

## Artikkel 11.

### **Arbeidstakere i veitransportsektoren finner sine ansettelsesvilkår akseptable under utsending**

---

**Mobilitetspakten** har medført endringer som påvirker internasjonale lastebilsjåførere, både når det gjelder **lønnen de mottar for arbeidet de utfører i et annet medlemsland** enn sitt eget, og når det gjelder andre elementer knyttet til arbeidsvilkårene.

I forskningen utført av sine representanter, stiftelser og næringslivsforeninger fra Italia, Kroatia, Polen, Hellas, Norge, Belgia og Spania, innenfor rammen av prosjektet, finansiert med midler fra EU, MImPACT, om *Effekten av mobilitet på transportarbeidere*, arbeidsforholdene til fagfolk i transportsektoren under sine reiser har blitt analysert, blant annet å oppnå en vurdering av dem av flertallet av respondentene, selv om det er prosentvise forskjeller fra land til land, som anses som akseptable.

Nærmere bestemt kan det ut fra analysen som ble utført, konkluderes med at:

- Tariffavtalen er av flertallet utpekt som det instrumentet som skal brukes til å fastsette lønnen til arbeidstakere i transportsektoren. Selv om det er 22 % som oppgir direkte forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og 16 % som bekrefter at det fastsettes direkte av arbeidsgiver.
- Grunnlønnen, tilleggene som er fastsatt i tariffavtalene eller i arbeidsavtalen og tillegget for ansiennitet i selskapet er angitt som de obligatoriske begrepene som utgjør lønnsgodtgjørelsen.
- De ikke-obligatoriske konseptene, som er angitt i flertallet, er transportgodtgjørelse, kost og overnatting under reiser, og det er enighet mellom begge gruppene og generelt i hvert land om at det er arbeidsgiveren som er ansvarlig for å betale utgiftene i forbindelse med arbeidstakerens reise i forbindelse med arbeidet.
- Flertallet av arbeidstakerne får minst én gang i året informasjon om helsetilstanden sin, med en prosentandel på litt over 70%, og de får opplæring i helse og sikkerhet på arbeidsplassen med en hyppighet og kvalitet som anses som tilstrekkelig.

Til slutt peker arbeidstakerne på lønn som det viktigste når det gjelder deres behov, etterfulgt av større anerkjennelse fra arbeidsgiveren og å bli konsultert av arbeidsgiveren i arbeids- og yrkesspørsmål.