

Stein Gunnes

LO og bussektoren

Samling om felles utfordringer

LOs framtid i offentlig sektor

Stein Gunnes

LO og bussektoren

Samling om felles utfordringer

LOs framtid i offentlig sektor

© Fafo 2004
ISSN 0804-5135

Innhold

Om prosjektet	5
1 Innledning	7
2 Fra «konesjonsbaroner» til konkurranseutsetting 1986–2003	10
Fristilling, konkurranseutsetting og privatisering	10
Om kontraktstypene og utviklingen av effektivitetskontrakter og anbudskontrakter	11
Politisk og næringsmessig utvikling	12
Reguleringspolitikken i rutebilssektoren	13
3 Arbeidstakerne	14
Kjønn	14
Kompetanse og fagopplæring	14
4 Tariffpolitikk	16
Grensekonflikter om Bodø-vedtaket	17
Videre drøfting av konkurranseflatekonflikten mellom LO-forbundene i rutebilssektoren	18
Samarbeidet mellom NTF og YTF	19
5 Utfordringer fram mot 2010	20
Ett forbund for service- og samferdsel?	20
Om SAMBUSS	20
Fagligpolitisk arbeid	21
Strategier for påvirkning	22
Litteratur	24

Om prosjektet

I dette prosjektet gir Fafo en samlet, helhetlig beskrivelse og analyse som kan gi grunnlag for en debatt om felles utfordringer for fagbevegelsen i offentlig sektor. Bakgrunnen er de store endringene i offentlig sektor som medfører utfordringer av både faglig-politisk og organisatorisk art. Oppdragsgiver for prosjektet er de to kartellene LO Stat og LO Kommune.

Dette er *ikke* et prosjekt som skal legge opp til debatt om hva som er offentlig ansvar, hvordan tjenestene skal organiseres og hvem som skal utføre dem. Det dreier seg heller ikke om hvordan fagbevegelsen skal kjempe politisk for mer offentlig styring og ansvar eller for å bevare offentlige arbeidsplasser. Vårt formål er å legge opp til en debatt om hvilke konsekvenser endringene i offentlig sektor får for fagbevegelsen, og hvordan den skal tilpasse seg organisatorisk og på andre måter for å stå sterkest mulig i kampen for å skape best mulige kår for sine medlemmer.

Prosjektet har tatt for seg de samfunnsområdene som i dag er innenfor LO Stat og LO Kommune sine domener, et spenn fra kommunal forvaltning til Telenors forretningsdrift. Vi prøver å si noe om hva som skjer innenfor hele det store spennet av områder og virksomheter som i dag sorterer under de to kartellene.

Prosjektet er bygd opp av tre moduler, hvor modulene samlet utgjør en helhet, men hvor ulike brukergrupper i sine diskusjoner kan plukke dokumentasjon fra modulene etter behov for sitt formål. Samlet håper vi dette kan utgjøre et grunnlag for LO til å diskutere strategi og organisatoriske løsninger

De tre modulene er:

Modul I Ståstedet beskriver utviklinga av offentlig sektor, fagbevegelsens organisasjonsstruktur og hvilken faglig politikk fagbevegelsen har ført fra starten for vel hundre år siden, og til i dag. Modulen prøver også å si noe om hvilke utfordringer som har vokst fram i løpet av de siste åra og som ikke har funnet noen løsning.

Det er umulig å gå i dybden på hele den enorme offentlige sektoren med sine mange hundre tusen arbeidstakere. I *modul II Områdebeskrivelser* tar vi derfor for oss et utvalg på ni bransjer/områder og virksomheter som representerer ulike deler av sektoren. Gjennom disse håper vi å gi en dypere forståelse av hva som skjer og hvordan sektoren samlet vil utvikle seg.

I *Modul III Debatthefte* samler vi trådene og prøver å gi en kort, helhetlig beskrivelse av de viktigste utviklingstrekkene som får konsekvenser for fagbevegelsen framover. Dette skal være grunnlaget for en debatt om utfordringene på lang sikt og hvordan fagbevegelsen må tilpasse seg organisatorisk og faglig-politisk..

Resultatet av arbeidet er publisert i følgende dokumenter, alle med felles hovedtittel *LOs framtid i offentlig sektor*:

Modul I:

- Espen Løken og Arne Pape: LO i offentlig sektor. Fra vekst og hegemoni til omstilling og konkurranse (Fafo-rapport 437)

Modul II:

- Åsmund Arup Seip: Med ekspedisjonssjefen som motpart. Framtidig organisering og forhandling i departementene (Fafo-notat 2004:7)
- Nina Kristiansen Skalle: En sterk aktør i et skrumpende marked. utfordringer for LO i Skatteetaten (Fafo-notat 2004:8)
- Håvard Lismoen: En framtid for LO i Forsvaret? (Fafo-notat 2004:9)
- Marit Skivenes: Profesjonalisering og privatisering i barnevernsektoren. Problem eller potensial for LO? (Fafo-notat 2004:10)
- Leif Moland: Når katta vokser og musene blir mange. Om vekst, oppstykkning og nye aktører i pleie- og omsorgssektoren (Fafo-notat 2004:11)
- Inger Lise Skog Hansen: Fra forvaltning til helseforetak. utfordringer for LO i en fristilt sykehussektor (Fafo-notat 2004:12)
- Stein Gunnes: LO og bussektoren. Samling om felles utfordringer (Fafo-notat 2004:13)
- Sigmund Aslesen: Fra monopolist til markedsaktør. utfordringer for LO i postsektoren (Fafo-notat 2004:14)
- Bård Jordfald: Fra traust etat til Oslo Børs. Om endringer i norsk telekommunikasjon og utfordringer for fagbevegelsen (Fafo-notat 2004:15)

Modul III:

- Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken: utfordringer for LO i offentlig sektor. Debatt-hefte. (Fafo-rapport 438)

Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken har delt prosjektlederansvaret for prosjektet. I tillegg takkes Kristine Nergaard, Dag H. Odnes og Torgeir Aarvaag Stokke for verdifulle innspill underveis og kvalitetssikring av publikasjonene. Takk og også til publikasjonsavdelingen for godt samarbeid i ferdigstillingen av publikasjonene!

Oslo, mai 2004

Inger Lise Skog Hansen og Espen Løken

1 Innledning

Rutebilnæringen er et område som har vært sterkt berørt av endringer i virksomhetenes arbeidsgivertilknytning. Næringen preges av flere typer eierforhold og driftsformer, og det er et mangfold på både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden.

Omstruktureringer der drifts- og eierformene stadig forandres, legger et stort press på organisasjonene. Erfaringer fra denne sektoren kan derfor bidra med nyttig kunnskap om organisatoriske og næringsmessige utfordringer også for anbudsbransjer.

Rutebilbransjen består av mange små og noen store selskaper. Bransjen kan i grove trekk deles inn i rutebuss- og turbussvirksomhet. Fra 1990 til 1998 ble antall rene rutebusselskaper redusert fra vel 200 til 105 selskaper (Carlquist 1998). Inkluderer vi turbusselskaper, viser en oversikt høsten 2003 at det er registrert om lag 120 selskaper.

