

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET
Postboks 8010 Dep
0030 Oslo

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET	
AVD./SER.: VSS	S.REF.: DN
16 SEPT 2008	
S.NR.: 06/197-54	AVSKREVET:
ARKIV: 340.0	

Deres ref: 06/197-ALJ

Oslo, 15. september 2008
Vår ref: Dagny Raa / DOK-2008-02201

HØYRING OM ENDRINGER I YRKESTRANSPORTLOVA OG JERNBANELOVEN: TILSETTE SINE RETTER VED BRUK AV KONKURRANSE I KOLLEKTIVTRANSPORTSEKTOREN MV.

Vi viser til Samferdselsdepartementets høringsbrev 23. mai 2008 med forslag til endringer i yrkestransportloven og jernbaneloven. Høringsfristen er satt til 15. september 2008. HSH gir med dette sitt hørings svar.

Vi har merket oss at HSH ikke står på listen over høringsinstanser og vi ber om at vi settes på høringslisten for fremtidige høringer.

Departementet foreslår flere endringer i yrkestransportloven og jernbaneloven. HSH kommenterer i det følgende kun forslaget som gjelder ansattes rettigheter ved bruk av konkurranse i kollektivtrafikken, samt forslag vedrørende lønns- og arbeidsvilkår og hjemmel for å innhente informasjon om de ansatte.

Forslag vedrørende ansattes rettigheter

Dette forslaget innebærer en utvidelse av anvendelsesområdet for reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16, slik at reglene skal komme til anvendelse ved bruk av konkurranse i kollektivtrafikken uavhengig av om vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 16-1 er oppfylt eller ikke.

Det fremgår av departementets høringsnotat at intensjonene bak forslaget er at innsparinger gjennom konkurranse ikke skal skje som følge av at man dermed svekker lønns- og arbeidsvilkårene for vanlige ansatte, samt å hindre at eldre og syke arbeidstakere blir utstøtt fra arbeidsmarkedet som følge av bruk av konkurranse.

HSH mener det på prinsipielt grunnlag vil kunne være uheldig å utvide de alminnelige reglene om virksomhetsoverdragelse for enkelte typer virksomheter. Det vil videre kunne være uheldig å fastsette regler som er særnorske og som går lenger enn minimumsreglene i direktivet som er grunnlag for reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 16. Vi kan ikke se at disse forhold er nærmere utredet.

HSH mener også de antatte uheldige virkninger for henholdsvis operatører, oppdragsgivere og for konkurransen som beskrives i rapport av Transport Økonomisk institutt (TØI) 896/2007 "Økonomiske og administrative virkninger av å styrke ansattes rettig-

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
tel +47 22 54 17 00
fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org. nr.
970 134 646 MVA

heter i kollektivtransport”, taler mot vedtagelse av reglene. Vi viser til rapportens side 35 hvor effekter for operatør oppsummeres på følgende måte:

”Generelt impliserer reglene om virksomhetsoverdragelse ved anbud for operatører som tilbydere at de må prise den økte usikkerheten disse innebærer. Den økte usikkerheten rommer følgende komponenter:

- Overtakelse av ansatte som er lite produktive eller dårlige yrkesutøvere
- Overtakelse av en ”ukjent” organisasjon der ny arbeidsgiver først kan begynne nedbemanningen av ved anbudsøvertagelse
- Usikkerhet knyttet til rettslige konflikter ved tilpasning og harmonisering av to arbeidsstokker

Videre vil operatører ha ulikt informasjonsgrunnlag for risikoprising. Kjennskap til etablert organisasjon blir et konkurransefortrinn.. ... Videre antar vi at virkemidler som tas i bruk for å styrke ansettelsesforhold vil ha konsekvenser for målet om reduserte produksjonskostnader. ...”

Når det gjelder effekten for konkurransen og oppdragsgiver uttales det i den ovennevnte rapporten side 18 bl.a. følgende:

”Flere aspekter ved konkurranse gjør at krav om virksomhetsoverdragelse kan være problematiske. Dette gjelder prinsippet om likhet og transparens i konkurransen og at det er færre parametere å konkurrere på. Svekket konkurranse kan også medføre økte tilskudd fra det offentlige. ... Reguleringen kan virke konkurransehemmende fordi det er sannsynlig at eksisterende operatørselskapsorganisering og ressursbruk i langt større grad blir styrende ved utformingen av anbud fra nye selskaper. Ny operatør kan omorganisere, men må ta kostnaden ved oppsigelser. Dermed kan reguleringen gå ut over nytenkningen og effektiviseringen som er målet med konkurransen. ... Økt usikkerhet kan også redusere antall tilbydere, og favorisere større selskaper som har økonomiske ressurser til å håndtere en slik risiko. ...”

HSH mener at de antatte uheldige virkningene som ovenfor beskrevet taler mot departementets forslag om utvidelse av anvendelsesområdet for reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 16.

