

YRKES TRAFIKK



TIDSSKRIFT FOR
ANSATTE INNEN
TRANSPORT-
SEKTOREN

02/2023



UFØREFELLA

S 16


YRKESTRAFIKK
FORBUNDET

ARNE
DANIELSEN

Redaktør
arne@ytf.no



JEG SITTER OG LESER
UTENRIKSNYHETER. I USA OG
SVEITS ER DET BANKKRISE. I
MOSKVA MØTES «DE KJÆRE
VENNENE» PUTIN OG XI JINPING.
I UKRAINA DØR TUSENVIS AV
SOLDATER I BLODIGE SLAG.
SAMTIDIG FÅR VI VOLDSOMME
RAPPORTER OM KLIMAKATASTROFE.
KORT SAGT, VI LEVER I EN
TID MED STORE OG TIL DELS
FARETRUENDE ENDRINGER.
HVA BETYR DETTE FOR OSS?



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

«YTFs medlemsmasse gjenspeiler bransjens internasjonale preg, vi har medlemmer fra hele kloden. Mange av våre kampsaker er grenseløse og må løses i fellesskap på tvers av nasjoner og land»

VERDEN OG VI

Norge er en del av verden. At utviklingen i andre land påvirker lønninger, priser, arbeidsforhold og renter, har vi skrevet en del om i Yrkestrafikk, det omtales også i denne utgaven.

Internasjonalt samhold

For å ha noen påvirkning er det avgjørende at fagbevegelsen også arbeider internasjonalt. Heldigvis er YTF en del av den sterkeste globale fagorganisasjonen som finnes, nemlig transportarbeidernes nordiske, europeiske og verdensomspennende føderasjoner (NTE, ETF og ITF).

Så er det også naturlig at vi som arbeider i transportbransjen alltid har gått foran. Transport foregår over hele verden, på kryss og tvers over landegrensene. YTFs medlemsmasse gjenspeiler bransjens internasjonale preg, vi har medlemmer fra hele kloden. Mange av våre kampsaker er grenseløse og må løses i fellesskap på tvers av nasjoner og land.

Nasjonalt demokrati

Når dette er sagt, tenker jeg at vi likevel ikke må glemme at vi bor i Norge. Det er her vi har stemmerett og kan påvirke valg og politiske beslutninger, det er her vi forhandler og inngår tariffavtaler, det er her lover vedtas og håndheves.

Av og til kan det virke som om dette ikke er tilfelle, at vi er underlagt EØS-avtalen eller tyske strømpriser eller internasjonal dollarkurs. Hvis dette er tilfelle, er det alvorlig. Da er

jo ikke Norge lenger «en suveren stat», som grunnlovens paragraf 1 så tydelig slår fast at vi skal være.

Det kan virke som om påstandene om manglende nasjonalt handlingsrom målbæres av maktpersoner med en agenda om å slippe unna demokratiske prosesser, slik at utviklingen kan fortsette uforstyrret med at de rikeste i verden fortsetter å bli stadig rikere. En slik utvikling er ikke videre lystelig.

Ytringsfrihet avgjørende

Mine konklusjoner: Vi i fagbevegelsen må arbeide både nasjonalt og internasjonalt. Vårt mål i begge tilfeller er å styrke demokrati og politisk handlingsfrihet, og motarbeide alle tendenser til innskrenkninger. La oss aldri glemme at ordet demokrati direkte oversatt betyr folkestyre.

For å få til dette er vi avhengig av størst mulig ytringsfrihet for å engasjere flest mulig til felles sak. Derfor er ytringsfrihet et viktig tema i denne utgaven av Yrkestrafikk.

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.



Yngste bussjåfør med fagbrev	4
Charter for bedre arbeidsforhold	6
Fastpunkt i tilværelsen	8
Skriften på veggen*	10
Gryende sikkerhetsforståelse	14
«Jeg har gått i fella!»	16
Hva med ytringsfriheten?	18
Styringsrett	24
Ukraina: Fortjener fred	26
«Servitæren»	29
Første kvinnelige sporveisdirektør	32

Forsidefoto: Arne Danielsen

GLADIOLA / S 36



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.



Fagpressen

YNGSTE BUSSJÅFØR MED FAGBREV



«Hva jeg liker aller best er selve kjøringen. Men det er også trivelig med mange hyggelige passasjerer og kolleger»

ESKIL RAAD TOK FAGBREV SOM BUSSJÅFØR I JUNI I FJØR, KUN 19 ÅR GAMMEL. FIRDA BILLAG BUSS AS I FØRDE KUNNE DERMED I FJØR SKILTE MED Å HA NORGES YNGSTE BUSSFØRER MED FAGBREV.

Tekst:
ARNE DANIELSEN
Foto: PRIVAT

Seksten år gammel valgte Førde-gutten Eskil Raad å begynne på transport- og logistikklinja på Mo og Øyrane videregående skole i hjembygda, en skole der han kunne velge mellom mange yrkesfaglige linjer.

Nitten og fagarbeider

- At jeg skulle ende opp som bussjåfør, var litt tilfeldig. Egentlig tenkte jeg på lastebil, men ombestemte meg på videregående etter å ha snakket med en lærer som selv hadde kjørt buss. Det valget har jeg aldri angret på, bedyrer Eskil.

Han fikk lærlingeplass i Firda Billag, og da han var gammel nok begynte han på et nitten ukers kurs for å ta førerkort.

- Etter to års læretid kunne jeg gå opp til fagprøven. Da var jeg nitten.

Tjue og godt etablert

Nå har han fylt tjue og er allerede godt etablert i lokalmiljøet som bussfører.

- Akkurat nå kjører jeg ute på ei øy, der skal jeg være ei uke. Hva jeg liker aller best er selve kjøringen. Men det er også trivelig med mange hyggelige passasjerer og kolleger.

Vi spør om han er bekymret over at bussførere sitter så utsatt til med tanke på kollisjoner?

- Ja, jeg har tenkt over det, men har kommet fram til at vi bare får gjøre vårt beste for å unngå en slik situasjon.

- Så du vil anbefale andre unge å begynne som bussjåfør?

- Ja, absolutt. Det er et trivelig yrke, smiler Eskil Raad, en av landets aller yngste bussjåfører med fagbrev.

Tradisjonsrikt selskap

Billaget gratulerte Eskil med fagbrevet på sin hjemmeside, og skrev følgende: «Vi trenger stadig nye og dyktige sjåfører, og håper vi får ha deg lenge i Firda billag!»

Firda Billag er noe så sjeldent som et lokalt busselskap som har klart seg gjennom anbudsvesenet. Billaget er mer enn hundre år gammelt, ble stiftet høsten 1920 og er ett av landets eldste innen vegtransport.

Selskapet har i dag transportansvar for lokale ruter i Sunnfjord og Nordfjord, driver ekspressruter som Fjordekspresen og Sogn og Fjordane-ekspresen og har egen turbilavdeling. Selskapet, som har hovedkontor i Førde, har i dag 210 ansatte. Det er morsomt å tenke på at ett av Norges eldste selskap har en av Norges yngste sjåfører i stallen.

Ung i YTF

Organisert er han også, og selvfølgelig i YTF, etter innspill fra lokal tillitsvalgt Tore Even Øvretvedt, som også tipset Yrkestrafikk. Øvretvedt er styremedlem og en del av arbeidsutvalget i YTFs avdeling 2.

YTF har som kjent en kampanje gående for å få opp andelen medlemmer med fagbrev, og ingenting er bedre enn å gjøre dette direkte fra skolebenken. Med tanke på rekruttering og for å motvirke forgubbing i bransjen, tas unge nye medlemmer imot med åpne armer. Forbundet arrangerer også egne ung-kurs med målet om å få unge medlemmer til å engasjere seg i lokalavdelingen og på arbeidsplassen og kanskje ta på seg et tillitsverv. Flere og flere av de unge på kursene har valgt å bli tillitsvalgt. Slik etableres også nettverk av unge medlemmer, der en ung Førde-gutt selvfølgelig er hjertelig velkommen!

CHARTER FOR BEDRE ARBEIDSFORHOLD

VEITRANSPORTBRANSJEN ER EN AVGJØRENDE FAKTOR I VERDENSØKONOMIEN, MEN TRUES AV GALOPPERENDE MANGEL PÅ SJÅFØRER. SOM ET FØRSTE SKRITT FOR Å MOTVIRKE DENNE ØDELEGGENDE TRENDEN, HAR TRANSPORTSELSKAP, AVSENDERE OG FAGBEVEGELSE I FELLESSKAP LANSERT ET «DRIVER CHARTER» FOR Å GJØRE SJÅFØRYRKET MER ATTRAKTIVT.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Det er International Road Transport Union (IRU), Global Shippers' Alliance (GSA) og International Transport Workers' Federation (ITF) som har gått sammen om charteret. IRU representerer transportselskapene, GSA er organisasjonen til avsenderne av gods, det vil si produsenter, forhandlere og grossister, mens ITF organiserer transportarbeiderne. Alle aktørene er verdensomfattende.

Bedre sted å jobbe

Charteret er rett og slett et dokument der underskrifterne forplikter seg til å forbedre arbeidsforholdene for sjåfører på hente- og leveringssteder, øke driftseffektiviteten og bidra til å gjøre sjåføryrket mer attraktivt. Alle interessenter i bransjen oppfordres til å bli med i initiativet og gå foran

med et godt eksempel for å gjøre veitransportbransjen til et bedre sted å jobbe og forplikter seg slik til å forbedre dagens arbeidsforhold.

- Covid-19-pandemien har vist verden viktigheten av transportarbeidere og sjåfører som har holdt verden i bevegelse. Disse arbeiderne må kunne gjøre jobben sin i et trygt, respektfullt og ikke-diskriminerende miljø, med anstendige ansettelsesforhold. Dette charteret er et viktig skritt fra arbeidsgivere, avsendere og fagforeninger for å forbedre behandlingen av disse nøkkelarbeiderne, og også for å tiltrekke flere kvinner og unge mennesker inn i bransjen, understreker ITFs generalsekretær Stephen Cotton.

NLF er med

Signeringen er enkel, tar kun noen sekunder og koster ingenting. Både bedrifter og enkeltpersoner kan være med. Oppslutningen har så langt vært

relativt lunken. Per 13. mars hadde 442 skrevet under, deriblant danske og finske arbeidsgiverorganisasjoner samt Norges Lastebileierforbund (NLF). NLF mener at charteret harmonerer godt med deres eget kvalitetsprogram «Fair Transport», som ønsker å framheve bedrifter som leverer trafikksikker, bærekraftig og ansvarlig transport.

Målet er å samle 10 000 signaturer, og på den måten sette preg på utviklingen i verden. «Et lite skritt for hver og en av oss, men et stort sprang for sjåførenes betingelser», som det heter på IRUs hjemmesider.

