindelige form er en saga blot.

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

Vores medlemmer, reddere der har funktion som brandmand, er fortsat udfordret ved, at beredskabschefen, herunder medarbejdere tilknyttet førstnævnte for hhv. kommunerne Ballerup, Gladsaxe, Gentofte, Herlev og Lyngby-Taarbæk, der i daglig tale benævnes Beredskab Øst (BEROS), har svært ved accepterer, at medlemmer-

ne er underlagt en række overenskomst samt lokalaftalte bestemmelser.

Lokalaftalerne vedr. brandtjenesten i overenskomstområdet blev opsagt pr. 1. oktober 2019 således, at brandtjeneste i CF-området udelukkende håndteres jf. de overenskomstmæssige bestemmelser. Der er efterfølgende indgået en modificeret lokalaftale, der i skrivende stund endnu engang er udfordret pga. strid vedr. hvorvidt fysisk træning kan udmøntes i arbejdstiden. Forholdet er interessant med baggrund i, at det er et krav fra BEROS, at brandmandskabet skal leve op til årlige fysiske test – der i værste fald kan afstedkomme opsigelse, hvis fysiske test og faglige test ikke gennemføres med tilfredsstillende resultat.

Kravet vedr. gennemførelse af fysisk eller faglig format for brandmænd samt for øvrige reddere - er i sig selv ikke urimeligt, men når et sådant krav fremsættes fra arbejdgiverside (eller ved kunde krav) – må det være et rimeligt modkrav, at ovennævnte forhold indgår i ens arbejdstid.

Falcks kontrakt med BEROS er indtil videre forlænget til udgangen af 2021 og er endnu engang konkurrenceudsat. Falck byder fortsat på brandslukningsopgaven for de 5 kommuner. Udbuddet er skriven- de stund ikke afklaret.

Siddende patient/personbefordring

Med primært virkning fra 1. februar 2019 ”søsattes” ny kontrakt mellem Region Hovedstaden og Falck vedr. siddende patientbefordring. Falck varetager 8 ud af 11 delområder og HB-Care (tidl. Handicapbefordring) varetager de resterende 3 delområder.

Kontrakten omfatter en række nye forhold, blandt andet, varetages vagtcentraldelen nu af regionen. Ydelsen var tidligere forankret hos operatørerne. Der

indførtes en såkaldt beredskabsmodel således, at operatørerne er forpligtiget til at levere et antal enheder (køretøjer) på fastlagte tidspunkter hen over døgnet. Kontrakten omfatter ca. 250 ”kørende” stillinger og er gældende til 2022 med mulighed for forlængelse.

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 i 2022 med mulighed for forlængelse.

Ambulancetjeneste

Medlemmer der 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.

Mandskabsmanglen er yderligere forværret pga. ”strandhugst” fra Region Hovedstadens Akutberedskab der har afsmitning på operatørerne (fx Falck) der udfører ambulancetjeneste for Region Hovedstaden, der efter sigende aflønner på et højere niveau end operatørerne – ja penge går aldrig af mode og når ikke operatørerne ikke kan stille de kontaktaftalte beredskaber, koster det bod til, rigtig gættet – Region Hovedstaden.

For at imødegå samt sikre pauseafholdelser, er der indsat såkaldte pausevogne (enheder der afløser de faste beredskaber mhp. pauseafholdelser).

Assistanceområdet (Autohjælp)

Med virkning fra 1. november 2017 out-

sourcede Falck de tunge autohjælpskøretøjer til ny spiller på autohjælpsområdet ”Redning Danmark”. I samme forbindelse overtog Redning Danmark på landsplan et antal virksomoverdragede reddere fra Falck der efter en række tilpasningsforhandlinger med Dansk Erhverv fik en pæn pakke økonomiske privilegerer med over til den nye arbejdsgiver. Redning Danmark er henover 2019/2020 ramt af en række konkurser og fremtiden for denne spiller på markedet er uvis.

