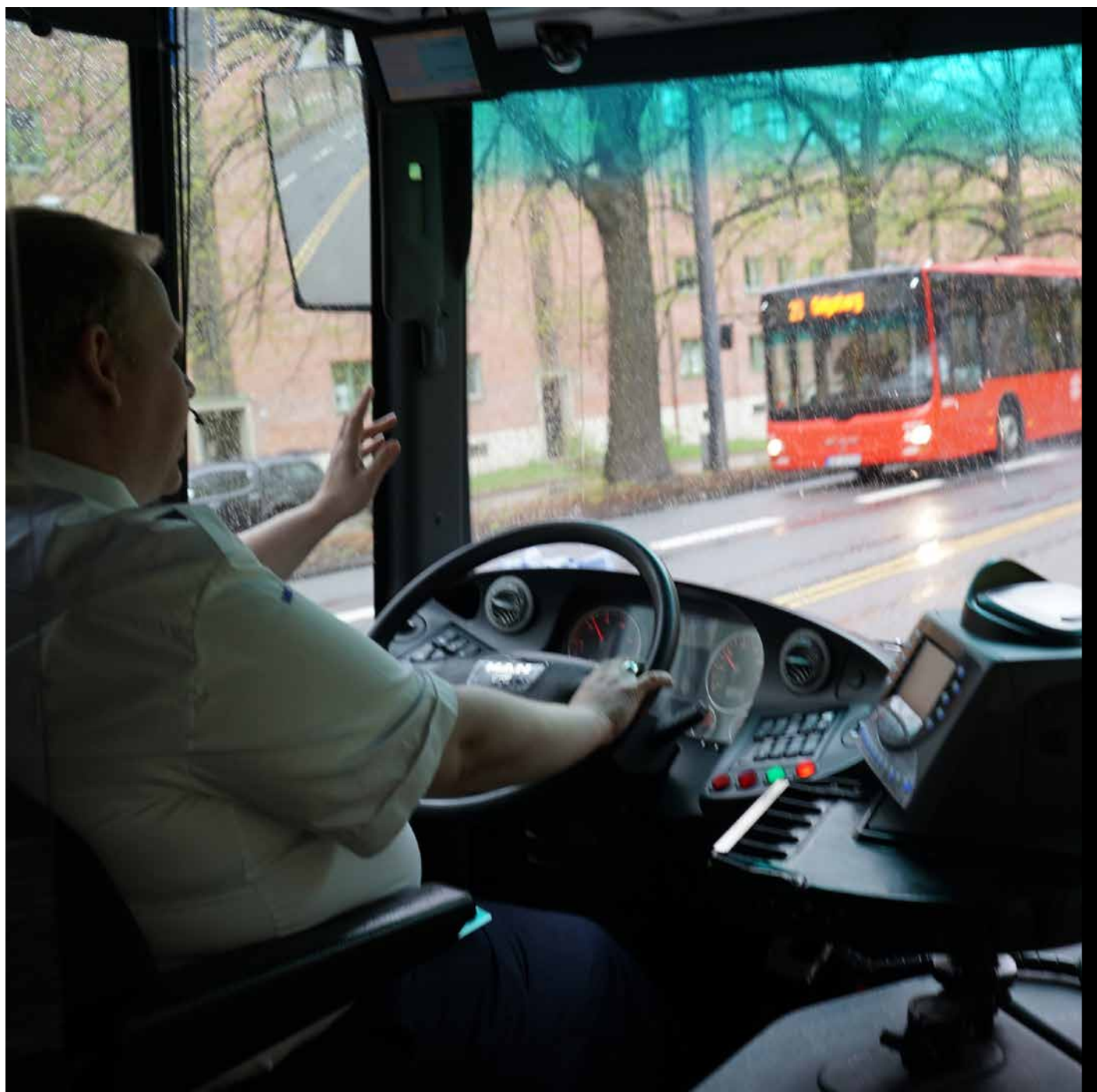


YRKES TRAFIKK



TIDSSKRIFT FOR
ANSATTE INNEN
TRANSPORT-
SEKTOREN

03/2021



FLERE PÅ DELTID

S 14


YRKESTRAFIKK
FORBUNDET

ARNE
DANIELSEN

Redaktør
arne@ytf.no



«MÅTTE DU LEVE I
INTERESSANTE TIDER»,
LYDER VISSTNOK EN KINESISK
FORBANNELSE. DYBDEN I
UTSAGNET BEGYNNER VIRKELIG
Å GÅ OPP FOR OSS. SIDEN
DET ER VALG TIL HØSTEN, VIL
VI FORESLÅ TRE SAKER SOM
POLITIKERNE BØR VIE SPESIELL
OPPMERKSOMHET:

«Tilsynelatende siviliserte
bussoperatører øker graden
av deltidsansatte, og sentrale
kilder i bransjen spår at denne
utviklingen bare vil bli verre»

ETT PLUSS OG TO MINUS

Bedre førersikkerhet

Først noe positivt: All ære til oppdragsgiver Ruter, operatør Norgesbuss og bussfabrikantene med nederlandske VDL i spissen som i anbudet for Oslo sør som starter opp over nyttår, har valgt å prioritere økt kollisjons-sikkerhet for bussførerne. Les mer om dette på side 10.

Til tross for flere stygge dødsulykker, har vi lenge hatt følelsen av at det er en seig øvelse å få til en endring. Nå viser de ovennevnte en farbar løsning, som vi håper alle anbud heretter vil kopiere. Norske samferdselspolitikere må på sin side sørge for at sikkerhet nedfelles i nasjonale bestemmelser. På nytt vil vi minne om YTFs viktige konferanse om førersikkerhet som arrangeres i Bodø 6. november.

Litauiske slavedrivere

Motsatt ytterlighet: En modig litauisk fjernsynsstasjon har avslørt hvor skånselløst litauiske transportelskaper plyndrer lastebilsjåfører fra såkalte tredjeland. Siden programmet ikke er tilgjengelig på norsk, har vi på side 4 og utover gitt spalteplass til en fortelling som virkelig opprører i sin umenneskelighet. Verdt å ha i mente er at denne kriminelle praksis undergraver anstendig norsk lastebilbransje og utsetter trafikantene også på våre veier for utslitte og dødstrøtte trailer-sjåfører.

EØS-avtalen skal blant annet sikre fri flyt av arbeidskraft innen EU. Dette er i seg selv ikke uten utfordringer. Samtidig viser saken fra Litauen at Schengen-grensene er hullede som ei helsetrøye, der land som Litauen kan importere sjåfører fra «tredjeland» i bulk, og på den måten undergrave alle forsøk på å skape rettferdig transport og motvirke sosial dumping. Norske myndigheter må forholde seg til dette uvesenet og håndheve passende mottiltak.

Stopp deltidsuvesenet

Tilbake til vår egen andedam: Tilsynelatende siviliserte bussoperatører øker graden av deltidsansatte, og sentrale kilder i bransjen spår at denne utviklingen bare vil bli verre. Motivet er kortsiktig økonomisk gevinst, men strategisk er utviklingen utvilsomt ødeleggende for bussbransjen. Vi vet at et generelt krav om hele faste stillinger er langt fremme i valgkampen, dette bør selvfølgelig også gjelde bussjåfører. Les mer på side 14 og utover samt forbundsleder Jim Klungnes' kommentar på side 35.

Arne



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf



Litauen: 14 måter å svindle sjåførere	4
Endelig bedre førersikkerhet	11
Flere og flere på deltid	14
Unibuss – ikke akkurat «Oslo modellen»	18
Nå er det fylkesveienes tur	22
Hva er en advarsel?	24
Biryani på 17. mai	26
Ensomme ulvers samband	27
Alltid freidig	29
Den sinte anda og andre kreaturer	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

LITAUEN:

14 MÅTER Å SVINDLE SJÅFØRER

EN MODIG LITAUISK FJERNSYNSSTASJON HAR DOKUMENTERT EN LASTEBILBRANSJE SOM ER VILLIG TIL Å BRUKE ALLE TRIKS FOR Å SVINDLE OG UTBYTTE LASTEBILSJÅFØRER SOM HENTES Lenger ØSTFRA. SVINDELMETODENE ER USEDVANLIG KYNISKE OG UTSPEKULERTE.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Laisvės TV er en litauisk fjernsynsstasjon med målsetting om å oppmuntre litauere til å være stolte av landet sitt og arbeidet de har gjort og å være sosialt ansvarlige. Laisvės betyr Frihet, og har gitt seg selv oppdraget med å overvåke prosesser som foregår i landet og øke offentlig bevissthet.

Gjennom et imponerende journalistisk arbeid over fire måneder, har reporterne fra Laisvės laget en mer enn to timers dokumentasjonsfilm om forholdene innen lastebilbransjen, der de samlet vitnesbyrd, dokumentasjon og ekspertuttalelser. Hva de fant var oppsiktsvekkende og makabert. Filmen er alt sett av flere hundre tusen på Youtube, og skaper mer og mer oppmerksomhet etter at den har blitt teksten på russisk og engelsk.

Størst i Europa

«Det var en tid da litauerne dro til Spania eller Storbritannia for å arbeide på jordbæråkere eller i fiskefabrikker. Og våre landsmenn ble utnyttet der. Men nå skjer liknende ting i Litauen. Utlendinger lokkes med høye lønninger og gode arbeidsforhold, men så fort de har blitt ansatt, er de fanget», slår fjernsynsfilmene fast innledningsvis.

Godstransport på lastebil er en av de viktigste bransjene i litauisk økonomi, og er beregnet til å utgjøre åtte prosent av brutto nasjonalprodukt. Det mest kjente litauiske transport-selskapet er Girteka, som hevder å være størst i Europa med sine 15 000 sjåfører.

Smutthull i Schengen

Totalt driver nesten 5 000 selskaper godstransport med lastebil i den baltiske staten, mange er små familieselskaper. Til sammen har de om-

lag 77 000 sjåfører i sitt brød, men det som er spesielt er at de færreste er litauere. Om lag 90 prosent av sjåførene er immigranter fra såkalte «tredjeland» utenfor EU: Ukraina, Russland, Hviterussland, Tadsjikistan, Usbekistan – ja selv fra India.

Slik fungerer EU-medlemmet Litauen – sammen med Polen – som diger lekkasje i arbeidsmarkedet innen EU. Dermed finnes også disse tredjelandssjåførene i rikt monn på norske veier. YTFs siste grenseundersøkelse på Svinnesund viste for eksempel at andelen ukrainske sjåfører hadde doblet seg på et par år, men bilene de kjørte var ikke registrert i Ukraina.

Her kommer fjorten eksempler fra filmen på hvordan disse tredjelandssjåførene loppes etter alle kunstens regler. «Vi er ikke engang annenrangs borgere, vi er tredjerangs», som en av sjåførene oppgitt oppsummerte:

«Utlendinger lokkes med høye lønninger og gode arbeidsforhold, men så fort de har blitt ansatt, er de fanget»



Internasjonal solidaritet er hva som skal til for å få til en rettferdig transportbransje og bekjempe kriminalitet og sosial dumping.