Gjensidig respekt

Initiativtakerne anerkjenner viktigheten av å overholde felles verdier og fremme samarbeid på grunnplan. Partnerskapet er derfor basert på følgende felles prinsipper: Veitransport er avgjørende for mobilitet,

«Et lite skritt for hver og en av oss, men et stort sprang for sjåførenes betingelser»

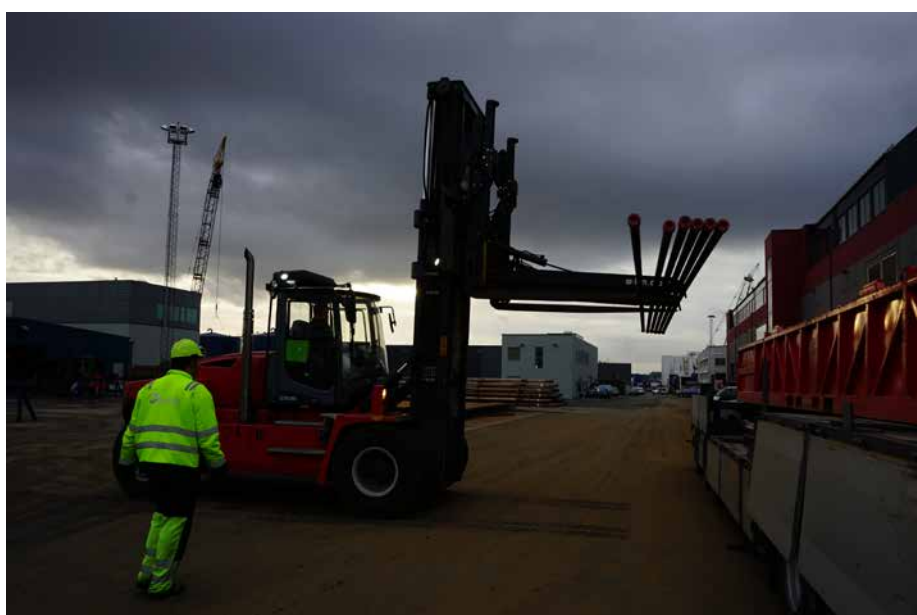
forsyningskjeden og den globale økonomien, og yrkessjåfører er en viktig ressurs. Mangelen på profesjonelle sjåfører gjør det nødvendig med umiddelbar handling fra en bred allianse av interessenter. Juridisk etterlevelse og gjensidig respekt vil forbli kjernen i fellesverdiene.

Videre slår de tre fast at behandlingen av sjåfører på hente- og leveringssteder er et nøkkelement for å forbedre yrkets attraktivitet og dermed takle sjåførmangelen. Mangel på sikker tilgang til sanitæranlegg kan ha innvirkning på helsen og sikkerheten til alle sjåfører. Trygge, hygieniske sanitæranlegg kan bidra til rekruttering av unge og kvinnelige sjåfører.

Charteret inneholder en rekke konkrete punkter som forplikter både transportører, avsendere og sjåfører. Detaljert beskrivelse kan leses her: [Charter - Support our drivers \(support-our-drivers.org\)](https://support-our-drivers.org)



Konkret handler Driver Charter i stor grad om å forbedre behandlingen av godssjåfører på hente- og leveringssteder.



Samarbeidet mellom transportselskap, godsavsendere og fagbevegelse har som mål å gjøre yrket mer attraktivt og dermed motvirke sjåførmangelen.

FASTPUNKT I TILVÆRERELSEN

«FASTPUNKT» ER EN TEKNISK BETEGNELSE PÅ ET PUNKT I EN KONSTRUKSJON SOM LIGGER FAST, SLIK AT FORANDRINGER FORÅRSAKET AV YTRE KREFTER ELLER ANDRE FORANDRINGER IKKE FORSKYVER PUNKTET. VI TILLATER OSS Å OVERFØRE UTTRYKKET PÅ YTF. REPRESENTASJONSKAPSMØTET 8. OG 9. MARS VISTE AT YTF NETTOPP FRAMSTÅR SOM ET FASTPUNKT I EN UROLIG VERDEN.



Forbundsleder Jim Klungnes hilser et representantskap fornøyd med utviklingen i forbundet.



Til venstre: YTF-leder Jim Klungnes og Gjensidiges Per Kristian Larsen med årets tillitsvalgt Frank Christensen.

Til høyre: Tjue entusiastiske delegater fra gods og logistikk er ny rekord og lover godt.

«Den gode nyheten er at YTF har vedtatt å innkalle til en helt ny type konferanse for tillitsvalgte til høsten»

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Det er liten tvil om at verden er i ulage. Så hadde også forbundsleder Jim Klungnes' innledning til årsmeldingen for 2022 overskriften: «Uro – den nye normalen?» Mer om dette på de følgende sidene.

Bedre på alt

Samtidig vitnet årsmeldingen om vesentlige framganger for YTF. Ja, fjorårets medlemsundersøkelse kunne oppsummeres i en setning: YTF har blitt bedre på alt.

Først: Vi har blitt flere. Medlemstallet har økt med et tresifret antall, og den gode vinden i seilene har fortsatt inn i dette årets første måneder. Dette er et godt resultat, tatt i betraktning de økonomisk tøffe tidene mange av våre medlemmer opplever, og bryter med andre fagorganisasjoner som dessverre opplever tilbakegang i medlemstallet.

Så: Økonomien blir stadig bedre, og YTF gjorde i fjor sin nest største avsetning noensinne til streikefondet. Arbeidslivsavdelingen har svart på mange saker, både muntlig og skriftlig. Det dreier seg om tariffsaker, oppsigelser, avskjedssaker og førerkortbeslag. YTF yter en unik juridisk service, blant an-

net med advokater som får opphevet førerkortbeslag. Forbundet har også vært aktive i høringer, bransjeprogram og allmenngjøringer, for ikke å snakke om vinterens fagbrevkampanje.

Mer synlige

Etter at koronaen slapp taket på nyåret i fjor, blomstret også den fysiske kursvirksomheten opp med en rekke kurs og samlinger, ikke minst den første kvinnesamlingen som ble omtalt i forrige utgave. Webinarer har også vært gjennomført, blant annet for å gi nye medlemmer en flyving start.

Forbundet har også blitt mer synlig i media, med totalt 490 oppslag. YTF er dessuten aktiv på sosiale medier, i tillegg til at medlemmene kan nyte godt av en rekke interne nyhetsbrev. Også Yrkestrafikk oppnådde god respons, der medlemsundersøkelsen viste at om lag tre fjerdedeler av medlemmene leser bladet mer eller mindre regelmessig.

Engasjert forsamling

Representantskapet, som samles hvert år og er forbundets høyeste organ mellom landsmøtene, klappet gjennom formalitetene på rekordtid, og vi hadde en liten samtale med forbundets nestleder Trude Sande om hvordan dette burde tolkes. De fleste som har drevet med organisasjonsvirksomhet har opplevd sløve og uinteresserte forsamlinger som bare har sett på klokka

og lengtet etter baren. Vi var skjønt enige om at dette slett ikke var tilfelle her. Tvert imot.

Interessen blant deltakerne ble ytterligere bekreftet av regionleder for gods og logistikk, Jan Arne Laberget, som stolt kunne fortelle at regionen hadde rekordoppslutning med hele 20 delegater, inkludert to forbundsstyremedlemmer og ett medlem i kontrollkomiteen.

- Tidligere har vi aldri vært flere enn 13. Nytt er også at alle møter, oppsummerte en oppglødd Laberget.

Ny konferanse for tillitsvalgte

Det hersker derfor ingen tvil om at et slikt representantskapsmøte, som strekker seg over to dager fra lunsj til lunsj, er en vitamininnsprøytning for medlemmene. Dessverre er det altfor få som kan være med, kun utvalgte av regionene. Den gode nyheten er at YTF har vedtatt å innkalle til en helt ny type konferanse for tillitsvalgte til høsten. Her vil langt flere få anledning til å oppleve å bli løftet på en slik samling. Vi kommer selvfølgelig tilbake til saken!

Andre steder i bladet kan du lese om viktige politiske saker som ble drøftet av representantskapet. Selvfølgelig presenterer vi også Årets tillitsvalgt, som alltid utnevnes på denne samlingen. Han portretteres på side 28.

SKRIFTEN PÅ VEGGEN*

VI OPPLEVDE REALLØNNSNEDGANG I 2022, OG MYE TYDER PÅ AT UTSIKTENE FRAMOVER IKKE NØDVENDIGVIS VIL BLI ENKLERE. MANGE AV UTFORDRINGENE HAR SIN BAKGRUNN I DEN TURBULENTE VERDENSSITUASJONEN, FAKTORER VI BARE I BESKJEDEN GRAD KAN PÅVIRKE.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Som et grunnlag for det kommende lønnsoppgjøret, holdt sjeføkonom Merete Onshus i YS en meget interessant forelesning med tittelen «Økonomiske utsikter for 2023 – og litt om frontfaget» på YTFs representantskapsmøte. Denne artikkelen er et fritt referat fra den timelange og detaljerte innledningen.

Reallønnsnedgang i 2022

Det regjeringsoppnevnte tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) målte lønnsveksten for alle arbeidstakere i Norge i 2022 til 4,4 prosent. For transportbransjen var imidlertid veksten lavere, beregnet til 3,8 prosent, mens den for bussansatte

var enda lavere: 3,5 prosent. Som man kan huske, var ramma for hele det nasjonale lønnsoppgjøret anslått til 3,7 prosent.

Prisveksten i fjor ble samtidig målt til 5,8 prosent, noe som i praksis innebærer reallønnsnedgang. Onshus understreket at dette er en relativt sjelden foreteelse i Norge, og vanligvis skjer i forbindelse med kriser i økonomien. Fjorårets reallønnsnedgang skyldtes ikke at lønnsveksten var spesielt lav, men at prisveksten ble så mye høyere enn forutsett.

Utslag av pandemien

Norsk økonomi fikk en nedtur under pandemien i 2020, og mange fryktet at landet skulle stoppe opp og oppleve konkurser og høy arbeidsledighet. Dette skjedde heldigvis ikke. I stedet opplevde vi stor vekst. Mange kom seg

greit tilbake i jobb, ikke minst unge, og ledigheten gikk ytterligere ned som følge av at arbeidsinnvandrere reiste tilbake til hjemlandet under pandemien og ikke vendte tilbake til Norge etterpå.

Husholdningene sparte mye penger som følge av at landet var nedstengt. Da alt ble sluppet løs i 2022 fikk disse sparepengene bein å gå på. Blant annet økte bilsalget på slutten av fjoråret som følge av en varslet avgiftsendring. Forbruket økte altså kraftig. Effekten var likevel midlertidig. Snart var de ekstra oppsparte midlene brukt opp.

