

VEJTRANSPORTRÅDET
Rapport om Chaufførmangel

Indhold

Indledning	1
Chaufførmangel	2
Chaufførmangel i Europa 2023	2
Rekrutteringsudfordringer i Danmark 2023	2
Kvinder i chaufførfaget.....	4
Den demografiske tidsbombe	5
Reelle chaufførmangel i Danmark	5
Forslag til transportministeren	6
1. Rekrutning af chauffører	6
1.1 Aktiv videndeling ved eksempelvis Transportens Topmøde	6
1.2 Branding af transporterhvervet	7
1.3 International arbejdskraft	7
1.4 Deling af medarbejdere fra f.eks. Forsvaret.	8
2. Fastholdelse af chauffører i erhvervet	9
2.1 Muligheder for ny tilrettelæggelse af efteruddannelse	9
2.2 Skift mellem transportbrancher.....	10
2.3 Dispensationsmuligheder for fornyelse af kørekort til bus og lastbil	11
3. Adgangsbarrierer til erhvervet	12
3.1 Erhvervsuddannelsernes struktur	12
3.2 Afskaffelse af EP-D.....	13
3.3 Tilskudspulje til AMU-uddannelser	13
(tilskud til borgere med videregående uddannelser)	13
3.4 Mulighed for at tage teoriprøven på engelsk (uden tolk)	14
4. Digitalisering	14
4.1 Bestilling af kørekort, førerkort og EU-kvalifikations bevis (CUB)	14
4.2 Digitale beviser (CUB)	15
4.3 Fælles register over gennemførte moduler ifm. efteruddannelse.....	15

Indledning

Vejtransportrådet har på baggrund af møder i Rådgivningsgruppen henholdsvis den 14. marts 2023, den 2. november 2023 og den 19. januar 2024, udarbejdet denne rapport for at belyse de anbefalinger, som Vejtransportrådet vil videregive til ministeren.

Bidragene til rapporten er udarbejdet af deltagerne på Rådgivningsgruppemødet. Deltagerne er repræsentanter fra Dansk Erhverv, Dansk Erhverv Arbejdsgiver, DTL Arbejdsgiverforening, Dansk Transport og Logistik, Dansk Industri, Dansk Industri Transport, ATL – Transportens Arbejdsgivere, 3F - Fagligt Fælles Forbund, Dansk PersonTransport, Danske Speditører og International Transport Danmark.

Rapportens forslag tager afsæt i følgende problemstillinger:

1. Rekruttering af chauffører
2. Fastholdelse af chauffører i erhvervet
3. Adgangsbarrierer
4. Digitalisering

Indledningsvis har Færdselsstyrelsen efter anmodning fra Rådgivningsgruppen udarbejdet et afsnit vedrørende chaufførmangel, herunder den demografiske fordeling af alder og køn i chaufførfaget.

Chaufførmangel

Chaufførmangel i Europa 2023¹

Manglen på chauffører er en global udfordring med over 3 millioner ubesatte chaufførstillinger på verdensplan. Alene i Europa er den nuværende mangel på chauffører over 233.000 lastbilchauffører og 105.000 buschauffører.

Det seneste år har chaufførmanglen globalt været tiltagende, på nær i Europa og USA, hvor chaufførmanglen er aftaget midlertidigt, som følge af konjunktursvingninger. Effekten af dette er en reduktion i forbrugerens købekraft og dermed et dæmpet forbrug og færre investeringer, hvilket har påvirket transportefterspørgslen negativt.

Chaufførmanglen er dog fortsat en strukturel udfordring. Mellem 55 % og 75 % af alle godstransportvirksomheder og over 82 % af virksomheder, der udfører erhvervsmæssig personbefordring, står overfor en alvorlig eller meget alvorlig udfordring med at finde chauffører. Over 50 % af godstransportvirksomheder og 75 % af virksomheder, der udfører erhvervsmæssig personbefordring, oplever alvorlige udfordringer med at hyre kvalificerede chauffører. Konsekvensen heraf er, at flere virksomheder ikke er i stand til at udvide deres forretning for at imødekomme efterspørgslen.

IRU har i deres rapporter om chaufførmangel for henholdsvis gods- og buserhvervet, foretaget en analyse af hvilke barrierer der af transporterhvervet i EU anses, som en værende barriere for at blive chauffør. Her nævnes høje omkostninger forbundet med uddannelse og erhvervelse af diverse tilladelser, samt høje krav til chaufførernes kvalifikationer, som barriere. En anden barriere, som transporterhvervet fremhæver og som kan have en afskrækkende effekt for chaufførhvervet, er, at der er tale om et arbejdsliv præget af vanskelige arbejdsforhold, samt krav til work-life balance.

Det forventes, at den globale mangel på chauffører i 2028, vil stige til over 7 millioner. Hvoraf Europa vil opleve en mangel på ca. 745.000 lastbilchauffører og ca. 275.000 buschauffører.