Svindel 1: Halve «lønna» er drifts-kostnader

Lønna som oppgis kan virke romslig, men summen skal også dekke alle kostnader underveis. Bruttosummen er derfor ikke retningsgivende for pensjon eller sosiale ytelser. Det som blir igjen i reell lønn er gjerne under halvparten av beløpet som oppgis og kun litt over minimumssatsene. En sjåfør sa det slik: «Du vet, det er som godteri med fin innpakning. Du kjøper godteriet, pakker det opp, men dessverre er det ingenting inni.» Likevel godtas ordningen av mange immigrantsjåfører, fordi lønningene er enda dårligere i landene der de kommer fra.

Svindel 2: Illegalt depositum

Sjåførene kaller det «tønna»: De blir pålagt å betale et depositum for uhell som muligens kan komme til å skje, opp til 1000 Euro som sjåføren enten må betale inn før han i det hele tatt

får begynne å kjøre, eller som trekkes i rater etter hvert oppdrag. Innbetalinger øremerkes ikke til forsikringer, men går rett til selskapene der de ikke bokføres. Sjåførene blir lovet pengene tilbake når de slutter, men dette skjer ikke i praksis.

Svindel 3: Gjeldsbrev uten gjeld

Før første oppdrag må sjåførene skrive under på en såkalt egenveksel, en type gjeldsbrev der de forplikter seg til å betale selskapet de kjører for et spesielt beløp. Dette kan siden brukes som pressmiddel om det oppstår uenigheter eller konflikter.

Svindel 4: Ingen betaling for reiser

Transportselskapene har gjerne lastebiler parkert rundt i Europa, fordi dette er billigere enn å hente dem hjem til Litauen. Sjåførene må ofte reise flere dager i minibuss for å komme til arbeidsstedet. Reisetiden får de ikke betalt for, tvert om må de selv

legge ut for mat. Også i korona-tiden ble sjåfører stuert sammen i dagevis uten andre dusj- eller toalettmuligheter enn hva som fantes langs landeveien. Sjåførene får heller ikke betalt for å klargjøre bil og last før oppdraget starter.

Svindel 5: Tvinges til å bryte trafikkregler

Arbeidsgiver pålegger sjåførene å bryte utenlandske veiregler, for eksempel å unngå motorveier med bompenger og heller velge småveier gjennom landsbyer og over små broer selv om tungtransport der er forbudt. Om de ikke gjør som selskapet beordrer, van-ker det «bøter» i form av trekk i lønn. Selskapene betaler foreleggene om sjåføren blir stoppet av lokalt politi, men det er sjåføren som sitter igjen med skylda, og om det blir for mange slike forseelser, blir de en så stor belastning for selskapet at de sies opp og forvises fra Litauen.

«Vi er ikke engang annenrangs borgere, vi er tredjerangs»

Svindel 6: Pålegges å droppe hvilebetingelsene

For å levere varene raskest mulig, pålegges sjåførene å droppe hvileperiodene. Insisterer man på å ta den obligatoriske 45-timersshvilen, blir man ofte straffet. Ingen ligger på hotell, selv om hviletidsbestemmelsene pålegger dette. Selskapene instruerer sjåførene om hvordan de skal slippe unna utenlandsk politi: Holde seg i førerrommet med gardinene trukket for, alternativt si at de venter på selskapets minibuss som skal kjøre dem til hotellet. Selskapene har avtaler med hotell der sjåførene kan registrere seg og få falske bevis som de kan vise til politiet på at de skal ha overnattet. Under pandemien har dette vært enda verre enn vanlig, selskapene nekter sjåførene å forlate bilen, hvis dette ikke lystres får de ikke en cent.

Svindel 7: Instruksjon om å manipulere fartsskriveren

Sjåførene blir beordret til å registrere lasting, lossing og dieselfylling som «pause». Slik blir sjåførene lært opp til å stjele arbeidstid fra seg selv, og får heller ikke de pausene de har krav på.

Svindel 8: Må kjøre når de er syke

«Vi er galeislaver som må ro og ro og ro inntil vi bryter sammen.» Alt stresset over tid fører til sykdom og kollaps. Noen sjåfører har havnet i koma på jobb, blant annet som følge av covid-19. Flere har regelrett dødd bak rattet. Statistikken viser at de siste to årene har 20 sjåfører i litauiske transportselskaper omkommet på jobb. Dette høres kanskje ikke så voldsomt ut, men statistikken omfatter kun «direkte arbeidsrelaterte dødsfall», og her er stort rom for tolkninger.

Svindel 9: Får ikke lønna de er lovet

Når sjåførene kommer tilbake til Litauen etter endt oppdrag, får de ikke alltid lønna de har blitt lovet. Som nevnt i *Svindel 1* skal «lønna» også dekke daglige utgifter under kjøring, og dette er det opp til arbeidsgiveren å beregne, uten at noen kontrollerer. Sjåførene kan for eksempel få fradrag for «manglende økonomisk kjøring» målt ved bruk av bremsepedalen, for antall kjørte kilometer mer enn beregnet eller overforbruk av drivstoff, alt presentert muntlig uten dokumentasjon.

Svindel 10: Utbetaling i cash uten riktig kvittering

Sjåførene får betalt i kontanter, og presses til å skrive under på en «kvittering» som ikke samsvarer med utbetalt beløp. De får ett beløp på papiret og et annet i virkeligheten. Noen blir også tvunget til å signere blankokvitteringer. Teksten er gjerne på litauisk så sjåførene vet ofte ikke hva de signerer på. «Det er svart økonomi. Alle vet om det. Vi er et land av tyver», lyder fagforeningas lakoniske kommentar.

Svindel 11: Må signere egen oppsigelse for å få oppgjør

Mange må skrive under på sin egen oppsigelse eller søke om ubetalt permisjon for å få utbetalt tilgodehavende. Migrantene forstår ikke at ved å gjøre dette mister de alle sosiale garantier og fordeler som helseforsikring. Noen fortsetter å jobbe mens de formelt har permisjon, slik at selskapene unngår å betale skatt.



Yrkestrafikk møtte godssjåfør Sergej fra Ukraina på Fugleåsen hvileplass for fire år siden. Han spiste, sov, pusset tenner og tørket klær i bilen. Dette er regelen for sjåførere på jobb i litauiske selskaper.

Svindel 12: Beslaglegger pass eller oppholdstillatelse

Et eksempel i TV-programmet var en immigrant som trengte å reise til hjemlandet fordi faren var dødssyk. Arbeidsgiver påsto at dette var løgn, selv om sjåføren fikk sendt dokumentasjon fra hjemlandet. Han ble også nektet utbetalt det han hadde til gode, selv om han ba om at dette skulle sendes til behandling av den syke. Til slutt måtte han få hjelp av politiet og et anti-trafficking-kontor. Omsider fikk han utbetalt lønn, men ble samtidig oppsagt. Ingen andre transportører ville deretter ansette ham fordi han hadde samarbeidet med fagbevegelsen.

Svindel 13: Venter ut klagefristen

I Litauen finnes en offentlig arbeidstvistnemnd. Klager innen transportsektoren utgjorde 15 prosent av alle siste år, men det er vanskelig for immigrantene å få rettferdig behandling. Klagene må skrives på litauisk, og klagerne står alene mot kraftfulle advokatfirmaer som representerer selskapene. En kjent taktikk er at selskapet ber sjåføren vente en måned

på betaling, deretter en måned til. Sjåføren har tiltro til at utbetaling skal finne sted, og venter tålmodig. Men etter tre måneder tar ikke selskapet telefonen lenger. Det skyldes at klagefristen for å klage til nemnda over manglende utbetaling er overskredet etter tre måneder!

Svindel 14: Krav i etterkant

Noen ganger, når sjåføren har reist til hjemlandet etter endt oppdrag, kommer arbeidsgiveren med krav i etterkant. Da har det blitt foretatt en «høring», selvfølgelig uten at den ansatte har vært til stede, der det legges fram krav om skyldig husleie, skader på bilen eller liknende. Sjåførene reiste til Litauen for å tjene penger, men risikerer å ende opp med gjeld – ikke fordi de har gjort noe galt, men fordi uærlige arbeidsgivere lurer dem opp i stry. Det kan minne om en episode fra «Joker Nord».

Tvilsomme motargumenter

Leserne anbefales å sette av et par timer og se filmen, som nødvendigvis må være mer nyansert enn en artikkel. Her gis mange konkrete eksempler der

selskapene nevnes ved navn. Vi har valgt en mer generell tilnærming her. At kjeltringstrekene har stort omfang, er det likevel liten tvil om.

Filmen bringer motargumenter fra transportselskapene og deres bransjeorganisasjon Linava. De hevder at sjåførlønningene er så høye at de nesten ikke tjener penger, og at virksomheten i bransjen er avgjørende positivt for Litauen som land og EU-medlem.

Men reporterne mener at disse argumentene ikke holder. Tvert om seiler eierne av ulike transportselskaper opp blant landets rikeste og med raskt voksende formuer. Girtekas eier Mindaugas Raila rangeres som Litauens nest rikeste med en formue på 750 millioner Euro.

Svart økonomi med skattesnyteri og momsunddragelser i stor stil stiller også spørsmål ved om bransjens lyssky aktivitet tjener den litauiske staten og folket.

«Du kjøper godteriet, pakker det opp, men dessverre er det ingenting inni»



YTF har gjennomført grundigere spørreundersøkelser blant utenlandske sjåfører enn noen andre. Her bekreftes inntrykket av at «tredjelandskjøperne», blant annet bak rattet i litauiskregistrerte lastebiler er sterkt økende også på norske veier.

Fagforeningene utgjør motkraft

Sinnet blant bandittene er stort mot fagforeningene som avslører uhyrlighetene. På en offentlig høring uttalte tidligere mangeårig Linava-president Algimantas Kondrusevicius følgende som er gjengitt på filmen: «Noen ganger er aktiviteten til fagforeningene lik Komintern i mellomkrigstiden. Du vet, der kommunistene i andre land agerte mot staten, under Stalins instruksjon.»

I spissen for motkreftene i Litauen finner vi sjåførforeningen LVPS og deres president Audrius Cuzanauskas i spissen. Yrkestrafikk traff Audrius

og en delegasjon fra LVPS under et faglig møte i Hamburg for to år siden i regi av den europeiske transportarbeiderføderasjonen ETF, som har stilt seg i spissen av forsvaret for EUs nye mobilitetspakke.

Truer norsk bransje

På slutten av fjoråret gikk likevel Litauen sammen med seks andre EU-land til sak for å få stoppet EUs nye mobilitetspakke som ble vedtatt i juli. De andre landene var Bulgaria, Kypros, Ungarn, Malta, Polen og Romania. Mobilitetspakka motvirker sosial svindel, slaveliknende arbeidsforhold og urettferdig konkurranse, og kan bli

et viktig hinder for de litauiske transportselskaperens gangstervirksomhet.