Dyrtida slår inn

Samtidig steg altså prisene. Alt ble dyrere: olje, gass, strøm, matvarer og råvarer som metaller, kunstgjødsel og drivstoff. Ringvirkningene var store, prisveksten førte til mer prisvekst.

«Fjorårets reallønnsnedgang skyldtes ikke at lønnsveksten var spesielt lav, men at prisveksten ble så mye høyere enn forutsett»



I og med at forbrukerne hadde mye penger mellom hendene, kunne bedriftene lettere velte kostnadene over på forbrukerne, kanskje øke prisene litt ekstra.

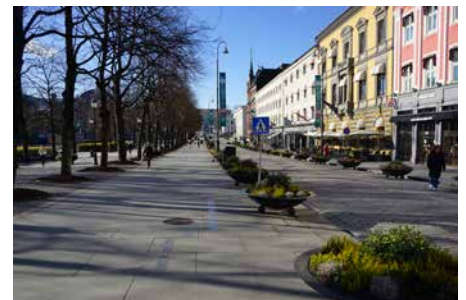
Kombinasjonen av høy prisvekst og lav ledighet tyder på høykonjunktur; der hjulene går for fullt, bedriftene går godt og investerer og det hersker kjøpefest og generell optimisme. Men dessverre, tvert om har årsaken til veksten vært at økonomien hentet seg inn fra et lavere nivå og at vi brukte (opp) sparepenger. Derfor er det grunn til å være mer pessimistiske med tanke på framtidsutsiktene.

Riktignok tror prognosemakerne at prisveksten vil roe seg noe, og lande på 4,9 prosent for 2023. Nedgangen begrunnes med at råvareprisene har gått ned igjen, at renteøkningene

vil begynne å virke, samt at krigen i Ukraina har gått inn i sitt andre år, og at vi derfor vil sammenlikne de månedlige prisene med priser satt etter krigsutbruddet. Dette siste er et eksempel på et stykke prosentregning muligens egnet til å misforstå: Fordi prisene steg så mye etter krigsutbruddet, vil ikke en fortsatt prisstigning slå ut like mye – i prosent. Men i kroner: Oh yeah!

Internasjonale ringvirkninger

Men Norge er en åpen økonomi, som er svært avhengig av hvordan det går på verdensmarkedet. Utlendingenes kjøpekraft har derfor mye å si for hvor mye norske bedrifter får solgt i utlandet. Veksten hos våre viktigste handelspartnere er anslått til å bli veldig svak, og en del norske bedrifter merker allerede svakere ordretilgang. Store deler av Europa opplever kraftig



Karl Johans gate i Oslo rett etter nedstengningen i mars 2020. Her er normalt et yrende liv.

reallønnsnedgang. Noe som igjen kan påvirke lønnsevnene til norsk konkurranseutsatt industri.

Internasjonale ringvirkninger påvirker altså vår økonomi sterkt. Vesten opplever høy prisstigning og store renteøkninger. Krigen i Ukraina har ført til en energikrise som det ikke er noen snarvei ut av, og som kan vare i flere

«Fordi prisene steg så mye etter krigsutbruddet, vil ikke en fortsatt prisstigning slå ut like mye – i prosent. Men i kroner: Oh yeah!»

år. Som vi – blant andre forbundslederen – har skrevet om tidligere i Yrkestrafikk, hersker stor uro i verden, og mye er i endring. Et uttrykk er «degloberisering», der verden ikke lenger består av ett sammenvevd marked.

Mange av disse endringene kan ikke vi i Norge gjøre særlig mye med, men virker å være dømt til å følge utviklingen i Vesten. Et eksempel er renteøkningene. Blant økonomene pågår for tiden en stor debatt om økt rente er rett medisin for våre økonomiske utfordringer. Men også her er spørsmålet hvor stor valgfrihet Norges Bank egentlig har til å operere med en annen renteutvikling enn hos handelspartnerne.

Frontfag mot hollandsk syke

I disse krigstider tjener Norge store penger på eksport av olje og gass til Europa. Merete Onshus påpeker at da vi fant olje, kunne vi egentlig sluttet med all annen eksport. Problemet ville da i henhold til økonomene vært faren for «hollandsk syke». Nederland fant store forekomster av naturgass på sekstitallet, og brukte inntektene her-

fra til en massiv ekspansjon av offentlig sektor og ditto avindustrialisering. Da gassforekomstene sank på slutten av syttitallet, måtte landet gjennom en smertefull økonomisk kur.

Også i Norge vil produksjonen fra fosile kilder opphøre en gang i framtida. Da er det viktig å fortsatt ha annen eksportrettet industri å falle tilbake på. For å beskytte den konkurranseutsatte industrien har partene i arbeidslivet innført «frontfagsmodellen», som enkelt lar industrien være lønnsledende. Det er altså langsiktige mål bak modellen.

Truende skyer

Tall fra OECD viser at denne måten å organisere lønnsoppgjørene på, som gir en jevnere fordeling har en gunstig virkning i form av høy sysselsetting, lav ledighet og høy produktivitet.

Disse resultatene har tjent oss godt i «normale» tider. Men hva nå, når så mye er i spill? Hva hvis industrien krymper? Faren med koblingen til det europeiske kraftmarkedet er jo blant annet at våre kraftkrevende hjørne-
steinsbedrifter mister konkurranse-

fortrinnet. Hvem vil utgjøre frontfaget da?

(Journalisten leste i ettertid et entusiastisk såkalt «ekspertintervju» som snakket om Norge som Europas «grønne batteri». Grønt batteri? Er ikke dette å stupe rett inn i den hollandske syken ved å rendyrke råvareproduksjon? Bananrepublikk er et annet uttrykk.)

Også andre utfordringer truer frontfagsmodellen: Fallende organisasjonsgrad, flere eldre pleietrengende og problemer med rekruttering i helsevesenet, svak befolkningsvekst, økende ulikhet der de lavest lønnede ikke henger med, økte bevilgninger til sikkerhet og beredskap, kostbare «grønne» løsninger og lite fleksibilitet. Noe sier oss at utfordringene våre ikke vil bli mindre.

**«Skriften på veggen» er et uttrykk fra Bibelen som beskriver et ondt varsel om dom eller nederlag. I Daniels bok forutsier en overnaturlig skrivende hånd undergangen til det babylonske riket med ordene «Mene, mene, tekel ufasin».*



Sjeføkonom Merete Onshus i YS holdt en meget lærerik innledning om status i norsk økonomi og frontfagmodellen.



Hvordan president Biden i Det Hvite Hus i Washington håndterer økonomien, har betydelige ringvirkninger også i Norge.



Under koronaen stengte store deler av landet dørene, som her på denne vanligvis så livlige fotballpøbben i Oslo sentrum, og folk fikk ikke brukt opp pengene sine.

GRYENDE SIKKERHETS- FORSTÅELSE

ARBEIDET MED KOLLISJONSSIKKERHET AV BUSSER FORTSETTER. SELV OM
OPPGAVEN ER EN SEIG TÅLMODIGHETSPRØVE FRA ET VANSKELIG UTGANGSPUNKT,
ER DET GODT Å OPPLEVE AT TING SÅ SMÅTT BEGYNNER Å SKJE.

Tekst:
ARNE DANIELSEN
Illustrasjon:
VOLVO

YTF region Nordland sendte før jul en skriftlig henvendelse til Volvo Buses blant annet på bakgrunn av at en Volvo 8900 ble kraftig skadet i sammenstøt med en murvegg. Selv om hastigheten var forsvinnende liten, ble A-stolpen og tilhørende rammeverk kraftig skadet. Bæringen under sideruta ble kraftig bøyd.

«Forsterkninger ved A-stolpe»

«Statens Havarikommisjon tilrådte sine sikkerhetstilrådninger etter

Nafstad-ulykken og Tangen-ulykken at Volvo som fabrikant forbedrer kollisjonssikkerheten på alle sine busstyper. Vi lurte i den forbindelse på om Volvo har tatt grep med tanke på sikring av bussjåførene?» heter det i henvendelsen fra YTF.

«Volvo har i dag kollisjonsbeskyttelse tilsvarende R29 (deltest A) på alle modeller. I tillegg er det blitt innført forsterkninger også i andre strukturer for ytterligere å øke sikkerheten i bussene, for eksempel forsterkninger ved A-stolpe», svarer markedsdirektør Sverre Åge Løkken i Volvo Buses Norge i en mail, og legger ved forklarende tegninger.

R29 som standard

Volvo virker dermed å være i takt

med et kommende forslag fra Statens vegvesen om innstilling av R29 som standard på alle nye busser registrert etter 1. juni 2024. Forslaget kommer blant annet som følge av et felles brev og møte med samferdselsminister Nygård fra en samstemt bussbransje.

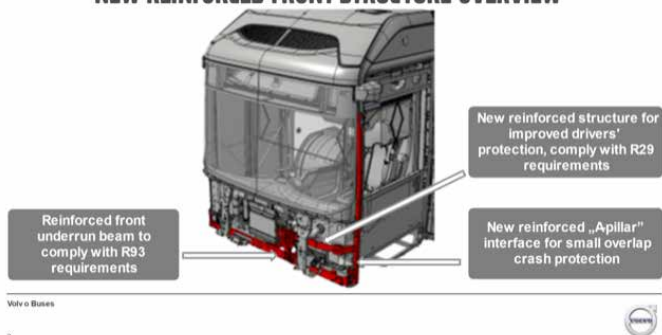
YTF ga sammen med LO-forbundene som organiserer bussjåfører samt NHO Transport og Spekter uttrykk for at regjeringen må jobbe enda hardere med å få på plass internasjonale sikkerhetskrav til frontbeskyttelse av busser.

Knekker som en fyrstikk

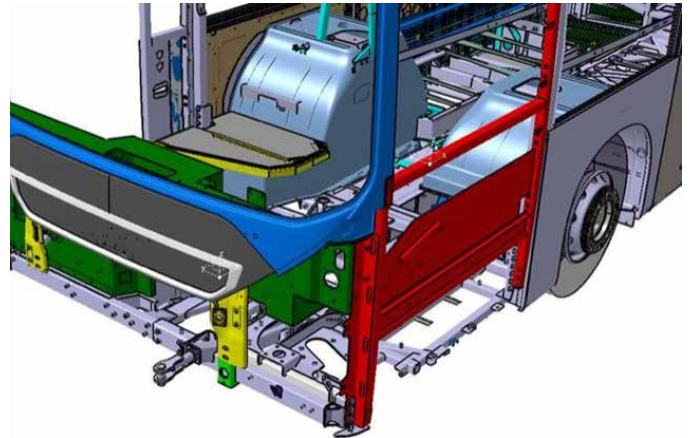
Innføring av R29, som er et frontkollisjonsvern basert på en såkalt pendelslagstest på lastebiler, er imidlertid ikke tilstrekkelig for å verne bussjåfø-

«Det må koste
det det koster!»

