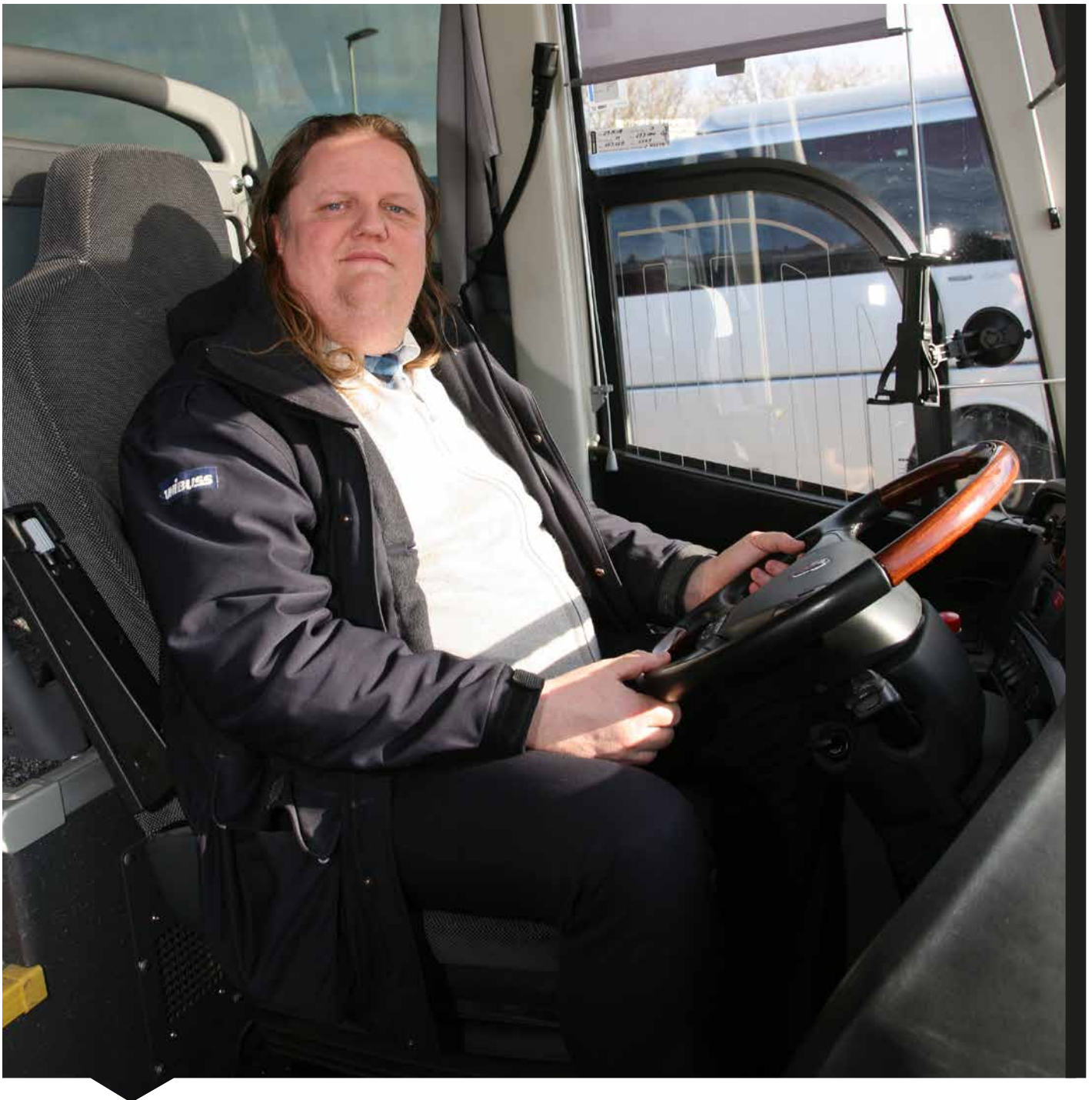


YRKES TRAFIKK



TIDSSKRIFT FOR
ANSATTE INNEN
TRANSPORT-
SEKTOREN

02/2019



Texas i turbilbransjen

S 18


YRKESTRAFIKK
FORBUNDET

ARNE
DANIELSEN
Redaktør
arne@ytf.no



FOR DIREKTØRER FLEST

SAMFERDSELSMINISTEREN HAR
SATT NED EN SÅKALT 21-GRUPPE
MED MÅLSETTINGEN «KORLEIS
SKAL VI LØYSE FRAMTIDAS
TRANSPORTUTFORDRINGAR».
GRUPPA BESTÅR AV 17
PERSONER, ALLE DIREKTØRER,
LEDERE, SJEFER, RÅDGIVERE
OG ANSVARLIGE – SAMT EN
ENSLIG PROFESSOR, OG LEDES
AV RUTERS DUPPEDITTKÅTE
TOPPSJEF BERNT REITAN
JENSSEN.

«Da slår det oss at disse
kravene ikke gjelder oss, det er
direktørsjiktets «samansetjing»
alt handler om»

Vi syntes det var påfallende at gruppa er uten praktisk sjåførerfaring og at heller ikke brukerne av transport-systemene («kundene») synes å være representert. Vi dristet oss derfor til å spørre samferdselsministeren om ikke den ensidige sammensetningen vil øke faren for at resultatet ikke blir optimalt.

Heldigvis viste det seg at sammensetningen slett ikke var så ensidig. I statsråd Dales svar viser han nemlig til god balanse mellom myndighetssiden, næringsliv og akademia. Pluss: «I tillegg til dette har kriteria for *samansetjing av gruppa handla om tilfredsstillande regional balanse og god kjønnsbalanse, samt at det i gruppa skal være kandidatar med minoritetsbakgrunn.*»

Ja vel. Vi kjøper det regionale argumentet, men har vanskelig for å forstå at kjønn og minoriteter er vesentlig for transport. Mer relevant ville det vært å sikre representasjon fra eldre og uføre.

Men greit nok, vi i YTF kunne lett ha stilt med representanter som ivaretar både kjønns- og minoritetskravene. Da slår det oss at disse kravene ikke gjel-

der oss, det er direktørsjiktets «samansetjing» alt handler om. Kompetanse på grasrotplan er tydeligvis ingen opptatt av.

Ministeren understreker likevel at strategigruppa «blir forventa å tale på vegne av heile sektoren og å innhente informasjon og synspunkt frå alle relevante aktørar, arbeidstakarsida inkludert.» Dette skal skje gjennom en rekke såkalte «innspillskonferanser», der også YTF vil bli invitert til å delta.

«Eg ynskjer såleis å tryggje Yrkestrafikkforbundet på at arbeidstakarsida si stemme inn i dette strategiarbeidet vil bli høyrte», skriver samferdselsminister Jon Georg Dale. Nå var faktisk ikke vårt anliggende her å sikre partssammensetning, bare sørge for at folk med praktisk og operativ erfaring fra transportsektoren fikk en sentral rolle. Men dette er altså ikke prioritert.

Arne



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

Rettelser

Vi kom i skade for å oppgi feilaktige mailadresser til et par av YTFs mest sentrale skikkelser i forrige utgave. Det gjelder pensjonistforeningens styremedlem Harald Sigmund Eilertsen, der riktig mailadresse skal være haraldseilertsen@online.no og leder for avdeling 6 Vestfold, Petter Louis Pettersen, der mailadressen er petter.l.pettersen@nettbus.no. Yrkestrafikk beklager!



Galgenfrist for frikort	4
Et internasjonalt år	6
Kjempedemonstrasjon i Brüssel	8
Ansvar for lov og orden	12
Grenseløs grådighet	14
Texas i turbilbransjen	18
«Din ByBil»-ansatte til YTF	22
Stort & smått	23
Hva skjer i lønnsoppgjøret?	24
Portett - En ganske vanlig fyr	29
En høyst personlig beretning om trikkens 125-årsjubileum	32

Forsidefoto: Arne Danielsen

GLADIOLA / S 17



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

Annonsesalg:

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.



Fagpressen

GALGENFRIST FOR FRIKORT

I BEGYNNELSEN AV MARS KOM BESKJEDEN OM AT FINANSMINISTER SIV JENSEN HAR ENDRET DE NYE REGLENE SOM FØR JUL BLE LANSERT FOR BLANT ANNET FRIKORT, OG UTSATT IVERKSETTELSEN TIL 1. JULI. DET GJELDER Å BRUKE DENNE NÅDETIDA GODT.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Det nye forslaget kom på banen etter massiv motstand fra bussjåfører og andre som har kommet skjevt ut av ordningen.

Ballen hos selskapene

Nå økes fribeløpet, slik at man ikke må skatte av goder verdt mindre enn 8 000 kroner. Samtidig utsetter regjeringen iverksettelsen av de nye reglene til 1. juli. Hensikten er at transport-selskapene skal få tid til å utforme nye ordninger.

YTF-leder Jim Klungnes er fornøyd med at regjeringen har lyttet til bussjåførene i saken, men forventer nå at samtlige busselskap i samarbeid med tillitsvalgte lager ordninger som belaster de ansatte for en mer reell bruksverdi.

Hevdvunnen rett

Yrkestrafikk vil tillate seg å kaste inn noen momenter i debatten: Først, et flere hundre år gammelt rettsinstitutt i Norge er «hevd», det vil si at når en tilstand har bestått upåtaalt gjennom en årrekke, regnes den som rettmessig. I juridiske kretser påpekes at alminnelige samfunnshensyn tilsier at det ikke rippes opp i «festnede forhold» med mindre det er nødvendig.

I følge Hevdlovens §1 kan det vinnes hevd på «eigedommsrett eller bruksrett til ting» - og med «ting» menes fast eiendom, løsøre og verdipapir. «Hevd» gjelder spesielt eiendom, for eksempel retten til vei over annen manns jord, der hevden gjerne oppstår etter minst 30 års bruk. Men er ikke etikken den samme når det gjelder bruksretten til en fribillettordning som minst har eksistert siden krigen?

Hva er bruksverdien?

Over til økonomi: I regnskapsteori brukes begrepet bruksverdi for å angi

den verdien noe har i praksis, i motsetning til anskaffelseskostnad eller teknisk verdi. De to verdivurderingene er altså ikke identiske. I et marked vil verdien være bestemt av en rekke forhold, blant annet individuelle behov.

Derfor er det ikke åpenbart at verdien av et frikort for den enkelte er identisk med «omsetningsverdien i sluttbrukermarkedet», men hvor stor nytte innehaveren har i praksis.

Det er åpenbar forskjell på en som kjøper et månedskort på en strekning fordi han eller hun for eksempel skal reise daglig til og fra jobben, og en som har fått mulighet men ikke benytter seg av den.

Gjeninnføre klippetang?

