

Det Kgl. Samferdselsdepartement
Postboks 8010 Dep
0030 Oslo

Oslo, 10. september 2008

Høring om endringer i yrkestransportlova og jernbaneloven: Tilsette sine retter ved bruk av konkurranse i kollektivtransportsektoren mv.

Vi henviser til departementets høringsbrev av 23. mai då.

1. Generelt

Innledningsvis vil vi gi uttrykk for at vi av flere grunner har innvendinger til forslaget om å benytte Arbeidsmiljølovens (AML) regler for virksomhetsoverdragelse også ved Statens og Fylkeskommunenes anbud for ferge- og hurtigbåtruter.

Av høringsbrevet fremgår det at Departementets hovedhensikt med å foreslå endringer er å styrke de ansattes rettigheter ved anbudskonkurranser bla ved å hindre at de ansattes lønns- og arbeidsvilkår svekkes. Det nevnes spesielt at det er ønskelig å hindre at eldre og syke arbeidstakere blir utstøtt som følge av konkurranse.

Det er ingenting i erfaringsgrunnlaget fra de anbudskonkurranser som har vært gjennomført i vår næring siden 1995 som tilsier at arbeidstakerens rettsvern og rettigheter har behov for å bli styrket ved at det innføres nye regler slik det er foreslått.

Vi mener at arbeidstakerne i vår næring i det alt vesentligste er bedre tjent med gjeldende regelverk, fremfor å gå over til et nytt system. Etter vår oppfatning gir gjeldende regler arbeidstaker og arbeidsgiver en mye bedre forutsigbarhet og fleksibilitet ved skifte av løyveholder enn om det innføres nye regler. Innføring av bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse vil bla medføre at arbeidstaker må treffe bindende avgjørelser om forhold som ligger flere år frem i tid. Dette er nærmere beskrevet i pkt. 6 nedenfor.

Vi kan heller ikke se at hensynet til arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår og pensjonsrettigheter tilsier behov for endring. Disse vil bli marginalt påvirket av at arbeidsforholdet blir overført til ny arbeidsgiver.

Formålet med anbudskonkurransen bør være å sørge for at den mest mulig kostnadseffektive tilbyder vinner anbudet. Kanskje er anbudet vunnet fordi

personellbehovet for fergeløsningen er mindre hos nåværende løyvehaver. Det blir, etter vår oppfatning, nokså meningsløst at den beste tilbyder skal bli pålagt å ta problemene og omkostningene med å overta overtallig personell hos anbudstaper.

Vi skal begrunne våre synspunkter nedenfor.

Ettersom forslaget angår nokså forskjellige næringer innenfor transportsektoren vil vi i de følgende punkter presentere vår næring, sjøfolkene som jobber der, samt næringens erfaringer med anbudskonkurranser. I punkt 6 peker vi på det vi mener vil være negative konsekvenser av å innføre nye regler.

2. Hvem vi representerer

RLF er interesseorganisasjon for rederier med skip i innenriks sjøfart, herunder også rederier som utfører transport i henhold til avtale med Staten og Fylkeskommunene. Dette gjelder Hurtigruten ASA som har avtale om drift av hurtigruteskipene. Videre gjelder det rederier som har avtale med hhv Statens Vegvesen om drift av riksveiferges og med Fylkeskommunene om drift av ferge- og hurtigbåtruter.

I de senere år har det som følge av fusjoner og oppkjøp funnet sted en betydelig omstrukturering av ferge- og hurtigbåtrederiene. Det er i praksis fem store rederier/rederigrupper, Tide Sjø AS, Nordvestlandske ASA, Torghatten/Fosen Trafikklag, Hurtigruten ASA og Veolia Transport Nord AS, som er norske aktører i konkurransen om statlige og fylkeskommunale anbudskontrakter.

3. Sjøfolkene om bord på skipene

Arbeidstakerne på skipene, dvs sjøfolkene er i henhold til sjømannslovens § 3 ansatt i det enkelte rederi og ikke på de enkelte skip. De har i henhold til den samme bestemmelsen ”.. rett og plikt til å tjenestegjøre på ethvert av rederiets skip ...”

Sjøfolkene som tjenestegjør på de aktuelle skipene er omfattet av Sjømannsloven og Skipssikkerhetsloven med tilhørende forskrifter. Bortsett fra på hurtigruteskipene og noen få ferger praktiseres det skiftordning på fergene og hurtigbåtene.

Skiftordningene innebærer at sjøfolkene forlater skipet når de er ferdig med sitt skift. Skiftene går som oftest fra en dag til neste og mannskapet bor om bord om natten. Som følge av dette er det nødvendig at sjømannen bor i rimelig reiseavstand fra sitt arbeidssted, slik at han ikke får for lang reisetid mellom skift og friskift. Det er tilrettelagt for at sjøfolkene så vidt mulig skal tjenestegjøre i de rutesamband som ligger nærmest sjømannens bopel.

