

SAMFERDSSELSDEPARTEMENTET	
AVD./SEK.: <i>VSS</i>	S.BEH.: <i>FRW</i>
16 SEPT. 2008	
S.NR.: <i>06/197-51</i>	
ARKIVKODE: <i>370.0</i>	AVSKREVET:

Ruter#

Det Kongelige Samferdselsdepartement

Postboks 8010 Dep
0030 OSLO

Saksbehandler HG
Telefon 46409324

Deres ref 06/197- ALJ
Vår ref U/70/01006/hg
Dato 11.09.2008

Høring om endringer i yrkestransportlova og jernbaneloven:
Ansattes rettigheter ved bruk av konkurranse i
kollektivtransportsektoren mv.

Vi viser til høringsbrev av 23.05.2008.

Bakgrunn

Ruter slutter seg til intensjonen i høringsdokumentet om å skape gode og stabile arbeidsforhold for ansatte i kollektivtransportsektoren.

Ruter, frem til 01.01.2008 de tidligere administrasjonsselskapene As Oslo Sporveier (Sporveien) og Stor-Oslo Lokaltrafikk a.s. (SL), har i sin anbudspraksis tatt utgangspunkt i bestemmelsene i Yrkestransportloven med tilhørende anbudsforskrift .

Ruter stiller følgende krav i sin siste konkurranseutlysning:

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Operatøren skal tilby sitt operative personell lønns- og arbeidsvilkår som minst svarer til de vilkår som fremgår av en av de landsomfattende tariffavtalene i Norge.

Operatør skal, ved nyansettelse av operativt personell frem til Oppstartsdato, gi fortrinnsrett til ansettelse for operativt personale som har mottatt oppsigelse fra sine stillinger i det selskap som tidligere utførte det tilsvarende eller lignende oppdrag for Oppdragsgiver. Operativt personale over 55 år skal prioriteres ved slik nyansettelse.

Ruter registrer at det er mange forhold i foreslagene i høringsmaterialet som gir grunn til bekymring på grunn av uklarheter. I saksfremstillingen nedenfor vil Ruter behandle de områder som etter vår mening har behov for å gjøres klarere, eventuelt ikke tas med, for å redusere mulighetene for konflikter og uforutsette økonomiske konsekvenser ved en eventuell innføring av virksomhetsoverdragelse ved konkurranseutsetting.

Saksfremstilling

1. Uklarhet om hvem som omfattes av virksomhetsoverdragelsen



Av høringsutkastet kan det virke som om en virksomhetsoverdragelse skal omfatte alle som arbeider i en virksomhet som skal konkurransenutsettes.

Dersom virksomhetsoverdragelse innføres, bør det klart fremgå hvem som omfattes av bestemmelsene.

Operatørene har ulike filosofier/strategier for drift av virksomheten. Her kan nevnes hvordan vedlikehold og reparasjoner utføres, ved eksterne kjøp eller egne ansatte. Det samme kan gjelde andre forhold som for eksempel renhold, kantinedrift og lignende. Konsekvensene kan også bli med de foreslåtte formuleringer til lovtekst, at vinnende selskap også må overta administrativt personale inklusive administrerende direktør. Dersom det ikke tas hensyn til dette, kan et generelt krav virke til fordel for den operatør som drifter virksomheten som skal konkurransenutsettes, og vil derved kunne fremstå som konkurransevridende.

Dersom det skal stilles krav om virksomhetsoverdragelse ved konkurransenutsetting, så bør dette kravet begrenses til operativt personell (førere/mannskaper) og direkte trafikkledelse.

Eksisterende operatør vil kunne gjennomføre selektiv utvelgelse av de personer som eventuelt skal følge virksomheten over i nytt selskap. Overtagende selskap vil da risikere å måtte overta personale som er lite egnet til å utføre de oppdrag som skal utføres og at selskapet også eventuelt vil måtte overta personale som det ikke finnes sysselsetting for.

2. Informasjonsplikten

For at potensielle tilbydere skal ha et likt utgangspunkt for utarbeidelse av tilbud i en konkurranse som inneholder virksomhetsoverdragelse, må informasjonen om ansattes lønns- og arbeidsvilkår som gis, være korrekt og entydig. Vi anser dette som et svært utfordrende punkt i den foreslåtte modellen. Vi ønsker å påpeke at det betinger helt entydige definisjoner av hva som omfattes av lønns og arbeidsvilkår.

Av andre forhold som trenger klargjøring er spørsmål om hvem som har ansvar for uløste konflikter/rettstvister om lønns- og ansettelsesvilkår, herunder pensjonsvilkår, mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ved en virksomhetsoverdragelse.

I den foreslåtte modellen er oppdragsgiver ansvarlig for at korrekte opplysninger blir gitt. Et alternativ kan være, at det er operatør som har kjøringen som blir konkurransenutsatt som blir ansvarlig for at informasjon om ansattes lønns- og arbeidsvilkår blir gitt, og som står ansvarlig for eventuelle feil og mangler ved disse.