Rekrutteringsudfordringer i Danmark 2023²

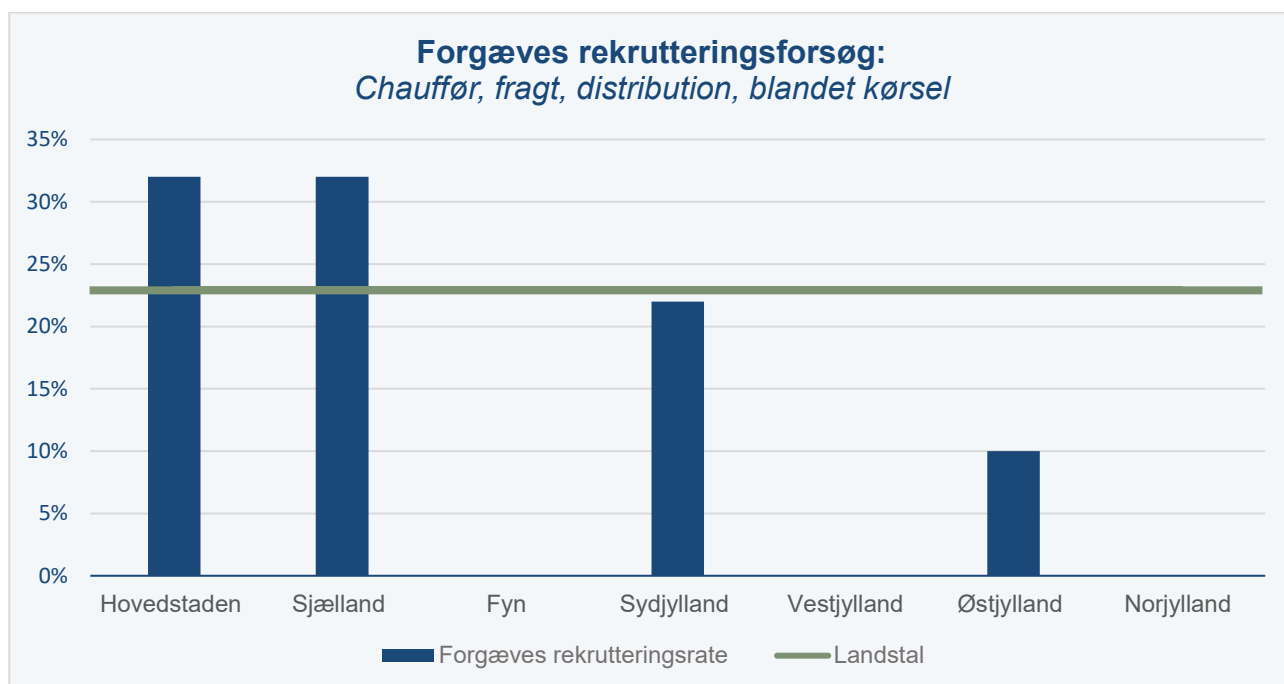
Til at belyse chaufførmanglen i Danmark er der taget udgangspunkt i seneste rekrutteringssurvey rapport fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). I denne rapport ses det, at transportbranchen i perioden december 2022 til maj 2023 har haft en forgæves rekrutteringsrate på 24 %, hvoraf 12 % af stillingerne reelt ikke er blevet besat, mens de resterende 12 % er blevet besat af personer, som ikke havde alle de ønskede kvalifikationer.

¹ IRU. (2023, 20. november). Driver Shortage Report 2023 Freight – Global: Executive Summary. [Link til rapport](#) & IRU. (2023, 2. oktober). Driver Shortage Report 2023 Passenger – Europe: Executive Summary. [Link til rapport](#)

² Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2023, september). Rekrutteringssurvey. [Link til rapport](#)

Blandt de 40 stillinger med den højeste jobomsætning på landsplan fremgår ”Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel” som en fælles betegnelse. Heraf fremgår det, at stillingen har en forgæves rekrutteringsrate på 23 %. Ud fra de enkelte RAR-områder, ses det at ”Chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel” fremgår blandt de 30 stillinger med højeste jobomsætning i Hovedstadsområdet, Sjælland, Syddjylland og Østjylland. Stillingen fremgår ikke blandt de 30 stillinger med højeste jobomsætning i Vestjylland, Nordjylland og på Fyn.

Tabellerne indeholder kun celler baseret på mere end 10 surveybesvarelser. Det er dermed uklart, om årsagen til, at stillingen ikke fremgår af disse områder, enten skyldes manglende surveybesvarelser eller om der er tale om et reelt udtryk for, at der ikke er en stor jobomsætning for netop denne stilling i de nævnte områder.



De største udfordringer med rekruttering af chauffører er primært i Hovedstadsområdet og på Sjælland, efterfulgt af Syddjylland med den tredjehøjeste rekrutteringsrate for perioden december 2022 til maj 2023.

Produktionsbegrænsning og stillingens karakter

47 % af virksomheder i transportbranchen oplever en produktionsbegrænsning, som følge af rekrutteringsudfordringerne. Til sammenligning oplever 46 % af alle brancher en produktionsbegrænsning, som følge af rekrutteringsudfordringerne.

Virksomheder, der har angivet, at de har besat stillingen med en person, som ikke besidder de ønskede kvalifikationer, er blevet bedt om at besvare spørgsmålet: ”Hvorfor har personen ikke de ønskede kvalifikationer?”. Af denne undersøgelse fremgår det, at relevant erhvervserfaring, særlige faglige kvalifikationer og relevant formel uddannelse er de hyppigste årsager til, at personerne ikke havde de ønskede faglige kvalifikationer. I forlængelse heraf oplyses det, at relevant efter-

/videreuddannelse, personlige/socialle kompetencer og sprogkompetencer i mindre grad har været en del af årsagen til, at personerne ikke havde de ønskede faglige kvalifikationer.

