

yrkestrafikk[®]

Nr. 4 2014 – 59. årgang

TIDSSKRIFT FOR ANSATTE INNEN GODS- OG PERSONTRAFIKK

Kabotasjestudien:

Ulovlig kabotasje på nullnivå

YTF-undersøkelse:

Omfattende sosial dumping innenfor transportsektoren





Velkommen inn i fremtiden med MAN biogassbusser Euro 6

Biogass er, sett fra et miljøsynspunkt, det beste drivstoffet for busser. MAN biogassdrevne busser oppfyller den strenge avgassnormen Euro 6. Våre bybusser, MAN Lion's City, med sine rene 6-sylindrede biogassmotorer tar deg allerede i dag med inn i fremtiden!

MAN Truck & Bus Norge AS
www.man.no

Buses for Business

NEOPLAN



En kamp for verdigheten

Som en del av allmenngjøringsprosjektet har YTF gjennomført en spørreundersøkelse blant godssjåfører på vei inn til Norge ved Svinesund. Undersøkelsen er interessant på mange måter. Blant annet forteller den at det er mange utenlandske sjåfører som bor i Svinesund og som bruker dette som base for å kjøre internasjonal transport til Norge – for deretter å gjennomføre kabotasjeoppdrag i Norge. Men enda viktigere er det at enkelte utenlandske sjåfører tjener under 5 000 kroner i måneden – før skatt. Det som gjør det hele enda verre, er at dette er lovlig. Dette er rett og slett ikke noe vi kan være bekjent av.

Det er ingen nyhet at den norske transportbransjen er presset. Denne gangen velger vi i Yrkestrafikk å legge fokuset på det presset som godstransporten er under. Vi vet at prisene presses på transporttjenestene og da vet vi enda bedre hvem som får den endelige effekten av presset i fanget. Nemlig sjåførene.

Den skandinaviske kabotasjestudien har det vært mye snakk om. Særlig før og under rapporteringsperioden. Det var mye snakk om at vi nå endelig skulle få fakta på bordet om hvor mye ulovlig kabotasje som gjennomføres i Norge. Kanskje var det mulig å få en oversikt over den (såkalte) legale kabotasjen også. Men så har det vært stille lenge. Henrik Sternberg, som er ansvarlig for kabotasjestudien, har nå analysert funnene. I sommer la han frem resultatene. I samtale med Yrkestrafikk forteller han om resultater som på den ene siden kan virke overraskende, og som på den andre siden nesten kan være vanskelig å tro helt på. Samtidig bringer Sternberg en konklusjon som jeg mer enn gjerne tror er helt essensielt riktig.

Sternberg har ikke funnet rapporteringer som kan dokumentere et eneste ulovlig kabotasjeoppdrag i Norge. Jeg kan slå meg til ro med at ingen av *rapporteringene* kan bekrefte at det foregår ulovlig kabotasje. Men at det foregår? Det er jeg ikke i tvil om. Det er likevel interessant å se at det tydeligvis ikke er

like lukrativt lenger å drive med ulovlig kabotasje. Ting tyder på at det er like greit å holde seg til *lovlig* kabotasje, om vi skal tro det som kommer frem i studien. Men så kommer det evige spørsmålet da: hva er lovlig og hva er ulovlig kabotasje. Hva er planlagte oppdrag og hva er tilfeldige oppdrag?

Det som uansett står tydelig frem er at det er et vedvarende press på prisene på godstransport i Norge. Sternberg trekker frem den utstrakte bruken av uorganisert og lavtlønnet arbeidskraft som en av hovedårsakene til at prisene presses ytterligere. Og da kommer vi nærmere og nærmere kjernen av hva som er galt.

Slik jeg tolker Sternberg ser han noe av det samme gjennom sine studier, som Yrkestrafikkforbundet har funnet gjennom sin undersøkelse ved Svinesund i sommer. Bruken av uorganisert arbeidskraft, som må akseptere rett ut latterlige lønninger for i det hele tatt ha noe å gjøre, setter både norsk transportbransje, norske arbeidsplasser og arbeidsforholdene under press. Vi har fått en situasjon i transportsektoren vi ikke kan leve med. Sosial dumping er uakseptabelt.

Allmenngjøring er medisinen for en anstendig transportnæring, sier YTF-advokat Ken Roger Bratteng til oss. Nå er forbundets arbeid med allmenngjøring av tariffavtalene innenfor gods- og turbilsektoren inne i en ny fase. Under Arendalsuka fremmet YS kravet om at minimumsbestemmelser blir allmenngjort og dermed gjort gyldige for alle.

For vårt lands anstendighet og kollektive samvittighets skyld er det å håpe at allmenngjøringen får gjennomslag. Det er det enkles-te og mest konkrete tiltaket for en anstendig transportnæring uten sosial dumping.



Espen

Dette leser du om i Yrkestrafikk

Verdens lengste kabotasjemur

side 31

Innhold

- 3** En kamp for verdigheten
- 5** I bakspeilet
- 6** Linda – ny forhandlingssjef i YTF
- 8** Ulovlig kabotasje forsvinner
- 10** Allmenngjøring er løsningen
- 13** YTFs Pensjonsskole
- 26** YTF-info
- 29** Kryssord
- 30** YTF-info
- 31** Verdens lengste kabotasjemur
- 32** Rettigheter og plikter
- 36** Tariff 2014
- 39** Sosial dumping
- 40** Er du i faresonen?
- 40** Ulrich vant vervekampanjen



Linda Jæger overtar forhandlings- ansvaret

side 6

Kabotasjestudien:

Uorganisert arbeidskraft presser prisene

Ulovlig kabotasje utgjør en minimal trussel mot den norske transportnæringen om en skal stole på tallene som kommer fram i den store kabotasjestudien. Ifølge forsker Henrik Stenberg er den lave organisasjonsgraden i transportsektoren en langt større trussel mot de nasjonale transportnæringene.

side 8



Allmenngjøringskravet er overlevert:

Kampen for en anstendig transportbransje fortsetter

side 10

YTF's pensjonsskole

Få med deg en oppdatert versjon av YTF's pensjonsskole. Pensjonsrådgiver Alexandra Plathe forteller deg i denne utgaven alt du trenger for å forstå mer i den store pensjonsjungelen. 13 sider du kan nappe ut av bladet og ta vare på.

side 13

Rettigheter & plikter:

Slik forstår du tariffoppgjøret bedre

side 32

Tariff 2014:

Flere oppgjør i havn

side 36

I bakspeilet



Vi ser tilbake på vårt blads historie

I «Bussen» nr. 5 1976 kunne du blant annet lese følgende:

Uerfarne ferie-sjåførere

Avisene har flittig kommentert årsak og virkning i forbindelse med sommerens bussulykker. Stort sett er vi enig i det som er skrevet, det som peker på sjåførene, på selskapet og turoperatørene. Det er ikke noe nytt dette at en rekke rutebilselskaper benytter sjåførere med en helt annen yrkesbakgrunn til turkjøring. Det er skolelærere, studenter og folk i andre yrker, som setter seg bak rattet i en fullastet buss, velsignet av selskapets ledelse.

Man kan spørre hvorfor selskapet benytter slike sjåførere, og svaret er meget enkelt. Disse sjåførere er ikke bundet av noen overenskomst, de opererer fritt med hensyn til betaling og arbeidstidsbestemmelse, og i dette ser selskapet en ekstra fortjeneste pr. tur.

Barnas Trafikkklubb også i Vest-Tyskland

Nå skal også Tyskland få sin Barnas Trafikkklubb. Det er den tyske trafikksikkerhetsorganisasjonen Deutsche Verkehrswacht som står bak tiltaket, og man har valgt å bruke opplegg og materiell fra den danske Børnenes Trafikkklub som utgangspunkt.

Nyheten om den tyske trafikklubben kommer samtidig med at TRYGG TRAFIKK kan markere 10-årsdagen for Barnas Trafikkklubb i Norge. Ideen med en slik trafikklubb for barn i førskolealderen er helt norsk, og Barnas Trafikkklubb i Norge ble startet i august 1966.

Tilslutning til europeisk sjåførunion

Landsmøtet behandlet en henvendelse fra Union Internationale des Chauffeurs Routiers i Paris om medlemskap i unionen. UICR er en sammenslutning av frittstående og upolitiske sjåførorganisasjoner i Europa. Med over 1 million medlemmer er unionen en meget kraftig organisasjon. Landsmøtet fant at det ville være en fordel for medlemmene om forbundet tilmeldte seg UICR, ikke minst for de medlemmer som kjører på kontinentet, fordi disse vil oppnå en rekke fordeler som medlem av Unionen. Landsmøtet vedtok tilmelding til UICR. Vi vil senere i fagbladet redegjøre for de fordeler medlemmene på utenlandsturer kan oppnå ved at forbundet nå blir medlem av Union International Des Chauffeurs Routiers.

Linda Jæger ny forhandlings sjef i YTF

Denne sommeren fikk YTF ny forhandlings sjef. Linda Jæger, advokat i YTF gjennom 15 år, har overtatt stafett pinnen etter Henrik Dahle, som nå søker nye utfordringer etter syv år som leder for forbundets forhandlingsavdeling.

TEKST OG FOTO: ESPEN SELMER-TORGERSEN

– Jeg har vært i YTF i syv og et halvt år og i YS-systemet i 15 år. Det har vært en fantastisk flott reise. Men nå har jeg kommet til et punkt der jeg føler for å utvikle meg selv med nye utfordringer og nye oppgaver, sier Henrik Dahle som ikke legger skjul på at det også er vemodig å ta farvel med forbundet.

– Jeg kommer til å savne alle folkene jeg har hatt med å gjøre gjennom disse årene, både tillitsvalgte og gode kolleger. Det er et uformelt arbeidsmiljø her i YTFs administrasjon, det er lett å bli hørt, det er lett å være med å påvirke retning for organisasjonen og så har jeg møtt så mange interessante medlemmer og tillitsvalgte. Så det er et vemodig øyeblikk når jeg nå går over til UNIO.

I UNIO blir Henrik Dahle advokat og fagsjef. Og han er ikke i tvil om at det er mye godt han har med seg i kofferten etter syv år i YTF.

– Jeg har med meg masse herfra videre, slik som utvikling, ferdigheter, klokskap og mye forhandlingstaktikk. Man bygger jo en erfaring og kunnskap når man har drevet med forhandlinger i 15 år. Så det er godt å ha med seg på veien videre.

Jobbet mye sammen

Henrik Dahle og Linda Jæger begynte omtrent samtidig i lederroller i YTF. Linda overtok juridisk avdeling på omtrent samme tid som Henrik kom inn i forbundets administrasjon og derfra og ut har de både jobbet sammen og vært med på å utvikle seg og organisasjonen rundt seg.



Linda Jæger overtar som forhandlings sjef i YTF og får overlevert minnepinnen med de viktigste dokumentet fra Henrik Dahle som etter syv år i stillingen går over til nye utfordringer i UNIO.

Når vi spør Dahle om hvilke råd han ønsker å gi Linda på vei inn i rollen som forhandlings sjef, kommer han raskt inn på viktigheten av å bygge nettverk.

– Nettverksbygging på alle plan er sentralt. Både eksternt mot samarbeidspartnere og mot «motsandere», men også sett opp mot tillitsvalgte i YTF. Linda har møtt mange av disse, men nå vil hun jo møte dem i en annen rolle og på en annen måte, understreker Henrik.

Samtidig er han tydelig på at arbeidet i forbundet, særlig i forbindelse med tariffoppjørene, kan oppleves som å ha veldig høy fart i svingene.

– Da kan det være lurt å la ting synke inn litt, tenke gjennom og vurdere nøye før en faller ned på en beslutning. I en slik forhandlingsrolle som vi har skal en ta store avgjørelser, som får følger for mange mennesker. Da er det viktig å overveie og være sikker på at en tar det rette valget. Og så er det viktig at både Linda i sin rolle, og hele forbundet og administrasjonen, fortsetter å jobbe med bransjebyggingen som vi har jobbet med de siste årene.

Utspilt sin rolle?

Den avtroppende forhandlings sjefen har også noen tanker om selve forhandlings- og meklingsinstituttet og den utviklingen han har sett de siste årene.

– Dette er faktisk nå i ferd med å havne på ville veier, sier Dahle og tenker da på hvordan alt i et tariffoppgjør skal sprenge gjennom forhandling og meklings på svært kort tid.

– Når en skal inngå store kontrakter i næringslivet, bygges dette opp over mange måneder. Man tar et steg om gangen, steg for steg. Mens i tariffoppgjøret kan en ende med at et helt oppgjør, som omhandler mange millioner kroner og angår svært mange mennesker, skal kjøres gjennom i løpet av 14 hektiske timer. Da skal det hele være oppe og avgjort. Vi hadde vært klart tjent med at dette ble gjort over lengre tid og med fokus på å ta et steg av gangen, sier Dahle som går så langt som å si at forhandlingsinstituttet kan være i ferd med å spille ut sin rolle, dersom man ikke kan få en solid troverdighet og tillit mellom partene.

– Og jeg er veldig sikker på at alt nå er i de beste hender når Linda tar over, fortsetter Dahle.

Riktig valg

Ved at forbundet har valgt en intern løsning, gjennom at Linda Jæger går fra å være leder for juridisk avdeling til å bli forhandlingsjef, har man kunnet sørge for å få til en glidende overgang. Noe en har veldig mye igjen for nå. Linda begynte tidlig å overta en del funksjoner og oppgaver, og slik har YTF kunnet sørge for at både kunnskaper og erfaringer har fått en trygg og god overlevering.

– Men, jeg kommer til å savne Henrik som en svært god kollega. Et godt menneske. Og i Henrik har jeg alltid hatt en å gå til for en diskusjon eller for å få noen gode råd, sier den nye forhandlingsjefen.

– Samtidig gleder jeg meg virkelig til å komme i gang for fullt. Jeg måtte tenke litt før jeg sa ja, men bare en dag. Så snart jeg hadde bestemt meg var det ingen tvil om at det var bare dette jeg ville, sier Linda Jæger når vi spør om hun synes det var vanskelig å ta på seg det nye oppdraget.

Hun har vært i YTF i 15 år, i ulike roller på juridisk avdeling og hovedarbeidsområdet hennes har vært individuell arbeidsrett og oppfølging av enkeltmedlemmer.

– Nå gleder jeg meg til å jobbe mer med helheten. Det føles som et naturlig steg videre, understreker Jæger.

Ny rolle – ny avdeling

– Jeg kjenner jo veldig mange tillitsvalgte gjennom kurs jeg har vært rundt og holdt, men jeg kjenner dem på en annen måte enn den nye rollen jeg nå skal inn i. Det blir jo veldig spennende.

Hun ønsker også å understreke at det er en helt annen forhandlingsavdeling hun overtar nå, enn den som var i YTF da Dahle kom inn.

– Nå har vi masse erfaring med de som har vært med i noen år og de som har kommet inn ganske nylig. En solid kombinasjon av gammelt og ungt, erfaringer og iver. I dag er det et godt lag som jobber sammen.

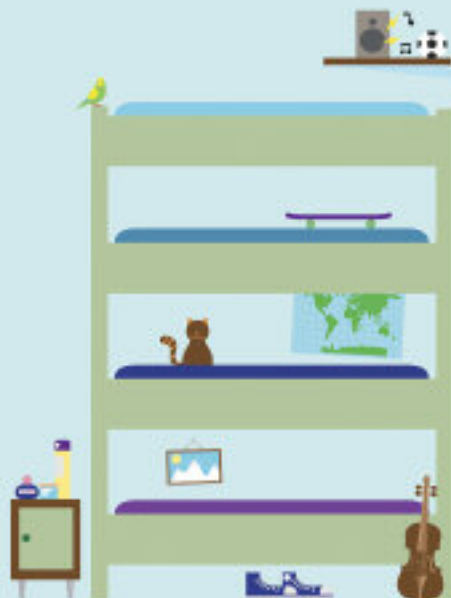
Både Henrik og Linda er enige i at dette har vært en solid utvikling hos YTF de siste årene.

– Fra at det på mange måter bare var jeg som var i forhandlingsavdelingen er vi i dag et solid lag som jobber sammen. I tillegg har vi gått i en mye mer medlemsstyrt retning når det gjelder tariffoppgjørene. Tidligere var det bare styret som deltok i forhandlingene, mens nå er de tillitsvalgte med gjennom hele prosessen. Og det er en god ting, er de begge enige om.

I tillegg til at forhandlingsledelsen går over til Linda Jæger, blir nå juridisk avdeling og forhandlingsavdelingen slått sammen til en avdeling i YTF.

– Vi blir en større avdeling, som jobber mer på tvers. Vi har ansatt ny advokatfullmektig som kom inn i begynnelsen av august, så vi sikrer at medlemmene fortsatt skal få like god oppfølging fra forbundet. Men vi vil ved å lage en avdeling også kunne trekke enda større veksler på den tverrfaglige kompetansen som finnes i administrasjonen, sier Linda.

– Å ytterligere styrke det teamet vi allerede har, til å dra enda bedre sammen, blir noe som fortsatt vil ha stort fokus for meg i denne nye rollen, sier YTFs nye forhandlingsjef Linda Jæger.



Moderne familie med «mine, dine og våre barn»?

Ved uferhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med YS Dødsfallsforsikring kan du sikre deg en engangsutbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

YTF-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Den skandinaviske kabotasjestudien:

Ulovlig kabotasje forsvinner – uorganisert arbeidskraft truer

– Forekomsten av ulovlig kabotasje i fremtiden kommer til å være forsvinnende liten i samtlige skandinaviske land, sier Henrik Sternberg som står bak den skandinaviske kabotasjestudien. Nå er det østeuropeiske lavtlønnssjåfører som utgjør en trussel mot den skandinaviske transportnæringen, hevder han.

Selv om den ulovlige kabotasjen ser ut til å være forsvinnende liten, vil norske transportører og sjåfører fortsatt oppleve sterkt press. (Foto: Scandinavian Stockphoto.com)



TEKST: JOHAN ERICHS

– At transportselskapene ikke har ansatte sjåfører tilknyttet til fagforeninger er en av de sentrale årsakene til at prisene presses, mener transportforskeren Henrik Sternberg ved Lunds Tekniske Høgskole. Han er ansvarlig for den omfattende Kabotasjestudien.

Kabotasjestudien har fått mye oppmerksomhet og nå er resultatene fra versjon 2 klare. Denne studien omfatter både Norge, Sverige og Danmark. Sjåfører som har sett det de mener er eller kan være ulovlig kabotasjevirkksomhet, har rapportert dette inn via en telefonapp. Med appen noterte føreren det utenlandske kjøretøyets registreringsnummer og sendte så opplysningene, sammen med GPS-koordinatene som angir hvor kjøretøyet er når det ble registrert. Hvilke turer som er internasjonal trafikk, legal kabotasjekjøring eller ulovlig kabotasje avgjøres av systemets analyse av dataene i etterkant. Innsamlingen av data foregikk over 30 dager.

EU-statistikk

Vanligvis bygger all statistikk når det gjelder kabotasjekjøring på de opplysningene som EUs statistikkmyndighet Eurostat, samler inn og rapporterer videre.

– Det er all grunn til å tro at de store Vest-Europeiske landene er ærlige i det de rapporterer inn og som danner grunnlaget for EU-statistikken. Men, når det gjelder kabotasjetallene for Bulgaria og en rekke andre Øst-Europeiske land, sier Eurostat at opplysninger om dette er konfidensielle ettersom det mangler gode rutiner for hvordan data innhentes. Det fører til at Eurostats opplysninger om den Øst-Europeiske andelen av den totale kabotasjekjøringen, ikke har rot i virkeligheten, forklarer Henrik Sternberg.

Det som kommer frem i kabotasjestudien, bygger på faktiske bevegelsesmønstre og gir ett mye bedre grunnlag for statistisk måling og vurdering, ifølge Sternberg.

– Det vi har kommet frem til gjennom studien får en mye sterkere validering.

I den aktuelle versjonen av Kabotasjestudien konstanteres det at den ulovlige kabotasjekjøringen minker. – Derimot øker forekomsten av lavtlønnede sjåfører, hvilket er en alvorlig trussel om den innenlandske transportnæringen og mot miljøet, mener transportforsker Henrik Sternberg, initiativtager til Kabotasjestudien. (Foto: LTH)

På samme måte som den forrige studien, som bare ble gjennomført i Sverige, viser den aktuelle rapporten at juksingen, eller den illegale kabotasjen, minsker i samtlige skandinaviske land.

– Den tydeligste indikasjonen på juks er at lastebilsjåfører bytter registreringskilter på bilene. Sammenlignet med forrige studie viser tallene nå en nedgang med 70 prosent når det gjelder denne typen triksing.

Sanering

Henrik Sternberg konstaterer at speditørene kontorroller sine underleverandører betydelig tøffere enn tidligere.

– Det kan være en konsekvens av den forrige kabotasjestudien, men det kan også være forårsaket av det store mediestrykket som har blitt rettet mot bransjen den siste tiden. Det har vært en mye større oppmerksomhet rundt dårlige arbeidsforhold, sosial dumping og mistanker om ulovlig kabotasjekjøring, enn det vi har sett tidligere. En annen forskningsrapport innenfor samme område peker på at 52 prosent av den innenlandske lastebilflåten i Østerrike er flagget ut på 10 år. Bare tapet av skatteinntekter for østerrikske myndigheter beregnes til minimum 6200 Euro per år for hver lastebil. Dette tilsvarer over 50 000 norske kroner.

– Dette er et mønster og en utvikling som kan komme til å ramme også andre nasjoners transportnæringer, sier Sternberg.

Avskrekker

Henrik Sternberg mener at skjerpet kontroll og høyere nivå på bøtene for ulovlig kabotasje, både i Norge og Danmark,

har virket avskrekkende på aktørene i bransjen.

