



Sociala villkor inom busstransporter i Europa

SAMMANFATTNING



Sociala villkor inom busstransporter i Europa Sammanfattning

Detta dokument har utarbetats inom ramen för projektet "Sociala villkor inom busstransporter i Europa" av wmp consult. Projektet fick ekonomiskt stöd från Europeiska unionen under budgetrubriken "04 03 01 05 – Informations- och utbildningsåtgärder för arbetstagarorganisationer". Informationen och åsikterna i denna rapport är författarnas egna. Europeiska kommissionen ansvarar inte för den användning som kan göras av informationen som finns där.

På uppdrag av projektpartnern

Europeiska transportarbetarfederationen (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Bryssel, Belgien
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org
Facebook: @ETFROADSECTION
Twitter: @ETF_Europe



Publicerad av

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



Författare

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



Februari 2022



Med ekonomiskt stöd
från Europeiska unionen

SAMMANFATTNING

I den vetenskapliga studien analyserades de ekonomiska trenderna för persontransporter på väg med bussar, effekterna av Covid-19-pandemin och hur denna utveckling påverkar sociala förhållanden för busschaufförer inom sektorn. Dessutom undersöktes i studien i vilken utsträckning nationella och EU-förordningar och särskilt social dialog och kollektivavtal i utvalda medlemsstater utformar och förbättrar sociala villkor och arbetsvillkor för förare inom sektorn. I studien undersöktes särskilt innehållet i de kollektivavtal som kan hantera, mildra och reglera de utmaningar som identifierats när det gäller förarnas arbets- och anställningsvillkor. När det gäller busstransporter fokuserade studien på linjetrafik (mellan städerna), speciell linjetrafik och tillfällig trafik. Kollektivtrafiken i städerna har inte tagits med i denna undersökning.

Studien var en del av det EU-finansierade projektet "Sociala villkor inom busstransporter i Europa" som genomfördes av stiftelsen. Förutom studien var en annan produkt av projektet en verktygs-låda med exempel på god praxis som tog itu med de utmaningar som den negativa utvecklingen medförde och som förbättrade arbets- och anställningsvillkoren för busschaufförer. Studien bygger på forskning som utförts i elva EU-medlemsstater (Österrike, Belgien, Tjeckien, Danmark, Frankrike, Tyskland, Italien, Sverige, Nederländerna, Spanien och Slovakien). Metoden för studien bestod av en omfattande litteraturanlys, intervjuer med fackföreningsrepresentanter i de undersökta länderna och diskussioner vid tre gränsöverskridande seminarier som hölls 2021. Denna sammanfattning innehåller de viktigaste resultaten av studien.

Bussbranschen är en viktig pelare i den nationella och internationella passagerartrafiken i Europa. Dessutom är sektorn viktig för EU:s medlemsstater på grund av sin ekonomiska betydelse och sin betydelse för arbetsmarknaden, eftersom sektorn är arbetsintensiv.

Covid-19-pandemin och marknadsutvecklingen har allvarliga konsekvenser för bussbranschen och för förarnas arbetsvillkor

Sektorn har emellertid drabbats hårt av Covid-19-pandemin och stora delar av den har stått stilla, med motsvarande konsekvenser för arbetstagarna i sektorn. Bussbranschen har drabbats av en särskilt dramatisk förlust av affärsverksamhet på grund av resebegränsningar och förändrade kundbeteenden. Särskilt under pandemins toppar har verksamheten i stort sett kollapsat. Särskilt inom det hårt drabbade segmentet för tillfälliga tjänster var hotet om konkurs reellt för många operatörer om det inte fanns omfattande statliga stödprogram. Alla de undersökta länderna har utfärdat finansiella stödprogram och nödgärder för företag under Covid 19-krisen. Sysselsättningsvolymen för busschaufförer har dock minskat. Särskilt drabbade var de företag som inte hade en blandad affärsmodell och som inte kunde byta till andra affärsområden. Förarna i de berörda bussföretagen arbetade kortare arbetstider eller inte alls. Särskilt marginella anställningar har minskat. Dessutom lämnade många förare sektorn och började arbeta inom andra sektorer, t.ex. logistik eller transport.