NEW REINFORCED FRONT STRUCTURE OVERVIEW



Denne illustrasjonen viser en Volvo 7900 med lavgulv. Her er ifølge Volvo kravene til R29 og R93 ivarettatt, samt en forsterket A-stolpe.



En Volvo 8900 RLE (lav-entre), i tillegg til R29 og R93 har denne modellen også fått ytterligere forsterkninger på siden ved førerplass, markert med rødt.

rer. De fatale dødsulykkene som har inntruffet i Norge de siste årene viser tydelig at busser sjeldent kolliderer rett i front, men rammes i hjørnet ved førerplass. Da er styrken på den såkalte A-stolpen i venstre hjørne foran på bussen en vesentlig faktor.

På representantskapsmøtet i YTF i mars, der forbundsleder Jim Klungnes og regionleder Nordland Svein Roger Skoglund redegjorde for status i sikkerhetsarbeidet, ble en slik A-stolpe sendt rundt. Det var snakk om en hul kvadratisk stolpe på 50x50 millimeter med kun to millimeter tjukke stålvegger. Den skal ikke utsettes for mye støt før den bøyer seg eller knekker som en fyrstikk. Rett innenfor sitter bussførerens så godt som ubeskyttet.

Koste hva det koster

Etter dødsulykken på Fredrikstad-brua i romjula ble bussfører Per Petterson, som leder YTFs avdeling 38 Unibuss intervjuet av NRK om konsekvensene av en frontkollisjon bak rattet på en buss.

- I lav hastighet knekker du i hvert fall beina. I litt større hastighet blir hele førerplassen trykket inn, og da går det ordentlig gærent, forklarte Petterson, som krevde sikrere busser:

- Det må koste det det koster!

Gir oss aldri

- Ingen lastebiler eller personbiler har så dårlig sikring som bussene. Jeg kjenner heller ikke til andre yrkesgrupper i Norge som har så lav sikring

mot ulykker som inntreffer så ofte og har så alvorlige konsekvenser for arbeidstakeren, kommenterer YTFs forbundsleder Jim Klungnes, som krever at det innføres minimumskrav som gjør at bussprodusentene ivaretar sjåførene på samme måte som i personbilmarkedet.

- Vi kommer aldri til å gi oss før bussene er sikre å kjøre, slår Klungnes fast med ettertrykk, og får til en viss grad støtte fra samferdselsminister Nygård, som forsikrer at R29 bare er begynnelsen.

Uansett fortsetter YTF arbeidet, både nasjonalt og internasjonalt.

«JEG HAR GÅTT I FELLA!»

«JEG FØLER MEG GANSKE STENGT INNE PÅ ALLE KANTER, OG DETTE ER VANSKELIG Å KOMME UT AV. SKADEN ER ALLEREDE SKJEDD, OG JEG FØLER MEG LURT», SIER TOGFØRER TOMMY DAHL. HAN HAR HAVNET I EI PENSJONSFELLE, OG OPPLEVER SITUASJONEN SOM VANSKELIG OG DRAMATISK.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

YTF-medlem Tommy Dahl er 56 år gammel og togfører på T-banen i Oslo. Han har arbeidet i Sporveien i 35 år, altså i mesteparten av sitt voksne liv.

40 prosent ufør

- Jeg har noen utfordringer med helsa, og ble derfor innvilget 40 prosent uførepensjon i Oslo Pensjonsforsikring (OPF) for noen år siden, forteller Tommy.

- På den tiden fantes få opplysninger om ordningen, så før jeg søkte, hadde jeg et møte med OPF for å få litt informasjon. Det hørtes ut som en god løsning fra deres side. Jeg kunne gå av med pensjon fra 62 år som andre i min yrkesgruppe og ville få en god alderspensjon.

Pensjonspoeng forsvant

Dessverre var dette for godt til å være sant. Tommy fant ut at hvis han gikk av med pensjon før særaldersgrensa

for T-baneførere på 66 år, ville han ikke få en pensjon han kunne leve av. Og selv om han står ut tiden i tjeneste, vil alderspensjonen bli redusert.

Årsaken er fordi pensjonspoengene som gir opptjening av alderspensjon i folketrygden ikke tjenes opp på de 40 prosentene han er ufør. Konsekvensen er at NAV i de årene han har vært uførepensjonert kun beregner ytelsen fra hans lønn i 60 prosent stilling, og ikke fra hans opprinnelige stilling på 100 prosent. Det er denne praksisen som har fått navnet «uførefella».

Nye regler

Uførefella oppsto som en følge av innføringen av uførereformen i 2015, og har så langt klappet sammen over mer enn fem tusen arbeidstakere. Før ble uføretrygden basert på inntekten gjennom hele yrkeslivet. Men de nye reglene baserte seg på de tre beste av de fem siste årene før inntektsevnen reduseres med minst 50 prosent.

Overgangsregler ivaretok de som ble ufør før 2015, men daværende regjering var tydelig på at nye mottakere

ikke skulle skjermes fra effektene av et lavt beregningsgrunnlag.

Løsning i det blå

YS har engasjert seg i saken. SV reiste i mai 2022 et forslag på Stortinget om å stenge uførefella. YS avga et hørings-svar i saksbehandlingen, der de støttet en gjennomgang av uførereformen og var veldig tydelig på at utfallene av uførefella ikke var rimelige og at man måtte finne en løsning. Man straffes for å bli «litt» syk først, og så bli verre seinere, eller for å prøve å jobbe så mye som mulig så lenge som mulig.

Rett før sommeren i fjor vedtok Stortinget å be regjeringen foreta en gjennomgang av problemstillingen. Men som kjent maler demokratiets kvern langsomt, og saken virker fortsatt å ligge til behandling i Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Visstnok skulle den vært klar til sommeren i år, men er varslet å bli forsinket. Hva som til syvende og sist blir vedtatt er heller ikke sikkert.

Svært urimelig

Imens må Tommy Dahl bare bite

«Får jeg dårligere helse i årene som kommer slik at jeg blir mer ufør, vil jeg måtte gå over på uføretrygd fra NAV, som vil beregne uføreytelsen ut fra min 60 prosent stilling. Jeg ville sitte igjen med en svært lav minstepensjon, som jeg vil kalle det. Mange mener dette vil være svært urimelig etter rundt 40 år i arbeidslivet. Det synes også jeg»

tennene sammen og håpe at helsa ikke blir dårligere de årene han har igjen i yrkeslivet.

- Får jeg dårligere helse i årene som kommer slik at jeg blir mer ufør, vil jeg måtte gå over på uføretrygd fra NAV, som vil beregne uføreytelsen ut fra min 60 prosent stilling. Jeg ville sitte igjen med en svært lav minstepensjon, som jeg vil kalle det. Mange mener dette vil være svært urimelig etter rundt 40 år i arbeidslivet. Det synes også jeg, sier Tommy.

Ikke imponerende

Det vil altså bli svært vanskelig for ham å gå av med tidligpensjon. Men problemet er heller ikke løst om han står i arbeid tiden ut.

- OPF har fortalt meg at alderspensjonen fra 66 år også vil bli noe redusert, og at jeg vil bli trukket 20 prosent fra den uføredelen på 40 prosent jeg har i dag. Det øvrige tapet vil bli kompensert av OPF. Uansett blir alderspensjonen redusert, forteller Tommy Dahl, som ønsker at YTF følger opp saken videre gjennom hovedorganisasjonen YS.



Togfører Tommy Dahl ønsker å jobbe så mye som helsa tillater, noe samfunnet burde applaudere. I stedet risikerer han å bli straffet på pungen.

Høringsutspillet til YS kan leses her:

<https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/Horing/visning-av-skriftlig-innspill/?d-nid=26570&h=10004602>

HVA MED YTRINGSFRIHETEN?

HVA TENKER DU? FØLER DU AT DU KAN SNAKKE FRITT OM ALT? ELLER ER DET SIKRESTE Å HOLDE KJEFT? FOR EN TILLITSVALGT KAN DETTE VÆRE ET DILEMMA.

HVA SLAGS YTRINGSKLIMA ER DET PÅ DIN ARBEIDSPASS?

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Graden av ytringsfrihet er en sikker temperaturmåler på hvor sterkt demokratiet er i samfunnet. Grunnlovens paragraf 100 slår fast at «Ytringsfrihet bør finne sted.» Videre heter det at frimodige ytringer om statsstyret og hvilken som helst annen gjenstand er tillatt for enhver og at det påligger statens myndigheter å legge forholdene til rette for en åpen og opplyst samtale.

Ytringer versus lojalitet

Grunnloven gjelder for alle, selvfølgelig også for ansatte på en arbeidsplass. Dette innebærer at man har rett til å uttale seg om kritisk og faktiske forhold eller delta i debatt om spørsmål som berører virksomheten, også dersom bedriften blir skadelidende som følge av dette. I praksis vet de fleste av oss at dette ikke alltid er så liketil, fordi en arbeidsgiver innenfor visse

rammer kan påberope den ansattes lojalitet.

Arbeidsmiljøloven som ble vedtatt i 1977 hadde ingen bestemmelser om ansattes ytringsfrihet i sin alminnelighet. Hvor grensene for ytringsfriheten versus lojalitetsplikten gikk, måtte avgjøres etter en konkret helhetsvurdering. Dette førte til at den daværende Ytringsfrihetsskommisjonen i 1999 anbefalte en nærmere rettslig avklaring, der blant annet begrepet «whistle blowing» - altså varsling - ble lovregulert.

Ytringsfrihet - et gode

Bakgrunnen er at samfunnet, hvori også opptatt arbeidsgiverne, er tjent med utstrakt ytringsfrihet. Et aktuelt eksempel: Dersom pasienter eller ansatte sier fra om kritikkverdige forhold de observerer eller opplever i helsevesenet, gir dette mulighet til bedre kontroll og forbedring. Det bør også være i arbeidsgivers interesse at kritikkverdige forhold avdekkes. Dessuten fører en åpen ytringskultur til et bedre arbeidsmiljø, at gode ideer

kommer fram og sikrer at best mulig beslutninger fattes og at drift og økonomi blir effektiv.

Oppegående bedriftsledere forstår at dialog med åpenhjertige tillitsvalgte er gull verdt, og at dette redusere faren for åpne konflikter med påfølgende erstatningskrav og omdømmetap. De forstår at ikke alle de banebrytende ideene nødvendigvis kommer fra ledelsen, og at å gi folk anledning til å være med i de kreative prosessene gir langt mer tilfredse medarbeidere. Selvstendig tenkende arbeidsfolk - basert på frihet heller enn ordre - er faktisk den viktigste suksessfaktoren til den norske arbeidslivsmodellen.