– Kanskje kan du som sjåfør holde lavere pris med et par hundrelapper, men om du holder dette opp mot risikoen ved å bli tatt og få bøter på 20 000 kroner, så er det nok ganske lett å velge borte en fjerde runde med gods og dermed unngå å kunne tas for ulovlig kabotasje. Da er det bedre å kjøre over grensen og nullstille, hvilket vi ser skjer i dag. Men om vi kikker på Sverige, som har bøtenivå på maksimalt 5 000 kroner, så er det lettere å regne hjem gevinsten fra sør til nord i landet – selv om du skulle bli tatt og få bot for ulovlig kabotasje. I Sverige kan faktisk utenlandske transportører ha en forretningsmodell basert på ulovlig kabotasje. Den muligheten finnes ikke i Norge og Danmark, mener Sternberg.

Nedgang

Selv om Kabotasjestudien ikke entydig kan avdekke utviklingen, peker mye mot at store aktører blir flittigere brukere av kabotasjekjøring og kan utkonurrere mindre og useriøse aktører.

– Forekomsten av ulovlig kabotasje i framtiden kommer til å være forsvinnende liten i samtlige skandinaviske land.

I studien konstateres det at biler som kjører kabotasje i Norge, for det aller meste ikke kjører kabotasje i Sverige.

– Å kjøre inn i Sverige brukes bare som en måte å «nullstille» og starte en ny serie med tre tillatte kjøring i Norge.

Studien viser også at det er et mønster når det gjelder kabotasjenasjonaliteter koblet til de skandinaviske landene. ➤



– I Norge og Danmark er polske biler vanligere enn i Sverige. Men i Sverige er bulgarske biler betydelig vanligere enn i nabolandene.

Skjerping

Ifølge Henrik Sternberg er det på grunn av det skjerpede bøtenivået som har kommet i Norge og Danmark, i kombinasjon med økt fokus fra speditørene, samt en egen vilje til å velge bort ulovlig kabotasje, som har ført til mindre forekomst av utenlandske aktører som kjører kabotasje.

– Ikke en eneste av de rapportene eller tagging via appen vi har fått fra Norge tyder på at det i løpet av rapporteringsperioden har foregått et eneste tilfelle av illegal kabotasje. Forklaringen er for høy risiko, kombinert med for lavt gevinstpotensiale.

Sverige, derimot, betegnes som et eldorado på grunn av sine lave straffesatser, færre kontroller, lange avstander og turer som kan gi økt inntjening.

Ville vesten

Studier, blant annet fra den sosiologen Nadja Helal, viser at en total avregulering av akkurat transportmarkedet, uten kontroll, skaper ulike sosiale effekter.

– Dette er en av de få bransjene hvor lavtlønnsoppdrag aksepteres av tredjeparter og omgivelsene.

I dag ser en også en tydelig glidning fra sjåfører som har tariffavtaler og ordnede arbeidsforhold, til sjåfører uten avtaler og som bor i egne biler.

Et eksempel: Det som tidligere var en transport der en svensk sjåfør erstattes av en danske i Malmö eller København, utføres et slikt oppdrag i dag av tre bulgarere som bor i bilen og bytter på å kjøre.

– Vi ser samme adferd i Norge og Danmark. I transportbransjen ser vi en økning i bruk av lavtlønnet arbeidskraft fra andre land, og denne omfatter også i enkelte tilfeller sjåfører som er borgere i land utenfor Europa, slik som Filippinene.

Henrik Sternberg peker på at det bare er Europakommisjonen som gjennom ytterligere begrensninger av kabotasje-kjøring, kan hjelpe de ulike landenes innenlandske transportbransje og da framfor alt begrunnet av miljøargumenter.

– Vi er veldig tydelige på at vi ikke finner noen som helst støtte for kommisjonens argumentasjon om at kabotasje gir høyere effektivitet. Det gir lavere kostnader på grunn av lavere lønninger, men det gir ikke lastebiler som kjører med fullere lass. Vi mener at det er helt feilaktig å tro. Derimot så har den økte kabotasje en svært negativ innvirkning på miljøet. På sommarens Alemdalsvecka, et årlig flerpolitisk møte der aktuelle spørsmål belyses og debatteres, ble det fortalt og rapportert fra flere av transportbransjens foredragsholdere om et stadig økende antal utenlandske sjåfører på de svenske veier.

– I deler av dataene vi har samlet inn ser vi også at tendensen med flere uten-

Allmenngjøring er løsningen

– Kabotasje, det være seg lovlig eller ulovlig, er utvilsomt med på å presse priser og lønnsnivå og arbeidsforhold, sier YTF-advokat Ken Roger Bratteng. Han har også medisinen klar: Allmenngjøring av tariffavtaler.

TEKST: ESPEN SELMER-TORGERSEN

Ken Roger Bratteng, advokat i YTF og en av pådriverne for forbundets allmenngjøringsprosjekt, finner mye interesse i Henrik Sternberg oppsummering av kabotastjestudien.

– Det som Sternberg bringer frem fra Kabotastjestudien, bygger opp under YTFs egne undersøkelser. Vi har heller aldri skilt skarpt mellom lovlig og ulovlig kabotasje. Det er et sentralt poeng at kabotasje i seg selv presser både prisene, lønnsnivået og arbeidsforholdene i transportbransjen, sier Bratteng.

Undersøkelsen han referer til ble gjennomført av YTF i sommer. Over tre dager stod forbundets representanter ved Statens vegvesens kontrollstasjon ved Svinesund. Langt over 500 sjåfører

på vei inn i Norge ble stilt spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår.

– I undersøkelsen kom det fram at at mange sjåfører holder til på svensk side av Svinesund og bruker dette som base for å kjøre over grensen. Derfra kjører de internasjonal transport fra svenskegrensa inn i Norge. I tillegg utfører de så lovlig kabotasje når transporten inn til Norge er gjort. Dette er en tilpasning som de store aktørene i transportbransjen gjør. Disse styrer stadig flere biler og alle innfører avanserte flåtesystemer. Dermed vet de alltid hvor bilene er. På denne måten tilpasser de seg lovverket og planlegger for å få full utnyttelse av bilparken.

– Vi ser også at det er en bransje som er mer og bedre organisert under de store oppdragsgivere. Og det er mindre cowboyer enn tidligere. Slik kan vi si at det er en «samlet» bransje som utnytter systemet, påpeker Bratteng.

Store lønnsforskjeller

YTFs undersøkelse ved Svinesund viser kraftige lønnsforskjeller.

– Nærmere 25 prosent av sjåførene vi spurte på grensen tjener 1 000 euro (om lag 8 500 kroner) eller mindre i måneden, inklusive de norske. I tillegg

så vi at av de som kjører norske biler så er så mye som 40 prosent av sjåførene utenlandske. Og det er nesten tilsvarende på svenske biler, der 32 prosent av sjåførene er utenlandske.

Ken Roger Bratteng er krystallklar i sin konklusjon:

– Vi ser at sosial dumping innenfor transportsektoren er omfattende, til tross for at det er mindre ulovlig kabotasje enn man tidligere trodde.

At det forekommer ulovlig kabotasje er det nok ingen tvil om, men så er det også en diskusjon rundt hva som er ulovlig og hva som er lovlig kabotasje, sier han.

Bratteng er langt på vei enig i Sternbergs konklusjon om at den lave organisasjonsgraden i hele transportsektoren er et sentralt element i kampen for en anstendig transportbransje.

– Og her kommer allmenngjøringen inn som det sentrale tiltaket for å sikre en anstendig transportnæring. En næring der det er minstestandarder for alle sjåfører. Sjåfører skal jobbe etter norske vilkår når de jobber i Norge. Vi ser nå at vi er på vei mot å få en situasjon der vi har et a-lag og et b-lag i det norske arbeidslivet. Det er ikke slik vi vil ha det, understreker YTF-advokaten.

landske sjåførere i bilene er sterkt økende. Selv om vi i studien ikke har tilstrekkelig mye data som gir belegg for at dette er tilfellet. Men når vi studerer svenskregistrerte lastebiler i Norge, var over halvparten bemannet med utenlandske sjåførere. Til og med en tidligere utgave av Kabotasjerapporten tyder på at det finnes et markant og økende innslag av utenlandske sjåførere, blant annet kan vi støtte oss på tellingene av sjåførere i Gøteborgs Hamn, forteller Henrik Stenberg.

Kvalitet

Norge har lavere deltagelse i Kabotasjestudien, 25 000 registreringer, sammenlignet med Sverige (101 000) og Danmark (38 000).

– Imidlertid har nordmennene levert høy kvalitet på rapporteringene, sier Sternberg.

Norge er med for første gangen i undersøkelsen. Hvordan skille kabotasje-

mønsteret i Norge seg fra Sverige og Danmark?

– Norge rammes på et annet vis enn Sverige. Den største nasjonaliteten som kjører kabotasje i Norge er svensker. 90 prosent av de svenskregistrerte bilene er bemannet med sjåførere fra Øst-Europa. Det er en sterk trend. Utenlandske sjåførere kommer til å øke i omfang. Det handler om næringsdrivende som er registrert eksempelvis i Polen og som leies inn av et polsk bemanningsselskap, som selger sjåførens tjenester til et svensk transportselskap. Men, får vi et regjeringsskifte i Sverige, så kan det bli lovkrav på det som i Sverige kalles den «Hollandske modellen», der føreren må være ansatt hos den som har tillatelse for det aktuelle kjøretøyet. Gjennom den regelen som man har i Nederland, begrenses muligheten til å benytte lavtlønnet utenlandsk arbeidskraft i innenlandsregistrerte biler.

Henrik Sternberg og Lunds Univer-

sitets ambisjon er at rapporten skal bli et akseptert komplement til Eurostats statistikk og en anvendbart faktagrunnlag for myndigheter og politiske organisasjoner.

Sansynligvis får også Kabotasjestudien en oppfølging.

– Forhåpentligvis kan vi inkludere Tyskland, Østerrike og Nederland i neste studie. Det kan bli veldig spennende og enda et tungt dokument i den fremtidige debatten om kabotasjekjøring og innvirkningen den har på miljøet, avslutter Henrik Sternberg.

Krav om allmenngjøring

Tirsdag 12. august, under den årlige Arendalsuka, fremmet YS kravet om allmenngjøring av tariffavtaler både på gods og turbil. I argumentasjonen for allmenngjøring av Godsbilavtalen skriver YS blant annet følgende: «YS mener det er nødvendig å allmenngjøre tariffavtalens minimumsbestemmelser (...) Utenlandske arbeidstakere arbeider som godsbilsjåførere på lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder av tariffavtalen på området, og det som ellers er normalt for norske godsbilsjåførere. En allmenngjøring må til for å sikre disse arbeidstakerne likeverdige vilkår og motvirke utnyttningen av utenlandske arbeidstakere i Norge.

Bestemmelsene i Godsbilavtalen YS foreslår allmenngjort er:

- Minstelønn: Kr. 156,57,- per time med endringer som skulle følge av nye reguleringssatser etter tariffrevisjoner.
- Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Det utbetales 1/3 diettsats pr. påbegynt 8. time. Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

YTFs advokat og en av pådriverne for Allmenngjøringsprosjektet, Ken Roger Bratting, er fornøyd med at kravet om allmenngjøring av Gods- og Turbilavtalene nå er fremmet gjennom YS.



Følgende vilkår som følger av bussbransjeavtalen foreslås allmenngjort:

- Minstelønn: Kr. 148,- per time med endringer som skulle følge av nye reguleringssetser etter tariffrevisjoner.
- For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften betales 100% tillegg.
- Arbeidsgiver skal ved turer med overnatting sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted, med dusj og toalett, fortrinnsvis enerom.
- Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver (del II § 10.5.2).

– Nå er kravet overlevert tariffnemnda, og det vil bli opp til den å vurdere om dokumentasjonen er god nok for å få allmenngjort. Av juridiske årsaker er det hovedorganisasjonen YS som formelt

fremmer kravet overfor tariffnemnda på YTFs vegne. Det er for øvrig første gang at det er YS, og ikke LO som krever allmenngjøring av et tariffområde, sier Ken Roger Bratteng og levner med det ingen tvil om at allmenngjøringsprosjektet YTF har jobbet frem er et nybrottsarbeid.

– Som kjent har Yrkestrafikkforbundet jobbet lenge med krav om allmenngjøring av tariffavtalene for turbil og gods. Vi er veldig glad for å ha med oss YS på laget i den kampen vi står overfor fremover. Dette handler nemlig om grunnleggende samfunnsproblemer i både nasjonal og internasjonal ramme. Skal det fortsatt være mulig å leve av helt vanlige jobber i Norge, selv innenfor rammene av EØS-avtalen? Det har YTF vært villig til å ta opp kampen for. Vi kjemper en kamp først og fremst for lastebil- og bussjåfører, men vi er samtidig overbevist om at vår kamp kan få betydning også for norsk arbeidsliv for øvrig. Da er det trygt å vite at vi er del av en

hovedorganisasjon som er villig til å ta den fighten sammen med oss, fortsetter han.

– Neste steg i prosessen er at tariffnemnda vurderer materialet vi har sendt inn. Dersom de mener dokumentasjonen er god nok for å behandle kravet, vil saken bli sendt ut på høring til berørte organisasjoner. Gjennom høringsrundene vil det være muligheter for ytterligere dokumentasjon av lønnsvilkårene i bransjen, slik at tariffnemnda får best mulig grunnlag for å behandle vår begjæring, avslutter Bratteng.

Et hjem å vokse opp i

Skulle en av dere foreldre bli ufør, kan utbetalingene fra NAV utgjøre så lite som halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt. I verste fall kan det bli for dyrt å bli boende i barnas barndomshjem.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

YTF-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



YTFs Pensjonsskole - del I



I samarbeid med uavhengig pensjonsekspert
Alexandra Plahte

Mange av oss opplever pensjon som sammensatt, komplisert og kanskje til og med kjedelig. Samtidig er det liten tvil om at pensjon er viktig og angår oss alle. Aldri før har vel temaet pensjon vært mere i fokus enn nå.

Er du ung, lurer du kanskje på hvorfor du skal bry seg om pensjon; alderdommen ligger jo så langt frem i tid? Tenker du kun på pensjon som alderspensjon, er dette i og for seg riktig. Alderspensjon er primært sparing og mens utdanning er en form for investering er nedbetaling på boliglån en av mange spareformer.

Målet med denne «pensjonsskolen» er å gi den enkelte av dere en samlet og forståelig oversikt over temaet pensjon.

Med utgangspunkt i påstanden om at pensjon faktisk er mulig å forstå, vil vi gjennom en serie artikler «tegne og forklare» pensjon på en måte som – forhåpentligvis – gjør det lettere for den enkelte av dere å vite *hva* dere skal spørre om og *hvor* dere skal spørre om hva. På den måten håper vi å kunne bidra til at dere lettere kan skaffe dere en samlet oversikt over hva dere ligger an til å få i pensjon og hva dere selv eventuelt kan gjøre for å påvirke egen pensjon.

Alle illustrasjoner av Carsten Berg Høgenhoff/Brødrene Fossum AS)

Pensjon fra tre kilder – de tre pilarer

Mange tenker at pensjon er ensbetydende med alderspensjon og glemmer at pensjon er mer enn det. – Hva om en ulykke skulle inntreffe i morgen? Uførepensjon og etterlattepensjon er også pensjon. Normalt kommer pensjon fra tre kilder: Folketrygden, arbeidsforhold og fra private ordninger.

Av Figur 1 ser du av paraplyen til «Arne» at pensjon er mer enn kun alderspensjon. At han har bagasje som er inndelt i tre deler er for å vise hvordan pensjon normalt kommer fra tre kilder:

- Folketrygden
- Arbeidsforhold
- Private ordninger

Disse omtales ofte som de tre pilarer for det totale pensjonssystemet.

Pensjonen fra folketrygden opparbeides av den skattepliktige pensjonsgivende personinntekten din (dvs. lønn eller næringsinntekt, men ikke pensjon) og er følgelig uavhengig av hvor du jobber. Når det gjelder pensjon gjennom arbeidsforhold vil det kunne omfatte både tjenestepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Det er stor variasjon på nivå, verdi og sammensetning på pensjonen man får gjennom sine arbeidsforhold (tjeneste-

pensjon) og slett ikke alle arbeidstakere er berettiget til avtalefestet pensjon. Hvorvidt det er behov for den siste pilaren – private ordninger – vil naturlig nok både være avhengig av hva man allerede er berettiget til gjennom folketrygden og arbeidsforhold, samt – ikke minst – den enkeltes privatøkonomiske situasjon og da særlig med henblikk på livsfase, tilvent levestandard, løpende utgifter, forpliktelser med mer.

Mange begynner i «feil ende» ved å starte med den tredje pilaren når de vurderer pensjon. Det første den enkelte imidlertid bør gjøre er å skaffe seg oversikt over hva man allerede ligger an til å få i pensjon fra folketrygden og fra ordninger gjennom tidligere og nåværende arbeidsforhold. Først når man har fått oversikt over dette, har man et tilstrekkelig grunnlag for å kunne vurdere om, og i så fall hvilken, spareordning som er nødvendig og riktig for egen situasjon.

En av de største utfordringene for folk flest er at man ikke helt *hva* man skal spørre om eller *hvor* man skal spørre om hva. Samtidig er det klart det man til syvende og sist er opptatt av er; hva betyr det for *meg* og *lommeboka mi*?



Fig. 1

Pensjon fra folketrygden

Det er som nevnt viktig å huske på at pensjonen fra folketrygden opparbeides uavhengig av hvor du jobber. Pensjonen fra folketrygden avhenger av lønnen din, ikke om du for eksempel jobber i privat eller offentlig sektor.

Det er i den forbindelse også viktig å huske på at det er pensjonen fra folketrygden som – for de fleste av oss – utgjør den største delen av vår totalpensjon. Mange tror for eksempel at arbeidsgivers eventuelle endring av tjenstepensjonsordning medfører «rase-ring» av all pensjon og glemmer at pensjonsandelen fra folketrygden selvfølgelig ikke endres selv om arbeidsgiver endrer pensjonsordning.

Figur 2 er en enkel illustrasjon som viser hvor mye man – gitt «full opptjening» i folketrygden – får i pensjon fra folketrygden (etter gammel opptjeningsmodell) avhengig av hvilket lønnsnivå man har. G betyr som nevnt folketrygdens grunnbeløp og utgjør med virkning fra 1. mai 2014 kr 88.370,- Som det følger av illustrasjonen er fordelingsprofilen i folketrygden slik at jo høyere inntekt man har, desto lavere prosentandel får man igjen – i forhold til lønn – fra folketrygden. For de med lavere lønnsnivåer utgjør folketrygden alene er relativt høy dekningsgrad.



Pensjonsreformen

Med pensjonsreformen har vi fått vesentlige endringer hva gjelder alderspensjon fra folketrygden. Pensjonsforliket



omhandlet primært den ytterste delen av paraplyen til Arne – alderspensjon – og hvordan reglene for dette skal være for pensjon fra folketrygden.

Pensjonsreformen som ble vedtatt med bred politisk oppslutning hadde primært som mål å løse følgende utfordringer:

- Hvordan sikre et fremtidig bærekraftig pensjonssystem?
- Hvordan sikre et opptjeningsystem som gir større samsvar mellom hva man betaler inn og hva man får igjen?

Mange tror feilaktig at de ikke blir berørt av pensjonsreformen, enten fordi de har offentlig tjenstepensjon, fordi de allerede er pensjonister eller fordi de er født i «riktig» årskull. Dette er feil! Alle blir berørt av pensjonsreformen, men i noe ulik grad. Det er for eksempel riktig at offentlig tjenstepensjon uthuler deler av prinsippene i ny folketrygd, men reglene i folketrygden som sådan omfatter alle.

De viktigste nye reglene når det gjelder alderspensjon fra folketrygden trådte i kraft fra 2011.

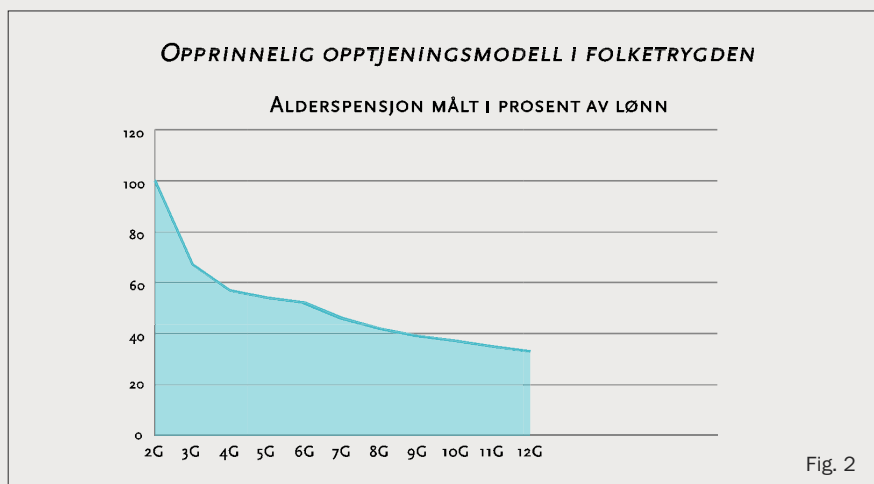


Fig. 2

Kort om de viktigste endringene i folketrygden?

Med pensjonsreformen ble følgende fire viktige endringer innført:

- Ny regulering av løpende alderspensjon
- Fleksibel uttaksalder
- Levealdersjustering
- Ny opptjeningsmodell

Nedenfor følger en kort oppsummering av hva som ligger i de enkelte endringene.

Løpende alderspensjon

Løpende alderspensjon blir fra 2011 regulert noe lavere enn tidligere. Når alderspensjonen kommer til utbetaling skal den ikke reguleres med G, men med G deretter fratrukket 0,75%. Tanken er at alderspensjonister ikke fullt ut skal ta del i den generelle lønnsreguleringen, men få en noe lavere regulering på sin alderspensjon.

Pensjon som opparbeides skal fortsatt reguleres i takt med regulering av folketrygdens grunnbeløp (såkalt G-regulering).

Fleksibel uttaksalder

En viktig endring med pensjonsreformen er at det ikke lenger nødvendigvis er et spørsmål om når du skal gå av med pensjon, men et spørsmål om når du skal ta ut pensjonen din fra folketrygden. Alderspensjonen kan tas ut helt eller delvis fra fylte 62 år og avkortet ikke for annen inntekt. Du



kan jobbe fullt samtidig som du hever full alderspensjon fra folketrygden.

