



Informasjon fra Personal og ledelsesklubben

1/2025

Styret i PLK består av:



Erling Dokken (leder)

T. 95084063

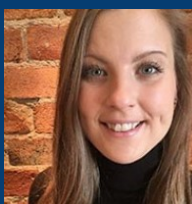
erling.dokken@sporveien.com



Freddy Bråthe (nestleder)

T. 97478780

freddy.reidar.brathe@sporveien.com



Silje Marie Tunheim (sekretær)

T. 47815585

silje.marie.tunheim@sporveien.com

PLK tar saken

Som nevnt tidligere i ulike fora, har vi gjennom sommeren, høsten og nå også vinteren fått tilbakemeldinger fra våre medlemmer om at det er sider ved egen og andres avlønning som oppleves urettferdig og problematisk, og som igjen går ut over arbeidsmiljøet.



Ofte dreier det seg om saker hvor det har kommet inn nye kolleger, og hvor det oppleves at de nye kollegene får en vesentlig høyere startlønn enn ansatte som har vært i Sporveien i flere år. Bedriften forklarer dette med at de er nødt til å ansette nye medarbeidere i Sporveien på markedslønn. Hvis ikke, får vi ikke ansatt noen i ledige stillinger, og i mange tilfeller må Sporveien leie inn noen for å dekke de ledige stillingene til en vesentlig høyere pris.

Også vi i PLK ser at dette er en veldig vanskelig og vrien sak som det er vanskelig å finne en god løsning på som kan brukes som en mal.

Vi ser også at det ikke bare dreier seg om lønsspørsmål, men også andre saker av økonomisk betydning for våre medlemmer. Vi har til og med opplevd at ledere har gitt opp å løse saker og anmodet medarbeideren om å kontakte OSA/PLK i stedet. Og selvfølgelig, vi løste saken til medlemmets hele og fulle tilfredshet!

Vi opplever at også arbeidsgiver ser utfordringene rundt dette, og at de absolutt er villige til å jobbe sammen med oss for å forsøke å finne en god løsning.

Men det er likevel ikke til å stikke under en stol at det kan virke som om disse sakene ikke alltid har den høyeste prioritet hos lederne, i hvert fall i noen tilfeller. For det har gjennom sommeren og høsten vist seg at det er mulig å løse i hvert fall noen av disse sakene. De må bare innom oss i PLK en tur slik at vi kan jobbe sammen med lederne for å finne en løsning, og det har vi i flere tilfeller nå dokumentert at vi har klart.

Så moralen må bli: Sørg for å ha noen du kan kontakte når du opplever at ting er vanskelig eller vrient på jobben din. Står vi sammen, kan vi sammen finne frem til forslag til løsninger som er mulig å gjennomføre.



Informasjon fra Personal og ledelsesklubben

1/2025

Kampen mot arbeidsgiver, del 2

Etter bare to utgaver av nyvinningen «PLK–nytt» er det helt tydelig at dette er en type informasjonsdeling som har vært savnet og som leses av mange, både medlemmer av PLK og andre OSA-medlemmer. Det er også tydelig at ansatte innen administrasjon og ledelse har kastet seg over «PLK–Nytt».

Den klareste tilbakemeldingen har kommet fra denne kanten. Noen ledere har reagert på at det i innlegget fremstilles som om PLK fører en kamp mot arbeidsgiversiden, og at noen av PLK sine medlemmer føler seg truffet av denne beskrivelsen. Dette var på ingen måte min hensikt. Tvert imot, alle medlemmer i PLK er etter mitt syn å anse som en del av arbeidstakersiden. La det aldri være noe tvil om det.

At noen ledere velger å reagere på at det i et uformelt forum brukes ord som kamp, får stå for den enkeltes mening. Men det er faktisk slik at Fagforbundet, som OSA/PLK er en del av, definerer seg som en kamporganisasjon.

I min verden er det to parter i norsk arbeidsliv: arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Med bakgrunn i hvem som sitter på styringsretten og at de to sidene har ulike utgangspunkt, vil det etter mitt syn alltid være slik at arbeidstakersiden vil forsøke å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår, mens arbeidsgiversiden er mer opptatt av inntjening, bedriftens økonomiske utvikling osv. Dette vil igjen medføre at arbeidstakersiden alltid vil føre en kamp mot arbeidsgiversiden for å forbedre sine egne arbeidsvilkår, jf. tarifforhandlinger, diskusjoner om IA-avtale og ulike oppfatninger av hva som skal nedfelles i AML og annet lovverk.

Dette er ikke det samme som å si at vi tillitsvalgte eller fagbevegelsen går på jobb hver dag med innstillingen om å slåss mot arbeidsgiver, tvert imot. Blant annet er det slik i Sporveien at OSA er veldig positivt innstilt til trepartssamarbeidet og alt annet vi samarbeider om i Sporveien. Men hadde vi ikke hatt ulike ståsteder og ulike standpunkt om ulike saker, så hadde heller ikke dette samarbeidet vært nødvendig!

Det er selvfølgelig hyggelig å registrere at det som skrives blir lest av mange, og at det er ulike oppfatninger av innholdet og hvordan dette blir oppfattet. Da er noe av hensikten med tanken bak «PLK–nytt» oppfylt.

Vi må bare innse at OSA/PLK fortsatt vil forsøke å kaste lys over saker vi opplever som urettferdige, feil eller på andre måter utfordrer arbeidsmiljøet, motivasjon, trivsel og andre faktorer som har betydning for PLK sine medlemmer. Vi må også leve med at det nok sikkert også i fremtiden vil være noen som liker det som skrives, og noen som ikke liker det fullt så godt.

Mvh

Erling Dokken

Leder PLK