Mange mindre private og offentlig eide selskaper har blitt kjøpt opp eller slått sammen til større enheter med private aktører på eiersiden. AS Nettbuss, som er ett av de store nasjonale selskapene i Norge, er offentlig eid, men er blant de ivrigste på oppkjøpssiden. De mest sentrale rutebilaktørene i Norge i tillegg til AS Nettbuss er: Norgesbuss, Team Trafikk AS, Nordtrafikk Buss AS, Gaia Trafikk AS, HSD Buss AS, Connex, Schøyen Gruppen A/S og AS Sporveisbussene. Innføringen av samferdselsloven som ga mulighet for fylkeskommunen til å ta i bruk anbudskonkurransen på rutebusskjøring (ikke for turbuss og minibussvirksomhet), er trolig en medvirkende årsak til utviklingen av større selskapsstrukturer og til at private aktører i større grad har kommet inn på eiersiden.

Økt konkurransepress i næringen er også en drivkraft for oppkjøp og sammenslåing.

Rutebusselskapene er i dag organisert som aksjeselskaper. Selskapene kan deles inn i to kategorier:

- Kontrollerte (oppkjøpte) selskaper. Dette er selskaper som eies 50 prosent eller mer av et annet busselskap. Slike selskaper kan vi betrakte som datterselskaper i konsern.
- Uavhengige selskaper, som ikke kontrolleres av et annet busselskap.

Arbeidstakergruppene innen rutebil har ikke endret seg særlig. Det er de samme profesjonene i dag som for 10–15 år siden. I hovedsak dreier det seg om bussjåfører (den største yrkesgruppen), verkstedsansatte, ekspedisjons- og terminalansatte, samt administrativt personell. Totalt var det i overkant av 15 000 ansatte innen rutebilbransjen i 2001.¹ Om lag 80 prosent er sjåfører.

De ansatte i rutebilnæringen er fordelt på seks forbund; fem i LO og ett i YS. Disse er henholdsvis Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Norsk Jernbaneforbund (NJF), Fagforbundet, Handel og Kontor (HK), Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) og Yrkestrafikkforbundet (YTF) i YS. Samlet organiserer LO om lag 8300 i bransjen og YS 6100; noe som er en høy organisasjonsgrad.

¹ Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk for 2001.

Yrkestrafikkforbundet i YS er en videreføring av det tidligere Norsk Rutebilarbeiderforbund, som ble stiftet i 1955 som et forbund for sjåførere i landets rutebilselskaper utenfor LO. Senere ble organisasjonsområdet utvidet til å omfatte samtlige ansatte i bedrifter som utførte transport av personer og gods, samt ansatte i bedrifter med tilknytning til slik virksomhet. YTF organiserer vertikalt innenfor alle overenskomstområder for bussbransjen og er et forbund som passer for alle yrkesgrupper i rutebilbransjen, sjåførere, så vel som merkantilt ansatte.

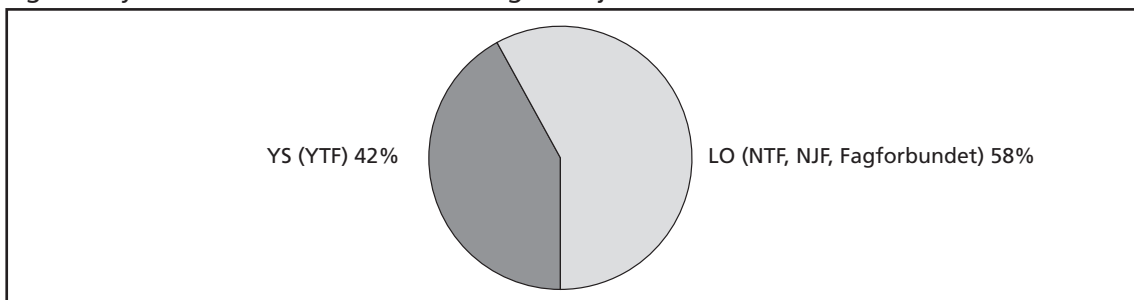
Ulike LO-forbund organiserer innenfor de ulike overenskomstområdene. NJF organiserer alle yrkesgrupper innenfor Nettbuss, mens Fagforbundet i utgangspunktet organiserer alle yrkesgrupper innenfor busselskaper i de kommunale tariffområdene. NTF som i utgangspunktet organiserer i de privateide busselskapene, organiserer bare sjåførere og verkstedarbeidere.

Der NTF organiserer sjåførere og verkstedarbeiderne, står de merkantilt ansatte fritt til å tilknytte seg andre forbund. For LOs del er dette HK og FLT. De merkantilt ansatte utgjør flere yrkesgrupper som hver for seg er små og har svakt utviklede fagforeningsmiljøer. Mange av disse ansatte er derfor uorganiserte.

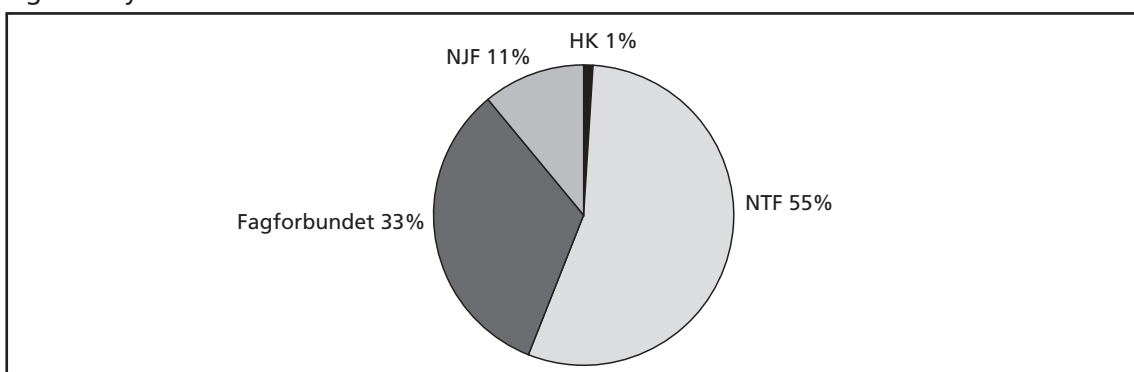
Organisasjonsgraden totalt er imidlertid høy. Alle inkludert, er organisasjonsgraden om lag 92 prosent. Det er et potensial for en enda høyere organisasjonsgrad hvis tilrettelegging for, og rekruttering av, merkantilt ansatte får økt oppmerksomhet fra de etablerte fagforeningsmiljøene innen TL-området. Figur 1 og 2 viser henholdsvis styrkeforholdet mellom hovedsammenslutningene og mellom LO-forbundene i rutebilsektoren.

Ansatte i de rene rutebilselskapene er i mindre grad organisert. Denne delen av bransjen er preget av mange små bedrifter, til dels enmannsbedrifter og uformelle ansettelsesforhold.

