

YRKES TRAFIKK



TIDSSKRIFT FOR
ANSATTE INNEN
TRANSPORT-
SEKTOREN

02/2022



OPP MED LØNNA!

S 4



YRKESTRAFIKK
FORBUNDET

ARNE
DANIELSEN

Redaktør
arne@ytf.no



DET VIRKER FREMMED OG MERKELIG Å SKULLE SKRIVE OM KRIG HER I YRKESTRAFIKK. MEN SÅNN HAR ALTSÅ VERDEN BLITT. FOR MEG HAR DET VÆRT PÅ TIDE Å HENTE FRAM LÆRDOMMER FRA MIN FAR, SOM DELTOK I KAMPEN OM NORGE I 1940.

«Den 9. april 1940 og panikkdagen i Oslo, meldte spørsmålet seg: Kunne man være behjelpelig med å få «de uinviterte» ut igjen?» Sammen med en kamerat meldte min 25-årige far



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

KRIG

seg til de norske styrkene og ble sendt i kamp mot fienden på Ferden gård ved Klekken. Der støtte de for første gang på en tysk panservogn. Siden trakk de seg tilbake oppover i Valdres. Parallellen til forsvaret av Ukraina er tydelig, og ønsket om å få ut «de uinviterte» er svært forståelig.

Hat ikke russerne

Far satt i løpet av de fem krigsårene først i krigsfangenskap på Helgelandsmoen og siden på Møllergata 19, der han delte enecelle med to andre fanger og kun fikk komme ut i luftegården tre ganger på et halvt år. Fangenskapet ble avsluttet på Grini.

Selv om faren min ble utsatt for vold og overgrep, var han likevel krystallklar på ett område: Han hatet ikke tyskere. Det var ikke det tyske folket han hadde krigen mot, understreket han, men nazismen og Hitlers krigsherrer. Den lærdommen er viktig for meg å ha med i dag når det gjelder det russiske folket.

Stå sammen

Aldri har historien fortalt om sjåfører som har yppet til krig mot andre sjåfører. Ei heller har lagerarbeidere lagt andre lands lagerarbeidere for hat. Krig er noe elitene setter i gang, for makt, penger eller «ære». Så er det alltid vanlige mennesker som får smake lidelsene.

Derfor er det viktig for meg å fortsatt se på en arbeidskamerat som en arbeidskamerat, uavhengig av nasjon, språk, religion, kjønn eller hudfarge. Noen vil alltid tjene på en krig, men

det er ikke oss. Vi tjener best på å fortsatt stå sammen, også over landegrensene.

Mot diktatur

Å invadere et annet land i full skala, slik Putin har gjort i Ukraina, med alt hva dette medfører av menneskelig og materiell lidelse, lar seg ikke på noen måte forsvare.

Samtidig sies det at sannheten er den første som går tapt under en krig. Verden er ikke sort-hvit. Derfor er det viktig å verne om ytringsfrihet og demokrati, slik at vi kan studere og diskutere en sak fra ulike vinkler også under en internasjonal krigssituasjon. Når forholdene skjerpes, er det viktig å skjære gjennom alle typer propaganda og krigsretorikk.

Hjelp ofrene

La oss dessuten stelle best mulig med de som har flyktet fra krigen hit til heldigvis fortsatt fredelige Norge. Dette gjelder i særlig grad ukrainere, men også russere som ikke lenger kan tåle hjemlandets krigstrommer.

Arne

YRKESTRAFIKKS DIGITALE ARKIV

Trenger du å slå opp i eldre artikler og saker? De siste fem årenes utgaver finner du her:

[Yrkestrafikk | YTF Norge](#)

Også flere av hjemmesidene til lokale YTF-avdelinger har egne arkiver, blant annet avdeling 1 og avdeling 2.



Markedet krever: Opp med lønna!	4
Mange sterke damer	8
Forbund i god stand	10
Robin Schei ble Årets tillitsvalgt	12
Connect – nytt nordisk busskonsern	14
HR til besvær	18
Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt	24
Rokader og rettelser	26
Pandemikeren	29
Magisk buss	32

Forsidefoto:

Arne Danielsen

GLADIOLA / S 16



Utgiver:

Yrkestrafikkforbundet
 ☎ 40 60 37 00
 ✉ post@ytf.no - www.ytf.no

Redaksjon:

Arne Danielsen, redaktør
 Pb. 9175 Grønland - 0134 Oslo,
 ☎ 474 00 989
 ✉ arne@ytf.no

Trykk: Ålgård Offset

✉ post@a-o.no

Prepress og layout:

Silja Digranes
 ☎ 401 79 194
 ✉ silja-d@frisurf.no

Annonsealg:

Mona Svenning
 ☎ 400 13 909
 ✉ mona@ytf.no

Bladet tar opp aktuelle temaer fra de forskjellige medlemmers daglige arbeid, holder medlem-

mene orientert om nyheter om transportselskaperens rammebetingelser og konsekvensene for arbeidstakerne, og informerer om tekniske nyheter.

Bladets lesere er ansatte i transportselskaper, ledelse i transportselskaper, ansatte på grossistterminaler, skoleelever, samferdselsmyndigheter, og andre med interesse for spørsmål omkring transportsektoren.

Signerte innlegg står for forfatterens egne synspunkter, og er ikke nødvendigvis i samsvar med Yrkestrafikkforbundets eller YRKESTRAFIKKs redaksjons synspunkter. Det samme gjelder for uttalelser fra personer som blir intervjuet. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innlegg til bladet.



MARKEDET KREVER: OPP MED LØNNA!

«ARBEIDSGIVERNE SYTER OG KLAGER OVER SJÅFØRMANGEL, MEN HADDE DE BARE BETALT MER, VILLE DET STÅTT SJÅFØRER I KØ OPPOVER HELE GUDBRANDSDALEN.» SÅ ENKELT BLE PROBLEMSTILLINGEN OPPSUMMERT AV EN AV GODSDELEGATENE PÅ YTFS REPRESENTANTSKAPSMØTE.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Vi vil i denne artikkelen slå et slag for markedet. For det vises til markedet når prisene stiger på bensin, strøm og forbruksvarer, og markedet kan det ikke gjøres noe med. Men også sjåførene er en del av markedet, og når sjåførene uteblir må rett og slett prisen på sjåførtjenestene heves. Lønn og arbeidsforhold må opp. Så enkelt er det.

Mer lønn (1)

BBC meldte i oktober om at det manglet 100 000 kvalifiserte sjåførere i Storbritannia. Årsakene var mange, både Brexit og korona ble nevnt, men det underliggende problemet var

galopperende sjåførmangel over hele Europa. Bransjen erkjente at bedre lønninger åpenbart var avgjørende for å sikre rekrutteringen til yrket:

«Sjåførene kan kreve mer penger. Lønnsomheten i transportbransjen er veldig liten under normale forhold og dette betyr at vi må øke prisene overfor kundene.» Dette uttalte administrerende direktør Craig Stevens i transportselskapet STD Developments Ltd.

Mer lønn (2)

I Danmark hadde avtroppende formann i Vognmandslauget, Jørgen Kjeld Jensen en lik betraktning. Han viste til en oversikt som viste at Europa manglet rundt 400 000 lastebil-sjåførere, derav cirka 2 500 i Danmark. Konklusjon er at når bransjen «har

prøvet utallige kampanjer og tiltak, dog ikke løn, for at få flere chauffører og lærlinge til faget, ser jeg lønnen som en av de sidste muligheter».

«Ja, det var en branche, som var godt lønnet, og en livsstil for mange i alle aldre. Desværre er der nu så dårlige forhold, at ikke mange længere har interesse i at køre lastbil», skrev en pensjonist med fartstid tilbake fra 1974 i et leserinnlegg til lastbilmagasinet.dk.

Mer lønn (3)

I Norge var administrerende direktør Are Kjensli i NHO Logistikk og transport inne på det samme i en artikkel i Aftenposten. Her viser han til at lønnsnivået i Polen og Baltikum nå har blitt så bra at mange østeuropeiske sjåførere som tidligere har arbeidet

«Vi må rekruttere mer norsk ungdom til sjåføryrket, og de må ha lønns- og arbeidsforhold som er tilstrekkelig attraktive for at vi skal tiltrekke oss dem vi trenger»

Administrerende direktør Are Kjensli i NHO Logistikk og transport



for norske selskaper, nå heller velger å jobbe i hjemlandet enn i Norge:

«Jeg tror vi må innse at tiden med uuttømmelig tilgang på sjåfører og biler fra Polen og de baltiske statene er over. Vi må rekruttere mer norsk ungdom til sjåføryrket, og de må ha lønns- og arbeidsforhold som er tilstrekkelig attraktive for at vi skal tiltrekke oss dem vi trenger», var NHO-direktørens konklusjon.

Prisene må opp

Norges Lastebileier-forbund (NLF) delte NHOs bekymring for sjåfører, men var redd for å ensidig peke på bedriftene og de lokale forhandlingene. NLFs administrerende direktør Geir A. Mo gjorde oppmerksom på at norske lastebileiere har blitt presset på pris i mange år, og at oppdragene



Å kjøre lastebil er et krevende og ansvarsfullt yrke. Her gjør YTFs tillitsvalgte Willy André Korth seg klar for en tur fra Stavanger til Bergen.

«Prisen på tjenestene tvinger seg dermed i været overfor kundene»



har forsvunnet ut av landet når det ikke har vært mulig å presse norske bedrifter lenger ned. «Kun økte priser vil gi bedriftene mer lønnsevne», var konklusjonen til Mo.

Innleggene vi har sitert fra nå, er alle fra i fjor høst. Siden den gang har mye skjedd. Dieselpriisen har for eksempel steget med mer enn 65 prosent i årets to første måneder. Strømprisene har også økt drastisk, som følge av samordningen med det europeiske markedet. Etter Russlands invasjon av Ukraina har energiprisene fortsatt å øke, og analytikerne har liten tro på at stigningen vil stoppe.

Lastebilnæringen stiller nå krav om å redusere eller fjerne avgifter, blant annet på vei og drivstoff for å motvirke prisøkningen. Det er likevel tvilsomt om slike tiltak vil monne tilstrekkelig som kompensasjon for økte energipriser. Prisen på tjenestene tvinger seg dermed i været overfor kundene.

Hardføre løsninger

La oss bringe inn ennå en faktor: Transport har med årene blitt mer og mer sammenvevd over hele kloden, basert på prinsippet Just-in-time (JIT), som forutsetter en organisering der alt som trengs kommer på plass til rett tid og rett sted på hvert trinn i produksjonsprosessen. Ved at transportprisene har vært så lave, har det vært billigere å sende fisk til foredling i Kina der arbeidskraften er billigere, enn å finne kortreiste (og langt mer miljøvennlige) løsninger.

