



Sociale forhold inden for bustransport i Europa

SAMMENDRAG



Sociale forhold inden for bustransport i Europa Sammendrag

Dette dokument er blevet udarbejdet af wmp consult inden for rammerne af projektet "Sociale forhold inden for bustransport i Europa". Projektet modtog økonomisk tilskud fra EU under budgetposten "04 02 01 05 - Information and training measures for workers' organisations" (Oplysninger og uddannelsestiltag til fagforeninger). Oplysningerne og holdningerne i denne rapport afspejler forfatternes holdninger. Europa-Kommissionen er ikke ansvarlig for nogen som helst brug af de oplysninger, der kan findes heri.

Bestilt af projektpartnere

Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Bruxelles, Belgien
Tlf.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Udgivet af

EVA – Europäische Akademie für umweltorientierten Verkehr GmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
Tlf.: +49 30 3087526
info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de



Forfattere

wmp consult – Wilke Maack GmbH
Katrin Vitols, Eckhard Voss
Schaarsteinwegsbrücke 2, 20459 Hamburg
Tlf.: +49 40 43278743
info@wilke-maack.de
www.wilke-maack.de



Februar 2022



Med økonomisk tilskud
fra EU

SAMMENDRAG

I forbindelse med denne videnskabelige undersøgelse blev de økonomiske tendenser inden for befording af passagerer med busser, indvirkningen af COVID-19-pandemien og indflydelsen af denne udvikling på buschaufførernes sociale forhold i denne branche analyseret. Derudover blev det undersøgt i hvilket omfang nationale og EU-bestemmelser, social dialog og kollektive overenskomster i udvalgte medlemslande påvirker og forbedrer chaufførernes sociale forhold og deres arbejdsforhold inden for denne branche. Undersøgelsen havde særligt fokus på indholdet af kollektive overenskomster, som kan tage hånd om, mindske og regulere de udfordringer, der identificeres med henblik på chaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Hvad angår typen af bustransport, havde undersøgelsen fokus på befording med regionalbusser, pendler- og skolebusser samt turistbusser. Befording med bybusser indgik ikke i denne undersøgelse.

Undersøgelsen var en del af det EU-finansierede projekt "Sociale forhold inden for bustransport i Europa", som blev udført af ETF. Ud over undersøgelsen udmøntede projektet sig også i en værktøjskasse med eksempler på god praksis med hensyn til håndtering af udfordringer på grund af negative udviklinger samt forbedring af buschaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Undersøgelsen baserede på forskning udført i elleve medlemslande (Belgien, Danmark, Frankrig, Holland, Italien, Slovakiet, Spanien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland og Østrig). Undersøgelsens metodologi bestod af en omfattende litteraturanalyse, interview af fagforeningsrepræsentanter i de pågældende lande og debatter i forbindelse med tre tværnationale workshops, der blev afholdt i 2021. Dette sammendrag indeholder de vigtigste resultater af undersøgelsen.

Bussektoren er en vigtig del af den nationale og internationale befording af passagerer i Europa. Derudover er sektoren vigtig for EU-medlemslandene på grund af dens økonomiske betydning og dens betydning for arbejdsmarkedet, idet der er tale om en arbejdskraftintensiv branche.

Covid-19-pandemien og tendenserne på markedet har en stor indvirkning på bussektoren og chaufførernes arbejdsforhold

Branchen er blevet ramt hårdt af COVID-19-pandemien, og store dele af den er i stilstand, hvilket har alvorlige konsekvenser for arbejdstagerne i denne branche. Bussektoren har oplevet en meget drastisk nedgang på grund af rejserestriktioner og ændret kundeadfærd. Branchen brød næsten helt sammen, da pandemien var på sit højeste. Særligt hårdt gik det ud over turistbusdriften, og mange turistbusselskaber var i fare for at gå konkurs, hvis de ikke havde modtaget tilskud fra de omfattende offentlige hjælpepakker. I alle undersøgelsens lande blev der indført hjælpepakker og truffet foranstaltninger for at hjælpe virksomheder igennem krisen på grund af COVID-19. Men ikke desto trods har der været en nedgang i beskæftigelsen blandt buschauffører. Virksomheder, som ikke havde en blandet forretningsmodel og ikke kunne skifte til andre forretningsområder, var særligt hårdt ramt. Chaufførerne hos de berørte busselskaber arbejdede på nedsat tid eller slet ikke. Der var en særligt stor nedgang i den marginale beskæftigelse. Derudover forlod mange chauffører branchen for at arbejde i andre brancher såsom logistik eller godstransport.