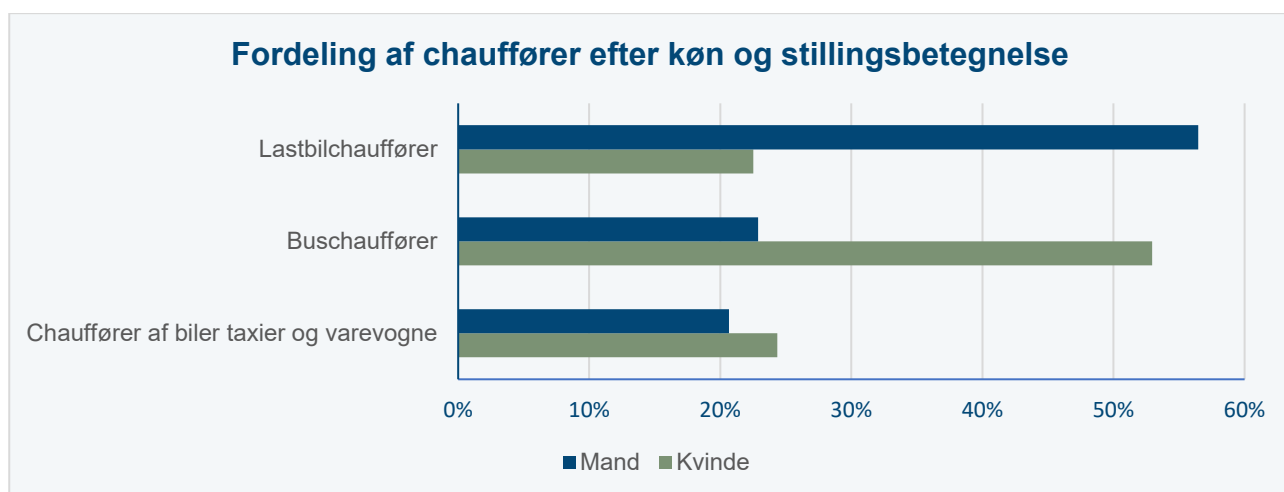
Besvarelser giver i sig selv ikke et entydigt billede af, hvorfor en person ikke havde de ønskede faglige kvalifikationer i chaufførfaget eller transportbranchen generelt. Da analysen er foretaget på baggrund af 17 forskellige brancher, hvor besvarelsen heraf kommer fra virksomheder spændt ud over de 17 brancher.

Kvinder i chaufførfaget³

På global plan udgør kvinder i chaufførfaget fortsat en mindre andel. 6 % af lastbilchauffører og 16 % af buschauffører repræsenteres af kvinder.

I Danmark udgør andelen af kvinder i chaufførfaget samlet set 7 % af alle chauffører. Hvoraf kvinderne udgør 3 % af lastbilchaufførerne og 14 % af buschaufførerne. Ifølge IRUs rapport for 2022 vedrørende lastbilchauffører, udgjorde kvinder 2 % af Danmarks lastbilchauffører i 2022.

Buschaufførfaget er det fag, som har størst tiltrækningskraft af kvindelige chauffører. 53 % af alle kvindelige chauffører er beskæftiget som buschauffør, hvor 23 % af alle kvindelige chauffører er lastbilchauffører og de resterende 24% er beskæftiget som chauffører af biler, taxier og varevogne.

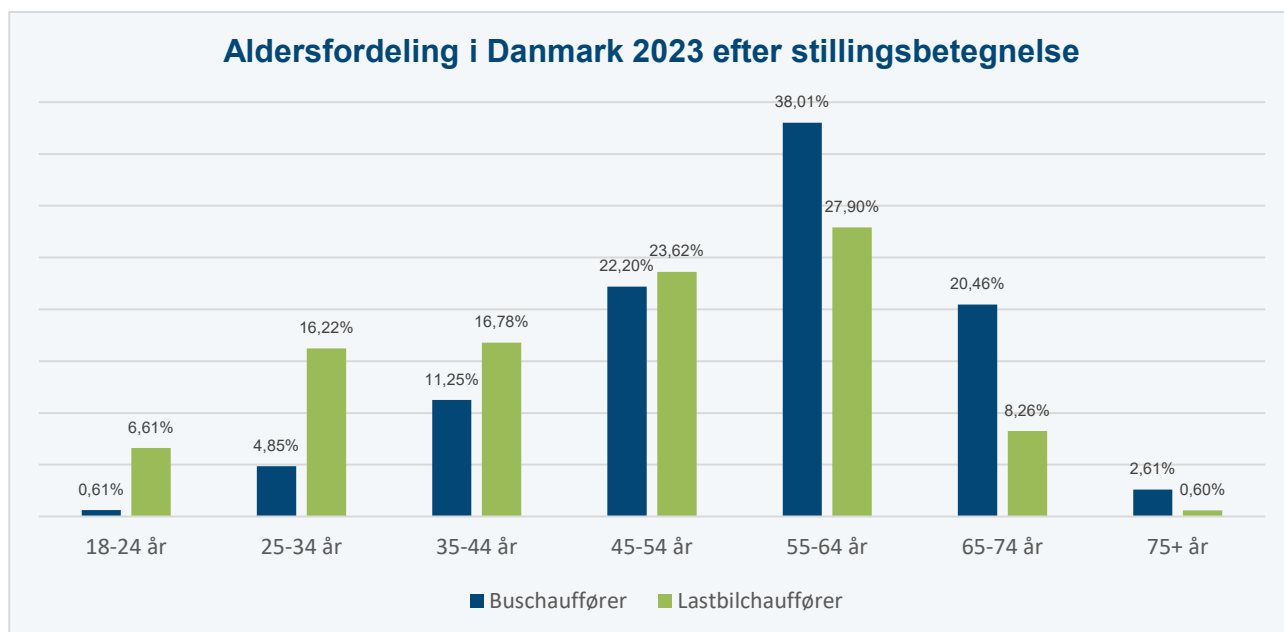


Til sammenligning ses det, at de mandlige chauffører i særdeleshed præger lastbilchaufførfaget, hvor 56,5 % af alle mandlige chauffører er lastbilchauffører. De resterende 43,5 % er nogenlunde ligeligt fordelt, med henholdsvis 22,9 % værende buschauffører og 20,6% er beskæftiget som chauffører af biler, taxier og varevogne

³ IRU. (2023, 20. november). Driver Shortage Report 2023 Freight – Global: Executive Summary. [Link til rapport](#), IRU. (2023, 2. oktober). Driver Shortage Report 2023 Passenger – Europe: Executive Summary. [Link til rapport](#) & Statistik indhentet fra Danmarks statistik.

Den demografiske tidsbombe⁴

Andelen af chauffører over 55 år ses i de fleste lande at være højere end andelen af chauffører under 25 år. Ser man blot på Europa, udgør andelen chauffører over 55 år en tredjedel af den samlede chaufførportefølje. Kina, Usbekistan og Tyrkiet er de eneste lande, som har en højere andel af unge chauffører. Andelen af lastbilchauffører under 25 år er under 5 % i Europa. Hvor unge under 25 år udgør 3 % af Europas buschauffører.