Figur 1 Styrkeforholdet mellom hovedorganisasjonene innen rutebilsektoren



Figur 2 Styrkeforhold mellom LO-forbund i rutebilsektoren



Kilde: Fagforbundet, NTF, NJF og Løken, E. og H. Nicolaisen (2002)

2 Fra «konesjonsbaroner» til konkurranseutsetting 1986–2003

Fristilling, konkurranseutsetting og privatisering

Rutebilnæringen er en «sulteforet» næring. Fra 1986 ble det store nedskjæringer på offentlige tilskudd fra fylkeskommunen, som tildelte konsesjonene. Dette tok av da kampen mot «konesjonsbaronene» startet. Konesjonsbaronene var de store rutebilselskapene, ikke nødvendigvis bare private rutebileiere, men også Oslo Sporveier, Team Trafikk AS i Trondheim (TT), Bergen Sporveier m.fl. Disse satt på konsesjoner som gikk over ti år, og som mer eller mindre automatisk ble fornyet etter hvert som kontraktperiodene løp ut. Tilskuddsordningene innebar at det ble gitt støtte for å kjøre bestemte ruter. Hvis tilskuddene ikke strakk til for å dekke driftsutgiftene, ble det kompensert for dette. Selskapene sendte inn sine regnskaper til fylkeskommunene og fikk ettergitt enten dieselsavgift eller tilført tilleggsmidler, slik at regnskapet gikk i balanse. Dette pågikk lenge og var en svært passiv måte å drive næringen på. Både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne var enige om at dette var uheldig for bransjen. Det var imidlertid vanskelig å få grep om en endring av disse ordningene, fordi konsesjonene var gitt for ti år. For å komme rundt dette ble samferdselsloven revidert, slik at kortere kontraktperiode ble innført, samt at det ble åpnet for å konkurrere om kontraktene. Det ble legitimt å skjære ned på tilskudd fordi rutebileierne tjente for mye penger ifølge politikerne. Siden 1989 har om lag 1 milliard kroner i offentlige midler blitt borte fra næringen.

Anbudspolitikken har medført krav om å bli mer effektiv. Rutetilbudet som er offentlig bestemt, er i teorien opprettholdt, men ifølge fagforbundene er rutefrekvens og kvalitet på rutetilbudet blitt dårligere, blant annet som en følge av at politikerne anser det legitimt å kutte ned på ruter for å spare penger.

Da anbud ble innført i 1994, ble konsesjonsreglene endret til femårskontrakter, og det ble økt konkurranse om konsesjonene.

Antallet uavhengige selskap ble kraftig redusert. De største selskapene økte sin andel av rutebiltransporten til 57 prosent i 1998.

I dag er det tre dominerende selskaper. Concordia som eier Schøyen Bilcentraler, Nettbuss og Norgesbuss. Concordia er eid 49 prosent av Martin Schøyen, tidligere eier av Schøyen Bilcentraler, og 51 prosent av Goldman Sachs. Selskapet blir fortsatt regnet som norsk, selv om majoritetseieren er hollandsk. Nettbuss har fortsatt vel 30 prosent eierandel i Norgesbuss (2003), selv om det har vært debatt om at andelen bør reduseres på bakgrunn av konkurransemessige forhold. Det eneste utenlandske selskapet som opererer i Norge, er franske Connex. Connex Vest driver i Stavanger og Connex Øst på Nesodden, i Bærum, Nittedal og Sande i Vestfold. Selskapet er ikke blant de dominerende på landsbasis. Connex eies av det franske multinasjonale selskapet Vivendi og er inne i mange land, også med togdrift. I

tillegg til Connex opererer mange regionale selskap, fra Finnmark Fylkesrederi og ruteselskap (FFR) i nord, til T.K. Brøvik i sør. FFR har ansvar for rutebusstrafikk i Finnmark fylke, og T.K. Brøvik står for vel 80 prosent av busstrafikken i Vest-Agder fylke.

De store internasjonale selskapene har prøvd seg, men har enda ikke etablert seg i særlig grad i Norge. I tillegg til Connex som er etablert på øst- og vestlandet, har Stagecoach (britisk) vært inne i Hedmark og Oppland, men selskapet trakk seg ut. Britiske ARRIVA prøvde uten hell å ta over Norgesbuss. Norgesbuss derimot har tatt over etter Stagecoach i Hedmark og Oppland, og eier også en større andel av svenske Svebuss, hvor også Concordia har eierinteresser. At de internasjonale konsernene har hatt problemer med å etablere seg i Norge kan ha sammenheng med en sterk fagbevegelse i bransjen. Situasjonen er heller at norske selskaper kjøper seg opp i utlandet, særlig i Sverige. I Sverige og Danmark er de store internasjonale selskapene tungt inne. Det er derfor ikke usannsynlig at disse fortsatt vil prøve å ta konsesjoner i norske byer og bynære områder.

Vivendi Connex, ARRIVA og Concordia har alle etablert seg i Norden. I Danmark er de inne i hele landet, mens de i Sverige og Norge bare har vist interesse for byene og de bynære områdene. Vivendi Connex er det største rutebilselskapet som er inne i Sverige, og de driver også jernbanevirksomhet, tunnelbanen i Stockholm samt flere andre forstadsbaner. Selskapet eier også Linjebuss, som var Sveriges nest største busselskap.

I Danmark er både Vivendi Connex, ARRIVA og Stagecoach inne. ARRIVA har kjøpt det offentlig eide Bus Danmark og har også fått ansvaret for å drive Metro København som ble satt i drift i 2002.

Om kontraktstypene og utviklingen av effektivitetskontrakter og anbudskontrakter

Forskriften i samferdselsloven som åpnet for bruk av anbudskonkurranse ved offentlige kjøp av kollektivtransporttjenester, trådte i kraft 15. april 1994. Åpningen for bruk av anbudskonkurranse har i betydelig grad endret metodene for tildeling av konsesjon og tilskudd. For det første har trusselen om at fylkeskommunen kan ta i bruk anbudskonkurranse bidratt til en rekke flerårige effektiviseringsavtaler mellom fylkeskommunale myndigheter og busselskaper om en mer effektiv drift. Dette er avtaler direkte med et busselskap, uten konkurranse med andre. For det andre har flere og flere fylker tatt i bruk anbudskonkurranse som et direkte virkemiddel. I 2002 hadde åtte fylker tatt i bruk dette virkemidlet, hvilket utgjør om lag 15 prosent av produksjonen målt i vognkilometer .

I St.meld. nr 26 (2001–2002) Bedre kollektivtransport – med økte bevilgninger og mer konkurranse, sier regjeringen at den vil legge anbud til grunn som gjennomgående prinsipp ved offentlig kjøp av persontransporttjenester. Videre heter det at anbudskontrakter som hovedregel bør være utformet med krav om belønningsordninger som gjør det lønnsomt for trafikkselskapene å forbedre kvaliteten på tilbudet til passasjerene.

Det er ingen vesentlige forhold ved rutebilnæringen som tilsier at anbudsutsetting ikke kan være et egnet virkemiddel som myndighetene kan ta i bruk for å sikre selskaps- og bransjeeffektivitet til lavest mulig tilskudd (Gaasland 1998). Viktige betingelser for at

anbudskonkurranse skal virke etter hensikten, er at det er mulig å spesifisere omfanget av tjenesten, minstekrav til kvaliteten på tjenesten som produseres og at dette kan kontrolleres.

En vesentlig forskjell fra mange andre bransjer hvor det konkurreres om anbud, er at anbudstap innen rutebilbransjen vanligvis betyr avvikling av selskapets aktivitet i tilknytning til en konsesjon, og at de ansatte mister jobben eller må bytte arbeidsgiver. Det skaper med andre ord utrygghet og uro blant de ansatte.