Falcks autohjælp har gennemgået en række forandringer og er nu forankret på få stationer i overenskomstområdet men selv forandringer kan medføre positive afkast som fx flere ansættelser.

Det positive afkast og opgang, blev beklageligvis ramt af Corona-pandemien, hvor Falck i forsommeren iværksatte hhv. ansættelsesstop og manglende besættelse af ledige stillinger.

Falck Teknik ”mistede” i efteråret 2017 sin overenskomst og er nu en integreret del af redder overenskomsterne.

Københavns Lufthavn/Falck

Håndtering af passagerer med nedsat mobilitet i Københavns Lufthavn (CPH) omfatter ca. 100 fuldtidsstillinger og et tilsvarende antal timelønsbeskæftiget. Opgaven har været i fornyet udbud og Falck fik tildelt kontrakten med CPH for en 3-årig periode med mulighed for forlængelse.

Således så billedet ud i starten af 2020 for vores medlemmer der var beskæftiget i Københavns Lufthavn, lige indtil Corona-pandemien i marts måned ramte Danmark og specifik Københavns Lufthavn med orkanstyrke hen over natten med en nedgang på ca. 80%. De timelønsbeskæftigede blev sendt til ”parkering” inden udgangen af marts måned og Falck tiltrådte

regeringens lønkompensationsordninger, der afstedkom hjemsendelse af ca. 80 reddere.

I juni måned kastede Falck håndklædet ind i ringen og efter foregående drøftelser med Falck blev der iværksat og effektueret 80 opsigelser efter overenskomstens bestemmelser (SIFU-begrebet). I den forbindelse blev der oprettet en jobbank og ikke-besatte stillinger i Falck fx liggende sygetransport, persontransport og enkelte ledige brandstillinger blev ”låst”, i størrelsesordenen 20-25 ledige stillinger med henblik på opugning og omplacering af opsagte reddere.

Der blev iværksat afholdelse af Infomøder med deltagelse af afdelingen, Falck, Tårnby Kommune og repræsentanter fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fra Beskæftigelsesministeriet (STAR), indeholdende en bred vifte af oplysninger for muligheder for efteruddannelse, jobskifte mm.

Fremmødet til Infomøderne for opsagte reddere var – mildest talt – begrænset. Cirka halvdelen valgte at fremmøde og tilsvarende reflektering på ledige stillinger i Falck.

Ca. 14 opsigelser er efterfølgende trukket tilbage pga. mindre produktionsstigning i arbejdsopgaven i Københavns Lufthavn. Sluttelig skal nævnes, at der i skrivende stund med afsæt i øget smittetal og en stort set orange farvet verden, er arbejdsopgavemængden i Københavns Lufthavn tilbage på marts-niveau.

TURISTBUS

Især indenfor turistbusbranchen har Corona pandemien fået store konsekvenser for både virksomheder og medarbejdere. Konferencer, rejser og anden lignende aktivitet blev både i ind og udland aflyst og udsat. Det har fået store konsekvenser for

fly-, rejse- og hotelbranchen. Virksomheder, der lever af ren turistkørsel, er blandt de hårdest ramte erhverv under Corona krisen.

Lønstigninger som i fællesoverenskomsten gav 3,20 kr. mere i timen, 1 % mere i særlig opsparing pr. år. Det var målsætningen at få fjernet nul timers kontrakterne indenfor branchen.

Irregulære ansættelsesformer

Under OK20 blev det aftalt at parterne skulle nedsætte et udvalg, hvor irregulære ansættelsesformer var i fokus

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 tidligt om morgenen, og så blev udvalgt af en formand på daglejerniveau. Man anede simpelthen ikke om man kom hjem med en dagløn.

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.