Subventioner för korttidsarbete spelade en viktig roll i alla undersökta länder och undvek uppsägningar i stor skala. Subventionerna för korttidsarbete åtföljdes dock av stora inkomstförluster för förarna, eftersom de endast kompenserar en del av lönebetalningen. Dessutom uppstod allvarliga hälsorisker på grund av smitta för förarna, eftersom de ofta var i nära och ibland oskyddad kontakt med passagerarna. Dessutom påverkades busschaufförerna starkt av att toaletter och restauranger stängdes under avspärrningarna, eftersom de inte hade tillgång till denna infrastruktur under sina raster. Det bör noteras att

Ansträngande och oattraktiva sociala villkor och arbetsvillkor leder till brist på förare

Avregleringen av marknaden för persontransporter och den ökade konkurrensen hade en starkt negativ inverkan på arbets- och anställningsvillkoren för busschaufförer. Personalkostnaderna utgör en betydande del av transportkostnaderna, och konkurrensförhållandena i kombination med höga vinstavsikter ledde till försök att optimera personalresurserna och minimera driftskostnaderna, särskilt arbetskostnaderna. "Optimering" av personalresurserna ur ledningens synvinkel leder till icke-typisk anställning, underbemanning med motsvarande konsekvenser för arbetsbelastningen och arbetsintensiteten för de återstående anställda samt negativa konsekvenser för förarnas löner. Dessutom gick övergången till underleverantörer hand i hand med osäkra anställningsmöjligheter, tidsbegränsade eller osäkra anställningsavtal och oförutsägbara löner för busschaufförer.

Busschaufförernas låga inkomster skapar påfrestningar och incitament att arbeta länge och övertid för att få en rimlig lön. Dessutom är förarnas löner ofta mycket varierande, eftersom det är vanligt med variationer från vecka till vecka och från säsong till säsong. Tillägg, t.ex. för långa utlandsresor, är viktiga och oumbärliga inkomstkällor för vissa förare. Vissa förare har anställningsavtal för (ofrivilligt) deltidsarbete (BE, NL), arbetar på nolltimmarsavtal (NL tidigare), betalas per timme (DK) eller arbetar delade skift, så att arbetsgivaren bara behöver betala för den arbetstid som faktiskt krävs. I vissa länder (CZ, NL, IT) används formellt pensionerade förare som vill öka sina låga pensionsutbetalningar genom att fortsätta arbeta. För arbetsgivarna är fördelen med att anställa pensionerade förare att de inte behöver betala alla socialförsäkringsavgifter.

I allmänhet är det inte ovanligt att man inom bussbranschen arbetar med en så snäv personalstyrka som möjligt. Innan pandemin bröt ut blev övertid och den reducerade nio timmars vila normen och ett typiskt inslag i förarnas tjänstgöringsschema. Detta berodde främst på kostnadseffektivitet och vinstmaximering från persontransportföretagens sida, men det pekar också på den enorma bristen på förare inom sektorn. Dessutom anser arbetsgivarna att inte alla arbetsuppgifter som busschaufförer utför inte räknas som arbetstid och förarna får betalt för mindre arbete än de faktiskt utför. Den tid som förarna tillbringar med att ta sig till och från fordonet infaller också ofta under viloperioderna.

Dessutom ökar tidspressen. Ofta är tidtabellerna för passagerartransporter på väg alltför snäva och tar inte hänsyn till förseningar, t.ex. på grund av trafikstockningar eller särskilda krav från passagerarna. På grund av de höga arbetskraven lider busschaufförer av hög stress i arbetet.

Ett annat problem är att skift och oregelbundna arbetstider meddelas sent (och även ställs in). Att skiftena meddelas med kort varsel beror vanligtvis på att bussföretagen vill vara så flexibla som möjligt, för att undvika extra kostnader när anställda kallas in på lediga dagar och på grund av trycket från kunderna att acceptera snabba resor. Det är ganska vanligt inom bussbranschen att förarna får information om sitt nästa uppdrag först på eftermiddagen dagen innan.

Detta gör att förarna inte kan planera och påverkar balansen mellan arbete och privatliv negativt för busschaufförerna, som redan är i obalans på grund av de långa arbetstiderna. Balansen mellan arbete och privatliv hotas ytterligare av långa perioder av arbete utan lediga dagar, särskilt vid tillfälliga utlandsresor som omfattas av undantaget på 12 dagar.

Dessutom kännetecknas infrastrukturen i Europa av en allmän brist på rastplatser för stora fordon och lämpliga platser för pauser och vila. Dessutom är det så att en del av de boenden som betalas av arbetsgivarna inte uppfyller de genomsnittliga normerna och delas t.ex. av flera förare.

