



YRKEORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

SAMFERDSELSDEPARTEMENTET		
AVT./SEK.	VSS	S.BEH. DN
16 SEPT. 2008		
S.NR.	06/197-56	
ARKIV:	340.0	AVSKREVET.

Det Kongelige samferdselsdepartement
p.b. 8010 Dep.
0030 Oslo

Deres ref.: 06/197-ALJ Vår ref.:470/290/08/ØK Dato:12.9.2008

HØRING – ENDRINGER I YRKESTRANSPORTLOVEN OG JERNBANELOVEN

YS viser til høringsbrev av 23.5.2008. Vi har sendt høringen til våre medlemsforbund og bedt om uttalelser.

YS støtter forslaget om å anvende reglene om virksomhetsoverdragelse ved anbud i kollektivtrafikken. Det er viktig og riktig at de ansatte i en bransje som fra før av er lavlønnet ikke skal bli skadelidende som følge av bruk av anbud. Ved bruk av reglene om virksomhetsoverdragelse vil man i stor grad kunne unngå konkurranse på lønns og arbeidsvilkår. YS mener dette er svært viktig.

Anbud/konkurranse har i økende grad vært i bruk innen rutebil siden midten av 1990 tallet. I den perioden har det vært et relativt stramt arbeidsmarked hele tiden og det er trolig hovedårsaken til at vi bare i liten grad har sett at eldre sjåførere har blitt skjøvet ut av yrket. Som hovedregel har det vært vanskelig å skaffe nok sjåførere og derfor har alle fått arbeid hos ny operatør. I noen tilfeller har imidlertid ny operatør ikke hatt behov for alle sjåførene og vi har da sett at den minst attraktive arbeidskraften, som vil ha problemer med å skaffe seg annet arbeid, ikke har blitt ansatt. Dette uavhengig av om de har lang ansiennitet hos tidligere arbeidsgiver.

Når arbeidsmarkedet endrer seg, antas problemet kunne bli mye større, dersom det ikke innføres regler om at aml. kap.16 skal gjelde.

YS vil videre anføre at det er en viktig konsekvens av å gjøre virksomhetsoverdragelsesreglene gjeldende at ansiennitet nå vil bli videreført til ny arbeidsgiver. Dette har ikke bare betydning for oppsigelsesvern, men også for fordeling av arbeidsoppgaver internt i bedriften. Ved anbud har alle inntil nå begynt på null ansiennitet når ny operatør overtar. Dette har medført at det er blitt rokket ved de etablerte ordningene ved tildeling av arbeidsoppgaver (ruter), noe som har skapt uro og mindre stabile forhold. Tidligere bidro systemet til at folk ikke tok sjansen på å slutte for å "prøve seg" i annet arbeid fordi de måtte begynne på de minst attraktive rutene dersom de kom tilbake.

YS har god kjennskap til hvordan anbud virker innen rutebilyrket og har lenge tatt til orde for at nettopp reglene om virksomhetsoverdragelse bør innføres i denne sektoren. Vi har mindre kjennskap til bruk av anbud i jernbane og ved andre typer tjenesteyting. Vi kan imidlertid ikke se at det gjør seg gjeldende andre hensyn der. Vi mener at det aldri skal konkurreres på lønns og arbeidsvilkår ved bruk av anbud og mener derfor det bør innføres tilsvarende regler ved all anbudsutsetting.

Tidspunkt for identifisering av arbeidstaker

Det vil kunne gå lang tid fra det blir innhentet opplysninger om antall ansatte og deres lønns og arbeidsvilkår og til virksomhetsoverdragelsen finner sted. Dette åpner for at tidligere operatør kan utnytte situasjonen for eksempel ved å flytte ansatte som man ønsker å "bli kvitt" til den del av virksomheten som legges ut på anbud eller gi ekstraordinære lokale lønnstillegg i tiden etter at man har tapt anbudet.