Retten til fleksibelt uttak i folketrygden gjelder de som er født i 1943 eller senere.

Totalpensjonen gjennom livet er ment å være «nøytral» i forhold til når man starter uttak av pensjonen. Med nøytralt uttak menes at forventet nåverdi av den enkeltes samlede pensjonsutbetalinger skal være uavhengig av uttaksalder. Velger man tidlig uttak, blir årlig pensjon lavere fordi pensjonen skal fordeles over flere år, motsatt om man utsetter uttaket.

Sagt på enkel måte: fordeler man opparbeidet pensjon på 15 år får man naturlig nok høyere årlig ytelse enn om man fordeler den samme pensjonen på 20 år. Det er viktig å huske på at pensjonen fra folketrygden er livsvarig. Det er altså ikke slik mange tror at årlig pensjon bortfaller eller reduseres dersom man overlever statistikken.

Er du ansatt i privat sektor, har du fleksibilitet når det gjelder uttak av AFP og tjenstepensjon også. For ansatte med offentlig tjenstepensjon gjelder fleksibiliteten kun pensjonen fra folketrygden, ikke tjenstepensjonen eller AFP.

Levealdersjustering

Alderspensjonen fra folketrygden levealderjusteres. I dette ligger at den enkeltes pensjon justeres for endringer i befolkningens levealder. Antas levealderen å ha økt vil den enkelte enten måtte kompensere ved å utsette uttak/øke pensjonsopptjeningen eller den må ta til takke med noe lavere årlig pensjon. Økt

levealder skal med andre ord ikke medføre økte pensjonskostnader for folketrygden.

Hva som er forventet levealder fastsettes endelig det året man fyller 61 år. Endringer i levealdersutviklingen etter at man har fylt 61 år påvirker altså ikke beregningene av den enkeltes pensjon. Antatt levealder settes likt for kvinner og menn i samme årskull, selv om kvinner statistisk lever noe lenger enn menn.

Ved innføringen av levealderjusteringen misforstod mange de nye reglene og trodde at pensjonen ville bli redusert eller bortfalle dersom man «overlevde statistikken». Slik er det ikke. Selv om størrelsen på den årlige pensjonen blir beregnet etter antatt levealder er alderspensjonen fortsatt livsvarig og utbetales så lenge man lever.

Ny opptjeningsmodell

Mange har hørt om de berømlige årsklassene og puster lettet ut om de er født i 1953 eller tidligere ettersom de har hørt at de da ikke blir berørt av pensjonsreformen. Det er feil! Også den som er født i 1953 blir omfattet av reglene om ny regulering, fleksibelt uttak og levealderjusteringen. «Født før eller etter 1953» refererer til om man omfattes av ny opptjeningsmodell eller ei, altså kun en del av pensjonsreformen.

Hva ligger så i gammel og ny opptjeningsmodell og hvem blir berørt av hva?

Gammel opptjeningsmodell:

De som er født i 1953 eller tidligere omfattes fullt ut gammel opptjeningsmodell.

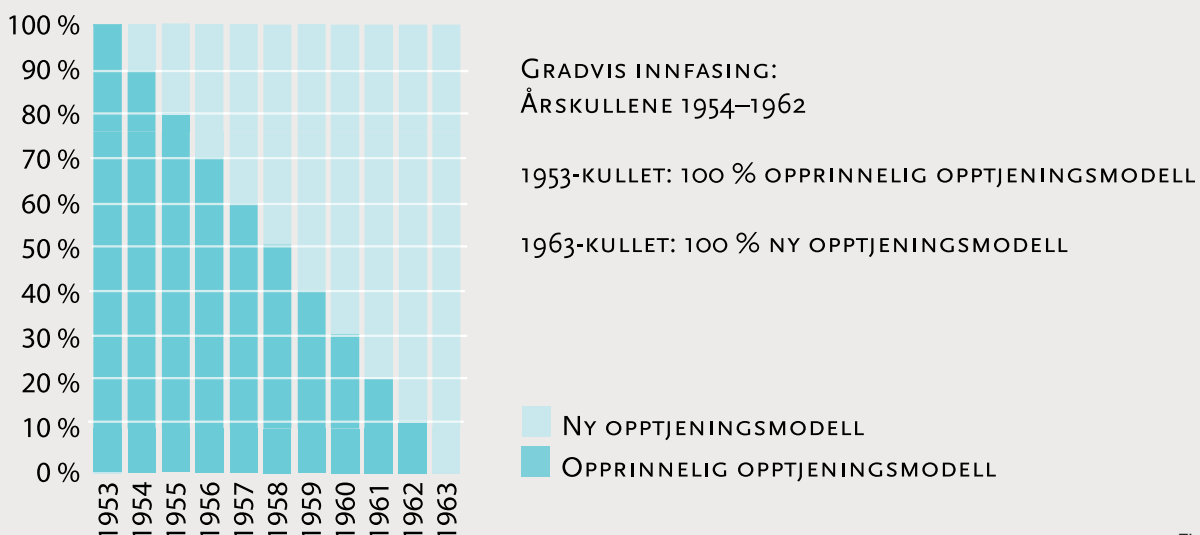


Fig. 3

Ny opptjeningsmodell:

De som er født i 1963 eller senere omfattes fullt ut ny opptjeningsmodell.

Litt fra hvert system:

Er man født mellom 1953 og 1963, får man opptjening fra både gammel og ny opptjeningsmodell. Ny opptjeningsmodell fases nemlig gradvis inn, slik at den som er født i 1954 får 90 prosent fra gammel modell og 10 prosent fra nytt system. Er man født i 1955 får man 80 prosent fra gammelt og 20 prosent fra nytt system osv.

Gammel vs. ny modell (Figur 3)

Gammel opptjeningsmodell

De 20 årene med høyest pensjonsopptjening i folketrygden legges til grunn når pensjonen skal beregnes, den såkalte besteårsregelen. I tillegg avhenger pensjonen av antall opptjeningsår, maks 40 år, men for å få godskrevet et opptjeningsår kreves kun inntekt over det til enhver tid gjeldende grunnbeløpet. Folketrygdens grunnbeløp (G) reguleres årlig og utgjør som tidligere nevnt per dags dato kroner 88.370.

Får man totalt 20 år med god pensjonsopptjening, kan man altså trygt trappe ned (så lenge inntekten overstiger folketrygdens grunnbeløp) uten at det får noen som helst betydning for størrelsen på alderspensjonen fra folketrygden.

Ny opptjeningsmodell

I ny opptjeningsmodell godskrives man pensjonsopptjening tilsvarende 18,1 prosent av inntekt opp til 7,1 G (pt 627.427). Alle år teller. I praksis betyr

det at hvis du tjener kroner 300.000 opparbeider du deg 18.1 % av dette i pensjon, dvs. ett år gir kroner 54.300, – etter år to med samme lønn har du opparbeidet deg ytterligere kroner 54.300. Da har du en pensjonsbeholdning på kr. 108.600 totalt. – I tillegg kommer tilført årlig regulering av pensjonen tilsvarende generell lønnsregulering (G-regulering, se ovenfor under avsnittet om regulering av pensjon). Hvor mye dette gir i årlig livsvarig pensjon avhenger av når du starter uttak (tidligst 62 år) og hva som er satt som antatt levealder for ditt årskull.

Ny uføretrygd fra NAV i 2015

Det er vedtatt nye regler for uføretrygd som skal gjelde fra 2015. Mens dagens uførepensjon beregnes som en pensjon vil ny uføretrygd i langt større grad være knyttet opp til den enkeltes inntekt. Nedenfor følger en graf som viser hvor mye ny uføretrygd fra NAV utgjør.

Med dagens grunnbeløp utgjør maksimal uføretrygd 66 prosent av kroner 530.220 (6 G), dvs kroner 349.945, – I tillegg kommer evt. barnetillegg.

Hvordan ligger jeg an?

For å se hva du ligger an til å få i alderspensjon fra NAV bør du logge deg inn på det som heter «Din pensjon» på www.NAV.no. Der finner du oversikt over inntektene du har hatt de enkelte årene, og du kan lett simulere hva du ligger an til å få i årlig pensjon fra folketrygden. Du kan også legge inn ulike uttakstidspunkt slik at du raskt ser hva du ligger an til å få i årlig pensjon om du starter uttak for eksempel ved 62 år eller 67 år. Husk at uttak av pensjon fra folketrygden

ikke nødvendigvis er et spørsmål om du skal slutte å jobbe, men om når du ønsker å begynne å ta ut pensjonen din. Full jobb + pensjon fra folketrygden er mulig uavhengig av om du er ansatt i privat eller offentlig sektor. Har du ikke tilgang til PC, eller synes det er vanskelig å logge deg inn selv, kan du ta kontakt med NAVs veiledningstelefon for hjelp: Ring 55 55 33 34.

Tjenestepensjon og AFP

Pensjon kommer normalt fra tre kilder; folketrygden, arbeidsforhold og private ordninger. Mens denne artikkelen omhandler pensjon fra folketrygden – som gjelder uavhengig av hvor du er ansatt – vil du i de neste to artiklene få mer informasjon om pensjonen du opparbeider deg gjennom ditt arbeidsforhold (tjenestepensjon og evt. AFP). Dette er pensjon som kommer i tillegg til det du får fra folketrygden. Hvilken pensjonsordning du er omfattet av gjennom jobben er i aller høyeste grad avhengig av hvor du jobber hen. I privat sektor er det nemlig stor variasjon på pensjonsordningens innhold, sammensetning og verdi fra bedrift til bedrift.



Alle illustrasjonene er hentet fra boken «Alt du trenger å vite om pensjon». Boken er utgitt på Cappelens forlag og er skrevet av Alexandra Plahte og Hilde Nordstoga i Steenberg & Plahte AS.

Mer informasjon om boken finner du på nettsiden til Steenberg & Plahte (www.steenberg-plahte.no) Der kan du også bestille boken om du ønsker det.

I neste del av Pensjonsskolen tar vi for oss hva som ligger i andre del av bagasjen til Arne – pensjon gjennom arbeidsforhold (tjenestepensjon og Avtalefestet pensjon). Dette er ytelser som kommer på toppen av pensjonen fra folketrygden. Håper du har lyst til å lese og lære også om det.

YTFs Pensjonsskole - del II



I samarbeid med uavhengig pensjonsekspert
Alexandra Plahte

Mange av oss opplever pensjon som sammensatt, komplisert og kanskje til og med kjedelig. Samtidig er det liten tvil om at pensjon er viktig og angår oss alle. Aldri før har vel temaet pensjon vært mere i fokus enn nå.

Er du ung, lurer du kanskje på hvorfor du skal bry seg om pensjon; alderdommen ligger jo så langt frem i tid? Tenker du kun på pensjon som alderspensjon, er dette i og for seg riktig. Alderspensjon er primært sparing og mens utdanning er en form for investering er nedbetaling på boliglån en av mange spareformer.

Målet med denne «pensjonsskolen» er å gi den enkelte av dere en samlet og forståelig oversikt over temaet pensjon.

Med utgangspunkt i påstanden om at pensjon faktisk er mulig å forstå, vil vi gjennom en serie artikler «tegne og forklare» pensjon på en måte som – forhåpentligvis – gjør det lettere for den enkelte av dere å vite *hva* dere skal spørre om og *hvor* dere skal spørre om hva. På den måten håper vi å kunne bidra til at dere lettere kan skaffe dere en samlet oversikt over hva dere selv ligger an til å få i pensjon og hva dere selv eventuelt kan gjøre for å påvirke egen pensjon.

Alle illustrasjoner av Carsten Berg Høgenhoff/Brødrene Fossum AS)

Pensjon gjennom arbeidsforhold

I forrige artikkel kunne du lese om hvordan pensjonen din fra folketrygden er sammensatt og hvor du kan henvende deg for å finne ut hva du ligger an til å få i pensjon derfra.

Som du kanskje husker, kommer pensjon normalt fra tre kilder; folketrygden, arbeidsforhold og private ordninger. For de fleste av oss utgjør pensjonen fra folketrygden den største andelen av totalpensjonen vår.

Pensjon er mer enn alderspensjon. Uførepensjon, etterlattepensjon og barnepensjon er også pensjon.

I denne artikkelen tar vi for oss andre del av bagasjen til Arne, nemlig pensjon gjennom arbeidsforhold. Pensjon gjennom arbeidsforhold kan være både tjenestepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Vi tar her for oss tjenestepensjon mens du i neste artikkel vil kunne lese om avtalefestet pensjon (AFP).

Så godt som alle arbeidstakere i Norge er omfattet av en tjenestepensjonsordning gjennom sitt arbeidsforhold. Tjenestepensjon omtales ofte som det minst synlige, men mest kostbare godet utover lønn. Det er imidlertid stor forskjell på pensjonsordningene både hva gjelder innhold, verdi og sammensetning. Mens ordningene i offentlig sektor stor sett er like, er det stor forskjell på

ordningene i privat sektor. Loven pålegger arbeidsgiver å ha alderspensjonsordning for alle ansatte i privat sektor som er minst 20 år og har 20 prosent stilling eller mer.

Arbeidsgiver er kun pålagt å sikre sparing til eldre år, ikke å sikre andre pensjonsytelser så som uføre- og etterlattepensjon. Det følger riktignok av loven (lov om obligatorisk tjenestepensjon) at ordningene skal ha tilknyttet det som heter innskuddsfritak/premiefritak ved uførhet. Mange misforstår dette og tror at ordningen dermed også omfatter utbetaling ved uførhet. Dette er ikke riktig. Innskuddsfritak/premiefritak sikrer kun at man i tilfelle uførhet fortsetter å opparbeide seg rett til alderspensjon.

Som ansatt i privat sektor har du enten det som heter ytelsesordning eller det som heter innskuddsordning. Med nytt regelverk er også ny «Hybrid»-tjenestepensjon en alternativ tjenestepensjonsordning i privat sektor. I skrivende stund er det imidlertid nesten ingen som har etablert en slik ordning for sine ansatte. De fleste av YTF sine medlemmer er omfattet av en innskuddsordning. Ettersom de fleste av dere er omfattet av innskuddsordninger er hovedfokus i denne artikkelen på denne type ordninger. Hva som ligger i Hybrid-tjenestepensjon vil også omhandles, men kun relativt kort,

ettersom det p.t. ikke synes å være noen særlig etterspørsel etter denne type pensjonsordning. Det er grunn til å tro at det uansett primært vil være arbeidsgivere med ytelsesordninger som vurderer Hybrid tjenestepensjon, ikke de som har innskuddsordning for sine ansatte.

Ytelsesordninger omhandles også kort til slutt.

Er du usikker på hvilken ordning du er omfattet av, bør du ta kontakt med personalavdelingen på jobben eller pensjonsleverandøren arbeidsgiver bruker.



Fig. 1

Innskuddspensjon

Dersom du er omfattet av en innskuddspensjonsordning får du et årlig innskudd innbetalt på en egen pensjonskonto. Pensjonsgrunnlaget er normalt grunnlønnen din pluss eventuelle faste tillegg.

Hvor mye du får i alderspensjon avhenger av hvor mye som innbetales (innskuddene arbeidsgiver betaler inn), hvilken avkastning du oppnår underveis samt hvor mange år du velger å fordele pensjonskapitalen over.

Årlig innskudd

Loven pålegger arbeidsgiver å ha en pensjonsordning som minst utgjør 2 prosent innskudd av lønn mellom 1-12 G. G er folketrygdens grunnbeløp og utgjør per i dag kr. 88.370,- Grunnbeløpet reguleres årlig med virkning fra mai. Med lønn på 388.370,- og minimumsordningen vil årlig innskudd utgjøre kroner 6.000,- Innskuddet tilføres den enkeltes pensjonskonto.

Frem til 01.01.2014 var maksimale innskudd arbeidsgiver hadde lov til å innbetale 5 prosent mellom 1-6 G og 8 prosent mellom 6-12 G. Med virkning fra 01.01.2014 ble maksimale innskuddsatser økt vesentlig. Arbeidsgiver kan nå innbetale 7 prosent for lønn mellom 0-12 G samt ytterligere 18,1 prosent av lønn mellom 7.1 og 12 G. I praksis er maksimale innskudd nå altså 7 prosent for lønn inntil 7.1G og 25,1 prosent for lønn mellom 7.1 -12 G. Arbeidsgiver kan fortsatt velge å ikke innbetale innskudd fra første krone (ha innslagspunkt på 1 G).

Det er ikke slik mange tror at de som har en deltidsstilling og kun tjener 1 G, i så fall ikke får beregnet noe innskudd. Ved deltidsstilling skal det alltid beregnes hva innskuddet ville ha vært i full stilling. Deretter reduseres dette forholdsmessig etter stillingsprosenten.

Dersom for eksempel innskuddet i full stilling ville utgjøre kr 10 000 og man har 20 prosent stilling, vil årlig innskudd utgjøre kr 2 000.

Knekkpunktet er økt fra 6 G til 7,1 G som følge av at nytt knekkpunkt i folketrygden. Hvorvidt man omfattes av gammel og/eller ny opptjeningsmodell i folketrygden avhenger av når man er født. I regelverket for innskuddsordninger som etableres etter 31.12.2013 gjelder nytt knekkpunkt for samtlige, uavhengig av når man er født. Bedrifter med innskuddsordninger etablert før 2014, må innen 31.12.2016 tilpasse disse til nytt knekkpunkt lik 7,1 G.

Grunnen til at arbeidsgiver har lov til å innbetale høyere innskudd for de med høyere lønn skyldes at folketrygden gir forholdsmessig lavere pensjon til de med høy lønn enn de med lavere inntekter. Det gjør at man må «fylle på mer» dersom de med høyere inntekter skal ha mulighet til å nå samme pensjonsnivå i forhold til lønn som de med lavere lønnsnivå. Med lønn på 388.370,- vil årlig innskudd med makssatser utgjøre kroner 21.000,- dersom man har innslagspunkt på 1 G. Har man innskudd fra første krone vil maksimalt innskudd – gitt samme lønn – kr. 27.186,- (fordi man da får 7 prosent også for de første 88.370). Jo høyere lønn, jo høyere innskudd.

Det at innskuddene beregnes av hvert enkelt års pensjonsgrunnlag innebærer at alderspensjonen fra innskuddspensjonsordninger kan sies å være livsløpsbasert, dvs. at alle år i ordningene gir pensjonsmessig uttelling. Ordningene er således i tråd med hovedprinsippet i ny alderspensjonsopptjening fra folketrygden; Det skal alltid lønne seg økonomisk og pensjonsmessig å jobbe.

Hvor mye utgjør avkastningen?

Har du innskuddspensjonsordning er innskuddene arbeidsgiver innbetaler kjent. Hvor mye du får i pensjon er imidlertid også avhengig av hva du får av avkastning på innskuddene – på pensjonsbeholdningen din Figur 2.

I de fleste innskuddsordningene er det slik at de ansatte selv er med på å bestemme hvor pensjonsmidlene skal plasseres. Det mest normale er at man gis et begrenset investeringsvalg, dvs. kan velge mellom et begrenset utvalg av forhåndsdefinerte investeringsprofiler. Med investeringsprofil menes risikoprofil man kan velge å plassere pensjonskapitalen sin i. Ikke sjelden kan man velge mellom lav risiko, middels og høy risiko.

Figur 3 er en illustrasjon som viser et eksempel på ulike investeringsporteføljeprofiler.

Tallene 30, 50, 80 og 100 forteller hvor stor aksjeandel det er i profilene. Det er viktig å være klar over at det ikke er enkeltaksjer, men fond i fondsløsninger. Du må altså ikke ta stilling til hvorvidt et enkelt selskap går bra sammenlignet med et annet selskap, men kan gjennom valg av profil ta stilling til hvor stor eller liten tro du har på fond/ aksjemarkedet på sikt. Det er i den forbindelse viktig å huske på at sparing til alderspensjon for mange er langsiktig sparing; pensjon er penger bundet til utbetaling frem i tid.

Jo lengre spareperioden er, desto viktigere er avkastningen (pga. renters rente-effekten). Jo større kapital på konto, jo større utslag gir naturlig nok avkastningen.

Du kan endre profil så ofte du ønsker, men all erfaring tilsier at de færreste bytter ofte.

I ordningene ligger det automatisk nedtrapping mot profilen med liten eller ingen aksjeandel de siste 10 år før 67 år. Dette gjøres for å skjerme mot svingninger i aksjemarkedet kort tid før uttak av pensjon. Dette kan man imidlertid selv overstyre ved å endre investeringsvalget som man ellers automatisk omfattes av. Det at den automatiske nedtrapping mot portefølje med liten eller ingen aksjeandel fremdeles først er ved 57 år (10 år før fylte 67 år), innebærer at de som planlegger å ta ut tjenestepensjon før fylte 67 år selv bør vurdere å starte nedtrapping noe tidligere enn dette.