Tilskud til korttidsarbejde spillede en vigtig rolle i alle de undersøgte lande og bidrog til at undgå massefyringer. Disse tilskud til korttidsarbejde indebar dog høje løntab for chaufførerne, fordi de kun kompenserede for en del af lønningen. Derudover var chaufførerne udsat for en høj smittefare, da de ofte var i tæt kontakt med passagererne – nogen gange uden beskyttelse. Buschaufførerne var i høj grad også berørte af lukningen af toiletter og restauranter i forbindelse med nedlukningerne, da de dermed ikke havde adgang til denne infrastruktur i deres pauser. Følgende bør understreges

Anstrengende og uattraktive sociale forhold og arbejdsforhold resulterer i mangel på chauffører

Liberaliseringen af markedet for personbefording og den øgede konkurrence havde en yderst negativ indflydelse på buschaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Personaleomkostninger udgør en betydelig del af transportudgifterne, og konkurrenceforholdene kombineret med ønsket om et stort overskud resulterede i forsøg på at optimere personalet og minimere driftsomkostningerne, herunder især lønomkostningerne. "Optimeringen" af personalet ud fra ledelsens synspunkt resulterede i atypiske ansættelsesforhold, underbemanding og deraf følgende konsekvenser med henblik på arbejdsbelastningen og arbejdsintensiteten for det tilbageværende personale samt negative konsekvenser for chaufførernes lønninger. Derudover indebar skiftet til outsourcing usikre jobudsigter, kortvarige eller usikre ansættelseskontrakter og uforudsigelige lønninger for buschaufførerne.

Buschaufførernes lave lønninger sætter dem under tryk og presser dem til at have lange arbejdsdage og påtage sig overtidsarbejde for at få en tilstrækkelig løn. Derudover varierer chaufførernes lønninger ofte meget, idet der tit er forskel fra uge til uge og også sæsonbetingede forskelle. Tillæg, f.eks. for lange ture til udlandet, er vigtige og uundværlige indtægtskilder for nogle chauffører. Nogle chauffører er ansat (ufrivilligt) på deltid (BE, NL), arbejder uden fast timetal (tidligere i NL), betales på timebasis (DK) eller har forskudt arbejdstid, så arbejdsgiverne kun skal betale for den tid, der rent faktisk er behov for dem. I nogle lande (CZ, NL, IT) gøres der brug af formelt pensionerede chauffører, som ønsker at øge deres lave pensionsbetalinger ved at fortsætte med at arbejde. For arbejdsgiverne er fordelene ved at ansætte pensionerede chauffører, at de ikke skal betale alle socialsikringsbidrag.

Inden for bussektoren er det generelt ikke usædvanligt at arbejde med det lavest mulige personaleniveau. Inden pandemien brød ud, var overtid og reduceret hviletid på ni timer ved at blive normen og en normal del af chaufførernes hverdag. Dette skyldtes hovedsageligt busselskabernes ønske om omkostningseffektivitet og gevinstmaksimering, men det er også et tegn på den store mangel på chauffører i denne branche. Og arbejdsgiverne anser ikke alle opgaver, som buschaufførerne udfører, for at være arbejdstid, og derfor bliver chaufførerne betalt for mindre arbejde, end de rent faktisk udfører. Den tid, chaufførerne bruger på transport til og fra busserne, ligger ofte også inden for deres hviletid.

Og tidspresset er stigende. Køreplanerne er ofte for stramme og tager ikke højde for forsinkelser, f.eks. på grund af trafikpropper eller passagerernes særlige behov. Buschauffører lider ofte af arbejdsbetinget stress, fordi arbejdet er for krævende.