YS antar at det må gjelde en plikt for tidligere operatør til å opptre "lojalt" i slike situasjoner. Det bør vurderes om en slik lojalitetsplikt bør inntas i loven. YS støtter likevel samferdselsdepartementets konklusjon når det gjelder tidspunkt for identifisering av arbeidstakere.

Redusert trong til bemanning hos ny operatør

YS oppfatter forslaget slik at man ved vurdering av hvem som må slutte ved nedbemanning skal kunne vurderes som om arbeidstaker hadde hatt sitt ansettelsesforhold og sin ansiennitet hos ny operatør hele tiden. I arbeideryrker er fremdeles ansiennitet det viktigste kriterium i slike saker og medregning av ansiennitet fra tidligere operatør blir derfor sentralt. YS har lenge arbeidet for denne løsningen og støtter derfor forslaget.

Innhenting og kunngjøring av informasjon

Hensynet til personvern tilsier at man bør være varsom med å gi opplysninger i anbudet som kan spores tilbake til enkeltindivider. Dette vil muligens kunne bli et problem ved mindre anbud. På den annen side er det lite særegne ordninger blant de ansatte i disse yrkene. De fleste har lønn i henhold til tariffavtale og ingenting annet. Det forekommer individuelle særordninger av arbeidstid og lignende, men YS anser at ut fra en helhetsvurdering er det likevel i arbeidstakernes interesse å innføre slike regler.

Det er svært viktig at det gis fullstendige og riktige opplysninger om lønns og arbeidsforhold. Hva om tidligere operatør glemmer å opplyse om for eksempel en særavtale eller en individuell ordning som de ansatte har forhandlet frem? Skal de(n) ansatte miste rettigheten? Skal ny operatør være forpliktet til å påta seg en forpliktelse han ikke kjente til? Skal tidligere operatør kunne holdes erstatningsansvarlig?

YS mener at de ansattes tillitsvalgte bør "høres" ved innhenting av disse opplysningene. Det kan tenkes at de ansatte får gjennomgå den listen som arbeidsgiver utarbeider og "kvalitetssikre" at ikke noe er uteglemt.

Ut over dette har ikke YS bemerkninger til forslaget om å gjøre reglene om virksomhetsoverdragelse gjeldende ved anbud.

HEVING AV ALDERSGRENSA FOR KJØRESETEL

YS mener at det er den enkeltes evne til å utføre arbeid og ikke oppnådd alder som bør være avgjørende for hvor lenge man kan stå i et yrke. Vi viser i den forbindelse til at det er svært store variasjoner i den enkeltes evne til å fungere både fysisk og mentalt ved økende alder.

Vi mener derfor at det er riktig å heve aldersgrensa for kjøreseddel og støtter det fremlagt forslaget. YS viser videre til at det er stort behov for arbeidskraft, ikke minst innen serviceyrker, og mener det vil være meningsløst å tvinge arbeidstakere ut av yrket tidlig dersom de er skikket og motivert for å fortsette. Vi viser for øvrig til at levealderen øker og eldre mennesker gjennomgående har bedre helse enn tidligere. Dette tilsier at det er forsvarlig å justere aldersgrensene oppover.

En viktig forutsetning er at de årlige helsekontrollene blir gjennomført på en betryggende måte. Det er helt nødvendig at arbeidstakere som har ansvar for å transportere mange mennesker er fysisk og psykisk skikket til å gjøre dette på en god og trygg måte.

YS vil dessuten bemerke at innføring av ny folketrygd også tilsier at folk gis anledning til å arbeide lenger. Folketrygden bygger på at folk skal arbeide lenger og skal stimulere til det. Etter hvert som levealdersjustering gjør seg gjeldende vil mange måtte arbeide til 67 år og lenger for å få en akseptabel pensjon. Det vil undergrave bussjåførenes mulighet til å få en akseptabel pensjon dersom de tvinges ut av yrket.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS


Ørnulf Kastet
advokat