Anbudskontraktene som er inngått med de forskjellige fylkene, er cirka 89 prosent bruttokontrakter og cirka elleve prosent nettokontrakter. *Bruttokontrakt* innebærer at rutebilselskapet gir tilbud på kostnadene ved å kjøre en rute, og at fylkeskommunen/administrasjonsselskapet mottar alle billettinntektene. *Nettokontrakter* innebærer at selskapene tilkjenner sine behov for tilskudd ved å kjøre en rute og beholder alle billettinntektene. I prinsippet betyr dette at bruttokontraktene ikke inneholder noe incitament for tiltak som kan øke etterspørselen eller bedre kvaliteten fra rutebiloperatørens side. Anbudskontrakter som bygger på bruttokontrakt tilføres derfor former for incentivsystemer for at rutebilselskapet skal gjøre en innsats for å øke etterspørselen eller jobbe for å opprettholde god kvalitet på ruteproduksjonen. Flere fylker bygger sin anbudspolicy på slike incentivsystemer i tillegg til bruttokontrakt for å forsikre seg om at intensjonen bak anbudskonkurranse oppfylles.

Effektiviseringsavtaler mellom rutebilselskaper og fylkeskommuner er den største delen av produksjonen av rutebusstjenester (vognkilometer) og utgjør vel 80 prosent av produksjonen. I motsetning til anbudsavtalene bygger disse i hovedsak på nettokontrakter hvor selskapet selv beholder billettinntektene. Selskapene på effektiviseringskontrakter har derfor egeninteresse av å tilby tjenester av høy kvalitet og som kunden vil ha. Anbudskontraktene har i hovedsak ingen slike direkte incentiver, da de vanligvis bygger på bruttokontrakter.

Politisk og næringsmessig utvikling

Tidlig i rutebilbransjens historie var alle selskapene private. Mer eller mindre små selskaper oppstod i distriktene og i byene. Det ble kjøpt inn en buss, og man begynte å transportere folk for betaling. Etter hvert ble selskapene tatt over av fylkeskommuner, eller det offentlige kjøpte tjenester av private selskaper. Både Norsk Transportarbeiderforbund og Fagforbundet er enige om at rutebiltilbudet bør være en del av det offentlige tjenestetilbudet, både av samfunnsmessige og miljømessige hensyn. Alle som bor i landet skal ha en mulighet til å bruke kollektivtransport. Ved å forankre rutebiltilbudet og eierforholdet til rutetilbudet i fylkeskommunen eller i kommunen var rutebiltilbudet en del av den politiske styringen og gjenstand for politisk prioritering. Busstilbudet var derfor uttrykk for politisk vilje til å gi et godt kollektivtilbud til alle brukerne, uavhengig av marked.

Med innføringen av anbud i 1994 ble det merkbart større ansvarsfraskrivelse fra det offentlige side. Fylkeskommunene overførte mer ansvar til egne forvaltningsselskaper med eget budsjett for å ta seg av rutebiltilbudet. Budsjettene bærer preg av å være salderingsposter og skaper et betydelig press for kostnadsutt. Politikerne har i mange tilfeller overlatt ansvaret til et driftsselskap som skal drive bedriftsøkonomisk uten politiske visjoner for

rutebiltilbudet. Kvaliteten har blitt dårligere, bussene holder ofte en dårligere standard både teknisk og komfortmessig, og tidsskjema blir i flere tilfeller ikke overholdt, er omkvedet fra LO-forbundene i rutebilsektoren.

Reguleringspolitikken i rutebilsektoren

Det er fortsatt klare retningslinjer for reguleringspolitikken innen rutebilbransjen. I hovedsak er det tre pilarer; konsesjonssystemet, regulering av takster og rutetilbud, samt tilskuddssystemet.

Å gi konsesjon innebærer at utvalgte busselskaper gis en tidsbegrenset enerett til å betjene bestemte ruter eller ruteområder. Fylkeskommunen utsteder konsesjon for rutegående persontransport innenfor et fylke.² Samferdselsdepartementet utsteder konsesjon dersom transporten går på tvers av fylkesgrenser. Den konsesjonsbaserte eneretten begrunnes med at det vanligvis eksisterer stordriftsfordeler i produksjon av passasjerkilometer på en gitt rute,³ slik at etablering av parallelle ruter vil kunne medføre ressursløsning i et samfunnsøkonomisk perspektiv.

Regulering av takster og rutetilbud gjøres av de respektive fylkeskommuner som utsteder konsesjonene. Den reelle planleggingen av rutetilbudet skjer vanligvis i de enkelte busselskapene. Fylkeskommunen nøyer seg med å godkjenne og kontrollere ruteopplegg og kvalitet. Normalt settes takstene lavere enn det som er nødvendig for å sikre kostnadsdekning, spesielt i ruteområder med svakt passasjergrunnlag.

Tilskuddssystemet baseres på flere forhold. For det første er det en politisk vurdering hva som er rettferdig fordeling, både mellom personer og distrikter. Dette er en av begrunnelsene myndighetene legger til grunn for å subsidiere takstene. Det er fortsatt en målsetting at flest mulig skal ha et tjenlig transporttilbud uavhengig av økonomisk situasjon og bosetting (St. meld. nr 32 1995–96). Et annet forhold som vektlegges for å subsidiere takstene er knyttet til nyttevirkningene et kollektivt transporttilbud har for samfunnet.

Det har vært vanlig med årlige tilskuddsforhandlinger mellom fylkeskommunene og selskapene basert på regnskaper og budsjetter, jamfør innledningsvis i dette kapittelet.

Åpningen for anbudskonkurranse har imidlertid endret metodene for tildeling av tilskudd. Trusselen om anbudskonkurranse har bidratt til at selskapene «frivillig» har inngått effektiviseringsavtaler. Dessuten har flere fylker tatt i bruk anbudskonkurranse om retten til å utføre produksjon av rutebusskjøring til lavest mulig tilskudd.

² Samferdselsloven (1976) sier at «den som mot vederlag vil drive persontransport med motorvogn eller farty i rute innanfor eit fylke, må ha løyve frå fylkeskommunen».

³ Stordriftsfordelene skyldes at det er knyttet relativt store faste kostnader til å drive en rute (passasjeruavhengige), mens de variable kostnadene for hver passasjer er lave.

3 Arbeidstakerne

Arbeidstakergruppene innen rutebil har ikke endret seg særlig. Det er de samme profesjonene i dag som for 10–15 år siden.

Næringen kan deles inn i fire yrkeskategorier, sjåførere, verkstedansatte, ansatte i ekspedisjon og terminal og ansatte innenfor administrasjon. Innenfor verksted, ekspedisjon og administrasjon er antall ansatte redusert. Tabell 1 viser utviklingen fra 1991 til 2001.

Tabell 1 Ansatte etter yrkesgruppe

	I alt	Sjåførere	Verksted	Ekspedisjon/terminal	Administrasjon
1991	13449	9953	1749	404	1343
1993	14203	10821	1691	345	1346
1994	14509	11281	1639	256	1333
1995	14616	11332	1597	336	1351
1996	14872	11719	1543	281	1329
1997	15020	12177	1377	219	1247
1999*	14982				
2000*	15314				
2001*	15355				

Kilde: Statistisk sentralbyrås rutebilstatistikk 1997 og landtransport/strukturstatistikk 2001 nacekode 60.21 * Etter 1997 er ikke rutebilstatistikken videreført. Strukturstatistikken fra 1999 viser ansatte i heltidsstillinger i alt for rutebilnæringen og skiller ikke mellom yrkesgrupper.