Fusion og ny storspiller

I midten af juli 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. Vikingbus bliver landsdækkende med flere afdelinger, hvilket vil betyde, at to afdelinger i Storkøbenhavn

samles i Hvidovre, ligesom afdelinger i Brørup og Vejle vil blive samlet i Vejle. Under den nuværende Corona-krise, kan det kun opfattes positivt, at der er virksomheder som har tiltro til bedre tider for turistbusbranchen.

Østeuropæiske turistbusser

De mange hundrede Østeuropæiske turistbusser, som har hærget København de seneste år, hvor afdelingens og aktive medlemmers intense indsats på området, har afstedkommet, at man politisk har indført en ny dansk fortolkning af EU-direktiv vedr. Carbotage reglerne for turistbusser. Siden 1. november 2019 må en udenlandsk turistbus kun opholde sig 7 døgn pr. måned i Danmark.

Desværre har vi pga. Corona-pandemien ikke haft mulighed for at se effekten af dette nye tiltag.

TAXI

Taxibranchen er blevet ramt meget hårdt af Corona-krisen. Fra den ene dag til den anden blev omsætningen reduceret med 80 %. Iflg. 3F-A er taxichauffører den faggruppe der er hårdest ramt af arbejdsløshed pga. covid-19. Den 11. marts var 8,9 % af chaufførerne ledige, i april var tallet steget til 33 %. Siden er det faldet og i august var 24,3 % stadig ledige.

På landsplan er der nu 400 taxichauffører uden arbejde.

Til overenskomstforhandlingerne var det et krav at fjerne provisionslønnen, hvilket lykkedes til dels. Der findes stadigvæk en landsdækkende afregningsprocent på 46 %, men garantibetalingen skal nu automatisk komme til udbetaling på lønsedlen.

Ny taxilov

Branchen har slet 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 vil jo netop sikre, at der kommer balance imellem udbud og efterspørgsel.

Afdelingen har af flere omgange forsøgt at få transportministeren i tale, og det er lykkedes at få ministeren til at indse, at en skærpet kontrol med branchen er en nødvendighed.

Opkøb

TAXA 4x35 har købt 2 store flextrafikskaber. DPT Flextransport og SafeNCare. Sidstnævnte har til huse på Fyn og i Jylland.

Det virker temmelig klart, at formålet er at udvide kundegrundlaget og komme ind på markedet for flexkørsel. Set i lyset af den nye taxilov, giver det også andre perspektiver. Nemlig at flextrafikskaber kan installere taxametre i deres vogne og vupti blive taxier.

Branchen styrtbløder – mange chauffører ser sig nødsaget til at søge andre græsgange pga. store nedgange i omsætningen og derved også lønnen.

HANDICAPKØRSEL

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.

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, hvilket skader vores medlemmer samlet set.

Uddannelse

Vi har forsøgt at få etableret en reel uddannelse som handicapchauffører.

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.

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.

Branchen for erhvervmæssig persontransport er præget af stor kreativitet for undgå at følge de udstukne spilleregler. Selv organiserede virksomheder er ikke blege for at fortolke, fordreje og generelt udnytte alle muligheder for at omgå korrekt betaling af deres medarbejdere.

Her kort før deadline har TAXA 4x35 købt DPT (Deres Personlige Transport) Flextransport og SafeNCare. Opkøbet skal ses som en reaktion på den kommende frigivelse af tilladelser, som branchen for erhvervmæssig persontransport kommer til at mærke i 2021.

HANDLINGSPLAN OG ORGANISERING 2020

I 2019 startede 3F Københavns Chauffører en handlingsplan som der skal arbejdes med i en toårig periode.

I Handlingsplanen indgår der et arbejde på at få en bedre organisering samt overenskomstdækning på 5 chaufførområder, som er, taxi, turist, handicap, flextrafik og små varebiler.

På nuværende tidspunkt arbejder vi med alle brancherne og der er udarbejdet indsatser på alle områder.

Vi er synlighed

Vi tager ud og taler med chaufførerne om, hvordan de har det i deres arbejdsliv, så vi i fællesskab kan organisere og styrke deres brancher.