Slik har logistikk utviklet seg til verdens mest strategiske virksomhet, men samtidig har både korona og krig til fulle vist hvor sårbar en slik globalisering er. Nå diskuteres nasjonale løsninger og beredskapslagre av mat og medisiner. «Hvis huset brenner, nytter det ikke å gå i butikken for å kjøpe brannsløkkingsapparat.» Tilstrekkelig antall kvalifiserte sjåfører, både innen gods og persontransport er strategiske

innsatsfaktorer i en verden som krever mer hardføre og pålitelige løsninger.

Verden i endring

Prisstigningen i år vil være generelt høy, og mange faktorer kan drive den enda mer opp utover allerede nevnte strøm- og drivstoffpriser. Arbeidsmarkedet er stramt, noe som burde tale til arbeidstakernes fordel. Transportbransjen må følge med på karusellen hvis de skal beholde sine gode medarbeidere og rekruttere nye.

Verden er i sterk endring. Så må det tenkes nytt. Mange arbeidsgivere innen gods tar fortsatt utgangspunkt i den allmengjorte timesatsen på 185,50 som «tak» på lønna. Da er det ikke rart at de under nåværende omstendigheter vil komme til å mangle sjåfører, og det er minst like alvorlig som å mangle drivstoff.

✉ redaksjonen@ytf.no

NÅR STARTER TARIFFORHANDLINGENE:

- A-delsforhandlingene i Spekter: 5. og 6. april
- Bussbransjeavtalene og VY funksjonærer: 21. og 22. april (Mulig mekling 5. og 6. mai)
- Speditør: 27. og 28. april
- Miljøoverenskomsten: 2. og 3. mai
- Grossist Virke: 3. og 4. mai
- Gods: 10. og 11. mai
- Bedriftsavtalen KS: 8. og 9. juni



Gangen i tariffoppgjøret, slik den ble beskrevet skjematisk på representantskapsmøtet i mars.

ANNONSE



Passasjerene opplever komforten.
Du opplever også driftsøkonomien.

Det lave forbruket, de lange serviceintervallene og den høye påliteligheten gjør Tourismo til et svært økonomisk kjøretøy. Bussene og tjenestene knyttet til dem gir deg økonomiske fordeler, både når det gjelder investering, forbruk, vedlikehold og restverdi. Tourismo byr både passasjerer og sjåførere på mil etter mil med sikkerhet og komfort. Ikke rart det er den mest solgte turbussen i Europa. Les mer på www.mercedes-benz-bus.com

Mercedes-Benz
The standard for buses.



MANGE STERKE DAMER

REPRESENTANTSKAPSMØTET I MIDTEN AV MARS VISTE AT FLERE KVINNER ENN NOENSINNE TAR TILLITSVERV OG INNTAR VIKTIGE POSISJONER I YRKESTRAFIKKFORBUNDET. «JEG ER STOLT OVER AT SÅ MANGE JENTER VÅGER SEG INN I SÅPASS UTFORDRENDE POSISJONER», SIER YTFS NESTLEDER TRUDE VALLE.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Hver femte delegat på årets representantskapsmøte var kvinne. Det virker kanskje ikke særlig imponerende, men er på mange måter et gjennombrudd i et tradisjonelt svært mannstungt forbund. Delegationene er heller ikke hvem som helst, men innehar ofte sentrale tillitsverv.

På landsmøtet i Bergen i 2016 ble det markert som et gjennombrudd at Trude Valle ble nestleder i forbunds-

styret. I år var kvinnerepresentasjonen fra forbundsstyret doblet, ved at Trine Hagen Helland stilte for funksjonærene som vara for Ove Hellesvik. Et annet historisk gjennombrudd er at Linda Jæger nå er ansatt som YTFS første kvinnelige generalsekretær. (Mer om Linda på side 26-27.)

Solide innslag

Vi noterte følgende kvinnelige delegater på representantskapsmøtet: Trude Valle og Trine Hagen Helland fra forbundsstyret; Eva Andersson, Trøndelag; Beate Storesætre og Lene Thon, Vestland; Alena Lukosikova, Eli Hetlevik, Sobia Rafiq og Anja Utsigt, Oslo-Akershus og Elin Torp Jonsson,

Logistikk. I tillegg deltok åtte kvinnelige medlemmer av sekretariatet.

Flere av innleiderne var også kvinner: Linda Jæger innledet om tariffoppgjøret, advokat Josefine Wærstad om digitalisering i transportbransjen og Nina Møglestue fra Negotia om pensjoner.

Speiler avdelingene

Det kvinnelige innslaget på representantskapsmøtet speiler tilsvarende aktivitet på grunnplanet. Vi noterer tre kvinnelige regionledere: Trude Valle i Vestland, Camilla Vestgård Leikvangen i Agder og Eva Andersson, Trøndelag.

«Erfaringen viser at kvinner og menn utfyller hverandre, noe som bare gjør oss sterkere»



Sterke kvinner samlet på representantskapsmøte. Fra venstre: Lene Thon, Vestland; Kjellrun Mørch, forhandlingssekretær; Eli Hetlevik, Oslo-Akershus, Jeannette Kvamme, advokatfullmektig; Alena Lukosikova, Oslo-Akershus; Synne Pernille Jakobsen, rådgiver; Beate Storesætre, Vestland; Linda Jæger, generalsekretær; Anja Utsigt, Oslo-Akershus; Wenche Nyjordet, avdelingsleder; Eva Andersson, Trøndelag; Trine Hagen Helland, Funksjonærene og Trude Valle, YTFs nestleder. Forsamlingen var ikke komplett.

Vi noterer videre hele 13 kvinnelige avdelingsledere, fordelt over hele landet. De fleste finner vi i bussavdelingene: Trude Valle, avd. 2 Vestland; Sonja Eidesmo, avd. 5 Drammen og omegn; Gunn Karin Næsheim, avd. 13 Sør-Rogaland; Laila Haugsand Vang, avd. 20 Sandnessjøen; Madeleine Isabelle Haukås, avd. 36 Østfold; Linda Myhre, avd. 37; Ålesund; Eva Andersson, avd. 49 Vy Buss Trøndelag; Annelie Elisabeth Molin, avd. 66 Stranda og omegn og Anja Utsigt, avd. 96 Follo.

Blant funksjonæravdelingene finner vi følgende avdelingsledere: Benedicte Løksti, avd. 221 Salten funksjonær; Randi Irene Lindvik, avd. 264 Firda

Billag; Hilde Laila Kåsa Tveit, avd. 274 Drangedal bilruter og Marina Heyerdahl, avd. 301 Ruter. Logistikkavdelingene ser fortsatt ut til kun å ha mannlige ledere.

Tar ordet og handler

- Det er fantastisk og gledelig å se så mange kvinnenavn som tillitsvalgte, delegater og ledere. Erfaringen viser at kvinner og menn utfyller hverandre, noe som bare gjør oss sterkere, sier YTFs nestleder Trude Valle i en kommentar.

- For å tåle den direkte stilen i et mannsdominert yrke, må man tåle friske meldinger og ikke være skvet-

ten. Derfor er jeg stolt og glad over at jenter våger seg inn i slike utfordrende posisjoner, sier Trude som holder fram Marianne Nattestads fantastiske innledning på sikkerhetskonferansen i fjor høst som et strålende eksempel på kvinner som tar ordet og handler.

Selv fikk bussjåfør Trude beskjed på et årsmøte i avdelingen om at «deg kan vi bruke», og tok siden det store spranget til å bli avdelingsleder og forbundets nestleder i 2016. I dag er hun sammen med Linda Jæger med på de nordiske transportarbeidernes konferanser som diskuterer kvinnenes kår innen transportbransjen.

FORBUND I GOD STAND

YRKESTRAFIKKFORBUNDET HAR KOMMET UT AV TO ÅR MED PANDEMI I GOD OG SAMLET STAND. ØKONOMI OG AKTIVITET STÅR TIL GODKJENT, OG ANTALL MEDLEMMER HAR ØKT, KUNNE FORBUNDSLEDER JIM KLUNGNES BERETTE. HAN TAKKET DE TILLITSVALGTE OG ANSATTE I SEKRETARIATET VARMT FOR INNSATSEN.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

For to år siden ble representantskapsmøtet avsluttet 12. mars, og delegatene vandret ut i et nedstengt Norge. «Siste dag med gjengen» var Yrkestrafikk oppsummering. Unntakstilstanden varte lenger enn de fleste kunne tenke seg, og fjorårets representantskapsmøte måtte gjennomføres digitalt. Det var etterlengtet at delegatene nå igjen kunne møtes fysisk, noe som altså skjedde i midten av mars på Hasle i Oslo.

Heldig med pandemien

Den viktigste begivenheten siden sist var gjennomføringen av landsmøtet i Trondheim i slutten av september. Som kjent måtte landsmøtet utsettes ett år på grunn av pandemien, og med covidfasiten tilgjengelig, må sies at ar-

rangementet var et dristig forehavende, i en by der munnbindet akkurat ble gjeninnført. Likevel ble det et utrolig flott landsmøte, antakelig det beste i forbundets historie.

En annen stor og viktig begivenhet var at region Nordland fikk gjennomført sin store konferanse om sikkerhet i buss. Her var samlet fagfolk, politikere, bussledere og tillitsvalgte fra hele landet. Konferansen var en viktig milepæl i et seigt, men utrolig viktig arbeid. Også denne konferansen var utsatt på grunn av koronaen og like etter blusset pandemien opp på nytt, så også her var vi heldige.

Ujevne utslag

Jim sa innledningsvis at pandemien hadde slått ut svært ujevnt for medlemmene. For ansatte innen turbuss, ekspressbuss, flybuss og taxi har perioden vært meget tøff med permitteringer og usikkerhet. Rutebussene har

derimot gått omtrent som normalt, selv om passasjerene i stor grad har uteblitt. Dette er et samfunnsproblem som YTF sammen med andre aktører i næringen har engasjert seg mye i.

Forbundet har også engasjert seg mye for å bedre forholdene innen lastebilnæringen, ikke minst med implementering og håndheving av EUs nye mobilitetspakke. I oktober gjennomførte YTF også den fjerde undersøkelsen på Svinesund for å kartlegge lønns- og arbeidsforholdene til utenlandske sjåførere. Resultatene ble nærmere presentert for de godstilltsvalgte på representantskapsmøtet.

Pandemien har ellers lagt demper på en god del av den fysiske aktiviteten som vanligvis preger organisasjonen. Mange kurssamlinger har måttet utsettes eller avlyses, og også reiseaktiviteten har vært begrenset. Erstatningen ble i stor grad digitale arrangementer,

«For de ansatte innen turbuss, ekspressbuss, flybuss og taxi har perioden vært meget tøff med permitteringer og usikkerhet»



der den gode nyheten er at forbundet har løftet seg kraftig. Dette vil gjøre YTF bedre på sikt, kombinert med at den gode, gamle fysiske aktiviteten kommer på plass igjen.