Kjønn

Det er få kvinner i rutebilbransjen. Selv om det er lagt vekt på å gjøre overenskomstene kjønnsnøytrale, er skiftordningene fortsatt for dårlig tilpasset kvinner. De største bedriftene har imidlertid rom for større fleksibilitet, og skiftordninger kan i større grad tilpasses den enkelte.

Kompetanse og fagopplæring

For en næring som rutebil er kompetente medarbeidere svært viktig, spesielt sjåførene. Sjåføren har ikke bare ansvar for kjøretøyet og busskjøringen, men er også en servicearbeider og sikkerhetsarbeider. Sjåføren er selskapets ansikt utad og skal representere kvalitet og skape godt omdømme. Med bussen full av passasjerer har den enkelte sjåfør et stort ansvar for sikkerhet. Det er derfor ikke uten grunn at bedriftene og næringen satser på fagopplæring for å utvikle kompetansen hos sine ansatte.

Lov om fagopplæring kom inn i overenskomsten med Transportbedriftenes Landsforening i 1998. Nettbuss og Norsk Jernbaneforbund satset stort på at flest mulig av de ansatte skulle ta fagbrev på slutten av 1990-tallet. Mange av de ansatte i Nettbuss har derfor fagbrev i dag, men utviklingen har dabbet av de siste årene. Selv om næringen prioriterer kompetanse høyt, sliter den med kompetansesituasjonen – særlig på grunn av restrukturerings- og omstillingstrykket i bransjen. Effektiviseringskravene har medført mer eller mindre store nedskjæringer på administrativt personell. Verkstedtjenester har i mange tilfeller blitt outsourcet. Dette har bakgrunn i sammenslåinger til større enheter og intern rasjonalisering som samlet har medført at mellom 30 og 50 prosent av administrativt ansatte og verkstedsansatte er borte (NTF). På sjåførsiden har det vært stabilt med lite nedbemanning. Usikkerheten i bransjen på grunn av stadige restruktureringer og innføring av anbudskonkurranse med korte konsesjonsperioder har imidlertid ført til at flere søker seg over til andre yrker. Restruktureringen i bussektoren bidrar til å redusere bussjåførens innflytelse i egen jobb, arbeidsbyrden øker, og mange opplever redusert jobbsikkerhet. Dette svekker yrkesstoltheten og det sosiale miljøet. Når det sosiale miljøet svekkes, skjer det noe med det kollektive ansvaret for produksjonen i et selskap. Individualisering, som vi ser tendenser til innen bussnæringen i dag, medfører stadig oftere at sjåfører blir satt opp mot hverandre. I Sverige opplever man nå et kompetansegap, der tilgjengelige sjåfører ikke kan ansettes på grunn av for lav kompetanse, og der det er for liten kapasitet til å lære opp kvalifiserte sjåfører i det antall bransjen ønsker. I Norge er vi ikke i denne situasjonen enda, men utviklingen i Norge har mange likhetstrekk med forløpet til situasjonen i Sverige.

4 Tariffpolitikk

Arbeidsgiversidens organisering i rutebilnæringen har bakgrunn i historiske føringer knyttet til eie- og driftsform. Det finnes tre arbeidsgiverorganisasjoner som organiserer rutebilselskapene. Noen virksomheter er også uorganisert. De private rutebilselskapene har tradisjonelt vært å finne i Transportbedriftenes Landsforening (TL), mens fylkeskommunale/kommunale virksomheter har vært i Kommunenes Sentralforbund/Oslo kommune. Tilsvarende har den statlige virksomheten, representert ved bussdivisjonen til NSB (Nettbuss), blitt plassert i NAVO.

Forskyvninger mellom de tre arbeidsgiverorganisasjonene TL, NAVO og Kommunenes Sentralforbund (KS) har skjedd ved at virksomheter har gått ut av det kommunale området (KS og Oslo Kommune) og inn i TL. Det mest omstridte og best dokumenterte eksemplet her er den såkalte TT-saken, hvor Trondheims kommunalt eide buss- og sporveisselskap gikk ut av det kommunale området og inn i NHO. Tilsvarende skilte AS Oslo Sporveier ut bussdivisjonen som eget aksjeselskap i 1997, og meldte Sporveisbussene AS inn i TL samme år. Resten av Oslo Sporveier er derimot å finne i NAVO. I Bergen fusjonerte det kommunalt eide Bergen sporvei med det private Pan Trafikk året etter, og det nye selskapet Gaia Trafikk AS, er nå medlem i TL. I landets tre største byer har det med andre ord vært store endringer i virksomhetenes arbeidsgivertilknytning. Tilsvarende har Finnmark Fylkesrederi og Ruteselskap AS meldt overgang fra KS til TL. I tillegg har det vært store endringer som følge av oppkjøp, hvor virksomheter endrer arbeidsgivertilknytning.

Utviklingstrekkene på arbeidsgiversiden kan kort oppsummeres ved at virksomhetene går ut av KS og inn i TL. Dermed står bransjen igjen med to arbeidsgiverorganisasjoner: NAVO og TL i NHO, som igjen har en samarbeidsavtale⁴ seg imellom. NAVO som rutebilområde har én virksomhet, AS Nettbuss med tilhørende datterselskaper. Ved en endring i eie- eller driftsform kan også dette området fort bli redusert.

NSB Biltrafikk, bussdivisjonen til NSB, ble omdannet til eget as i 1998. Selskapet fikk navnet AS Nettbuss. Nettbuss kjøpte opp flere mindre busselskaper/datterselskaper. De fleste ansatte i disse selskapene organiseres i NTF/HK eller YTF. NJF organiserer de ansatte i AS Nettbuss (morselskapet).

Arbeidsgivertilknytningen for Nettbuss ble overført fra det statlige tariffområdet til NAVO i 1998. NJF, NTF og YTF (YS) har den samme avtalen med NAVO. Det er dermed én overenskomst for mor- og datterselskaper, og for andre rutebilselskaper organisert i NAVO. Da Nettbuss kjøpte Drammen og Omegn Busselskap (DOB), hvor arbeidstakerne var organisert i NKf (nå Fagforbundet), kom Fagforbundet inn som part i avtalen med NAVO i 2002. Fagforbundet har imidlertid ikke rett til å organisere nye medlemmer i henhold til «Bodø-vedtaket» (se Vedlegg) .

⁴ B. Jordfald og D. Olberg, Fafo-notat 2001:15, side 12.

Det er et godt samarbeid mellom forbundene i LO-familien under NAVO-paraplyen. Samarbeidet med YTF har også utviklet seg svært konstruktivt. LO Stat og YS er part i NAVO/Nettbuss-avtalens A-del, og B-delen utgjør konsernavtalen for AS Nettbuss. NJF har til nå hatt forhandlingslederen under forhandlingene, som stort sett er sentrale forhandlinger. Fagforbundet har deltatt i forhandlingene siden 2002. Partene på LO-siden har tre representanter hver i forhandlingsutvalget.

I TL-området er det lagt til grunn normallønnsoverenskomst. Det forhandles i all hovedsak sentralt, men for verkstedansatte brukes det i noen grad «lokale tillegg» for å kunne beholde folk i konkurransen med merkeverkstedene. Det er imidlertid ifølge NTF ingen tegn på at lokale forhandlinger vil øke i omfang. Overenskomsten for Nettbuss med datterselskaper er en minstelønnsoverenskomst, men følger i hovedsak samme forhandlingsspor som bedriftene i TL-området. Fagforbundet deltar i forhandlingsutvalgene innen hvert av disse områdene, men har i realiteten ikke noe eierforhold til avtalene.