HSH viser videre til de økte utfordringer dette forslaget vil innebære med hensyn til overføring av de ansattes pensjonsrettigheter fra offentlige virksomheter til private virksomheter. Som kjent er det store forskjeller mellom tjensteordninger i henholdsvis offentlig og privat sektor. De offentlige tjenstepensjonsordningene er brutto ytelsesbaserte ordninger, mens de private stort sett er netto ytelses- eller innskuddsbaserte ordninger. En betydelig del av reguleringspremien for de offentlige ordningene omfatter også tidligere ansatte. Det gjør ikke nettoordninger. Forskjellen på offentlige og private pensjonsordninger kan gjøre anbudsutsettelsen og derved konkurranse i kollektivtransporten illusorisk dersom pensjonsordning skal følge med over. HSH stiller spørsmål ved hvordan dette problemet er tenkt løst ved en utvidelse av anvendelsesområdet for arbeidsmiljøloven kapittel 16. HSH mener at dette spørsmålet må nærmere utredes og avklares før man vurderer å lovfeste forslaget.

Forslag vedrørende lønns- og arbeidsvilkår

Departementet foreslår å lovfeste en plikt til å følge lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte som minst tilsvarer satser i gjeldende tariffavtaler, eller det ”som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke”.

Innledningsvis vil HSH understreke at regjeringens arbeid mot sosial dumping er viktig og nødvendig. HSH ønsker et velfungerende arbeidsmarked der arbeidstakere arbeider under forsvarlige og rettmessige forhold, herunder et arbeidsmarked med et forsvarlig lønnsnivå tilpasset blant annet bransje og geografisk plassering av virksomheten.

HSH har imidlertid i flere tidligere høringsvar påpekt negative virkninger av at sosial dumping bekjempes ved å lovfeste rett til "normale"/ "gjengs lønns- og arbeidsvilkår" eller vilkår ikke dårligere enn gjeldende tariffavtaler. Det vises til HSHs høringsuttalelser til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 22. mars 2007 og til Fornyings- og administrasjonsdepartementet 21. mai 2007.

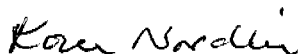
HSH viser her kort til at forståelsen av hva som er å regne som sosial dumping vil avhenge av flere variable faktorer og skjønnsmessige vurderinger hos den enkelte virksomhet dersom grensen defineres ved et skjønnsmessig begrep som "normale" eller "gjengs lønns- og arbeidsvilkår". HSH er av den oppfatning at begrepet innholdsmessig, gitt denne forståelsen, åpner for skjønnsmessige vurderinger som vil resultere i ulik og til dels tilfeldig og utforutsigbar praksis og uheldig forskjellsbehandling både innenfor samme bransje og mellom ulike bransjer. Videre vil lovfestet rett til lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med en gjeldende tariffavtale, kunne innebære overoppfyllelse med hensyn til gjengs vilkår i en bransje. Når det gjelder den påvirkning et slikt krav har for blant annet organisasjonsfriheten, tariffavtaleutvikling og respekt for partene i arbeidslivet, vises til HSHs høringsvar av 22. mars 2007.

HSHs har i sitt høringsvar av 22. mars 2007, del I punkt 4 vedrørende tiltak mot sosial dumping, fremmet forslag om innføring av en nasjonal minstelønn. En offentlig fastlagt minstelønn vil avhjelpe og unngå de uklarhetene og skjønnsmessige vurderingene regjeringens forslag vil medføre med de uheldige virkninger det er vist til over. En nasjonal minstelønn vil videre innebære fordeler i et marked fordi konkurransesituasjonen påvirkes av blant annet lønnsforutsetninger. Leverandørene vil dermed gis anledning til å konkurrere på lønn, samtidig som arbeidstaker er sikret et visst minstelønnsnivå. Den enkelte arbeidstaker vil samtidig til enhver tid være kjent med minimumsrettigheter med hensyn til både lønns- og arbeidsvilkår.

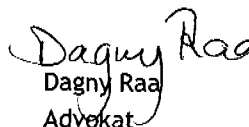
Forslag vedrørende innsyn og kunngjøring av informasjon om de ansatte

Departementet foreslår å lovfeste en rett for oppdragsgiver til å innhente og kunngjøre i utlysningen informasjon om de ansattes alder, ansiennitet, og lønns- og arbeidsvilkår. HSH er negative til dette forslaget og mener dette vil være i strid med enkeltindividers rett til beskyttelse av personopplysninger. HSH mener dette særlig gjelder for små virksomheter der de ansatte enkelt vil kunne identifiseres, selv om navn ikke oppgis. HSH kan ikke se at det er nærmere vurdert hvorvidt dette vil være i strid med personopplysningslovens krav om vern av personopplysninger

Vennlig hilsen
HSH



Kim Nordlie
Direktør



Dagny Raa
Advokat