Representantskapsmøtet fikk blant annet en oversikt som viste at arbeidslivsavdelingen siste året registrerte 402 skriftlige tariffsaker og 363 rådgivningssaker, mens advokatene behandlet 925 registrerte skriftlige henvendelser. I tillegg ble mange råd gitt muntlig over telefon.

Ny handlingsplan

Representantskapet vedtok en handlingsplan for året, der målsetningen er at YTF skal være det mest synlige fagforbundet innen transportsektoren. De fem hovedmålene er: Medlemsvekst, godt tilbud til medlemmene, ha dyktige tillitsvalgte i en digital hverdag, bedre medlemmenes arbeidshverdag og trygge medlemmenes arbeidsplasser.

Også en påbegynt analyse om digitalisering av bransjen ble framlagt, samt en gjennomgang av pensjonsordningene. Ellers var det naturlig nok det forestående tariffoppgjøret som tok mest tid og oppmerksomhet på representantskapsmøtet.



Som vanlig ble «fotografens stemme» avgitt. Representantskapsmøtet var også ellers preget av stor enighet.

ROBIN SCHEI BLE ÅRETS TILLITSVALGT

AVDELINGSLEDER ROBIN SCHEI FRA YTFS AVD. 630 POSTNORD LANGHUS BLE KÅRET TIL «ÅRETS TILLITSVALGT 2021» PÅ REPRESENTANTSKAPSMØTET 15. MARS. «JEG BLE OVERRASKET, VISSTE IKKE AT JEG VAR KANDIDAT OG FØLER MEG YDMYK OG BEÆRET OVER EN SÅNN ANERKJENNELSE», ER HOVEDPERSONENS KOMMENTAR.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

I begrunnelsen til forslagsstilleren står det at han «har jobbet hardt og trutt med å få opp medlemsgraden, og har vel på kort tid ti-doblet antall medlemmer etter det jeg har hørt. Samarbeidet med ledelsen har også blitt vesentlig forbedret det siste året.»

Robin Schei er den tredje tillitsvalgte fra lagersektoren som har blitt Årets tillitsvalgt i YTF. De øvrige er Lars Kristiansen fra PostNord Alfaset i 2019 og Kristian Olsen Lid fra Brødrene Dahl i 2021. Dette er ikke tilfeldig.

De tre har fulgt hverandre tett og alle gjort suksess i hver sin avdeling.

Tøffere eiere

Årets tillitsvalgt er bosatt i Moss og begynte i PostNord i 2014, samme året som det nordiske logistikkselskapet under eierskap av Posten i Sverige og Danmark kjøpte opp alle aksjene i Tollpost Globe. De nye eierne viste seg å være langt hardere i klypa enn forgjengerne.

Sommeren 2015 innførte så regjeringen nye bestemmelser for midlertidige ansettelser, med målet å gjøre det enklere for arbeidsgivere å ansette folk midlertidig. PostNord nølte ikke med å benytte anledningen til å innføre «smarte» vikarordninger.

Høyt konfliktnivå

Disse to begivenhetene førte til at forholdet til de ansatte, som den gang var organisert i Transportarbeiderforbundet ble skjerpet, og antall tvistesaker kom opp i 70, blant annet som følge av ulovlig vikarbruk og brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det hele toppet seg i 2017, der blant annet en tillitsvalgt ble tvunget til å trekke seg, angivelig med LOs samtykke.

Resultatet ble at Robin Schei gikk i spissen for å melde seg over til YTF, og fikk raskt følge av flere titalls arbeidskamerater. Også Lars Kristiansen og Kristian Olsen Lid fulgte etter.

Fra kamp til forsoning

Første oppgaven var å ta tak i den

«Dialogen ble bedre, og i dag har vi et godt samarbeid og respekt mellom partene»



«Et av de hyggeligste oppdraga jeg har gjennom året», sa forbundsleder Jim Klungnes før han gratulerte Robin Schei som Årets tillitsvalgt.



Per Kristian Larsen fra Gjensidige kunne som alltid overrekke premiesjekken som Årets tillitsvalgt til en rørt Robin Schei.

utstrakte bruken av vikarer. YTF-advokatene har gitt god bistand til sakene, noe som har sørget for at mer enn hundre lageransatte og sjåfører har gått over fra å være vikarer til å få fast stilling. Dette førte til at stadig flere lagerarbeidere valgte å melde seg inn i YTF.

- Konfliktnivået var høyt, men har siden roet seg. Vi hadde et møte med administrerende direktør etter en varslings sak, og ledelsen oppførte seg etter det mer korrekt. Dialogen ble bedre, og i dag har vi et godt samarbeid med respekt og forståelse mellom partene, forteller Robin, som nå har rundt 160 medlemmer i sin YTF-avdeling. For meg er det å se det enkelte menneske og ha en god kommunika-

sjon viktig, og dette er en av årsakene til at avdelingen har fått så mange medlemmer, men det er også takket være mange medlemmer og andre i styret. Vi har jobbet hardt for å være en avdeling som omfatter så mange som mulig, noe som også har ført til at flere ledere har valgt å melde seg inn hos oss.

Innsats gir resultat

- Det har vært mye jobb, nærmet en livsstil, sier Årets tillitsvalgt Robin Schei, som er svært glad for at innsatsen har gitt så gode resultater, både når det gjelder tariffkrav og kampen mot innleiepraksisen.

Kåringen av «Årets tillitsvalgt» finner tradisjonelt sted under middagen på

YTFs årlige representantskapsmøte. Utmerkelsen gis til en tillitsvalgt som har gjort en ekstraordinær innsats for medlemmene i lokalforeningen, og vinneren plukkes ut av en jury blant innsendte forslag fra hele forbundet. Prisen består av et diplom, blomster pluss gavekort på ti tusen kroner overrakt av forbundslederen samt den alltid nærværende Per Kristian «PK» Larsen fra Gjensidige forsikring.

Juryen har bestått av forbundsleder Jim Klungnes, nestleder Trude Valle, generalsekretær Linda Jæger og organisasjonssekretær Håvard Galtestad. Avgjørelsen var enstemmig.

✉ redaksjonen@ytf.no

CONNECT - NYTT NORDISK BUSSKONSERN

BUSSKAPENE UNDER TORGHATTEN-PARAPLYEN ER SOLGT TIL DET AMERIKANSKE
INVESTERINGSFONDET CBRE INVESTMENT MANAGEMENT INFRASTRUCTURE, OG VIL
INGGÅ I ET NYTT NORDISK BUSSKONSERN UNDER NAVNET CONNECT.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Verden forandrer seg virkelig raskt, og det er ikke alltid like lett å følge med. I artikkelen «Busser skifter hender» skrev vi i forrige utgave at det svenske oppkjøpsfondet EQT overtok aksjemajoriteten i Torghatten. I ettertid har imidlertid vesentlige endringer skjedd. I oktober ble alle landbaserte aktiviteter i Torghatten videresolgt. Salget omfattet de fire busselskapene Norgesbuss, Torghatten Buss, Trønderbilene og Sørlandsruta.

Samles til Connect

Kjøperen heter CBRE IM Infrastructure, et selskap som ble opprettet i 2008 med hovedkontor i Toronto og også kontorer i New York og London.

Selskapet er en datter av CBRE group (Coldwell Banker Richard Ellis), regnet som verdens største kommersielle eiendomstjeneste- og investeringselskap. Storselskapet ble etablert i 1906 etter det store jordskjelvet i San Francisco, og har siden vokst til mer enn 100 000 ansatte som betjener klienter i over hundre land. Den norske greina har i dag 140 ansatte.

CBRE har samtidig kjøpt seg inn på det svenske markedet, ved å kjøpe de to selskapene Karlsons Buss og Connect Bus. Connect Bus ble etablert ved at to mindre busselskap – Sandarne Transporter og Söne Bus - fusjonerte i 2019, og disponerer i dag 900 kjøretøy, 30 depoter og 1130 ansatte fordelt i den søndre og midtre delen av Sverige.

De svenske og norske selskapene vil til sammen utgjøre et større nordisk

transportkonsern, som i februar ble døpt Connect. Etter hva Yrkestrafikk erfarer er det snakk om å dele konsernet i ett selskap for å drifte byer (som Norgesbuss) og ett for distrikttrafikk.

Internasjonal trend

Dermed eies tre av de største busselskapene i Norge av internasjonale infrastrukturinvestorer: Torghatten-selskapene altså av CBRE, Boreal av franske Vauban og Nobina av amerikansk-engelske Basalt. En slik omstrukturering av eierskap er et relativt nytt fenomen.

For femten år siden intervjuet undertegnede den nytilsatte konsernsjefen i daværende DNB NOR, Rune Bjerke. Bjerke fortalte da om en ny internasjonal trend som viste større interesse for investeringer i infrastrukturprosjekter enn noen gang tidligere.

«Jeg synes det er synd at selskapet ikke er norskeid lenger, sier Steinar Olsen, leder for YTFs avd. 24 Harstad. Veien fram til beslutningstakerne blir blant annet mye lengre.»



YTFs avdelingsleder Steinar Olsen og kolleger i Harstad, den gangen de ennå arbeidet for Boreal. I løpet av få år vil de ha fire ulike eiernavn på lønsslippen: Boreal, Torghatten Buss, Triangle Bus og Connect.

«Dette åpner for at store kollektivtrafikkinvesteringer i framtida kan finansieres uavhengig av offentlige bevilgninger», understreket Bjerke. Det er denne utviklingen som nå virkelig har slått til innen bussnæringen.

Solid investering

Investorene er ikke nødvendigvis interessert i driften av selskapene, som gjerne settes bort til egne folk. Selskapene er kun interessert i å eie, og ønsker seg forutsigbare og langsiktige prosjekter med spredd risiko og rimelig langsiktig avkastning. Å sette pengene i infrastruktur kan være et godt alternativ til obligasjoner, men ikke så risikoutsatt som aksje- eller eiendomsmarkedet. Dette er ikke minst viktig tatt i betraktning de urolige forholdene som hersker i verden for tida.

Tradisjonelt har slike eierskap vært forbeholdt det offentlige. At private nå har gått inn i det som på engelsk økonomispråk kalles «infrastructure asset management», har sine fordeler i at økonomiske ressurser kan tilføres nærmest uavhengig av stats- og kommunebudsjetter, i en størrelsesorden som tidligere var umulig. Ikke minst kan denne kapitaltilførselen være avgjørende for å finansiere overgangen til det grønne skiftet. Ordningen reduserer også offentlig byråkrati.