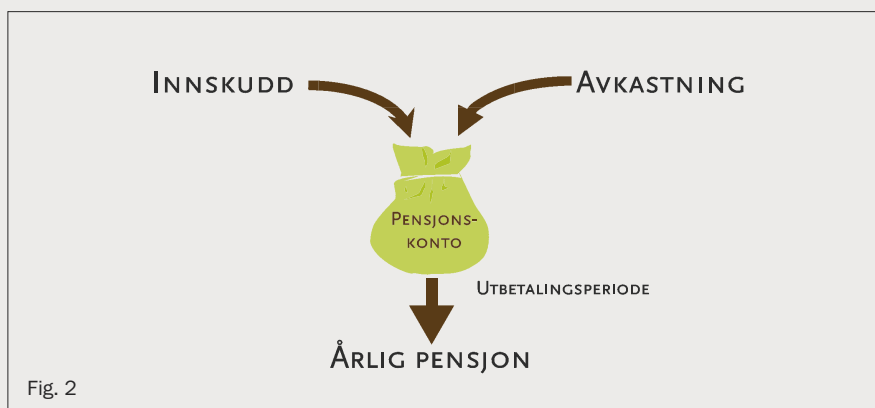
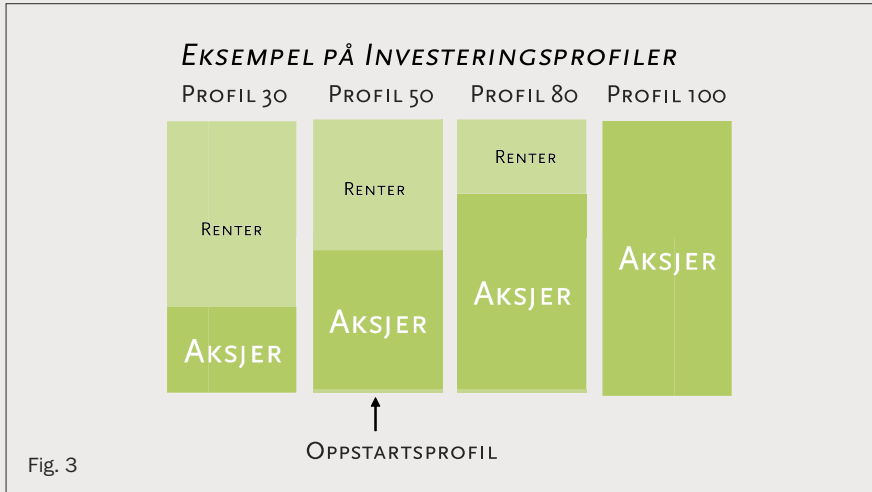


Fig. 2



Utbetalingsperiode

Hovedregelen er at utbetalingen fra innskuddspensjonsordningen må fordeles over minst 10 år. Pensjonen kan tas ut fra fylte 62 år, men må da i utgangspunktet minst løpe til 77 år, hvilket som hovedregel i praksis innebærer at minste utbetalingstid da blir 15 år (til 77 år).

Dersom kapitalen er lav gjelder egne regler om kortere utbetalingstid.

Hvem dekker hvilke kostnader?

Arbeidsgiver dekker alle administrasjons- og forvaltningskostnader i ordningen. Dette medfører at enkelte arbeidsgivere velger ikke å ha alternativer med høy aksjeandel, ettersom det koster mer å forvalte aksjer enn for eksempel rentebærende/sikre papirer. I enkelte tjenestepensjonsordninger betaler ansatte selv en egenandel. Mens egenandel gjelder

for alle med offentlig tjenestepensjon er det i liten grad utbredt i privat sektor.

Hva skjer hvis jeg slutter?

Dersom du slutter i jobben din etter 12 måneder eller mer, får du det som kalles pensjonskapitalbevis. Pensjonskapitalbeviset representerer allerede opparbeidet pensjon. Har du vært omfattet av ordningen i kortere tid enn 12 måneder er hovedregelen at du ikke får med deg oppspart pensjonskapital.

Hva skjer hvis jeg faller fra?

Hvis du faller fra før all pensjonskapital er utbetalt, vil restkapitalen tilfalle dine etterlatte. Kapitalen skal først benyttes til barnepensjon til barn du måtte ha under 21 år som du forsørget/pliktet å forsørge. Barnepensjonen opphører når barnet fyller 21 år. Dersom kapitalen er større enn det som er nødvendig for å sikre barn en årlig pensjon på 1 G, skal resterende kapital utbetales som pensjon til ektefelle, samboer eller registrert partner. Hvis du ikke etterlater deg barn og/eller ektefelle, samboer eller partner, utbetales restkapitalen som et engangsbetrag til ditt dødsbo.

Kort om ytelsesordninger

De som har ytelsesordning har en pensjonsordning som skiller seg vesentlig fra innskuddsordninger. I en innskuddsordning er det, som nevnt, slik at den ansatte kjenner størrelsen på årlig innskudd, men ikke størrelsen på totalpensjonen sin. Hvor mye totalpensjonen utgjør, avhenger av årlig innskudd, avkastning og valgt utbetalingsperiode.

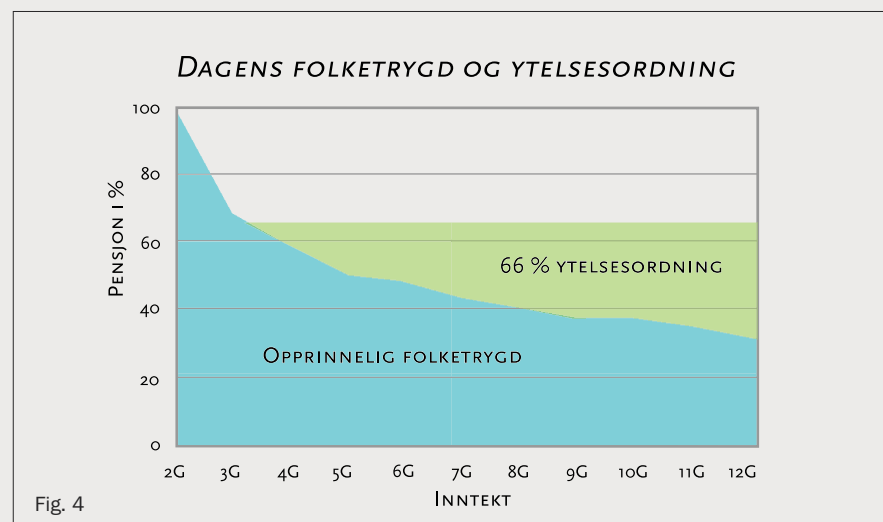
I ytelsesordningene er dette annerledes. Ytelsen fra pensjonsordningen skal, sammen med en standard beregnet folketrygd, utgjøre en viss prosent av pensjonsgrunnlaget; normalt sluttlønnen. I motsetning til innskuddsordninger er med andre ord pensjonen kjent for den ansatte mens innbetalingen normalt er ukjent.

Ytelsesnivået i ordningene varierer; mens mange industribedrifter tradisjonelt har hatt 60 prosent-nivå, har for eksempel bank- og finansnæringen hatt de beste ordningene på inntil 70 prosent. Det mest alminnelige er et ytelsesnivå på 65-66 prosent.

Figur 4 viser hvor mye som kommer fra tjenestepensjonsordningen «på toppen» av pensjonen fra folketrygden. Det grønne feltet er det som kommer fra tjenestepensjonsordningen.

Det er viktig å være klar over at det bare er beregnet tjenestepensjon («toppytelsen») som er sikret. I privat sektor har man ingen garanti for det totale ytelsesnivået som sådan. Dette fordi man gjør fradrag for en antatt folketrygd. Det gjelder egne regler for hvordan antatt folketrygd skal beregnes. Normalt vil antatt folketrygd være høyere eller lavere enn det man faktisk får i pensjon fra NAV. Dersom

din faktiske folketrygd er lavere enn den antatte, oppnår du altså ikke det tiltenkte totale ytelsesnivået. Er faktisk folketrygd høyere enn den antatte, får du derimot høyere ytelsesnivå enn det tiltenkte. For å få oversikt over hva du faktisk ligger an til å få i totalpensjon, må du innhente en beregning fra NAV som viser hva du faktisk ligger an til å få i alderspensjon derfra og legge denne sammen med ytelsen



som er forsikret gjennom tjenestepensjonsordningen du er omfattet av.

At ytelsesordningene er sluttlønnsbasert, innebærer at det i utgangspunktet er sluttlønnen som legges til grunn når pensjonen skal beregnes. Ytelsesordningene anses med andre ord ikke å være livsløpsbaserte slik innskuddsordninger er.

Utbetalingsperiode

De fleste ytelsesordningene er livsvarige. Enkelte ordninger er likevel opphørende, for eksempel ved fylte 82 år.

Hvem dekker hvilke kostnader?

Tilsvarende det som gjelder for innskuddsordninger er det arbeidsgiver som dekker alle administrasjons- og forvaltningskostnader i ordningen. Som nevnt er det i tjenestepensjonsordninger slik at ansatte selv betaler en egenandel. I privat sektor er imidlertid dette lite utbredt.

Hva skjer hvis jeg faller fra?

Mens det i innskuddsordninger er avdødes etterlatte som arver eventuell restkapital, går overskytende i ytelsesordning-

en til forsikringsfelleskapet. Dersom du har ytelsesordning og dine etterlatte skal sikres etterlattepensjon vil dette være et annet produkt arbeidsgiver betaler for. Resterende kapital av det som er innbetalt til alderspensjonen tilfaller altså forsikringsfelleskapet, ikke de etterlatte.

Hva hvis jeg slutter?

Slutter du i jobben uten at du går over til løpende pensjon, meldes du ut av tjenestepensjonsordningen. Har du vært omfattet av ordningen i minst 12 måneder, har du krav på det som heter «fripolise». Fripolisen representerer opparbeidet pensjon ved utmelding av ordningen. Full opptjening krever normalt minst 30 års medlemskap. Mange tror derfor at man alltid har fullt opptjent pensjon etter 30 år. Dette gjelder imidlertid bare dersom man står i stilling frem til opptjeningsalder (p.t. vanligvis 67 år). Dette fordi ingen pensjon er ferdig betalt før opptjeningsalder. Fripolisens størrelse fremkommer ved at man ser på hvor mange år du ville fått dersom du hadde stått i stilling helt frem til din opptjeningsalder. En ansatt som begynte i bedrif-

ten i en alder av 20 år og slutter ved fylte 50 år, får en fripolise basert på 30/47 av full pensjon (fordi vedkommende kunne oppnådd 47 år dersom hun eller han hadde stått i stilling til fylte 67 år).

Utredning av nytt produkt

I kjølevannet av Banklov III fikk Banklovkommisjonen et nytt mandat fra departementet. Det heter der at de skal utrede om det er mulig og ønskelig å utrede et nytt ytelsesprodukt. Det er liten tvil om at et eventuelt nytt ytelsesprodukt vil være noe helt annet enn ytelsesordninger slik vi kjenner de i dag. Mandatet beskriver nemlig en rekke egenskaper et eventuelt nytt ytelsesprodukt må inneholde. Det gjelder blant annet 40 års opptjening, levealdersjustering etc. Ut i fra den informasjonen vi har er det mye som tyder på at føringene er så vidt mange og tydelige at det er vanskelig å se for se hvordan et nytt ytelsesprodukt kan se ut. – Trolig vil det i så fall måtte være veldig nær opptil Hybrid med garantert regulering, – et produkt som allerede eksisterer, dvs. i alle fall i lovsform og teori.

Kort om Hybrid tjenestepensjon

Av hensyn til artikkelens lengde nevnes her kun hovedreglene for Hybridtjenestepensjonsordning.

Hybrid er en tjenestepensjonsordning som ofte sies å ligge mellom innskudd og ytelse.

På samme måte som med innskuddsordninger, utgjør normalt innskuddet en gitt prosentandel av pensjonsgrunnlaget til den enkelte. I Hybrid tjenestepensjon skal det innbetales høyere premie på kvinner enn menn. Her er det altså slik at kvinner og menn – gitt alt annet likt – er ment å skulle ha samme utbetaling. Ettersom kvinner antas å leve lenger enn menn må det følgelig innbetales høyere premie på kvinner enn menn. Dette i motsetning til det som gjelder innskuddsordninger – der ligger «likhetsprinsippet» i innbetalingsperioden (like innskudd), ikke i utbetalingsperioden.

Årlig innskudd med hybrid

Maksimalt innskuddssatser på Hybrid tjenestepensjon tilsvarer de maksimale satsene som gjelder på innskuddsordninger. En forskjell er imidlertid at man ikke har valgmulighet hva gjelder inn-

slagspunkt på 1 G i Hybrid. Innskudd skal beregnes fra første krone.

Noen prinsipielle forskjeller

Som det følger av det ovenfor nevnte er det mye i Hybrid tjenestepensjon som er likt det som gjelder for innskudd. Noen prinsipielle forskjeller foreligger. Ettersom det normalt vil være på forskjellene man velger ordning på, følger en kort oversikt over hva hovedforskjellene refererer seg til.

Høyere innbetaling for kvinner

Som nevnt ovenfor skal det innbetales høyere innskudd på kvinner enn på menn i en Hybrid tjenestepensjonsordning.

Nullgaranti

Nullgaranti sikrer at avkastningen på kapitalen ikke blir negativ. Dette gjelder kun dersom det er arbeidsgiver eller pensjonsleverandør som bestemmer forvaltningen av pensjonskapitalen. Har ansatte fritt investeringsvalg, gjelder ingen slik garanti. Det skal nevnes at det også i innskuddsordninger har vært mulig å kjøpe garantert avkastning, men dette har i svært liten grad blitt brukt.

Hybrid tjenestepensjon kan etableres tilsvarende en innskuddsordning der årlig regulering skjer gjennom faktisk tilført avkastning. Arbeidsgiver med Hybrid tjenestepensjon kan i stedet velge å garantere for reguleringen av pensjon under opparbeidelse og pensjon under utbetaling. Under opptjening er det G-regulering eller den generelle lønnsreguleringen i bedriften som er aktuelt – altså ikke den enkeltes sluttlønn slik vi kjenner igjen fra tradisjonelle ytelsesordninger. I utbetalingsperioden kan arbeidsgiver garantere for en regulering tilsvarende det som gjelder for alderspensjon fra folketrygden (lønn deretter fratrukket 0,75 prosent).

Arvegevinst

En annen vesentlig forskjell på ordningene Hybrid og Innskudd er hvem som arver restkapitalen dersom man faller fra før all pensjon er utbetalt. I Hybrid tjenestepensjon er det forsikringsfelleskapet som arver, mens det i innskuddsordninger er avdødes egne etterlatte som arver. I Hybrid tjenestepensjon antas man – gitt alt annet likt – å opparbeide noe høyere pensjonskapital ettersom man i tillegg til innskudd og avkastning/regulering får tilført såkalt

«arvegevinst» når andre i forsikringsfellesskapet faller fra før de har startet uttak av egen pensjon. Effekten av denne arvegevinsten antas å være relativ beskjeden.

Utbetalingsperiode

Hybrid tjenstepensjon er som hovedregel livsvarig. Ordningen kan også etableres som opphørende. I så fall kan arbeidstaker velge å konvertere den til en livsvarig ytelse. Er ordningen etablert som livsvarig kan imidlertid ikke de ansatte selv velge å konvertere den til opphørende.

Mange misforstår og tenker at en livsvarig pensjon alltid er å foretrekke fremfor en opphørende pensjon. Altså at man alltid vil få mer i pensjon gjennom en livsvarig ytelse. Dette er imidlertid slett ikke alltid tilfelle. Gitt at pensjonsbeholdningen i utgangspunktet er den samme når man skal starte uttak, vil en opphørende ordning gi høyere årlig ytelse enn en livsvarig ettersom man da har valgt å fordele kapitalen over en kortere periode.

På samme måte som i innskuddspensjonsordninger må pensjonen fordeles over minst 10 år. Pensjonen kan tas ut fra fylte 62 år, men må da i utgangspunktet minst løpe til 80 år (mot p.t. til 77 år i innskuddsordninger).

Dersom kapitalen er lav gjelder egne regler om kortere utbetalingstid.

Fratrådte og pensjon

I både Hybrid og innskuddsordninger er det arbeidsgiver som dekker alle administrasjons- og forvaltningskostnader for de ansatte. Med en Hybrid tjenstepensjonsordning har arbeidsgivere også kostnader relatert til pensjonister og andre ansatte som har sluttet

Forslag til ny uførepensjon

Som nevnt i den første pensjonsartikkelen er det vedtatt ny uføretrygd fra folkestrygden som skal gjelde fra 2015. Når reglene i folketrygden endres medfører det behov også for endringer i tjenstepensjonsregelverket. For offentlig sektor er reglene for ny uførepensjon vedtatt, mens det i skrivende stund kun foreligger forslag til ny ordning i privat sektor. Forslaget som er vedtatt for offentlig sektor er vesentlig ulikt det som er foreslått i privat sektor. Her omtales kun forslaget til ny uførepensjon i privat sektor kort.

Den maksimale satser for uførepensjon 10 prosent for lønn opptil 12 G og ytterligere 66 prosent for lønn mellom 6 og 12 G. Mulighet for høyere sats for lønn mellom 6 og 12 G skyldes at folke-

trygdens nye uføretrygd kun gjelder ytelse dekning for lønn opptil 6 G. Det kan i tillegg ytes barnetillegg inntil en tidel av G for ett barn og to tideler av G for to eller flere barn. Barnetillegget kan ytes inntil barnet er 21 år.

En vesensforskjell sammenliknet med dagens regler for uførepensjon er at man ser bort i fra opptjeningstid i ordningen. Dette betyr at en ansatt som kommer inn i ordningen i en alder av 60 år får samme dekning som den som kommer inn i ordningen i en alder av 25 år – gitt alt annet likt. I dag er det jo slik at den som er 60 år kun får 7/30 i uførepensjon fordi vedkommende kun har 7 år igjen til opptjeningssalder (67 år) mens den som er 25 år jo vil få full uføredekning.

En ansatt som har fripolise eller oppsatt rett fra tidligere arbeidsgiveres tjenstepensjonsordning vil få lavere dekning fra ordningen hos ny arbeidsgiver enn den som ikke har med seg noe opparbeidet uførepensjon fra tidligere arbeidsforhold. Man ser m.a.o. på hvilket totalt nivå ansatte skal ha. Utgangspunktet er at man ønsker å unngå for høye dekninger ved uførhet. Det skal alltid lønne seg pensjonsmessig og økonomisk å jobbe.

Andre deknninger enn alderspensjon

Som nevnt i innledningen er arbeidsgiver kun pliktig til å ha alderspensjonsordning for sine ansatte. Mange er imidlertid heldige og er også omfattet av risikodeknninger som skal sikre løpende utbetaling ved uførhet og død. Innskuddspensjon er kun alderspensjon, så dersom arbeidsgiver har uførepensjon- og etterlattepensjonsordning-

er for de ansatte, vil disse alltid være ytelsesordninger. Er du i tvil om hva du har av deknninger bør du sjekke med arbeidsgiver eller pensjonsleverandøren for å få oversikt. Du bør også sjekke hvilke forsikringsordninger du er omfattet av. Mens pensjon er løpende utbetaling er forsikringsdekninger skattefrie engangsutbetalinger som nor-

malt kommer til utbetaling ved død, eventuelt også ved uførhet. Pensjon og forsikring bør sees under ett. Først når du har oversikt over hva du allerede ligger an til å få fra de ulike ordningene, har du tilstrekkelig grunnlag for å vurdere om du trenger mer – og i så fall hvilken spareform eller forsikringsdekning som er riktig for deg.



Alle illustrasjonene er hentet fra boken «Alt du trenger å vite om pensjon». Boken er utgitt på Cappelens forlag og er skrevet av Alexandra Plahte og Hilde Nordstoga i Steenberg & Plahte AS.

Mer informasjon om boken finner du på nettsiden til Steenberg & Plahte (www.steenberg-plahte.no) Der kan du også bestille boken om du ønsker det.

I neste artikkel kan du lese om Avtalefestet pensjon (AFP). På samme måte som tjenstepensjon er AFP pensjon gjennom arbeidsforhold. Reglene for AFP er imidlertid «brutale» i den forstand at det hjelper fint lite å være omfattet av en AFPordning med mindre man også fyller vilkårene for AFP: AFP et verdifullt livsvarig gode som kommer i tillegg til annen pensjon, gitt at man fyller vilkårene. I neste artikkel kan du lese om hvordan du går frem for å sjekke om du er omfattet av en AFPordning, hvor mye AFPen vil utgjøre for deg og – ikke minst – hvordan unngå de vanligste fallgrubene.

YTFs Pensjonsskole - del III



I samarbeid med uavhengig pensjonseksperter
Alexandra Plahte

Mange av oss opplever pensjon som sammensatt, komplisert og kanskje til og med kjedelig. Samtidig er det liten tvil om at pensjon er viktig og angår oss alle. Aldri før har vel temaet pensjon vært mere i fokus enn nå.

Er du ung, lurer du kanskje på hvorfor du skal bry seg om pensjon; alderdommen ligger jo så langt frem i tid? Tenker du kun på pensjon som alderspensjon, er dette i og for seg riktig. Alderspensjon er primært sparing og mens utdanning er en form for investering er nedbetaling på boliglån en av mange spareformer.

Målet med denne «pensjonsskolen» er å gi den enkelte av dere en samlet og forståelig oversikt over temaet pensjon.

Med utgangspunkt i påstanden om at pensjon faktisk er mulig å forstå, vil vi gjennom en serie artikler «tegne og forklare» pensjon på en måte som – forhåpentligvis – gjør det lettere for den enkelte av dere å vite *hva* dere skal spørre om og *hvor* dere skal spørre om hva. På den måten håper vi å kunne bidra til at dere lettere kan skaffe dere en samlet oversikt over hva dere ligger an til å få i pensjon og hva dere selv eventuelt kan gjøre for å påvirke egen pensjon.

Alle illustrasjoner av Carsten Berg Høgenhoff/Brødrene Fossum AS)

AFP et gode gjennom arbeidsforhold

Her kommer tredje og siste artikkelen i pensjonsskolen. I de to foregående artiklene har du kunnet lese om alderspensjon og ny uføretrygd fra folketrygden samt tjenstepensjon gjennom arbeidsforhold.

I denne artikkelen tar vi for oss avtalefestet pensjon (AFP). Vi holder oss fortsatt til andre del av kofferten til Arne, nemlig pensjon gjennom arbeidsforhold kan være både tjenstepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). I denne artikkelen tar vi for oss AFP.

AFP er en pensjonsordning gjennom arbeidsforhold. Mange sammenligner AFP med tjenstepensjon, men det er viktig å være klar over at det er vesentlig forskjeller mellom AFP og tjenstepensjon. Tjenstepensjon er noe man opparbeider seg fortløpende. Slutter du hos arbeidsgiver, er hovedregelen at du har krav på å få med deg allerede opparbeidet tjenstepensjon. Slik er det ikke med AFP. Reglene er «brutale» i den forstand at enten fyller du vilkårene, eller så gjør du det ikke. Du kan altså ikke få

«litt» AFP. Fyller du vilkårene for AFP er det imidlertid slik at AFP'en beregnes for «alle år» – altså ikke kun for de årene du har vært omfattet av ordningen.