Ties i hjel

Dessverre viser det seg at ikke alle sjefer har tilegnet seg en slik grunnleggende forståelse, men lever fortsatt i mer enn hundre år gamle tayloristiske vrangforestillinger om sjefen som arbeidernes hode. Utbredelsen av enkelte amerikanske lederfilosofier i det norske utdanningssystemet, underbygger slike vrangforestillinger.

«Oppegående bedriftsledere forstår at dialog med åpenhjertige tillitsvalgte er gull verdt»



Store ord dominerer ofte offentligheten. Her feiring av nye hydrogenbusser i Oslo.



I denne sammenheng er det verdt å nevne kanskje den vanligste måten å unngå ytringer på, ved rett og slett tie i hjel arbeidsfolk. Arbeidsfolk skal sees, men ikke høres, det virker som de til nød kan applauderes fra balkongene. De skal helst ikke komme med noe initiativ, for da regnes de som bråkete og vanskelige. Da er det lett å regne ut hvordan det går med motivasjonen hos medarbeiderne.

Følgene av #Metoo

Regjeringen satte derfor i 2016 ned et utvalg for å gjennomgå varslingsreglene i arbeidsmiljøloven og vurdere om varslervernet burde styrkes i norsk arbeidsliv. Året etter ble spørsmålet om varsling aktualisert gjennom #metoo-kampanjen, som startet i USA som følge av at flere kvinnelige skuespillere anklaget filmprodusent Harvey Weinstein for seksuell trakassering og voldtekter.

Emneknaggen #Metoo spredte seg over hele verden, og førte til at seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet ble satt på dagsor-

den. Også i Norge fikk #Metoo stor betydning, og førte til at mange jenter turte å stå fram. Dette er positivt og fremmer et åpnere ytringsklima om spørsmål som tidligere ble feid under teppet.

YTF har akkurat gjennomført en svært vellykket kvinnesamling, der det kom fram at flere opplevde trakassering fra mannlige kollegaer. Bussfører og YTF-tillitsvalgt Alena Lukošiková har startet ei gruppe mot trakassering på arbeidsplassen, der målet er å få etablert skikkelige prosedyrer for hva som må gjøres når slike ting oppstår. Varsling er her et stikkord.

Nye varslingsregler

I enkelte #Metoo-tilfeller generelt i samfunnet har det imidlertid vist seg at de anklagedes mulighet til å forsvare seg også kan være problematisk. Derfor var det et viktig premiss for «varslingsutvalget» å sørge for at hensynet både til den som varsler og den det varsles om, blir tilstrekkelig ivarettatt.

Utvalgsarbeidet førte til at nye regler om varsling ble innført i Arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2020. Endringene er ment å styrke vernet av varslere i norsk arbeidsliv. Innholdet i det nye varslingsregimet ble gjennomgått av YTFs utmerkede advokater i en artikkel i Yrkestrafikk #1 2020: <https://online.flowpaper.com/759do737/Yrkestrafikk012020oweb/#page=1>

Tie eller protestere?

Arbeidstilsynet har laget fem opplysningsfilmer om varsling, som anbefales: [Opplyringsfilmer om varsling \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no) Den femte og siste filmen drøfter emnet ytringsklima på arbeidsplassen. Forskeren Mirha Sunagic blir intervjuet, og et eksempel hun pleier å benytte når hun underviser er følgende:

Du er mellomleder på en stor norsk arbeidsplass. Du er ambisiøs og ønsker å klatre på lederstigen. Din toppleder setter begeistret i gang et effektiviseringsprosjekt. En dag kommer han til deg for å høre hva du synes om prosjektet. Du er helt uenig, men hva

Rett til demonstrasjoner er en viktig del av demokratiet. I diktaturer slåes gjerne slike ytringer hardt ned på.



«Arbeidsfolk skal sees, men ikke høres, det virker som de til nød kan applauderes fra balkongene»



gjør du? Holder du kjeft? Sier du forsiktig fra at det kanskje ikke er en god ide, men gir deg for husfredens skyld? Eller er du klar og tydelig på at du er helt uenig og forklarer hvorfor.

En krevende situasjon for en ambisiøs mellomleder som ønsker å gjøre karriere. Du er selvfølgelig klar over at topplederen er en viktig person for deg, en ressurs som kan være til hjelp på veien videre oppover karrierestigen, en referanse. På den annen side, så er man reelt uenig. Hva gjør man da? Forskning viser – ikke overraskende – at de fleste velger å være tause.

To avgjørende spørsmål

Forskeren poengterer at to spørsmål er avgjørende for hvorvidt ansatte sier fra eller tier. For det første: Er det trygt for meg å si fra? Eller risikerer jeg noen negative personlige konsekvenser, som for eksempel tap av forfremmelse? Det andre spørsmålet man stiller seg er: Nyttet det? Kommer noen til å høre på eller ta hensyn til mine ytringer, eller kommer det ikke til å skje noen ting?

Disse to spørsmålene beskriver ifølge forskeren bestanddelene i ytringsklimabegrepet: Psykologisk trygghet og ytringseffektivitet. Hvis man har et godt ytringsklima på arbeidsplassen, er det mer sannsynlig at man sier fra.

Lojalitetsplikt versus ytringsrett

Bladet Kommunikasjon, utgitt av Kommunikasjonsforeningen som er landets største faglige interesseorganisasjon for kommunikasjonsmedarbeidere, drøfter temaet ytringsfrihet versus lojalitetsplikt i sin siste utgave. Her stiller de spørsmålene om ansatte kan pålegges å sjekke med kommunikasjonsavdelingen før de ytrer seg, og i hvilke tilfeller det er rimelig av en ledelse å kreve en viss kontroll?

Arbeidsrettsadvokat Nicolay Skarning hevder i et intervju at kommunikasjonsavdelingen kan kreve full kontroll, basert på styringsrett og en lojalitetsplikt som riktignok ikke er lovfestet, men utviklet i rettspraksis. Men: Ytringsfrihetsreglene begrenser arbeidsgivers reaksjoner mot brudd, det vil si at arbeidsgiver ikke kommer særlig langt om saken havner i retten. Både varslingsreglene i arbeidsmiljøloven og grunnlovens bestemmelser om ytringsfrihet begrenser styringsretten, ifølge advokat Skarning.

Tall fra forskningsstiftelsen Fafo, som er gjengitt av den siste Ytringsfrihetsskommisjonen, viser at det er få ansatte som mener at de kan ytre seg fritt når journalister spør. Mange skylder på arbeidsavtalene. En betydelig andel hevder også at toppledelsen begrenser mulighetene.

Samfunnets ytringsklima

Problemstillingene gjelder ikke bare på arbeidsplassene, men for samfunnet generelt. Et demokrati kjennetegnes ved at det har et bedre ytringsklima enn et diktatur, for å si det pent. Noe som kjennetegner diktaturet er at andre meninger enn «Store Brors» straffes hardt, med fengsel eller endog henrettelse.

Men heller ikke i et demokrati er det fritt fram for å si akkurat hva man vil uten konsekvenser. Avvikende meninger kan få følger, som i eksempelet fra Arbeidstilsynet der man opplever problemer på arbeidsplassen. Sosiale medier er dessuten blitt en effektiv gapestokk, der man ikke skal si mye «galt» før brennemerking er et faktum. Selv om metodene for å straffe uønskede ytringer er mildere og mer sofistikerte i et demokratisk samfunn som Norge, betyr det altså ikke at de ikke også finnes her.

Problemstillingen ble reist i Henrik Ibsens stykke «En Folkefiende» allerede for 140 år siden, der han nettopp viser motsetningen mellom [sannhet](#) og egeninteresser og tar et oppgjør med «den forbannede kompakte, liberale majoritet», på bekostning av [individets](#) rett til å tenke annerledes.



Øverst: 17. mai kalles også for grunnlovsdagen. Da feirer Norge sin frihet, ikke minst ytringsfriheten nedfelt i grunnlovens paragraf 100.

Nederst: Streikeretten utgjør en vesentlig del av ytringsfriheten. Her taler YTF-leder Jim Klungnes til en samling av streikende bussjåfører på Youngstorget i Oslo.

Tveegget verktøy

Internett og sosiale medier kan være viktige verktøy i demokratiets navn, her kan man finne nødvendig informasjon uten en masse gravearbeid og det finnes flere eksempler på at demonstrasjoner og politisk potente kampanjer har vært organisert på rekordtid via Facebook.

Men som med alle verktøy, kan også dette misbrukes. Algoritmer kan lede folk inn i såkalte ekkokamre der alle er enige og der alle typer konspirasjonsteorier lever sine liv, eller de fremmer konflikter for å sikre aktiviteter og klikk. Krav om kansellering av folk med avvikende meninger fremmer sjeldent et godt ytringsklima.

Hatefulle ytringer

Noen ytringer er direkte forbudt. Straffelovens paragraf 185, den såkalte «Rasismeparagrafen», slår fast at den som forsettlig eller grovt uaktsomt offentlig setter fram en diskriminerende eller hatefull ytring, kan straffes med bot eller inntil tre års fengsel. Med

diskriminerende eller hatefull ytring menes å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringekt overfor noen på grunn av deres hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse, religion eller livssyn, homofile orientering eller nedsatte funksjonsevne.

En innvending mot hvordan denne paragrafen har blitt praktisert er at den har blitt et vern mot personlig krenkelse, framfor en beskyttelse av

sårbare grupper. Noen mener derfor at paragraf 185 bryter med grunnlovens prinsipper om ytringsfrihet og bør fjernes.

Et meget kjent sitat fra den franske opplysningstiden på syttenhundretallet er: «Jeg er dypt uenig i det du sier, men vil kjempe til min død for din rett til å si det.» Innholdet er ikke blitt mindre aktuelt på tre hundre år. Også innad i fagforeningen er det viktig å være tolerant og la alle røster komme til orde, før til slutt flertallet bestemmer.



Gode diskusjoner fører til bedre resultater. Her meningsbrytning mellom tillitsvalgte og daværende samferdselssjef i Nordland fylkeskommune.



Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av YTF får du et av Norges
beste billån, med rente fra 4,90 %

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



YRKESTRAFIKK**FORBUNDET**

Priseksempel:
Eff.rente 6,49 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 175.260,-

STYRINGSRETT

KAN ARBEIDSGIVER BESTEMME AT DU SKAL ARBEIDE OVERTID I DAG? KAN ARBEIDSGIVER BESTEMME SEG FOR Å SETTE DEG NED I LØNN? KAN ARBEIDSGIVER BESTEMME AT DU SKAL FLYTTES TIL ET ANNET STASJONERINGSSTED? KAN ARBEIDSGIVER BESTEMME AT DU FRA I MORGEN SKAL KJØRE VOLVO I STEDET FOR SCANIA? DETTE ER ALLE SPØRSMÅL OM REKKEVIDDEN AV ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.