Mulige baksider

Men eierformen har også sine baksider. Som det heter: Jo større medalje, jo større bakside. Målet for de private investorene er som kjent å tjene penger, noe som tar en del av kaka sammenliknet med en organisering uten profitt. Løsningen tar utgangspunkt i og videreutvikler forskjellene mellom

privat og offentlig sektor, og profittmotivet er heller ikke nødvendigvis identisk med samfunnets behov til enhver tid. Samfunnsmessig kontroll og styring svekkes, og eierne flyttes lenger unna der ting skjer og der de ansattes organisasjoner befinner seg. Det kan også oppstå gap mellom investering og drift.

- Jeg synes det er synd at selskapet ikke er norskeid lenger, sier Steinar Olsen, leder for YTFs avd. 24 Harstad. – Veien fram til beslutningstakerne blir blant annet mye lengre.

Han arbeidet for Boreal inntil 2020, da Torghatten Buss overtok kjøringen. På de siste lønsslippene har det stått «Triangle Bus», et midlertidig navn spesielt for Torghatten Buss inntil det nye Connect kommer på plass for alle.

Gladiola



BYTTE ROLLE

Jeg er en ganske vanlig innesluttet type. Jeg kan snakke i timevis om praktiske ting og gode løsninger. Spesielt om det er noe fortreffelig jeg har gjort. Og ekstra om det er en knipe jeg har klart å komme meg ut av, på egenhånd. Da kan jeg holde det gående lenge. Om du har gjort noe lignende kan jeg finne enda en hendelse som overgår din.

Jeg kan også snakke lenge om ting som ikke betyr noe som helst. Jeg kan snakke så lenge at samtalepartneren min sovner. Når han skal svare har han glemt hva jeg har sagt.

Det som virkelig betyr noe det snakker jeg ikke om, herr Kwartbas.

Jeg er så god til å jukse at jeg kan servere en fornøylig historie om en klatretur opp Måbødalen. Jeg kan også rosemale et nervøst sammenbrudd. Når jeg møter en vegg finner jeg frem dynamitt og slagdrill. Jeg spør ikke om hjelp. Jeg er så vant til å jukse om mine følelser at jeg juger meg selv rett i speilet.

Jeg gjemmer mine følelser i et kamuflasjetelt i skogkanten i Gudbrandsdalen.

Jeg har en venn som er i trøbbel, herr Kwartbas. Han har all verdens problemer på sine skuldre. Han sliter og klarer snart ikke å komme seg fram med den tunge børa si. Han har tatt på seg ansvaret for all forsinkelse på rutenettet. Han bærer byrden med strømprisen og den høye dieselprisen. Han føler ansvaret for kvaliteten på jobben vår. Han tar på seg skylden for at kundene er tverre og river kjeft. Han har også alle rollene i AS hjemmebane.

Hva kan vi gjøre for han, herr Kwartbas?

Jeg spør for en venn.

Jeg har en annen venn som har vunnet hovedgevinsten i de bekymringsløses forening. Han plager seg ikke med annen enn det han selv har forårsaket.

«Han har tatt på seg ansvaret for all forsinkelse på rutenettet. Han bærer byrden med strømprisen og den høye dieselprisen. Han føler ansvaret for kvaliteten på jobben vår.»

Han er så likesæl at han kommer på jobb i slåbrok og mokasiner. Han er så fornøyd med seg selv at han er sin egen beste venn. Han kjenner ingen som er bedre å være sammen med enn nettopp seg selv. Han er to timer forsinket over fjellovergangen og smiler ved ankomst. Det er ikke hans skyld.

Som alle eventyr har også dette en lykkelig slutt.

Det bar ikke likere til enn at de to vennene ble enige om å bytte rolle. Vennen som var overdrevet pliktoppfyllende og tok inn over seg all verdens problemer fikk sin venns rolle. Han skulle nå være likesæl og bare bekymre seg over det han kunne gjøre noe med. Han skulle være sin egen beste venn.

Den likesæle vennen fikk på seg pene klær og ble firmaets administrerende direktør.

Gladiola

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av YTF får du et av Norges beste billån. Med rente fra 3,10%.



Søk lån til bil, MC og caravan
på billan.nordea.no



Priseksempel:
Eff.rente 4,62 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 167.880,-

HR TIL BESVÆR

AVSKJEDER. RETTSSAKER. ERSTATNINGSKRAV MOT EGNE SJÅFØRER. PRAKSISEN TIL BUSSOPERATØREN NOBINA KAN TYDE PÅ AT DE ØNSKER Å ERSTATTE PRINSIPPER I DEN NORSKE MODELLEN MED SÅKALT «HARD HR», KOSTE HVA DET KOSTE VIL.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

- Heldigvis opplever vi ikke så ofte at bedrifter går til sak mot sine egne ansatte. Hvis bussjåføren blir dømt i denne saken, vil det innebære en ny rettspraksis, slo YTF-advokat Marius Træland fast i rettssalen 17. januar.

Yrkestrafikk er til stede i Follo og Nordre Østfold tingrett i Ski. Saksøker er busselskapet Nobina som har trukket sin sjåfør «M» for retten, med kravet om 175 000 kroner i erstatning. Saken har bakgrunn i et trafikkuhell i august 2020, der bussen som M kjørte kolliderte med en personbil. Uheldet skjedde ved at bussen kom over i motsatt kjørefelt i en venstresving der vegbanen var smal.

En teknisk driftsleder fra Nobina kjørte ut til uhellsstedet, og ankom etter rundt tjue minutter. Driftslederen tok en del bilder og snakket med den involverte bilføreren. Han hjalp M med å skrive skademeldingsskjema. Passasjerene på bussen snakket han ikke med.

Sjåføren ble av Politiet ilagt et forelegg på 8 000 kroner for å ha vært uoppmerksom, uten at dette innebar tap av førerretten. M vedtok forelegget. Her kunne saken vært avsluttet, på linje med mange tilsvarende saker. Driftslederen fortalte i retten at han hadde hatt med rundt 300 saker å gjøre i sin tid, med smått og stort.

Hva driver dem?

Men Nobina hadde ikke tålmodighet til å vente på Politiets avgjørelse, allerede dagen etter ulykken valgte de å gi føreren avskjed. Saken havnet derfor i

tingretten, som ga sjåføren medhold i at avskjedigelsen var ugyldig. Nobina ble også dømt til å betale erstatning og saksomkostninger.

Nobina forsøkte da å anke saken til lagmannsretten, som senere besluttet å nekte at saken ble fremmet.

Dermed var strek satt. Tilsynelatende. For Nobina var ikke fornøyd. De besluttet å gå til en ny sak mot sjåføren, denne gangen med krav om erstatning. Det var denne saken Yrkestrafikk fulgte i Ski. Også denne gangen tapte Nobina. Sjåføren ble frifunnet, og bedriften ilagt saksomkostninger. Nå hadde Nobina fått nok, og valgte i denne omgangen ikke å anke.

- Det er all grunn til å spørre om hva som var motivasjonen for kravet fra Nobina, sa YTF-advokat Marius Træland i retten.

«Nobina hadde ikke tålmodighet til å vente på Politiets avgjørelse, allerede dagen etter ulykken valgte de å gi føreren avskjed»



Dyre dommer

Motivet kan neppe være økonomisk. I ovennevnte sak har Nobina blitt dømt til å betale M drøyt en halv million i erstatning og sakskostnader.

I sakene mot Abdikadir Hashi Ahmed som vi har skrevet om i tidligere utgaver, ble Nobina dømt til å betale tilsvarende beløp.

I en tredje sak må Nobina ut med 526 000 i erstatning og 176 000 i saksomkostninger.

Til sammen i disse tre sakene som YTF-advokatene har ført for sine medlemmer, har Nobina tapt mer enn 1,7 millioner kroner. Og da er ikke kostnadene til egne advokater eller andre interne ressurser regnet med. De reelle kostnadene er derfor langt høyere.

Saken mot Abikadir forsøkte Nobina å få opp i Høyesterett. Her kunne flere advokatkostnader påløpt. Det ser altså ikke ut som om Nobina er nervøse for små marginer og lav lønnsomhet. Så hva kan da være årsaken?

Juridisk HR-regning

Vi tror Nobina Follo's driftssjef Fredrik H. Lindegaard sa noe viktig i sitt vitneprov i den aktuelle rettssaken i Ski: «Først da HR fikk se på saken, ble det gjort en juridisk vurdering.»

Disse «juridiske vurderingene» ble for det meste satt bort til et eksternt advokatfirma, der timeprisen var godt over tre tusen kroner. Regningen ble forsøkt dyttet over på «M», i og med at erstatningskravet fra Nobina for det meste besto av salærene til eksterne advokater.



Rett før jul i 2016 besøkte Yrkestrafikk Nobina Tromsø, som ble tildelt IA-prisen blant annet for å ha halvert sykefraværet fra 20 til 10 prosent, takket være godt lagarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte.



Nobina klaget blant annet denne tegningen i Yrkestrafikk inn for Pressens Faglige Utvalg, mente at den sammenliknet Nobina med al-Shabaab i Somalia. Også bruken av et salmevers ble innklaget. I begge disse tilfellene ble klagene avvist.

«Til sammen i disse tre sakene som YTF-advokatene har ført for sine medlemmer, har Nobina tapt mer enn 1,7 millioner kroner»



Dette imponerte ikke akkurat tingrettsdommeren, som understreket at «etter rettens syn er den delen av arbeidet som gjelder klarlegging av kravet, ikke av en slik komplisert, juridisk art at det er nødvendig at dette utføres av juridisk ekspertise. Disse spørsmålene ville i stor grad kunne blitt håndtert av selskapet selv.»

Utvikling og avvikling

HR (Human Resources eller Human Resources Management) er et begrep som noe misvisende benyttes som en moderne betegnelse på personalledelse. I virkeligheten er HR et langt mer omfattende system, som ifølge HR Norge omfatter «planlegging, anskaffelse, utvikling og avvikling av menneskelige ressurser i en organisasjon.» Menneskene betraktes på linje med varer, kapital og andre innsatsfaktorer. Tenkningen bak stammer fra USA.

Av litteraturen om HR i Norge er boka «Du har sparken!» av Stein Stugu sentral. Stugu har tretti års erfaring som tillitsvalgt i fagbevegelsen, og senere som rådgiver i De Facto, et kunnskapssenter for fagorganiserte.

Selve boktittelen «Du har sparken!» stemmer overens med de tre sakene vi omtaler mot Nobina, som alle startet med at sjåførene ble avskjediget.

Kynisk filosofi?