På lige fod med resten af Europa, har Danmark en høj andel af chauffører over 55 år. Samlet set har Danmark en andel af lastbilchauffører over 55 år på over 36 %. Hvor andelen af buschauffører over 55 år udgør over 60 %.

Med en aldrende chaufførpopulation samt en andel af unge under 25 år, som udgør under 7 % for lastbilchauffører og under 1 % for buschauffører, tyder meget på, at Danmark i særdeleshed står overfor en demografisk tidsbombe. Fortsætter tendensen, vil Danmarks transportbranche i fremtiden stå overfor en endnu større chaufførmangel, når chaufførerne løbende går på pension.

Reelle chaufførmangel i Danmark

Det kan overvejes, om der skal foretages en større statistisk analyse af den reelle chaufførmangel i Danmark. Det har på nuværende tidspunkt ikke været muligt at belyse den reelle chaufførmangel i konkrete tal, da den nødvendige analyse ikke foreligger på nuværende tidspunkt. Det har ligeledes ikke været muligt at fremskaffe sådanne data, da Danmarks Statistik kun besidder en begrænset mængde data, når det er på stillingsniveau.

⁴ IRU. (2023, 20. november). Driver Shortage Report 2023 Freight – Global: Executive Summary. [Link til rapport](#), IRU. (2023, 2. oktober). Driver Shortage Report 2023 Passenger – Europe: Executive Summary. [Link til rapport](#) & Statistik indhentet fra Danmarks statistik.

Forslag til transportministeren

1. Rekruttering af chauffører

1.1 Aktiv videndeling ved eksempelvis Transportens Topmøde

I januar 2016 inviterede 3F, ATL og DTL-A til topmøde for transportbranchens mange interessenter, hvor deltagerne blandt andet drøftede image- og rekrutteringskampagnen "Job i transport", som de tre organisationer står bag i regi af fondene Transportens Udviklingsfond og Godstransportens Uddannelses- og Udviklingsfond.

Topmødet resulterede i en samlet hvidbog, hvor fire centrale anbefalinger har dannet grundlag for arbejdet siden 2016 (Vejtransportrådet er opmærksom på, at seneste hvidbog udkom i 2024).

1. Udnyt tv-mediets muligheder for at komme bredt ud ved at vise fagets attraktionsværdi i et tv-format i stil med "Den Store Bagedyst".
2. Etablér et korps af unge chauffører, som kan tage rundt på f.eks. skoler, uddannelsesmesser mv. og tale direkte til andre unge.
3. Lav en indsats rettet specifikt mod jobcentrene, så de bliver bedre klædt på til at vejlede mod transportbranchen.
4. Etablér et bredt rekrutteringssamarbejde mellem jobcentre, virksomheder, fagbevægelse og erhvervsskoler.

Der er siden 2016 arbejdet med de forskellige elementer, og parterne har nu gentaget topmødet med et nyt event den 29. februar 2024, hvor der med afsæt i resultaterne siden 2016-topmødet blev drøftet videre om nye muligheder.

Der blev blandt andet rettet fokus på udfordringer, behov og løsninger til rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft i fremtidens transportbranche.

Hele dagen var planlagt med spændende oplæg og indsigter fra en række centrale personer inden for transportens verden. Gennem forskellige workshops blev der sat fokus på løsninger inden for image og rekruttering, fremtidens transportuddannelse, behovet for arbejdskraft og fastholdelsen af lærlinge og øvrige medarbejdere. Der blev sat særligt fokus på den unge generation, som er på vej ind i branchen – hvordan motiveres den unge generation, og hvad skal man være særligt opmærksomme på i ledelsen af dem?

Det anbefales, at der efter topmødet 2024, og ifm. den nye hvidbog og opsamling fra mødet, sættes fokus på topmødets anbefalinger, som indarbejdes inden for de initiativområder, som Vejtransportrådet har fokus på.

1.2 Branding af transporterhvervet

Kampagnen "Job i Transport" har eksisteret siden 2016.⁵ Den er et outcome af Transportens Topmøde i 2016 og er et samarbejde mellem GUU- og TU fonden.

Der er tale om et Roadshow med et sættevognstog, hvor der vises film om de forskellige jobtyper i transportbranchen, og der er fakta oplysninger om transportbranchen i sættevognen, som danner rammen om en quiz, som de unge deltager i. Det store hit er en lastbilsimulator placeret i sættevognen, hvor de unge prøver deres færdigheder i lastbilkørsel.

Roadshowet kører året rundt i hele landet og besøger efterskoler, folkeskoler, FGU-skoler m.v. Målgruppen er primært 9- 10. klasser for at brande transportbranchen. Erfaringerne fra operatørerne er rigtig gode, og interessen fra både skoler og elever er stor. Resultatet er svært at måle, da eleverne typisk ikke kan gå den direkte vej fra Folkeskolen til transportbranchen på grund af den lave alder. Derfor vil mange fortsætte på gymnasiet eller i Grundforløb 1 på erhvervsskolen og blive opslugt af andre brancher.

Anbefalingen er klart at lade Roadshowet fortsætte, da oplevelsen for eleverne er praksisnær.

1.3 International arbejdskraft

International arbejdskraft en naturlig del af og supplement til rekrutteringsgrundlaget for arbejdsgiverne inden for transportbranchen. Det skal derfor sikres, at ventetider holdes nede og formkrav holdes på et niveau, der ikke påfører unødigt besvær eller byrder ved registrering af den nye arbejdstager.