Det bør være et tankekors også for norsk godsbransje å se hvilke kjeltringer de konkurrerer mot om oppdragene, og de bør også merke seg at det viktigste verktøyet for å motvirke utviklingen er en ster og, internasjonalt orientert fagbevegelse.

Her kan dere se filmen på Youtube med engelsk undertekst: <https://www.youtube.com/watch?v=srqyE-KU6B8A&t=1s>

✉ REDAKSJONEN@YTF.NO

«Vi er galeislaver som må ro og ro og ro inntil vi bryter sammen»



YTF møtte kolleger fra den litauiske fagbevegelsen LVPS i Hamburg i 2019. Litauerne kunne fortelle om hard kamp for å gi sjåførene ordnede forhold.



Frank Reichel, administrerende direktør i VDL Bus & Coach Norway kan glede seg over et kjempesalg til Norgesbuss, ikke minst takket være busser med sikrere førerplass.

ENDELIG BEDRE FØRER- SIKKERHET

TIL HØSTEN LEVERER DEN NEDERLANDSKE BUSSPRODUSENTEN VDL MER ENN HUNDRE BUSSE AV TYPEN CITEA TIL NORGESBUSS. BUSSENE, SOM SKAL SETTES INN I OSLO SØR I JANUAR NESTE ÅR, FÅR SANNSYNLIGVIS DEN SIKRESTE FØRERPLASSEN VI HAR SETT TIL NÅ PÅ DENNE TYPEN BUSSE.



Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

- For å oppfylle kravene i anbudet har VDL forsterket bussenes konstruksjon slik at de oppfyller kravene i henhold til UNECE R29, sier Frank Reichel som er administrerende direktør i VDL Bus & Coach Norge.

R29 er et direktiv for sikkerhet mot frontkollisjon i lastebiler, der kravet er at frontsikkerheten skal testes ved en såkalt pendelslagstest. Et tilsvarende krav finnes ikke for buss, men Ruter stilte det likevel som en minimumsbetingelse da de utlyste det aktuelle anbudet. Og bussprodusentene fulgte opp. Heretter vil Ruter ha R29-kravet innbakt i alle anbud og de fleste fabrikantene vil være i stand til å levere.

Front underride

Beskyttelsen mot frontkollisjon er likevel ikke nok til å sikre sjåførene fullt ut. Operatør Norgesbuss utfordret derfor bussleverandørene til å levere enda mer og bedre sikkerhet. Og fikk svar på tiltale fra VDL.

- Sjåførene sitter litt høyere i disse bussene, så dagens Citea oppfyller også krav i henhold til UNECE R93, forteller Reichel.

R93 beskriver løsninger om såkalt «Front underride», det vil si at hvis en tungbil frontkolliderer med en personbil, så vil personbilen forsvinne under fronten på tungbilen og på den måten begrense skadene på begge kjøretøyene. Slike systemer er utbredt i praksis på turbiler der sjåføren sitter høyt. Ruter vurderte å kreve R93 ved det aktuelle anbudet, men valgte til slutt å moderere kravet.

KONFERANSE OM FØRERSIKKERHET

YTF har tidligere annonsert en stor konferanse for å samle alle gode krefter for å bedre kollisjonssikkerheten for bussførerne. På grunn av korona-situasjonen har konferansen blitt utsatt flere ganger, men er nå berammet til **Bodø lørdag 6. november 2021**. Ønsker du å delta, ta kontakt med YTFs forbundsstyremedlem Svein Roger Skoglund, srogskog@online.no

«Sjåførene sitter litt høyere i disse bussene»



Forsterket førerplass

Frank Reichel forteller at sjåførsikkerheten i en Citea har høy prioritet. For eksempel er førerstedet plassert over en forsterket stålramme og bak et ekstra forsterket skott. To ekstra kollisjonsdempere er installert bak dette skottet. Bak støtfangeren er valgt en sterk konstruksjon som gir maksimal sikkerhet i tilfelle frontkollisjon. Ytterligere forsterkninger er montert rundt styrhuset, som sikrer at rattstammen alltid beveger seg oppover i tilfelle kollisjon, slik at føttene til sjåføren ikke rammes.

Vinduene rundt føreren består av dobbelt splintsikkert glass. Om det oppstår en situasjon der sjåføren må forlate kjøretøyet raskt, kan han åpne døra til cockpiten i en bevegelse. I tillegg viste en internasjonal test i 2017 at Citea har bremsesystemet med kortest bremselengde og det beste antiskenssystemet - to viktige faktorer til nytte for sikkerheten til både sjåfør og passasjerer.

- Også sidebeskyttelsen er forbedret, selv om dette aldri har vært målt i praksis da det ikke har vært noe krav om dette. Vi kan selvsagt ikke beskytte oss mot alle uhell til enhver tid.

Mer enn en app

Vi prater litt om aktive sikkerhetssystemer versus passive.

- Det finnes mange fine aktive sikkerhetssystemer, men jeg er litt skeptisk til at alt skal kunne løses med en app. Alt for mye automatikk fratar sjåfø-

rene et visst handlingsrom. Jeg kjørte turbil selv i en tid der sjåføren måtte være påskrudd. Idag venter vi gjerne til en lampe lyser på dashbordet. Det er klart at alle disse førerassistansesprogrammene peker i retning av en autonom framtid, men dit er det langt fram. I overgangsperioden er det viktig at vi finner en god balanse mellom teknisk utvikling og innføring av assistansesystemer og viktigheten av en dyktig sjåfør med god erfaring, kunnskap og selvbestemmelse.

Massiv nytenkning

I slutten av mai arrangerte VDL en digital pressekonferanse for å lansere sin nye helelektriske Citea, som vil komme på markedet til neste år. Mens de elektrisk drevne bussene hittil er konverterte dieselkonstruksjoner, vil de nye bussene ha en helt ny og unik drivlinje. I utviklingsarbeidet med de nye vognene har nederlenderne stilt spørsmål ved alt, deriblant førerplassen. «Null kompromisser» kaller de sin nye standard, der de startet utviklingen på scratch.

En fornøyd sjåfør er en av våre viktigste ambassadører, mener VDL, og forteller at forskerne deres har intervjuet dusinvis av sjåfører over hele Europa for å identifisere behovet deres. Hva er viktig? Hva mangler? Hva må endres og hva går bra?

VDL har også samarbeidet tett med offentlige transportindustriforeninger og universiteter. Basert på resultatene har utformingen av en optimal førerhytte i den nye generasjonen Citeas

fått høy prioritet. Tross alt er det sjåførens arbeidsplass hele dagen. Følgelig er det ikke spart på noe når det gjelder ergonomi, brukervennlighet, komfort og sikkerhet. Denne standarden vil være obligatorisk på alle nye busser fra VDL.

Førervennlige detaljer

Kameraer i stedet for speil gir bedre sikt, og batterier plassert i gulvet gir lavere tyngdepunkt. Støy er redusert i størst mulig grad. Førerplassen har ellers mange fine detaljer, blant annet et fleksibelt flyttbart ratt, der den øvre delen av dashbordet flytter seg sammen med rattet. Mange multifunksjonsknapper sitter i rattet. Ergonomi og synsfelt er også forbedret, dessuten finnes en sikrere håndbrems som går på automatisk når sjåføren forlater førerstedet. Av pedaler er det mulig å velge fritt mellom hengende og stående, for å nevne noen detaljer.

- For oss i Norden er det kanskje ikke minst viktig at vi ser ut til å ha løst utfordringene når det gjelder innklimaet på førerplass. Vi lanserer et kabinvarmeelement som ikke bare gir varmluft i front, men også i bakkant, noe som gir en fin klimasone. De nye bussene gir full elektrisk oppvarming ned til tretti minus, forteller Reichel, som har lang erfaring fra tur- og rutebuss bransjen i Skandinavia før han landet i VDLs norske utpost.

Beste førerplass

- Vi har blant annet samarbeidet med den tyske bransjeforeningen VDV, som organiserer rundt 600 offentlige

«En fornøyd sjåfør er en av våre viktigste ambassadører, mener VDL»

passasjer- og jernbaneselskaper i Tyskland. De har antakelig de strengeste kravene i verden, og karakteriserer bussførernes arbeidsplass i vår nye Citea som den beste de noensinne har sett.

Tillitsvalgte har arbeidet utrettelig i flere år med sikkerhetsproblematikk for bussførere, og har følt stor frustrasjon over flere dødsulykker samtidig som lite har skjedd for å løse problemet. Heldigvis ser det nå ut som om ting skjer. Takket være at Ruter tok ballen fra de fagorganiserte og stilte krav, som Norgesbuss forsterket og altså nå mange bussprodusenter virker å ha tatt inn over seg.



Bussprodusentene innretter seg etter krav og ønsker fra bestillerne – selvsagt gjør de det. Foto: VDL



Førerplassen til den nye Citeaen som kommer neste år får skryt av tysk bransje og virker å være et skritt i riktig retning når det gjelder sikkerhet for bussjåføren. Foto: VDL

ANBUD OSLO SØR 2021

- Norgesbuss ble tildelt kontrakten for Transporttjenester Oslo sør 2021
- Oppstarten vil være i januar 2022
- Kjøringen omfatter bydelene Nordstrand, Søndre Nordstrand og deler av Nordre Follo
- Kontrakten varer i 9 år og 9 måneder, med en opsjon på inntil 2 år
- 96 prosent av bussene vil være elektriske
- Pris utgjorde 40 prosent og kvalitet 60 prosent av kriteriene for tildeling
- 12,5 prosent av tildelingskriteriene var miljøegenskaper
- Bussanlegget på Rosenholm rustes opp, blant annet med ny vaskehall
- Mange andre tiltak vil også bedre arbeidsmiljø og sikkerhet
- Servicebygg med toaletter for sjåførere skal etableres på flere endeholdeplasser

(Kilde: Norgesbuss)

FLERE OG FLERE PÅ DELTID

MENS POLITIKERNE I STØRRE OG STØRRE GRAD SNAKKER OM HELE OG FASTE STILLINGER, GÅR NOEN AV DE STØRSTE BUSSELSKAPENE I MOTSAATT RETNING OG PØSER PÅ MED STADIG MERE DELTID. EN KORTTENKT OG SKUMMEL UTVIKLING FOR BRANSJEN, ADVARER YTF-LEDER JIM KLUNGNES.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Vi står foran en valgkamp der flere og flere partier tar sterkere til orde for viktigheten av «hele, faste stillinger» i arbeidslivet. Diskusjonen dreier seg selvfølgelig i første rekke om helsevesenet, men målet er generelt. Derfor er det ekstra trist at våre tillitsvalgte i flere og flere selskaper melder om en trend i stikk motsatt retning. Innen «storheter» som Nobina, Vy og Uni-buss meldes om økende bruk av deltid.