I retten ble alle avskjedigelsene opphevet. Tingretten skrev følgende i sin begrunnelse i saken til «M»:

«Retten mener at Nobina totalt har neglisjert arbeidsmiljølovens regler for hvordan avskjedssaker skal behandles. Det er for retten uklart om denne neglisjeringen skyldes manglende kunnskap eller manglende vilje til å gi arbeidstakerne de rettigheter de har krav på, men under enhver omstendighet vurderer retten selskapets handlingsmåte som uforsvarlig.»

At Nobina mangler kunnskap, har de selv demonstrert ved ikke å kjenne til hvilke arbeidstidsbestemmelser som gjelder for busskjøring. Men hva om avskjedene ikke skyldes manglende kunnskap, men tvert om er en følge av en bevisst HR-filosofi?

Stugu oppsummerer i boka ti sentrale kjennetegn ved HR i norske bedrifter.

Ett av disse er at ansatte normalfordeles, det vil blant annet si at man for å «foredle organisasjonen» ønsker å kvitte seg med de ti prosentene som «presterer dårligst». Å «prestere dårlig» kan godt være å kolliderer, krangle eller protestere?

Fleksibelt ideal

Bussfører Abdikadir Hashi Ahmed var en av femten ansatte hos Nobina som også arbeidet for Unibuss. «M» var også en av disse. Yrkestrafikk har i flere artikler skrevet om hvordan bruken av stadig flere ufrivillige deltidsstillinger i den senere tid har grepet om seg i bussbransjen. Dette i motsetning til det utbredte politiske ønsket om flere faste, hele stillinger. Bedriftene forklarer gjerne deltidsbruken med behovet for å spare som følge av knallhard anbuds konkurranse.

Men Stugu slår i sin bok fast at «Kravet om fleksibilitet er helt sentralt i HR.» Han forteller om en modell der de som skal utføre arbeidet gjerne deles inn i forskjellige nivåer som behandles forskjellig ut fra bedriftens nivå. Om ett av disse nivåene heter det:



«Hva om avskjedene ikke skyldes manglende kunnskap, men tvert om er en følge av en bevisst HR-filosofi?»



«Kravet til deres kompetanse er lavere, og derfor kan og bør de ansettes på deltid. Dette kan illustreres med den tiltakende trenden vi ser til deltidsansettelser og stillingsstørrelser skreddersydd for den oppgaven som skal løses, og så må arbeidstaker selv ta ansvar for å finne seg noe mer å gjøre for å få en lønn å leve av.»

Trygge arbeidsforhold?

Stugu skriver også: «I det ideologiske forsvaret for denne måten å organisere på brukes nærmest konsekvent at de som utfører arbeidet, har et såkalt fritt valg: Er du ikke fornøyd med betingelsene, så kan du finne noe annet å gjøre, og det er ditt ansvar.»

Sammenlikn dette med hva Borgarting Lagmannsrett skriver om midlertidige ansettelser i saken til Abdikadir Hashi Ahmad:

«Det bemerkes at den «frihet» som arbeidstaker har til å takke nei til arbeid ofte ikke oppfattes som et gode, idet vedkommende får mindre forutsigbarhet med hensyn til arbeid og inntekt jf. også arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd og § 1-1 bokstav b som angir at lovens formål blant annet er å sikre trygge arbeidsforhold.»

Det er lett å se at ulike menneskesyn tørner sammen her. På den ene side representert ved YTFs grunnleggende krav om et arbeid å leve med og ei lønn å leve av, på den andre siden filosofien vi kan se blir praktisert i store amerikanske bedrifter: Take it or leave it!

Den frie sjåføren?

I rettssakene har også Nobina framlagt et syn om «den selvstendige bussjåføren», her sitert i saken mot «M»:

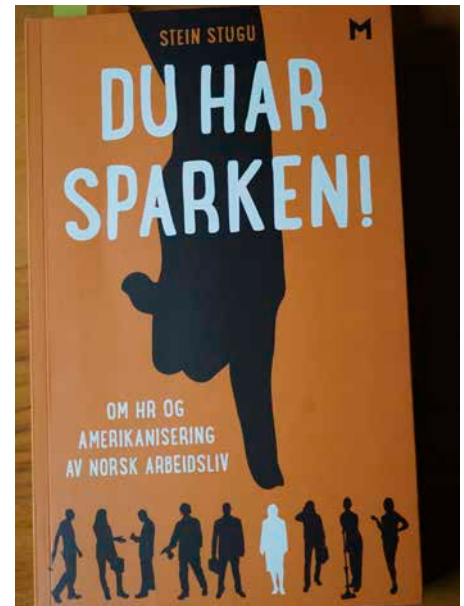
«Når man jobber som bussjåfør, er man alene på jobben, og står fritt til selv å handle som man synes best i enhver situasjon basert på sin egen vurdering.»

Tilforlateglig, ikke sant? Skipper på egen skute, og alt det der? Medaljens bakside følger her:

«En slik stilling, hvor man har stor frihet og selvstendighet i de vurderinger som gjøres og avgjørelser som tas, medfører også et større ansvar, og terskelen er lavere



YTFs avdelingsleder Zafar Iqbal Pumbala viser i januar 2022 en oversikt over sykefravær hos Nobina på Jernkroken i Oslo. «Rekorden» var på 20,9 prosent. Mye skyldes selvsagt korona.



Forfatteren av boka «Du har Sparken! Om amerikanisering av norsk arbeidsliv» har bakgrunn som konserntillitsvalgt i Orkla.

for å ilegge ansvar etter skadeserstatningsloven.»

Alle som har kjørt buss, vet at føreryrket også er blant de aller mest regulerte, gjennom rutetabeller og ulike overvåkningssystemer. Kanskje er Nobinas «selvstendige bussjåfør» uttrykk for en våt HR-drøm, slik den forklares i boka «Du har sparken!»:

«Ved å gjøre dem som utfører arbeidet til selvstendige næringsdrivende, fjernes arbeidsgiver-arbeidstaker-relasjonen helt. For at dette skal lønne seg for bedriften, forutsettes det at tilgang på arbeidskraft er god, og at arbeidet som utføres av mange uten veldig store kvalifikasjoner.»

Vi har sett mange eksempler på en slik organisering av arbeidslivet, både internasjonalt og i Norge. Motkraften er en sterk fagbevegelse med god juridisk kompetanse. Det har YTF!

Siste: Høyesterett har bestemt at saken til Abdikadir Hashi Ahmed ikke kommer opp. Det vil si at dommen er rettskraftig. Og at Abdikadir igjen er Nobina-sjåfør!

✉ redaksjonen@ytf.no

NOBINA: TRAFIKKSikkerhet Viktigst

Yrkestrafikk sendte følgende spørsmål på epost til Nobina ved administrerende direktør og HR-ansvarlig:

1. I tre saker mot YTF-medlemmer er Nobina dømt til å betale til sammen mer enn 1,7 millioner kroner i erstatninger og saksomkostninger, i tillegg til kostnader til egne advokater og interne ressurser. Hvorfor er disse sakene så viktige for dere at dere er villige til å risikere så store utlegg?
2. Dere har anket saken til Abdikadir helt til Høyesterett. Hvilke HR-prinsipper nødvendigvis etter deres syn å gå så langt?
3. Er det noe dere i ettertid kunne tenkt å ha gjort annerledes?

Vi fikk følgende svar fra Hans Wilhelm Storrøsten, HR Business Partner hos Nobina:

«Nobina ønsker ikke å prosedere pågående saker i offentligheten. Nobina har et sterkt fokus på trafikk-sikkerhet og det går foran økonomi. I tilfeller der vi ser at det er begått grove brudd på våre rutiner og instruksjoner så tar vi grep for å unngå at det skjer igjen.

Vedrørende saken som ble anket til høyesterett så mente Nobina at dommen i Lagmannsretten var feil, forholdene var alvorlige og derfor anket man saken. Nobina vant for øvrig saken i Tingretten.

I ettertid ser vi at vi må få på plass enda bedre kontrollmekanismer på tvers av aktører i bransjen. Vi må sikre at busselskapene i større grad klarer å fange opp tilfeller hvor førere ignorerer de kontrollmekanismer vi har, før det går på bekostning av trafikk-sikkerheten til passasjerer og medtrafikanter.»

ARBEIDSGIVERS TILRETTE- LEGGINGSPLIKT

HØYESTERETT BEHANDLET NYLIG EN SAK SOM GJALDT TILRETTELEGGINGSPLIKTENS REKKEVIDDE FOR ARBEIDSTAKERE MED REDUSERT ARBEIDSEVNE. I DEN ANLEDNING TAR VI I DENNE ARTIKKELEN FOR OSS REKKEVIDDEN AV ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT OG DET SÆRLIGE OPPSIGELSESVERNET MAN HAR VED SYKDOM.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-8 at dersom man er helt eller delvis borte fra jobb på grunn av ulykke eller sykdom, kan man ikke sies opp av den grunn de første 12 månedene etter at sykdom eller ulykke inntrådte. Det betyr at oppsigelsen skal settes til side som usaklig dersom arbeidsgiver ikke kan bevise at det er overveiende sannsynlig at oppsigelsen har en annen begrunnelse enn sykdommen.

Saklig grunn

Etter at det har gått 12 måneder vil det imidlertid være lovlig for arbeidsgiver å si opp den ansatte med sykdom som begrunnelse. Oppsigelsen må likevel oppfylle saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7. For at oppsigelsen skal være saklig må i hvert fall arbeidsgiver ha oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Videre vil det være av betydning hvorvidt den ansatte kan dokumentere at arbeidet kan gjenopptas innen rimelig tid, enten som normalt eller med tilrettelegging. I vurderingen av om oppsigelsen er

saklig begrunnet er det også krav til forsvarlig saksbehandling og det må ha vært gjort en interesseavveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers behov.

Redusert arbeidsevne

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-6 at dersom en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende skal arbeidsgiver «så langt det er mulig» iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid.

Typiske tiltak kan være tilrettelegging av arbeidsoppgaver, arbeidsutstyr, plassering av arbeidstid eller redusert stillingsprosent. Fortrinnsvis skal tilretteleggingen skje slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, men dersom dette ikke er mulig skal arbeidsgiver vurdere om det er mulig med omplassering til annen stilling i virksomheten.

Konkrete grenser

At arbeidsgiver skal tilrettelegge «så langt det er mulig» tilsier at tilretteleggingsplikten er omfattende. Det må likevel gjøres en konkret helhetsvurdering hvor man må vurdere virksomhetens størrelse, art og økonomi opp mot arbeidstakers forhold.

Det er trukket opp noen konkrete grenser for tilretteleggingsplikten. Arbeidsgiver plikter ikke å gå så langt som å opprette en ny stilling i virksomheten. Omplassering vil dermed være aktuelt dersom det er en ledig stilling som den ansatte er egnet for. Videre er det slått fast i rettspraksis at tilretteleggingsplikten for en ansatt ikke skal gå på bekostning av arbeidsgivers plikter overfor andre ansatte, for eksempel ved at disse blir flyttet på eller pålagt å bytte arbeid.