I denne delen av Pensjonsskolen går vi gjennom hva som ligger i AFP-ordningen i privat sektor, hvordan du selv kan sjekke om du ligger an til å fylle vilkårene, hvor mye AFP du i så fall får og – ikke minst – hvilke fallgruver det er viktig å unngå. AFP i privat sektor er blitt et synlig og verdifulle gode – gitt at man fyller vilkårene. Det blir mer synlig hvilke konsekvenser jobb-skifte kan få. Også dette blir kommentert fortløpende.

Mens så godt som alle i offentlig sektor er omfattet av en AFP-ordning er det mange i privat sektor som ikke er omfattet av en slik ordning. De aller fleste av YTFs medlemmer er omfattet av en AFP-ordning. AFP er et verdifulle gode som det er viktig å kjenne til og – ikke minst – være klar over vilkårene for rett til AFP-pensjon.



Fig. 1

AFP ≠ AFP

Som ansatt i privat sektor er det AFP-ordningen i privat sektor som gjelder. Ny AFP i privat sektor må ikke forveksles med AFP-ordningen som gjelder for ansatte i offentlig sektor.

AFP-ordningen i offentlig sektor er en korttidsytelse som forutsetter hel eller delvis fratreden før 67 år. Jobber man fullt til fylte 67 år har man altså ikke benyttet ordningen.

Ny AFP i privat sektor er derimot et livsvarig gode som kommer på toppen av all annen pensjon. Den ubestridte vinneren med ny AFP er uenkelig den som står i stilling «helt frem». Fyller vedkommende vilkårene for AFP har han/hun fått et helt nytt livsvarig gode, kalt AFP!

Man kan for eksempel gjerne jobbe til fylte 70 år og likevel nyte godt av AFP i privat sektor.

Riktignok heter ordningene AFP både i privat og offentlig sektor, men som det følger av ovennevnte er navnet omtrent den eneste likheten mellom ordningene.

I denne artikkelen omtales AFP i privat sektor.

Full lønn + full pensjon = sant

På samme måte som for fleksibel alderspensjon fra folketrygden, er spørsmålet om uttak av AFP-pensjon løst fra spørsmålet om fratreden fra stilling. Det er med andre ord ikke nødvendigvis et spørsmål om når man skal gå av med

AFP, men når man skal ta ut sin AFP.

I motsetning til AFP offentlig sektor (og gammel AFP i privat sektor), kan man tjene så mye man vil ved siden av alderspensjonen og ny AFP. Pensjonen skal altså ikke avkortes for inntekt, hvilket antas å gi bedre økonomiske incentiver til å fortsette å arbeide etter eventuelt uttak av pensjon. Full lønn pluss full AFP er med andre ord sant.



Fig. 2

Hvordan sjekke om jeg fyller vilkårene for AFP?

Det hjelper fint lite å være omfattet av en AFP-ordning dersom man ikke også fyller vilkårene for rett til AFP.

Mange tror at de selv må være fagorganisert for å ha rett til AFP. Slik er det ikke; det avgjørende er at din arbeidsgiver har en tariffavtale som inkluderer AFP. I tillegg må du som ansatt fylle en rekke individuelle vilkår.

Når det gjelder de individuelle vilkårene for rett til AFP knytter noen av disse seg til fylte 62 år, mens andre knytter seg til uttakstidspunktet. Nedenfor følger noen av de viktigste vilkårene. Listen er ikke uttømmende.

Et godt tips til deg som lurer på om du fyller vilkårene eller ei er å gå inn på nettsiden som heter www.afp.no. Der kan du logge deg inn på noe som heter AFP-testen. Du får en rekke spørsmål som gjør at du får en indikasjon på hvorvidt du ligger an til å fylle vilkårene for AFP eller ei.

7 av de siste 9 år

Et viktig vilkår er at man som hovedregel må ha vært omfattet av ordningen i syv av de siste ni årene før fylte 62 år. Riktignok gjelder overgangsregler for de eldste årskullene, men kravet er absolutt og må være oppfylt ved fylte 62 år. Du kan altså ikke «reparere» ved å jobbe utover fylte 62 år. Skifter du jobb etter fylte 55 år og ikke tidligere har vært omfattet av en AFP-ordning i privat sektor hjelper det følgelig fint lite om ny arbeidsgiver har AFP.

Dette fordi du ikke vil rekke å ha vært omfattet av ordningen i 7 av de siste 9 årene den dagen du fyller 62 år.

For de av dere som er født før 1955 gjelder noe mildere ansiennitetskrav. Følgende ansiennitetskrav gjelder disse årsklassene;

1944-1951:	minst 3 av de siste 5 årene
1952:	minst 4 av de siste 6 årene
1953:	minst 5 av de siste 7 årene
1954:	minst 6 av de siste 8 årene
1955 og senere:	minst 7 av de siste 9 årene

Det er viktig å være klar over at ansiennitetskravet må være oppfylt ved fylte 62 år. Man kan altså ikke «reparere» etter fylte 62 år slik man kunne etter gamle regler. De som ikke har vært hos en arbeidsgiver med en AFP ordning vil kunne – ved å skifte jobb før fylte 55 år – få en ekstra pensjonsbonus i form av livsvarig AFP.

Jobbskifte kan m.a.o. påvirke retten til AFP!

AFP uttak før fylte 70 år

Skal man starte uttak av AFP før fylte 70 år må man også starte uttak av fleksibel alderspensjon

fra NAV. Utfordringen er at slett ikke alle har tilstrekkelig pensjonsopptjening til å kunne starte tidliguttak av pensjonen fra NAV. For rett til tidliguttak er hovedregelen at man må ha tilstrekkelig pensjon igjen ved fylte 67 år tilsvarende garanti-pensjon (minstepensjon) som enslig. I praksis betyr dette at de som ikke har nok pensjonsopptjening fra NAV før 67 år heller ikke får starte uttak av AFP. Ved fylte 67 år kommer pensjonen fra NAV til utbetaling og man vil da være berettiget til AFP. Poenget er imidlertid at man da i tilfelle også må jobbe helt til 67 år – ettersom man må være reell arbeidstaker på tidspunktet man starter uttak av AFP. Dette medfører at en del – typisk kvinner – har mistet AFP som en tidlig-

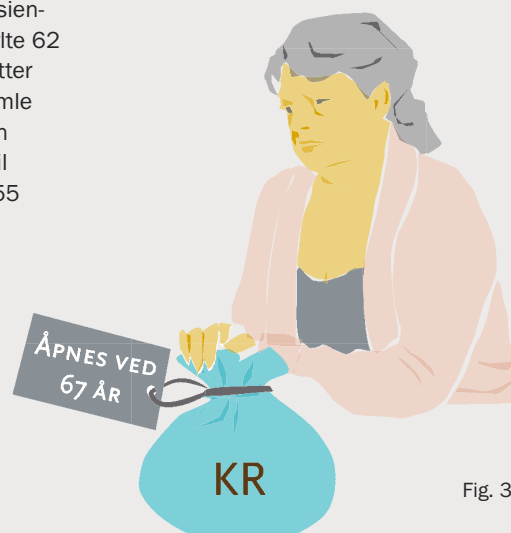


Fig. 3

pensjonsordning (slik gammel AFP var). Riktig nok kan de få livsvarig AFP fra fylte 67 år, men altså ikke som en tidlig-pensjonsordning.

For mange er ikke AFP lenger en tidlig-pensjonsordning!

Delvis ufør?

Mottar du uførepensjon fra folketrygden etter fylte 62 år har du ikke rett på AFP. Er du omfattet av AFP ordning i privat sektor må du altså før fylte 62 år velge mellom fortsatt delvis uførepensjon eller AFP. Dersom du ikke velger å si ifra deg uførepensjonen, har du faktisk valgt – ettersom du da ikke lenger er berettiget til AFP. Hva som lønner seg økonomisk

for den enkelte er helt individuelt alt avhengig av pensjonsopptjening, hvilke rettigheter man har fra tidligere arbeidsforhold etc.

Ikke å velge, kan definitivt også være et valg!

Ytelser fra nåværende eller tidligere arbeidsgivere

Det er vanlig at bedrifter i forbindelse med omstilling/nedbemanningsprosesser også tilbyr eldre ansatte økonomiske ytelser mot at de selv sier opp sin stilling. Selv om vedkommende deretter eventuelt går direkte over til ny arbeidsgiver som har AFP, risikerer man ikke å få en krone i AFP. Riktignok har vedkom-

mende vært omfattet av ordningen i 7 av de siste 9 årene ved fylte 62 år, men rammes da av et annet vilkår; Har du mottatt ytelser fra tidligere eller nåværende arbeidsgiver – uten tilsvarende arbeidsplikt – med en årlig verdi på 1,5 G eller mer noen av de siste tre årene før fylte 62 år? (G = grunnbeløpet i folketrygden og utgjør pr. kr. 88.370) Hvis ja, ryker nemlig retten til privat AFP! Det kan med andre ord bli dyrt å ta i mot ett års sluttpakke dersom man i neste runde mister AFP som er et livsvarig gode. Verdien på AFP kan fort utgjøre 70-80.000 i årlig livsvarig pensjon.

Sluttpakke kan altså koste deg dyrt!

Hvordan er AFP'en sammensatt?

AFP i privat sektor kan sies å være sammensatt av fleksibel alderspensjon fra folketrygden og et livsvarig AFP-påslag. Er du født før 1963 vil du i tillegg få et skattefritt kompensasjonstillegg.

Fleksibel alderspensjon

De fleste starter uttak av AFP lenge før fylte 70 år. Da er vilkåret at man også må starte uttak av fleksibel alderspensjon fra folketrygden. Sistnevnte ligger altså i bunn (den blå boksen) Figur 4. Størrelsen på årlig pensjon fra folketrygden avhenger av din pensjonsopptjening, antatt levealder og når du starter uttak av pensjonen.

Lurer du på hvordan pensjonen din fra folketrygden opptjenes og hva du ligger an til å få i alderspensjon derfra (den blå boksen i illustrasjonen ovenfor) kan du lese mer om dette i første artikkelen av pensjonsskolen og/eller logge deg inn

på «Din pensjon» på NAVs nettside, www.nav.no

AFP-påslag

AFP-påslaget opparbeides gjennom inntekter til og med det året man fyller 61 år og levealdersjusteres for uttakstidspunktet.

Årlig AFP-påslag utgjør 0,314 prosent av registrert pensjongivende inntekt opp til 7,1 G i hvert enkelt år. Registrerte inntekter blir oppregulert til nivået på uttakstidspunktet med den generelle lønnsveksten (tidligere med grunnbeløpet).

Opptjeningen av AFP-påslaget bygger langt på vei på samme modell som opptjeningen i ny folketrygd ved at alle år teller. Det er ingen begrensning på antall års opptjening, men man får ikke opptjening av AFP av inntekter etter det kalenderåret man fyller 61 år.

Kronetillegg

AFP-ordningen er utformet med et såkalt to-nivå-uttak. I dette ligger at dersom man starter uttak av AFP før fylte 67 år skal noe mere av AFP-potten utbetales før fylte 67 år. Den som starter uttak av AFP før fylte 67 år, mottar altså kroner 19.200 mer per år i perioden før 67 år enn etter 67 år. Mange misforstår og tror at man dermed taper kroner 19.200 dersom man ikke starter uttak av pensjonen før fylte 67 år. Det er feil. Litt forenklet sagt: Potten er den samme, det er bare det at de som starter tidliguttak får ta ut litt mer i årene før 67 år. Venter man med uttak til fylte 67 år omregnes all pensjon (inkludert verdien av kronetillegget) til en livsvarig ytelse. Beregningsmessig er den totale pensjonen altså den samme, det er bare fordelingen av utbetalingen som er annerledes avhengig av om uttaket starter før eller etter fylte 67 år.

Levealdersjustering

I likhet med folketrygdens alderspensjon levealdersjusteres AFP-påslaget for uttakstidspunktet etter et nøytralt uttaksprinsipp. Hvor mye årlig AFP blir, avhenger følgelig også av når man velger å starte uttak og hva som er antatt levealder (med andre ord hvor mange år pensjonen antas å skulle fordeles over, tilsvarende det som gjelder i folketrygden).

Litt forenklet kan man si at levealdersjusteringen innebærer at dersom man lever akkurat like lenge som statistikken tilsier, så får man like mye AFP enten man begynner å ta den ut ved 62 år eller

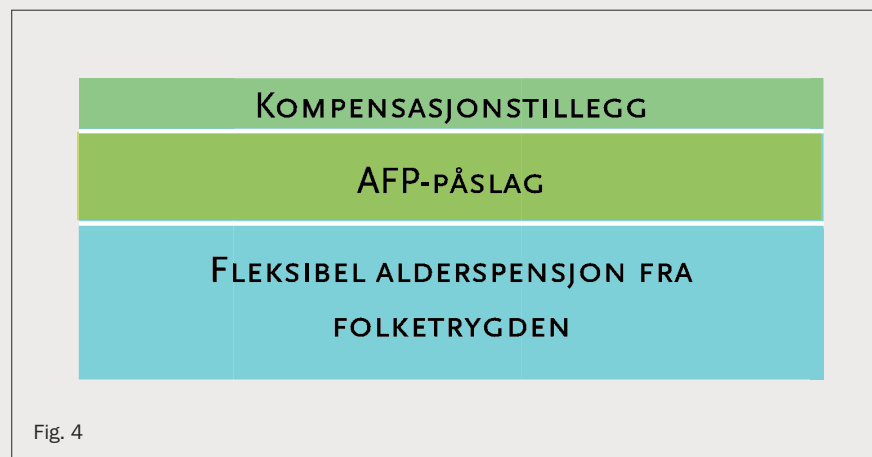


Fig. 4

BEREGNING AV AFP-PÅSLAG VED 67 ÅR:

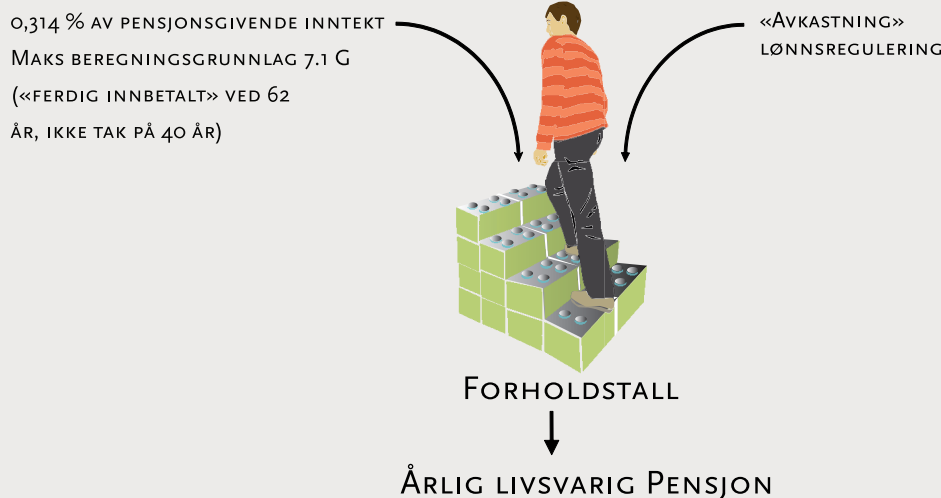


Fig. 5

70 år; man får bare en annen fordeling av totalpensjonen. Diverse forhold som skatt og ulik regulering på pensjon under opparbeidelse og pensjon under utbetaling vil imidlertid gi noe utslag.

Hvor henvender jeg meg?

Logg deg inn på det som heter «Din pen-

sjon» på NAVs kalkulator www.nav.no. Der får du oversikt over både hvor mye du antas å få i alderspensjon fra folketrygden ved ulike uttakstidspunkt samt hvor mye du vil få i årlig AFP avhengig av når du starter uttak. Det er viktig å være klar over at NAVs kalkulator kun beregner hva AFP vil utgjøre for deg. Den for-

teller ikke om du fyller vilkårene til AFP eller ei. For å sjekke om du ligger an til å fyller vilkårene anbefales du som nevnt ovenfor å gå inn på det som heter www.afp-no og ta den såkalte «AFP-testen» som du finner der.

Hvor henvender jeg meg for å se hva verdien av AFP?

Logg deg inn på det som heter «Din pensjon» på NAVs kalkulator www.nav.no. Der får du oversikt over både hvor mye du antas å få i alderspensjon fra folketrygden ved ulike uttakstidspunkt samt

hvor mye du vil få i årlig AFP avhengig av når du starter uttak. Det er viktig å være klar over at NAVs kalkulator kun beregner hva AFP vil utgjøre for deg. Den forteller ingenting med tanke på om du

fyller vilkårene til AFP eller ei. For å sjekke om du ligger an til å fyller vilkårene anbefales du som nevnt ovenfor å gå inn på det som heter www.afp-no og ta den såkalte «AFP-testen» som du finner der.



Alle illustrasjonene er hentet fra boken «Alt du trenger å vite om pensjon». Boken er utgitt på Cappelens forlag og er skrevet av Alexandra Plahte og Hilde Nordstoga i Steenberg & Plahte AS.

Mer informasjon om boken finner du på nettsiden til Steenberg & Plahte (www.steenberg-plahte.no) Der kan du også bestille boken om du ønsker det.

Gjennom tre utgaver av Yrkestrafikk har du nå fått med deg alle delene av YTFs Pensjonsskole. Håpet er at du nå føler pensjonsverdenen som litt mindre komplisert og at du, ikke minst, vet bedre hva du skal spørre om når det gjelder din egen situasjon. Yrkestrafikk ønsker å takke

Alexandra Plahte, fra Steenberg & Plahte AS, for formidlingen av stoffet. En takk også til Carsten Berg Høgenhoff/Brødrene Fossum AS for bruk av illustrasjoner til artiklene i denne serien.

FAKTA OM Yrkestrafikk- forbundet

Yrkestrafikkforbundet er en landsomfattende partipolitisk uavhengig fagorganisasjon. Forbundets organisasjonsområde er ansatte i bedrifter som utfører transport av personer og/eller gods og tilknyttet virksomhet, og ansatte på grossistterminaler.

YTFs hovedoppgaver er:

- å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår
- å øke medlemmenes faglige kompetanse
- å gi bedre skoloring av tillitsvalgte
- å høyne yrkets sosiale status
- å ha en fruktbar dialog med offentlige myndigheter
- å få gratis juridisk hjelp i arbeidsforhold
- å gi juridisk veiledning i private forhold

Et medlemskap i YTF gir deg mange økonomiske fordeler

- I medlemskapet inngår YTFs egen kollektive gruppelivsforsikring.
- I tillegg tilbyr YS en rekke gunstige forsikringsordninger til konkurransedyktige priser hos Gjensidige.
- Avtale med NetCom som gir deg gunstig pris på mobiltelefon og samtaleavgift.
- Som medlem av YTF kan du også tilslutte deg den europeiske sjåførunionen UICR som gir deg hjelp om du blir utsatt for problemer i utlandet – også på private turer.
- Avtale med Brilleland for medlemmene.