Skattevesenet benytter rabatter på varer i sine eksempler. Men en fribillett er ingen vare i fysisk forstand, men et tilbud. Til forskjell fra et armbåndsur eller et klesplagg, er det i dag ikke mulig å måle hvor mange reiser en

«Hvorfor ikke nedfelle en nytte- og en fritidsdel av frikortets verdi, for eksempel 50-50, der kun fritidsdelen defineres som frynsegode?»

enkeltperson benytter. At antall reiser ikke lenger måles, skal ikke ramme frikortbrukerne økonomisk.

I gamle dager fikk de ansattes barn klippekort i Oslo Sporveier. Da var antall reiser en definert størrelse. Problemet oppsto med innføringen av de såkalte «universalkort» på syttitallet. Med dagens elektroniske billettutstyr burde det være en smal sak å atter telle reisene, ellers kan man jo ganske enkelt gjeninnføre klippetanga?

Ikke bare frynsegode

Tidene forandrer seg. I dag ser mange åpenbart på en fribillett som et frynsegode, men slik har det ikke vært opprinnelig. I Bergen hadde for eksempel politi-, post- og telegrafjemenestemenn i tjeneste sitt eget månedsmerke som de kjørte gratis på rett etter krigen. I Oslo kjørte politifolk i uniform gratis. «Gratiskjøringen» hadde altså en samfunnsmessig størrelse som olje i det offentlige maskineriet. Miljøaspektet var også til stede – da som nå - ved å kjøre kollektivt i stedet for bil.

Også i dag har frikortene en tilsvarende nytteverdi. Tidligere ordninger med betjeningsbusser som kjørte de ansatte til og fra ulike stasjoner til



Ansattes barn fikk tidligere klippekort i Oslo Sporveier. Bør dette på nytt innføres?

mer eller mindre ukurante tider, er mange steder innskrenket og sjåførene er overlatt til eksisterende kollektivtilbud. Da er ikke reisen noe skattbart «frynsegode», men en del av verktøyet for å kunne utføre jobben, på linje med kontorutstyr eller uniform.

Ansatte trenger å holde seg oppdatert rundt og kvalitetssjekke rutetilbud,

veiforhold og andre lokale utfordringer. Det virker urimelig om slik virksomhet skal være gjenstand for ekstra kostnader eller skattlegging. Hvorfor ikke nedfelle en nytte- og en fritidsdel av frikortets verdi, for eksempel 50-50, der kun fritidsdelen defineres som frynsegode?

✉ redaksjonen@ytf.no

ET INTER- NASJONALT ÅR

«DET SISTE ÅRET HAR YTF ANTAGELIG VÆRT MER AKTIVE I DET INTERNASJONALE ARBEIDET ENN TIDLIGERE. KANSKJE DET MEST AKTIVE ÅRET VI HAR HATT NOEN GANG», UNDERSTREKET FORBUNDSLEDER JIM KLUNGNES I SIN TRADISJONELLE ÅPNINGSTALE TIL YTFs ÅRLIGE REPRESENTANTSKAPSMØTE, SOM BLE AVHOLDT I LILLESTRØM I MIDTEN AV MARS.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

- Vi ser at avgjørelsene som blir tatt i EU og de store global utviklingstrendene har minst like stor betydning for vår arbeidshverdag og våre arbeidsvilkår som det som bestemmes på regjerings- og stortingsnivå i Norge, poengterte Jim.

- Vi deltar også fordi vi tror det er lurt å formidle kunnskap om den nordiske og den norske modellen, om arbeidslivet vi har og hvordan vi samarbeider. Mange i andre deler av verden ønsker seg en modell som ligner på vår. Så ligger det også en solidaritetstanke bak. Det er mye bedre at vi i fellesskap klarer å løfte de som har det dårligere enn at vi på sikt skal bli utkonkurrert eller måtte akseptere dårligere vilkår.

Intet avgjort

YTF deltar internasjonalt gjennom den nordiske transportarbeiderunionen NTF og det europeiske ETF. ETF representerer fem millioner medlemmer og 230 fagforbund i 42 land. Og styrken virker. ETF har gang på gang lyktes med å få endret, forbedret eller utsatt de verste forslagene som har kommet på bordet.

- Likevel er enda ingenting helt avgjort. Det som ligger på bordet nå er til dels mye bedre enn de opprinnelige forslagene, men ikke bra nok. Spenningen nå knytter seg til om EU lykkes med å vedta noe før EU-parlamentet oppløses og eventuelt hva man vedtar, sa forbundsleder Jim Klungnes.

Vekst og framgang

Den årlige samlingen av et syttitalls forbundsstyremedlemmer, regionledere og ansatte kunne ellers oppsummere et år med vekst og framgang for Yrkestrafikkforbundet. Medlemstallet økte i 2018 med 235 og endte på 11 720.

Mange tillitsvalgte er kurset på trinn 1 og 2, og et nytt trinn settes i gang i år. Økonomien i forbundet er også god.

Advokatene og rådgiverne i sekretariatet har hjulpet til i mange saker vedrørende sjåførsikkerhet, oppsigelser og liknende, og YTF har satt søkelys på en rekke viktige saker overfor myndighetene og i media. Allmenngjøringen av tariffavtalene innen turbuss og gods er forlenget.

- Vi har opplevd disse resultatene fordi vi har vært flinke, oppsummerte forbundslederen.

Utfordringer i kø

Så langt – så godt. Samtidig er behovet for en sterk fagbevegelse sterkere enn noensinne. Utfordringene står i kø på mange områder.

Fjorårets tariffoppgjør var ikke tilfredsstillende. Verst kom bussjåførene ut, de oppnådde kun kr 1,30 i timen i lønnsøkning i fjor og opplevde en klar

«Så langt – så godt. Samtidig er behovet for en sterk fagbevegelse sterkere enn noensinne»

reallønnsnedgang. Det er derfor ikke unaturlig at bussjåførene har forventninger til oppgjøret i 2020.

En annen utfordring er økende gjennomsnittsalder. Det er vanskeligere å rekruttere yrkessjåfører og stor gjennomtrekk. Skal vi opprettholde medlemstallet og veksten på sikt, må vi rekruttere flere unge jenter og gutter. Hvis ikke ender YTF opp som et pensjonistforbund.

Etisk og enhetlig

Representantskapsmøtet hadde en rekke diskusjoner og behandlet ulike forslag til vedtak, blant annet følgende etiske grunnlag:

«Yrkestrafikkforbundets medlemmer og tillitsvalgte skal behandle hverandre med respekt og vennlighet. Vi skal unngå enhver form for baksnakking, trakassering, mobbing eller annen oppførsel overfor andre som kan oppfattes nedverdiggende eller truende. Ingen diskriminering på bakgrunn av kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet eller religiøs overbevisning skal finne sted.»

Diskusjonene og avstemningene vitnet om et enhetlig forbund med medlemmer og yrkesgrupper som respekterer hverandre.

Årets tillitsvalgte ble kåret under den tradisjonelle middagen på kvelden. Les portrettet med Lars Kristiansen på side 28.



YTFs assisterende forhandlingssjef Lin Andrea Gulbrandsen holdt et pedagogisk foredrag om utfordringene og den til tider svært kronglete saksbehandlingen i EU-systemet.



Prøveavstemning til ære for fotografene. Representantskapsmøtet framsto som svært enhetlig og positivt.

KJEMPE- DEMONSTRASJON I BRÜSSEL

TUSENVIS AV TRANSPORTARBEIDERE FRA HELE EUROPA DEMONSTRERTE MOT
SOSIAL DUMPING OG FOR RETTFERDIG TRANSPORT I BRÜSSEL ONSDAG 27. MARS.
YTF VAR GODT SYNLIGE MED LASTEBILEN HELT FORAN I DET MEKTIGE TOGET.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

YTF-lastebilen, med logistikkleder Jan Arne Laberget og forbundsleder Jim Klungnes i førerhuset avsluttet i Brüssel en seks dagers rundtur, som ledd i det europeiske transportarbeiderforbundet ETFs aksjonsuke.

Flere stopp underveis

Vår reise startet i Herning i Danmark, der YTF møtte fagforeningskolleger fra Danmarks største fagforening 3F. 3F avslørte blant annet skandalen med filippinernes slaveleir som du kan lese om her i bladet.

Turen gikk videre til havna i Hamburg, der vi ble møtt av representanter for Tysklands, og kanskje Europas største fagforbund ver.di med mer enn to millioner medlemmer. Fra Vilnius kom også representanter for det litauiske sjåførbundet LVPS.

«Selv om det er viktig å håndheve nasjonale bestemmelser, er det en illusjon å tro at dette er tilstrekkelig»

På grensa mellom Nederland og Belgia ble vi møtt av nederlandske fagforeningsfolk som hadde sin egen lastebil. Belgiske foreningsfolk geleidet oss det siste stykket inn i Brüssels gater, der vi møtte igjen mange av folkene vi hadde truffet underveis samlet til en kjempe-demonstrasjon som samlet flere tusen fargerike transportarbeidere.

Hele bransjen rammes

Vi sitter igjen med mange opplevelser og mye lærdom. Mye trenger tid til å synke inn. Men noen umiddelbare lærdommer er for det første at problemet

med sosial dumping og manglende respekt gjelder alle typer transportarbeidere, ikke bare sjåfører og veifarende. I demonstrasjonen gikk både ansatte i flyselskaper, havnearbeidere og sjøfolk – alle opplevde den samme trenden.

Grenseløst problem

Dernest er det viktig å merke seg at problemstillingene ikke lar seg stanse av landegrenser, heller ikke innen EU eller Schengen. Selv om det er et skille mellom det rike vest og fattige øst, så oversvømmes i tillegg EU av enda mer lavtlønte sjåfører enda lenger østfra.



Flere tusen transportarbeidere fra hele Europa demonstrerte for rettferdig transport gjennom Brüssels gater.

«Uavhengig av hva man måtte mene om forholdene i Polen i dag, må vi ha i mente at denne fagforeningen faktisk klarte å framtvinge regimeskifte»

Akkurat som transporten blir mer og mer internasjonal, flyter også den sosiale dumpingen lett over grensene. Selv om det er viktig å håndheve nasjonale bestemmelser, er det en illusjon å tro at dette er tilstrekkelig. Fagbevegelsens eneste metode er derfor internasjonalt samarbeid, som denne demonstrasjonen var et godt eksempel på.

Kjenn vår styrke

Nytter det? Vel, det er mye å ta tak i. EU virker ikke å være på rett kurs i forhold til arbeidstakernes rettigheter. Men fagbevegelsen har vunnet store seire før. I demonstrasjonen deltok for eksempel representanter for Solidarnosz, og uavhengig av hva man måtte mene om forholdene i Polen i dag, må vi ha i mente at denne fagforeningen faktisk klarte å framtvinge regimeskifte.