Et andet problem er sen underretning om (eller aflysning af) vagter og uregelmæssige arbejdstider. Det korte varsel skyldes ofte busselskabernes ønske om at være så fleksible som mulige for at undgå yderligere omkostninger, når der ringes til medarbejderne på deres fridage, og på grund af presset til at sige ja til kunder om ture i sidste øjeblik. Det er meget almindeligt inden for bussektoren, at chaufførerne først bliver informeret om deres næste opgave om eftermiddagen dagen forinden.

Det giver ikke chaufførerne mulighed for at planlægge deres tid, og det påvirker balancen mellem arbejde og fritid negativt for buschaufførerne, og denne balance er allerede ødelagt på grund af de lange arbejdsdage. Og der opstår yderligere problemer med balancen mellem arbejde og fritid på grund af lange perioder uden fridage, især i forbindelse med lejlighedsvis ture til udlandet, som hører ind under reglen om 12 dage, hvortil der gives dispensation.

Derudover er infrastrukturen i Europa præget af en generel mangel på hvileområder til store køretøjer og tilstrækkelige pladser til pauser og hvile. Og nogle af de indkvarteringer, som arbejdsgiverne betaler for, lever ikke op til de almindelige standarder, for eksempel for flere chauffører skal deles om dem.

Etablering af et minimumsniveau for sociale forhold og arbejdsforhold: Europæisk og national lovgivning

I de målrettede interviews og i forbindelse med de afholdte workshops påpegede fagforeningsrepræsentanterne, at liberaliseringsprocessen ikke har været ledsaget af en parallel proces med henblik på social harmonisering. De sociale forhold inden for landevejstransport påvirkes i høj grad af bestemmelser, der er fastlagt på EU-plan. EU-lovgivningen bestræber sig på at sikre passende socialsikring af chaufførerne inden for transportbranchen ved at fastlægge minimumsstandarder for arbejdet (f.eks. direktiv 2002/15/EF om tilrettelæggelse af køretider og arbejdstider, forordningerne (EF) 561/2006 og (EU) 2020/1054 om pauser og hviletider, direktiv 2006/22/EF om gennemførelse osv.). Lovgivningen fastlægger et minimumsniveau, som kan forbedres eller overstiges i medlemslandenes nationale lovgivning. Men i de lande, som denne undersøgelse omfatter, blev EU-lovgivningen implementeret uden ændringer. Nationale bestemmelser fastlægger ofte minimumsstandarder med henblik på sociale forhold, for eksempel med hensyn til lovbestemt mindsteløn og andre aspekter såsom ansættelseskontakter, krav om et minimum antal feriedage, regulering af arbejdstider og overtid, kvalifikation samt sundhed og sikkerhed. Derudover spiller dele af socialsikringssystemet også en afgørende rolle med henblik på buschaufførernes sociale forhold. Socialsikringen i forbindelse med arbejdsløshed, sygdom og pension varierer meget fra land til land. Nogle af socialsikringssystemerne i de undersøgte lande yder omfattende socialydelse, men andre yder kun et minimalt niveau af social sikring.

Mindskning af forskellene i landenes lovgivning og forbedring af arbejds- og ansættelsesforholdene

Undersøgelsen påviste, hvordan forskellige former for regulering kan forebygge og mindske de negative konsekvenser af udviklingerne på markedet. Derudover påviste undersøgelsen i høj grad, at kollektive overenskomster og andre resultater af social dialog udgør et andet meget vigtigt lag af social regulering inden for branchen ud over den europæiske og de nationale lovgivninger og socialsikringssystemer. Undersøgelsen i de elleve medlemslande viser, at social dialog har medført forbedringer af arbejds- og ansættelsesforholdene i landene. I nogle lande udgør socialforsikringsordningerne kun en minimumsbasis, som de sociale partnere kan forbedre gennem forhandlinger. Inden for rammerne af sociale fonde og kollektive overenskomster er der dog opnået forbedringer med henblik på pension (BE, DK, nogle dele af ES, FR), sygedagpenge og sundhedsydelse (DK, dele af SK, dele af ES, SE) og ydelse i forbindelse med korttidsarbejde (IT). Kollektive forhandlinger og i særdeleshed kollektive overenskomster er ikke blot et supplement til lovens krav, de bidrager også til at lukke huller og fastlægge mere specifikke bestemmelser, hvilket der er behov for med henblik på at opnå anstændige arbejdsforhold og lønninger.