Nå har riktignok bussbransjen i all tid hatt en viss tradisjon for deltidsstillinger, helt siden fiskere eller bønder på bygdene kjørte ei rute som attåt-næring. Og i Oslo Sporveier har man lange tradisjoner med egen helgedagsbetjening, gjerne studenter. Det er selvfølgelig fint at folk får den stillin-

gen de ønsker. Problemet er når stadig flere sjåfører som ønsker full tid, ikke får det.

Et hovedprinsipp

YTF-advokat Marius Træland mener at saker om fast ansettelse av midlertidige og deltidsansatte er utrolig viktige.

YTF har kjørt to store saker for lageransatte de siste årene. På PostNord fikk 63 midlertidig deltidsansatte fulle faste stillinger, mens hos Brødrene Dahl fikk fem innleide fast og hel stilling

- I bussbransjen har vi derimot ikke fått til å kjøre gruppesaker, det er kun i enkelttilfeller vi har fått sjåfører inn i fast jobb. Om de tillitsvalgte tvister bestemmelsen i bussbransjeavtalen § 2.2.2, kan vi forfølge saken for å flere faste og hele stillinger. Her står følgende:

«Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette».

Må være våken

Kjell-Arne Myrvoll, YTF-tillitsvalgt i Volda, er en av dem som opplever utfordringer med å få faste, hele stillinger.

- For vår del i Møre sør, er det ikkje noko nytt med deltidsstillinger. Det er faktisk endel so ikkje vil ha full stilling. Det er ei utfordring for tillitsvalgte å vere på hugget for å få fylt opp stillingene til 100 prosent når det er noko ledig. Dersom ein er «våken» så går det stort sett bra. Det kan resultere at ein må ha ein særavtale for å få det til, men dersom ein vil, får ein det til.



På deltid inn i solnedgangen? Ikke særlig musikalsk, konserthus til tross.



Spørsmålet er hvorfor denne markante økningen i bruk av deltidstillinger i flere av de største busselskapene kommer akkurat nå? Trenden kan spores til store deler av landet, men vi har her valgt å bruke Innlandet som et konkret eksempel:

Eksempellet Innlandet

Espen Leganger, YTFs regionleder i Hedmark og tillitsvalgt i Vy Buss Hamar, forteller at reduserte turnuser har blitt et kjempestort problem i Innlandet.

- Bare her hos oss i Vy avdeling Hamar har vi nå i mai startet opp en ny runde med turnuser, og her er nå 21 av 43 turnuser reduserte turnuser, fra 12 til 80 prosent. Vi har vært igjennom tre generalutlysninger siden anbudsoppstart i fjor sommer. Hver runde har medført flere reduserte stillinger, hver gang har ansatte mistet hundreprosentstillinger og måtte ta til takke

med redusert stilling. Du kan sikkert forestille deg hva det gjør med et yngre menneske å ikke vite om du har full jobb ved neste korsvei. Det er jo yngre med lite ansiennitet som først merker dette, understreker Leganger.

- I kontrakten for noen med turnuser på 80 prosent, står det at «du må påregne merarbeid». Dette er jo for å dekke seg selv og samtidig spare penger i de tilfellene de ikke klarer å bruke vedkommende opp til full stilling. Ingen vil ha redusert turnus, men blir nesten tvunget til å takke ja for å ha en fast stilling. Alternativet er å bli tilknytningssjåfør, men da er du ikke fast ansatt.

En ekstra utfordring i Hamar er at sjåfører på 80 prosent blir ansatt som såkalt «FAUS» - Fast Ansatt Uten Skift. De ansatte i en slik stilling har definerte arbeidsdager i en turnusplan, men er ikke oppsatt på faste

skift. Ofte får de beskjed onsdag før klokka 16.00 hva de skal kjøre i kommende uke, og har dermed en mindre forutsigbar arbeidsplan enn de som kjører faste skift på faste dager.

VYs forklaring:

Etter å ha spurt om hvorfor Vy buss, blant annet i Innlandet, ansetter sjåfører i faste stillinger på stillingsbrøker fra 17 til 80 prosent, fikk vi svar fra kommunikasjonssjef Åge-Christoffer Lundebø, som innledningsvis understreker at Vy gjør alt som står i deres makt for å opprettholde så mange 100 prosentstillinger som mulig og alltid planlegger med så mange faste stillinger som mulig.

- Dette er et prinsipp som vi som arbeidsgiver alltid jobber etter, og noe vi har fastsatt og uttrykt skriftlig i utallige sentrale og lokale protokoller med våre tillitsvalgte. Vy er opp-tatt av å være en god og forutsigbar



arbeidsgiver og har dialog med våre ansatte og deres fagforeninger for å finne best mulig løsninger, presiserer Vys kommunikasjonssjef Åge-Christoffer Lundeby.

Likevel: Lundeby forklarer utfordringene i Innlandet med store variasjoner i oppdragsmengde, for eksempel mellom vinter og sommer. I Hamarregionen er det for eksempel en vinterbestilling på 106 busser, mens det om sommeren er bestilt 37 busser. I Glåmdalsregionen er det tilsvarende bestilt 80 busser på vinterstid, mens det på sommeren kun er bestilt 14 busser.

- Dette betyr at i Glåmdal er 49 av 103 stillinger deltidsstillinger, opplyser Lundeby.

En av utfordringene han nevner er forskjellene på når det er ordinær skolekjøring og når det er ferie og sommerruter.

- Det er eksempelvis om lag 190 skoledager i året, mens det er langt flere arbeidsdager som skal fylles.

I tillegg kommer de vanlige svingningene med større transportbehov i rushtidene ved arbeidsstart og -slutt, som gir begrensninger for skiftplanleggingen. Korona-pandemien har gitt ytterligere utfordringer.

- Pandemien har medført inntektsbortfall for våre oppdragsgivere med 40 til 60 prosent, noe som har ført til at de har begynt å planlegge for å tilpasse seg dette inntektsnivået.

Lundeby gir uttrykk for at han ikke ønsker å legge skylden på oppdragsgiverne, men kommer ikke utenom at en stor variasjon i opp-

dragsmengde gjennom dagen og året gjør det vanskeligere å bygge fulltidsstillinger.

- Oppdragsgivernes bestillinger med hovedfokus på pris fører til delte skift og deltidsstillinger. Vi bruker mye tid på så gode prosesser som mulig, men er helt avhengig av bestillingene fra oppdragsgiver. Vi baserer våre turnuser på å fylle opp så langt det lar seg gjøre med fulle stillinger, og tilpasser oss videre de variasjonene som foreligger.

YTF: Forklaringen holder ikke

- At oppdragsgiver Innlandstrafikk har mistet så mye inntekter på grunn av pandemien, er vel en sannhet med modifikasjoner, for mye av dette, om ikke alt, har jo blitt kompensert fra Staten, sier Espen Leganger.

- Da pandemien startet ble det riktignok innstilt mange skoleruter, men da var Vy veldig raske med å permittere ansatte. Den andre reduseringen Innlandstrafikk gjør vil være nå i sommer, og har derfor ikke hatt noen innvirkning ennå, den går ut på å redusere avgangene på bybussene i Hamar nå i skoleferien. Her har Vy nå gått tilbake til å gi oss ansatte fire uker sammenhengende sommerferie, så det finnes ingen redusering som skulle tilsi så mange deltidsstillinger, sier Espen Leganger.

- Det er også nesten hver uke gjennomført YSK-kurs med hele tre til fem deltakere her i Hamar, og min påstand er at disse tjenestene i stor grad dekkes av timessjåfører, fordi de som allerede er på redusert turnus kjører under rushtidstoppene morgen og ettermiddag.

- Faste deltidsstillinger er økt for de som ønsker det og der det ikke finnes mer arbeid, men selger en sjåfør kroppen til bedriften i full stilling, er det bedriftens ansvar å benytte den ansatte fornuftig og riktig og ta ansvaret selv, sier YTFs hovedtillitsvalgte hos Vy, Petter Louis Pettersen.

Tvilsom utvikling

YTFs forbundsleder Jim Klungnes mener at trenden med økt bruk av deltid ikke kan forsvares.

- Situasjonen er ikke spesielt annerledes enn tidligere. Skolekalenderen har «alltid» vært på omkring 190 dager. Og der man tidligere fikk 100 prosent stilling tilbys man i dag kanskje 60 eller 80 prosent. Det som er nytt er måten bedriftene praktiserer dette på. Bussbedriftene er store toppstyrte konsern med direktører og eiere som er fjernt fra hverdagen til sjåførene og der de ansatte betraktes som en kostnad og den kostnaden må minimeres. Dette ser ut til å bre om seg.

Forbundslederen advarer om at dette er kortsiktig tenkt og skummelt for bransjen og bransjens fremtid.

- Rekrutteringen har vært laber over flere år og blir neppe bedre av at det tilbys deltids- og tilkallingsstillinger. Ikke mange ønsker seg det. Om bussbransjen skal lykkes i fremtiden trenger den dyktige, motiverte medarbeidere. Den må være attraktiv. Er du ung i dag og skal inn i arbeidslivet, ser de fleste etter hel fast stilling. Får du ikke det, finner du deg en annen bransje. For egen fremtids skyld bør bussbedriftene lytte til gode råd. Rådene kan de få av oss! poengterer Jim Klungnes.



Flere på deltid, men har egentlig rammebetingelsene endret seg vesentlig siden Vy het Nettbuss og Innlandet var Hedmark og Oppland? Her fra Moelv for et par år siden.

UNIBUSS – IKKE AKKURAT «OSLOMODELLEN»

OSLO KOMMUNE HAR PÅ MANGE OMRÅDER GÅTT I SPISSEN FOR ET ANSTENDIG ARBEIDSLIV MED HELE, FASTE STILLINGER SOM ET HOVEDKRAV. DET KOMMUNALT HELEIDE BUSSELSKAPET UNIBUSS GÅR STIKK MOTSATT VEI MED STADIG FLERE DELTIDSSTILLINGER OG NEKTER Å SVARE PÅ HVORFOR.

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

Oslo kommune har gått i spissen for et anstendig arbeidsliv gjennom den såkalte «Oslomodellen» I plattformen for byrådssamarbeid mellom Ap, MDG og SV i Oslo for perioden 2019-2023» kan vi dessuten lese:

«Kommunen skal ha gode systemer for oppfølging av arbeidstid i den enkelte virksomhet og ha en systematisk dialog med ansattes organisasjoner. Oslo kommune har ansatt flere i hele faste stillinger, men fortsatt er det for mange som ufrivillig jobber deltid. I kommunen skal heltid være en rettighet for alle og deltid et valg.»

«Høyt kundefokus»

I en slik sammenheng er det oppsiktsvekkende at Unibuss, Oslo kommunes

heleide datterdatter gjennom Sporveien, tvert om har valgt å øke bruken av deltidstillinger.

Eksempelvis skriver Unibuss i en stillingsannonse for bussførere stasjonert på Rosenholm sørøst i Oslo, at «vi øker stadig produksjonen og nå trenger vi førere til faste 80 prosent stillinger, med mulighet for merarbeid i perioder.»