I organiseringsindsatserne har vi chaufførernes arbejdsliv i fokus.

At organisere handler om at skabe en relation til sine kollegaer, lytte og anerkende.

En sag som er dybfølt og bredt følt, gør at vi kan organisere. Fordi, det er en sag alle kan føle. Det er her vi kan organisere vores kollegaer, således alle bliver inddraget og får ejerskab af det, de har været en del af.

Det er alle 3F medlemmer som er 3F, og det er den følelse vi skal arbejde på at få ud på arbejdspladserne igen. Derfor har vi afholdt organiseringskurser og træningsaftener for Tillidsvalgte og faglige aktive. Kurserne handler bl.a. om den danske model, skabe relationer til sine kollegaer og træning i den svære samtale med sine kollegaer.

Vi har været nødsaget grundet Corona restriktioner at aflyse synlighed ude i gadebilledet, virksomhedsbesøg, kurser og mange flere tiltag.

Det har desværre gjort at handlingsplanen er sat tilbage, og forlænget med 3 måneder.

Organiseringsindsatserne vil fortsætte sideløbende med hinanden frem til slutningen af handlingsplanen i november måned 2021.

Vi har i 3F Københavns Chauffører fået 206 nye medlemmer fra handlingsplanens begyndelse.

Rutebusområdet

Vi var igen samlet 1000 buschauffører fra hele landet i Odense Congress Center, i forbindelse med Tryk Stop Indsatsen.

Vi nærmede os overenskomstforhandlingerne, for det var nu buschaufførerne skulle vise den styrke, som de havde opbygget igennem Tid Til At Trykke Stop.

Buschaufførerne fik i overenskomsten, et pauseprotokollat, som gør at pauseproblematik er blevet forbedret, hvilket kun skete, fordi buschaufførerne havde organiseret sig og vist deres styrke.

Netværk

Derudover har buschaufførerne dannet et regionalt netværk i Region Hovedstaden.

Det er her ideerne for buschaufførernes dagsorden bliver født.

Under normale omstændigheder mødes buschaufførerne som er med i netværket hver 3. måned men grundet Covid-19 har deres netværk været udsat.

Indsatsen stopper aldrig

Derfor fortsætter vi i 3F Københavns Chauffører os sammen med buschaufførerne for at vedligeholde indsatsen. Vi tager på virksomhedsbesøg og vi er ude i pauselokalerne. Et organiseringskursus er planlagt, som desværre imellem tiden er blev aflyst grundet Covid-19. Det er nu planlagt til uge 49.

På nuværende tidspunkt har vi kortlagt alle pauselokaler. Senere skal vi ud på alle pauselokale lokationerne og dokumentere pausefaciliteter samt rengøring af disse.

Fra sidste repræsentantskabsmøde, og frem til deadline for beretningen, er der blevet meldt 112 buschauffører ind i 3F Københavns Chauffører.

Erhvervsskolerne

Vi underviser i Den Danske Model på erhvervsskolerne, fordi når eleverne skal ud på arbejdsmarkedet, er det vigtigt de kender til hvordan arbejdsmarkedet er bygget op.

Eleverne skal kende deres rettigheder, vilkår på arbejdsmarkedet og de skal vide hvilken forskel det gør for dem at organisere sig.

3F ungdom

Når vi besøger erhvervsskolerne, fortæller vi også eleverne om 3F Ungdom.

På nuværende tidspunkt har 3F Københavns Chauffører desværre ikke et ungdomsudvalg.

Med indsatsen omkring organisering på erhvervsskolerne, samarbejde med Til-

idsvalgte i virksomhederne, hvor de unge medlemmer er beskæftiget, har vi troen på, at det nok skal lykkes at aktivere de unge.

Vi byder nye medlemmer velkommen

Alle medlemmer i 3F Københavns Chauffører, får nu et medlemsopkald, når de melder sig ind, hvilket gør at vi fra start får skabt en relation.

