

Til:

Kopi til:

Dokumentnummer

732392

Dato

20 03 2019

Sagsbehandler:

PHB

Direkte: +45 36 13 16 42

CVR nr: 29 89 65 69

EAN nr: 5798000016798

Svar på spørgsmål omkring chaufførarbejdsvilkår i Movias kontrakter

3F og buschauffører gennemførte i slutningen af 2018 og starten af 2019 en kampagne "Tid til at trykke stop" over hele landet for at få fokus på chaufførernes arbejdstid og pauser.

Som udløber af denne kampagne besluttede Dansk PersonTransport (DPT) som organiserer busoperatørerne og 3F i slutningen af 2018 at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle komme med forslag til, hvordan de udfordringer omkring deres arbejdsmiljø, som chaufførerne pegede på i kampagnen, kunne håndteres hos parterne i den kollektive bustrafik. Parterne har aftalt at opdele problemstillingerne i følgende tre kategorier:

- Overenskomst forhold
- Forhold som Trafikselskaberne har indflydelse på
- Lokale forhold mellem arbejdsgiver og arbejdtager på den enkelte arbejdsplads

Movia modtog 14. januar en delegation af chauffører og 3F som overrakte ca. 4.000 støtte underskrifter fra borgere og ved den lejlighed tilkendegav Movias formand Kirsten Jensen, at Movia naturligvis er interesseret i retvisende køreplaner og ordentlige arbejdsvilkår og gerne deltager aktivt i at finde løsninger der, hvor trafikselskabet kan påvirke forholdene.

Movia modtog 11. marts 2019, sammen med de andre trafikselskaber i Danmark, et notat med 4 anbefalinger fra den nedsatte arbejdsgruppe.

DPT og 3Fs 4 anbefalinger er:

1. Bedre dokumentation ift. køreplaner og faktiske køretider
2. Bedre samarbejde mellem trafikselskaber, operatører og chauffører om justeringer og forbedringer af køreplaner
3. Fire (nye) principper og værktøjer til brug for køreplanlægningen
4. Målrettet kommunikation og dialog med chauffører og passagerer om rejsetid og forsinkelser

Alle fire forslag indeholder elementer, som Movia allerede arbejder med i samarbejdet med operatører og chauffører.

Der er aftalt møde 15. april 2019, hvor DPT og 3F vil uddybe anbefalingerne overfor Movia.

Movia har modtaget nedenstående forslag med henblik på bemærkninger (forslag med kursiv):

- *Oprettelse af et trafikudvalg, hvor medarbejdere, busoperatører og trafikselskab er repræsenteret, og hvor køretider evalueres*

Movias administration bemærker hertil, at der hvert år afholdes køreplanmøder på alle busanlæg i Movias område. Her mødes driftsledelsen og chaufførrepræsentanterne for de enkelte linjer med Movias køreplanafdeling for at drøfte ændringer til den specifikke køreplan ofte efter oplæg fra Movia. Køreplanoplæggene underbygges ofte med data fra Movias løbende registrering af, hvordan køreplanerne udføres. På disse møder har Movia ikke oplevet, at operatørerne eller de faglige repræsentanter for chaufførerne generelt har rejst køretiderne som et problem. Hvis der konstateres problemer med køretiderne undersøges det, hvad der skal justeres og køretiden justeres derefter.

- *Arbejdsklausuler i alle kontrakter med busoperatører*

Det antages at der særligt spørges til kontrakter vedr. bustrafikken (de gule busser i fast rute). Movias administration bemærker følgende:

Movia er det største trafikselskab i Danmark, og indgår som sådan mange kontrakter af forskellig størrelse og varighed om udførelse af offentlig servicetrafik. Kontrakterne varierer i størrelse, dækningsområde og kontraktsum, og indgås med alt fra enkeltmandsvirksomheder til større virksomheder med flere ansatte chauffører. Som stor udbyder af offentlig servicetrafik er Movia naturligt optaget af at sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår for medarbejderne i de mange kontrakter, som Movia indgår.

Det er Movias opfattelse, at der generelt er et forsvarligt niveau for løn- og arbejdsvilkår på de transportmarkeder, som Movia driver aktivitet på. Movia lægger i den forbindelse særligt vægt på, at adgangen til at drive erhverv på busområdet forudsætter, at operatøren har fået en tilladelse fra Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen. I grundlaget for udstedelse af denne tilladelse indgår Trafikstyrelsens vurdering af de løn- og arbejdsvilkår, som ansøgeren og hans eventuelle ansatte vil være underlagt.