YTF – kontakt og informasjon

Avdelinger

Avd. 1 Haugesund og Omland

Larsen, Karsten Arne Lervik
5565 TYSVÆRVÅG
Mobil: 480 83 510
Epost: karsten.a.larsen@gmail.com

Avd. 2 Avdeling 2

Sælen, Frode
Brattlien 37, 5019 BERGEN
Mobil: 932 40 004
Epost: fsalen@broadpark.no
www.ytf2.no

Avd. 3 Oslo og Akershus

Sæther, Lars Harein
Brattvollveien 71, 1164 OSLO
Mobil: 922 85 135
Epost: hareins@online.no

Avd. 5 Drammen og Omegn

Hansen, Kurt Roger
Steinroa 5 A, 3340 ÅMOT
Mobil: 957 42 654
Epost: kurthansen505@gmail.com

Avd. 6 Vestfold

Pettersen, Petter Louis
Østveien 51, 3145 TJØME
Mobil: 977 73 714
Epost: petter.L.Pettersen@nettbuss.no

Avd. 7 Trondheim

Husby, Øystein
Ytf Avd 7 Trondheim,
Postboks 5765, 7437 TRONDHEIM
Mobil: 977 10 413
Epost: ytf7@hotmail.com

Avd. 8 Oslo Taxibuss

Kristiansen, Tobbis
Jettegryta 10, 1405 LANGHUS
Mobil: 934 19 118
Epost: tobbis618@gmail.com

Avd. 9 Vest Agder

Holbek, Kjell A
Eikebakken 7a,
4622 KRISTIANSAND S
Mobil: 943 04 287
Epost: la3qna@online.no

Avd. 10 Mandal/Lister

Helliesen, Henning Foss
4520 LINDESNES
Mobil: 992 78 192
Epost: ytf.avd10@gmail.com

Avd. 11 Nord

Hansen, Ellen Beate
Veiskifte 46,
9050 Stortseinnnes
Tlf.: 418 04 203
Epost: elbeate@gmail.com

Avd. 12 Finnmark

Nibe, Fred Ove
Storvannsveien 112,
9600 HAMMERFEST
Mobil: 934 18 887
Epost: fred.nibe@online.no

Avd. 13 Sør-Rogaland

Haver, Trine Lill Aronsen
Skjærpebakken 4, 4365 NÆRBY
Mobil: 995 34 262
Epost: t-larons@online.no

Avd. 15 Nedre Telemark

Fjellalden, Bjørn Audun
Peder Skramsvei 17, 3714 Skien
Tlf.: 481 53 084
Epost: audu-sve@online.no

Avd. 16 Åndalsnes

Klungnes, Jim Klungnes
6320 ISFJORDEN
Mobil: 932 41 125
Epost: jim@ytf.no

Avd. 17 Steinkjer

Hartvikøy, Robert
Nord-Statland,
7777 NORD-STATLAND
Mobil: 957 75 270
Epost: robert.hartvikoy@ntebb.no

Avd. 20 Sandnessjøen

Hansen, Roy
Postboks 141,
8801 SANDNESSJØEN
Mobil: 924 11 984
Epost: rohan5@online.no

Avd. 21 Salten

Skilte, Fred Inge
Sulithjelmaveien 3D, 8007 Bodø
Tlf.: 454 00 003
E-post: fskille@online.no

Avd. 22 Vesterålen

Fagermo, Atle Tor
Sigerfjordveien 299,
8400 SORTLAND
Mobil: 913 22 403
Epost: atle@fagermo.net

Avd. 23 Aust Agder

Tveit, Olav
Haugsjå, 3855 TREUNGEN
Mobil: 905 45 149
Epost: olav.tveit@nettbuss.no

Avd. 24 Harstad

Olsen, Steinar
Gammelveien 15, 9475 BORKENES
Mobil: 992 50 642
Epost: st_ol@hotmail.com

Avd. 26 Mo i Rana

Pettersen, Rune
Villaveien 14, 8618 MO I RANA
Mobil: 952 45 022
Epost: rune.940@online.no

Avd. 29 Joatunheimen

Mosaker, Tomas Jørgen
2977 ØYE
Mobil: 951 92 016
Epost: tomtt2000@yahoo.no

Avd. 30 Averøy

Westerheim, Leif Olaf
Bassenggata 1,
6516 KRISTIANSUND N
Mobil: 932 85 091
Epost: leifow@frisurf.no

Avd. 31 Brønnøysund

Ediassen, Arvid Magne
Slettaunåsen 3,
8907 BRØNNØYSUND
Mobil: 959 72 697
Epost: arvidediassen@gmail.com

Avd. 33 Kongsvinger

Røed, Henning
Kongevegen 98 A, 2211
KONGSVINGER
Mobil: 902 51 863
Epost: hen-roee@online.no

Avd. 35 Mjøsa/Hadeland

Engeskaug, Jens Olai
Lensbygdaveien 168, 2850 Lena
Tlf.: 992 04 473
Epost: rundballejens1@hotmail.com

Avd. 36 Østfold

Arnesen, Arnfin
Lerkeveien 12, 1850 MYSEN
Mobil: 950 82 465
Epost: ytfavd36@gmail.com

Avd. 37 Ålesund

Myhre, Linda
Furelia 13, 6017 ÅLESUND
Mobil: 926 20 612
Epost: linda.myhre@nettbuss.no

Avd. 40 Notodden

Moen, Håvard
Villandvegen 55,
3677 NOTODDEN
Mobil: 928 88 867
Epost: post@ytf-notodden.no

Avd. 41 Setesdal

Tørresen, Olaf Håkon
Presteli 2,
4745 BYGLAND
Mobil: 412 77 781
Epost: olafnova@hotmail.com

Avd. 42 Søre Sunnmøre

Moe, Bjørn Inge
Gamlevegen 15,
6150 ØRSTA
Mobil: 932 12 675
Epost: bjorn.inge.moe@online.no

Avd. 44 Dombås

Stordal, Ståle
2663 DOVRESKOGEN
Mobil: 907 66 299
Epost: stastord@online.no

Avd. 45 Ål og Hol

Thoen, Olbjørn
Presteli 10, 3570 ÅL
Mobil: 950 64 282
Epost: olbjornthoen@gmail.com

Avd. 46 Nettbuss Ringerike AS

Edvardsen, Gro Elin
Rabbeveien 20 C,
3515 Hønefoss
Tlf.: 916 77 179
Epost: groedvardsen@hotmail.com

Avd. 47 Hamarøy

Olsen, Magnor Brynjulf
Presteid, 8294 HAMARØY
Mobil: 950 55 709
Epost: magnor.olsen@signalbox.no

Avd. 49 Nettbuss Trøndelag

Sørgjerd, Hans Peter
Myrsnipevegen 51, 7082 KATTEM
Mobil: 924 09 265
Epost: h-soergj@online.no

Avd. 51 Lofoten

Riise, Aslak Elvar
Høvdingsveien 54,
8360 BØSTAD
Mobil: 916 19 533
Epost: aselvarr@online.no

Avd. 53 Torpa

Bratlien, Kjell Airlid
Skolegata 20, 2870 DOKKA
Mobil: 950 60 483
Epost: ka.brattlien@live.no

Avd. 54 Tinn

Johansen, Arne
Tveitolia 1, 3660 RJUKAN
Mobil: 997 98 647
Epost: arne-johansen@live.no

Avd. 55 Vatne

Hatlehol, Roy
Postboks 168, 6283 Vatne
Tlf.: 957 49 450
Epost: roy.hatlehol@mimer.no

Avd. 56 Trollheimen

Holmeide, Erling Walther
Myrullveien 30,
6518 KRISTIANSUND N
Mobil: 932 10 065
Epost: erholm@online.no

Avd. 57 Senja

Høgstad, Kristian
9386 Senjahopen
Tlf.: 950 87 037
Epost: elda-h@online.no

Står det feil tillits-
valgt under en avdeling
eller om noen av de øvrige
opplysningene er feil,
må forbundskontoret
kontaktes.

Avd. 59 Eidså og Omegn

Koppen, Magne Haugan
Velsvik, 6133 LAUVSTAD
Mobil: 416 22 280
Epost: magne.koppen@tussa.com

Avd. 60 Glomfjord

Skoglund, Svein Roger
Breivik, 8178 HALSA
Mobil: 472 67 198
Epost: srogskog@online.no

Avd. 62 Trysil

Jonasson, Ulf
Mosand Næringspark,
2420 TRYSIL
Mobil: 472 67 198
Epost: 33jonasson@gmail.com

Avd. 66 Stranda og Omegn

Drabløs, Helge
Vallavegen 27,
6220 STRAUMGJERDE
Mobil: 905 80 112
Epost: hdrablo@online.no

Avd. 73 Gauldal

Brandegg, Paul Inge
Haukdalen, 7288 SOKNEDAL
Mobil: 913 22 667
Epost: paul-ib@hotmail.no

Avd. 74 Drangedal

Vrålstad, Jon Magne
Kjosens, 3750 DRANGEDAL
Mobil: 944 98 406

Avd. 75 Trondheimsfjorden

Rognes, Stig Morten
Rolvengen 215, 7120 LEKSVIK
Mobil: 416 73 598
Epost: s-rognes@online.no

Avd. 78 Mosjøen

Aas, Roger
Postboks 7, 8651 Mosjøen
Tlf.: 948 87 102
Epost: ytraffi78@live.no

Avd. 81 Flekkefjord og Omegn

Mortensen, Christian
Nyeveien 38,
4370 EGRSUND
Mobil: 900 64 332
Epost: cmort@frisurf.no

Avd. 82 Etnedal

Espeseth, Rolf Erik
Etnedalsvegen 1666,
2890 ETNEDAL
Mobil: 951 17 668
Epost: r-e-e@online.no

Avd. 83 Telemark Bilruter

Østenå, Tor
Østenåvegen 943,
3850 KVITSEID
Mobil: 918 96 145
Epost: ytfavdeling83@gmail.com

Avd. 96 Follo

Engjadal, Niels Richard
Bråtehøgda 6,
1970 Hemnes
Tlf.: 901 11 507
Epost: niels-richard@engjadal.no

Avd. 99 Minibuss 24-7 AS

Smerud, Terje
Moreneveien 33,
1605 FREDRIKSTAD
Mobil: 993 20 001
Epost: tesme@broadpark.no

Avd. 104 Nordre Vestfold

Karlsen, Ottar Arve
Strømmveien 436, 3060 SVELVIK
Mobil: 932 52 802
Epost: ottarkar@broadpark.no

YTF FUNKSJONÆRER**Avd. 202 Funksjonærer**

Helleseeth, Ove
Breisteinvegen 176 B, 5111 BREISTEIN
Mobil: 932 39 364
Epost: ove.helleseeth@tide.no

Avd. 209 Nettbuss Sør

Ånesland, Tom
Hommeren 14, 4618 KRISTIANSAND S
Tlf. 380 13 207
Epost: tomaanesland@live.no

Avd. 215 Nettbuss Sør

Kristiansen, Thor
Spanskørret 2, 3960 STATHELLE
Mobil: 992 86 305
Epost: thor.kristiansen@nettbus.no

Avd. 217 Namdal og

Innherred Funksjonær
Aglen, Arnljot Bjarne
Postboks 469, Sentrum
7801 NAMSOS
Mobil: 916 37 464
Epost: arnljot.aglen@tronderbilene.no

Avd. 219 Ofotens Bilruter AS

Sletbakk, Terje
Skjelvveien 24, 8520 ANKENES
Mobil: 905 86 569
Epost: terje.sletbakk@cominor.no

Avd. 220 Helgelandske AS

Nordnes, Rakel
Breimo, 8800 SANDNESSJØEN
Tlf. 750 00 012
Epost: rakel.nordnes@boreal.no

Avd. 221 Salten Funksjonær

Schrøder, Kristin
Svarhammarveien 67, 8015 Bodø
Tlf.: 916 79 354
Epost: kristin@ytf.no

Avd. 223 Nettbuss Sør AS

Hansen, Øyvind
Meyergaten 5, 4836 ARENDAL
Mobil: 920 83 877
Epost: oyvind.hansen@nettbus.no

Avd. 232 Andøy Trafikklag AS

Larsen, Per Arild
Stave, 8489 NORDMELA
Mobil: 979 69 400
Epost: per-arild.larsen@cominor.no

Avd. 237 Nettbuss

Møre Funksjonær Ålesund
Skaar, Oddveig Gunnvor
Vestre Aspehaug 2, 6010 ÅLESUND
Mobil: 911 80 588
Epost: oddveig_skaar@live.no

Avd. 242 Mørebil AS

Aambø, Knut Gunnar
6150 ØRSTA
Tlf: 913 40 493
Epost: kgaambo@hotmail.com

Avd. 264 Firda Billag

Solvik, Gunvor Beate Bjordal
Hornesvegen 23 c, 6800 FØRDE
Mobil: 997 28 029
Epost: gunvor.beate@firda-billag.no

Avd. 271 Nordfjord og Sunnmøre

Billag
Lindvik, Randi Irene
Stegen 12, 6783 STRYN
Mobil: 951 96 030
Epost: randi.lindvik@nettbus.no

Avd. 274 Drangedal Bilruter AS

Tveit, Hilde Laila Kåsa
Bråtheia 28 A, 3750 DRANGEDAL
Mobil: 957 58 644
Epost: hilde@drangedal-bilruter.no

Avd. 296 Oslo og

Omegn Funksjonær
Pedersen, Tommy
Løvenstadvegen 10 B,
2006 Løvenstad
Mobil: 99206868
Epost: tpedersen@norgesbus.no

YTF LOGISTIKK**Avd. 595 G. S. Klubben**

Nilsen, Kenneth
Hegnunvegen 4,
3804 BØ I TELEMAR
Mobil: 975 33 602
Epost: kennetis@hotmail.com

Avd. 596 Skevigs Lastebiltransport

Rogstad, Stig Are
Postboks 149, 7291 STØREN
Mobil: 992 46 850
Epost: stig.are@live.no

Avd. 598 Torstein Øvsthus

og Sønnar
Almeland, Jon
Skjerpestunet 27,
5710 SKULESTADMO
Mobil: 920 32 926
Epost: jon-almeland@hotmail.com

Avd. 599 Alnabru

Færø, Roger André
Skolegata 4B, 2010 Strømmen
Tlf.: 911 15 918
Epost: roge978@hotmail.com

Avd. 601 Rema 1000 Nord AS

Vikholt, Anders I Hansen
Sildvikgata 6, 2a 8514 NARVIK
Mobil: 413 35 514
Epost: anders.hansen.vikholt@rema.no

Avd. 602 Gran Taralrud AS

Petersen, Frank
Ruffen 9 B,
1739 BORGENHAUGEN
Mobil: 413 03 909
Epost: frank@zapem.net

Avd. 604 Bring Warehousing

Kristiansen, Per
Postboks 448 Brakerøya,
3002 DRAMMEN
Mobil: 984 18 200
Epost:
per.kristiansen1966@hotmail.com

Avd. 605 Øverland Transport AS

Alseth, Øystein
Alsetgrenda 50, 3656 ATRÅ
Tlf. 35 09 74 10

Avd. 608 Kingsrød Transport

Romell, Ulf
Vattenverksvegen 25,
45336 Lysekil, Sverige
Mobil: 909 31 617
Epost: ulf.romell@hotmail.com

Avd. 609 Emdals Transport AS

Støverstein, Geir Pery
Tronstad, 6218 HELLESYLT
Mobil: 908 97 921
Epost: geir.stoverstein@hotmail.com

Avd. 610 Flasnes Transport AS

Saur, Bjørn Arne
Byafossen, 7716 STEINKJER
Mobil: 901 67 548
Epost: barne-sa@online.no

Avd. 617 Rema Distribusjon Norge AS Lan

Authen, Knut
Ytre Vei 26, 1890 RAKKESTAD
Mobil: 934 04 022
Epost: k.authen@online.no

Avd. 622 Hernes Transport

Klungervik, Robert
Folloveien 2 A, 7300 ORKANGER
Mobil: 922 17 766
Epost: robertklungervik@live.no

Avd. 635 Bring Linehaul

Larsen, Bjørn Terje
Midtgardsvegen 26 2750 GRAN
Mobil: 918 59 817
Epost: kyetan@online.no

Avd. 636 Harlem Transport

Andersen, Birger Andre
Grenseveien 1, 1709 SARPSBORG
Mobil: 909 21 959
Epost: birgeand@online.no

Avd. 645 TEAM Relocation

Madsen, Øyvind
Eikskollen 5 B, 1361 ØSTERÅS
Mobil: 928 43 058
Epost:
terje.olsen@teamrelocations.com

Avd. 650 T. O. Bull

Kinderås, Helge
Karl Staaffs Vei 56, 0665 OSLO
Mobil: 922 39 307
Epost: helge.kinderaas@live.no

Avd. 680 Fosen

Laberget, Jan-Arne
Karetveien 22, 7120 LEKSVIK
Mobil: 480 53 123
Epost: janarnelaberget@yahoo.no

Avd. 683 Svensrud Transport AS

Olsen, Steinar
Temtemoveien 5 B,
3053 STEINBERG
Mobil: 952 65 323
Epost: steinar.olsen@ebnett.no

Avd. 685 Renholdsverket

Helmersen, Bjørn Olav
Nyveilia 36, 7072 Heimdal
Tlf.: 452 92 891
E-post: bjola63@gmail.com

Avd. 688 Alliance Healthcare

Afroz, Kristine Mjåseth
Svartdalsveien 73, 0678 OSLO
Mobil: 984 29 565
Epost: klubben@alliance-healthcare.no

Avd. 690 Lunkan

Skatland, Rolf Vollan
7717 STEINKJER
Mobil: 416 00 866
Epost: rolfsa@hotmail.com

Avd. 694 Europark AS

Myklebust, Tom Arild
Nordbyveien 211,
2013 Skjetten
Tlf.: 928 85 495
E-post: britt-ingveig@hotmail.com

Styret og regioner



YTFs Forbundsstyre:

FORBUNDSLEDER

Svein Furøy
Vannavalen, 9135 Vannvåg
Tlf.: 970 83 383
E-post: svein@ytf.no

NESTLEDER:

Jim Klungnes
6320 Isfjorden
Tlf.: 932 41 125
E-post: jim@ytf.no

STYREMEDLEMMER:

Arnold Tveit
Hopelandsveien 4,
5918 Frekhaug
Tlf.: 56 17 09 50,
924 98 299
E-post: arnold@holmetun.no
ytf.htv@nobina.no

Kristin Schrøder
Svarthamarveien 67,
801 Bodø
Tlf.: 988 36 647
E-post:
kristin.schroder@saltensbil.no

Knut Authen
Ytre vei 26, 1890 Rakkestad
Tlf.: 934 04 022
E-post: knut@ytf.no

Bjørn Nytrø
Pb. 2941 Tøyen, 0608 Oslo
Tlf.: 934 52 095
E-post: bjorn.nytro@ktpas.no

Fred Øve Nibe

Storvannsveien 112,
9600 Hammerfest
Tlf.: 934 18 887
E-post: fred.nibe@online.no

YTF Pensjonistforening:

Erling Bakken

Hamangskogen 111,
1338 Sandvika
Tlf.: 932 40 006
E-post: erling.bakken@nsn.no

Kåre Eng

Giljevegen 14, 2846 Bøverbru
Tlf.: 414 22 445
E-post: kareeng@bbnett.no

Leif Jørgen Ulvatne

Storetveitve 43,
5067 Bergen
Tlf.: 951 19 526
E-post: leif.jorgen.ulvatne@tide.no

Kontrollkomité:

Vidar Furua

Killingstadvn. 4,
3490 Klokkearstua
Tlf./fax privat: 32 79 58 96,
arbeid: 32 79 84 03,
tlf.: 922 55 450
E-post: vidar.furua@c2i.net

Anette Løding Larssen

Skoleveien 7B, 8009 Bodø
Tlf.: 924 95 677
E-post: anette.larssen@saltensbil.no

Harald Grimelund

Postboks 172, 5862 Bergen
Tlf.: 924 04 769
E-post: haralgri@online.no

Regioner og lands- samenslutninger i YTF

YTF Nord Finnmark, Troms

+ 3 avd. i Nordland
Fred Øve Nibe
Storvannsveien 112,
9600 Hammerfest
Tlf.: 934 18 887
E-post: fred.nibe@online.no

YTF NORDLAND

Svein Roger Skoglund
Breivik, 8178 Halså Mosjøen
Tlf.: 928 63 006
E-post: srogskog@online.no

REGION TRØNDELAG

Hans P. Sørgerd
Myrsnipevegen 51,
7082 Kattum
Tlf.: 924 09 265
E-post: h-soergj@online.no

MØRE OG ROMSDAL

Linda Myhre
Furelia 13, 6017 Ålesund
Tlf.: 926 20 612
E-post: linda.myhre@nettbus.no

YTF HORDALAND/ SOGN OG FJORDANE

Trude C Sande Valle
Hegglandsdalsvegen 167,
5200 Os
Tlf.: 901 41 632
E-post: trude.chr@hotmail.com

YTF AUST AGDER

Olav Tveit
Haugsjå, 3855 Treungen
Tlf.: 33 39 20 06
E-post: olav.tveit@nettbus.no

YTF SØR-VEST

Karsten A. Larsen
Lervik, 5565 Tyssværvåg
Tlf.: 930 12 126
E-post: karsten.a.larsen@gmail.com

YTF TELEMAR

Håvard Moen
Villandvegen 55, 3677 Notodden
Tlf.: 928 88 867
E-post: moen@hitterdal.no

YTF VESTFOLD

Petter Pettersen
Østveien 51, 3145 Tjøme
Tlf.: 33 39 20 06,
mobil: 977 73 714
E-post: petterlouis@online.no

YTF ØSTFOLD

Jan Alexander Lislelid
Rokkeveien 110,
1743 Klavestadhaugen
Tlf.: 951 59 661
E-post: alexlislelid@yahoo.com

YTF OSLO/AKERSHUS

Bjørn Nytrø
Pb 2941 Tøyen, 0608 Oslo
Tlf.: 934 52 095
E-post: bjorn.nytro@ktpas.no

YTF BUSKERUD

Unni Odenmark
Kirkemovn 24., 3525 Hallingby
Tlf.: 916 77 135
E-post: u-solve@online.no

YTF INNLANDET

OPPLAND HEDEMARK

Henning Røed
Kongevegen 98 A,
2211 Kongsvinger
Tlf.: 902 51 863
E-post: hen-roee@online.no

YTF FUNKSJONÆR

LANDSSAMMENSLUTNING

Ove Helleseth
Breinsteinvegen 176 B,
5111 Breistein
Tlf.: 932 39 364 og 525 41 190
E-post: ove.helleseth@tide.no

YTF GODS

LANDSSAMMENSLUTNING

Jan Arne Laberget
Laberget 7620 Skogn
Tlf.: 48 05 31 23
E-post: jananelaberget@yahoo.no

Organisasjon for ansatte innen gods- og persontrafikk
Adresse: Pb. 9175, 0134 Oslo
Telefon sentralbord: 40 60 37 00 – Telefax: 21 01 38 51
http://www.ytf.no – E-post: post@ytf.no
Postgiro: 0814 5774757 – Bankgiro: 1602 47 96594
Besøksadresse: Lakkegata 23

Medlem av
Yrkesorganisasjonenes
sentralforbund



Kryssord



Takk for løsninger som vi gjerne kan tenke oss flere av. Vi har som vanlig trukket ut 3 vinnere vi gratulerer med gevinst. Denne gangen er det kvinner som tar alle premiene. Disse er:

Kersti Galaasen Johansen, Bygdervegen 266, 2430 Trysil
Jenny Heggland, Ljosheimvegen 5, 4735 Evje
May Ellen Fevik, Sverdrups gate 15 B, 0599 Oslo

Det er fortsatt sommer og ta gjerne med kryssordet til hytta, eller hvor du måtte finne deg, finn blyanten, men husk også viskelær!

Frysten setter vi til **31. august**.

Send oppgaven til Yrkestrafikkforbundet, p.b. 9175, Grønland, 0134 Oslo.
 Konvolutten merker du med «YTF-kryss».



Navn:
 Adresse:

Utgiver:
Yrkestrafikkforbundet
e-post: post@ytf.no
www.ytf.no

Redaksjon:
Espen Selmer-Torgersen, redaktør
Pb. 9175 Grønland - 0134 Oslo,
Telefon: 928 62 156
e-post: espen@ytf.no

Grafisk produksjon:
MacCompaniet a.s.
Telefon: 22 03 80 90
e-post: trine@maccompaniet.no

Annonsevalg:
Rar media v/André Lund
Mobil: 906 02 370
e-post: andre@rarmedia.no

Rar media v/Robert Martinsen
Mobil: 906 22 977
e-post: robert@rarmedia.no

Bladet tar opp aktuelle temaer fra de forskjellige medlemmers daglige arbeid, holder medlemmene orientert om nyheter om transportselskapers rammebetingelser og konsekvensene for arbeidstakerne, og informerer om tekniske nyheter. Bladets lesere er ansatte i transportselskaper, ledelse i transportselskaper, ansatte på grossist-terminaler, skoleelever, samferdselsmyndigheter, og andre med interesse for spørsmål omkring tungtrafikk.