Vi går i dialog og finder ud af hvordan det er ude på virksomhederne og hvordan medlemmerne har det.

Det er vigtigt vi hele tiden har en føling med, hvad der rør på sig hos medlemmerne.

En stor tak til tillidsvalgte og faglige aktive som gør et kæmpestort stykke arbejde hver dag.

SOCIALAFDELINGEN

Der er ingen tvivl om, at Covid-19-pandemien også har sat sig spor i den lovgivning vi arbejder med.

Arbejdsskader

Arbejdsskadeområdet har givet en håndfuld sager, hvilket er noget mindre end vi forventede, ikke mindst fordi større grupper af vores medlemmer har været på gader og stræder under hele forløbet.

Bekymringen var faktisk ambulance- og redningsfolkene, men det blev på busfronten det gik galt, nærmest det vi frygtede mest, fordi det kan være svært at etablere en smittekæde, der tydeliggjorde sammenhængen, men desværre blev det alt for nemt, idet Movia var alt for længe om at komme på banen med tiltag der kunne beskytte chaufførerne.

En særlig tak til Anchersen, der lynhurtigt var på banen med personale til afspritning af rutebusserne, hvilket samti-

dig gjorde, at hans turistchauffører blev ramt mindre hårdt end andre i samme erhverv.

Generelt er antallet af arbejdsskader, vi i fagforeningen hjælper med, steget og de Grønne Tal i bladet taler sit tydelige sprog; det giver mening for medlemmerne, at hjælpen er til rådighed, men vi er ikke troldmænd og vi taber også sager, eller må vejlede om, at en sag nok ikke fører til anerkendelse og erstatning.

Socialt

På det sociale område blev alle møder aflyst og næsten alle sygedagpengesager forlænget, den sværeste opgave var at forklare, at vi nu skulle fortælle arbejdsgiver og jobcenter, hvad vi fejlede, hvis det var noget med luftveje og feber.

Ganske kortvarigt i forløbet var det som om nogle kommuner ryddede op i de mest håbløse sager og tildelte pensioner lidt mere rundhåndet end ellers, især i København var det en lettelse for en stribe kolleger.

Seniorpension

I beretningsperioden er reglerne for pension til ældre kolleger ændret, ikke meget, men dog noget.

Den gamle ordning, som hed Seniorfortidspension, startede først når der var 5 år til folkepension og var mere orienteret mod det brede arbejdsmarked, man skulle godt nok ikke gennem årelange afklaringsforløb, men der lå en vurdering mod andre erhverv. Der blev nærmest ikke tildelt pension efter disse regler.

Seniorpension er et tilbud til alle der har 6 år til alderspension, har haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet (25 år, oftest dokumenteret gennem ATP) og som kun kan arbejde 15 timer eller min-

dre indenfor det erhverv man senest har været i.

De sager, vi har haft efter de nye regler, har næsten alle ført til en seniorpension. Alle medlemmer er velkomne i fagforeningen for en rådgivningssamtale, blot skal man huske at bestille tid.

Chaufføren

Vores fagblad Chaufføren udgives otte gange årligt. Oplaget justeres løbende og er for øjeblikket på 6.300 eksemplarer. Distributører er Post Nord og Bladkompagniet.

Chaufføren udsendes til medlemmer både i Danmark og udlandet, til samarbejdspartnere, Folketinget og andre interessenter. Desuden kan bladet læses på Fagforeningens hjemmeside og Facebook profil.

Redaktøren forestår redigerings-, foto- og layoutarbejdet. Der er ikke tilknyttet journalist eller fotograf; men en række klummeskrivere gør et stort arbejde for at skabe et læseværdigt blad. Nogle af brancherne har været pænt skrivende i beretningsåret; flere indlæg er fortsat velkomne, både fra valgte- og andre medlemmer. Sluttelig en 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 1.211 'følgere', som kommenterer og følger vores opslag. Løbende lægger vi rigtig mange aktuelle nyheder og oplæg på siden.