Endvidere er der opstillet meget høje barrierer for at kunne rekruttere chauffører fra tredjelande udenfor EU. Dels gælder en beløbsgrænse, hvor opgørelsen af beløbet er underlagt nogle meget stive regler som betyder, at chauffører de facto tjener over beløbet, men ikke formelt ligger over beløbsgrænsen. Dette kunne løses ved at tilføje en ny mulighed i reglerne om adgang til arbejdskraft fra tredjelande ved at indføre en ny opholdsordning med et krav om at medarbejderen ansættes på overenskomst for det pågældende område.

Et andet eksempel på oplagt mulighed for at integrere international arbejdskraft er integrationsuddannelsen (IGU), som giver virksomheder mulighed for at ansætte en flygtning i 2 år til en løn der afspejler, at personernes faglige og sproglige kompetence endnu ikke lever op til kravene på det danske arbejdsmarked. Det anbefales, at der iværksættes yderligere kampagne overfor transportvirksomheder, så virksomhederne bliver opmærksomme på ordningen og eventuelt også hjælpes på vej med håndtering af den administrative del af IGU-rekrutteringsfasen. 3F kan ikke tilslutte sig anbefalingen vedrørende IGU. På disse områder vil forbedringerne være til gavn for erhvervslivets generelt og ikke mindst for rekrutteringsmulighederne i transportbranchen.

⁵ <https://www.jobitransport.dk/>

1.4 Deling af medarbejdere fra f.eks. Forsvaret.

Der bør foretages en nærmere analyse af, om der er brancher, som kan deles om medarbejdere. Et godt eksempel herpå er Forsvaret, men der kan også være andre offentlige og private aktører, som har sæsonbetonet arbejde, hvor chaufførfaget kan bringes i spil.

Forsvaret, og i særdeleshed Hæren, står overfor den største omvæltning i mange år. Siden 2006 har man primært været en professionel hær med fast personel. Set i lyset af den optrappede sikkerhedspolitiske situation fra Øst og et historisk Forsvarsforlig antages det, at Danmark igen vil overgå til en slags mobiliseringshær med en stor reservestyrke, som man kendte til under den kolde krig. Tillige vil det antageligt betyde en udvidelse af værnepligten fra 4 måneder til for eksempel 8–12 måneder.

Under den nuværende værnepligt fokuseres uddannelsen på den enkelte soldats militære færdigheder, også kaldet Hærens Basis Uddannelse (HBU). Først i forbindelse med ansættelse i Hærens Reaktionsstyrke Uddannelse (HRU) eller som konstabelev aktiveres funktionsuddannelse med relevant personel til kørekort C og C/E. Ved overgang fra en professionel hær til en mobiliseringshær vil soldaten skulle funktionsuddannes allerede i værnepligten eller ved overgang i reserven. Det er i denne forbindelse, at transportbranchen vil kunne høste værdifulde medarbejdere. I de gamle koldkrigsdage, hvor mange unge mennesker fik kørekort til C + C/E under værnepligten, var det typisk, at en del af disse blev ansat i transportsektoren efter endt værnepligt eventuelt for en korte periode eller som livsværk.

I et nyt mobiliseringsscenarie bør Forsvaret (Hæren) og transportbranchen deles om disse medarbejdere. Det vil dog kræve en nærmere analyse og ensretning af de respektive uddannelsessystemer, således medarbejderne kan benytte tillærte kompetencer i begge funktioner. Besparelespotentialet ses at være betydeligt, både hos Forsvaret og transportbranchen ved at udnytte hinandens uddannelsessystem og "on the job" training.

Relevante aktører vurderes at være:

- Forsvaret:
 - Forsvarets Personale Styrelse (FPS)
<https://www.forpers.dk/da/>
 - Center for Reservestyrken (CFR)
<https://www.forsvaret.dk/da/organisation/vaernsfalles/center-for-reservestyrken/>
 - Trænregimentet (TRR v/Oberst Susanne Lund)
<https://www.forsvaret.dk/da/organisation/haeren/traenregimentet/>
- Uddannelsessystemet:
 - Transportens Uddannelses Råd (TUR)
<https://www.tur.dk/>
 - AMU Danmark
<https://amudanmark.dk/>

2. Fastholdelse af chauffører i erhvervet

2.1 Muligheder for ny tilrettelæggelse af efteruddannelse

Det er til ulempe for mange chauffører og vognmænd, at den nuværende praksis for at forny EU-chaufføruddannelsesbeviset ved efteruddannelse medfører fem sammenhørende dage på skolebænken hvert femte år. Det er problematisk for vognmændene at måtte undvære chauffører i så lang en periode i en tid, hvor der er stor mangel på chauffører til at udføre arbejdet. Herudover er det ikke hensigtsmæssigt for chaufførerne, at den nuværende efteruddannelse er ufleksibel, og opleves som repetitiv og langt væk fra chaufførernes hverdag. Det gør, at mange chauffører og vognmænd har svært ved at se formålet med uddannelsen.

Danmark har overimplementeret EU's uddannelsesdirektiv, og den danske model er uhensigtsmæssig stram i forhold til EU-lovgivningen, der fastsætter rammerne for efteruddannelsen. I Sverige har man god erfaring med en mere fleksibel tilgang til efteruddannelsen, som i højere grad udnytter fleksibiliteten i EU-direktivet. Den svenske model er skitseret med de vigtigste karakteristika i nedenstående tabel, hvor der sammenlignes med Danmark:

	Sverige	Danmark
<i>Gennemførelsesperiode ved påbegyndt efteruddannelse</i>	Inden for fem år.	Inden for 12 måneder.
<i>Mulighed for opdeling/spredning af hele forløbets moduler</i>	Ja, kan opdeles over den fem-årige periode. Som minimum skal et dagsmodul af syv timer gennemføres, hvorefter næste dagsmodul f.eks. kan gennemføres året efter.	Delvist. To dagsmoduler skal som minimum gennemføres i forlængelse af hinanden. I løbet af de 12 måneder kan efteruddannelsen spredes ved f.eks. to dage + to dage + én dag.
<i>Mulighed for opdeling af syv timers (dagsmoduler)</i>	Ja, syv timers moduler kan deles op på to dage – f.eks. fire timer den første dag og tre timer den næste dag	Nej.