Widerøe-saken

Det ble avsagt ny dom i Høyesterett den 16. februar 2022 (HR-2022-290-A) hvor Høyesterett behandlet rekke-

«Dersom en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende skal arbeidsgiver «så langt det er mulig» iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid»

vidden av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Saken gjaldt oppsigelse av arbeidstaker som hadde fått sin arbeidsevne varig redusert med 50 prosent. Spørsmålet var om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt omfattet en plikt til å tilby permanent reduksjon til halv stilling, slik at de også måtte ansette en ny person til å fylle den resterende del stillingen. Dette ville medføre at stillingen ble besatt av to deltidsansatte istedenfor en fulltidsansatt.

Høyesterett utelukket ikke at dette kunne være et aktuelt tilretteleggingstiltak. I denne saken kom imidlertid Høyesterett frem til at arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt, selv om de ikke tilbød den ansatte en varig tilrettelegging i halv stilling. Oppsigelsen var derfor saklig. Høyesterett uttalte om tilretteleggingsplikten i dette tilfellet at «det må foreligge vektige grunner før arbeidsmiljøloven § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiveren til å foreta permanente

endringer i organisasjons- og stillingsstrukturen i bedriften».

Dette kan tale for at det i fremtiden kan bli vanskeligere å nå frem med krav om permanent redusert stilling som et tilretteleggingstiltak. Dette vil særlig være i tilfeller hvor det allerede er en del av bedriftens stillingsstruktur å benytte seg av deltidsstillinger.

Rett på deltid

Det følger av Bussbransjeavtalen § 2.2.2 (4) at deltidsstillinger skal kunne tilbys arbeidstakere som etter arbeidsmiljølovens bestemmelser har krav på redusert stilling. Vi mener at denne bestemmelsen vil medføre en sterkere rett til redusert stilling som tilretteleggingstiltak for arbeidstakere som er omfattet av BBA, enn det som man kan trekke ut av den nye avgjørelsen. I den ferske avgjørelsen fra Høyesterett var det ikke en lignende tariffbestemmelse som regulerte arbeidsforholdet.

SPØR OSS!

✉ advokatene@ytf.no

☎ 406 03 700



JOSEFINE
WÆRSTAD
Fagsjef for
advokatene



MARIUS
TRÆLAND
Advokat



ANNIKEN
AUNE
Advokat-
fullmektig



JEANNETTE
KVAMME
Advokat-
fullmektig



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

ROKADER OG RETTELSE

FORHANDLINGSSJEF LINDA JÆGER BLE 9. MARS ANSATT SOM GENERALSEKRETÆR I YRKESTRAFIKKFORBUNDET ETTER AT TROND JENSRUD SLUTTET FOR Å GÅ OVER I NY STILLING. BUSSFØRER VICTOR HØY REE-LINDSTAD BLE PÅ REPRESENTANTSKAPSMØTET VALGT SOM VARAREPRESENTANT TIL FORBUNDSSTYRET.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Linda Jæger begynte i YTF som ung advokatfullmektig for – tro det eller ei – 23 år siden. Bodø-jenta avanserte siden til leder for juridisk avdeling og forhandlingsleder. Det er altså en både erfaren og lojal aktør forbundsstyret nå har ansatt som generalsekretær.

Trond Jensrud har vært i forbundet siden høsten 2016, det vil si godt og vel en landsmøteperiode. Han overtok stafetten etter Geir Anthonsen. Trond har en lang politisk fartstid, blant annet som stortingsrepresentant og partisekretær i Oslo Arbeiderparti. Han går nå inn i en stilling som avdelingsleder for politikk og samfunn i Fagforbundet.

Ungdommelig vara
Victor Høy Ree-Lindstad ble på

representantskapsmøtet valgt som ny vararepresentant til forbundsstyret. Årsaken er at Bjørn Nytrø som tidligere nevnt har trukket seg fra forbundsstyret av personlige grunner, og har blitt erstattet av sin vara Ole Møen fra Trøndelag. Dermed var en varaplass ledig.

Den nye vararepresentanten er med sine 24 unge år med på å trekke gjennomsnittsalderen ned i forbundsstyret. Victor er imidlertid ingen novise. Han har kjørt buss siden han var atten, leder avd. 48 Nesodden og er YTFs hovedtillitsvalgte i Nobina.

Yrkestrafikk kan i tillegg gratulere sekretariatets Petter Sommervold, som har avansert fra rådgiver til forhandler. Petter har fått en god del år på baken i YTF nå, og har vist seg som en anvendelig kar, både som kursleder og møtedirigent på landsmøte så vel som representantskapsmøte.

Feil og mangler

I forrige utgaves oversikt over tillitsvalgte klarte vi å overse i forrige utgave at YTFs kontrollkomité har skiftet ut to av tre representanter. Der sier Anette Løding Larssen og Per Kristiansen takk for seg, mens Harald Grimelund står for kontinuiteten. Med seg har han fått Steinar Olsen og Kenneth Langdalen. Kontrollkomiteen (KK) er det organet som passer på at all aktivitet i forbundet går ordentlig for seg i henhold til lover og vedtekter.

En mer pinlig affære – fordi feilen er gjentatt – er at pensjoniststyrets hedersmann Harald Eilertsen nok en gang er oppført med feil mailadresse. Riktig er haraldseilertsen@online.no. Det er s-en i midten som har for vane å gjemme seg, den står for Sigmund, for de som måtte lure.

Så har vi også en tredje rettelse: Avdeling 75 Trondheimsfjorden finnes ikke

lenger, den har i sin helhet gått inn som en del av avdeling 17 Trøndelag Nord.

En gang i året

Nye feil er sikkert ikke til å unngå. For å få fullstendig oppdatert og forhåpentligvis feilfri informasjon, må vi henvise til forbundets hjemmeside på internett. Her i bladet vil vi nok fortsette å trykke oversikten kun en gang i året. Det betyr dessverre at avdelingene som sender inn årsmøteresultater etter 1. februar ikke kan regne med å komme med.

Yrkestrafikk takker ellers alle avtroppende for innsatsen, og ønsker nye og nyopprykkede all lykke på ferden!



Linda Jæger er Yrkestrafikk Forbundets nye generalsekretær.



Victor Høy Ree-Lindstad er valgt inn som ny vararepresentant til forbundsstyret.



Yrkestrafikk Forbundets nye kontrollkomité som ble valgt på landsmøtet: Fra venstre Steinar Olsen, Kenneth Langdalen og Harald Grimelund.

ANNONSE



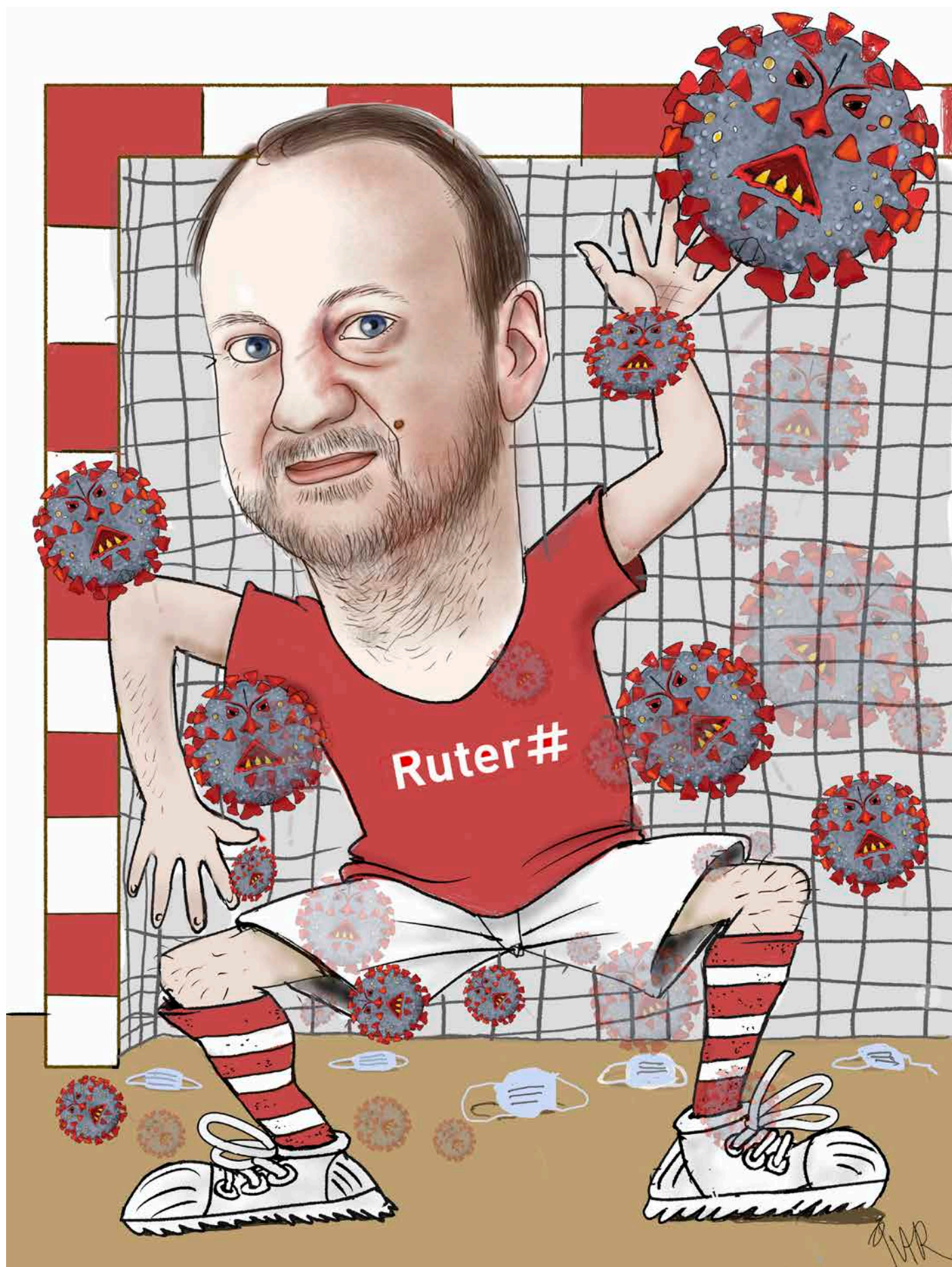
Lev livet ditt - fokuser på opplevelsen

Vi samarbeider med Yrkestrafikkforbundet om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og fritiden – med minst mulig å bekymre deg for.