Kollektive overenskomster spiller en vigtig rolle med hensyn til arbejds- og ansættelsesforholdene, idet de regulerer vigtige punkter vedrørende de sociale forhold. I mange lande fastlægger

den nationale lovgivning et grundlag, som de kollektive overenskomster på nationalt plan eller branchespecifikt kan afvige fra til fordel for arbejdstagerne. Branchespecifikke kollektive overenskomster, som gælder i hele landet, spiller en vigtig rolle inden for bussektoren i mange af de undersøgte lande. I to lande (DE, ES) er kollektive forhandlinger på regionalt plan også meget vigtige.

Udvidelser af de kollektive overenskomster og et stort anvendelsesområde fastlægger et minimumsniveau for lønning og andre arbejdsforhold og skaber lige vilkår for virksomheder inden for tilsvarende markeder, hvilket forebygger social dumping. En række af de undersøgte lande er de kollektive overenskomster generelt bindende for hele bussektoren (BE, CZ, FR, NL, tidligere SK) eller gælder i meget vidt omfang (AT, DK, IT, ES, SE). I de fleste lande må kollektive overenskomster på virksomhedsniveau kun afvige fra bestemmelserne i de branchespecifikke kollektive overenskomster, hvis de har fået fagforeningernes samtykke, og/eller hvis de generelt forbedrer arbejdstagernes sociale forhold sammenlignet med bestemmelserne i den branchespecifikke kollektive overenskomst. I Slovakiet er kollektive overenskomster på virksomhedsniveau i øjeblikket den eneste form for kollektive aftaler inden for bussektoren.

Kollektive overenskomster regulerer mange aspekter vedrørende arbejds- og ansættelsesforhold og forbedre de minimumsstandarder, der er fastlagt inden for arbejdsretten, eller de regulerer aspekter, som slet ikke er reguleret ved lov. De fortsatte genforhandlinger af de kollektive overenskomster gør det også muligt at reagere hurtigt på nye økonomiske tendenser. Og derudover fastlægger kollektive overenskomster gennemskuelige rammer, som arbejdstagerne nemt kan henvise til for at gøre krav på deres ret. Kollektive overenskomster omfatter en række aspekter, som er målrettet mod de udfordringer, der er blevet identificeret med hensyn til buschaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Undersøgelserne i landene har vist, at de kollektive overenskomster regulerer lignende aspekter i mange lande. Tilsvarende lovgivningsaspekter er for eksempel regler om ugentlig arbejdstid, overtidstillæg, definition af og tillæg for natarbejde, tillæg for arbejde i weekenden og/eller på helligdage, bestemmelser vedrørende kørsel i mere end et bestemt antal timer og/eller kørsel til udlandet samt uddannelse. Selvom lovgivningsaspekterne minder meget om hinanden, er indholdet dog ikke det samme.

Hvad angår betaling, varierer lønningerne meget fra land til land, og der er forskellige lønklasser eller klassificeringer af løngrupper. Disse klasser og klassificeringer afhænger ofte af buschaufførernes kvalifikationer og/eller anciennitet. Mange kollektive overenskomster omfatter bestemmelser vedrørende anciennitetstillæg (AT, BE, FR, NL, dele af ES, SE). I forbindelse med anciennitetstillæggene kan der skelnes mellem tjenesteår i den samme virksomhed (AT) og års erfaring (BE, FR, NL, dele af ES, SE). Sidstnævnte er særligt fordelagtigt for arbejdstagerne, idet deres berettigelse følger med, hvis de skifter arbejdsgiver. I nogle af de undersøgte lande omfatter de kollektive overenskomster en 13. månedsløn (julebonus). Og selvom beløbene varierer meget fra land til land, omfatter alle kollektive overenskomster tillæg for overtid, natarbejde, arbejde i weekenden og på helligdage.