Det er Sjøfartsdirektoratet som bestemmer hvor stor bemanning det skal være om bord på skip og hvilke kvalifikasjoner de ombordværende skal ha. Alle sjøfolkene må ha gyldig helseerklæring for å kunne tjenestegjøre om bord. Hvis helseerklæringen blir inndratt med varig virkning har tariffavtalen bestemmelser om at sjømannen får utbetalt erstatning for tap av helseerklæring.

4. Lønns- og arbeidsvilkår for sjøfolkene

RLF har tariffavtaler med Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske Maskinistforbund for alle stillinger på skip tilhørende våre medlemsrederier. Tariffavtalen har frem til i år vært normallønnsavtale og det er derfor marginale forskjeller i avlønning mellom de enkelte rederier. I tillegg har tariffavtalen bestemmelser om pensjon som kommer i tillegg til den lovfestede pensjonstrygd for sjømenn. Skifte av arbeidsgiver vil i det alt vesentligste ikke medføre endringer i den enkelte sjømanns lønns- og arbeidsvilkår, samt pensjonsrettigheter.

5. Erfaring med anbud i næringen

I 1995 ble det i verksatt prøveordning med anbud i riksvegferjedriften og flere fylkeskommuner har fulgt opp med å anbudsette ferge- og hurtigbåtssamband.

I løpet av de tretten årene som det har vært praktisert anbud har næringen og oppdragsgiver høstet en del positive og negative erfaringer med anbudsprosessen. Disse erfaringene har dannet grunnlag for at det er foretatt forbedringer i anbudsprosessen.

Når det gjelder de ansatte og konsekvensen av å være ansatt hos "anbudstaper" har vi ikke registret noen negative erfaringer. I de årene som det har vært anbudskonkurranser har vi som interesseorganisasjon for de aktuelle rederier ikke hatt noen tvister knyttet til sysselsetting for sjøfolk som måtte bli overflødig hos anbudstaper.

Anbudskonkurransene omfatter ofte flere fergesamband innenfor rederiets ruteområde. Mange av anbudskonkurransene forutsetter at det må bygges nytt fartøy, hvilket tar lang tid. Dette innebærer at det i riksfergedriften normalt, går tre år fra kunngjøring av anbudsvinner til vedkommende rederi starter opp i sambandet.

Noen anbudskonkurranser har som følge at anbudsvinner har behov for færre sjøfolk til å operere fergen enn "anbudstaperen" hadde. Dette har sammenheng med at anbudsvinner kan ha valgt å konkurrere med en fartøystype som innebærer at Sjøfartsdirektoratet fastsetter en lavere bemanning enn på den fergen som "anbudstaperen" opererer. Fordi det er lang tid fra kunngjøring av anbudsvinner til oppstart i sambandet vil "anbudstaperen" og "anbudsvinneren" normalt kunne avklare de personellbehov som melder seg ved skifte av rederi.

Som følge av det er behov for å ha mannskap som bor i rimelig nærhet til rutesambandet vil anbudsvinner normalt være interessert i å rekruttere personell hos "anbudstaperen".

Det personell som anbudsvinner ikke skal benytte vil forbli i eget rederi. Dersom dette fører til et overtallighetsproblem vil dette normalt løses gjennom utvelgelse fra bla ansiennitetsprinsippet.

Det har i flere år, og mye tyder på at det vil fortsette i årene fremover, vært et stramt arbeidsmarked for sjøfolk. Etterspørsel etter sjøfolk fra andre deler av skipsfarten er meget stor og det er lite sannsynlig at noen som er blitt overtallig i eget rederi skulle mangle jobbtilbud fra andre rederier.

6. Konsekvenser av å innføre regler om virksomhetsoverdragelse

I forslaget til § 8 pkt. 3 i Yrkestransportloven heter det *"Løyvemakta skal ved utlysning av konkurranse gi informasjon om taket på tilsette hos noverande løyvehaver, med alder og ansiennitet på dei tilsette, samt gi oversikt over lønns- og arbeidsvilkår deira."*

Bestemmelsen innebærer identifikasjon av de som på dette tidspunkt tjenestegjør på de ferger og hurtigbåter som er gjenstand for anbudskonkurranse. Dessuten må den omfatte de i løyvehaverens landorganisasjon som har sin sysselsetting knyttet til fergene og sjøfolkene, dvs bla ansatte i personalavdelingen og teknisk maritim avdeling.