Grensekonflikter om Bodø-vedtaket

Når offentlig eide virksomheter skifter arbeidsgiverorganisasjon, har det skapt grensekonflikter mellom LO-forbundene i rutebilssektoren. Siste halvdel av 1990-tallet oppstod det flere tilfeller av uoverensstemmelser. Det var behov for å utvikle retningslinjer internt i LO om hvordan slike forhold kunne løses. I desember 1997 opprettet derfor LOs sekretariat en styringsgruppe for å utrede organisasjons- og avtaleforholdene i offentlig eide virksomheter som skiftet arbeidsgiverorganisasjon. Innstillingen ble avgitt til Sekretariatet i mai 1998, og fremmet for representantskapsmøtet i Bodø i juni. Det ble fattet vedtak der Sekretariatet fikk fullmakt til å vedta retningslinjer for en samarbeidsavtale mellom det forbund som har medlemmene og det forbund som har avtaleretten i den enkelte bedrift. Vedtaket (se vedlegg) blir ofte referert til som Bodø-vedtaket⁵.

Retningslinjene ble behandlet i Sekretariatet i flere omganger. LO, NTF og NKF ble etter hvert enige om følgende retningslinjer for samarbeidsavtale:

Når en offentlig eid virksomhet skifter tariffavtale som en følge av at virksomheten melder seg inn i NHO, skal det snarest mulig avholdes uravstemning blant medlemmene om de ønsker å overføre medlemskapet til det forbund som er part i tariffavtalen. Hvis et flertall av medlemmene velger å ikke melde overgang, skal de angjeldende forbund inngå en organisatorisk samarbeidsavtale.

En samarbeidsavtale skal minst omfatte følgende punkter:

- Avstemning om forbundstilknytning: Det foretas uravstemning blant medlemmene eller fattes vedtak på årsmøte i foreningen om det ønskes overgang til det forbund som er part i tariffavtalen. Avstemningen er bindende for alle og gjelder inntil det etter vedtektene fremmes forslag på årsmøte om ny avstemning.

⁵ Kilde: Interne saksdokumenter fra LO, arkivdata: 97-01882/18 – 98007074 og arkivdata: 97-01882/15 – 98003221, samt intern LO-utredning om organisasjons- og avtaleforholdene i offentlig eide virksomheter som skifter arbeidsgiverorganisasjon – avgitt til Sekretariatet mai 1998.

- Forhandlinger og tvisteløsning: Når det oppstår en tvist om tolkning av overenskomstens bestemmelser som ikke finner sin løsning på arbeidsplassen, skal det forbund som er part i overenskomsten bistå de tillitsvalgte i den videre saksgang. Kostnader i forbindelse med rettsaker, advokatsalær, møteutgifter, tapt arbeidsfortjeneste og liknende, dekkes av medlemsforbundet
- Tariffrevisjonen: Ved revisjon av overenskomsten skal alle gis adgang til å delta i prosessen med å utforme kravene, delta i avstemning osv., på lik linje med de som er medlemmer i det forbund som er part i tariffavtalen.
- Stønad under arbeidskonflikt: Medlemsforbundene bør utbetale en mest mulig lik stønad ved arbeidskonflikt innenfor samme overenskomstområde.
- Tariffavgift: Som vederlag for å administrere tariffavtalen og bistå de tillitsvalgte i forhandlinger, skal det forbundet som medlemmene er tilsluttet betale en tariffavgift til det forbundet som er part i overenskomsten. Størrelsen på tariffavgiften avtales mellom forbundene.
- Uenighet om samarbeidsavtalens innhold: Oppstår det uenighet om innholdet i samarbeidsavtalen, avgjøres saken av Sekretariatet.

Forbundene må selv bli enige om hvor omfattende og detaljert en samarbeidsavtale skal være, samt hvordan den i praksis skal fungere.

Når en avstemning foretas og den er bindende for alle arbeidstakere, betyr det at det forbund som er part i avtalen ikke kan verve eller ta imot enkeltmedlemmer fra den aktuelle arbeidsplassen. Dette for å forhindre at det opprettes to eller flere konkurrerende LO-leirer. Hvis et flertall ønsker å skifte forbund, er det på lik linje bindende for alle. Andre forhold som har skapt vanskeligheter, er kompensasjon for inntektsbortfallet ved arbeidsstans. I offentlig sektor har det vært praksis å erstatte hele inntektsbortfallet, mens man i privat sektor får en begrenset streikestønad.

Dette er opphav til uoverensstemmelse mellom forbundene når en samarbeidsavtale skal praktiseres. Det oppleves som urimelig at arbeidstakere innenfor samme overenskomstområde får ulik konfliktstønad. NTF har ikke råd til å innføre konfliktstønad på lik linje med Fagforbundet, mens Fagforbundet ikke kan innføre ulik konfliktstøtte for forbundets medlemmer så lenge alle betaler den samme kontingenten.

Videre drøfting av konkurranseflatekonflikten mellom LO-forbundene i rutebilsektoren

Bodø-vedtaket og Hovedavtalens §3.7–3.10 om «ny tariffavtale m.m.» regulerer forholdet mellom konkurrerende LO-forbund innen rutebilsektoren. De tre LO-forbundene som er berørt, har forskjellige oppfatninger om hvordan dette bør løses på lengre sikt og i hvilken grad Bodø-vedtaket er til å leve med. NTF og NJF mener retningslinjene og tolkningen danner en god modell og er til å leve med i en overgangsfase fram til en mer håndfast samenslåing til ett samferdsels- og serviceforbund.

Fagforbundet på sin side er ikke fornøyd med løsningen som Bodø-vedtaket legger til grunn og arbeider videre for å endre Hovedavtalens §3.7–§3.10.

Som en følge av Bodø-vedtaket er det ingen reell konkurranse om medlemmene i rutebilsektoren mellom LOs fagforbund. Sånn sett har dette vedtaket sin hensikt, men for Fagforbundet er løsningen utilfredsstillende så lenge det ikke åpnes for en endring av §3.7–3.10 i Hovedavtalen LO/NHO, slik at man får på plass ordninger om vertikale avtaler. Dersom §3.7–3.10 i hovedavtalen ikke blir endret, understreker Fagforbundet at tilknytningen til LO vil bli vurdert i prosessen fram til neste landsmøte i 2005. Dette gjelder ikke bare forhold knyttet til kollektivtransport, men også andre områder der arbeidsgiverne bytter arbeidsgiverorganisasjon, blant annet innen e-verksektoren og innen renovasjon.

Et eksempel fra rutebil er Gaia Trafikk AS i Bergen, som skiftet arbeidsgivertilknytning fra KS til NHO. Norsk Transportarbeiderforbund fikk dermed avtaleretten og eierskap til avtalen. Fagforbundet har en fagforening med om lag 350 medlemmer i Gaia. Disse står i Fagforbundet fortsatt, men nyansatte må melde seg inn i Norsk Transportarbeiderforbund, selv om Fagforbundet hevder at mange heller ønsker å melde seg inn i deres forbund.