Blant kravene som stilles til de vordende sjåførene er blant annet «et høyt kundefokus og god serviceinnstilling, positiv holdning til skiftarbeid og evne til å takle utfordringer som måtte oppstå». En slik nyere utfordring kan være å komme seg til og fra arbeid til ukurante tider. I gamle dager fantes betjeningsbusser, nå ønsker Unibuss at sjåførene har egen bil.

Ønsker hele faste

Avdelingsleder hos YTFs avdeling 38

Unibuss, Per Petterson, forteller at bedriften har hatt sjåfører på 60 og 80 prosents stillinger i flere år.

- Det finnes selvfølgelig førere som vil ha denne typen redusert stilling. Noen vil også bare arbeide på tilsigelse. Men de fleste vil ha fast stilling i 100 prosent. Vi har hatt førere som kommer til oss og sier at nå må de få 100 prosent stilling, da har de jobbet her nesten ett år. Vi har ved flere anledninger tatt opp dette med bedriften, og påpekt at vi synes dette er uheldig. Flere ganger har vi presset på, og noen flere har fått 100 prosent. Vi tar saken videre med ledelsen nå, sier Petterson.

Unibuss svarer ikke

Også Yrkestrafikk ønsket en dialog om saken med ledelsen i Unibuss. 26. april henvendte vi oss derfor til kommunikasjonssjef Emilie Mejlænder, som også sitter i konsernledelsen i Unibuss. Da vi ikke fikk noe svar, purret



Oslo kommune viser stolt fram nye elektriske busser, men Unibuss holder kjeft om at sjåførene ansettes på deltid.

vi telefonisk i begynnelsen av mai. Mejlænder henviste oss videre til HR-sjef Linn Torgersen, som også sitter i konsernledelsen, og vi spilte ballen videre til henne via både epost og sms. Men intet svar her heller.

Etter mer enn to uker, gikk vi enda et hakk videre og henvendte oss til administrerende direktør Øystein Svendsen og styreleder i Unibuss, Sporveiens konsernsjef Cato Hellesjø:

«Vi kan ikke se å ha mottatt noe svar. Kan vi tolke tausheten som at Unibuss ikke ønsker å begrunne hvorfor dere ansetter bussjåfører fast i 80 og 60 prosent stillinger? Hører gjerne fra dere.»

Deretter gikk resten av mai måned uten svar. Da valgte vi å bringe spørsmålene inn for eierne, nemlig Byrådet i Oslo, og fikk kontakt med en hyggelig og imøtekommende nytilsatt by-

rådssekretær for kommunikasjon Kaia Storvik. Storvik brakte saken videre, men da bladet gikk i trykken 4. juni hadde vi fortsatt ikke fått noe svar.

De faktiske forhold

- Unibuss har i flere år ansatt folk fast i 60 og 80 prosents stillinger. Slik var det ikke før.
- På direkte spørsmål fra Yrkestrafikk svarer ikke Unibuss på hvorfor de har innført denne praksisen.
- Det er hevet over enhver tvil at Unibuss har fått spørsmålene og blitt gitt mer enn rikelig anledning til å svare.
- Vi kan også gå ut fra at Unibuss har evne til å svare. Vi teller i alt sju personer med direktørtitler i Unibuss' konsernledergruppe (opp fra 2 for få år siden), etter

eget utsagn «personer med bred fagkunnskap og lang erfaring», alle antakelig også i 100 prosent stillinger får vi gå ut fra.

- Dermed er det åpenbart at Unibuss bevisst har valgt å ikke svare. Det kan selvsagt være flere grunner til det, men saken er åpenbart ikke av typen «Jippi! Dette må vi fortelle verden om!»
- Byrådet i Oslo er på sin side inne i travle tider, med korona og milliardoverskridelser å bale med. Vi noterer likevel at saken ikke virker å være av betydning ingen reaksjon av typen «skitt, dette var ille for bussjåførene, en av våre store grupper ansatte, dette må vi i anstendighetens navn gjøre noe med».
- Yrkestrafikk kan på sin side love at fortsettelse vil følge.

Nordea



Medlemstilbud på billån fra Nordea!



Som medlem av YTF får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 2,85%.

Priseksempel: Eff.rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2.000,-. Tot. Kr 166.860,-

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





Forsikring gjennom jobben er ofte ikke nok

Lurer du på hvilke forsikringer du har gjennom arbeidsgiver og hvilke du selv bør ha i tillegg? Da kan du avtale telefon- eller videomøte med en av Gjensidiges rådgivere. Sammen kan dere vurdere økonomien din, familiesituasjonen og ønskene dine, slik at du får forsikringene som passer for deg. Som medlem i Yrkestrafikkforbundet kan du blant annet kjøpe YS Livsforsikring og YS Uføreforsikring Pluss til svært lav pris. Se gjensidige.no/ys

Avtal video- eller telefonmøte med en av rådgiverne våre på gjensidige.no/radgivning eller ring oss på **915 03100**.



FÆRRE REISER OG MINDRE INNTEKTER

I 2020 ble det registrert nærmere 450 millioner kollektivreiser i Norge, en nedgang på 37 prosent fra 2019, melder Statistisk Sentralbyrå. Samtidig var det en nedgang i samlede billettinntekter på 44 prosent. Nedgangen skyldes hovedsakelig endrede reisevaner som følge av koronatiltak.

Kollektivtransporten med buss hadde størst nedgang i antall med 144 millioner færre kollektivreiser enn året før. Omtrent to tredjedeler av kollektivtransporten foregår med buss. I gjennomsnitt reiste hver nordmann 84 ganger i 2020, en nedgang fra 134.



Samlede billettinntekter i 2020 var på 8,5 milliarder kroner, noe som er 6,8 milliarder lavere enn i 2019. Tallene er inkludert merverdiavgift, som

midlertidig ble redusert fra 12 til 6 prosent 1. april 2020 som en del av koronatiltakene.

✉ REDAKSJONEN@YTF.NO

NÅ ER DET FYLKES-VEIENES TUR

FYLKESVEI 115 SLYNGER SEG GJENNOM SKOG OG OVER ÅKER FRA VÅLER TIL BJØRKELANGEN. EN KANT AV NORGES MEST FOLKERIKE FYLKE VIKEN BYR PÅ EN VEI MED DÅRLIG STANDARD. HVER GANG JEG KJØRER STREKNINGEN MELLOM SKJØNHAUG OG LØKEN ER DET MED HJERTET I HALSEN. UJEVNT DEKKE. KRAPPE SVINGER. OPP OG NED BAKKER. TELEHIV. KANTER SOM ER LAPPET HER OG DER MED ASFALT. DEN STØRSTE SKREKKEN ER Å MØTE ET VOGNTOG. LYKKEN ER Å BLI KJØRENDE BAK EN BUSS MED GREIT STOPPMØNSTER. DA GÅR FARTEN OG PULSEN NED.

FV 115 er på ingen måte unik i norsk sammenheng. Snarere tvert imot. Av vårt offentlige veinett på 95 000 km eier fylkeskommunene 45 000 km. Mange av disse veiene er viktige transportkorridorer for folk og varer. De binder steder sammen, og de krysser fylkesgrenser bare folkevalgte medlemmer av fylkesting ser.

Stort etterslep

I forbindelse med Nasjonal transportplan 2022-2033, startet Opplysningsrådet for veitrafikken (OFV) arbeidet med å samle innspill, og forslag til ny politikk for hvordan forvaltningen av fylkesveinettet bør være fremover. Bakgrunnen var todelt. For det første en kunnskapsrapport utarbeidet av Vista Analyse for OFV i 2020. («Kvaliteten på det norske veinettet.» Rapport 2020/38. Vista Analyse.) Den viser at vedlikeholdsetterslepet på veiene er stort, og forskjellen i kvalitet øker mellom fylkesveier og riksveier.

Vi merket at mange på innspillmøter om ny Nasjonal transportplan (NTP) snakket om dårlige fylkesveier. Det er enkelt for OFV å støtte dette. Utfordringen vi tok, var å adressere problemet, og samtidig komme med forslag til løsninger.

Staten og fylkene

I forbindelse med forvaltningsreformen, ble store deler av dagens fylkesveinett overført fra staten til fylkene i 2010. Diskusjonen har siden den gang ofte handlet om hvorvidt staten i tilstrekkelig grad har kompensert fylkeskommunene økonomisk for dette. Fra 01.01.2020 ble den felles vegadministrasjonen (SAMS) avviklet og overført i sin helhet til de nye fylkeskommunene. Det betyr at fylkene nå har fått det hele og fulle ansvaret for utbygging, drift og vedlikehold av sitt veinett.

OFV vurderer at situasjonen siden 2010 i stor grad har vært preget av dis-

kusjonen mellom staten og fylkene om manglende finansiering. Vi mener det er behov for å ta noen nye grep, slik at diskusjonen kan komme videre og inn i konstruktive baner. Det vil fortsatt være et ubestridt faktum at etterslepet på fylkesveinettet nå er så høyt at det er behov for at staten bidrar til et løft.

Ingen samlet oversikt

Det ble i forbindelse med NTP 2014-2023 gjennomført en tilstandsrapport som viser hva det ville kostet å fjerne forfall på bru, ferjekai og tuneller på fylkesveinettet. Det har siden den gang ikke blitt gjennomført en helhetlig undersøkelse. Enkelte fylkeskommuner har gjort noe i egen regi, men det finnes ingen samlet oversikt som gir et godt grunnlag for å diskutere løsninger.

Det er behov for at staten, sammen med fylkeskommunene, analyserer viktige næringsveier og at disse priori-



Gammelt bilde fra Fylkesvei 40 mellom Larvik og Geilo. Foto: OFV

«Nå er det fylkesveienes tur. Samfunnet har ikke råd til å la være. Mest fordi det er langt større risiko for å bli drept eller hardt skadet i en ulykke på en fylkesvei»

tereres opp. OFV mener det bør være et enhetlig system for samferdselsplaner mellom fylkeskommunene for å sikre et system som er likt og enhetlig på tvers. Det vil være til stor nytte for alle de ulike aktørene at planene er sammenlignbare.

Tilskudd og øremerking

Gjennom vinteren har vi møtt politikere fra nasjonalt og regionalt nivå. Vi har snakket med KS og andre sentrale næringsaktører. Vi har diskutert behovet for kartlegging av tilstanden. Det at vi må vite hva vi skal reparere før vi begynner reparere. Vi har drøftet tilskuddsmodeller, øremerking, spleiselag, forutsigbarhet og behovet for mange penger over mange år.

Da forslag til ny NTP ble lagt fram av regjeringen i mars, var vi fornøyde med at fylkesveiene også blir sett på som en sentral del av veinettet, og at disse naturlig bør ha en plass i planen.