Der er også særlige regler vedrørende lange kørsler og fravær i 24 timer eller derover i mange af de kollektive overenskomster. I nogle kollektive overenskomster er der fastlagt en bestemt daglig løn, og andre giver mulighed for en kombination af betalinger, f.eks. for rejseudgifter eller i form af forplejning.

En række kollektive overenskomster (CZ, dele af DE, DK, NL, dele af ES) berettiger arbejdstagerne til flere feriedage, end hvad der er fastlagt i den nationale lovgivning. Flere kollektive overenskomster sikrer også ekstra fridage i særlige anledninger. Her er der for eksempel tale om fravær i forbindelse med syge børn eller familiemedlemmers bryllupper eller begravelse. Det bør understreges, at sådanne bestemmelser om ekstra fridage generelt kan være med til at forbedre chaufførernes balance mellem arbejde og privatliv.

Bestemmelser, som er relativt almindelige i alle de analyserede kollektive overenskomster, vedrører regelmæssig uddannelse med henblik på fornyelse af chaufførernes kompetencebevis (kode 95) i henhold til direktiv 2003/59/EF. I de kollektive overenskomster er det fastlagt, at omkostningerne i forbindelse med uddannelsen til fornyelse af kompetencebeviset skal betales af arbejdsgiveren, og at den tid, som arbejdstagerne bruger på uddannelsen, anses for at være arbejdstid og derfor skal aflønnes.

Nogle bustjenester er meget sæsonbetingede (for eksempel i forbindelse med højsæsoner og skoleferier). For at gøre beskæftigelsen mere fleksibel omfatter nogle kollektive overenskomster bestemmelser vedrørende sæsonarbejdere, og nogle henviser til muligheden for arbejdstidskonti.

Andre kollektive overenskomster sikrer minimumsarbejdstider eller indeholder særlige bestemmelser om tidsbegrænset ansættelse. I denne sammenhæng kan bestemmelserne vedrørende tidsbegrænset ansættelse også afvige fra den nationale lovgivning.

Ud over de kollektive overenskomster skaber fælles institutioner og andre aktiviteter mellem de sociale partnere, for eksempel i forbindelse med sociale fonde, en endnu mere stabil basis for samarbejdet og forbedring af buschaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Sociale fonde er blevet oprettet af de sociale partnere i Belgien, Danmark, Frankrig og Italien. Fondenes aktiviteter finansieres normalt af arbejdsgiverne og arbejdstagerne – eller kun af arbejdsgiverne – og de har fokus på at forbedre forholdene inden for branchen. De omfatter blandt andet tilbud om og finansiering af kurser og videreuddannelse samt særlige sociale ydelser for at øge socialsikringen.

Udfordringer i forbindelse med kollektive forhandlinger

Forskningen viste, at kollektive undersøgelser garanterer chaufførernes sociale forhold ved at reagere på og fjerne udfordringer, som økonomiske tendenser har forårsaget med hensyn til chaufførernes arbejds- og ansættelsesforhold. Men dette bør ikke få os til at se bort fra, at der stadigvæk er en række udfordringer. De skyldes de negative konsekvenser af de økonomiske tendenser og forhold, men de er også forårsaget af problemstillinger vedrørende fagforeningens styrke og indflydelse. Det skal også understreges, at disse udfordringer blev påpeget af mange fagforeningsrepræsentanter i alle de undersøgte lande, og at de derfor kan anses for at være problemer, som findes i mange dele af Europa.

Problemet med lave lønninger

I henhold til fagforeningsrepræsentanterne er et af de temaer, som spiller en vigtig rolle i forbindelse med arbejdsforholdene, at mange branchespecifikke kollektive overenskomster indtil videre ikke har været i stand til at løse problemet med lave lønninger inden for branchen. Mange buschauffører har stadigvæk for lave indtægter. Chaufførerne er fortsat nødt til at kompensere for de lave lønninger ved at arbejde mange timer og overtid og ved at køre lange internationale ture.

