



FAGFORBUNDET

Yrkesseksjon samferdsel og teknisk

Drift og utvikling av tjenester med egne ansatte



Argumentasjon for drift og utvikling av tjenester med egne ansatte

Innhold

Faglig argumentasjon	3
Om å bruke egne ansatte	3
Generelle argumenter	4
Renovasjon	5
Kollektivtransport	11
Vann og avløp	17
Byggdrift	21
Renhold og vaskeri	26
Posten og Bring	33
Park- og grøntansatte	34

FAGLIG ARGUMENTASJON

Faglig argumentasjon er en viktig del av yrkesseksjonenes arbeid i Fagforbundet. I det følgende har Yrkesseksjon samferdsel og teknisk samlet noe av den viktigste faglige argumentasjonen for at velferdsstatens skatte- og avgiftsfinansierte tjenester samt arbeid i alle virksomheter hvor vi har tariffavtale, skal drives med egne ansatte.

Vi har tatt for oss et utvalg fagområder som på forskjellige måter er utsatt for press i form av konkurranseutsetting eller oppsplitting av tjenestene.

Fagforbundet spiller en viktig rolle i omstillingsprosesser gjennom å bidra med faglige argumenter og gjennom fagligpolitisk samarbeid. For å nå fram med faglig argumentasjon, er det viktig å knytte avtaletillitsvalgte – de som ivaretar partsforholdet etter tariffavtalene – og de seksjonstillitsvalgte tettere sammen. Faglige argumenter fra yrkesseksjonene kan bidra til at vi når fram og får med oss dem som ikke nødvendigvis er ideologisk enig med oss.

Denne sammenstillingen av argumentasjon er ment som et supplement til [eksisterende veiledermaterieell for omstillingsprosesser](#). Med en oversikt over utfordringer og muligheter innenfor forskjellige fagområder, vil både seksjonstillitsvalgte og tillitsvalgte etter hovedavtalene kunne argumentere konkret og spisset på områder som ikke nødvendigvis er deres eget fagfelt.

OM Å BRUKE EGNE ANSATTE

Fagforbundet mener at tjenester skal drives med egne ansatte. Dette sikrer ryddige partsforhold i virksomheten og gir bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene våre. I tillegg sikrer det kompetanseutvikling i egen organisasjon. Endringer skjer etter politiske vedtak og ikke etter reforhandling av kontrakter. Utviklings- og fornyingsarbeid skjer kontinuerlig og ikke etter bytte av leverandør. Arbeidsgiver slipper kostnader knyttet til anbudsprosesser og til administrasjon for

å følge opp og kontrollere at tjenesten utføres i henhold til inngåtte kontrakter.

Tjenester i egen regi gir det beste grunnlaget for både gode tjenester og god organisering av medarbeiderne. Partssamarbeid er avgjørende for å skape et arbeidsliv som er bygget på samarbeid istedenfor konkurranse. Med kollektive avtaler, representasjon på arbeidsplassene og avtalefestede arenaer for samarbeid i ryggen, er våre tillitsvalgte og medlemmer med på å smøre hjulene i det norske arbeidslivet.

Samarbeid er Fagforbundets alternativ til konkurranse og oppsplitting. Ved at arbeidsgiver, tillitsvalgte og vernetjeneste samarbeider om drift og utvikling av tjenestene, skaper man fellesskap, trygghet og forankring. I tillegg bygger man kompetanse in-house både for ansatte og arbeidsgiver. Fagforbundet har vært pådriver for og gjennomført prøveprosjekter med [driftsnært partssamarbeid](#) som har gitt svært gode resultater for alle parter. For Fagforbundets arbeid med å påvirke beslutningstakere til å organisere tjenestene best mulig, er det viktig å få fram gode eksempler på hvordan partssamarbeid på alle beslutningsnivåer gir en faglig forankret utvikling av tjenestene og er den beste forsikringen for et trygt arbeidsliv.

Så er det slik at skal vi ha et seriøst arbeidsliv med ansatte på tariffavtale, vil tjenester noen ganger kunne kjøpes billigere eksternt. Derfor er det viktig, særlig når vi møter argumenter for kortsiktige, økonomiske innsparinger, at vi på faglig grunnlag kan framheve verdien av motiverte og lojale egne ansatte som bidrar til faglig produktivitet, kompetansebygging og høy kvalitet. Det er vi alle tjent med, og det legger til rette for yrkesstolthet, utvikling og et godt og bærekraftig arbeidsliv.

GENERELLE ARGUMENTER

Mye av argumentasjonen som knytter seg til organisering av velferdstjenester, er av generell karakter. Mange av disse strukturelle argumentene vil gjelde for et bredt spekter av fagområder.