Havnearbeiderne i Hamburg er et annet eksempel på at det går an. Her besøker inspektører fra det internasjonale transportforbundet ITF alle skip som klapper til kai, og har de ikke lønns- og arbeidsforholdene på stell, blir de rett og slett ikke losset. Resultatet er alltid at sjøfolkene får det de har krav på.

Og her kommer et siste poeng: Fagforeningene rundt i Europa har mye å lære av hverandre, i all ydmykhet må vi innrømme at vi i Norge har mye å lære, selv om vi også har mye å bidra med. Yrkestrafikk vil skrive mer om lærdommene i kommende utgaver.



Framme foran EU-parlamentet. YTF var også her godt synlig.

✉ redaksjonen@ytf.no



Representanter for Tysklands største fagforbund ver.di og representanter for det litauiske sjåførforbundet LVPS så hverandre stevne i Hamburg havn.



Norsk samling før avmarsj i Brussel, fra venstre Ken Blomkvist, Kristian Olsen Lid, Ove Helleseeth og Jim Klungnes fra YTF, leder for Parat Kabinforbund Anneli Nyberg, YS-leder Erik Kollerud og Trond Jensrud fra YTF.



YTF-lastebilen møtte nederlandske kolleger på grensa mellom Nederland og Belgia. Nederlanderne stilte både med en stor og en liten bil.



YTF-lastebilen med Jan Erik Laberget bak rattet utgjorde fortroppen i demonstrasjonen.



Lederen for YTF logistikk kom godt ut av det med sin danske kollega Erik Emil Hansen fra Godschaufførernes Landsklub på messa i Herning.



Den nordiske transportarbeiderforeningen var også representert.

ANSVAR FOR LOV OG ORDEN

«ENHVER BESTILLER SKAL FORSIKRE SEG OM AT SJÅFØRENE FÅR TARIFFLØNN. ALLE HAR ANSVAR FOR AT TRANSPORT FOREGÅR PÅ LOVLIG MÅTE, SELV OM OPPGAVEN SETTES BORT TIL EN SPEDITØR», FASTSLÅR NHO- OG SCHENKER-VETERANEN EINAR SPURKELAND.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN



Einar Spurkeland har erfaring fra arbeidsgiverorganisasjon og bedriftsledelse, men er helt på linje med fagbevegelsen når det gjelder bestilleransvar.

Einar Spurkeland er ikke en person man i første rekke forbinder med fagbevegelsen, men har svært solid erfaring fra transport og logistikk. Han har 14 år bak seg i Transportbedriftenes Landsforening – forløperen til NHO Transport – blant annet som redaktør for fagbladet Transportforum og siden 16 år som informasjonssjef i den norske delen av Schenker – Europas største aktør i europeisk landtransport.

Nå har Spurkeland skrevet en innføring i transportbestilling for godstransport, en lærebok han håper vil brukes til selvstudium eller som fagpensum innen transportfag. Alle som arbeider i logistikk- og transportbransjen vil ha nytte av den, mener Fagbokforlaget, som arrangerte pressekonferanse i anledning utgivelsen.

Farlig utvikling

Spurkeland startet sin innledning med å beskrive tydelige negative trender i bransjen i form av økende kriminalitet

og smugling, uheldig livsstil med dårlig kosthold og for lite trening og søvn, HMS-brudd, brudd på krav til lønn og tariff, brudd på kjøre- og hviletid og arbeidstid og økt risiko ved dårlig sikring av farlig gods.

- Et tilsyn foretatt av Arbeidstilsynet i 2016 viste at av 115 lastebiler hadde 71 ulovlig lønn. Mange rister på hodet over hva som skjer i bransjen. I mange tilfeller er utviklingen direkte farlig, derfor må vi få slutt på dette.

Påse tarifflønn

Han presiserer at bestilleren skal forsikre seg om at sjåførene får tarifflønn, både minstelønn og diettgodtgjørelse. Bestiller har informasjons- og påseplikt, noe som innebærer at det i avtalen med transportør må fremgå at sjåførene får tarifflønn og diett. Brukes speditør er det speditøren som må sjekke dette.

For også speditørene har ansvar. Speditør skal planlegge kjøreruter etter

regelverket for kjøre- og hviletid, og aldri oppfordre til regelbrudd. Han skal ta revisjoner av transportører og kontrollere kompetansen ved transport av farlig gods (ADR), utstyr og at lover og krav følges. Sjøførenes kompetanse skal også sjekkes. Kontroller må foretas fortløpende, blant annet bilens tekniske tilstand.

Standard for varelevering

Spurkeland holder fram bransjestandarden for varelevering som er utarbeidet av Leverandørens utviklings- og kompetansesenter (LUKS). Standarden slår fast at varemottaket har ansvar for at av- og pålesing kan skje på en trygg og sikker måte, og bør benyttes for atkomst, plassering og utforming av varemottak.

- Dessverre er bransjestandarden kun veiledende og ikke bindende, men anbefales, poengterer Spurkeland.

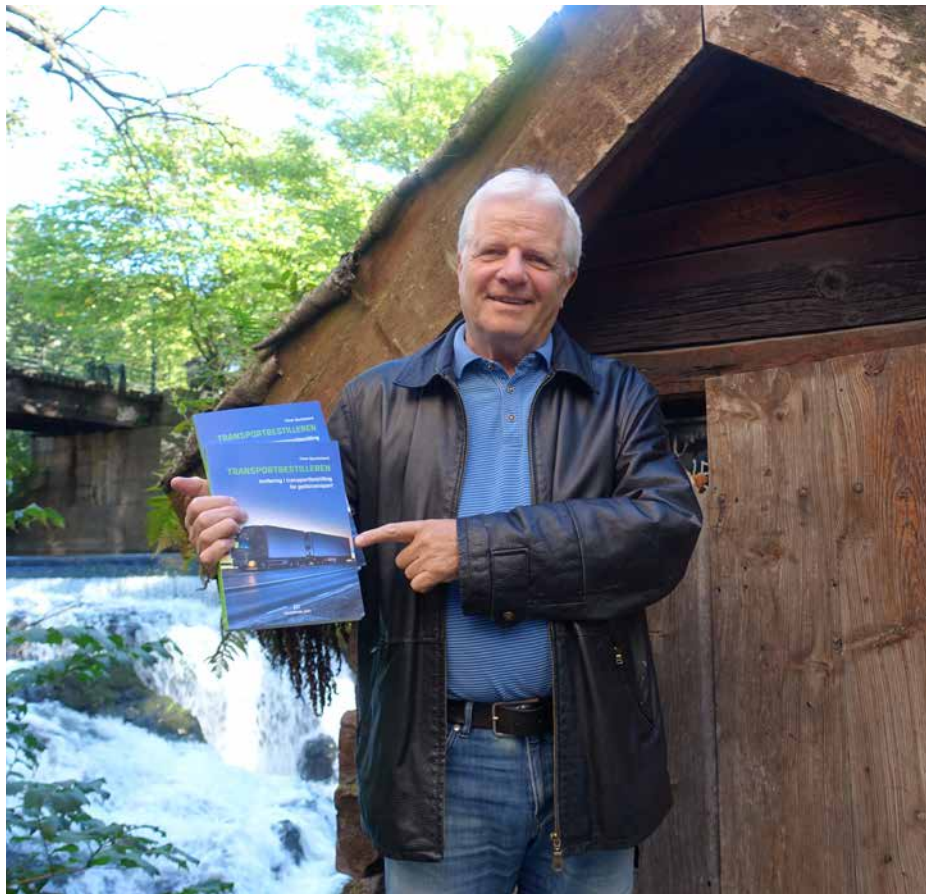
Alle varemottak er likevel underlagt Arbeidsmiljøloven, Veitrafikkloven, Plan- og Bygningssloven samt Matloven.

Bare opptatt av pris

- Mange bestillere er bare opptatt av egen pris, og gjemmer seg bak standardkontrakter. Men å være bestiller er en profesjon, ikke en hobby man utfører ved siden av jobben. Bestillerne kan ikke bare toe sine hender og unndra seg ansvar. Bestillere må være mer proaktive og følge opp transportene, konkluderer Einar Spurkeland.

Boka «Transportbestilleren» kan skaffes gjennom Fagbokforlaget, www.fagbokforlaget.no.

✉ redaksjonen@ytf.no



Vestlendingen Einar Spurkeland i naturlige omgivelser med sin bok «Transportbestilleren». (Foto: Privat)

«I mange tilfeller er utviklingen direkte farlig, derfor må vi få slutt på dette»

GRENSELØS GRÅDIGHET

DET ER SLETT IKKE DEJLIG Å VÆRE FILIPPINSK I DANMARK, DET VISER DEN TRISTE HISTORIEN SOM BLE RULLET OPP PÅ TAMPEN AV FJORÅRET. SAKEN ILLUSTRERER HVOR LANGT TILSYNELATENDE SERIØSE AKTØRER ER I STAND TIL Å GÅ NÅR GRÅDIGHETEN TAR OVERHÅND. PROBLEMET SLUTTER DESSVERRE IKKE SØR FOR SKAGERRAK.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Følgende historie ble først fortalt i fagbladet til den danske fagforeningen 3F: I september 2017 fikk Jojit Cate utdelt en brosjyre hjemme på Filippinene som tilbød en toårs sjåførjobb i Polen. Sjåførene ble lokket med god lønn og garantert forsikring med legehjelp ved sykdom. I brosjyren fantes også bilder av fine hus som sjåførene kunne bo i mens de utførte oppdraget.

Primover Enterprises Inc. UPEI er et rekrutteringsbyrå som siden åttitallet hadde skaffet filippinsk arbeidskraft til land der dette var ønsket, blant annet til Midt-Østen. Jojit ble sendt til en legeundersøkelse og måtte betale rundt to tusen kroner før han ble sendt til den polske ambassaden i Malaysia for å få utstedt visum.

Fraktes til Danmark

Forsommeren 2018 er han endelig på plass i Polen, der eventyret startet lovende med hotellrom, håndpenger til mat og teorikurs med eksamen. Men det gikk ikke lang tid før tvilen meldte seg, da han og andre arbeidstakere fra

Uventet fikk de beskjed om at de slett ikke skulle arbeide i Polen, men i Danmark. De ble derfor stuet inn i en minibuss og fraktes 70 mil til Padborg, helt syd i Jylland ved grensa til Tyskland. Her ble sjåførene innkvartert under enda verre betingelser – i en slags leir bestående av i utrangerte traller. Fire og fire delte avlukker, kun avgrenset med presenninger og med mugne skumgummimadrasser på gulvet.

Slesk skattefidus

Arbeidsgiver viste seg å være det Esbjerg-baserte spedisjons- og transport-selskapet Kurt Beier Transport, en av Danmarks største vognmenn. Beier-familien startet i sin tid med to biler, men eier i dag selskaper til en verdi av flere hundre millioner kroner.

I 2014 kom selskapet i søkelyset på grunn av en smart «skattefidus», der mesteparten av lønna til en del rumenske sjåfører ble utbetalt i form av skattefrie dietter. Bedriften påberopte seg at dette var i overensstemmelse med rumensk lovgivning.