Dårlig balance mellem arbejde og privatliv

Et andet problem i forbindelse med arbejdsforholdene, som de fleste kollektive overenskomster ikke har været i stand til at løse, er chaufførernes dårlige balance mellem arbejde og privatliv. Denne dårlige balance mellem arbejde og privatliv skyldes lange arbejdsdage, men også den store belastning fordi chaufførerne hele tiden skal stå til rådighed for deres arbejdsgivere. Et andet aspekt i forbindelse med dette problem er, at chaufførerne først sent (ofte for sent) får besked om deres vagter, og der er en generel usikkerhed om det nøjagtige antal arbejdstimer og de nøjagtige arbejdstider i chaufførernes arbejdsplaner. Det skal også bemærkes, at arbejdsplaner og turlister hovedsageligt

er reguleret på virksomhedsniveau og ikke indgår i de branchespecifikke kollektive overenskomster. Der findes kun bestemmelser, som regulerer frister for underretning om arbejdsplaner, i de branchespecifikke kollektive overenskomster for buschauffører i Danmark og Holland. Derudover varierer antallet af arbejdstimer meget fra land til land, især for buschauffører som ikke er ansat til et bestemt antal timer.

Manglen på chauffører

Samtidigt har undersøgelsen i landene påvist, at der er en stigende mangel på chauffører – som også betegnes som alvorlig chaufførmangel – i alle de undersøgte lande. Men der skal naturligvis tages højde for, at efterspørgsel og udbud varierer regionalt og sæsonbetinget, især med henblik på lejlighedsvis bustransport. Demografiske ændringer ses i høj grad inden for bussektoren: en stor andel af buschaufførerne er over 50 år gamle, og nogle chauffører, som har nået pensionsalderen, arbejder stadigvæk. Derudover er der meget få unge chauffører. Indtil videre er forsøgene på at tiltrække nye chauffører mislykkedes. På grund af nedgangen i efterspørgslen, som skyldes COVID-19-pandemien og mistede indtægter, oplever branchen nye udsving i beskæftigelsen. Fagforeningsrepræsentanterne understregede, at de ikke antager, at de chauffører, som har forladt branchen, vil være nemme at få tilbage til bussektoren, idet arbejdsforholdene inden for bussektoren anses for at være dårligere end i mange andre brancher.

Og der er også generelt en mangel på kvindelige chauffører i branchen. Årsagerne til den lave andel af kvinder, der er beskæftiget i transportbranchen, er dårlige arbejdsforhold (herunder dårlig balance mellem arbejde og fritid), sikkerhed (chikaner og vold) samt kønsstereotyper og diskriminering. Derudover ser fagforeningsrepræsentanterne en tæt sammenhæng mellem det generelle problem med manglen på chauffører og de dårlige arbejdsforhold. Dårlige arbejdsforhold – især lave lønninger og den dårlige balance mellem arbejde og privatliv – gør arbejdet mindre attraktivt, når det gælder om at rekruttere nye chauffører og få eksisterende chauffører til at skifte branche. Manglen på ansøgere har i sidste ende også negative konsekvenser for de chauffører, der arbejder i branchen, idet den fører til overtid, uforudsete planændringer, kortere pauser og hviletider. Manglen på chauffører er endnu ikke blevet behandlet i de kollektive overenskomster. I nogle lande har initiativer inden for rammerne af social dialog eller politiske tiltag, som var målrettede mod at øge antallet af ansøgere (f.eks. ved at sænke chaufførernes alder eller forkorte uddannelsesperioden), indtil videre ikke været i stand til at opnå gode resultater. Fagforeningsrepræsentanterne anser i en vis grad disse initiativer for at være "kosmetiske ændringer", fordi de ikke løser det egentlige problem med dårlige arbejdsforhold inden for branchen.

Manglende infrastruktur

Derudover er der også andre udfordringer i forbindelse med kollektive forhandlinger, som ligger uden for rammerne af de kollektive overenskomster, og som det generelt er vanskeligt at tage hånd om i overenskomsterne. Her er der blandt andet tale om den manglende infrastruktur (toilet- og vaskefaciliteter, restauranter, indkvartering) for buschauffører. De kollektive overenskomster nævner kun særlige krav til infrastrukturen i tre lande (IT, NL og SE).