Det er viktig at samarbeidet mellom staten, KS og fylkeskommunene er konstruktivt. Det er viktig at statens øremerkede bidrag rettes mot viktige næringsveier og forstørring av bo- og arbeidsmarkedsregioner. Det etableres en tilskuddsordning hvor staten bidrar med midler til prosjekter som fylkene prioriterer. Fylkeskommunene må også bidra med egne midler.

OFV registrerer også at det skal gjennomføres en ny samlet kartlegging av etterslepet. Dette er veldig viktig, og det må gjennomføres så raskt som mulig. KS har foreslått en metodikk for dette som bør følges. Det er også her viktig at fylkeskommunene planlegger godt og har klare, gode prosjekter. Tidlig involvering av entreprenører og effektiv gjennomføring er viktig.

Glad for prioritering

Nå vi skriver dette, er ikke NTP vedtatt. Vi håper og satser på at

«Gjestebud» er Yrkestrafikks artikkelserie hvor vi inviterer gjesteskribenter som har et budskap det er viktig for oss i YTF å ta del i.

OPPLYSNINGS- RÅDET FOR VEITRAFIKKEN

Opplysningsrådet for veitrafikken produserer tall og fakta om veier og kjøretøy i Norge. OFV er en politisk uavhengig medlemsorganisasjon som arbeider for trygge og effektive veier.

Stortinget sikrer at den øremerkede tilskuddsordningen til fylkesveinettet etableres permanent, at det bevilges 1 milliard i første seksårsperiode, og at dette økes til halvannen milliard i annen periode. Midlene må komme i tillegg til rammeoverføringene og kompensasjonen for underfinansiering av tunneloppgraderingene.

For nå er det fylkesveienes tur. Samfunnet har ikke råd til å la være. Mest fordi det er langt større risiko for å bli drept eller hardt skadet i en ulykke på en fylkesvei. Og fordi disse vegene er viktige transportårer for næringslivet. Alle vet om en eller flere dårlige fylkesveier de må kjøre på. Som min FV115. OFV vil fortsette å følge tilstanden på fylkesveiene, og er glade for at de nå skal prioriteres.

Siri Hov Eggen,
fagsjef,

Opplysningsrådet for veitrafikken.

HVA ER EN ADVARSEL?

EN ADVARSEL ER EN SKRIFTLIG ELLER MUNTIG KORREKSJON FRA ARBEIDSGIVER TIL ARBEIDSTAKER. OM EN ADVARSEL ER SKRIFTLIG ELLER MUNTIG HAR IKKE AVGJØRENDE BETYDNING. GRENSEN ER DESSUTEN FLYTENDE, ETTERSOM ARBEIDSGIVER SOM REGEL VIL TA VARE PÅ ET SKRIFTLIG NOTAT OM EN MUNTIG ADVARSEL I SINE SYSTEMER.

Om arbeidsgiver velger en skriftlig eller muntlig advarsel vil allikevel si noe om hvor alvorlig arbeidsgiver ser på saken, og på hvor sterk oppfordring den ansatte har fått til å endre oppførsel.

Mulighet til forbedring

Advarsel er ikke regulert i arbeidsmiljøloven. Det er ikke regulert når arbeidsgiver kan reagere med advarsel, hvordan arbeidsgiver skal gå frem eller når en advarsel faller bort. Arbeidstaker må dermed normalt finne seg i å ta imot en advarsel uten at man er enig i grunnlaget for den.

Man kan på den annen side kreve at også din side av saken blir nedtegnet i personalmappen sammen med advarselen. Hvis advarselen fører til konsekvenser for ditt arbeidsforhold, har du da sikret bevis for din side av saken.

Formålet med en advarsel er først og fremst å gi arbeidstaker en mulighet til å forbedre seg før arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet. Normalt er det også et krav at ar-

beidsgiver gir den ansatte en advarsel før man reagerer med oppsigelse, med mindre det er snakk om veldig alvorlige forhold. Arbeidstaker har på sin side plikt til å innrette seg etter advarselen.

Dokumentasjon av fakta

Videre er formålet med en advarsel å sikre dokumentasjon på hva som har skjedd. Det er derfor viktig at du skriver egne merknader om hva som er din versjon hvis du er uenig i den faktiske beskrivelsen i advarselen, og be om at dette lagres sammen med advarselen i personalmappen.

Merknadene må være saklige, objektive og konkrete. Unngå å skrive en tilbakemelding i affekt. Du kan gjerne be din tillitsvalgt om å lese over før du sender til arbeidsgiver. Hvis tilbakemeldingen blir krass, kan arbeidsgiver i verste fall argumentere for at din tilbakemelding viser at du ikke ønsker å innrette deg etter tilbakemeldinger.

Tre advarsler = oppsigelse?

Er en oppsigelse gyldig hvis man har fått

tre advarsler? Nei, det er ingen automatikk i at tre advarsler fører til oppsigelse. Noen forhold er på den annen side så alvorlig at det ikke er krav om advarsel for oppsigelse eller avskjed.

Om en oppsigelse er gyldig vil avhenge blant annet av hvor alvorlig forholdet er, om advarselen eller advarslene gjelder like eller forskjellige ting, hvor gamle tidligere advarsler er, og så videre. Gamle advarsler har mindre vekt, og helt nye advarsler kan også ha mindre vekt fordi arbeidstaker må gis en reell mulighet til å vise forbedring før arbeidsgiver kan reagere med oppsigelse.

Hvor lenge gjelder advarselen?

Det er ingenting som regulerer hvor lenge en advarsel gjelder, men en eldre advarsel vil ha vesentlig mindre betydning enn en fersk advarsel. Mer alvorlige forhold vil ha betydning lenge enn mindre alvorlige forhold.

Hvor lenge advarsler kan lagres på personalmappen, må også vurderes opp mot personvernet. Når advarselen

«Unngå å skrive en tilbake-
melding i affekt. Du kan gjerne
be din tillitsvalgt om å lese over
før du sender til arbeidsgiver»



SJEFEN! Fra innspillingen av YTFs reklamefilmer for to år siden. Det er viktig å klargjøre forskjellen på kjefting eller høylytt uenighet og en advarsel. Foto: Arne Danielsen.

er blitt så gammel at den ikke kan sies å ha betydning lenger, kan man kreve den slettet.

En grei tommelfingerregel kan være at mindre alvorlige advarsler bør slettes

etter to år. Dette kan du som ansatt be om. Hvis arbeidsgiver mener at det er grunnlag for å lagre advarselen i lengre tid kan du be om at begrunnelsen oppgis skriftlig og ta opp dette med din tillitsvalgt.

SPØR OSS!

✉ advokatene@ytf.no

☎ 406 03 700

JOSEFINE
WÆRSTAD
Advokat-
fagansvarlig
individuell
arbeidsrett



MARIUS
TRÆLAND
Advokat



JEANNETTE
KVAMME
Juridisk
rådgiver



HANNE
**HAREIDE
SKÅRBERG**
Advokat



facebook/ytf



twitter/ytf



instagram/ytf

BIRYANI PÅ 17. MAI

«VI MÅ JO HOLDE OSS VÅKNE OG VISE MEDLEMMENE VÅRE AT VI IKKE HAR GLEMT DEM», SMILER AVDELINGSLEDER RAUF HUSSAIN HOS NOBINA PÅ JERNKROKEN. PÅ SELVESTE 17. MAI SERVERTE DE DEN ASIATISKE RETTEN BIRYANI BÅDE TIL MEDLEMMER OG IKKEMEDLEMMER.



Tekst:
ARNE DANIELSEN
Foto:
YTF AVD 52 JERNKROKEN

- Vi har jo tradisjon for å grille på nasjonaldagen, men på grunn av korona fant vi ut at i år var det bedre å satse på ferdigmat, poengterer Rauf.

Biryani kommer fra det persiske ordet berya som betyr stekt eller ristet. Retten inneholder kjøtt, ris, grønnsaker, krydderier og gjerne yoghurt, og er en klassiker i det indiske, pakistanske eller sørasiatiske kjøkken.

Og biryanien gikk unna som varmt hvetebrød (!). Ikke bare YTF-medlemmer, heller ikke kun til sjåfører i tjeneste, men til alle som ville ha.

- Jeg tror nesten at alle på stasjonen fikk sin porsjon. Det er fint å kunne gjøre noe sosialt i disse tider, oppsummerer Rauf Hussain.



ENSOMME ULVERS SAMBAND

LASTEBILSJÅFØR OG YTFER KURT PETERSEN HAR ETABLERT SAMBANDSKANALEN TRUCKERSTUEN FOR GODE KOLLEGER. «MÅLET ER Å SKAPE BEDRE SAMHOLD OG KNYTTE SJÅFØRENE TETTERE SAMMEN», FORTELLER DEN BLIDE DANSKER.

«På Truckerstuen sitter du aldri alene i bilen, der er det alltid noen å snakke med»

Tekst:
ARNE DANIELSEN
Foto:
KURT PETERSEN

- Jeg har laget et stort radio-samband for sjåførere i Norge, forteller Kurt, som har gode erfaringer med et liknende tilbud for sjåførere i Danmark.

Sambandet er internettbasert og lukket for utenforstående.

- Det var litt vanskelig å få folk med i begynnelsen, men når først noen kom med så økte interessen. Nå er vi om lag 160 sjåførere med i sambandet, og rundt 500 på Facebook-siden vår. På Truckerstuen sitter du aldri alene i bilen, der er det alltid noen å snakke med. Jeg synes det er et godt tiltak for ensomme sjåførere. Noen reagerte først på at de måtte skaffe seg utstyr som koster penger, men flere har siden sagt at dette er noe av det beste de har brukt penger på, forteller Kurt.



Hjemme i Truckerstuen til YTF-medlem og lastebilsjåfør Kurt Petersen.

Alle er velkomne

- Noen sier først at de kjenner så få, men snart har de fått en masse nye venner! Og i tillegg til det sosiale kan det være direkte nyttig. Vi kan hjelpe hverandre med å finne åpne toaletter eller steder med god mat langs veien. I disse koronatider der man ofte ikke kommer inn hos oppdragsgivere, er det ekstra viktig å ha noen å spørre. Pensjonerte og uføretrygdete kan også



Målet til Kurt Petersen er å finne et slikt gult klistremerke på alle norske lastebiler.

slutte seg til og få og gi informasjon til og fra veien. Vi har noen enkle regler på sambandet: Snakk ordentlig hverandre og respekter andres meninger. Politikk og fagforeningstilknytning diskuterer vi ikke – her er det viktigst å få alle med, avslutter en entusiastisk Kurt Petersen.

Prøv selv og se på
www.truckerstuen.no



ALLTID FREIDIG

Abdikadir Ahmed Hashi avslår høflig tilbudet om kaffe eller vann da vi møtes. Den trettitoårige somaliske bussjåføren er i innspurten av den muslimske fasten Ramadan og rører verken vått eller tørt før sola har gått ned. Vi håper den troende muslimen tilgir oss at vi assosierer historien hans til en gammel kristen salme: «Alltid freidig når du går, veier Gud tør kjenne.» Mer om dette siden.