«Rundt 200 sjåfører ble innkvartert under enda verre betingelser – i en slags leir bestående av i utrangerte traller»

Jojit syntes tilbudet var fristende. Han trengte pengene, blant annet til en syk datter, og møtte derfor opp hos United

Filippinene og Sri Lanka, ble flyttet til en simplere forlegning der seks til åtte personer måtte dele rom.

Kyniske revestreker

Også overfor de filippinske sjåførene var Kurt Beier ute med sine profitable revestreker. De var nemlig ansatt i det polske datterselskapet HBT International Transport, og da selvfølgelig til polske lønninger, noe som innebar timebetalingen helt ned mot 15 danske kroner.

Som arbeidsledere var hyrt inn rumenske sjåførere, som skjelte ut nykommerne som «aper» og «fucking filipinos». De blir pisket til å kjøre mest mulig, noe firmaet fulgte opp via GPS: «Kjør, kjør, kjør!» Femten timers strekk var ikke uvanlig, og da Jojit blir syk og blir innlagt på sykehus, viste det seg at den tidligere så oppskrytne sykeforsikringen slett ikke gjaldt i Danmark.

Menneskehandel

I slutten av oktober 2018 ble forholdene avdekket av fagbladet til fagforeningen 3F. Politiet rykket inn i leiren som de selv definerte som «meget spartansk». 26 sjåførere – 22 filippinere og fire fra Sri Lanka, deriblant Jojit Cate – møtte frivillig til avhør og fikk i tillegg hjelp til mat og anstendig losji fra «Center mod Menneskehandel», organisert under det danske utenriksdepartementet for å arbeide nasjonalt og internasjonalt for å hjelpe ofre for nettopp menneskehandel.

Skandalen var et faktum. Hollandsk fagbevegelse anmeldte Kurt Beier Transport for menneskehandel i Danmark, Nederland og Polen, og store danske bedrifter som DSV, Arla og Jysk valgte å bryte samarbeidet med Kurt Beier Transport. Saken fikk betydelig politisk oppmerksomhet både i Danmark og på Filipinene.

Tvangsarbeid

Den norske regjering definerer «menneskehandel» i form av tvangsarbeid som en alvorlig form for arbeidslivskriminalitet. Indikatorer på tvangs-



Velkommen-skilt ved inngangen til Kurt Beier Transports anlegg i Padborg. Saken vedrørende menneskehandel av filippinske sjåførere befinner seg fortsatt i det danske rettsvesenet.



Grenseområdet Padborg er preget av store områder med parkerte trailere, der sjåførere ofte lever et hundeliv. Storvask er hengt ut til tørk under panseret på denne polskregistrerte lastebilen.



«De har et sted å sove og vi gir dem kost og losji» Karsten Beier, dansk godsdirektør.

arbeid kan være at arbeiderne lever under uverdige forhold og mangler kontroll over egen arbeids- og livssituasjon.» Danskene mener neppe noe særlig annet.

Direktør Karsten Beier i Kurt Beier Transport var imidlertid ikke enig i at det var noen grunn til kritikk. Overfor Fagbladet 3F fastholdt han at alle lover og regler var overholdt, og at de filippinske sjåførene arbeidet frivillig. «De har et sted å sove og vi gir dem kost og losji.» Etter tre uker valgte transportselskapet å si opp sjåførene med to ukers varsel, grunnet «manglende arbeid».

Også i Norge

Så er en ting Sønderjylland og kontinentet. Men med snø og is på norske vinterveier er vel ikke filippinske sjåfører aktuelle? Filippinene har jo et varmt tropisk klima, med gjennomsnittstemperatur på 26,5 grader pluss.

Vel, noen vil nok huske at det i 2012 ble det avslørt at det latviske transportselskapet Dinotrans importerte filippinske sjåfører, også til det norske markedet. Det svenske nettstedet Stoppafusket.nu avslørte at selskapets egne regnskaper viste at filippinerne på svenske og norske veier tjente rundt 20 kroner timen - rene slavelønninger. «Nå er østeuropeerne for dyre» skrev Transportmagasinet.

Dinotrans fløy i 2013 inn mer enn 100 filippinske sjåfører til Europa, og opprettet siden et datterselskap på Filippinene.

Kriminelt eller ikke?

At det her er snakk om sosial dumping er hevet over enhver tvil. Sannsynligvis er også slik virksomhet ulovlig. Men regjeringen understreker i sin reviderte strategi mot arbeidslivskriminalitet at sosial dumping ikke nødvendigvis er arbeidslivskriminalitet:

«Arbeidslivskriminalitet handler om straffbare forhold, mens sosial dumping ikke nødvendigvis gjør det. Det vil i mange sammenhenger være sammenfall mellom sosial dumping/ useriøse arbeidsforhold og brudd på ulike lover som regulerer arbeidslivet, men ikke alltid. Innsatsen mot sosial dumping favner stort sett videre enn tiltakene mot arbeidslivskriminalitet vil gjøre, samtidig som det kan være eksempler på kriminalitet i arbeidslivet som ikke går ut over arbeidstakerne. Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er derfor delvis overlappende.»

Vi befinner oss i en gråsoner der alt som finnes av regelverk undergraves. Grådighetens kreativitet har ingen grenser, det har derimot samfunnets evne til kontroll og håndheving.

Tilsynelatende lovlig

Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) utarbeidet i 2017 en rapport om arbeidskriminalitet som viser at kjeltringene i større og større grad arbeider systematisk og organisert og i økende grad kamouflerer lovbruddene sine bak en tilsynelatende lovlydig fasade.

Skurkene opererer i flere bransjer og flytter gjerne virksomhetene sin mellom disse. Men godstransport på vei holdes fram som en arena hvor kriminelle aktører opererer. Og det er altså langt fra bare snakk om luringer som stjeler diesel eller manipulerer fartsskrivere.



På grunn av Kurt Beier Transports noe uheldige «import» av filippinske sjåfører, har selskapsnavnet fått et noe frynsete rykte. Den danske fagforeningen 3F avslørte uvesenet.

Gladiola

JEG ER SYK HAR FÅTT DIAGNOSEN IPA

Jeg har fått en alvorlig sykdom. Det kan ta livet av meg, herr Kwartbas. Flere av mine kolleger har også fått sykdommen. Energien er i ferd med å forsvinne. Ladelampa har lyst lenge. Jeg tror jeg ble smittet på kroa. Det kan også ha vært i kantina. Denne sykdommen smitter sjelden når to og to møtes. Det er som oftest når det samles flere, at smitten biter seg fast. På sosiale medier yngler krapylene og hopper mellom skjermene.

Jeg er tatt ut av trafikken. Jeg er parkert. Jeg er trafikkfarlig. De kan ikke ha sånne som meg i trafikken, herr Kwartbas.

Jeg har fått diagnosen IPA (Irritert På Alt).

Du vil ikke tro hvor slitsom denne sykdommen er, herr Kwartbas. Det går bra så lenge jeg treffer folk jeg kjenner og føler meg trygg på. Når jeg kommer ut på

veien merker jeg det. Jeg begynner å irritere meg på alt. Sykdommen IPA (Irritert På Alt) slår aller verst ut når jeg møter fremmede lastebiler og busser. Først irriterer jeg meg for at de er på veien, at de virvler opp støv og griser til frontruta mi. Så begynner jeg å tenke ut hvordan jeg kan ta svina!

Jeg er ikke frisk. Dette tar all energien min, herr Kwartbas. Jeg klarer ikke å jobbe lenger.

Jeg har også vært medlem av hylekoret på jobb. Vi hylar i kantina og på kroa. Vi hylar også på facebook. Der legger vi ut bilder av alle stygge forbikjøringer, får med registreringsnummeret og ringer gjerne opp den uheldige i helgen. Svina skal ut av trafikken.

Om Igor og Pioter står og spinner ved lasterampa til Reima på fabrikken henger vi det på tavla. De har også kjettinger på feil aksel, de tullingene.

Jeg irriterer meg over alt, her Kwartbas. Jeg er en farlig sjåfør. Jeg tar bilde av alt som irriterer meg i trafikken. Jeg er usikker og redd. Dette kan ikke fortsette, herr Kwartbas. Jeg blir rolig først når jeg får offentliggjort bildene på facebook. Så har jeg det bra en stund, helt til en sogning stopper hylekoret. Det er så irriterende, herr Kwartbas.

Jeg irriterer meg over alt: Biler som kjører forbi meg, de som ikke kjører forbi, de som stopper og

de som ikke stopper. Jeg forstår ikke hvorfor folk gjør det de gjør. Allikevel irriterer jeg meg over det de gjør. Det

de gjør er forferdelig irriterende. Om det er riktig eller galt spiller ingen rolle.

Jeg klarer ikke mer. Sykdommen IPA (Irritert På Alt) tar snart livet av meg. Jeg får ikke stoppe. Dette tar all energien min.

Ingen vil være sammen med meg. De orker ikke all klagingen. Færre og færre liker meg på facebook. På kroa flytter de seg unna. De vil ikke blande de sure oppstøtene mine med de søte rettene sine. Jeg har bare noen få venner som er like irriterte som meg. Jeg må ha hjelp, herr Kwartbas.

Hylekor er ikke god musikk!

«Jeg forstår ikke hvorfor folk gjør det de gjør. Allikevel irriterer jeg meg over det de gjør»

Gladiola



Turbilsjåfør Robin Skogmo hos Unibuss er bekymret for arbeidsplassen.

TEXAS I TURBIL- BRANSJEN

«NÅR DU KOMMER TIL FLÅM, STÅR DET GJERNE 40 TURBUSSEDER, TO AV DEM ER NORSKE. OG VED VIGELANDSPARKEN EN SOMMERDAG ER DET DOBBELT SÅ MANGE UTENLANDSKE SOM NORSKE BUSSEDER. VI HAR IKKE NOE IMOT UTENLANDSKE FIRMAER, MEN DA MÅ DE KONKURRERE PÅ LIKE VILKÅR. DET TROR VI IKKE DE GJØR, VERKEN NÅR DET GJELDER LØNN ELLER SKATT», SIER TURBILSJÅFØRER ROBIN SKOGMO HOS UNIBUSS. **HAN ER BEKYMRET FOR ARBEIDSPLASSENE.**



«Vi reagerer på at Ollex, et turbusselskap fra Litauen, har stasjonert busser i Norge hele året. Om sommeren kjører mer enn 100 busser kun i Norge, og på vinteren opererer 40-50 busser i Troms og Finnmark. De litauiske sjåførene operer ofte to ifølge som bor i bussene», opplyser Robin Skogmo og tillitsvalgt Johan Gjølberg hos Unibuss tur.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Turbilmarkedet i Norge har økt kraftig de siste årene som følge av tilstrømming av utenlandske turister med fly og cruiseskip, det såkalte incomming-markedet. I tillegg har det vært en betydelig økning i NSBs behov for buss for tog.