Det bemærkes, at selvom bekendtgørelsen om kvalifikationskrav til visse førere af køretøjer i vejtransport giver et lille råderum til fleksibilitet i form af, at uddannelsen kan gennemføres inden for 12 måneder og kan deles op i mindre grad, så medfører reglerne i praksis, at uddannelsesinstitutionerne kun udbyder efteruddannelsen i fem sammenhængende dage.

Det anbefales derfor, at bekendtgørelsen ændres efter inspiration af de svenske retningslinjer, så det bliver muligt for uddannelsesinstitutionerne at udbyde efteruddannelsen i en mere fleksibel form.

Implementeres "den svenske model" i Danmark, er det ikke usandsynligt, at en chauffør potentielt tager efteruddannelsen på forskellige uddannelsesinstitutioner på forskellige dage over de fem år. Det vil derfor være en forudsætning for implementeringen at etablere en database, hvor uddannelsesinstitutionerne indrapporterer færdiggørelsen af et givent kursus gennemført i løbet af for eksempel én dag, så en anden uddannelsesinstitution ligeledes kan rapportere gennemførelsen af et andet kursus. Hermed vil den sidste uddannelsesinstitution, der færdiggør efteruddannelsen af en given chauffør, kunne samle de enkelte gennemførte kurser til det samlede gennemførte chaufføruddannelsesbevis.

Det anbefales således også, at det bør undersøges nærmere, hvad den bedste løsning er for registrering af, at chaufførerne kan have delt undervisningen til efteruddannelsen op med bevis for kursernes gennemførelse.

DTL anbefaler, at man også kigger på længden af efteruddannelseskurset, idet DTL mener, at kurset kan og bør kunne gennemføres på fire intensive dage af 37 timers varighed.

2.2 Skift mellem transportbrancher – lastbil-, taxi- eller buschauffører, herunder muligheder for merit

Det bør være nemmere at skifte mellem de forskellige professioner i transportbranchen uden at skulle tilbage på skolebænken i længere perioder, eftersom det kan være demotiverende og afskrækkende for chauffører. Arbejdslivet er langt, og for mange chauffører i transportbranchen kan der opstå ønske om at skifte. Allerede i dag skifter en del chauffører på tværs af de forskellige professioner, men det opleves ofte som svært og bureaukratisk, hvorfor mange også vælger at skifte til et job udenfor transportbranchen. Denne tendens skal dyrkes endnu mere, så vi undgår, at erfarne chauffører skifter væk fra transportbranchen, men i højere grad fastholdes i transportbranchen. På samme måde kan lettere adgang til "jobskifte" inden for branchen øge mulighederne for rekruttering.

Det foreslås, at chauffører informeres af uddannelsesinstitutionerne om mulighederne for at skifte mellem de forskellige transportbrancher, når de gennemfører det obligatoriske efteruddannelseskursus.

Merit og anerkendelse af erfaring for chauffører i transporterhverv, som ligner hinanden

Det anbefales, at det f.eks. bør være muligt for buschauffører at køre taxi uden omskoling og med mulighed for at søge om tilladelse hertil uden videre, såfremt chaufføren ellers opfylder de gældende krav.

Fagene i persontransporten er i sin essens sammenlignelige. Dermed bør det vice versa også være muligt for en taxichauffør at opnå tilladelse til at køre bus, når chaufføren ellers har erhvervet det nødvendige kørekort.

Mulighederne for merit og anerkendelse af erfaring blandt de forskellige persontransporterhverv bør undersøges nærmere.

Merit for kurser på kvalifikationsuddannelserne, således erhvervelsen af en ny kvalifikationsuddannelse kan gøres på kortere tid

På nuværende tidspunkt kan den grundlæggende kvalifikationsuddannelse og den intensive grundlæggende kvalifikationsuddannelse for bus- og godsuddannelserne gennemføres på henholdsvis otte og fire uger, hvis man er over 21 år.

Kvalifikationsuddannelserne bør kunne gennemføres på langt kortere tid, hvis man f.eks. som lastbilchauffør med en allerede gennemført grundlæggende kvalifikationsuddannelse ønsker at tage én af kvalifikationsuddannelserne til buschauffør. Lastbilchaufføren kommer trods alt med viden fra den tidligere kvalifikationsuddannelse, som kan videreføres til den nye kvalifikationsuddannelse, samt god erfaring som fører af et stort køretøj. De meritgivende fag og kundskaber skal dog givetvis være direkte sammenlignelige mellem uddannelserne.

Muligheden for hurtig omskoling mellem bus- og godstransporten vil dermed give en større fleksibilitet for chaufførerne, hvormed de lettere kan skifte mellem det erhverv, som de har lyst til at arbejde med på et givent tidspunkt i livet.

2.3 Dispensationsmuligheder for fornyelse af kørekort til bus og lastbil

Erhvervschauffører der dagligt beskæftiger sig som chauffører, risikerer at skulle til en kontrollerende køreprøve, alene fordi de overser en udløbsdato på deres kørekort. Ved fornyelse af kørekortet kræves det alene at man dokumenterer at man fortsat lever op til de helbredsmæssige krav for at kørekortet kan fornyes. Men er udløbsdatoen overskredet med mere end 3 år, skal man yderligere bestå en kontrollerende køreprøve, til de kategorier man ønsker at fastholde.

Gyldighedsperioden i forbindelse med udstedelse af f.eks. kørekort til lastbil er de seneste årtier flere gange blevet ændret. Først var de gyldige til erhververen fyldte 70 år, efterfølgende blev gyldigheden ændre til erhververen fyldte 50 år, nu udstedes erhvervskørekort med en gyldighedsperiode på 5 år.