Det er utarbeidet en samarbeidsavtale mellom forbundene i Gaia i tråd med Bodø-vedtaket, men det er ingen entusiasme hos medlemmene i Fagforbundet.

Bodø-vedtaket fra LOs representantskapsmøte i Bodø i 1998 bidrar til å begrense eierforholdet til tariffavtalen, og er ment som et verktøy for å skape ro i rekkene. Det har imidlertid vist seg at samarbeidsavtalen fungerer dårlig ved Gaia, og i Fagforbundet fryktes det at medlemmene forsvinner til YS. «Tariffhoppingen» på arbeidsgiversiden på leting etter «billige» tariffavtaler bidrar således til å svekke LO i Fagforbundets øyne.

Da AS Nettbuss begynte å kjøpe opp rutebilselskaper, ble NTF og NJF enige om at medlemmene fortsatt skulle stå i NTF. Forbundene inngikk egen avtale om dette i juni 2000. Begge fagforbundene ønsker å utvikle et godt samarbeid også lokalt, og oppfordrer fagforeningene til å ta initiativ til samarbeid om tariffpolitiske og næringspolitiske utfordringer.

NJF og NTF stadfester enigheten om at ansatte i NSB Biltrafikks morselskap skal være organisert i NJF, mens ansatte i datterselskapene skal være organisert i NTF. Overføringer av medlemmer mellom NJF og NTF skal godkjennes av begge organisasjoners forbundsledelser.

Samarbeidet mellom NTF og YTF

I rutebilbransjen står det største fagforbundet, YTF, utenfor LO. YTF er tilknyttet YS, som i mange år hadde et nærmest fiendtlig forhold til LO. Et tilsvarende forhold gjaldt mellom NTF og YTF. Forholdet mellom hovedsammenslutningene har bedret seg betraktelig de senere årene, og forholdet mellom YTF og NTF har utviklet seg til et særdeles godt forhold. Tariffsamarbeidet mellom de to som startet i 1998 har blant annet lagt grunnlaget for at YTF har blitt en del av service-/samferdselsforbundsprosessen.

Den 18. desember 2003 skrev YTF og fem LO-forbund⁶ under en intensjonsavtale om en eventuell etablering av et nytt storforbund med om lag 130 000 medlemmer.

⁶ NTF, NJF, HK, Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Postkom.

5 utfordringer fram mot 2010

Forbundene er samstemte om at bransjen må ut av den interne kranglingen om medlemmene i LO. Samarbeidet mellom NTF og NJF bygger på at forbundene gjensidig mener de ville tjene på et samarbeid. Forholdet mellom NTF/NJF på den ene siden og Fagforbundet på den andre er problematisk. Begge parter mener at det hadde vært konstruktivt å få etablert et prøveprosjekt om samarbeid innad i rutebilsektoren uten at det tilsynelatende har skapt økt vilje til samarbeid.

Ett forbund for service- og samferdsel?

Forbundene er samstemte om at sammenslåing til én enhet for rutebilbransjen i LO vil være et skritt framover og danne et verktøy som kan bidra til å samle ressurser og makt. Det er imidlertid uenighet om dette skal skje gjennom Fagforbundet eller gjennom et nytt service- og samferdselsforbund.

Fagforbundet hevder det er naturlig å samles i deres forbund, siden rutebiltjenester er et offentlig ansvar og siden de representerer en maktfaktor i norsk arbeidsliv gjennom å være størst i offentlig sektor. I denne sammenheng tror ikke Fagforbundet at et stort serviceforbund i LO blir sterkt nok til å møte utviklingen.

NJF og NTF mener et serviceforbund kan være en god løsning for framtida, særlig når YTF og HK er med i prosessen. Representantene fra NJF og NTF påpeker at det vil være naturlig å utvikle en busseksjon eller liknende under paraplyen av et større serviceforbund.

Om SAMBUSS

SAMBUSS ble opprettet i 1997 som et samarbeidsorgan for LO-forbund innen rutebilsektoren, med eget sekretariat i LO. De store utfordringene transportnæringen sto overfor både næringspolitisk, tariffpolitisk og rent organisasjonsmessig, satte dette på dagsorden i Sekretariatet. Det var et ønske om et samarbeid over forbundsgrensene for bedre å kunne møte felles utfordringer. I sekretariatsdokumentet fra den gang heter det at et samarbeidsorgan bør kunne drøfte både bransjespørsmål, tariffsaker og yrkesopplæringsspørsmål. Hovedpoenget var at man skulle drøfte hvordan man kunne samarbeide bedre over forbundsgrensene.

Fagligpolitisk arbeid

For å komme internasjonaliseringen og utviklingen av større selskapsammenslutninger i møte, har NTF jobbet fagligpolitisk i forhold til konsernbygging innen bussektoren. Forbundet har blant annet deltatt i arbeidet med å etablere Europeiske Samarbeidsutvalg (ESU) som kan dannes i internasjonale konsern med virksomhet på tvers av landegrensene i Europa. Gjensidig informasjonsflyt mellom ansatterepresentanter/fagforeningsrepresentanter og ledelsen i konsernet er et hovedanliggende for ESU.

Det er stor uro i bransjen på grunn av anbudskonkurranse og konsekvensene av dette for ansatte og for næringen. Det er tungt å jobbe langsiktig, og det er mye brannslukking for de tillitsvalgte. Det arbeides derfor for å få stoppet utviklingen av anbud for å evaluere konsekvensene og få ro til å se på hva anbud har tilført bransjen. Det har vært arbeidet fagligpolitisk på dette området gjennom forbundene og gjennom SAMBUSS. Både AP, Sp og SV i Akershus samt Arbeiderpartiets leder har vært involvert i dette arbeidet. Ved utgangen av 2003 er det fortsatt usikkerhet om hvordan dette blir fulgt opp framover. Skal bransjen leve videre med anbud, må det bli klarere hva anbudskonkurranse tilfører bransjen. Konsekvensene av å fortsette som nå, må klargjøres nærmere ifølge NTF, NJF og Fagforbundet.

For framtida blir det en viktig oppgave å stabilisere næringen og gjenskape inntrykket av at dette er en god næring å jobbe i, og en næring det er verdt å satse på.

Næringen sliter med rekrutteringen. De tillitsvalgte stiller seg spørsmålet: «Hva er det i overenskomstene som gjør at vi støter fra oss folk?» Arbeidsdager på inntil 13–14 timer per dag med delte skift, er ett problem. Delte stillinger – som en knapt kan leve av, er et annet forhold bransjen sliter med. De tillitsvalgte stiller seg spørsmålet om hva bransjen kan gjøre i fellesskap overfor samfunnet for å utvikle gode rammebetingelser og gjenskape interessen for fagutdanningen. NTF konstaterer at det er for få som har tatt fagutdanningen. Ifølge forbundet var det bedre på 90-tallet, da det var stor arbeidsledighet og myndighetene prioriterte EVU, samt utdanningsvikariater som ledd i arbeidsmarkedspolitikken. Slike tiltak har vi for lite av i dag, understreker NTF.

Fagforbundet legger stor vekt på lokalapparatet og de lokale tillitsvalgte som den viktigste ressursen for forbundet. Det jobbes målbevisst med rekruttering og med forhold som kan bidra til medlemmenes beste. Fagforbundet etablerte høsten 2003 en egen enhet som har som oppgave å følge opp rekrutteringen innen bussbransjen. Ifølge Fagforbundet skal det legges stor vekt på å være synlig og på besøk på arbeidsplassene.