Vi gjør oppmerksom på at den foreslåtte formulering i § 8 punkt (4) slik den fremstår, kan tolkes dit hen at Ruter som oppdragsgiver ikke kan kreve utlevert informasjon som blir regnet som nødvendig etter tredje ledd, da ingen av virksomhetene som kjører på oppdrag for Ruter har løyve etter §6 eller §7 for denne kjøringen. Bakgrunnen for dette er at Ruter som administrasjonsselskap ikke trenger løyve og at det i Oslo og Akershus har vært Sporveien og SL som har innehatt løyvene.

3. Særavtaler

Ruter ser det også som problematisk at eventuelle særavtaler utenom de landsomfattende tariffavtalene, uten videre skal videreføres. Dette åpner, i hvert fall teoretisk, for at det inngås avtaler mellom en operatør som har tapt en konkurranse, med egne ansatte, som kan få negative økonomiske konsekvenser for en ny operatør. Dette kan unngås ved at særavtaler som inngås etter anbudsutlysning ikke videreføres i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen (oppstarttidspunktet).

4. Juridiske konsekvenser.

Dersom oppdragsgiver gjøres ansvarlig for informasjon om personalets lønns- og arbeidsvilkår, er det uklart om oppdragsgiver kan stilles juridisk og derved også økonomisk ansvarlig for eventuelle konsekvenser av at en tilsatt som bytter arbeidsgiver i forbindelse med virksomhets- overdragelse, ikke aksepterer det som skjer i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Dette er et forhold som så vidt vites ikke er prøvet rettslig, og at konsekvenser derved ikke er klare. Dette kan for eksempel gjelde forhold knyttet til tjenestepensjon.

Operatør bør ha ansvaret for, og ta eventuelle konsekvenser, for den informasjonen som gis om ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

5. Kostnadskonsekvenser

Kostnadskonsekvenser for oppdragsgiver kan komme på tre områder:

- Kostnader knyttet til merarbeid i forbindelse med utlysning og oppfølging av konkurransen, omfanget kan være lite. Størrelsen vil avhenge av hvilke tiltak som må iverksettes for å sørge for kvalitetsmessig holdbar informasjon, herunder eventuell iverksettelse av "due-dilligence".
- Det ligger ikke spor til effektivisering hos operatører som har potensial for dette i sin virksomhet i forkant av en konkurranseutsetting.
- Virksomhetsoverdragelse kan virke konkurransehemmende ved at det kan bli høyere terskel for nye operatører enn i dag til å delta i konkurransen, da usikkerhet gir større ukalkulerbar økonomisk risiko.



Hvor store de økonomiske konsekvensene kan bli, er det vanskelig å anslå, men vil uansett gå ut over kundene, enten ved dårligere tilbud, høyere priser eller en kombinasjon av disse, dersom oppdragsgiver ikke særskilt får dekket de økonomiske konsekvensen ved innføring av virksomhetsoverdragelse.

6. Banebaserte transportter.

Ved eventuell konkurranseutsetting av T-banedrift og Sporvognsdrift i Oslo og Akershus vil virksomhetsoverdragelse etter Arbeidsmiljøloven bli resultatet, dersom eksisterende materiell benyttes av en ny operatør.

Konklusjon

Ruter slutter seg til intensjonen i høringsdokumentet om å skape gode og stabile arbeidsforhold for ansatte i kollektivtransportsektoren.

Dersom virksomhetsoverdragelse innføres i forbindelse med konkurranseutsetting av kollektivtrafikk bør følgende klargjøres:

- Hvem som omfattes av en virksomhetsoverdragelse.
- Særavtaler inngått etter konkurranseutlysningstidspunkt overføres ikke.
- Staten (lovgiver) dekker merkostnader som følge av lovendringen, herunder konsekvenser av redusert konkurranse.
- Det må tydeliggjøres at oppdragsgiver ikke kan stilles juridisk eller økonomisk ansvarlig overfor ansatte som blir berørt av en virksomhetsoverdragelse.
- Hvem som skal være ansvarlig for korrekt informasjon om lønns- og ansettelsesvilkår i forbindelse med virksomhetsoverdragelse.
- Er det mulig å opprettholde likebehandling av tilbydere med de usikkerheter som fortsatt vil kunne oppstå, selv etter en avbøting av de uklarheter som blir påpekt.
- Det må settes av tilstrekkelig tid etter høringene slik at det blir en forsvarlig behandling av alle sider som det er behov for avklaring på.

Avslutningsvis vil vi påpeke at det etter Ruters mening er behov for videre utredning av de økonomiske og juridiske konsekvenser ut over det som er fremkommer i høringsdokumentene datert 23.05.2008.

Med vennlig hilsen
Ruter As



Bernt Reitan Jenssen
Administrerende direktør

Henry Gaarde
Produksjonsdirektør