Att tillhandahålla en lägsta nivå av sociala och arbetsmässiga förhållanden: Europeisk och nationell lagstiftning

Fackföreningsrepresentanter påpekade i de riktade intervjuerna och under workshoparna att liberaliseringsprocessen inte har åtföljts av en parallell process av social harmonisering. De sociala villkor inom vägtransporter påverkas i stor utsträckning av bestämmelser på EU-nivå. EU-lagstiftningen syftar till att säkerställa ett adekvat socialt skydd för förare inom transportsektorn genom att skapa miniminormer för arbete (t.ex. direktiv 2002/15/EG om kör- och arbetstid, förordningarna (EG) nr 561/2006 och (EU) nr 2020/1054 om viloperioder och raster, direktiv 2006/22/EG om efterlevnad m.m.). Denna lagstiftning utgör en miniminivå som kan förbättras och överskridas genom nationell lagstiftning i medlemsstaterna. I de länder som vi undersökte genomfördes emellertid EU-förordningarna på en individuell basis. I nationella bestämmelser fastställs ofta miniminormer för sociala villkor, till exempel lagstadgade minimilöner och andra aspekter, som anställningsavtal, minimisemesterrättigheter, reglering av arbetstid och övertid, kvalifikationer samt hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Dessutom spelar delar av socialförsäkringssystemet en avgörande roll för busschaufförernas sociala villkor. Den sociala tryggheten vid arbetslöshet, sjukdom och pensionering varierar mycket från land till land. Vissa sociala trygghetssystem i våra fallstudier ger omfattande sociala förmåner, medan andra bara garanterar minimala nivåer av social trygghet.

Att täppa till luckor i lagstiftningen och förbättra sysselsättnings- och arbetsvillkoren

Studien visade hur olika former av reglering kan förebygga och mildra negativa konsekvenser av marknadsutvecklingen. Dessutom visade studien tydligt att förutom europeisk och nationell sociallagstiftning och sociala trygghetssystem utgör kollektivavtalen och andra resultat av den sociala dialogen ett annat mycket viktigt lager av social reglering inom sektorn. Forskningen i de elva medlemsstaterna visar att den sociala dialogen har lett till förbättrade arbets- och anställningsvillkor i länderna. I vissa länder utgör till exempel socialförsäkringssystemen endast en minimigrund för att arbetsmarknadens parter ska kunna förhandla om förbättringar. Inom ramen för socialfonder och kollektivavtal har emellertid pensionsutbetalningar (BE, DK, ES delvis, FR), sjuk- och hälsovårdsförmåner (DK, SK delvis, ES delvis, SE) och förmåner vid korttidsarbete (IT) uppgraderats. Kollektivavtal och i synnerhet kollektivavtal kompletterar inte bara befintliga rättsliga bestämmelser utan fyller också luckor och tillhandahåller mer specifika bestämmelser som behövs för att förbättra arbetsvillkor och löner.

Kollektivavtal spelar en viktig roll när det gäller att utforma anställnings- och arbetsvillkor genom att reglera kritiska frågor om sociala förhållanden. I många länder fastställs i den nationella lagstiftningen oftast en grund från vilken nationella eller sektoriella kollektivavtal kan avvika till förmån för arbetstagar- na. Sektoriella kollektivavtal som omfattar hela landet spelar en viktig roll för bussbranschen i många av de undersökta länderna. I två länder (DE, ES) är kollektiva förhandlingar på regional nivå också viktiga.

Utvidgning av kollektivavtal och hög täckning skapar ett golv för löner och andra arbetsvillkor och skapar lika villkor för företag som är verksamma på liknande marknader, vilket förhindrar social dumpning. I ett antal av de studerade länderna har kollektivavtalen förklarats allmänt bindande för hela bussbranschen (BE, CZ, FR, NL, SK tidigare) eller har en mycket hög täckningsgrad (AT, DK, IT, ES, SE). I de flesta länder kan kollektivavtal på företagsnivå endast avvika från bestämmelserna i de sektoriella kollektivavtalen om de har fackföreningarnas samtycke och/eller om de generellt sett förbättrar anställdas sociala villkor jämfört med bestämmelserna i det sektoriella kollektivavtalet. I Slovakien är kollektivavtal på företagsnivå för närvarande de enda kollektivavtalen inom bussbranschen.