Det interessante er at denne økningen ikke har slått ut i omsetningen til norske turbussoperatører etter 2015. Tvert om er de norske aktørene på vikende front. Som del av EØS-avtalen kan utenlandske selskap utføre «midlertidig kabotasje» i Norge. Det er ikke presisert hva som menes med midlertidig.

At utenlandske busselskaper kan ta toppene i etterspørselen kunne i utgangspunktet være bra, gitt at de følger norsk lov og norske bestemmelser. Dessverre viser det seg at de gir blaffen både i lønn og merverdiavgift, noe som rammer sjåfører og seriøse aktører.

Underbetaler sjåførene

Sommersesongen 2016 ble allmenngjøringsforskriften innført i Norge, som pålegger utenlandske selskaper å betale norsk tariff lønn. Men kontroller viste at mindre enn halvparten av sjåførene ble betalt etter forskriften. I 2018 gjennomførte Arbeidstilsynet kontroll

med 34 utenlandske busser, og det nedslående resultatet var at 74 prosent av sjåførene ikke ble betalt lønn i henhold til norsk tariffavtale. Trøsten var at de fleste fikk dekket kost og losji.

De utenlandske selskapene peker på denne måten nese til norsk lov. Det kan de gjøre i trygg forvisning om at åtte av ti bestillere av turbiltjenestene også gir blaffen, til tross for at bestilleren har et ansvar for å påse at det ikke lages avtaler med transportører som er i strid med allmenngjøringsforskriftene.

Betaler ikke moms

Utenlandske transportører skal være registrert i Merverdiavgiftregisteret og betale moms. Fritak gjelder kun for direkte transport som krysser grensen til og fra utlandet, men ikke for noen del av rundreise i Norge som varer mer enn 24 timer.

Men ved å søke i Brønnøysundregisterets åpne database finner man kun åtte norskregistrerte utenlandske selskaper (NUF) som er oppført i Merverdiavgiftregisteret innen bussvirksomhet. Ingen av disse var fra Polen eller Baltikum.

Dette indikerer åpenbart at lovens krav om registrering og oppkreving av merverdiavgift for oppdrag i Norge ikke blir respektert. Vi tipper at nettotapet for Staten neppe kommer under 100 millioner kroner årlig.

Flere utenlandske

Sommeren 2018 gjennomførte Stakeholder AS en kartlegging av utenlandske busser i Norge for NHO Transport. Kartleggingen er utført ved at ansatte i busselskapene, for det meste sjåfører, skrev ned registreringsnumrene på utenlandske busser pluss tid og sted i en spesialutviklet app.

Resultatet er i skrivende stund ikke offentlig, men en kvalifisert gjetning er at langt flere utenlandske turbusser finnes på veiene om sommeren enn norske, at de er i flertall innen incomming-markedet og at de fleste kommer fra Polen og Litauen. Norske operatører redder seg på bedriftskjøring og buss for tog.

Dropper bompenger

- Vi reagerer på at Ollex, et turbusselskap fra Litauen, har stasjonert busser i Norge hele året. Om sommeren kjører mer enn 100 busser kun i Norge, og på vinteren opererer 40-50 busser i Troms og Finnmark. De litauiske sjåførene operer ofte to ifølge som bor i bussene, opplyser Robin Skogmo og tillitsvalgt Johan Gjølberg hos Unibuss tur.

Noe som irriterer særlig er mangelen på betaling av bompenger, der utlendingene i Norge skal betale «etter-skuddsvis», noe som sjeldent finner sted.

- Det er rart, for det fungerer i alle andre land, sier Johan Gjølberg som har kjørt turbil i nitten år.

«Det nedslående resultatet var at 74 prosent av sjåførene ikke ble betalt lønn i henhold til norsk tariffavtale»

– Du må betale på forhånd for å komme inn i Sveits. I Polen er det fysiske bomavlesere på hovedveiene, og hvis du ikke kjører inn og betaler så stoppes du av politiet. I Tyskland må vi som kjører fra et land som ikke er med i EU betale på forhånd i henhold til planlagt distanse, kjører du for eksempel fra Kiel til den polske grensa, må du betale rundt en tusenlapp tur-retur.

Ødeleggende utvikling

Karene advarer sterkt mot en utvikling som bidrar til særdeles usunn konkurranse i turbussmarkedet.

- I motsetning til de norske aktørene, som er pålagt vektårsavgift, moms, tariffert lønn, arbeidsgiveravgift, bompenger og feriepenger, later det til at de norske myndighetene er villige til å la de utenlandske operatørene slippe unna.

Hvis denne utviklingen fortsetter, vil respekten for MVA-loven og allmenngjøringsloven hules ut. Frustrasjonen blant norske og lovlidige utenlandske aktører vil øke etter hvert som de mister markedsandeler til utenlandske aktører som ikke følger loven. Noe som igjen vil føre til færre norske tilbydere av turbusstjenester, fortsatt tap av inntekter til statskassa og redusert bussberedskap i krisesituasjoner i Norge.



Unibuss Tur i sine velmaktsdager. Nå er tre av fem busser incoming-markedet utenlandske.



✉ redaksjonen@ytf.no

Omfattende kjøring av buss for tog har i flere år utgjort redningen for norske turbilselskaper.

«DIN BYBIL»- ANSATTE TIL YTF

FLERTALLET AV DE TI ANSATTE I «VY» - (NSB/NETTBUSS) – SOM DRIFTER 250 BYBILER I OSLOS GATER, HAR VALGT Å FAGORGANISERE SEG I YTF. DIN BYBIL ER ET FORSØK FRA VY PÅ Å TILBY REISER HELE VEIEN FRA DØR TIL DØR.

Tekst:
ARNE DANIELSEN
Foto:
VY

«I løpet av en dag gjør crewet alt fra å hente og vaske biler, bistå kunder og kjøre bilene inn og ut fra service»

Det er snakk om en ganske ny, og foreløpig liten yrkesgruppe innen kollektivfamilien, som er i stadig endring og derfor gjerne foretrekker å kalle seg selv for «mobilitetsbransjen». Mange nye hippe engelske uttrykk er i bruk, for eksempel tituleres bybil-medarbeiderne som «street crew».

«Hot spot»

Street crewet arbeider på skift, der morgenskiftet starter med konsultering av en app som til enhver tid har en oppdatert oversikt over hvilke biler som skal hentes fra forskjellige steder rundt i Oslo by og kjøres til hovedkvarteret på Filipstad for klargjøring.

Så kjøres de ut til «hot-spot-stedene». En «hot-spot» er et dedikert område hvor det til enhver tid skal

være tilgjengelige biler for kundene og hvor kundene kan sette fra seg bilene til lading.

Totalt er det ni slike «hotspots» rundt i byen innenfor Ring 3. Vestre Vika P-hus, Filipstad, Aker Solutions Fornebu, Paleét P-hus, Colosseum P-hus, Torgbygget P-hus, Vulkan P-hus, Byporten P-hus og Schweigaardsgate 35.

Renault Zoe

Bilene er alle av typen Renault Zoe, en elektrisk femdørs småbil. Bestillingen gjøres via appen Din ByBil som er tilgjengelig for iPhone og Android. I løpet av en dag gjør crewet alt fra å hente og vaske biler, bistå kunder og kjøre bilene inn og ut fra service. Til nå har over 4000 kunder lastet ned appen.

Inspirasjonen til ordningen er hentet fra København, der «Green Mobility» startet på et lite område og siden har spredd seg over hele byen. Målet er å få til noe tilsvarende i Oslo.

Yrkestrafikk ønsker Din ByBil-crewet velkommen til YTF!



På bildet gjør Din ByBil-ansatte Martin Levorsen og Mohammad Umar Mughal seg klare til dagens første oppdrag som er å levere flere biler til Paleét, ett av stedene de har merket at bilene blir brukt mye.

SKRYT TIL MIN TILLITSVALGTE

Jeg ville gjerne gi litt skryt til min YTF-tillitsvalgte kollega Erling Kragerud, som jobber ved Alliance Healthcare. Han gjør en fantastisk innsats som tillitsvalgt, vi er nå 100 YTF-medlemmer på vår arbeidsplass, både vikarer og faste ansatte. Dette fordi han gjør en fantastisk jobb, han har hjulpet mange, stiller alltid opp, er alltid klar for å lytte og ivareta kollegaene sine. Han bruker mye av fritiden sin på jobben som tillitsvalgt for å jobbe mot at vi skal ha det best mulig på vår arbeidsplass. Han er ikke bare mann av

ord, men mann av handling! Han har kjempet og vunnet frem i en del viktige saker, og jeg og veldig mange andre kollegaer setter utrolig pris på arbeidet han gjør og har en tillitsvalgt som vi vet stiller opp! Så jeg lurte på om dere i YTF har en liten spalte til å rose han i neste blad på vegne av meg og mine kollegaer, eller mulighet for å gi han en liten oppmerksomhet?

Med vennlig hilsen
Nikita Joakimsen Svendsen



pixabay.com



Ta med deg legen på ferie

Nå er Online lege inkludert i Reise Pluss-forsikringen vår. Er du på reise i utlandet og blir syk eller skadet, får du rask tilgang til lege i Norge via appen Eyr – uten å betale egenandel.

Legen kan hjelpe deg med råd eller veiledning ved mindre alvorlige sykdommer eller skader, som for eksempel

- soleksem
- stell av mindre sår
- utslett og allergi
- forkjølelse og influensa

Husk at du får 28 % medlemsrabatt på Reise Pluss. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på gjensidige.no/ys

A13_0648/02_2019

HVA SKJER I LØNNS-OPPGJØRET?

OM MELLOMOPPGJØRET 2019

- OG LITT OM VEIEN FREM TIL HOVEDOPPGJØRET 2020 FOR BUSSBRANSJEAVTALEN.

Lønnsoppgjøret i 2019 er et mellomoppgjør. Det betyr at det er kun lønn som skal forhandles i år. Alle mellomoppgjør forhandles samordnet. At det er samordnet, betyr at i NHO-området forhandler alle forbundene i YS samlet og blir enige om likt tillegg for alle. Det samme gjelder i Virke.

Ulike forhandlingsformer

På de fleste overenskomster gjennomføres først en sentral forhandling (den samordnede) og deretter en lokal forhandling. Det betyr at for eksempel gods, Posten, Bring Linehaul, speditøroverenskomsten med mere skal ha lokale forhandlinger i løpet av våren, sommeren eller høsten. Da skal det forhandles om hvilket lønnstillegg som skal gis i tillegg til det som ble gitt sentralt.