For å finne svaret må du først se i arbeidsavtalen din, og deretter i eventuelle tariffavtaler og relevant lovgivning. Dersom ingen av disse inneholder bestemmelser som besvarer spørsmålet, er dette antakeligvis noe arbeidsgiver kan bestemme.

Hva er styringsrett?

Arbeidsgivers styringsrett er definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Enklere sagt er det retten arbeidsgiver har til å bestemme over sine ansatte og hvordan arbeidet skal utføres. Det finnes ingen lovbestemmelse som sier nøyaktig hva arbeidsgivers styringsrett er og hvordan den skal utøves. I stedet finnes det lovbestemmelser om hva arbeidsgiver ikke kan gjøre. Det er nemlig slik at arbeidsgivers styringsrett begrenses av arbeidsavtalen, tariffavtaler og gjeldende lover, som arbeidsmiljøloven og ferieloven. Det som ikke er bestemt annet sted, kan som hovedregel arbeidsgiver bestemme i kraft av styringsretten.

Så lenge arbeidsgiver ikke bryter med lover, tariffavtaler eller arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver altså ta avgjørelser om arbeidsforholdet til sine ansatte, om nødvendig mot arbeidstakers vilje.

Nå høres det kanskje ut som om arbeidsgiver kan bestemme veldig mye, uten at arbeidstaker selv ønsker det. Det stemmer ikke. Det er viktig å huske på at vi i Norge har en omfattende arbeidsmiljølov, som beskytter arbeidstaker og legger store begrensninger på hva arbeidsgiver kan bestemme. I tillegg er også veldig mange bedrifter bundet av tariffavtaler som legger ytterligere begrensninger på arbeidsgiver. De aller viktigste sidene av arbeidsforholdet er ofte også regulert i arbeidsavtalen. Det som er bestemt i arbeidsavtalen kan ikke uten videre endres uten en ny arbeidsavtale.

Hvorfor styringsrett?

Hadde det ikke vært bedre om alt var regulert i enten arbeidsavtalen, tariffavtaler eller gjennom lovgivning?

Ettersom arbeidsforhold vanligvis er langvarige, vil det ikke være mulig å forutse alt som kan oppstå i bedriften og alle avgjørelser som må tas, før inngåelsen av arbeidsforholdet. Arbeidsgiver vil ha behov for å ta løpende avgjørelser underveis som også berører de enkelte ansatte.

I tillegg er det slik at selv om mange lovbestemmelser angir visse rammer

som arbeidsgiver må holde seg innenfor, overlates fortsatt et visst rom for arbeidsgiver til å bestemme. For eksempel gjelder dette bestemmelser om tiden for ferieavvikling i ferieloven og om arbeidstid og overtid i arbeidsmiljøloven.

Hva kan bestemmes?

For å svare på spørsmålene innledningsvis, er det slik at overtid reguleres i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler, og kan pålegges ved behov. Lønnen skal være bestemt i arbeidsavtale eller tariffavtale. Arbeidsgiver kan altså ikke sette deg ned i lønn mot din vilje. Stasjoneringsssted vil ofte være bestemt i arbeidsavtalen. I noen arbeidsavtaler står det at «stasjoneringsssted er for tiden ...». Hvis arbeidsavtalen inneholder et slikt forbehold, kan arbeidsgiver endre stasjoneringsssted ved behov. Med mindre du har en bestemmelse i arbeidsavtalen din om hvilken lastebil du skal kjøre, kan arbeidsgiver bestemme at du i morgen må kjøre Volvo i stedet for Scania. Dette er naturligvis ikke noe som er regulert i verken arbeidsmiljøloven eller tariffavtaler.

Hvis du er uenig...

Dersom det skulle vise seg at avgjørel-

«Hadde det ikke vært bedre om alt var regulert i enten arbeidsavtalen, tariffavtaler eller gjennom lovgivning?»

sen ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, vil det innebære ordrenekt å ikke gjøre som arbeidsgiver har pålagt. Du bør derfor innrette deg etter arbeidsgivers avgjørelse, men si fra om at du er uenig i avgjørelsen. Deretter bør du undersøke arbeidsavtalen din og kontakte tillitsvalgt.

Noen ganger viser det seg at avgjørelsen ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. I slike tilfeller kan ikke arbeidsgiver gjennomføre endringen uten å si opp nåværende arbeidsavtale og samtidig tilby en ny arbeids-

avtale som innebærer de aktuelle endringene. Dette kalles en endringsoppsigelse. For endringsoppsigelser gjelder de samme reglene som for vanlige oppsigelser.

Andre ganger vil man komme frem til at endringen er innenfor styringsretten. Likevel vil man ved dialog og litt godvilje fra begge parter kunne komme frem til en løsning som både arbeidsgiver og arbeidstaker kan akseptere. Her vil tillitsvalgt kunne være til god hjelp.



«Sjefen» under opptak i YTFs reklamefilm. Hvor vide rammer har han til å styre?

SPØR OSS!

✉ advokatene@ytf.no

☎ 406 03 700

MARIUS TRÆLAND

Avdelingsleder,
forhandlingssjef
og advokat
(i permisjon)



JOSEFINE WÆRSTAD

Leder juridisk avd.
og advokat



JEANNETTE KVAMME

Advokat-
fullmektig



NORA ARNKVÆRN

Juridisk rådgiver



SIRI DANNEVIG

Advokat-
fullmektig



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

UKRAINA: FORTJENER FRED

PÅ ETTÅRS DAGEN FOR UTBRUDET AV PUTINS ULOVLIGE INVASJON AV UKRAINA, OPPFORDRET ETF OG ITF UKRAINA OG RUSSLAND TIL Å MØTES VED FORHANDLINGSBORDET FOR Å MEGLE EN VARIG FRED.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Blant mange av YTFs medlemmer er det et stort engasjement for Ukraina. YTF-medlemmer har blant annet på eget initiativ organisert ambulanse-transport til og fra krigsområdene. Denne støtten har gitt uttrykk for generell fordømmelse av invasjonen og solidaritet med ofre for krigføringen.

De europeiske og globale transportarbeiderføderasjonene – ETF og ITF – som YTF er en del av, har også satt søkelyset spesielt på skjebnen til våre kolleger innen transportbransjen som følge av krigshandlingene, i nær kontakt med ukrainske fagforeninger.

Mange drept

En felles pressemelding fra ETF og ITF slår fast at titusenvis av transport-

arbeidere enten har meldt seg frivillige eller blitt innkalt til de væpnede styrkene hos en av de krigførende partene. Lokale fagforeninger i Ukraina rapporterer at 9 000 jernbanearbeidere og 8 400 sjøfolk har vært del av det ukrainske militæret i fjor.

Foreningene melder at 353 jernbanearbeidere har blitt drept og 819 er skadet som følge av direkte krigshandlinger eller kryssild. 11 er tatt til fange mens 32 er savnet. 200 jernbanearbeiderbarn står igjen uten foreldre.

- Freden må gjenopprettes slik at transportarbeiderne og folket i Ukraina kan gjenoppbygge livene sine og planlegge framtiden. Så lenge krigen raser, vil belastningen på arbeiderne bare øke, uttalte ITFs generalsekretær Steven Cotton.

Spesielt utsatt

Alle som har fulgt med på krigshandlingene i Ukraina har kunnet observe-

re hvor viktig transportsystemet har vært. I løpet av det siste året har jernbanearbeidere evakuert fire millioner mennesker, blant annet fått en million barn i sikkerhet.

Ukrainske havner, jernbanelinjer og veiforsyningslinjer – arbeidsplassene til transportarbeiderne – har dessuten vært viktige militære mål. Slik har transportarbeiderne utgjort en spesielt utsatt gruppe.

- Verden er i kaos, men det skyldes ikke transportarbeiderne, slår Cotton fast, og legger til at alle parter, så vel Russland og Ukraina som EU og Nato-landene må gjøre alt i sin makt for å redusere spenningene og søke en fredelig diplomatisk slutt på krigen. FN må spille sin rolle i meglingsforhandlingene. Det kan ikke bli fred uten dialog.

- Ukrainas fire hundre tusen transportarbeidere har holdt landet i gang.

«Ukrainas fire hundre tusen transportarbeidere har holdt landet i gang. De fortjener fred»



En delegasjon fra ETF og ITF ble tidligere i år ønsket velkommen av ukrainske transportarbeiderforeninger. (Foto: ETF/ITF)

De fortjener fred, slår generalsekretæren i ITF fast. ITF består av 700 tilsluttede fagforeninger fra 153 land og målbærer nesten 20 millioner transportansatte over hele verden.

Fordømmer invasjonen

ITF-president Paddy Crumlin understreket at arbeidere rundt om i verden fortsatt fordømmer Russlands invasjon.

- Over hele verden har millioner av transportarbeidere kommet sammen for å kreve fred, for å sende støtte og forsyninger, fordømme vold og fornye vennskapet med ukrainske brødre og søstre, presiserte Crumlin.

Gjennom et solidaritetsfond er mer enn fem millioner norske kroner samlet inn. Ved hjelp av ukrainske fagforeninger har tusenvis av matpakker, hygieneprodukter og førstehjelpsutstyr blitt fordelt blant transportarbeidernes familier. Også dieselgeneratorer,

ovner og vanntette sokker er fordelt, sammen med barnebøker og leker.

Uakseptable unntakslover

Samtidig tar fagorganisasjonene avstand fra bestemmelsene i lovene om unntakstilstand som ble vedtatt i Ukraina 15. mars i fjor og som gir arbeidsgiverne rett til å oppheve kollektive avtaler og fratar arbeidstakerne rett til representasjon og beskyttelse fra fagforeningene når de blir oppsagt.

- La oss være klare: Ukrainas transportarbeideres ofre må ikke «belønnes» av deres regjering med ødeleggelse av rettighetene deres. Vi gjør Ukrainas beslutningstakere oppmerksomme på at den internasjonale fagbevegelsen følger med på de såkalte «reformene» og privatiseringsordningene som gjennomføres under dekke av påskuddet som krigen gir, og vi vil ikke akseptere dette, slo ETFs president Frank Moreel fast.



Et lønnlig ønske fra Curitiba i Brasil: «Må fred råde på jorda!»



«SERVITÆREN»

Tirsdag 7. mars ble Frank Christensen, bussjåfør og sekretær i avdeling 2 kåret til «Årets tillitsvalgt» i YTF, blant annet fordi han «tar imot nye sjåfører på sitt område med et smil og en lun væremåte». Kan dette skyldes at Frank opprinnelig er faglært servitør?