Movia kræver udpeget en arbejdsmiljøansvarlig hos operatøren, som skal være Movias kontaktperson i alle spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøet. Det er et krav, at driften sker på en arbejdsmiljømæssig forsvarlig måde, og i fuld overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. I den forbindelse henviser Movia til anvisningerne for de problemområder, som er fremhævet i vejledningen fra Branchearbejdsmiljørådet for transport og engros "Branchevejledning om busser i rutekørsel", samt i Arbejdstilsynets miljøvejviser nr. 30 for transport af passagerer (2009), hvor følgende problemområder er særligt fremhævet: Risiko for ulykker, psykisk arbejdsmiljø, ergonomisk arbejdsmiljø, støj, vibrationer, indeklima og arbejdspladsvurdering APV.

Operatøren skal efter anmodning kunne redegøre for, hvordan arbejdsmiljølovgivningens krav på særlige væsentlige områder opfyldes. Hvis operatøren får påbud af Arbejdstilsynet på forhold, som varetages af Movia, som f.eks. bump, køreplan etc., skal disse indberettes til Movia.

Movia er opmærksom på, at en del af operatørens personale kan være af anden etnisk herkomst. Derfor ønsker Movia, at operatøren har formuleret en integrationspolitik, der sikrer en faglig og social integration på arbejdspladsen. Ved anmodning skal operatøren kunne redegøre for denne politik.

Operatøren er forpligtet til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for såvel chauffører som øvrige

medarbejdere i virksomheden. Som dokumentation for overholdelse af denne forpligtelse skal der på operatørens foranledning årligt gennemføres en måling af medarbejdernes tilfredshed med arbejdsmiljøet – herunder Movias ydelser som f.eks. køretid/udligningsophold, fremkommelighed, stoppesteder og lignende.

Movia ønsker en løbende opdateret organisationsplan fra operatøren – herunder også for operatørens sikkerheds- og samarbejdsudvalg. Endvidere skal Movia kunne indhente alle oplysninger om de arbejdsmiljøforhold, der drøftes i operatørens sikkerhedsudvalg (f.eks. chaufførpladsens indretning, rengøring og vedligeholdelse af busser, bussernes indeklima og lignende). Ved busindkøb stiller Movia særlige krav til chaufførinddragelse ved chaufførpladsens indretning.

Det er Movias forventning, at operatøren oplyser sit personale om de registreringer, der dagligt foretages i busserne via det anvendte IT-udstyr. Movia udarbejder hvert år en procesplan for køreplanssamarbejdet. Denne procesplan indeholder blandt andet tidsfrister og procedurer for indberetning af ændringsforslag mv. Køreplanprocessen aftales mellem Movia og operatøren på de årlige køreplanmøder, hvor også tillids-, sikkerhedsrepræsentanter og/eller linjerepræsentant deltager.

For strækninger på 50 km og derover gælder særlige EU-regler om køre- og hviletid (Rådets forordning 3820/85 EØF).

Det er tilsvarende et krav, at de ansatte hos operatøren aflønnes efter de for området gældende overenskomster i overensstemmelse med de krav, der efter loven gælder for at få udstedt de krævede tilladelser til personbefordring. For at beskytte de ansatte, stilles der krav om, at principperne i virksomhedsoverdragelsesloven skal anvendes i forbindelse med operatørskifte uanset om der overdrages busmateriel. Dette er en del af de aftalte vilkår mellem Movia og operatør.

Tværgående trivselsundersøgelse af alle ansatte hos Movias busoperatører

Det er et krav til Movias operatører, at der gennemføres målinger trivslen på arbejdspladsen, jf. ovenfor. En hurtig rundspørge hos de tre største operatører viser, at fulde trivselsundersøgelser gennemføres mindst hvert andet år og at de også bruges aktivt i dialogen med medarbejderne.

En samlet trivselsundersøgelse på tværs af Movias busoperatører vil skulle udarbejdes på baggrund af de allerede udførte lokale trivselsundersøgelser hos de respektive operatører. Da trivselsundersøgelser er af lokal karakter, hvor også individuelle forhold på forskellige garageanlæg spiller ind, er værdien af en komparativ analyse umiddelbart tvivlsom.