Vi oplever desværre chauffører har overset udløbsdatoen på deres kørekort, og nu skal dokumentere deres kørefærdigheder ved en kontrollerende prøve, på trods af at de dagligt beskæftiger sig som chauffør.

Der bør i kørekortbekendtgørelse være en mere direkte adgang til at dispensere, for den kontrollerende køreprøve, for erfarne chauffører.

Der er i forvejen dispensationsmuligheder, for f.eks. kørekortindehavere der har haft sædvanlig bopæl uden for Danmark eller et andet EU- eller EØS-land, i perioden hvor kørekortet udløber.

3. Adgangsbarrierer til erhvervet

3.1 Erhvervsuddannelsernes struktur

3.1.1 *Større fællesmængde mellem lastbilschaufføruddannelsen og buschaufføruddannelserne*

Borgere, som har taget erhvervsuddannelsen til lastbilchauffør eller én af buschaufføruddannelserne, skal have endnu bedre mulighed for at kunne få merit for deres uddannelse, så det bliver endnu nemmere og hurtigere at kunne skifte mellem de forskellige transportbrancher, hvis ønsket opstår. Det vil give større incitament til, at faglærte lastbil- og buschauffører bliver i transportbranchen, hvis de ønsker at prøve kræfter med det andet erhverv, uden at de nødvendigvis skal sidde på skolebænken i længere tid, hvilket kan være demotiverende og afskrækkende for flere chauffører.

Mange fag/kurser kan i højere grad tænkes sammen under uddannelserne til lastbil- og buschauffør, hvilket vil give bedre mulighed for at kunne få merit for disse fag, hvis en chauffør senere vil uddanne sig til faglært i den anden branche. Det vil samtidig også gøre lastbil- og buschauffører opmærksomme på fleksibiliteten i transportbranchen, når man under uddannelsen får anskueliggjort, at man ikke nødvendigvis er bundet til den samme type køretøj under hele karrieren. Det kan være med til at imødekomme chaufførmanglen, fordi det vil tilskynde chauffører til i højere grad at cirkulere mellem de forskellige grene af transportbranchen.

3.1.2 *Sammenlæg de to buschaufføruddannelser til én uddannelse*

På nuværende tidspunkt er der to forskellige erhvervsuddannelser til buschauffør: turistbuschauffør og buschauffør i den kollektive trafik. Indholdet på uddannelserne har store fællesmængder, og det er ikke usædvanligt, at buschauffører senere hen skifter mellem at køre rute- og turistbus. Hertil kan unge mennesker være i tvivl om, hvilken type buschauffør de ønsker at uddanne sig til, når de efter kort tid under grundforløbet skal træffe valget.

Af stor konsekvens adskiller uddannelserne sig ved, at studerende på erhvervsuddannelsen til buschauffør i den kollektive trafik må køre bus fra de er 18 år. Det er et stærkt incitament for unge at søge ind på uddannelsen til chauffør i kollektiv transport fremfor turistbuschauffør, og det giver mulighed for, at unge mennesker hurtigere kan blive erfarne chauffører bag rettet. Hertil er det værd at nævne, at EU's uddannelsesdirektiv blot dikterer, at en buschauffør under 20 år ikke må køre på en strækning, der overstiger 50 km, og at chauffører med en alder på 20 år eller derover må køre frit nationalt. Med andre ord er det ikke et krav, at buschaufføren kører rutekørsel, hvorfor begge erhvervsuddannelser til buschauffør kan blive omfattet af aldersgrænsenedsættelsen.

Uddannelserne til buschauffør bør lægges sammen til én uddannelse. Det fjerner presset for at skulle træffe valget efter kort tid på grundforløbet, og det understreger potentialet for, at buschauffører kan skifte mellem rutebusser og turistbusser, som de vil. Sammenlægges uddannelserne vil det også give mulighed for, at unge mennesker fra de er 18 år kan få god erfaring som buschauffør - desuagtet om de vil køre turist- eller rutebus. Sammenlægningen af uddannelserne bør nemlig

fjerne den ulogiske praksis, at elever på erhvervsuddannelsen til turistbuschauffør ikke må køre bus, før de er 21 år.

3F, foreslår at de trafiksikkerhedsmæssige konsekvenser som nedsættelsen af aldersgrænsen fra 21 år til 18 år for buschauffører under en erhvervsuddannelse har haft analyseres løbende. Viden herfra skal kunne bruges til at anskue de konsekvenser, der måtte forekomme, hvis man nedsætter aldersgrænsen for andre typer buskørsel.

3.2 Afskaffelse af EP-D

På nuværende tidspunkt er det muligt at tage et kørekort til kategori D og et kørekort til erhvervs-mæssigpersonbefordring til kategori D (EP-D). Hovedforskellen består i, at teoriprøven til EP-D er skærpet i forhold til den vanlige teoriprøve til kørekort D, og man skal bestå en praktisk prøve i Færdselsstyrelsens retningslinjer for betjening og kontrol af udstyr i køretøjer af kategori D.

Forsvaret uddanner hvert år en række borgere med kørekort til kategori D, som ikke har adgang til at køre erhvervs-mæssigpersonbefordring. Med udsigt til potentielt flere værnepligtige og soldater i fremtiden, som vil erhverve sig kørekort til kategori D, står persontransportbranchen med en ressource, som man med fordel kan udnytte.

Der findes to potentielle løsninger:

1. Kørekort til kategori D og kategori EP-D sammenlægges til bare ét kørekort, hvormed det vil være muligt at køre bus til erhvervs-mæssigpersontransport med det vanlige kørekort D.
2. Førere med kørekort til kategori D, som har erhvervet kørekortet under omstændigheder, der har givet føreren erfaring med persontransport, kan tildeles merit for sin erfaring, således at kørekortet kan anmodes om at blive gyldigt til erhvervs-mæssigpersonbefordring med kategori D-køretøjer (EP-D). Denne løsning henvender sig i høj grad til førere i Forsvaret og beredskabsstyrelsen, som under deres tjeneste har fået god erfaring med persontransport.