Tekst:

ARNE DANIELSEN

Illustrasjon:

IVAR SMITH-NILSEN

«Abdi» vokste opp i Gedo, en provins sørvest i Somalia grensende til Etiopia og Kenya. Landskapet i regionen er kupert med fjell og krattskog delt opp av flodene Juba og Shabeelle. Somalia regnes som det fattigste landet i verden, og Gedo utgjør ikke noe unntak. Viktige utfordringer er et vanskelig klima, der voldsom tørke og flomtung regntid avløser hverandre. Dessuten at landet har befunnet seg i en mer eller

mindre sammenhengende borgerkrig siden syttitallet.

For rundt ti år siden utspant «Slaget om Gedo» seg mellom internasjonalt støttede regjeringsstyrker og den islamistiske terroristgruppa al-Shabaab – «Ungdommen». Resultatet ble at al-Shabaab ble drevet ut fra byene.

- Men i skogene hersker fortsatt al-Shabaab. For å reise gjennom de områdene de kontrollerer må du betale bompenger, forteller Abdi.

Hjelpende hånd

Under slike mildt sagt utfordrende omstendigheter vokste vår mann opp. Av utenlandske hjelpeorganisasjoner

hadde de færreste klart å få fotfeste i Gedo. Et hederlig unntak var Kirkens nødhjelp, som blant annet fikk startet grunnskoler i området. På en av disse «norske» skolene gikk Abdi, som slik fikk sin første tilknytning til Norge.

Den unge mannen ble inspirert til selv å hjelpe fattige landsmenn, og meldte seg derfor til tjeneste for COOPI – Cooperazione Internazionale – en italiensk hjelpeorganisasjon med målsetningen å bekjempe fattigdom.

- Vi boret blant annet brønner for å skaffe vann til folk ute på landsbygda. Men al-Shabaab likte ikke denne typen innblanding. De drepte mange, og jaget andre på flukt. Når vi reiste ut for å drive hjelpearbeid, måtte vi bruke øyne og ører for ikke å bli drept. Sjansene var fifty-fifty om vi ville overleve.

«Da skal du dø!»

Ingen kunne vite sikkert hvem som

«Du har fått flere advarsler, og de kommer til å drepe deg hvis du ikke reiser din vei»



«Jeg får telefoner fra andre sjåfører hver eneste dag, folk som har liknende historier å fortelle og som lurar på hva som skjer»

»

tilhørte al-Shabaab, for de opererte alltid maskert. Det kunne være alt fra folk fra lokalmiljøet til fremmedkrigere fra ulike deler av verden, blant annet deltakere fra krigene i Afghanistan. Al-Shabaab hadde sverget tro-skap til al-Qaida og hentet sin religiøse fanatisme fra saudisk wahabisme.

- Da de startet opp fikk de en viss oppslutning, og enkelte lokale unge menn ble lokket med litt penger for å verve seg. Men nå har de fleste lært.

Flere ganger ble Abdikadir oppringt fra al-Shabaab:

«Du er Abdi?»

«Ja.»

«Vi hører at du hjelper FN. Det må du slutte med.»

«Nei, det vil jeg ikke, for jeg hjelper fattige.»

«Da skal du dø!»

Som det står i salmen: *«Kjemp for alt som du har kjært, dø om så det gjelder»*

Skjøt broren

Byene i Gedo er i liten grad elektrifisert, og ligger derfor i stummende mørke etter at sola går ned. I ly av mørket var det en smal sak for terroristene fra al-Shabaab å snike seg inn i bebyggelsen. En natt kom de fram til familiens hus.

- Broren min lå utenfor huset og sov. De skjøt ham i magen. Da de forsto at han ikke var meg, beklaget de feilen: «Det var ikke deg vi skulle skyte, det var broren din.»

Broren overlevde heldigvis skuddsåret, men familien hadde fått en advarsel som ikke kunne ignoreres.

- Moren min sa til meg: «Du har fått flere advarsler, og de kommer til å drepe deg hvis du ikke reiser din vei. Du kan ikke være her lenger.» Hun hjalp meg med reisepenger, og i 2012 dro jeg via Addis Abeba til Stockholm og derfra til Oslo. En grunn til at jeg valgte å dra til Norge, var at jeg har en søster her.

Bussfører i Norge

23 år gammel kommer Abdi til Norge, der han gikk gjennom toårig voksenopplæring i Porsgrunn. Han ble rådet til å bli bussjåfør, og NAV ga tilskudd til sertifikat. Deretter fikk han arbeid som tilkallingssjåfør hos Nobina i Ski.

- Kan dere gi meg fast stilling? «Ja, hvis du er flink og arbeider her i seks måneder», lød svaret. Jeg var flink, fikk ingen klager og hadde ingen skader. Vi hadde en muntlig avtale, og på den tida stolte jeg på hva arbeidsgiveren sa, tenkte at nordmenn ikke tuller. Likevel ble det mindre og mindre kjøring.

I mellomtiden hadde den unge buss-sjåføren skaffet seg familie, og skulle forsørge kone og etter hvert to små gutter bosatt i Göteborg.

- Da gikk jeg til arbeidslederen min og sa at jeg trengte mer jobb for at familien skulle ha nok å leve av. «Bare søk andre steder», sa han. «Jeg kan være din referanse. Samtidig kan du fortsette å kjøre her.» Jeg fulgte rådet og skaffet meg en 80 prosent midlertidig stilling i Unibuss, samtidig som jeg fortsatte i en 50 prosent deltidsstilling i Nobina.

130 prosent er selvfølgelig for mye. En utfordring var at noen ganger kolliderte skiftene eller kom for tett. Sjåføren kunne ikke rekke over alt samtidig. Ifølge Abdi visste arbeidslederne hos Nobina nok en gang råd: «Dette ordner dere sjåfører dere imellom, bytter skift og skylder hverandre tjenester.» Slik ble problemet lasset over på sjåførene, og arbeidslederne i Nobina trengte ikke å foreta seg noe som helst. I ettertid har imidlertid de aktuelle nektet for å ha sagt noe slikt.

Fikk sparken

Ordningen fungerte på et vis i over et år inntil en arbeidsleder fra Unibuss fikk ny jobb i Nobina. Vedkommende så til sin forundring at sjåførene var de samme som på sin gamle arbeidsplass, og bestemte seg for å undersøke sam-

«Kjemp for alt som du har kjært!»
Foto: Arne Danielsen



menhengen. Og her forelå et formelt problem: Når sjåfør B hadde kjørt for A, hadde vedkommende logget seg inn med sjåførkortet til A. I timelistene så det dermed ut som om A hadde kjørt alle skiftene – kanskje 16-17 timer daglig – noe som både var ulovlig og direkte trafikkfarlig.

«Nobina er usikker på hvorvidt fører kan utføre et trygt arbeid under disse forhold da det har vært brudd på hviletid mellom vaktene.» Dermed fikk Abdi avskjed, «på grått papir» som det heter – både hos Nobina og Unibuss.

Noen må lyve

Men Abdi, som hadde trosset terroristene i al-Shabaab, var ikke den typen som hadde tenkt å gi seg. Han oppsøkte derfor YTF for å få hjelp til å utfordre oppsigelsene i retten. Partene møttes i tingretten to dager i april.

Det var ingen uenighet mellom partene i retten om at Abdikadir formelt hadde hatt to stillinger på 130 prosent. Det virket også som om Unibuss hadde rutiner på stell og orden i sysakene. Hva striden sto om var hva som hadde foregått i Nobina. Flere sjåfører – for det handler ikke bare om Abdi – hevder at lederne kjente til ordningen og altså rådet dem til å løse sakene seg imellom. Noe ledelsen nektet for: «Nei, dette har vi ikke visst

om!» Dermed lot de sjåførene sitte igjen med svarteper. Åpenbart må en av partene lyve, og rettens oppgave måtte bli å avgjøre hvilken av partene som var troverdig.

Angår mange

- Hvis Arbeidstilsynet hadde undersøkt Nobina i tidsrommet 2018 til 2020, ville de funnet mange brudd på lover og regler. Men det var ikke noe klima for å si fra. Flere advarte meg om at jeg ville miste jobben om jeg sa fra. Jeg har blitt truet med politianmeldelse og andre ansatte har blitt truet med at hvis de hjelper meg eller vitner for meg i retten, vil de også miste jobben. Fryktkulturen hersker, forklarer Abdikadir Hashi og legger til:

- Jeg får telefoner fra andre sjåfører hver eneste dag, folk som har liknende historier å fortelle og som lurar på hva som skjer. Så det er klart at dette er en sak som ikke bare angår meg.

«Aldri redd for mørkets makt, stjernene vil lyse»

Dommen ankes

Dommen ble avsagt 1. juni 2021 i Follo og Nordre Østfold tingrett i Ski. En

merkelig og oppsiktsvekkende dom. I en protokoll fra et drøftelsesmøte 16. september i fjor, signerte Nobina på at «Det var enighet om at arbeidstaker per tidspunkt har krav på fast ansettelse i selskapet.» Men retten ser bort fra dette og slår fast «at Hashi var *livlig* (!? Journalistens uthevelse) midlertidig ansatt og at hans arbeidsavtale løp ut 31. 08. 2020 – altså et par uker før ovennevnte protokoll blir skrevet.

- Kan dette være mulig? undrer Abdi, - at en domstol i Norge skal kunne overprøve en arbeidsavtale? Da vil du jo ikke lenger kunne stole på at arbeidsavtaler gjelder? Nei, dette kan ikke være riktig. Denne avgjørelsen må være feil. Derfor har YTF-advokatene og jeg blitt enige om å anke.

Uansett hva resultat blir av anken, har Abdikadir Ahmed Hashi, norsk statsborger i ett år, fått smertelig erkjenne at om forholdene er verre i Somalia, er sannelig ikke alt nødvendigvis på stell i Norge heller. Men kongeriket kan glede seg over å ha fått en ny borger som ikke uten videre godtar urett.

«...selv om du til målet når først ved verdens ende...»

✉ REDAKSJONEN@YTF.NO

DEN SINTE ANDA OG ANDRE KREATURER

«THE ANGRY DUCK» REGNES SOM VERDENS KULESTE PANSERFIGUR.

IKKE UTEN GRUNN. MEN HVOR BLE DET EGENTLIG AV ALL PANSERPYNTEN?

Tekst og foto:
ARNE DANIELSEN

«Uansett bygde «Death Proof» opp den sinte andas rykte som den i særklasse heftigste panserfiguren»

Under tungbilmessene som arrangeres i Hannover i Tyskland annethvert år, pleier en seksjon å være øremerket klassiske amerikanske snutebiler, klassiske merker som Peterbilt og Kenwood. Felles for disse er at de gjerne er utstyrt med fantasifulle panserfigurer, her er noe for enhver smak, yppige damer, fugler, fabeldyr eller glisende hodeskaller.