De reglerar ett stort antal aspekter av anställnings- och arbetsvillkor och förbättrar de miniminormer som fastställs i arbetslagstiftningen eller reglerar aspekter som inte alls regleras i arbetslagstiftningen. Den kontinuerliga omförhandlingen av avtalen gör det också möjligt att snabbt reagera på nya ekonomiska trender. Dessutom skapar kollektivavtalen en öppen ram som arbetstagar- na lätt kan hänvisa till och kräva sina rättigheter. Kollektivavtalen omfattar en sammanställning av aspekter som är inriktade på de identifierade utmaningarna när det gäller arbets- och anställningsvillkor för busschaufförer. Fallstudierna i de olika länderna har visat att de kollektivavtal som finns i många länder reglerar mycket liknande aspekter. Liknande lagstiftningsaspekter är t.ex. regler om veckoarbets- tid, tillägg för övertid, definition av och tillägg för nattarbete, tillägg för arbete på helger och/eller helgdagar, bestämmelser för resor över ett visst antal timmar och/eller utlandsresor samt utbildning. Även om de rättsliga aspekterna är mycket lika, är innehållet i lagstiftningen inte detsamma.

När det gäller löner varierar lönenivåerna mycket mellan olika länder och lönegraderna eller klassificeringarna av lönegrupper skiljer sig åt. Klasserna och klassificeringarna beror ofta på busschaufförernas kvalifikationer och/eller tjänstgöringstid. Flera kollektivavtal har bestämmelser om ålderstillägg (AT, BE, FR, NL, i delar ES, SE). När det gäller tjänsteår kan man skilja mellan tjänsteår i ett och samma företag (AT) och erfarenhetsår (BE, FR, NL, ES i delar, SE). Det sistnämnda är särskilt fördelaktigt för arbetstagar- na eftersom rättigheterna kvarstår när de byter arbetsgivare. I vissa av de undersökta länderna innehåller kollektivavtalen en 13-månaders bonusbetalning (julbonus). Även om beloppen skiljer sig mycket åt mellan länderna, innehåller alla kollektivavtal tillägg för övertid, nattarbete och arbete på helger och helgdagar.

Det finns också särskilda bestämmelser för långa resor och frånvaro på 24 timmar eller mer i många kollektivavtal. I vissa kollektivavtal föreskrivs betalning av en viss fast dagersättning, medan andra avtal föreskriver en kombination av ersättningar, t.ex. för resekostnader eller i form av måltidsersättningar.

Ett antal kollektivavtal (CZ, DE i delar, DK, NL, ES i delar) utökar de lagstadgade semesterrättigheter som fastställs i nationell lagstiftning. Flera kollektivavtal garanterar också extra lediga dagar vid speciella tillfällen. Det handlar till exempel om dagar för vård av sjuka barn, bröllop eller begravningar av släktingar. Det bör noteras att sådana bestämmelser om extra lediga dagar i bred mening kan förbättra balansen mellan arbete och privatliv för förare.

Regler som är ganska vanliga i alla analyserade kollektivavtal gäller regelbunden utbildning för att behålla certifikatet om yrkeskompetens (kod 95) i enlighet med direktiv 2003/59/EG. Enligt kollektivavtalen ska arbetsgivaren stå för utbildningskostnaderna inom ramen för certifikatet och den tid som används för utbildning räknas som arbetstid och måste därför ersättas.

Vissa busstjänster är mycket säsongsbetonade (t.ex. påverkas de av högsäsongsturism och skollov). När det gäller flexibilisering av anställningen innehåller vissa kollektivavtal särskilda bestämmelser för säsongsarbetare och vissa hänvisar till möjligheten till arbetstidskonton.

Andra kollektivavtal garanterar minimiarbets-tid eller särskilda bestämmelser om visstidsanställning. I detta sammanhang kan förordningen om visstidsanställningar också avvika från den nationella lagstiftningen.

Förutom kollektivavtalen skapar gemensamma institutioner och ytterligare verksamhet från arbetsmarknadens parter, till exempel inom ramen för socialfonderna, ytterligare en stabil grund för samarbete och förbättring av anställnings- och arbetsvillkoren för busschaufförer. Sociala fonder har inrättats gemensamt av arbetsmarknadens parter i Belgien, Danmark, Frankrike och Italien. Fondverksamheten finansieras vanligtvis av arbetsgivare och arbetstagare – eller endast av arbetsgivarna – och är inriktad på att förbättra villkoren inom sektorn. De omfattar bland annat erbjudanden om och finansiering av utbildning och fortbildning samt särskilda välfärdsförmåner för att utöka den sociala tryggheten.