Som medlem av Yrkestrafikkforbundet får du **28 % rabatt** på Reise Pluss. Du velger selv om reiseforsikringen skal gjelde for deg eller hele familien din.

Les mer om alle fordelene dine på gjensidige.no/ys





PANDEMIKEREN

YTFeren Runar Grønsholt ledet Ruters «Task Force 1» mot korona innen kollektivtrafikken. «Den viktigste lærdommen fra arbeidet er hvor avgjørende det er at alle i bransjen arbeider tett sammen mot felles mål.»

Tekst:

ARNE DANIELSEN

Illustrasjon:

IVAR SMITH-NILSEN

- «Task Force 1» er nå nedlagt, og jeg håper vi slipper å gjenopprette gruppa. Det viktige er å ta med lærdommene videre slik at vi ikke havner i samme uføre om igjen. For vi har virkelig lært en masse, sier Runar.

Store svingninger

Han beskriver en toårsperiode med store svingninger, der det var avgjørende å følge med på og forstå tiltakene som ble innført nasjonalt og lokalt. Så gjaldt det å finne ut hvilken betydning dette måtte ha og innføre tiltak for kollektivtrafikken, for passasjerer og ansatte. Stikkord var smittevern, renhold, pausefasiliteter, stengt fordør, informasjon og betalingsløsninger.

- Koronaen førte med seg en svært uforutsigbar arbeidsdag. Smittevern-tiltakene kunne endre seg veldig kjapt,

mye kjappere enn vanlig. Det hendte vi måtte merke om alle busser i fra en dag til en annen. Det var et omfattende arbeid, til tider veldig mye.

Full enighet

- For å få til dette var det nødvendig at alle aktører innen kollektivtrafikkbransjen løftet i lag, både operatører, hovedverneombud og vernetjeneste. Vi har hatt utallige møter med representanter for buss, sporvogn, båt og bane om hvordan håndtere utfordringene og finne felles løsninger for alle. Det er viktig å poengtere at alle tiltak som ble gjennomført kom som følge av full enighet. Ingen ble trosset eller overkjørt.

Så var det avgjørende å få tiltakene kommunisert ut til de ansatte sånn at alle følte seg ivaretatt.

- Vi hadde et særlig hjerte for førerne, som måtte holde ut i trafikken hver dag for å sikre samfunnskritisk virksomhet, slik at samfunnet kunne gå rundt under pandemien. Mens mange av oss ble beskyttet med hjemmekontor og annen tilrettelegging.

Enhet i bransjen

- I all beskjedenhet har vi fått mye skryt for måten vi håndterte koronaen. Oslo kommune slo fast at mens andre områder trengte oppfølging så klarte vi biffen på egen hånd: «Dere løser det jo så bra.»

Nasjonalt fantes også god kommunikasjon, takket være Kollektivtrafikkforeningen som organiserer administrasjonsselskaper over hele landet.

- Den viktigste lærdommen pandemien demonstrerte for oss var nødvendigheten av at hele bransjen arbeider tett sammen for å nå felles mål. Hele verdikjeden måtte involveres. Dette må vi ta med oss i måten vi jobber sammen i fremtiden.

Viktigheten av lagspill

Runar Grønsholt vokste opp på Fetsund, et tettsted ved innsjøen Øyeren i Lillestrøm kommune. Her begynte han tidlig å spille håndball i Fet IL.

- Vi var en god generasjon, oppnådde sølv i junior-NM. Siden spilte vi laget



«Det gjelder å være analytisk og ikke bare se på styrkene, men også være klar over hvilke svakheter kollektivet må rette opp»



opp i eliteserien, hvem skulle trodd det med en så ukjent liten klubb? Vi spilte europacup mot FC København og et bosnisk lag, og bosnierne gjorde store øyne da de skulle spille bortekamp ute på en åker i Fetsund.

Runar snakker seg varm om betydningen av å ha brukt dager og helger på lagspill, om tøffe fysiske bataljer med skader og operasjoner, men særlig om samhold og kameratskap i en sammen-sveiset gjeng som ikke bare er opptatt av egne mål, men av felles mål.

- Dette er erfaringer du tar med i arbeidslivet, at man må gjøre det man er best på for å få laget til å henge sammen. Da gjelder det å være analytisk og ikke bare se på styrkene, men også være klar over hvilke svakheter kollektivet må rette opp.

Ruters strekspiller

- Ruter har som alle andre sine styrker og svakheter. Vi har sterk kompetanse på de ulike fagområdene, men kan kanskje bygge opp en tydeligere gjennomføringskraft. Det er viktig å se framover, for det er en veldig utvikling innen mobilitet. Samtidig er det avgjørende å være tydelig på hva vi må gjøre i dag. Hvor er vi nå og hva gjør vi!

39-åringen har en bachelor i markedskommunikasjon og fortid innen salg. Han har arbeidet i Ruter i elleve år. Han spilte strek på håndballbanen og er på en måte også strekspiller i Ruter. Der startet han å arbeide med større arrangementer som Norway Cup og Holmenkollen Ski Festival.

Han er dessuten varamann til styret i Ruter. Etter koronaen har han nå blitt prosjekteier for å øke betalingsandelen innen kollektivtrafikken, som har sunket betydelig under pandemien.

- Vi ser på mange tiltak. Vi har intensivert merkingen med budskapet om å huske gyldig billett. Så holder vi på med et pilotprosjekt med elektronisk avlesning av en QR-kode på mobilbilletter. Dette vil gi en lettere hverdag for førerne på regionbussene som nå må gjennomføre visuell kontroll. Andre saker vi ser på er opplæring og oppetid på billetteringsutstyr.

Lytt til hjertet

Hvis man tar en kikk på Facebook-profilen til Runar Grønsholt, får man øye på en pasjonert fotballsupporter, engasjert medlem av Lillestrøms gule skare «Kanarifansen».

- Jeg har hatt årskort på Åråsen siden jeg var tolv. Vokste opp i Rosenborg-perioden, så vi har jo ikke vunnet så mye. Hvis det bare var kvaliteten på fotballen det handlet om, hadde jeg vel vært andre steder. Nei, alt handler om hjerte. Engasjement! Passion! Hvis vi kan etablere tilsvarende kulturer i arbeidslivet, har vi nådd langt. Her tror jeg kollektivtrafikken har en styrke fordi den er et meningsfylt sted å jobbe, med sin klare samfunnsmessige betydning. Jeg opplever at mange søker seg til Ruter fordi det er Ruter, og fordi Ruter opptar mange.

- Ikke alle er like glade i Ruter?

- Sånn er det jo. Kollektivtrafikken er noe alle mener noe om, og er ofte gjenstand for tøffe politiske diskusjoner. Så er det viktig å kunne håndtere uenighet. Hva jeg legger merke til er at de fleste som begynner å arbeide med kollektivtrafikk, fortsetter i bransjen, selv om de kanskje bytter arbeidsgiver. Dette er kanskje ikke like vanlig i andre bransjer?

Fagorganisering viktig

Runar er fagorganisert funksjonær i YTF, en av fire ulike fagforeninger i Ruter, som samarbeider tett, men som likevel kun organiserer om lag halvparten av arbeidsstokken.

- Fagforeningene gjør en god jobb og er en viktig kraft. Samtidig har vi mange nye, nyutdannede ansatte, som kanskje har et annet forhold til fagbevegelsen enn det tradisjonelle. Kollektivtrafikken har i mange år vært i en voldsom flyt, alt har gått rett oppover, derfor har kanskje mange ikke sett hvilke utfordringer man kan støte på før nå under pandemien?

Kanskje trenger vi alle en dose motgang? Runar mener for eksempel at Lillestrøm Sportsklubb hadde godt av å rykke ned, noe som bygde klubben til å bli mer hardfør.

- Ved motgang, når noe går gårent, blir en tvunget til å se på seg selv. Hvor er vi? Hvor skal vi? Der er kollektivtrafikken nå, og da er det viktig at samarbeider godt på tvers av organisasjoner og roller, fokuserer på de rette tingene og drar i samme retning, avslutter tobarnspappaen.

«Nei, alt handler om hjerte. Engasjement! Passion! Hvis vi kan etablere tilsvarende kulturer i arbeidslivet, har vi nådd langt.»

Til venstre: Alltid interessert i fremkomstmidler. Lille Runar med kledelig åttitalls hockeysveis. Foto: Privat



Til Høyre: Som strekspiller for Fet IL i håndballens eliteserie. Foto: Privat



Runar Grønsholt er opptatt av lagspill og å oppnå resultater. Selv befinner han seg i den spisse enden av Ruter, nå med ansvar for å øke inntektene. Foto: Arne Danielsen

MAGISK BUSS

PÅ GJENNOMREISE I MANCHESTER FIKK VI ØYE PÅ KLASSISKE BRITISKE DOBBELTDEKKERE MERKET «MAGIC BUS», NOE SOM SELVFØLGELIG VAKTE MINNER OM EN AV SEKSTITALLETS STØRSTE ROCKELÅTER.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

«Hundre pund virker imidlertid som en mer enn rimelig pris for en hel buss, selv for mer enn femti år siden»

Magic Bus anno i dag er et varemerke for Stagecoach Group for lokale bussoperatører i Storbritannia, vanligvis benyttet på ruter der konkurransen er hard. Merkenavnet ble introdusert i Glasgow så langt tilbake som i 1986, og har siden vært benyttet i Newcastle, Liverpool og Rotherham, men er for tiden hovedsakelig å se i industribyen Manchester. Byen har ett av de største bussnettverkene i England utenfor London, med mer enn femti konkurrerende busselskaper, så det er sikkert behov for å finne på gode merkevarer som skiller seg ut.

Et stykke busshistorie

Stagecoach, ja – det skotske selskapet ble født som resultat av dereguleringen av det

britiske ekspressmarkedet på åttitallet. Noen husker sikkert hvordan selskapet i sin tid ble raidet av Schøyen Gruppen. I partnerskap med den amerikanske storbanken Goldman Sachs startet Schøyen busselskapet Concordia på nittitallet og kjøpte i 1999 svenske Swebus og Stagecoach Finland av Stagecoach.

Storsatsingen var i stor grad lånefinansiert, og gikk på trynet så det sang. Kreditorerne overtok, med det resultatet at Schøyen i dag er en saga blott i bussmarkedet og Concordia endret navn til Nobina i 2009.

«Too much, Magic Bus»

Uansett, «Magic Bus» hadde neppe vært noe merke navn uten det formidable rockebandet The Who, kjent blant annet for rockoperaen Tommy, Townsends vindmøllearm og den gjerne trommisen Keith Moon som på en konsert

sprengte batteriet i filler med dynamitt. The Who var i det hele tatt beryktet for sin trang til å ødelegge, og under en konsert i Njårdhallen i Oslo kastet Townsend gitaren opp i lysanlegget og kortsluttet hele hallen.