Klassiske bilfilmer

En klassisk figur dom går igjen er den sinte anda, som vi av uvitenhet i begynner tenkte at måtte være onkel Skrue. Men han var det definitivt ikke. Den sinte

anda dukket tvert om opp for første gang på et panser i den ultimate lastebilfilmen Convoy fra 1978, der Kris Kristofferson spilte hovedrollen som den rebelske trailersjåføren Martin «Rubber Duck» Penwald. Anda ble stående som et symbol på eventyrlyst og alternativ livsstil.

Regissøren Quentin Tarantino var så glad i Convoy at han også benyttet den sinte anda som panserfigur på sin brutale bilfilm «Death Proof» fra 2007. Her spiller Kurt Russel stuntmannen Mike som sjekker damer med sin spesialbygde Chevrolet Nova med dødninghode og lyn i kryss malt på panseret bak den sinte anda. Hva damene ikke vet er at Mike bruker bilen som mordvåpen.



Sint and, for anledningen utstyrt med cowboyhatt og selvfølgelig på et Kenwood-panser, fotografert under en tungbilutstilling i Hannover.

(I en bisetning kan nevnes at Tarantino på den mor-deriske Cheyven kopierte registreringsnummeret fra Mustangen i en annen kultfilm, nemlig Steve McQueens «Bullitt» fra 1968 – berømt for verdens kuleste biljaktscene opp og ned brattbakkene i San Fransisco.) Uansett bygde «Death Proof» opp den sinte andas rykte som den i særklasse heftigste panserfiguren.

Tut og T-Ford

Men hvor kom egentlig slike panserfigurer fra? Historien forteller at den aller første tilhørte den egyptiske fara-

oen Tutankhamon for mer enn tre tusen år siden, en falk med solskiva i bakgrunnen montert på vogna hans for å bringe hell og lykke. Neste år er det hundre år siden det nesten intakte gravkammeret med mumien til «Kong Tut» ble funnet og åpnet.

I bilens tidsalder dukket figuren opp på radiatorlokkene for mer enn hundre år siden. Radiatorene var den gang montert på utsiden av motorpanseret, og i 1912 ble det tatt patent på en sensor som målte temperaturen i radiatoren, slik at føreren kunne bli oppmerksom om

vannet kokte. T-Forden er et godt eksempel på denne teknologien. Etter hvert kom nyere og bedre løsninger for kjøling, men pyn-ten på radiatorlokket ble værende.

Forbudt som trafikkfarlig

Hvert merke hadde sitt ornament. Kjent er Mercedes-stjerna, jaguaren i spranget og Rolls Royces bevingede dame – «Spirit of ecstasy». Men dette var i tida før man var særlig opp-tatt av forgjengersikkerhet, og ikke rent få påkjørte ble spiddet på panserfigurene. På seksti- og syttitallet ble slike fastmonterte figurer

derfor forbudt på nye personbiler i USA og Europa.

Siden har slike figurer mer og mer blitt et objekt for samlere, noe som faktisk begynte mens de var i bruk. Ford hadde på femtitallet en rød, hvit og blå løvefigur som barna stjal for å dekorere luer, belter eller sykler. Selskapet løste problemet ved å tilby en gratis miniatyr til alle som skrev et brev og ba om en.

Og slik er det antakelig fortsatt, at den sinte anda og andre panserkreaturer lever fortsatt først og fremst som samlereobjekter.

KONTAKT OSS PÅ TELEFON

40 60 37 00

TAST 1 - ØKONOMI- OG MEDLEMSAVDELING



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



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



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



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

TAST 2 - SPØRSMÅL OM DITT ARBEIDSFORHOLD ELLER TARIFFSPØRSMÅL



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



**HÅVARD
GALTESTAD**
Org. sekretær
havard@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



**JEANNETTE
KVAMME**
Juridisk
rådgiver
jeannette@ytf.no



**HANNE
HAREIDE
SKÅRBERG**
Advokat
hanne@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



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



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



FASTE, HELE STILLINGER

DET ER VANSKELIG NOK Å LEVE AV BUSSJÅFØRLØNNA MED EN 100 PROSENT STILLING. ENDA VANSKELIGERE ER DET FOR DE SOM MÅ JOBBE I REDUSERT STILLING ELLER I VERSTE FALL SOM TILKALLINGSSJÅFØRER. DE ALLER FLESTE SOM ER I EN SLIK SITUASJON ER DET UFRIVILLIG. DE SOM AV ULIKE GRUNNER ØNSKER Å HA DET SLIK, ER I MINDRETALL.

Fra arbeidsgiverhold hevdes at det er vanskelig med varierende produksjon blant annet på grunn av skoleferier. Men skoleferier er ikke noe nytt. Skoleåret har vært uforandret så lenge vi kan huske. Likevel har busselskapene tidligere klart å løse problemet med i hovedsak hele, faste stillinger. Ulempen var og er at vi må jobbe deltskift, noe vi motvillig har akseptert.

Skolekjøringen skjer om morgenen og ettermiddagen, gjerne kombinert med annen kjøring, noe som har vært løst med særavtaler og gode tilpasninger fra lokal ledelse og tillitsvalgte. Tydeligvis er ikke dette tilstrekkelig lenger, nå forventes at i tillegg til å kjøre deltskift, skal vi også akseptere redusert stilling. Er det rart statusen og rekrutteringen til yrket er lav når du må være på jobb inntil 12 timer daglig uten å få et fullt årsverk ut av det samtidig som du har sakkett etter lønnsmessig?

Handler kun om penger

Denne saken handler kun om penger. Dersom du er ansatt i 100 prosent stilling, må arbeidsgiver betale deg 100 prosent lønn selv om du bare jobber 98 eller 99. Og jobber du mer enn 100 prosent, skal du ha overtid. Arbeidsgiver ønsker at du jobber alle minuttene du får betalt for. Da er det lettere å tilby deg 60 eller 80 prosent stilling «med mulighet for ekstraarbeid». Uansett behøver arbeidsgiver da kun å

betale deg for stillingsbrøken på 60 eller 80 prosent. Slik har de oppfylt sine forpliktelser. Jobber du mer enn det, så er det «merarbeid» og utløser ikke overtid før du passerer 100 prosent arbeidstid.

Ikke mange klarer seg som bussjåfør uten å jobbe fullt, til det er lønna for lav. Derfor tvinges mange til å spørre etter mer arbeid etter at de har passert 60 og 80 prosent. Er noe ledig, får de sikkert mer av bedriften. Men det er den enkelte som sitter med «inntektsansvaret» mens bedriften bare kan lene seg tilbake. Dette er en kynisk overføring av ansvar fra bedriften til den enkelte ansatte. De ansatte blir kun betraktet som en kostnad som det gjelder å holde nede, mens personalpolitikken glimrer med sitt fravær.

Kun en kostnad?

Bussbransjen preges stadig mer av få store konsern, ofte internasjonalt eid av anonyme investeringsselskaper, av andre «busselskap» eller indirekte av offentlige myndigheter. De blir stadig mer toppstyrt og det meste bestemmes sentralt i konsernledelsen fjernt fra sjåførenes arbeidsplasser og hverdag. Dette gjelder også skiftplaner. Skiftplanprosessene har blitt «industrialisert» dataproduksjon, der alt skal gjennom samme kverna og der det finnes få muligheter for lokale tilpasninger. Eierne krever avkastning og vi hører gjentatte ganger at sjåfø-

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



ne er den største kostnaden i budsjettet. Og kostnader må kuttes, må vite. Da får man dårlige skift og håpløse tilknytningsformer. Resultatet blir lett at folk slutter etter hvert som de får seg annet arbeid. Da vil bransjen kunne miste mange erfarne og dyktige sjåførere.

Men det går faktisk an å tenke og handle motsatt: Mange dyktige ansatte ønsker fast hel stilling, og ved å gi dem dette vil virkningen både være bra for den enkelte som faktisk vil få en mulighet til å leve av jobben, men også for bransjen som helhet, som får knyttet til seg dyktige og mer motiverte medarbeidere. Bussbransjens omdømme vil da styrke seg fordi den viser at den bryr seg om og tar vare på sine ansatte noe som igjen gir positive ringvirkninger for rekruttering og for kompetansen og kvaliteten vi skal levere.

Jim



Returadresse: Yrkestrafikkforbundet, Postboks 9175 Grønland, 0134 OSLO

Gladiola

FEILMELDING

Jeg har fått feilmelding. Masse feilmeldinger. Jeg oversvømmes av feilmeldinger. Feilmeldingene stopper meg, jeg må kjøre sakte, og til slutt parkere.

Jeg kommer ikke av flekken, herr Kvarbas.

Gi meg tilbake den gamle bilen! Den uten duppeditter.

Jeg får masse feilmeldinger: Bremsene på tilhengeren kjenner ikke igjen bremsene på bilen. En sensor har slått skulderen ut av ledd og er i svime. De andre leter, men finner den ikke. Sensoren henger og slenger, uten tanke på bruddet. Jeg kjører som om jeg hadde gamlehengeren, uten ABS.

Det er mer, herr Kvarbas: Sensoren i kjølevæska har blitt tørr på bena i de bratteste bakkene. Den skriker opp kleiva og småklynker når jeg svinger til venstre. Det er stuetemperatur i motoren, men sensoren skriker på mer kjøling.

Jeg orker ikke mer, herr Kvarbas. Du kan sende sensorene på trygd og permittere hylekoret.

Sensoren på renseanlegget roper på en ny runde med brenning. Sotpartiklene som ikke kommer ut av eksosanlegget må brennes opp. Den truer med å sette ned hastigheten om den ikke får det som den vil.

Sensoren for igangsettersperra har slått seg vrang. Den forsøker å stoppe motoren akkurat i det den starter. Den er plassert kun for å gi sjåføren en dårlig start på dagen. Angela vil forby den, men Erna nekter.

Jeg får feilmeldinger på lasten, herr Kvarbas. En pall med fiskeboller skubber seg innpå en pall med tørrfisk. To tompaller er i ferd med å bytte plass og

«Jeg har pugget to sider med feilmeldinger hver dag. Enda har jeg flere sider igjen»

jekketralla har løsnet fra skrustikka. Temperaturen i skinka har økt en grad og et kålhode er i ferd med å fryse.

Jeg blar meg gjennom instruksjonsboka for fjerde gang. Jeg har pugget to sider med feilmeldinger hver dag. Enda har jeg flere sider igjen. Det er signal om feil som kan komme, slik at det hele tider er noe å bekymre seg for.

Jeg får feilmelding på fjeset. Øyelokket henger og sensoren mener jeg er for trøtt til å kjøre videre. Pulsen er for høy og blodsukkeret roper på en ny pølsemeny.

Så Kvarbasen mener jeg overdriver?

Alkolåsen vil ikke la meg kjøre videre. Motoren vil ikke starte. Kaffen på bensinstasjonen var for sterk, sjokoladen lukter sprit og bollene var overstadig gjæret.

God natt!

Gladiola