Utmaningar för kollektiva förhandlingar

Forskningen visade att kollektivavtalen säkerställer sociala villkor för förare genom att svara på och eliminera de utmaningar som den ekonomiska utvecklingen har orsakat för förarnas anställnings- och arbetsvillkor. Detta får emellertid inte dölja det faktum att det fortfarande finns ett antal utmaningar. Dessa har sitt ursprung i de negativa konsekvenserna av ekonomiska trender och villkor, men bygger också på misstankar om fackföreningarnas styrka och inflytande. Det bör också betonas att dessa utmaningar observerades av ett stort antal fackföreningsrepresentanter i alla undersökta länder och att de därför kan ses som problem som finns i många delar av Europa.

Problemet med låga löner

Enligt fackföreningsrepresentanter är en fråga om arbetsvillkor som spelar stor roll det faktum att många sektoriella kollektivavtal hittills inte har kunnat lindra problemet med låga löner inom sektorn. För många busschaufförer är inkomsterna fortfarande för låga. Förarna måste fortsätta att kompensera för de låga lönerna genom att arbeta mycket arbetstid och övertid och göra långa internationella resor.

Dålig balans mellan arbete och privatliv

Ett annat problem med arbetsförhållandena som de flesta kollektivavtal inte har lyckats lösa är förarnas dåliga balans mellan arbete och privatliv. Obalansen mellan arbetsliv och privatliv orsakas av långa arbetstider men också av det höga trycket genom att förarna är ständigt tillgängliga för arbetsgivaren. Till detta problem hör också att skift meddelas (för) sent och att det råder en allmän osäkerhet om det exakta antalet arbetstimmar och de exakta arbetstiderna i förarnas arbetsschema. Det bör också noteras att personalplanering och personalförteckning huvudsakligen regleras på företagsnivå och inte i det sektoriella kollektivavtalet. Det är endast det sektoriella kollektivavtalet för busschaufförer i Danmark och Nederländerna som reglerar tiden för förhandsanmälan av tidtabeller. Dessutom varierar antalet arbetstimmar mycket i många länder, särskilt för de busschaufförer som inte har ett fast antal arbetstimmar.

Förarbrist

Samtidigt har fallstudierna i de olika länderna visat att förarbristen ökar kraftigt i alla de studerade länderna, vilket till och med kallas för "förarnöd". Man måste dock också ta hänsyn till att utbud och efterfrågan varierar regionalt och säsongsmässigt, särskilt när det gäller tillfälliga busstransporter. Den demografiska förändringen är mycket synlig inom bussbranschen: en stor procentandel av busschaufförerna är över 50 år och det finns till och med chaufförer som har uppnått pensionsåldern. Dessutom finns det väldigt få unga förare. Försöken att rekrytera

nya förare har hittills i stort sett misslyckats. På grund av den minskade efterfrågan till följd av Covid-19-pandemin och inkomstförlusterna upplever sektorn en ny sysselsättningsfluktuation. Fackföreningsrepresentanter betonade att de inte utgår från att förare som bytt sektor lätt kommer att återvända till bussbranschen, eftersom arbetsvillkoren inom busstransportbranschen anses vara dåliga jämfört med många andra sektorer.

Det finns också en allmän brist på kvinnliga förare i branschen. Orsakerna till kvinnors låga deltagande i transportsektorn kan ses i dåliga arbetsvillkor (inklusive balans mellan arbete och privatliv), säkerhet (upplevelser av trakasserier och våld) samt könsstereotyper och diskriminering. Dessutom kopplar fackföreningsrepresentanter det övergripande problemet med förarbrist nära samman med dåliga arbetsförhållanden. Dåliga arbetsvillkor – särskilt låga löner och bristande balans mellan arbete och privatliv – gör yrket mindre attraktivt när det gäller att rekrytera nya förare och ger befintliga förare en anledning att byta bransch. Bristen på sökande har i slutändan också en negativ inverkan på de förare som arbetar inom sektorn, eftersom den leder till övertid, oförutsedda byten, kortare raster och viloperioder. Bristen på förare har ännu inte åtgärdats i kollektivavtal. I vissa länder har initiativ inom ramen för den sociala dialogen eller politiska åtgärder som syftar till att öka antalet sökande (t.ex. genom att sänka åldern för förare eller förkorta utbildningsperioden) hittills inte lyckats. Dessa initiativ ses i viss mån som "kosmetiska förändringar" av fackföreningsrepresentanter eftersom de inte tar itu med det verkliga problemet med de dåliga arbetsvillkoren inom sektorn.