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Ett av de hyggeligste oppdragene forbundsleder Jim Klungnes utfører hvert år er å kåre årets tillitsvalgt. Utnevnelsen skjer alltid på samme måte: På forbundets årlige representantskapsmøte i mars, mellom hovedrett og dessert under kveldens faste middag, reiser forbundslederen seg og slår på glasset. Ved sin side har han – som alltid – Gjensidiges evigunge representant Per Kristian Larsen med sin overdimensjonerte sjekk på ti tusen forsikringskroner som skal overrekkes den utvalgte.

Sirkler seg inn

YTF-lederen forsøker å holde forsamlingen i det uvisse lengst mulig, med runde formuleringer som: «Årets tillitsvalgte har gjennom flere år vært en markant tillitsvalgt på sin arbeidsplass og i sin organisasjon. Vedkommen- de beskrives som dyktig, arbeidsom, grundig, kunnskapsrik og framfor alt en lagspiller.» Mange av de tilstedeværende, der de fleste er drevne tillitsvalgte, kan passe inn i en slik beskrivelse. Mon tro hvem det kan være?

Men etter hvert blir beskrivelsene mer eksklusive: «Vedkommende er lokal

tillitsvalgt for rundt 90 fornøyde medlemmer. Alt de nyansatte i området skal læres opp i har han meget grundig laget mesteparten av materialet til selv», forklarer Jim, og kandidaten begynner å utkrystallisere seg. Mange rundt langbordene begynner å skotte i retning Frank Christensen, som i tillegg til å være en svært aktiv tillitsvalgt også er lokal opplæringsleder.

Matnyttig kunnskap

Hva ikke alle er klar over er at den 47-årige bussjåføren og opplæringslederen av utdannelse er faglært servitør, utdannet ved Bergen kokk- og stuertskole.

- Det var en nabo som oppfordret meg til å ta fagbrevet, han drev en restaurant i Bergen og lovet meg jobb etterpå. Jeg er opptatt av mat, så hvorfor ikke, tenkte jeg. Så dro jeg i militæret, og der ble jeg kokk, noe som ikke var helt ulogisk. Servitørutdannelsen besto blant annet av tre måneder inne på kjøkkenet, der vi måtte lære oss både å transjere og flambere, forteller Frank.

Den kunnskapen ble bokstavelig talt matnyttig under avtjeningen av verneplikten på Trondenes fort i Harstad.

- En faglært kokk og jeg fikk sivil kveldsjobb med full lønn i befalsmesssa, som ofte fikk storfint besøk. Der

trakterte vi høyere NATO-offiserer fra både USA og England og fikk frie hender når det gjaldt menyen. Det var en fin tid som ga mersmak, men da jeg dimitterte og kom hjem til Bergen, viste det seg at restaurantnaboen i mellomtiden hadde gått konkurs. Så da sto jeg der uten jobb.

Far ble fører

Heldigvis hadde faren til Frank en løsning. Han arbeidet i bilbransjen, og fikk sønnen ansatt i en ledig stilling som klargjør og ruteskifter. Dette drev han med i sju år, og på slutten av perioden dro han til Volda for å ta lappen på tungbil og buss.

Når vi spør om Frank regner seg som bergenser eller stril, svarer han verken ja eller nei, bare at han vokste opp i Ytre Arna. «Stril» er historisk sett en lett nedlatende betegnelse byfolket hadde på fiskerne og bøndene som kom inn fra bygdene rundt, og Arna var i sin tid typisk strileland, der dialekten til alt overmål ble kalt «arnastril». Men i 1972, fire år før Frank ble født, ble Arna innlemmet i Bergen. Således er hele strileriet blitt en smule meningsløst.

Nok om det, Frank giftet seg og flyttet ut av Bergen, nordover til nabokommunen Lindås, tidligere svært så landlig, inntil Hordaland fylkeskommune



«29. april 2003 ble eldste datteren min født. Tre dager senere begynte jeg å kjøre buss i Lindås»



bestemte seg for å utvikle området til et regionsenter. Nordhordlandsbrua knyttet området til Bergen, og det ble bygget kirker, skoler og kjøpesentre. Også kollektivtilbudet med buss ble utvidet.

- 29. april 2003 ble eldste datteren min født. Tre dager senere begynte jeg å kjøre buss i Lindås, forteller Frank.

Han avkrefter med et bredt glis at dette var noe han kunne ha planlagt ni måneder i forveien.

- Nei, det hadde seg sånn at det ble utlyst stillinger der ute, og en hovedbegrunnelse for meg var mye kortere reisevei til jobben. Tidligere brukte jeg 50 minutter til å kjøre til arbeidet i Bergen, nå fikk jeg bare tre minutter.

20 år på buss

- Jeg har alltid hatt interesse for å kjøre, og hadde lenge et ønske om å begynne som enten lastebil- eller buss-sjåfør. Så var det tilfeldig at bussfører-jobben ble ledig først.

Valget viste seg å være lykkelig. Siden har han nemlig holdt seg bak bussratet, og 2. mai kan han markere 20 år i førersetet.

Men, som så mange kolleger også har opplevd i disse anbudstider, har Frank slett ikke hatt samme arbeidsgiver.

- Da daværende Concordia vant anbudet på Lindås, var alle 12 sjåførene lovet jobb, men selskapet bløffet oss og beholdt bare fem faste. Da sa vi opp og begynte å kjøre et annet sted. Innen

jeg kom tilbake, var Concordia blitt Nobina.

Frank Christensen meldte seg inn i YTF og ble raskt tillitsvalgt. I flere år satt han som lokal nestleder for Arnold Tveit. Arnold Tveit er en bauta i YTF, og et levende bevis på hvor mange busselskap som har trafikkert Nordhordland. Uten noen gang å bytte arbeidsplass, kjørte han nemlig for hele ni ulike arbeidsgivere: Åsane Billag, BNT, BNR, HSD, Tide, Concordia, Nobina, Nettbuss og Vy.

Fullt ut

Som følge av anbud har også Frank vært nødt til å skifte arbeidsgiver. I 2015 tok han opp lederklubba i den lokale YTF-avdelingen etter Arnold Tveit. Året etter ble han valgt til hovedtillitsvalgt i Nobina, et verv han fungerte i inntil Nettbuss overtok i 2018. Året etter ble han i stedet valgt inn som sekretær i samarbeidsutvalget i Vy Buss, som Nettbuss i mellomtiden hadde skiftet navn til.

Ifølge forslagsstillerne til Årets tillitsvalgt har nettopp dette samarbeidsutvalget «hatt stor glede av hans kunnskaper om alt fra fantastiske prestasjoner til veloverveide innlegg i diskusjoner».

På hotellet på Gardermoen der YTFs representantskapsmøte ble avholdt, overtok nettopp samarbeidsutvalget i Vy lokalet, og Yrkestrafikk fikk bekräftet den positive omtalen av Frank Christensen også av LO-organiserte representanter i Vy-systemet.

Leverer alltid

Frank er dessuten representant for YTF i dialogforumet med administrasjonsselskapet Skyss. Så er han ikke minst sekretær i YTFs mektige avdeling 2, forbundets største og sterkeste avdeling som organiserer rundt 1500 medlemmer hjemmehørende i hele Vestland fylke.

- Jeg ville ikke klart meg uten Frank, for han husker alt som jeg glemmer, skryter avdelingsleder Trude Sande uforbeholdent. – Så kommer han alltid forberedt, gjerne med tre forslag til løsning. Mens vi andre snakker, gjennomfører Frank. Man kan alltid stole på at han leverer.

Eller serverer, tenker vi, et ord fra latin *servire*, som betyr å tjene, i betydning å yte en tjeneste. Der er Frank, for er ikke en tillitsvalgt nettopp en som tjener medlemmene. For Frank Christensen er det ikke nok å tjene i hverdagen, derfor har mye av fritiden gått med til tjeneste (!) i Røde Kors hjelpekorps, der han har vært vitne til både liv og død.

- Jeg liker å gjøre ting fullt ut, ikke bare halvveis, sier han selv.

«Årets tillitsvalgt» Frank Christensen har en interessant alder, 46-åringen er ikke for gammel og ikke for ung. I en tid der tyngdepunktet i medlemsmassen befinner seg godt oppe i femtiåra, står et generasjonsskifte for døra. Da vil noe yngre, men erfarne og solide tillitsvalgte være gull verdt til å overta stafetten.

«Jeg har alltid hatt interesse for å kjøre, og hadde lenge et ønske om å begynne som enten lastebil- eller bussjåfør. Så var det tilfeldig at bussførerjobben ble ledig først»



Gratulasjoner strømmet inn på mobiltelefonen da Frank i mars ble Årets tillitsvalgt i YTF. (Foto: Privat)



Grill & camping. Ikke helt uvanlig norsk feriepositur. (Foto: Privat)



Mye av fritiden tilbringes på snøscooter i Røde Kors hjelpekorps. (Foto: Privat)



Vi testet Franks fagkunnskap under representantskapsmøtet på Gardermoen. Han kan fortsatt balansere desserten! (Foto: Arne Danielsen)

FØRSTE KVINNELIGE SPORVEISDIREKTØR

BIRTE SJULE ETTERFØLGER CATO HELLESJØ SOM NY KONSERNESJEF I OSLO SPORVEIER. HUN BLIR DEN FØRSTE KVINNEN I DENNE TOPPSTILLINGEN, MEN GJENOPPRETTER SAMTIDIG EN ELDGAMMEL TRADISJON OM AT SPORVEISDIREKTØREN SKAL VÆRE UTDANNET SIVILINGENIØR.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN



Sporveiens nye toppsjef Birte Sjule har vært tungt inne i bestilling og leveranse av de nye Oslotrikkene. Her med en modell i Grefsen vognhall.

At en kvinne nå inntar sjefsstolen i den 147 år gamle kollektivtrafikk-giganten, er uten tvil en historisk hendelse. I godt over hundre år var nemlig ledelsen utelukkende forbeholdt menn.

De første kvinnene

Den første kvinnen i Sporveiens toppledelse var markedssjef Kirsti Nøst høsten 1988, mens det første hunkjønn med et tungt driftsansvar var Anita Sandberg som var direktør for T-banen noen måneder i 2002. Og siden vi befinner oss på toppene, kan nevnes at bedriften fikk sin første kvinnelige styreleder i 1997, det var Sissel Bay-Nielsen. (Første kvinnelige fagforeningsleder var for øvrig togfører Yngvild Eide på begynnelsen av åttitallet.)