Signerte innlegg:
Signerte innlegg står for forfatterens egne synspunkter, og er ikke nødvendigvis i samsvar med Yrkestrafikkforbundets eller YRKES-TRAFIKKs redaksjons synspunkter. Det samme gjelder for uttalelser fra personer som blir intervjuet.

Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innlegg til bladet.



Utgivelsesplan for annonser 2014		
Nr.	Materiellfrist	Utgivelse
1	13. januar	3. februar
2	11. mars	1. april
3	12. mai	2. juni
4	14. juli	18. august
5	10. september	1. oktober
6	10. november	1. desember

Bestilling- og avbestillingsfrist 3 uker før utgivelsesdato.

Reklamasjonsretten bortfaller hvis leveringsfrist for original ikke overholdes. Reklamasjoner, rettelsener og stopppordre må gis skriftlig.

Annonsepriser fra 1. januar 2014	
Format	4. farger
1/1 side	12 750
1/2 side	8 700
1/4 side	7 100

Rabatter	
Ved forhåndsbestilling av 1/1 og 1/2 annonsesider gis følgende rabatt:	
3-5 annonser: 10%	6 annonser eller fler: 15%
Rabatten beregnes på siste faktura.	

Provisjon/Godtgjørelse	
Byråprovisjon: 3,5 %	Formidl. godtgjørelse: 1,5 %

Kontakt YTF

40 60 37 00

TAST 1

eller vent på svar

TAST 4

Juridisk avdeling

TAST 2

Medlemsservice

Linda Jæger
Advokat/Avdelingsleder
932 40 007
linda@ytf.no

Wenche Nyjordet
Avdelingsleder
932 40 014
wenche@ytf.no

Ken Roger Bratteng
Advokatfullmektig
932 40 017
ken.roger@ytf.no

Njoniza Haziri
Sekretær
932 40 016
njoniza@ytf.no

Josefine Wærstad
Advokatfullmektig
932 40 048
josefine@ytf.no

Kjellrun Mørch
Forhandlingssekretær
932 40 021
kjellrun@ytf.no

Anne Lise Løkken
Advokatsekretær
932 40 023
anne.lise@ytf.no

TAST 3

Tariff- og fagavdeling

TAST 5

Marked og kommunikasjon

Henrik Dahle
Forhandlingssjef
932 40 019
henrik@ytf.no

Ida Langdalen Kristiansen
Kommunikasjonsansvarlig
911 27 927
ida@ytf.no

Jan Jacobsen
Sektorleder gods
932 40 018
jan@ytf.no

Miriam Sommerseth
Markedsansvarlig
922 04 447
miriam@ytf.no

Håvard Galtestad
Org. sekretær
932 40 020
haavard@ytf.no

Ring direkte til disse

Lin Andrea Gulbrandsen
Forhandler
932 40 09
lin@ytf.no

Svein Furøy
Forbundsleder
970 83 383
svein@ytf.no

Geir Anthonson
Adm.sjef
932 40 010
geir@ytf.no

Espen Selmer Torgersen
Redaktør
928 62 156
espen@ytf.no



**YRKES-TRAFIKK
FORBUNDET**

Hvis du ikke får svar ved ønsket valg, kobles du videre til sentralbordet. Dersom sentralbordet ikke svarer, eller det er utenfor normal arbeidstid, legg igjen beskjed på vår svarer, og vi gir denne beskjeden videre til riktig person. For henvendelser utenom åpningstid, kan du ringe de ansattes mobil direkte.

Verdens lengste kabotasjemur

Så Kvarbasen kan ikke huske at norske transportører hadde verdensrekord i ulovlig kabotasje. Nå tror jeg Kvarbasen forsøker å glemme at han i sin ungdom lå på kontinentet og flåkjørte med sitt nye termosett. Noen av dem var blå og hvite og andre var helt hvite. Den norske flåten fulgte pengene og lastet det som var best betalt. Det luktet nytt av materiellet og Thermo King hang på veggen på alle skapene. De norske transportørene bodde i Bremerhaven og Amsterdam og kjørte kontinentet på kryss og tvers, uten tanke på noen kabotasje-regler. Det ble også en og annen tur til araberstatene om honorarene var ekstra fete. Sjøførene fikk en tur til hjemlandet en gang i måneden for å se om nøkkelen til ytterdøra fortsatt passet.

Det var vel etter denne rovdriften på transportoppdrag at unge Angela Merkel fikk ideen om å sende sjøførene hjem etter en uke på bortebane.

Du har også vært med på å kabotasje hele transport-Norge på åttitallet, herr Kvarbas. Det var knapt noen som kunne leve av transport i Tigerstaden. Trøndere og bergensere kom til hovedstaden med hver sine skoester i lasten og fikk godt betalte lass i retur. Østlendingene fikk hermetikk og dyrefør i retur fra Trondheim, rett foran grillen på Gladiola. Slagordet om å utnytte kapasiteten tok livet av næringen.

Så Kvarbasen mener medisinen mot kabotasje er å stenge grensen for å ha kontroll med de utenlandske transportørene.

Vi skal ta et krafttak for å ha transporten for oss selv. Vi skal markere vårt eget revir, herr Kvarbas. Vi skal ikke nøye oss med å stenge grensene inn til Norge. Vi skal bygge murer. Mange og lange murer. De landene som får mye oppmerksomhet har bygd murer. Kina trekker tusenvis av turister for å gå på sin mur. Israel har bygd en sikkerhetsmur for å være i fred, mens Angela selger sin mur i løs vekt, og trekker masse turister.

Du ser snart ingen fremmede vogntog utenfor kontorvinduet ditt, herr Kvarbas. Vlantana og Girteka må snu på grensen. De kommer ikke gjennom muren. Trønderne må snu på Dovrefjell og bergenserne på Filefjell. De kommer heller ikke gjennom. Muren skal dele Norge på langs og på tvers. Bodøværingene får sin mur på tvers av Saltfjellet, og i nord fjerner vi en ferge.

Deres rop til høyere makter er hørt og murene er på plass, herr Kvarbas. Muren er så tett at selv Besseggen blir stengt for gjennomgang. Selv ikke en liten fjellmus klarer å smøye seg gjennom.

Så Kvarbasen mener dette er litt mer enn forventet.

Som det står i Skriften kan du få mer enn du har bedt om, herr Kvarbas, og her har du fått et overmål. Det eneste lyspunktet i denne muren er Solvik-Olsen-smutthullet. Det har en åpning på 2,50 meter i bredden og 2,60 meter i høyden. Akkurat stort nok til å dytte gjennom en naken kontainer. Lykke til med kjøring på eget område.

Gladiola



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som YTF-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



Rettigheter & plikter

FORHANDLINGER OM TARIFFAVTALER

Det er ikke sjelden vi som arbeidstakere opplever at det oppstår diskusjoner, bare dager etter at årets tarifforhandlinger er avsluttet, om hva som egentlig er avtalt. Hvorfor kan ikke avtalene formuleres klarere? Og hvorfor fikk vi ikke så mye lønnstillegg som vi mener vi fortjener? For å kunne svare på dette, er det nødvendig å se nærmere på hvordan tariffavtalene kommer i stand.

Hva er en tariffavtale?

***Tariffavtale:** en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. (arbeidstvistloven §1,e)*

Definisjonen av en tariffavtale etter loven, er ikke spesielt streng. Avtalen skal inneholde en eller flere bestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. I tillegg skal avtalen gjelde kollektivt. En avtale som bare gjelder en eller flere bestemte personer, er altså ikke en tariffavtale. Men det stilles heller ikke særlig strenge krav til hva en fagforening skal være. Etter loven er alt fra de store hovedorganisasjonene som LO og YS til mer løselige organiserte grupper av ansatte på den enkelte arbeidsplass å regne som fagforeninger.

***Fagforening:** enhver sammenslutning av arbeidstakere eller av arbeidstakeres foreninger som har til formål å varetta arbeidstakernes interesser overfor deres arbeidsgivere. (arbeidstvistloven §1,c)*

Hva en tariffavtale innebærer

Tariffavtalen som beskriver lønns- og arbeidsvilkår skal etter loven settes opp skriftlig. Avtalen gjelder mellom de parter som har inngått dem, og mellom disse er tariffavtalen ufravikelig. Det vil

si at den kan ikke fravikes mellom partene, dersom ikke avtalen selv åpner for det, for eksempel gjennom lokale særavtaler.

Det har i tillegg utviklet seg en ulovfestet ufravikelighet som innebærer at partene kan kreve at tariffavtalen følges overfor de uorganiserte arbeidstakerne. Det skal ikke være billigere å bruke uorganiserte enn organiserte.

Uenighet om forståelsen av en tariffavtale løses av Arbeidsretten i siste instans. Det er en særdomstol for tariffavtalene. Så lenge tariffavtalen gjelder, er det fredsplikt. Det betyr at det ikke kan iverksettes streik eller lockout dersom en er uenig om hvordan tariffavtalen skal forstås (rettsvist), eller hvis en skulle ønske at tariffavtalen var bedre (interesetvist).

For å kunne få rettigheter etter tariffavtalen må det først innføres tariffavtale i den bedriften du jobber. Det er tillitsvalgt som tar initiativ til å kreve tariffavtale. Etter hovedavtalen må bedriften ha minst 10 % organiserte for å kunne kreve en tariffavtale. Hvis din arbeidsgiver ikke er organisert, kan man likevel inngå tariffavtalen direkte med bedriften.

Ønsker du tariffavtale i din bedrift? Ta kontakt med YTF på e-post for å få hjelp til å kreve dette.

Størrelse og makt

Selv om loven ikke gir en streng definisjon av tariffavtale og fagforening, er det ingen tvil om at en oppnår mest gjennom forhandlinger med sterke landsomfattende fagforbund og hovedorganisasjoner. Årsaken til dette, er den viktigste dynamikken i enhver forhandlings situasjon, maktbalansen mellom partene. En fagforening har etter loven rett til å kreve forhandlinger om inngåelse eller revidering av tariffavtale, og kan iverksette streik hvis arbeidsgiver-

siden ikke møter til forhandlinger eller man ikke oppnår enighet om inngåelse av avtale. Arbeidsgiversiden har tilsvarende rett og kan motsetningsvis gå til lockout hvis en ikke kommer til enighet.

*«**Lockout:** hel eller delvis arbeidsstans som en arbeidsgiver iverksetter for å tvinge frem en løsning av en tvist mellom en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening og en fagforening, uten hensyn til om andre arbeidstakere tas inn istedenfor de utestengte. Som ledd i en lockout regnes også når de utestengte arbeidstakerne søkes hindret i å få annet arbeid.» (arbeidstvistloven §1,g)*

Mange hevder at streik er et virkemiddel som er utgått på dato. Men det er ingen tvil om at når arbeidstakersiden har streikevåpenet i bakhånd, er det lettere å få arbeidsgiversiden på glid til å finne løsninger. Særlig hvis fagforeningen er stor og omfatter arbeidstakere over hele landet, vil en streik ramme hardt. Skulle man fjerne streikevåpenet, ville det forrykket maktbalansen i forhandlingene.

Hovedavtalene – arbeidslivets grunnlov

Hovedavtalene er tariffavtaler som er inngått mellom de sentrale partene. Hovedavtalen mellom YS og NHO er første del av alle tariffavtaler som inngås mellom de to hovedorganisasjonene eller deres medlemmer. Dette er en av flere spilleregler hovedavtalen fastslår for tariffoppgjørene. Hovedavtalen har også regler om hva som skal til for å kreve innført tariffavtale på den enkelte arbeidsplass, hvilke rettigheter tillitsvalgte har og hvordan uenighet mellom bedriften og arbeidstakerne skal løses.

Hovedoppgjør og mellomoppgjør

I Norge er det tradisjon for at det gjennomføres hovedoppgjør hvert annet år (partall), og annethvert år er det mellomoppgjør (oddtall). Bestemmelser om gjennomføring av oppgjørene, står i de enkelte tariffavtaler. De største av-



talene YTF er part i, er som kjent bussbransjeavtalen og godsbilavtalen/transportoverenskomsten. Disse har bestemmelser om at de gjelder i to år, og at det ved utløpet av første avtaleår skal føres forhandlinger om eventuelt lønns tillegg mellom de sentrale parter (mellomoppgjør). Etter det andre året, er det igjen klart for hovedoppgjør. Det innebærer at hele tariffavtalen er åpen for revidering. Ved begge tilfeller kan streik eller lockout iverksettes som ytterste konsekvens hvis partene ikke blir enig.

Fremgangsmåten ved tariffoppgjør

Tariffoppgjøret må gjennomføres i tråd med hovedavtalens og arbeidstvistslovens regler.

Eksempel på et hovedoppgjør:

1. YTF sier opp tariffavtalen med minst to måneders varsel før avtalt utløp.
2. Partene innleder forhandlinger om revidering av avtalen med sikte på å komme til enighet både om tekst og lønnsoppgjør.
3. Dersom det ikke blir enighet, meddeler YTF plassoppsigelse for sine medlemmer med minst 14 dagers frist. Riksmekleren skal samtidig ha melding om dette.
4. Riksmekleren nedlegger rutinemessig forbud mot arbeidsstans (streik/lockout) og mekling innledes.
5. Når det er gått 10 dager fra Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans, kan hver part kreve meklingen avsluttet. Etter hovedavtalen plikter

YTF samtidig å varsle plassfratredelse (endelig omfang av plassoppsigelsen). Meklingen skal så avsluttes senest fire dager etter at krav om avslutning er framsatt, i praksis ofte ved avslutning av avtalt meklingstidspunkt.

6. I løpet av meklingen forsøker en å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik. I den forbindelse vil mekleren gjerne sette opp en skisse til løsning. Partene har underveis full taushetsplikt om forhandlingene.
7. Ved enighet vil resultatet kunne bli sendt ut på uravstemning til medlemmene. Blir forslaget nedstemt, blir streik iverksatt.
8. Dersom meklingen avsluttes uten at det oppnås enighet, iverksettes streik i tråd med plassfratredelsen.
9. Partene kan på egenhånd forsøke å finne løsninger mens konflikten pågår, eller meklingen kan gjenopptas.
10. Dersom liv og helse settes på spill, kan myndighetene gripe inn og kreve tvungen lønnsnemnd.

Denne oversikten viser for det første at styrkeforholdet mellom partene er viktig for hva som blir utfallet av forhandlingene. Dersom mange arbeidstakere er organisert, vil en streik slå hardt ut for arbeidsgiverne. De har altså større grunn til å prøve å imøtekomme kravene fra arbeidstakersiden. En streik vil kunne koste arbeidsgiverne dyrt, og kanskje til og med mer enn selve kravet. I de bransjer hvor få arbeidstakere er organisert, vil det være mindre grunn for arbeidsgiverne til å være med på løsninger som koster penger. Da vil det

SPØR OSS:



Linda Jæger
Forbundsadvokat

e-post:
linda@ytf.no
40 60 37 00
932 40 007



Ken Roger Bratteng

Advokatfullmektig
e-post:
ken.roger@ytf.no
40 60 37 00
932 40 017



Josefine Wærstad

Advokatfullmektig
e-post:
josefine@ytf.no
40 60 37 00
932 40 048

Spørsmål i forbindelse med temaer som tas opp i denne spalten, kan du rette til YTFs juridiske avdeling



Rettigheter & plikter

uansett være uorganiserte som kan utføre sitt vanlige arbeid.

Det illustrerer hvorfor bussjåførene har større gjennomslagskraft i tariffforhandlingene enn lastebilsjåførene.

Men oversikten viser også hvorfor man ofte får uklare formuleringer som gir rom for tolkning. Begge parter har stort press på seg for å forsøke å finne løsninger. En konflikt vil ha store konsekvenser både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Meklingen foregår over et kort tidsrom, ofte til langt på natt. Dersom man har fått gjennomslag for en del av de viktigste kravene, aksepterer man kanskje kompromisser på andre områder. Det er disse kompromissene det ofte oppstår tvist om i ettertid.

Normallønn og minstelønn

Den største forskjellen mellom bussbransjeavtalen og godsbilavtalen/transportoverenskomsten er lønssystemene. Bussbransjeavtalen er en såkalt normal-lønnsavtale. Det betyr at alle som omfattes lønnes på det nivå som er fastsatt i avtalen. Det er ingen lokale forhandlinger om lønnsnivået. Godsbilavtalen er en minstelønnsavtale hvor det også gjennomføres lokale forhandlinger. Da blir lønnsnivået i større grad tilpasset de

lokale forhold i den enkelte bedrift. Mens for buss gjør anbudssystemet det hensiktsmessig å forholde seg til ett lønnsnivå, uavhengig av hvilket selskap som utfører det enkelte anbud.

Frontfaget setter rammene

Både ordinære lønnskrav og krav om endring av arbeidsvilkår for øvrig har en kostnad for arbeidsgiver. I Norge er det enighet om å følge den såkalte frontfagsmodellen. Det innebærer at det er konkurranseutsatt industri som først gjennomfører sitt oppgjør, og legger premisene for alle andre lønnsoppgjør. Dersom en regner om lønnskrav og tekstkrav som YTF fremmer i for eksempel bussoppgjøret, skal disse altså i utgangspunktet ikke gå utover den rammen som følger av frontfaget.

Det må da gjøres egne beregninger for hvordan oppjøret slår ut i den enkelte bransje. I beregningene inngår blant annet lønnsglidning og overheng. Ikke sjelden er partene uenig om disse beregningene og i praksis blir dette en del av forhandlingene.

Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som ikke kan tilskrives tariffmessige tillegg. For eksempel lokale tillegg, ansienhetsopprykk og endringer i lønn som følge av skiftet stilling.

Ferie som enkeltdager

Spørsmål: *Jeg har én uke igjen av ferien. Kan jeg ta ut denne som enkeltdager? Og hva skjer om jeg ikke rekker å ta ut denne uken?*

Svar: Man kan ikke kreve å ta ut restferien som enkeltdager, med mindre det gjelder ekstraferien man har etter fylte 60 år, jf. ferieloven §6. Man kan på den annen side kreve at restferien på 7 dager gis samlet.

Man kan lovlig avtale med arbeidsgiver overføring av inntill 14 virkedager ferie til neste år. Dette skal avtales skriftlig. Selv om man ikke inngår noen slik avtale overføres ferie som ikke er avvirket til neste år, jf. ferieloven §7. Dersom manglende ferieavvikling skyldes arbeidsgiver kan man kreve erstatning for velferdstap etter ferieloven § 14.

Dekke opp feriefravær

Spørsmål: *Jeg jobber 80% stilling, men arbeidsgiver pålegger meg å arbeide 100% i august for å dekke opp for feriefravær. Kan arbeidsgiver kreve dette?*

Svar: Arbeidsgiver kan pålegge deg å arbeide utover stillingsbrøken din (merarbeid) dersom det er et særlig og tidsavgrenset behov for det, jf. arbeidsmiljøloven §10-6(1). Det vil si at arbeidsgiver kan pålegge merarbeid, i samme utstrekning som han kan pålegge overtidsarbeid. Man har rett til fritak for slikt arbeid utover avtalt arbeidstid dersom man har «gode grunner», og arbeidet enkelt kan utføres av andre. jf. aml. §10-6(10). Du kan ta opp dine grunner til lå motsette deg merarbeid med arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver fastholder pålegget bør du innrette deg etter dette, i alle fall til du har fått forhørt deg med din tillitsvalgt eller juridisk avdeling på YTF.

Overheng er den ettervirkning eller merkostnad lønnsøkningen gir året etter regulering. Eksempel: Et lønnstillegg på kr 1000 fra 1. april i år vil gi arbeidstaker kr 9000 mer i lønn i år. Neste år vil arbeidstaker få kr 12000 mer i lønn enn for forhandlingene. Merkostnaden for arbeidsgiver til neste år er altså kr 4000. Dette kalles overheng.

Etterbetaling

Den enkelte tariffavtale inneholder bestemmelser om når den utløper. Både bussbransjeavtalen og godsbilavtalen løper til 1. april. Dersom partene kommer til enighet etter denne datoen, foretas det derfor normalt etterbetaling for tillegget på ordinær lønn. Dette blir bestemt som en del av oppjøret.

Fordeling av arv

Spørsmål: *Min samboer og jeg har bodd sammen noen år og har felles barn. Hvordan sikrer jeg at hun arver min del av boligen dersom jeg skulle dø for henne?*

Svar: Å fordele arv må gjøres i testaments form. Det stilles krav til form og innhold. Blant annet skal to vitner attestere for testamentet.

Pliktedelsarv

Muligheten til å disponere fritt over fordeling av arv i testament begrenses av barnas rett på pliktedelsarv. I dag utgjør pliktedelsarven 1/3 av den totale arven, eller maksimalt 1 million per barn. Endringer er imidlertid under utarbeidelse. Pliktedelsarven innebærer at det er 2/3 igjen som kan testamenteres fritt til samboer. Dersom du har verdier som tilsvarende i alle fall 1/3 av boligens verdi utenom står du altså fritt til å disponere boligen til samboeren din. Dersom dette ikke er tilfelle vil en livsforsikring kunne sikre din samboer økonomisk handle-rom til å kjøpe ut boligen av arveboet.

Uskifte

Arveloven §28 angir at samboere som har eller venter felles barn har rett til å sitte i uskifte med felles bolig. Å sitte i uskifte innebærer at arveoppgjør utsettes og at samboeren får sitte med boligen med visse begrensninger i retten til å råde over boligen. Dersom du har særkullsbarn, det vil si barn utenfor samboerskapet, må disse eventuelt gi samtykke til slikt uskifte.

Verdifordeling ved samboerbrudd

Spørsmål: Jeg og min samboer har flyttet fra hverandre. Vi har bodd sammen noen år i felles bolig. Vi kjøpte boligen sammen og bidro med lik andel egenkapital, og lånte resten av kjøpesummen i fellesskap. Boligen er tinglyst med 50% eierandel på hver av oss. Det er jeg som hele veien har betalt avdragene på lånet, ettersom samboeren har vært hjemme med barna de siste årene. Kan hun allikevel kreve at verdistigningen deles likt, når det kun er jeg som har finansiert nedbetalingen?