For buss er det annerledes. Det er en normallønnsavtale. Her forhandles all lønn sentralt. Fordi det ikke skal gjennomføres lokale forhandlinger, har vi i oppgjøret i 2018 forhandlet om et

beløp som gis i tillegg til det som blir gitt sentralt. Medlemmer som er på BBA får et tillegg til det som blir gitt sentralt på kr 3 fra 1. april 2019. Det er en liten hake. Hvis det blir gitt mer enn 1 krone i generelt tillegg sentralt, går 50 prosent av det overskytende til fradrag. Altså, hvis det generelle tillegg blir på 2 kroner, får bussjåførene 2 + 2,50.

«Lønnsoppgjøret 2020 blir tøft. De siste 20 årene har ikke streikefaren vært større på buss»

Krever reallønnsvekst

Hva er så forventningene til årets lønnsoppgjør? Fra arbeidstakersiden er det reallønnsvekst. I det samordnede oppgjøret i 2018 antok man at det skulle bli reallønnsvekst for de fleste. Det gikk ikke slik. Det ble en varm og tørr sommer. Strømprisen gikk til

himmels og det samme gjorde prisveksten. Med fjorårets dårlige oppgjør i minne, øker forventningene til årets oppgjør.

I norsk økonomi peker også pilene oppover. Den moderate konjunkturoppgangen i norsk økonomi fortsetter. Sysselsettingen øker og arbeidsløsheten er lav. Dette gir ytterligere

argumenter for økt lønnsvekst. Arbeidstakersiden har vist moderasjon i vanskelige tider. Nå er det på tide å få vår del av veksten. Kravet fra arbeidstakersiden er betydelig lønnsvekst. I

skrivende stund er oppgjøret i NHO i gang, og vi venter på mekling.

Bussutfordringer mot 2020

Bussbransjeavtalen står overfor store utfordringer som følge av fjorårets samordnede oppgjør. I oppgjøret ble det ikke tatt hensyn til normallønns-



På tide å slippe bussen fram? Her fra Bodø. (Foto: Arne Danielsen)

avtalene. Det vil si at det ikke blir gitt noe ekstra til disse avtalene i de sentrale forhandlingene, selv om de ikke får noe lokalt. YTF kjempet helt til siste slutt for å få ekstra tillegg. NHO ville ikke gi noe ekstra til BBA i sløyfeforhandlingen, kun de 30 ørene som alle overenskomstene fikk. Når ikke NHO ville gi noe ekstra, var bussjåførene dømt til å bli lønnstapere i 2018. Riktignok nyter også bussjåførene godt av det som ble fremforhandlet på AFP og slitertillegg, men de fikk ikke samme lønnsutvikling som andre grupper dette året.

Våre tillitsvalgte har i de siste oppgjørene prioritert endringer i arbeidstidsbestemmelsene høyt. Listen er lang over endringer i arbeidstidsbestemmelsene som våre medlemmer har ønsket å forbedre. Ingen nevnt, ingen glemt. Det ble ikke mulighet til å forhandle om dette i 2018, fordi det ble et samordnet oppgjør. Utfordringen som bussjåførene har i arbeidshverdagen står ved lag. I tillegg til etterslepet

på grunn av manglende lønnsutvikling i 2018 kan også mange bussjåførere få et stort tap som følge av innføring av skatt på frikort.

Stå sammen

Lønnsoppgjøret 2020 blir tøft. De siste 20 årene har ikke streikefaren vært større på buss. Nå er det viktig at bussjåførene står sammen. Har du en uorganisert kollega, så verv denne.

Våre tillitsvalgte og medlemmer inviteres til å komme med innspill til krav. Et debattheft vil bli sendt ut i slutten av oktober. Frist for innspill blir 31. januar 2020. Deretter skal representantskapet behandle kravene og gjøre prioriteringer i møtet som finner sted i mars 2020 før de endelige kravene vedtas sammen med LO-forbundene som vi forhandler sammen med. Lønnsoppgjøret 2020 forventes å starte for YTF sine grupper medio april 2020.

Forhandlingsjef Linda Jæger

SPØR OSS!

✉ advokatene@ytf.no

☎ 406 03 700

JOSEFINE
WÆRSTAD
Advokat-
fagansvarlig
individuell
arbeidsrett



MARIUS
TRÆLAND
Advokat



ANNIKEN
AUNE
Juridisk
rådgiver



HANNE
**HAREIDE
SKÅRBERG**
Advokat-
fullmektig



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

INNSPILL TIL BUSSBRANSJEAVTALEN

ANBUDSVERDEN HAR ØDELAGT NOK FOR OSS BUSSJÅFØRER, OG NÅ MÅ DET INN MER TYDELIGERE DETALJER I BUSSBRANSJEAVTALEN (BBA) SLIK AT FREMTIDENS ANBUDSREGNING IKKE FORRINGER SJÅFØRENS ARBEIDSSITUASJON, MEN GJØR DET SLIKT AT ANBUDENE REGNES PÅ LIKE VILKÅR.

Bussnæringen mangler 1000 sjåførere hvert år fremover og da må man gjøre noe for å tiltrekkes nye sjåførere. Det handler om å lage gode skiftordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv på en god måte.

Samarbeid om skiftplan

Lar man HASTUS, som er dagens verktøy, lage skift og la turnuser gå berserk og utnytte det som er mulig for å spare noen teoripenger, så har man bommet totalt, og det har nok flere selskaper opplevd allerede. Men har de lært av dette? Tvilsoomt.

Ved å utarbeide skift og turnuser i godt samarbeid med de tillitsvalgte så tror jeg man er på rett vei og det er erfaringsmessig også en god måte å få ting til på.

Det er stor forskjell på å være opplagt og kjøre buss, enn å sitte på et kontor og kunne strekke seg akkurat når man vil, gå på toalettet og ta med en kopp kaffe på returen!

Her er noen ting som må raskt inn i Bussbransjeavtalen:

Oppmøtetiden skal være minimum 10 minutter på alle skift.

Innsettiden på alle skift skal være minimum 8 minutter.

Der disse tidene ikke er nok, så skal dette kløkkes.

Realistisk tid

Forsinkelse: Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og tid til personlig behov. Setningen «uforutsette forsinkelse på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen» må bort. Den skaper mange unødige diskusjoner og i kombinasjon med dårlig innsett jobber man ofte gratis. Tiden må være reell og tid utover skifttiden er overtid. Påbegynt halvtime er en halvtime.

Veskeoppgjør: «Tid for veskeoppgjør på inntil 20 minutter per uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen. I de tilfellene der de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.» Hele denne teksten må bort, da den er i strid med AML§ 10-1.

Definisjoner: (1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. (2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver. Er man på jobb får man lønn og får man ikke lønn, så er det fritid. Den eksisterende ordningen kom i

stand før anbud startet i vår næring og det var slakk i både skift og turnuser, slik at man kunne gjøre oppgaven innenfor arbeidstiden. Det kan man ikke nå med maksimal utnyttelse av både skift og turnuser. Bruker man sin fritid til denne oppgaven, så er min tolkning at dette er lovstridig! Få oppgjøret lagt inn på skiftplaner, slik at det skjer innenfor arbeidstiden.

Alle typer skift SKAL legges opp slik at man har reelle muligheter til å gå på toalettet. Det er en folkerett å kunne gå på toalettet! Pausene på skift skal være på minimum 30 minutter, og da midt i skiftet plus/minus en halv time, eller 2 ganger 20 minutter som minimum.

Makslengde

Skift som begynner før klokken 0600 skal være maks 6 timer. Å stå opp klokken halv 4 på natten og ha en vakt på 9 timer er skrekk og gru! Hvem klarer å legge seg klokken 1900 for å ha nok søvn, slik at man er opplagt klokken halv 4? Hvilket liv er det? Har man en kort vakt, så kan man gå hjem etter vakt og ta seg en time på puten, og være opplagt etterpå.

Er vakten lang, så blir det for seint å ta seg en kvil for da går det utover natte-

«Alle typer skift SKAL legges opp slik at man har reelle muligheter til å gå på toalettet. Det er en folkerett å kunne gå på toalettet!»



Forbedringer av arbeidsforholdene må til for å gjøre bussføreryrket attraktivt, mener innsenderen.

søvnen og man går i vakuum resten av dagen. Dette vet vi som kjører grytidlig. Lange vakter er uforsvarlig og ikke familievennlig. Man kan ta ett par timer lengre på ettermiddag/ kveldsvakten for å jevne ut snittet, for da er man opplagt og fått nok søvn i forkant.

Deltskift begynner etter klokken 0600 og ingen del av noen skift er under 3 timer, og er ferdig seinest klokken 1800. En delvaktpause skal være på minimum 2 timer, hvis ikke skal det være dreiende tid.

Døgn- og ukehvile

Døgnhvilen skal minimum være på 11 timer, men aldri under 10 timer, og da bare hvis det er til sjåførens fordel og etter unntaksvis avtale med de tillitsvalgte. Man skal tross alt være opplagt til neste vakt, og da er søvn viktig.

Ukehvilen skal være på minst 35 timer og inneha ett helt døgn fri. Da slipper man å kjøre kveldsvakt inn i neste døgn for deretter ha fridag som man ikke får brukt til noe stort siden man blir så seint til køys. Dette var tidligere i tariffavtalen, men er dessverre tatt bort.

En arbeidsuke er maks 40 timer. Alle jobber i snitt 35 1/2 timers uke.

Familievennlig turnus

Turnusen skal inneholde minst mulig ulike skift å forholde seg til. Dette gir større forutsigbarhet til å ha ett aktivt familieliv utenom jobben.

Dette er å gå inn i fremtiden på en tryggere og mer forutsigbar måte. Alle regner pris på samme premisser uten å forringe sjåførens arbeidssituasjon. Og ikke minst vise respekt for at også

sjåfører trenger ett velfungerende liv utenom jobben.

Noe av det absolutte viktigste er også at bussene utstyres med kollisjonssikkerhet i og rundt bussen.

Slik at vi kan føle oss trygg på arbeidsplassen vår!

Dette må på plass snarest og innen neste anbud som lyses ut!

Til avslutning så har vi store forventninger til det økonomiske ved de kommende lønnsoppgjør.

Nå er det på tide at vi også får en lønn å leve av, og en arbeidsdag å leve med!

David Olsen
Tillitsvalgt i Yrkestrafikkforbundet
Avdeling 2 Haugland



EN GANSKE VANLIG FYR

«Jeg er opptatt av alvorlige saker og henger meg ikke opp i småting, for da er det lett å bli utbrent. Kanskje vi kan bytte på etter hvert når flere kommer med. Ellers får jeg vente til jeg blir pensjonist», sier Lars Kristiansen, leder for avdeling 660 PostNord Alfaset.