Birte Sjule er 44 år og kommer opprinnelig fra Mo i Rana. Sporveiskarrieren startet som strategidirektør, før hun overtok ansvaret for operasjon og verksted på trikken i 2016, ett år etter at Oslo bystyre hadde vedtatt å fornye

trikketilbudet i hovedstaden. Nå har hun tatt skrittet videre og fått ansvar for Norges største kollektivleverandør målt i antall reiser, i 2021 dreide det seg om 156 millioner enkeltreiser.

Sist i ingeniørrekka

Så konstaterer vi altså på den annen side at Birte Sjule samtidig har gjenopprettet en gammel tradisjon. Faktisk var det sånn at alle – absolutt alle – sporveisdirektører fra starten med hestesporvogn i 1875 og i over hundre år framover, var ingeniører.

Det uhorste at en ikke-ingeniørutdannet person ble plassert i direktørstolen, skjedde da cand. real Viggo Johannessen ble ansatt i 1981. Fire år senere ble enda en «ufaglært» ansatt i toppstillingen, nemlig Knut Skuland. Siden har det vært litt til og fra. Trond Bjørgan var riktignok sivilingeniør, mens etterfølgeren Cato Hellesjø var siviløkonom. Nå har altså ingeniørstanden på nytt tatt plass i førersetet, denne gangen ved sivilingeniør Birte Sjule.

STAR|KLAR

atyp

Mercedes-Benz Startklar:

Klar, ferdigspekket, gå!

**Ønsker du deg en komplett bil til fast pris med kort levering?**

Nå har vi flere Actros Startklar for umiddelbar levering, samt flere tilsvarende i produksjon med enten skap, krok eller tipp. Startklar-bilene har riktige spesifikasjoner og utstyr for norske transport- og anleggsfirmaer, samt komplette løsninger for finansiering og service. Vi har utstyrt bilene med funksjonene de fleste ønsker seg, og krydret dem med litt ekstra som du ikke visste at du ønsket deg. Kort sagt: Godt utstyrte biler, som på kort tid er klare til start.

Les mer på **Startklar.no** og **boslb.no**

Mercedes-Benz

Trucks you can trust



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



**LIANE
THOMASSON**
Konsulent
medlemsregister
og tariff
liane@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



**NORA
ARNKVÆRN**
Juridisk rådgiver
nora@ytf.no



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



**JOSEFINE
WÆRESTAD**
Leder juridisk avd.
og advokat
josefine@ytf.no



**MARIUS
TRÆLAND**
Avdelingsleder,
forhandlingsjef
og advokat
(i permisjon)
marius@ytf.no



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



**SIRI
DANNEVIG**
Advokat-
fullmektig
siri@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



LØNNSOPPGJØR VED VANNSKILLE

Dette lønnsoppgjøret handler om mer enn bare årets resultat. Vi står på mange måter ved et vannskille. Det handler om tilliten til frontfagsmodellen, om den norske modellen og våre viktige institusjoner. Og det handler om fremtiden. Vi må komme på sporet i dette oppgjøret. Nå har vi sjansen.

I år er det mellomoppgjør, eller samordnet oppgjør som det også ofte kalles. I mellomoppgjør forhandler hovedorganisasjonene LO og YS for de ulike forbundene. De enkelte tariffavtalene for våre yrkesgrupper «åpnes» ikke, det forhandles kun lønn.

YS er litt annerledes organisert enn LO. Her har forbundene i privat sektor fullmakt til å forhandle på vegne av YS. Forbundene i privat sektor er Parat, Negotia, SAFE, Delta og YTF.

Omdiskutert tallgrunnlag

Tariffoppgjør, og særlig mellomoppgjør, preges av tall og tekniske betegnelser. Lønns- og prisvekst danner sammen med kravene fra partene forutsetningene. Ifølge tallene fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU) ga fjorårets lønnsoppgjør en lønnsvekst i snitt på 4,1 prosent. Men det var forskjell mellom de ulike sektorene. Frontfaget endte på ramma, 3,7 prosent. Finans- og industrifunksjonærer hadde 5 prosent og statsansatte 4,4. Oppdaterte tall for våre medlemsgrupper får vi først når oppgjøret starter.

Prisveksten i 2023 forventes å bli på 4,9 prosent, oppjustert fra 4,8 i februar. Tallet er usikkert og kan bli høyere innen året er omme. Prisveksten i 2022 var på 5,8 prosent.

Forskjellene øker

Vi vet at de 10 prosent rikeste har hatt best lønnsutvikling de siste årene og at de med lavest lønn sakker akterut. Mange vanlige lønsmottakere har hatt reallønnsnedgang.

Mens våre medlemsgrupper antakelig ligger rundt gjennomsnittlig lønnsvekst i 2022, så steg lederlønningene innen transport og lager med 11,2 prosent, altså omkring tre ganger i prosent. I kroner blir det betydelig mer.

YS krever økt kjøpekraft i årets oppgjør. Det innebærer at ikke bare prisstigningen skal kompenseres, men også andre økte kostnader som rentekninger.

Misfornøyd med ledelsen

Arbeidsledigheten er lav. Antall ledige stillinger har økt det siste året, men virker nå å nærme seg toppen. Videre utvikling er usikker.

I YTFs medlemsundersøkelse fra i høst, svarte 1 av 5 medlemmer at de vurderer å bytte bransje, noe som er dobbelt så mange som landsgjennomsnittet. 1 av 3 oppgav som grunn at de ikke trives med ledelsen. Dette kan ha mange forskjellige forklaringer og varierer mellom arbeidsplasser og bedrifter, men er uansett et alvorlig varsko!

I utgangspunktet er rekrutteringssituasjonen vanskelig nok, så at arbeidsgiverne ytterligere «bidrar» til at flere ønsker å slutte, er vanskelig å begripe. Her må det skjerping til!

Mekling i april

Denne artikkelen skrives i midten av mars, men innen dette leses etter påske, er det brudd i forhandlingene som foregikk fra 27. til 30. mars. Arbeidsgiverne er forutsigbare, så jeg tar ikke noen stor sjanse med å spå det. Det tidligste resultatet kan forventes i midten av april. Meklingsdatoer er satt til 14. og 15. april, men sannsynligheten for at det mekles på overtid er stor. Hvis meklingen ikke fører fram, blir det streik.

Tariffoppgjøret bør brukes til å prioritere og rette opp skjevheter fra de siste årene. Det betyr å gi mer til de med de laveste lønningene, noe vi ikke får til ved å gi alle samme prosenttillegg. Da øker nemlig forskjellene. Skal vi få til en endring, må arbeidsgiver

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



være villig til å se på andre modeller der de med minst tilgodeses mest.

Strategisk betydning

Det er grunn til å frykte at de to påfølgende oppgjørene også kan bli samordnet. Oppgjøret i 2024 kan fort bli et AFP-oppgjør og i 2025 er det nytt mellomoppgjør. Hvis utviklingen fra de siste årene får fortsette i ytterligere to år, vil det føre til økt misnøye, økt polarisering og minkende oppslutning om frontfagsmodellen og den norske modellen. Oppslutningen er allerede avtagende og hele frontfagsmodellen skal evalueres av et nytt utvalg.

Dette oppgjøret vil derfor kunne ha betydning i mange år fremover, positivt eller negativt, avhengig av resultatet. Derfor har arbeidsgiver et enormt ansvar. Ingen vet hvordan verden kommer til å se ut om et eller to år og hvilket handlingsrom det vil være da. Men sammen kan vi være med og bestemme den fremtiden. Griper dere muligheten, NHO?

Jim



Returadresse: Yrkestrafikkforbundet, Postboks 9175 Grønland, 0134 OSLO

Gladiola

KOMMUNALT RUTEBILSELSKAP

Nå har jeg fått meg ny jobb, herr Kwartbas. Det er slutt på klatring over fjellovergane og stabling av paller hos Reima på fabrikk. Jeg har fått meg ny jobb, helt uten trekketid midt på dagen. I denne jobben er det effektiv arbeidstid hele dagen og lønn for hver eneste time.

Jeg har fått meg jobb i kommunens nye rutebilselskap. Politikerne i Innlandet tok ikke sjansen på å starte noe kommunalt eller interkommunalt ruteselskap i vinter. Politikerne ble livredde. I denne kommunen finnes det ikke redde politikere, herr Kwartbas. Denne kommunen har dannet rutebilselskapet «Prostata Skyss og Bekken AS». De har overtatt all rutekjøringen i kommunen, kjøpt inn busser og uniformert sjåførene.

I denne jobben er det masse fridager og lønn for hver time. Det er slutt på å sitte i kantina og være gratis reservespiller.

Så Kwartbasen tror ikke kommunen klarer å drive et rutebilselskap.

Selvfølgelig klarer kommunen å kjøre innbyggerne sine på butikken for å kjøpe sine kålhoder og brokolistilker. De har lang erfaring med transport. De har hatt ansvaret for søppeltransporten i mange år.

Så Kwartbasen lurer på hva denne karen skal drive med på formiddagen.

Nå har kanskje ikke Kwartbasen fått med seg kommunens store behov for arbeidskraft på kommunkontoret. Alle brevene som kommer inn skal stables om å legges i bunker. De skal ligge i forsinkelseskasser til bleking til de blir så gamle at brevsenderen har glemt hvorfor brevet ble sendt. Saksbehandlere trenger hjelp til å forsinke søknader og strø sand på samlebandet. Ordføreren trenger også hjelp til å distrahere publikum og få de til å tro at kjedet henger

«Vi har dannet rutebilselskapet «Prostata Skyss og Bekken AS»»

på den gjeveste politiker i kommunen.

Dette blir en mønsterkommune, herr Kwartbas.

Medisiner til de eldre blir sendt ut med droner. Om noen besvimer må de ringe etter berging selv. Blir de svimle i toppen må de telle baklengs for å finne balansen. Kommunen har én lærer på deling som har undervisning på storskjerm til alle skolene.

Det nye rutebilselskapet «Prostata Skyss og Bekken AS» har masse oppgaver midt på dagen. Vi skal sy puter under armene på alle skoleelevene og skole oppunder skinka til husmorlaget. Vi skal sysselsette bestyrerinnen på sjukehemmet og levere sushi til fastlegen. Så Kwartbasen lurer på om vi skal drive eldreomsorg.

Vi skal også drive eldreomsorg, herr Kwartbas. Rutebilselskapet «Prostata Skyss og Bekken AS» har en egen opplæringsmodul, i tillegg til de vi er kjent med i rutebilbransjen. Vi skal ha opplæring i levering av mat som smaker så vondt at ingen vil ha oss på døra igjen. Vi skal også lære hvordan vi drenerer en oversvømt blære, samtidig som vi skifter billetttrull i den gamle billettmaskinen.

Det nye rutebilselskapet «Prostata Skyss og Bekken AS» har hovedkontor i demensavdelingen på samvirkelaget. Det arrangeres daglige turer ut i det blå.

God bedring!

Gladiola