Svar: Spørsmålet om verdifordeling etter samboerbrudd er ikke regulert i lov, og er avhengig av en konkret vurdering av den enkelte sak. Jeg må derfor besvare spørsmålet litt generelt.

Spørsmålet deler seg i to. Ett spørsmål er hvem som eier boligen, eventuelt med hvilken brøk dere eier boligen til sammen. Dersom løsningen blir at du ikke eier boligen alene blir spørsmålet videre om du kan kreve etteroppgjør fordi du har betalt ned på hennes lån.

Det at boligen er tinglyst med lik andel på hver er ikke avgjørende for hvilken eierbrøk som gjelder mellom dere. At boligen er tinglyst som sameie er likevel et moment som taler for at boligen er anskaffet av begge parter i fellesskap. Det at dere har skutt inn like mye egenkapital, og tatt opp lån i fellesskap, er ytterligere moment som taler for at boligen er ment å være sameie.

Av hovedregelen om eierbrøk i sameie-loven §2 følger at partene normalt tilskrives lik andel av sameiet. Det vil si at med mindre det er holdepunkter for at det skal være annen delingsbrøk eies boligen med lik andel på hver. Partenes bidrag til anskaffelsen kan tilsi en annen delingsbrøk. Du oppgir at du har stått for inntektene i samboerskapet, og at hun har passet barna. Det å stelle i hjemmet, særlig dersom man har barn under skolepliktig alder, anses som bidrag til ervervelse. Det kan være vanskelig å sette en verdi på slikt hjemmearbeid, men ved normal arbeidsinntekt, og barn under skolepliktig alder, vil man nok si at partene har bidratt likt til anskaffelsen av bolig.

Etter dette må man sannsynligvis falle ned på at dere eier boligen i fellesskap, med lik andel på hver.

Spørsmålet blir da om du kan kreve etteroppgjør ved opphør av samboerskapet fordi du har betalt ned på hennes lån.

Vilkår for å kunne kreve vederlag er at din samboer har fått en *vesentlig økonomisk berikelse* på bakgrunn av ditt bidrag, samt at det videre må være *rimelig* å tilkjenne deg vederlag.

Vederlagskrav er aktuelt kun unntaksvis. Særlig i senere års avgjørelser er adgangen til vederlag skjerpet i rettspraksis. Begrunnelsen ligger dels i at en vid adgang til å kreve vederlag vil være

tvistskapende, dels i at man mener at samboerskap innebærer overføring av verdier mellom partene ved verdier og tjenester, uten at dette er ment å være gjenstand for et etteroppgjør. Det skal altså en del til.

Kravet om *vesentlig økonomisk berikelse* (eller besparelse) innebærer at samboeren må ha skutt inn midler i fellesskapet i større grad enn den annen, på en slik måte at samboerens eiendeler har økt i verdi. Din inntekt må derfor sees i sammenheng med hennes indirekte bidrag til pass av barn og stell i hjemmet, for å vurdere om ditt økonomiske bidrag går utover det hun har bidratt med ved sitt arbeid. Igjen vil det måtte være en klar forskjell før dette skal ha som følge at vederlag tilkjennes.

I rimelighetsvurderingen som også skal gjøres ser man blant annet til samboerforholdets varighet, partenes forutsetning ved verdioverføringen (man forutsetter eksempelvis et langt samliv) og samboernes økonomiske situasjon. Dersom samboerkontrakt hadde vært inngått og oppdatert jevnlig, kunne tvisten enkelt vært unngått. Man vil i alle tilfelle være tjent med å prøve å finn en økonomisk løsning som begge føler er rettferdig ut i fra det man har bidratt med, både gjennom inntekt og gjennom arbeid i hjemmet.



SPAR OPP TIL 39% AV DINE DRIVSTOFFKOSTNADER

Volvo 7900 Hybrid tar miljøbevissthet og effektivitet opp til et helt nytt nivå, og i praksis går vi lenger enn Euro 6-reglene. Vår hybridteknikk er markedets mest drivstoffgjerrige og pålitelige med drivstoffbesparelser på opp mot 39%!

Forklaringen er vår unike parallellhybridløsning, samt at vi har lengre erfaring enn noen annen når det gjelder hybridteknikk i kommersiell drift.

Så velkommen til vår verden der miljøansvar og lønnsomhet går hånd i hånd. Det er det vi kaller Green Efficiency, eller Grønn Effektivitet på godt norsk!

VOLVO 7900 HYBRID

Volvo Norge AS, Strømsveien 314, 1081 Oslo, Tlf. nr. 23176700

Volvo Buses. Driving quality of life





Unngikk godsstreik

Det ble til sist enighet i godsmeklingen etter lang mekling på overtid.

– Resultatene fra årets godsmekling ble et betydelig løft på kompetanse og minstelønnsatsene, sier forhandlingsleder i YTF, Linda Jæger. Hun sa dette etter det som var en lang natt med mye hardt arbeid. Med dette ble streiken i Norge unngått 13 timer på overtid.

Kompetanse var et av de viktigste kravene til YTF før meklingen startet.

– Her fikk vi gjennomslag for at arbeidsgiver skal dekke lønn og kurskostnader for lovpålagt etterutdanning. Kompetanse er viktig for å sørge for sikre sjåførere, og dette har nå arbeidsgiverne tatt konsekvensen av, sier Jæger.

Minstelønnsatsene for distribusjon ble hevet med 4 kroner. Den nye minstelønnsatsen for ufaglærte er nå på 156,7 kroner i timen. Faglærte vil nå få en minstelønn på 165,57 kroner i timen.

– I år ble det et løft for langtransportsjåførene, med et generelt tillegg på 2 kroner på lønnen de timene sjåføren sitter i bilen og kjører, sier Jæger.

Et annet område arbeidstakersiden fikk gjennomslag for i år, var bedre tilrettelegging for eldre arbeidstakere. – Utfordringer med arbeidstid skal arbeides med i en partssammensatt gruppe, som skal se på blant annet hvordan sjåførene skal sikres gode arbeidstidsordninger for fremtiden, avslutter Jæger.

– Det var 76 prosent som stemte ja, og resultatet fra årets mekling blir derfor gjeldene, sier forhandlingsjef i YTF, Linda Jæger.

Bare 16 prosent av YTFs godsmedlemmer avga sin stemme. Et ja-resultat betyr lønnsøkning og at arbeidsgiver skal ta kostnaden for lovpålagt kompetanseutvikling. Lønnsoppgjøret vil dermed bli etterbetalt fra 1. april 2014.

Langtransport

Fordelingen av kronetillegget som ble gitt på mellomoppgjøret i 2013 har vært omtvistet. Dette er løst i årets oppgjør ved at kr 2 ble lagt til en sats beregnet til kr 92,15. Dette var den satsen arbeidstakerne mente var gjeldende for årets lønnsoppgjør, men som arbeidsgiverne bestred.

Timesatsen på produktiv tid er nå 94.15 kroner. Passiv tid er 45 % av dette, og dermed 42.37 kroner. Gjennomsnittlig økning i døgnatsen er på cirka 50 kroner, som vil gi et omtrentlig årlig tillegg på 12 000 kroner.

Nærtransport og distribusjon

Det generelle lønnstillegget for nærtransport og distribusjon er på 2 kroner, og dette er det alle får uavhengig av om de har minstelønn eller ikke.

Minstelønnsatsene for distribusjon ble hevet med 4 kroner. Minstelønnen inkluderer det generelle tillegget på 2 kroner.

Enighet i Bring Warehousing

Etter en hard mekling ble det enighet i Bring Warehousing. – Det ble et godt oppgjør hvor vi fikk 10 500 kroner i generelt tillegg per år og 3 kroner økning på ubekvemstillegg, sier forhandler Lin Andrea Gulbrandsen. Hun sier det nå er lagt et godt løp for videre arbeid med tariffavtalen.

Den viktigste kjepphesten i dette oppjøret var kompensasjon for skiftarbeid. – Dette er et langt lerret å bleke. Her fikk vi et partssammensatt utvalg som skal ha klar en rapport om bestemmelser om arbeidstid og økt kompensasjon for blant annet skift før mellomoppgjøret i 2015, sier Gulbrandsen. Hun påpeker at rapporten om tematikken rundt kompensasjon og arbeidstid også tas inn som tema i mellomoppgjøret.

– Oppjøret i år var godt økonomisk, men kampen fortsetter i 2015 for å sikre kompensasjonen for skifttillegg, sier tillitsvalgt i Bring, Per Kristiansen. – Vi fikk også slått et slag for fagbrevet.

Partene har som intensjon å justere størrelsen på tillegget for fagbrevet i mellomoppgjøret, sier Kristiansen. Per i dag er lønnstillegget per år for fagbrev 6000 kroner i året.

I tillegg til utvalget skal en arbeidsgruppe jobbe med et forslag til lønnsystem som tar hensyn til ansiennitet. – Vi skal fremover jobbe hardt med de område rundt lønn og kompensasjon som er utfordringer i Bring Warehousing, sier Kristiansen, som nå ser frem til mellomoppgjøret i 2015.

Øvrige resultater:

- Minstelønnen for lager/terminal og transportarbeidere har økt fra 130 til 145 kroner per time
- Minstelønnen for hjelpearbeider har økt fra 115 til 131 kroner per time
- Sikringsbestemmelsen om skift- og ubekvemskompensasjon videreføres for de arbeidstakerne som er omfattet av bestemmelsen.



Ung og nyforelsket – med stor gjeld?

Bli du ufer, kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Utbetalingene fra NAV utgjør ofte halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

YTF-medlemmer kan også kjøpe rimelig ufereforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 05100 eller gå inn på gjensidige.na/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringsummer er per 15. april 2014.)



Enighet i T.O. Bull

Tirsdag 10. juni ble det enighet i tariff-forhandlingene med T.O. Bull Betong-pumping.

– Det var gode og konstruktive for-handlinger og begge parter har fått et resultat vi kan leve med, sier Lin Andrea Gulbrandsen.

T.O. Bull er en av de bedriftene YTF har direkteavtale med. De som deltok i forhandlingene fra YTF var forhandler Lin Andrea Gulbrandsen og tillitsvalgte Helge Kinderås, Thomas Ryen og Per Steinar Svendsen.

Det viktigste kravet på denne avtalen var en økning i grunnlønn.

– Her fikk vi et resultat som var på linje med frontfaget, altså 3,3 prosent, sier Gulbrandsen.

Årsaken til at det var viktig å øke grunnlønnen er fordi denne har vært passiv i flere år.

– Det er grunnlønnen som er den viktigste delen av lønnen våre medlemmer får, og vi valgte derfor å prioritere en økning her i år, sier Gulbrandsen.



Forandler i YTF, Lin Andrea Gulbrandsen har vært involvert i mange av oppgjørene som nå er kommet i bavn.

Enighet i miljømeklingen

Det blir ingen streik i miljø etter at det ble enighet mellom YTF og NHO Transport. – Det var en tøff mekling, men vi er fornøyd med resultat, sier forhandler Lin Andrea Gulbrandsen. Hun satt i YTFs forhandlingsdelegasjon sammen med Håvard Bovim Galtestad og YTFs tillitsvalgt Rune Halvorsen fra Ragn Sells AS.

– I meklingen fikk vi gjennomslag for økt minstelønn og kompetanse, sier Halvorsen. Et viktig resultat var også en økning i tillegget for de sjåførene som har C/CE, som fikk 2 kroner i økning.

– Det totale tillegget for de sjåførene som har dette førerkort får nå 8 kroner i tillegg, sier Gulbrandsen.

Dette er de viktigste resultatene:

– Etterutdanning (YKB) skal nå dekkes av arbeidsgiver. Dette inkluderer blant annet lønn (tilsvarende 35 timer om kurset tas på fritiden) og kursavgift.

– Minstelønnen heves med kr 5,40 pr time, og er nå totalt kr 156,15. Det skal også gjennomføres lokale lønnsforhandlinger.

– Sjøførtillegget økes med kr 2,- pr time for alle sjåførere som utfører arbeid med krav til sertifikat klasse C/CE

– Alle gis et generelt tillegg på kr 0,75

– Fagbrevtillegget økes med kr 3,- pr time.

Grossist- og funksjonærforhandlinger

I grossistforhandlingene med Virke ble det tatt en pause i forhandlingene, men partene kom til enighet da forhandlingene ble tatt opp igjen i midten av juni.

Resultatet ble:

– Arbeidsgiver skal de neste to årene finansiere et fond som skal brukes til å styrke organisasjonsgraden i bedriften.

– Tillitsvalgte skal få fri med lønn for å

delta på møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplæringsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av foreningen.

– Alle får et generelt tillegg på 0,75 kr.

– Matpenger økes til 84 kr.

Grossistforhandlingene med NHO, som Rema 1000 er på, gikk til brudd. Der skal det være mekling 25. og 26. august.

– Bruddet kom fordi Rema 1000 har

Enighet i tredje runde

Etter tre runder med forhandlinger ble det endelig enighet i Sporveisoppgjøret. Det største konfliktpunktet var pensjon. – Sporveien truet med å endre vår pensjonsordning. Nå er det fastslått at arbeidsgiver ikke kan endre pensjonsordningen uten at det er enighet mellom partene, sier YTFs tillitsvalgt i Sporveien, Bjørn Nytrø.

Det ble også et godt økonomisk oppgjør for de Sporveisansatte. – Vi fikk 12 000 kroner i generelt tillegg. Mange jobber helg, og helgetillegget ble økt fra 50 til 58 kroner, sier Nytrø. Han forhandlet i tredjefaseforhandlingene mellom YS-Spekter og Spekter sammen med YTFs representanter for YS-Spekter, Henrik Dahle og Lin Andrea Gulbrandsen.

Tilpasning for livsfaser

I Sporveien arbeider både småbarnsforeldre, enslige og de som nærmer seg pensjonsalder. Dette byr på ulike livsfaseutfordringer, og det er derfor viktig å tilpasse arbeidshverdagen til de ansatte. – Vi setter stor pris på at ledelsen i Sporveien er villig til å nedsette et utvalg som skal se på Sporveiens livsfasepolicy, slik at alle de som jobber i Sporveien kan ha det bra på jobb, sier Nytrø.

I samme utvalg er lønnspolitikk et viktig tema. – Vi har noen grupper som henger etter i lønnsutviklingene i bedriften, og det partssammensatte utvalget skal vurdere hvordan man kan heve lønnen til disse, avslutter Nytrø.

Fakta:

- YTF organiserer t-banesjåførere, trikeførere, trafikkbefal, billettkontrollører, kundeservice og funksjonærer i Sporveien
- Motparten i forhandlingene var arbeidsgiverorganisasjonen Spekter
- YTF organiserer cirka 150 Sporveisansatte

gått fra Virke til NHO, og dermed over på en annen og dårligere tariffavtale. Da er det viktig for oss å sikre at våre medlemmer der ikke får dårligere vilkår nå enn det de ville få om bedriften fortsatt var medlem av Virke, sier Lin Andrea Gulbrandsen i YTF.

Forhandlingene på Funksjonæroverenskomsten er satt til 3. og 4. september.

Sosial dumping

Yrkestrafikkforbundet gjennomførte i sommer en grundig undersøkelse, der hele 500 utenlandske yrkessjåfører på grensen mellom Sverige og Norge ble spurt ut om sine arbeidsforhold. Avsløringene er forstemmende, da de avdekker svært dårlige arbeidsforhold og ditto lave lønninger for sjåførene.

Flere sjåfører forteller at de jobber måneder i strekk uten verken fridager eller ferier. Mange av dem bor i bilene sine, under meget uverdige forhold og langt unna det vi regner som et minimum av det de fleste av oss forventer av velstand her til lands. Dette er meget alvorlig isolert sett.

I Norge har vi strenge krav til arbeidsgivere for å gi arbeidere både fornuftige og ryddige arbeidsforhold, og muligheten til å leve et liv også utenfor ordinær arbeidstid.

Problemet her er at norske firmaer leier inn tjenestene fra utenlandske firmaer som i sin tur underbetaler sine arbeidere.

Dette er i praksis sosial dumping, og det er det bred politisk enighet om at vi ikke ønsker i Norge, av så vel grunnleggende fagforeningsprinsipper som av humanistiske årsaker.

Det som også er alvorlig med situasjonen er at den sosiale dumpingen indirekte og direkte skviser ut norske firma og norske sjåfører, som ikke har muligheter til å matche lønninger som er langt unna standard tariffkrav og pålagt minstelønn

Det verste er likevel sikkerhetsrisikoen dette utgjør for alle som ferdes på norske veier. Uopplagte og overarbeidde sjåfører er en fare for både seg selv og trafikken for øvrig. I tillegg sitter de ofte bak rattet på kjøretøy som verken har godkjente registreringspapirer, dekk, bremsler eller er generelt rustet for ferdsel på norske eller utenlandske veier.

I vinterhalvåret er dette ekstra ille, noe som bare blir verre og verre for hver markedsandel de utenlandske firmaene tar fra norske.

Vogntogene er vår livslinje. Uten dem står store deler av distriktsnorge uten mat, medisiner og klær. All eksport av råvarer vil gå i stampe. Da må næringen også ilegges strengere kontroll på kjøretøy, og møtes med krav om ordentlige lønns- og arbeidsforhold til de sliterne som sitter bak rattene på kjøretøyene

Landsdekkende bussbillett

Stortinget har tidligere i sommer vedtatt at det skal bli ett felles elektronisk billettssystem for kollektivtrafikk i hele landet. Det betyr at du skal kunne bruke samme kort på alle buss, tog og fergeruter i alle fylker, i hele landet.

Høres unektelig forlokkende ut. Men for å få dette til må imidlertid alle aktørene på kollektivtransportmarkedet bli enige.

I Tyskland har hundre byer klart å gjennomføre dette. Det bør derfor være en lett sak for Norge å gjennomføre dette, men det handler om politisk vilje og vilje til å organisere det.

Samferdselsminister Ketil Solvik-Olsen og fylkene skal sammen utarbeide det nye systemet som vil lette borgenes hverdag betraktelig. Hvis man bor innenfor Oslo og Akershus kommer man seg langt med ruter-kort, men skal man krysse fylkesgrensene oppstår det et virvar av kort og det vanskeliggjør hele kollektivreisen. Nå vil man altså kunne reise med ett kort på både trikker, buss, T-baner, tog og ferjer. Vi har fra vår side argumentert sterkt for at dette alternativet samtidig blir kontantfritt. Det vil bidra positivt for arbeidsmiljøet innenfor kollektivtransporten.

Svein Furøy





Hjerteløftet ønsker flere deltakere

Sjekk om du er i faresonen?

Sykepleier Bengt Lidfors i Hjerteløftet stilte før sommeren opp på åpen dag hos YTF i Hamar. – Vi tester kolesterol, blodsukker og blodtrykk på slike dager, forklarer Lidfors. Han og resten av temaet på prosjektet «Hjerteløftet» ønsker nå 500 nye deltakere innen utgangen av 2015. – Vi hjelper våre deltakere med livsstilsendring. Slike ting som høyt kolesterol, at du røyker og har høyt blodtrykk kan gjøre at du kvalifiserer til prosjektet, sier Lidfors.

– Målet med prosjektet er å finne ut om det å ta tak i risikofaktorer på et tidlig stadium kan redusere faren for å utvikle sykdom i fremtiden, sier Lidfors. Lidfors har hatt mange yrkessjåfører inn i prosjektet allerede, men ser at dette er en utsatt gruppe for hjerte- og karsykdommer.

Hos Nettbuss Hamar kom rundt 30 personer innom for en helsesjekk, og flere av disse fikk mer informasjon om prosjektet og en oppfordring til å søke om deltakelse. – Om du kvalifiserer til prosjektet vil du bli sykemeldt den uken du deltar hos oss, sier Lidfors. Han oppfordrer alle som oppfyller kravene nedenfor til å søke på www.hjerteløftet.no.

- Røyker du?
- Er du overvektig?
- Er du lite fysisk aktiv?
- Har du diabetes eller høyt blodsukker?
- Har du høyt blodtrykk?
- Har du høyt kolesterol?
- Har du hjerte- og karsykdom i nær familie?

Dersom du svarer ja på ett eller flere av spørsmålene ovenfor og er mellom 35 og 67 år, kan dette være et aktuelt prosjekt for deg.

Ulrich er vinner av vervekampanjen

Ikke uventet stakk Ulrich Janssen av med seieren i vårens vervekampanje. Ulrich har jobbet systematisk og vervet hele 20 medlemmer i kampanjeperioden.

YTFs Markedsansvarlig Miriam Sommerseth overrakte det glade budskap og premien da hun var innom Unibuss på Lillestrøm i juni. En glad og stolt vinner tok i mot et gavekort på weekendopphold hos Choice hotels, med gratis leiebil fra AVIS bilutleie. Gavekortet blir antakelig brukt på en helgetur til Bergen, noe Ulrich og kona gleder seg til.

Ulrich har vært medlem i YTF siden januar 2010, og ble tillitsvalgt fra 2011. Han er genuint opptatt av viktigheten av å være organisert, og mener det har vært en negativ utvikling i bussbransjen, hvor mennesket blir glemt og pengene råder. Det er dette som trigger han til å verve.

Vi ba han dele sine beste vervetips med oss:

1. Jobbe systematisk over tid, alltid være tilgjengelig og ha åpen dør. Ved å prioritere personlig kontakt, får man anbefalinger fra andre kollegaer.

2. Behandle andre mennesker med respekt. .
3. Alltid være ærlig og tørre å gi ærlige tilbakemeldinger.
4. Konflikter kan løses ved å belyse alle sider av saken.
5. Man må ha respekt for medlemmets problem, enten det er stort eller lite, og være oppriktig interessert i å hjelpe.
6. Se arbeidsgiver som en samarbeidspartner i stedet for en motpart.



Vi ønsker Ulrich og kona en strålende Bergenstur!