Kalender 2021

3F Københavns Chaufførers kalender 2021 produceres igen i år 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. 2021 kalenderen er ligesom de seneste med ugeopslag over to sider, så f.eks. arbejdstidsregnskab kan noteres.

Kurser

Søgningen til FiU-kurserne har været stor i 2020. Grundet Corona virussen har der desværre været en del aflysninger hen over sommeren. Aktiviteterne kom dog lidt i gang igen i sensommeren. Faglig administrativ medarbejder Ulla Puck er nu ansvarlig for tilmeldinger m.v.

Sommehuse

Fagforeningens to sommerhuse ved Sejerøbugten, har rigtig mange gode udflugtsmuligheder, der er dejlige områder, med gåafstand til stranden. Husene benyttes mest i sommerperioden; men de udlejes også i weekender og efter aftale. På grund af Corona virussen og deraf færre udlandsrejsende, har der været særlig stor søgning på husene i år.

Svanevej 22

Den store ombygning med nye vinduer, døre m.v. er overstået og bygningen fremstår nu mere elegant, samt med ny skiltning ved dørene. Det nye 3F logo med

hjertet i midten er påsat og pynter på facadevinduerne.

A-KASSEN

Afdelingen valgte som så mange andre 3F afdelinger at lukke ned for personlig betjening. Det er vores opfattelse, at det blev pænt modtaget af vores medlemmer, hvor vi i særlige vanskelige situationer klarede opgaverne med medlemmerne igennem vinduet.

Ledige

A-kassen var ellers inde i en god stime i foråret indtil den 11. marts 2020, hvor Covid19 ramte Danmark.

Ledighedstallet var forholdsvis lavt på omkring 220 personer og i korte perioder endda mindre. Der var dog allerede i marts en overrepræsentation af ledige taxachauffører, som havde meget svært ved at køre nok penge ind til at kunne leve af det.

Fra midten af marts til april steg ledighedstallet til godt 600. Det gav et voldsomt arbejdspress i a-kassen. Vi brugte alene tiden på ekspedition af sager for at blive klar til udbetaling af ydelser i slutningen af hver måned.

Mange meldte sig ledige, med et klart overtal af taxachauffører og turistchauffører, hvor brancherne nærmest var lukket helt ned i løbet af den første måned.

Turistchaufførerne

Flere arbejdsgivere benyttede sig af organisationsaftalerne, hvilket betød at chaufførerne som udgangspunkt ikke var blevet opsagt. De var hjemsendt, med ret til dagpenge fra første hjemsendelsesdag. Det betød, at hvis arbejdsgiverne havde brug for dem, skulle de kunne møde på arbejde på nedsat tid, hvilket blev meget

aktuelt i maj, da flere og flere busser kom ud og køre igen.

Taxachaufførerne

Ganske få arbejdsgivere er medlem af en arbejdsgiverorganisation og kunne derfor benytte sig af organisationsaftalerne. Resten af arbejdsgiverne var henvist til at opsigte deres chauffører. Mange taxa-chauffører blev derfor opsagt og er stadig ledige. Taxabranchen er generelt presset af for mange biler på gaden og dermed færre kunder til hver bil.

Afdelingens øvrige brancher er bestemt også repræsenteret i ledighedstallene, men ikke med de høje tal som de 2 omtalte brancher.

STAR (Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering)

Meget hurtigt gik STAR ud og meddelte at de ledige ikke skulle være jobsøgende og dermed ikke behøvede at stå til rådighed i forhold til lovgivningen. Det gav lidt ro i a-kassen til blot at ekspedere sagerne og personalet i a-kassen behøvede ikke kontakten med de ledige som vi plejede - vi er dog fortsat i en undtagelsessituation i afdelingen.