3.3 Tilskudspulje til AMU-uddannelser (tilskud til borgere med videregående uddannelser)

Ledige har mulighed for at få tilskud til AMU-uddannelserne til lastbils- og buschauffør. Det er imidlertid ikke muligt for borgere med videregående uddannelser at få det samme tilskud, hvorfor de må betale op til ti gange mere for den samme uddannelse. Det er en barriere for flere potentielle målgrupper til rekruttering: især brancheskifttere og seniorer, som måske har færdiggjort deres uddannelse for flere årtier siden, og som måske er færdige med deres oprindelige karriere.

Det anbefales derfor, at der oprettes en tilskudspulje til borgere, som ønsker at tage AMU-uddannelsen til lastbils- eller buschauffør. Det vil gøre det mere tiltrækkende for borgere at søge ind i transportbranchen, når der ikke er en større økonomisk barriere. Særligt for seniorer bør egenbetalingen sænkes.

3.4 Mulighed for at tage teoriprøven på engelsk (uden tolk)

Teoriprøver til et givent kørekort bør være tilgængelige på engelsk, således at færre ansøgere er afhængige af tolke til at kunne gennemføre prøven. Tiltaget har til formål at gøre det mere tilgængeligt for udenlandske ansøgere at opnå et kørekort i Danmark.

4. Digitalisering

4.1 Bestilling af kørekort, førerkort og EU-kvalifikations bevis (CUB)

Så korte processer som muligt. Dermed minimeres ventetider.

Der opleves uforholdsmæssigt lange sagsbehandlingstider og ekspeditionstider inden for kørekortområdet, primært på grund af papirer, der alene afventer en formel godkendelse. En del af ventetiden kan sandsynligvis løses digitalt ved at overføre ansøgninger om kørekort (P23), lægeerklæring m.v. elektronisk, hvilket vil reducere overførselstiden for de enkelte dokumenter. Et digitalt system findes allerede "Køreprøvebooking", men systemet er ikke fuldt udbygget.

Især i tilfælde hvor udstedelse af kørekort kræver særlig behandling af helbredsoplysninger hos embedslægen, opleves der særdeles lange ventetider. En betydelig del af ventetiden skyldes den langsomme overlevering af dokumenterne. Hvis egen læge angiver særlige helbredsforhold, der kræver en lægelig vurdering hos embedslægen, vil det sandsynligvis være muligt at overføre lægeerklæringen direkte.

Når den praktiske køreprøve består, er der ventetid i forbindelse med udstedelse af det endelige kørekort. Først når kørekortet er udstedt, og kørekortnummeret er tildelt, kan EU-kvalifikationsbeviset udstedes. Takograf førerkortet kan af Færdselsstyrelsen udstedes på baggrund af et midlertidigt kørekort, men det kræver dog, at der fremgår et stamkortnummer af det midlertidige kørekort. Stamkortnummeret er det nummer, der efterfølgende bliver til førerkortnummeret, når kørekortet fremstilles/udstedes.

Ekspeditionstiden for levering af alle nødvendige beviser/certifikater bør kunne reduceres gennem digitale løsninger. En bestået praktisk køreprøve bør kunne registreres digitalt i et centralt system umiddelbart efter prøven er aflagt. Samtidig kan f.eks. takograf førerkort og CUB-bevis være forudbestilt, så alle certifikater kan leveres samtidigt.

I forlængelse af ovenstående må det være muligt via den sagkyndiges telefon/tablet, automatisk at bekræfte bestået prøve og dermed generere et kørekortnummer. Øvrige myndigheder bør derefter kunne trække oplysningerne fra et system med fælles adgang således at myndighederne ikke skal afvente det fysiske kørekort. Dette bør alt andet lige nedbringe ventetiderne, således chaufføren hurtigere kan komme i arbejde.

4.2 Digitale beviser (CUB)

Samtidig anbefaler Vejtransportrådet, at der ses på, hvorvidt det er muligt at udvide den digitale kørekort-app, således den også kan indeholde andre beviser, såsom CUB. Dette skal kunne finde anvendelse ved rent nationale kørsler. F.eks. anvender andre lande "kode 95" på kørekortet som dokumentation for EU-kvalifikationsuddannelsen.

Det kan overvejes, om vi i Danmark kunne indføre enten kode 95 eller et plastikkort som dokumentation. Ved anvendelse af kode 95 og den nationale kørekortapp vil chaufføren kunne være kørende (nationalt) umiddelbart efter bestået køreprøve.

Vejtransportrådet vil her gøre opmærksom på, at det efter vores opfattelse er afgørende, at man i videst muligt omfang, anerkender digitale løsninger som alternativ til fysiske dokumenter, f.eks. registreringsattest. Her vil de krævede oplysninger sandsynligvis være tilgængelig via. motorregistret, eller f.eks. fremvisning af dokumentet digitalt.

4.3 Fælles register over gennemførte moduler ifm. efteruddannelse

På efteruddannelsesområdet bør der indføres en central digital registrering af gennemførte moduler i forbindelse med fornyelse af EU-Kvalifikationsuddannelsen.

Adgang til testresultater bør derfor digitaliseres så de forskellige uddannelsessteder har adgang til kursusbeviser mv.

Der bør ses på en national løsning, hvor godkendte uddannelsesinstitutioner har fælles adgang til kursistens merit/portefølje i forhold til gennemførte moduler af EU-kvalifikationsuddannelsen. Dette skal sikre, at kursisten ikke fysisk selv skal fremvise den krævede dokumentation ved skift af uddannelsessted.

Desuden finder Vejtransportrådet, at samtlige typer dokumentation (f.eks. registreringstest, vognmandstilladelse mv.) blot skal kunne forelægges/ fremvises ved en kontrol på landvejen i digitalt format (DK lastbil), da alle nationale myndigheder har adgang til systemer så som motorregisteret mm.