Lønna i dag er altfor lav i forhold til arbeidspresset og ansvaret den enkelte bussjåfør har, understreker NJF.

For å fremme krav med tyngde overfor myndighetene både lokalt og sentralt – krav om kvalitet og lønn slik at det lar seg gjøre å opprettholde en kollektivnæring både i distrikt og i by, må arbeidstakerne stå sammen. Selv om SAMBUSS er et egnet organ for felles LO-fronting av bussnæringen, må LO prioritere samferdsel på en mer markant måte.

LO har ikke vært pådriver innenfor samferdsel. Tyngdepunktet har ligget på politikk for industrien og andre deler av offentlig sektor. Dette kan skyldes at samferdsel er spredt på mange forbund innen LO, og at arbeidet ikke samordnes. Det har også vært et problem at det største forbundet innen rutebilnæringen står utenfor LO. Det nære samarbeidet mellom NTF og YTF de senere årene er imidlertid en styrke. Intensjonsavtalen, mellom fem

LO-forbund og YTF om et stort service- og samferdselsforbund som ble undertegnet i desember 2003, er et langt steg i riktig retning. En samling av bussansatte i et nytt serviceforbund vil kunne bli en mye sterkere maktfaktor for bransjen og LO.

Strategier for påvirkning

Allianser og nettverk utenfor LO

Alle forbundene i LO innen rutebilbransjen knytter nye forbindelser og allianser. Forhold til brukerorganisasjoner, andre interesseorganisasjoner og til media er eksempler på dette. Det legges vekt på å forholde seg til disse på en profesjonell måte, og etablere det nødvendige tillitsforholdet.

Oppsummering – kort om hovedfunn

- Rutebilbransjen er under sterkt omstillingspress. Økt konkurranse bidrar til færre og større enheter i bransjen. Anbudskonkurransen skaper uro og stor usikkerhet hos de ansatte i rutebilselskapene.
- Internasjonaliseringen har ikke kommet langt foreløpig i bussnæringen. I framtida vil imidlertid rutebilbransjen i Norge i større grad utfordres av internasjonale storkonsern i bussbransjen.
- Bodø-vedtaket har skapt midlertidig ro i den interne konkurransen om medlemmene blant LO-forbundene i rutebilssektoren. NJF/NTF synes ordningen fungerer tilfredsstillende, mens Fagforbundet er misfornøyd med ordningen fordi den medfører at forbundene ikke får noe eierforhold til overenskomsten med TL, og ikke har mulighet til å organisere nye medlemmer.
- Det er stor uenighet om hvordan bussansatte i LO kan samles. Fagforbundet ønsker å få til et prøveprosjekt for nærmere samarbeid innen bussektoren. NTF, NJF, HK og YTF har imidlertid sammen med to andre LO-forbund undertegnet en intensjonsavtale om å arbeide for å etablere et nytt storforbund innen service- og samferdselsområdet. Fagforbundet har ingen tro på dette.
- SAMBUSS kan utvikle seg til et samlingspunkt hvor dialog og samarbeid kan modnes.
- Et stort service- og samferdselsforbund som organiserer vertikalt kan gi et bedre faglig tilbud til ansatte i merkantile yrker i TL-området. Et stort og sterkt fagforeningsmiljø kan gi økt fagforeningstilknytning blant disse gruppene.
- Usikkerhet pga restrukturering, innføring av anbud og korte konsesjonsperioder har ført til problemer med å beholde og rekruttere til bransjen. Bransjen sliter med å sikre kompetansen blant de ansatte.

- Det er en utfordring å etablere tiltak for å hindre det kompetansegapet man nå ser i Sverige, hvor tilgjengelige sjåførere ikke kan ansettes pga for lav kompetanse, samtidig som selskapene har for liten kapasitet til å lære opp kvalifiserte sjåførere i det antall bransjen ønsker.

Litteratur

- Frøysdal og Carlquist (2002) *Kontraktsformer i norsk busstransport – status per 1.7.2001*. TØI-rapport 569/2002
- Gaasland, I. (1998) *Effektiviseringsvirkninger av anbuds konkurranse i den norske rutebilssektoren*. SNF-rapport 1
- Gunnes, S. (2003) *Anbudstap i rutebilssektoren – konsekvenser for de ansatte, yrkets omdømme og for kompetansen*. Fafo-rapport 406
- Hagen T. (2002) *Lowest bid wins. Effects of increasing competition on public transport staff*. TØI-Særtrykk 236
- Jordfald, B. og D. Olberg (2001) *Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer*. Fafo-notat 2001:15
- Løken, E. og H. Nicolaisen (2002) *Til lands, til vanns og i luft – på vei mot et nytt forbund?* LO Stat
- Nilsson, T. (2001) *Market and service orientation in public transportation*. Karlstad University Studies 2001:8

Vedlegg

Hva sier Bodø-vedtaket?

Utredningen om organisasjons- og avtaleforholdene innstilte på følgende punkter:

1. Medlemmene skal som hovedregel være medlem av det forbund som er part i gjeldende tariffavtale. Ved uenighet om organisasjonsretten innenfor et bransjeområde, må organisasjonskomiteen ta stilling til hvilken hovedmodell som skal legges til grunn for bransjen. Gjennomgående bransjeorganisering, virksomhetenes eierform eller arbeidsgiverorganisering.
2. Når en offentlig eid virksomhet melder seg inn i NHO, kan et flertall av medlemmer bestemme om de vil opprettholde medlemskapet i det samme forbundet eller melde overgang til det forbund som har avtaleretten.
3. Hvis medlemmene velger å opprettholde medlemskapet i det samme forbundet, skal forbundet inngå en organisatorisk samarbeidsavtale med de forbund som har avtaleretten. Sekretariatet gis fullmakt til å vedta retningslinjer for samarbeidsavtalenes innhold. Oppstår det uenighet om innholdet i en samarbeidsavtale, avgjøres saken av Sekretariatet.
4. NEKF får fullmakt til å forhandle fram en enhetlig avtalestruktur for EVL-området. For offentlig eide kraftverk som melder seg inn i EVL, kan medlemmene velge å opprettholde medlemskapet i NKF. NKF gis anledning til å gå inn som part i avtalen for de aktuelle kraftverkene i henhold til Sekretariates vedtak 3. februar 1997.
5. I Statkraft videreføres samarbeidsavtalen mellom NEKF og NTL.
6. For å motarbeide privatisering av offentlig virksomhet, og at offentlig eide virksomheter spekulerer i valg av tariffavtale ved å skifte arbeidsgiverorganisasjon, skal LO og forbundene arbeide for å harmonisere tariffavtalen i privat og offentlig sektor for de aktuelle arbeidstakergrupper.
7. Inntil tariffavtalene er harmonisert, skal LO og forbundene gjennom overgangsforhandlinger sikre arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår.
8. Innenfor bransjeområder som er fordelt på flere arbeidsgiverområder, oppretter de aktuelle forbund samarbeidsorgan på tvers av arbeidsgiverområdene, med oppgave å koordinere saker av felles interesse. LO skal delta i slike organ dersom de opprettes på tvers av LO-kartellene.

LO og bussektoren



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2004:13
ISSN 0804-5135