Bristande infrastruktur

Dessutom finns det utmaningar för kollektiva förhandlingar som ligger utanför tillämpningsområdet för kollektivavtalen och som i allmänhet är svåra att hantera inom ramen för dem. Det handlar bland annat om bristande infrastruktur (sanitära anläggningar, restauranger, bostäder) för busschaufförer. Endast i tre länder (IT, NL och SE) hänvisar kollektivavtalen till särskilda infrastrukturkrav.

Bristfällig tillämpning och efterlevnad av reglerna

En annan utmaning för kollektiva förhandlingar inom sektorn är social dumpning på grund av illojala affärsmetoder och kringgående och överträdelse av regler. I allmänhet anser fackföreningsrepresentanterna att de största problemen med lagstiftningen är kopplade till bristande tillämpning och efterlevnad i medlemsstaterna. I tillsynsdirektivet 2006/22/EG fastställs minimivåer för de vägkontroller som medlemsstaterna ska utföra varje år och det krävs att information om kontroller och upptäckta överträdelse ska lämnas i nationella rapporter. Fördelningen av de överträdelse som konstaterades vid vägkanten 2017-2018 faller huvudsakligen inom följande kategorier: överträdelse av viloperioder (27 %), körtid (18 %), färdskrivare (17 %), körtidsregistrering (16 %) och raster (15 %).

Fackföreningsrepresentanter rapporterade under intervjuer och vid konferenser att olaglig utstationering av arbetstagare via utländska temporära bemanningsföretag och kringgående av cabotagebestämmelserna var ett problem i vissa länder innan Covid-19-pandemin började, men att det inte har spelat någon roll sedan dess, eftersom efterfrågan på persontransporter med bussar i allmänhet är låg. Ett grundläggande problem är dock det låga antalet kontroller och de svaga påföljderna för vissa överträdelse. Företrädarna rapporterar också om allvarig personalbrist vid inspektionsmyndigheterna i olika länder.

Ytterligare utmaningar är bristen på korrekt tillämpning av innehållet i kollektivavtalen och problemet med att tvinga arbetsgivarna att respektera avtalens villkor. I samband med denna fråga finns det allmänna problemet med maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vissa förare är inte villiga att klaga på dåliga arbetsförhållanden av rädsla för att straffas av arbetsgivaren, t.ex. genom att uteslutas från lukrativa turer, såsom internationella resor.

Fackföreningarnas styrka och medlemskap

I vissa länder finns det också en utmaning i bristen på fackföreningsmedlemmar bland busschaufförerna. Även om det saknas sektorspecifika data kan man anta att den fackliga tätheten varierar kraftigt mellan länderna. Länder som kopplar sociala förmåner till medlemskap i fackförening klarar sig oftast bra (till exempel är fackföreningsgraden i Danmark 71–73 %). Busschaufförer arbetar oftast ensamma och är därför svåra att organisera. Om den fackliga organisationsgraden minskar inom sektorn kan det få konsekvenser för resultaten av fackliga åtgärder (till exempel strejker), för representativiteten och därmed för förutsättningarna för att kollektivavtalen ska vara allmänt bindande.

Dessutom är fackföreningarnas ställning i förhandlingssystemet inte alltid tryggad. Fackföreningsrepresentanter rapporterade om ointresserade arbetsgivarorganisationer i kollektivavtalsförhandlingar som inte vill avsluta förhandlingarna alls eller som drar ut på förhandlingarna onödigt länge.

Goda framtidsutsikter på grund av bristen på förare?

Bristen på förare är ett allvarligt problem för sektorn i alla undersökta länder. Undersökningar i länderna visar att det finns en hög procentandel äldre förare, förare i pensionsåldern och mycket få unga förare. Dessutom finns det sällan kvinnliga förare, vilket innebär att en stor del av arbetsmarknaden inte utnyttjas inom bussbranschen. Dessutom har Covid-19-pandemin utlöst en våg av sysselsättningsfluktuationer inom sektorn, vilket ytterligare förvärrar den befintliga förarbristen.