Tekst:

ARNE DANIELSEN

Illustrasjon:

IVAR SMITH-NILSEN

Kåringen av «Årets tillitsvalgte» er en høytidelig affære som foregår under middagen på YTFs årlige representantskapsmøte. Utmerkelsen går til en tillitsvalgt som har gjort en ekstraordinær innsats for medlemmene i lokalforeningen, og vedkommende plukkes ut blant innsendte forslag fra hele forbundet. Prisen består av et diplom samt gavekort på ti tusen kroner overrakt av forbundsleder samt en representant for Gjensidige forsikring.

Dypt sjokkert

Også i år tok Jim Klungnes ordet og leste opp begrunnelsen som til å begynne med er holdt i generelle vendinger for å holde spenningen ved like lengst mulig. Juryen har nemlig holdt kortene tett om hvem som er utpekt til å motta den spesielle hederen.

Ut fra kledelig norsk beskjenhet mumler gjerne vinneren noen velvalgte ord om at utnevningen kom som en stor overraskelse og at det måtte da være andre som fortjente hederen langt bedre. Men da navnet Lars Kristiansen ble ropt opp i år var det åpenbart for alle at han virkelig var dypt sjokkert. Han, en fersking som kun hadde vært medlem i YTF i to år?

- Jeg er en type som ikke ønsker å lage så mye rabalder. Jeg opererer gjerne litt i det skjulte, uten å komme med bastante meninger og være tøff

«De hadde selvfølgelig ikke gått med på noe, «bare» gjort akkurat som vi ville. Da var vi fornøyd»

utad, har lagt merke til at de tøffe også pådrar seg mye motstand. Derfor forsøker jeg heller å være så nøytral som mulig og heller gjøre en forskjell i hverdagen. Styrken min er å se mulighetene og gripe dem, forklarer Lars.

Bare velstand

Han vokste opp i Rælingen, en landlig kommune øst for Oslo med en høygafel som kommunevåpen. Her trivdes han godt. Etter fullført videregående skole ble han ansatt i billettsalget hos NSB på Lillestrøm. Her arbeidet han i tolv år inntil tjenesten ble automatisert i 2007. Via en bekjent fikk han ny jobb som terminalarbeider hos Tollpost Globe, noe han var godt fornøyd med.

Det vanket en del kjeft i NSB, derfor var jeg litt lei av kundekontakt, følte

jeg hadde fått min dose. Dessuten hadde jeg jobbet altfor mange helger. Jeg likte også å bruke kroppen mer og få fysisk trening, for det hadde vært mye stillesitting i billettsalget.



Alt var altså bare velstand. Lars kjørte truck, flyttet paller, tok seg av skadet gods og gjorde last klar for sjåførene. Tollpost var en god arbeidsplass. Her fikk de ansatte tilgang til svømmebasseng, det ble servert kake i teammøter, de fikk ukentlig fruktkurv og hadde subsidiert kantine.

To begivenheter

Enn så lenge. To begivenheter gjorde at idyllen tok slutt. På totusentallet bygget det nordiske logistikksekskapet PostNord seg opp under eierskap av Posten i Sverige og Danmark. I 2014 kom alle aksjene i Tollpost Globe på PostNords hender og selskapet skiftet navn. De nye eierne viste seg å være langt hardere i klypa enn forgjengerne.

Sommeren 2015 innførte så regjeringen i Norge 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.

Forholdet til de ansatte, som var organisert i Transportarbeiderforbundet, skjerp seg, og på et tidspunkt var antall tvistesaker kommet opp i 70, blant annet for ulovlig vikarbruk og brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det hele toppet seg på nyåret 2017. Klubben hadde møte i en pause, og møtet fortsatte en liten stund inn i arbeidstida. Dette fikk ledelsen til å aksjonere gjennom NHO, og true med arbeidsrettssak for å få klubbløder og to andre tillitsvalgte avsatt for å ha «tilskyndet eller medvirket til ulovlig aksjon».

Klubbløder ønskes

LO valgte å inngå et kompromiss med NHO. Saken ble grundig dekket i Fri Fagbevegelse, der blant annet lederen for Oslo Transportarbeiderforening hevdet at LO tvang den tillitsvalgte

«Bedriften prøver seg hele tiden med nye og fleksible løsninger, som ofte ikke er i overensstemmelse med lovverket»

til å trekke seg. Og det er i kjølvannet av dette, på ettervinteren 2017, at Lars Kristiansens historie som fagforeningstillitsvalgt starter.

- Jeg er ikke noe karrieremenneske, har aldri hatt ambisjoner eller søkt stilling som teamleder eller arbeidende formann, bare ønsket å bli ferdig og dra hjem til familien når arbeidsdagen er over. Men nå måtte noe gjøres, vi sto der uten klubbløder og med et betent forhold til bedriftsledelsen. Min kollega Atle Nicolaysen og jeg sonder litt og ble enige om å stille sammen og gjøre det beste ut av det. Vi var begge uerfarne, men så behov for å videreføre arbeidet i klubben. Så måtte jeg ta en runde med familien, for jeg har en gutt på sju og egentlig ikke tid. Jeg visste ikke hva jeg gikk til, men kona var med på laget så lenge vervet ikke gikk ut over privatlivet.

Gikk til YTF

Dermed kom et nytt styre på plass med Lars som klubbløder og Atle som nestleder. Men medlemmene hadde ikke glemt følelsen av at den forrige klubbløderen ble latt i stikken av LO.

- Det ble avholdt et sonderingsmøte med YTF. På etterfølgende medlemsmøte, var medlemmene klare på at vi ikke hadde fått valuta for det vi hadde betalt for i LO og at det var på tide å se på andre muligheter. I første omgang meldte 114 mann seg over til YTF, noe som i senere tid har økt til 165. Vi hadde hørt at det i YTF var langt kortere mellom medlemmene og juristene, noe vi senere har fått be-

krefta. Det er bare å ringe, så svarer de umiddelbart, de er ekstremt flinke og fleksible, så vi er fornøyde med valget vi gjorde.

Faste stillinger

Første oppgaven var å ta tak i den utstrakte bruken av vikarer.

- Vi mente at mange hadde rett på fast ansettelse, og var i tvistemøte med NHO, men kom ikke til enighet. Atmosfæren var sånn i bedriften at de aldri ville vise svakhet, aldri innrømme feil eller gi oss rett. Men i romjula 2017-2018 utlyste de 30 nye heltidsstillinger. De hadde selvfølgelig ikke gått med på noe, «bare» gjort akkurat som vi ville. Da var vi fornøyd.

Situasjonen var bedre fram til sommeren, men så tok det av med vikarbruk og problematiske skiftplaner igjen.

- Det var vikarer som hadde jobbet i ordinære skift i mer enn to år som ikke fikk tilbud om fast arbeid. Andre gikk fra å være i vikar i ordinære skift til å jobbe kun lørdager med tilbud om å jobbe kvelder og netter der bedriften hadde behov. Omfanget var så stort at det ikke var noen tvil om at bedriften hadde behov for flere faste ansatte. Vi tok da en ny runde sent i 2018, der vi la inn krav om at 27 stykker skulle ansettes fast i hundre prosent stilling i de skiftene de hadde gått i. Bedriften tilbød etter en stund vikarene 60 prosent-stillinger. Mange valgte dette alternativet for å sikre seg fast jobb, men seks holder på kravet om full stilling og avventer nå rettssak.

Drift basert på deltid

- Vi er glade for at flere har kommet i fast stilling, men opplever det ikke som noen seier, fordi det gjør vondt å se hvordan de har det i hverdagen med skiftgang som vi mener er tariffstridig, samt at de antakelig ville tjent mer som vikarer. Bedriften prøver seg hele tiden med nye og fleksible løsninger, som ofte ikke er i overensstemmelse med lovverket. Nå har de gått over fra vikarbruk til deltid-skift og er stolte av praksisen, sier han oppgitt.



- Det ville ikke være vanskelig å innrømme de seks faste hele stillinger, men hvis de gir disse fast jobb vil alle deltidsansatte ha fortrinnsrett og deltidsdrømmen vil trolig bli knust for bedriften.

Opptatt av rettferdighet

Selv kunne Lars godt tenkt seg noe annet enn å krangle. Han arbeider tre skift og har familie, og benytter fritiden sammen med familien.



- Hadde alt vært fryd og gammen ville jeg ikke tatt tillitsverv. Men når du ser at prolaps har blitt den vanligste diagnosen blant arbeidskameratene og at alle lette arbeidsoppgaver er besatt av folk som trenger medisinsk tilrettelegging, slik at det bare er tungt arbeid igjen, da må noe gjøres. Bedriften løser problemet på sin måte, ved å forsøke å skvise ut folk som har jobbet lenge i bedriften og erstatte dem med fremmedspråklige som har enda mer å tape på å gjøre motstand.



Han sukker.

- Jeg er opptatt av rettferdighet og føler derfor at jeg må gjøre noe, understreker Lars Kristiansen.

Nettopp derfor ble han i år «Årets tillitsvalgte»

✉ redaksjonen@ytf.no



Øv. venstre: Lars og bestefar (Foto: privat)
Øv. midt: Svømmebassenget hos Tollpost Globe (Foto: privat)
Øv. høyre: Sammen med storesøster Ellen (Foto: privat)
Midten: Lars blir Årets Tillitsvalgt (Foto: Arne Danielsen)
Midt venstre: En ganske vanlig fyr! (Foto: privat)
Nd. venstre: Delegat på YTFs repskapsmøte (Foto: Arne Danielsen)
Nd. høyre: Terminalarbeideren (Foto: privat)

EN HØYST PERSONLIG BERETNING OM TRIKKENS 125-ÅRSJUBILEUM

**DET BLE LITT PERSONLIG DA UNDERTEGNEDE LITT TILFELDIG DUMPET
MIDT OPPI TRIKKENS 125-ÅRSJUBILEUM PÅ GREFSEN EN HVERDAG I
BEGYNNELSEN AV MARS. HER HADDE JEG MITT DAGLIGE VIRKE I ELLEVE ÅR
PÅ SYTTI- OG ÅTTITALLET, SOM TRIKKEFØRER OG TILLITSVALGT.**

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

«Men «Høna»
var seig og
holdt seg
på skinnene
inntil den
politiske
vinden
skiftet»

Herfra fikk jeg æren av å kjøre ut den første leddvogna av type S79 i rute på bytrikken. Her stoppet jeg som verneombud all sporvogntrafikk en kveld på grunn av ekstremt glatt skinnegang. Slik kan undertegnede påberope seg en, om enn beskjedent, del av hovedstadens trikkehistorie.

Elek-trikken

Så var det fortsatt kjente å se i kantina i etasjen over verkstedet og vognhallen. En av disse var Johnny Vaaga – tannlege, trikkefører og sporveishistoriker – som gikk gjennom trikkehistorien i tekst og bilder. Og la oss da med en gang slå fast at det handler om TRIKK – det heilnorske ordet som i hine dager oppsto som en forkortelse for

«elek-trikk», altså elektrisk sporvogn.