Dårlig implementering og håndhævelse af reglerne

En anden udfordring i forbindelse med kollektive forhandlinger er social dumping på grund af urimelig forretningspraksis samt omgåelse og overtrædelse af reglerne. Fagforeningsrepræsentanterne anser generelt det største problem med lovgivningen for at være dårlig implementering og håndhævelse i medlemslandene. Direktiv 2006/22/EF om gennemførelse fastlægger, at der skal gennemføres et minimalt antal kontroller på vejene hvert år i medlemslandene, og der stilles krav om indberetning af oplysninger om kontrollerne og de registrerede overtrædelser i nationale rap-

porter. Oversigten over overtrædelser, der blev registreret i forbindelse med kontroller på vejene i 2017-2018, hører primært ind under kategorierne: overtrædelse af hviletider (27 %), køretider (18 %), kontrolapparater (17 %), dokumentation af køretider (16 %) og pauser (15 %).

Fagforeningsrepræsentanterne fastslog i forbindelse med interviewene og på konferencer, at ulovlig udsendelse af arbejdstagere gennem udenlandske vikarbureauer og omgåelsen af bestemmelserne vedrørende cabotagekørsel var et problem i nogle lande, inden COVID-19-pandemiens udbrud, men at dette ikke har spillet nogen rolle siden da, idet efterspørgslen efter passagerbefordring med bus generelt er lav. Det lave antal kontroller og de lave straffe for visse overtrædelser er dog et grundlæggende problem. Fagforeningsrepræsentanterne gjorde også opmærksom på den alvorlige personalemangel hos kontrolmyndighederne i flere lande.

Yderligere udfordringer er manglen på korrekt implementering af indholdet i de kollektive overenskomster og problemet med at få arbejdsgiverne til at respektere overenskomsternes vilkår og betingelser. I denne sammenhæng er der et generelt problem med magtbalancen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Nogle chauffører er ikke villige til at klage over dårlige arbejdsforhold af frygt for, at de vil blive straffet af arbejdsgiveren, f.eks. ved ikke længere at blive tildelt lukrative kørsler, såsom internationale ture.

Medlemskab af fagforeningerne og deres indflydelse

I nogle lande er manglen på medlemmer af fagforeningerne for buschauffører også en udfordring. Selvom der ikke findes mange branchespecifikke data, kan det antages, at organiseringsgraden varierer meget fra land til land. Lande, der forbinder sociale ydelser med medlemskab af en fagforening, klarer sig normalt godt (i DK er organiseringsgraden eksempelvis 71-73 %). Buschauffører arbejder normalt alene og er derfor vanskelige at organisere. Hvis der er en nedgang i organiseringsgraden inden for branchen, kan det påvirke resultaterne af fagforeningens aktiviteter (f.eks. strejker), deres repræsentativitet og dermed også forudsætningerne for, at de kollektive overenskomster skal være bindende generelt.

Derudover er fagforeningernes position i forhandlingsystemet ikke altid sikret. Fagforeningsrepræsentanterne meldte om arbejdsgiverforeninger uden interesse i kollektive forhandlinger, som slet ikke ønsker at deltage i forhandlinger, eller som trækker forhandlingerne unødvendigt i langdrag.

Gode fremtidsudsigter på grund af chaufførmanglen?

Manglen på chauffører er et alvorligt problem for branchen i alle de undersøgte lande. Undersøgelsen af landene påviste en stor andel af ældre chauffører, chauffører i pensionsalderen og meget få unge chauffører. Derudover er der sjældent kvindelige chauffører, hvilket vil sige, at man ikke når ud til en stor del af arbejdsmarkedet inden for bussektoren. Og derudover har COVID-19-pandemien udløst store variationer i beskæftigelsen i denne branche, hvilket øger den eksisterende mangel på chauffører endnu mere.