Gitaristen skrev Magic Bus på seksstallet. Musikalsk holder den mål også i dag med sin sugende rytme. Teksten handler om fyren som hver dag stiller seg i kø for å ta bussen til kjæresten sin hver eneste dag. Han takker sjåføren for kjøreturen, og spør så om han kan få kjøpt bussen.

Handler om dop?

I det meget anbefalelsesverdige livekuttet fra bandets første konsertalbum, «Live at Leeds» fra valentinsdagen i 1970, som flere mener er verdens beste livealbum, synger vokalist Roger Daltrey passasjerens forespørsel, mens Townsend er sjåføren som svarer «Hundre britiske pund». Dette synes imidlertid Daltrey er altfor dyrt. Hundre pund virker imidlertid som en mer enn rimelig pris for en hel buss, selv for mer enn femti år siden, noe som underbygger mistanken om

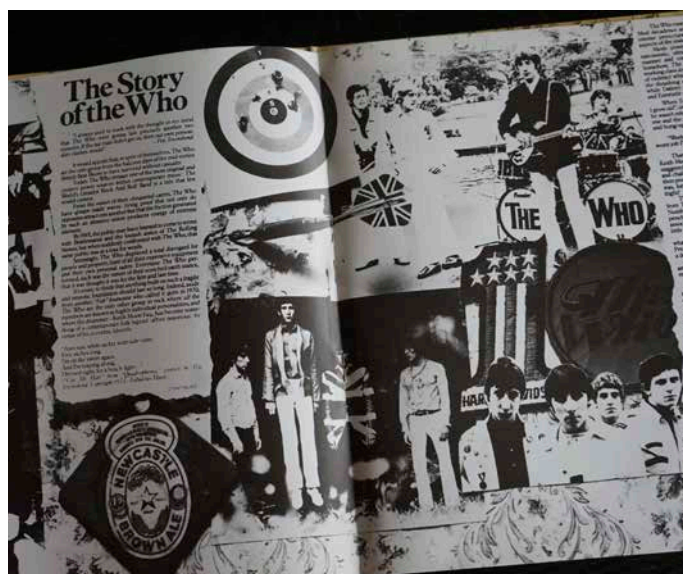
at teksten slett ikke handler om noen bussreise, men om dop – the magic drug bus.

På seksstallet handlet jo rock 'n roll i stor grad om narkotika, fra ganske åpenlyse tekster som Jefferson Airplanes Alice i underverden-inspirerte White Rabbit – «en pille gjør deg større og en pille gjør deg liten» til The Beatles' Lucy in the Sky with Diamonds, der det ble spekulert i at initialene dannet forkortelsen LSD. Så var også The Who et ledende mods-band – «mods» var en moteretning i London med scootere, fikse frisyrer og klesdrakter, samt nattklubber – og myyye dop. Tolkningen av Magic Bus får meg til å tenke på en graffiti som i mange år kunne leses på Jarstasjon i Bærum: «Å være ung er for jævlig – hasjen er blitt så dyr!»

Likevel er det tvisynet og tolkningsmulighetene som ofte karakteriserer stor kunst. Og altså får en buss i Oxford Street i Manchester til å minne en nordmann både om et stykke buss-historie og et enestående engelsk band. Sånn skal det vel også være?



Magic Bus i Manchester i begynnelsen av mars ga mange assosiasjoner.



The Who var et av verdens største rockeband, blant annet med hiten Magic Bus.

KONTAKT OSS PÅ TELEFON

40 60 37 00

TAST 1 - ØKONOMI- OG MEDLEMSAVDELING



**WENCHE
NYJORDET**
Avdelingsleder
wenche@ytf.no



**NJONIZA
HAZIRI**
Kontor- og
regnskaps-
medarbeider
njoniza@ytf.no



**KJELLRUN
MØRCH**
Forhandlings
Sekretær
kjellrun@ytf.no



**RAMEEN
SHEIKH**
Kontor-
medarbeider
rameen@ytf.no

TAST 2 - SPØRSMÅL OM DITT ARBEIDSFORHOLD ELLER TARIFFSPØRSMÅL



**HÅVARD
GALTESTAD**
Org. sekretær
havard@ytf.no



**JAN ARNE
LABERGET**
Regionleder
gods/logistikk
jan.arne@ytf.no



**PETTER
SOMMERVOLD**
Forhandler
petter@ytf.no



**KRISTINE
MARTINSEN**
Forhandler
kristine@ytf.no



**ANNE LISE
LØKKEN**
Advokatsekretær
anne.lise@ytf.no



**JOSEFINE
WÆRSTAD**
Fagsjef for
advokatene
josefine@ytf.no



**MARIUS
TRÆLAND**
Advokat
marius@ytf.no



**ANNIKEN
AUNE**
Advokat-
fullmektig
anniken@ytf.no



**JEANNETTE
KVAMME**
Advokat-
fullmektig
jeannette@ytf.no

TAST 3 - SPØRSMÅL OM NETTBUTIKK, VERVING ELLER ORGANISASJONSSAKER



**TORMUND
HANSEN
SKINNARMO**
Kommunikasjons-
sjef
977 11 550
tormund@ytf.no



**SYNNE
PERNILLE
JAKOBSEN**
Rådgiver
993 65 058
synne@ytf.no



**TOR ARNE
KORSMOE**
Verveansvarlig
980 43 387
tor@ytf.no

RING DIREKTE TIL DISSE



**JIM
KLUNGNES**
Forbundsleder
932 41 125
jim@ytf.no



**LINDA
JÆGER**
Generalsekretær
932 40 007
linda@ytf.no



**ARNE
DANIELSEN**
Redaktør
474 00 989
arne@ytf.no



AVGJØRENDE LØNNSOPPGJØR

BRANSJEN VÅR MÅ BLI MER KONKURRANSEDYKTIG PÅ Å REKRUTTERE KVALIFISERTE OG KOMPETENTE ANSATTE SOM KAN LEVERE I HENHOLD TIL KUNDENES BESTILLINGER OG FORVENTNINGER. FOR Å FÅ TIL DETTE MÅ BRANSJEN BETALE EN LØNN SOM STÅR I FORHOLD TIL ULEMPER, ANSVAR OG KRAV. EN KONKURRANSEDYKTIG OG RETTMESSIG LØNN. ALT KAN FORBEDRES I ÅRETS TARIFFOPPGJØR. PÅ TIDE Å LEVERE, ARBEIDSGIVERE!

Arbeidsledigheten i Norge er lav. Mange bransjer mangler for tiden folk og søker aktivt flere ansatte. Det betyr at arbeidssøkende, både de som allerede er i arbeidslivet og de som er på vei inn, har flere alternativer. Gode alternativer. Alternativene fremstår ofte som mer attraktive enn «våre» yrker, om det er å bli lastebilsjåfør, bussjåfør, lagerarbeider eller et annet transportrelatert yrke.

Skiftarbeid med uregelmessig livsstil, uregelmessig kosthold, uregelmessig søvn og et uregelmessig familie- og sosialt liv, bidrar ikke akkurat til økt attraktivitet eller rekruttering. Dagens unge ønsker «normale» arbeidsbetingelser og god lønn. Fritid, familie og venner er viktig.

Importert arbeidskraft

Norge har i mange år importert arbeidskraft. Hele Europa har gjort det samme. Nå har mange dratt hjem igjen. Delvis på grunn av pandemien, delvis på grunn av økt lønnsnivå i hjemlandene og ulempene med å være mye borte fra hjem og familie.

Vi har gjort oss for avhengige av importert arbeidskraft. Det vil være klokt for bransjen å basere seg på en større andel av norskfødte ansatte, som vil forbli i Norge og forhåpentligvis også i bransjen. Hvis vi tar vare på dem og gjør arbeidsbetingelsene attraktive nok, blir det mulig å være i

yrket i hele eller store deler av yrkeskarrieren.

Andre mer attraktive

Ofte står ikke lønna og arbeidshverdagen i forhold til forventningene som de unge har til et sosialt liv, tid til venner og familie. Betingelsene som tilbys matcher heller ikke de krav og forventninger som oppdragsgiver og arbeidsgiver stiller og til ansvaret som følger med jobben. Da er det forståelig at ungdommer flest velger andre jobbalternativer.

Presset i arbeidshverdagen øker dessuten, slik at mange av våre medlemmer opplever at de må strekke seg langt eller til og med arbeide gratis. Mange er likevel svært lojale og strekker seg litt ekstra både for arbeidsgiver og for kundene.

Lønn er viktigst

Lønn er den viktigste forutsetningen for å heve statusen og rekruttere kvalitet. Lønn er verdsettelse. Den viser konkret hvilken verdi arbeidsgiverne setter på sine ansatte. Denne verdien er det på tide at arbeidsgiver nå justerer opp!

Lønn gir status og bidrar til økt rekruttering i andre bransjer. Det ser vi. Slik er det visstnok for direktørene og lederne våre også. Skal man rekruttere de beste lederne, må lønnen være høy, får vi høre. I så fall er det merkelig

JIM
KLUNGNES
YTF-leder
jim@ytf.no
932 41 125



om det ikke skulle fungere på samme måte for våre yrkesgrupper.

Kommer ikke utenom

Uten dyktige sjåfører og lageransatte, klarer ikke bransjene våre å levere på kundenes bestillinger. Arbeidsgiverne våre står i fare for å måtte si nei til oppdrag, noe som allerede er i ferd med å skje. Delvis på grunn av mangel på ansatte og akkurat nå også på grunn av høyt sykefravær. Når litt ekstra sykefravær fører til innstilte turer, demonstrerer dette hvor prekær mannskapssituasjonen faktisk er.

Lønn, arbeidsforhold og kompetanse er avgjørende faktorer når status og attraktivitet til ulike yrker vurderes av arbeidssøkende. Dersom det satses på høyere lønn og bedre arbeidsforhold, kompetanse og kvalitet, vil også statusen, omdømmet og rekrutteringen til vår bransje forbedre seg. Vanskeligere er det ikke.

Jim



Returadresse: Yrkestrafikkforbundet, Postboks 9175 Grønland, 0134 OSLO

Nordea Scandic release

Gjensidige Color Line Gudbrandsdal Energi

Tannhelseforsikring En bekymring mindre! DFDS Pensjon

AVIS[®] IN FLOW²⁴ Milrab

THON HOTELS Comfort QUALITY Clarion NORDIC CHOICE HOTELS ESSO

Fordelsrabatter lønner seg

YTF er et YS-forbund. Det gir deg tilgang til alle YS Fordel sine rabatter. Bruker du fordelsrabattene, kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.

Les mer på ysfordel.no