Hestesporvogna kom som kjent til byen før, i 1875. Da var ennå ikke elek-trikken funnet opp, det skjedde på verdensutstillingen i Berlin fire år senere, av Werner von Siemens, mannen som dannet opphavet til selskapet som leverte de nye T-banevognene til Oslo mer enn hundre år i ettertid.

Likevel var det amerikanerne som satte i gang produksjon og drift for fullt, og via junaiten kom den nye oppfinnelsen tilbake til Tyskland, Europa – og Norge.

De eldste vognene

Aktieselskabet Christiania Elektriske Sporvei (KES)

ble stiftet 16. desember 1892, tre dager etter at byen hadde fått elektrisk gatebelysning. I juni 1893 begynte arbeidet med å legge skinner og henge opp kontaktledninger. På Majorstuen ble det etablert vognhall og en kraftstasjon bestående av to dampmaskiner, hver på 100 hestekrefter. Ved oppstarten i mars 1894 hadde selskapet 11 motorvogner i drift.

Den siste gangen en av disse vognene kjørte i byens gater var under Sporveiens 100-årsjubileum 6. oktober 1975. Undertegnede husker også denne datoen godt, jeg hadde vært trikkekonduktør ett år, og i likhet med alle andre sporveisansatte var jeg invitert på jubileumsfest i rådhuset. Festen ble imidlertid avlyst

for mitt vedkommende, jeg var utkalt til militæret og var akkurat den dagen tvunget til å sette meg på et tog på Vestbanen med kurs for Evjemoen.

Slapp unna

I 1960 vedtok Oslo bystyre å legge ned trikken. 75 motorvogner og 73 tilhengervogner ble samlet på Vålerenga og brent på slutten av sekstitallet. I den anledning var det poeten Jan Erik Vold skrev det syrlige diktet «Sannheten Om Trikken Er at Den Brenner», med tekstlinjen: «trikken brenner bak Jordal amfi, men drit i det».

Kun fire bylinjer skulle beholdes for å utnytte de relativt nye Høka-vognene så lenge de varte. Men «Høna» var seig og holdt

seg på skinnene inntil den politiske vinden skiftet og det igjen ble attraktivt å satse på trikk i Oslo. Resten vet vi, og i 2024 skal hele trikkeparken være byttet ut med nye spanske leddvogner som sikkert kommer til å trafikere byen lenge etter at denne skribenten er tatt ut av trafikk for godt.

Men denne marsdagen var det mulig å spise bløtkake med trikkebilde på marsipanlokket, glede seg over modellbygging i særklasse og sludre med gamle arbeidskamerater om den tida vi var tre stykker på vogna og betjeningen hadde tilnavn som «Enkens trøst», «Sølvpuss», «Traviata», «Ming Fu» og «Gjøken». Se, det var tider, det!

✉ redaksjonen@ytf.no



Øverst: Gedigen kake med bilde av 125-årsjubilanten.

Midten: Stinn brakke i kantina på Grefsen under Johnny Vaagas historiske trikkeforedrag.

Nederst: Miniatyrmodeller var laget av alle trikketyper som har trafikkert hovedstaden.

KONTAKT OSS PÅ TLF **40 60 37 00**

TAST 1 - ELLER VENT PÅ SVAR

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.

TAST 2 - MEDLEMSSERVICE



WENCHE NYJORDET
Avdelingsleder
wenche@ytf.no



LINDA WILHELMSEN
Kontor- og regnskapsmedarbeider
linda@ytf.no



KJELLRUN MØRCH
Forhandlings Sekretær
Kjellrun@ytf.no

TAST 3 - ARBEIDSLIVSAVDELING



LINDA JÆGER
Forhandlings- sjef/advokat
linda@ytf.no



HÅVARD GALTSTAD
Org. sekretær
havard@ytf.no



LIN ANDREA GULBRANDSEN
Assisterende forhandlings- sjef
lin@ytf.no



JAN ARNE LABERGET
Rådgiver gods
jan.arne@ytf.no



PETTER SOMMERVOLD
Rådgiver
petter@ytf.no



ANNE LISE LØKKEN
Advokatsekretær
anne.lise@ytf.no



JOSEFINE WÆRSTAD
Advokat - fagansvarlig individuell arbeidsrett
josefine@ytf.no



MARIUS TRÆLAND
Advokat
marius@ytf.no



ANNIKEN AUNE
Juridisk rådgiver
anniken@ytf.no



HANNE HAREIDE SKÅRBERG
Advokat- fullmektig
hanne@ytf.no

TAST 4 - MARKED OG KOMMUNIKASJON



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



SYNNE PERNILLE JAKOBSEN
Verveansvarlig
993 65 058
synne@ytf.no



TOR ARNE KORSMO
Verveansvarlig
980 43 387
tor@ytf.no

RING DIREKTE TIL DISSE



JIM KLUNGNES
Forbundsleder
932 41 125
jim@ytf.no



TROND JENSRUD
Gen. sekretær
913 10 960
trond@ytf.no



ARNE DANIELSEN
Redaktør
474 00 989
arne@ytf.no



LIV PÅ VENT

ANTALL SAKER HOS TVISTE-
LØSNINGSNEMDA ER ØKENDE.
I 2018 VAR DET 57 SAKER OM
UFRIVILLIG DELTID, DER ARBEIDS-
TAKER FIKK MEDHOLD I 33.

Bussbransjen har vel til alle tider hatt en liten gruppe ansatte som har jobbet deltid eller som tilkallingshjelp, i hovedsak basert på frivillighet. Bønder, fiskere eller studenter ønsket å spe på inntekten og hadde mulighet til å tilpasse seg ubekvem arbeidstiden. De ønsket sjelden å få fast 100 prosent stilling som bussjåfør.

I dag er dette snudd helt på hodet. Svært mange er tilkallingsjåførere eller har deltidsstillinger med alt fra 5 prosent til 80 eller 90 prosents stillinger. Dette ser ut til å bre om seg og er sjelden frivillig.

Tilkallingsjåførere

For å ta tilkallingsjåførene først. Bussbedriftene bruker slike kynisk for å spare penger. De har dårligere rettigheter. De har ingen fast avtalt arbeidstid. De tjener ofte mindre enn fast ansatte. Inntekten er i alle fall uforutsigbar. De må som oftest betale etterutdanningen (YSK) selv. De får ikke frikort til seg selv eller familien. De opparbeider i mindre grad rettigheter som feriepenger, sykepenger eller pensjon. De har liten mulighet til å etablere seg, de får ikke lån, til det er inntekten for usikker og uregelmessig, noe som er krevende både for familien og sosialt. De er ikke ansatt og får heller ikke være med på aktiviteter eller goder som bedriften har for sine øvrige ansatte.

Uten valg

Det er en ufri arbeidssituasjon, der man i realiteten ikke har noe valg. De stiller opp. Fordi de må, i en situasjon som kan vedvare over år. De bør helst svare ja når bedriften ringer og spør om de kan kjøre, uansett om det passer eller ikke. Hvis ikke er det ikke sikkert bedriften ringer igjen, og da blir det null inntekt. Bedriftene ser ut til å bruke denne tiden som en utvidet prøvetid. Er bedriften fornøyd etter noen år som tilkallingshjelp, så får du kanskje jobb. Er ikke bedriften helt fornøyd, så er det ikke sikkert at du hører et eneste ord!

Deltidsstillinger

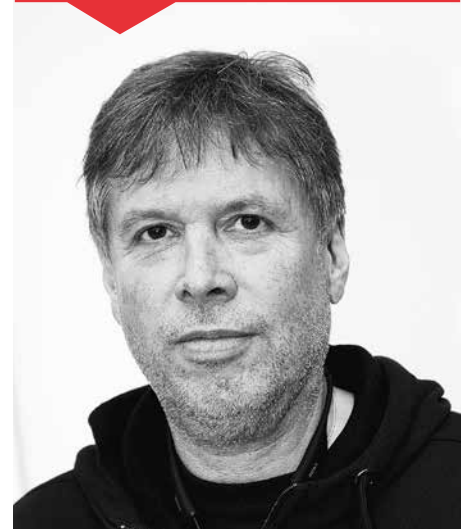
Så var det deltidsstillingene. Det siste ser ut til å være at også de såkalte seriøse busselskapene i Norge har begynt å tilby for eksempel 80 prosent stilling der man tidligere ble tilbudt 100 prosent. Begrunnelsen, den reelle begrunnelsen, er den samme, det er for å spare penger. Dermed må den ansatte overta risikoen som er bedriftens. Der som det ikke er jobb den dagen, så blir sjåføren uten inntekt. Stort sett er det likevel behov for sjåføren, som derfor ofte må jobbe 100 prosent eller mer.

Dette er et økende problem, som delvis skyldes anbud og delvis kynisk kalkulerende arbeidsgivere. Ikke alle busselskaper opptrer like kynisk, men mange gjør det, også noen som liker å omtale seg selv som seriøse og som skryter av det gode samarbeidet de har med sine ansatte.

Ansatte presses

Så hører det med i bildet at reduserte stillingsbrøker ikke alltid har vært busselskapenes feil. Noen ganger har fylkeskommunene eller administrasjonsselskapene delt opp anbudspakkene slik at det blir umulig å lage 100 prosent stillinger. Men fylket og politikerne er det ofte mulig å snakke med og få til ordninger i ettertid.

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



Ordninger som kanskje ikke er optimale, men likevel til å leve med.

Derimot er det mye vanskeligere å snakke med busselskapene. De har selv sørget får å regne så lave anbudspriser at de må presse de ansatte på arbeidsdag, pauser, kjøretid og stillingsprosenter, om man da i det hele tatt får fast ansettelse.

Organiser deg!

Man kan med rette hevde at selskapene selv har hovedansvaret for rekrutteringsproblemene. Dette er en utvikling vi i YTF ikke kan akseptere og kommer til å kjempe mot. Slik vil vi ikke ha det.

På lagersiden har YTF det siste året ordnet fast ansettelse for 50-60 innleide medarbeidere. Dette har vi klart fordi de innleide organiserte seg og fordi vi har gode lokale tillitsvalgte som tok disse sakene! Er du tilkallingsjåfør, organiser deg!



Returadresse: Yrkestrafikkforbundet, Postboks 9175 Grønland, 0134 OSLO



Gjensidige 

Litt høy rente på boliglånet?

Boliglån fra 2,09 %



Som medlem i YTF får du en av markedets aller beste renter på boliglån. Flytter du lånet ditt til Gjensidige Bank, kan du fort spare inn kontingenten og vel så det. Sjekk hvor mye du kan spare og få et uforpliktende tilbud på gjensidige.no/ysbank.

Priseksempel: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, nom. rente 2,09 %, eff. rente 2,16 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 584 497 kroner. Gjelder for YS-medlemmer som bruker banken aktivt. Prisen gjelder per 22.3.19 og kan bli endret.

A13_0673/03_2019

ANNONSE