Den årsag til manglen på chauffører, som arbejdsgiverforeningerne ofte nævner, er, at jobbet ikke er særligt attraktivt. Men i forbindelse med de målrettede interviews og de afholdte workshops påpegede fagforeningsrepræsentanterne, at manglen på chauffører ikke i så høj grad skyldes "hvor attraktivt jobbet er", men at det derimod hænger sammen med chaufførernes dårlige arbejdsforhold inden for branchen. Hvad angår arbejdsforholdene, anses lave lønninger, lange arbejdsdage og planlægning for at være de primære årsager til manglen på arbejdskraft. Derfor er det indlysende, at manglen på chauffører kan modvirkes ved at forbedre arbejdsforholdene. Derudover understregede fagforeningsrepræsentanterne, at disse problemer kan løses ved kollektive forhandlinger, og at det er muligt at finde løsninger inden for ram-

merne af social dialog og kollektive overenskomster. En mulig forbedring ville eksempelvis være højere lønninger, hvilket også ville mindske behovet for mange arbejdstimer og dermed være fordelagtigt med hensyn til balancen mellem arbejde og privatliv. For yderligere at bidrage til en god balance mellem arbejde og privatliv bør man i arbejdsplanerne forsøge at undgå arbejde på "usociale tidspunkter" (dvs. sent om aftenen, tidligt om morgenen, i weekenden eller på helligdage). Hvad angår sen underretning om vagter, ville bedre personaleplanlægning, som giver chaufførerne mulighed for at forudse deres arbejdstid længere tid på forhånd, kunne løse problemet. Det tidspres, der skyldes stram planlægning, ville kunne mindskes ved hjælp af realistiske køreplaner. Med henblik på arbejdsbetinget stress, som skyldes passagererne i bussen, fortalte nogle af de interviewede personer om vellykkede uddannelsesprogrammer, som forbedrer håndteringen af og evnen til at undgå mental stress. Disse aspekter ville også bidrage til at øge andelen af kvindelige beskæftigede inden for transportbranchen: problemstillinger, der kan bidrage til at forbedre balancen mellem kønnene i branchen, er ofte bedre balance mellem arbejde og privatliv, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, uddannelse, rekruttering og lige lønninger. Forhold, som sikrer en god balance mellem arbejde og privatliv, anses generelt for at være en nøglefaktor med henblik på at gøre arbejdet mere attraktivt.

Med hensyn til fremtidsudsigterne er det ikke sandsynligt, at manglen på chauffører løser sig selv. Der er tale om et vedvarende problem. Nedgangen i efterspørgslen efter buschauffører, som COVID-19-pandemien har forårsaget, har kun udsat problemet med chaufførmanglen.

Den demografiske ændring blandt chaufførerne i branchen vil blive større med tiden. Og det forventes ikke, at de chauffører, som skiftede til en anden branche under pandemien, vil vende tilbage til bussektoren. Mange chauffører er skiftet til offentlig transport, hvor arbejds- og ansættelsesforholdene er bedre, og derfor vil interessen i at vende tilbage til bussektoren være lille.

Et af de vigtigste spørgsmål vil være, hvordan manglen på chauffører kan bruges til at forbedre de sociale forhold inden for bussektoren. Manglen på chauffører og behovet for at gøre branchen mere attraktiv med bedre sociale forhold og arbejdsforhold bør udgøre nye udgangspunkter og forhandlingspunkter for fagforeningernes arbejde og bidrage til at få ført arbejdstagernes interesser og krav igennem. Udgangspunkterne bør være rimelige lønninger og en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Og der bør gøres en indsats for at sikre en mere ligelig kønsfordeling. Og fortsat opmærksomhed på uddannelse og oplæring samt investering i rekruttering bør naturligvis også spille en rolle. Indtil videre har arbejdstagerne dog ikke udvist meget initiativ med hensyn til at få løst disse problemer. Det lader indtil nu til, at arbejdstagerne ikke har taget problemet med manglen på chauffører alvorligt, og at de endnu ikke anser, at der er behov for at ændre deres adfærd. Afskaffelsen af problemet må dog ikke udsættes for længe, hvis branchen skal blive ved med at være en vigtig del af passagertransporten.



YDERLIGERE OPLYSNINGER

Ekin Öztürk, ETF Policy Officer for Road
road@etf-europe.org

Det Europæiske Transportarbejderforbund
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11
1000 Bruxelles – BELGIEN

www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe

ETF repræsenterer mere end 5 millioner transportarbejdere fra transportfagforeninger i 38 europæiske lande.