Arbetsgivarorganisationerna anger ofta som skäl för förarbristen att jobbet är oattraktivt. Fackföreningsrepresentanter har emellertid påpekat i riktade intervjuer och vid seminarier att förarbristen inte beror så mycket på att jobbet är "attraktivt" utan snarare på dåliga sociala förhållanden och arbetsvillkor för förare inom sektorn. När det gäller arbetsvillkoren anses låga löner, långa arbetstider och schemaläggning i synnerhet vara orsaken till bristen på arbetskraft. Det är därför uppenbart att bristen på förare kan bekämpas genom att förbättra arbetsvillkoren. Fackföreningsrepresentanter har dessutom betonat att dessa frågor kan hanteras i kollektivavtalsförhandlingar och att lösningar kan hittas inom ramen för den sociala dialogen och kollektivavtalen. En möjlighet till förbättring är exempelvis att höja lönerna, vilket också skulle minska behovet av ett stort antal arbetstimmar, vilket skulle få positiva konsekvenser för balansen mellan arbete och privatliv. För att ytterligare säkerställa en god balans mellan arbete och privatliv bör man försöka undvika att arbeta på "osociala tider" (dvs. sent på kvällen, tidigt på morgonen, på helger eller helgdagar). När det gäller sent tillkännagivande av skift kan problemet lösas genom bättre schemaläggning av personalen så att förarna kan förutse arbetstid och ledig tid längre i förväg. Den påfrestning som uppstår på grund av en snäv schemaläggning kan minskas genom att man har realistiska tidtabeller. När det gäller yrkesmässig stress som orsakas av att ha passagerare ombord rapporterade intervjupersonerna om framgångsrika utbildningsprogram som förbättrar hanteringen av och motståndskraften mot psykisk stress. Dessa aspekter gäller även för att förbättra sysselsättningen för kvinnor inom transportsektorn: frågor som är relevanta för att förbättra könsbalansen inom sektorn är ofta frågor som rör möjligheterna att förena arbete och familjeliv, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, utbildning, rekrytering och jämställdhet i lönesättningen. Överlag ses det som en nyckelfaktor för att göra yrket mer attraktivt att skapa förutsättningar för en god balans mellan arbete och privatliv.

När det gäller framtiden är det inte troligt att bristen på förare kommer att lösa sig själv, utan problemet kommer att fortsätta eller dra ut på tiden. Den minskade efterfrågan på busschaufförer som orsakats av Covid-19-pandemin har bara skjutit upp problemet med förarbristen.

Den demografiska förändringen bland de förare som är anställda inom sektorn kommer att intensifieras med tiden. Dessutom förväntas förare som har bytt sektor under pandemin inte återvända till bussbranschen. Många förare har gått över till kollektivtrafiken, där anställnings- och arbetsvillkoren är bättre och de har därför få incitament att återgå till bussbranschen.

En nyckelfråga är hur bristen på förare kan användas för att förbättra sociala villkor inom bussbranschen. Bristen på förare och behovet av att öka sektorns attraktionskraft genom bättre sociala förhållanden och arbetsvillkor bör skapa nya utgångspunkter och hävstänger för fackligt arbete och bidra till att hävda arbetstagarnas intressen och krav. Utgångspunkterna skulle säkert kunna vara rättvis lönesättning och bättre balans mellan arbete och privatliv samt insatser för att stärka jämställdheten mellan könen. Naturligtvis spelar även fortsatt uppmärksamhet på utbildning och investeringar i rekrytering också en roll. Hittills finns det däremot få initiativ från arbetsgivar sidan för att ta itu med dessa frågor. Hittills verkar det inte som om arbetsgivarna ännu har tagit problemet med förarbrist på allvar och inte heller sett behovet av att ändra sitt beteende. Det går emellertid inte att skjuta upp problemet länge om sektorn ska förbli en viktig pelare inom passagerartrafiken.



FÖR YTTERLIGARE INFORMATION

Ekin Öztürk, ETF:s policyansvarig för vägar
road@etf-europe.org

Europeiska transportarbetarfederationen
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Bolte 11
1000 Bryssel – BELGIEN

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

ETF representerar över 5 miljoner transportarbetare
från transportfackföreningar i 38 länder i Europa.