Som nevnt i foregående punkt vil det normalt gå tre år fra kunngjøring av anbudsvinner til oppstart for ny løyvehaver. Ettersom løyvehaver må gi de aktuelle opplysninger ved utlysingen av anbudskonkurransen vil det gå mer enn tre år før oppstart. Dette fører til en del problemstillinger for de ansatte. I henhold til bestemmelsen i Arbeidsmiljølovens § 16-6 vil de berørte ansatte hos så vel anbudstaper og anbudsvinner bli informert så snart det er kunngjort hvem som vant konkurransen.

Som nevnt ovenfor vil det saksforhold som denne informasjonen gjelder normalt ligge tre år frem i tid.

For de ansatte som blir berørt hos "anbudstaperen" betyr det at de i henhold til Arbeidsmiljølovens (AML) § 16-3 må bestemme seg for om de vil motsette seg overføring til en ny arbeidsgiver om tre år. Hvis de reserverer seg mister de samtidig nærmest retten til å komme i betraktning ved en overtallighetsvurdering hos nåværende arbeidsgiver. Det eneste de har oppnådd er en fortrinnsrett i ett år etter at ny løyvehaver har overtatt. Disse ansatte har derfor fått en betydelig svekket stilling i forhold til de rettigheter de har under det nåværende regelverk.

Innenfor gjeldende regelverk ville disse ansatte i en overtallighetssituasjon bli vurdert sammen med sine kolleger og ansienniteten ville normalt være avgjørende for hvem som sies opp.

En annen side ved dette er at de som er "identifisert" i anbudsutlysingen og som har reservert seg mot overføring til ny arbeidsgiver vil trekke dette med seg dersom de i løpet av disse tre årene skulle velge å jobbe i et av rederiets øvrige ferge/hurtigbåtsamband. Hvis rederiet får et behov for nedbemanning når ny løyvehaver starter opp i hans tidligere samband kan han bli sagt opp uten at han kan påberope sin ansiennitet.

For anbudsvinner innebærer § 16-6 at samtlige ansatte i selskapet informeres om de konsekvenser som et skifte av løyvehaver vil medføre.

Hvis ingen eller få av de berørte ansatte hos anbudstaperen reserverer seg mot overføring av ansettelsesforholdet vil det om tre år kunne oppstå et overtallighetsproblem hos anbudsvinner. Det personellet som blir overført vil ved

vurderinger av hvem som skal sies opp hos anbudsvinner konkurrere på lik linje med de øvrige ansatte i virksomheten.

Dessuten innebærer ikke retten til å bli overført til ny arbeidsgiver en rett til å tjenestegjøre i det fergesamband hvor sjømannen har tjenestegjort hos tidligere løyvehaver. Ny løyvehaver kan ha behov for mindre personell og/eller annen sertifikat og kompetansesammensetning enn det som tidligere har vært tilfelle på fergene hos forrige løyvehaver. Overføringen vil derfor skje til et annet samband som løyvehaver opererer.

Hvis eksempelvis et fergereferi som opererer i Rogaland og Hordaland skulle vinne en konkurranse om et ferjesamband i Møre og Romsdal kan et slikt problem bli aktualisert. Det personell det ikke måtte være behov for i fergesambandet i Møre og Romsdal vil da kunne bli tilbudt jobb i et fergesamband i Hordaland eller Rogaland med de problemer med reisetid og reiseutgifter det vil medføre for den ansatte.

Etter vår oppfatning er det særdeles upraktisk og lite tjenlig å innføre bestemmelser som skal regulere ansettelsesforhold flere år frem i tid.

De administrative utfordringer ved en slik ordning er krevende og det vil utvilsomt fordyre anbudene. På bakgrunn av at TØI i sin rapport har omtalt disse ekstrakostnadene, og konkluderer med at tilbyderne kan legge dette inn i anbudet, formoder vi at departementet ikke er opptatt av den siden av saken og vi skal derfor ikke utdype dette.

7. Konklusjon

Ettersom departementets hovedbegrunnelse for å foreslå endringer er å styrke de ansattes rettigheter ved skifte av løyvehaver vil det etter vår oppfatning være å gjøre det maritime personell på sjø og land en bjørnetjeneste ved å innføre slike regler.

Disse må i henhold til de foreslåtte bestemmelse forplikte seg til forhold knyttet til sin ansettelse som ligger flere år frem i tid. Dette vil avskjære dem fra å benytte den smidighet og fleksibilitet som ligger i gjeldende regelverk. Samtidig vil denne forpliktelsen medføre at de i en del tilfeller ikke kan utøve sine rettigheter ved løsning av overtallsproblemer i eget rederi.

For anbudsvinner vil gjennomføring av de foreslåtte endringer medføre mye ekstraarbeid og kostnader knyttet til å løse det overtallighetsproblem som kan oppstå.

Vennlig hilsen
Rederienes Landsforening



Adm. direktør