Vi nåede kortvarigt at have delvist åbent for personlig henvendelse, men måtte lukke ned igen, da smittetallene steg igen i september måned.

Vi har siden august været på vej til normale tilstande rent lovgivningsmæssigt. Alle ledige skal opfylde lovens bestemmelser for at kunne modtage ydelser. Det betyder møder og samtaler i stor stil. Samtidig har der været et stort oprydningsarbejde i gang siden august da STAR meldte ud, at alle landets a-kasser skulle tilbage til normal praksis.

Vi bruger meget tid på at sende de ledige

på AMU-kurser, da det er vigtigt at de får flere kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet. Vi er i 3F en af de afdelinger, hvor flest medlemmer går på kursus.

Den nye ferielov

Sjældent har a-kassen oplevet stor forvirring blandt vores medlemmer omkring den nye ferielov. 'Feriepenge', 'feriedagpenge' og 'indefrosne feriepenge'. 'Det gamle ferieår', 'det forkortede ferieår' og så til sidst 'den nye samtidighedsferie'.

Det har været svært for alle at holde styr på begreberne. Da mange ikke skulle/kunne rejse alligevel, har mange været i tvivl om, hvorvidt de blev nødt til at hæve pengene, hvor længe de måtte vente med at hæve de 'gamle' feriepenge. Derudover forvirringen om, hvorvidt feriepengene blev modregnet i ydelserne fra a-kassen. Det er a-kassens opfattelse at mange har opgivet at sætte sig ind i de nye ferieregler og det vil vi have fokus på de næste måneder. Selve retten til feriedagpenge vil følge de nye regler om samtidighed. Det vil sige man optjener et bestemt antal timer hver måned med ret til feriedagpenge. Timeantallet er bestemt efter, hvor mange dagpengetimer, man får udbetalt den pågældende måned. Vi håber i løbet af året, at forvirringen bliver mindre på dette område, som umiddelbart får stor indflydelse på afholdelse af ferie i det ferieår, vi netop er gået i gang med.

IT-systemer i a-kassen

I forhold til fremtiden i 3F's a-kasse er der stor fokus på effektivisering. Der arbejdes på at få vores IT-systemer til at kunne håndtere flere opgaver pr. automatik, da det skal frigive tid og ressourcer til samtaler med vores ledige og dermed skal vi blive bedre til at hjælpe medlemmerne i

arbejde igen. Der er derfor planlagt en del kurser i det kommende år med fokus på vejledning og samtaler. Planerne er dog helt afhængige af hvordan Covid19 arter sig i løbet af 2021.

Status

Så kort fortalt et meget travlt år. Rigtig mange ledige ind og ud af dagpengesystemet, hvoraf flere er gengangere.

Transportfaget er ikke længere en branche, hvor man kan forvente at blive i den samme stilling i årevis. Der er store omvæltninger i samfundet, som rammer transportbranchen og arbejdsgiverne ansætter ikke længere altid folk på kontrakter uden slutdatoer. Det mærkes tydeligt i a-kassen.

Vi håber på et år med mere fokus på de ledige end på Covid19.

Hermed indstilles Hovedbestyrelsens beretning til Repræsentantskabets godkendelse

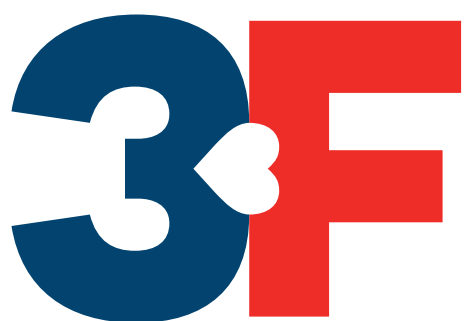
Regnskab og budget har ligget til gennemsyn i receptionen i Fagforeningen 8 dage før Repræsentantskabet

3F Københavns Chauffører

November 2020



**Københavns
Chauffører**



**Københavns
Chauffører**