Oppsplitting og konkurranseutsetting av tjenester, enten det er innen renovasjon, kollektivtrafikk, tekniske tjenester, helse og barnevern for å nevne noen, er uklok politikk. Det hindrer samordning, og vanskeliggjør helhetlig styring. Det krever økt kontroll og rapportering. Det er lite effektivt, og det bygger ikke tillit verken i organisasjonen eller mellom tjeneste og brukere. Det er i tillegg kostbart.

Dette er velkjent og god argumentasjon. Imidlertid er det en fare knyttet til det å

argumentere generelt og overordnet, at en kan bli oppfattet som for ideologi-styrt og at dette er noe vi i Fagforbundet sier uansett. En skal derfor ikke undervurdere styrken som ligger i å knytte argumentasjonen tettere til det aktuelle fagområdet.

For eksempel kan man på generelt grunnlag si at dersom vi har tariffavtale i en virksomhet, gjør det at vi kan være trygge på at de ansatte som utfører tjenester for en arbeidsgiver, har anstendige lønns- og arbeidsvilkår. Tilsvarende kan man si at et uorganisert arbeidsliv skaper utrygghet for arbeidstakerne. Mer spesifikt kan man imidlertid vise til konkrete eksempler fra renovasjon for noen år tilbake, da Veireno drev avfallsinnhenting i Oslo og RenoNorden driftet renovasjonstjenester i et hundretalls norske kommuner. Da fant Fagforbundet klare eksempler på sosial dumping og brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, med både helsefarlig belastning for renovatørene og den risikoen det innebærer at utslitte sjåfører kjører med tunge renovasjonsbiler på skoleveien til barna våre. Mer enn 150 kommuner i Norge ble direkte berørt av konkursene i RenoNorden og Veireno. Samtidig viste disse konkursene oss ikke bare hvor viktig og samfunnskritisk denne tjenesten er, men også viktigheten av at jobben gjøres av trygge og kompetente medarbeidere med ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Noen generelle punkter som gjelder på tvers av yrkesgrupper og sektorer vil finnes også under de enkelte fagområdene nedenfor. Hensikten med denne sammenstillingen er å supplere det generelle med konkrete yrkes- og bransjespesifikke argumenter, som kan belyse de faktiske utfordringene og hvordan beslektete problemstillinger gjør seg gjeldende på hver sin måte innenfor ulike fagområder.

RENOVASJON

Renovasjon er en lovpålagt oppgave for kommunene. Renovasjon skal drives etter selvkostprinsippet, dvs. at renovasjonsgebyrene skal balanseres mot driftsutgiftene. Til tross for dette, har renovasjonsbransjen vært sterkt preget av konkurranseutsetting og av dårlige lønns- og arbeidsvilkår for ansatte.

Avfallsbransjen er blitt et område der det er mulig å tjene mye penger, og spesielt innsamlingsiden er preget av konkurranseutsetting og potensiale for privat profit. Samtidig viser studier at det kan være vanskelig å oppnå effektive anbuds konkurranser mens man ivaretar bærekraftige miljø- og tjenestestandarder. Velfungerende avfallshåndtering er en viktig offentlig tjeneste, og sektoren påvirker ressursbruk, energiproduksjon, transportutfordringer, infrastruktur, folkehelse, lokalt miljø, og globalt miljø.

Konkursene i Veireno i Oslo og RenoNorden førte til at over 100 kommuner rekommuniserte denne tjenesten, etter omfattende fagligpolitisk påvirkningsarbeid fra Fagforbundet.

I de siste årene har vi sett en rekommuniseringstrend av offentlige tjenester i land som Storbritannia, Tyskland og Frankrike; store europeiske land der privatiseringen av offentlige tjenester hadde gått langt. Behov for bedre kvalitet, kostnadsbesparelser og mulighet for demokratisk kontroll over strategisk viktige bransjer og ressurser har ført til at lokale myndigheter har sett behovet for rekommunisering av tjenester innen renovasjon, vannforsyning, energitilførsel og offentlig transport.

Tidligere ble det argumentert for at åpne markeder og fri konkurranse ville bidra til kostnadseffektivitet og bedre kvalitet på tjenestene. Erfaringer fra avfallsbransjen har ikke kunnet vise noen kostnadsgevinst ved privatisering. Flere europeiske land som har valgt å ta tilbake avfallstjenestene kan heller vise til reduserte kostnader etter rekommuniseringen. Noen av grunnene for dette er mulighetene egenregi gir for langsiktig samfunnsplanlegging og mer helhetlige investeringer framfor jag etter profitt. I tillegg spiller også reduserte kostnader knyttet til selve anbudsprosessene og kontroll av de utsolgte tjenestene en vesentlig rolle. I Tyskland har en av hovedgrunnene bak ønsket om å rekommunisere avfallstjenestene vært at man vil få slutt på inntektsdumpingen i bransjen.

Ulemper med anbudsutsetting av renovasjon

Økonomi og styring:

- For det første er det ingen reelle besparelser ved anbud: [De facto har i en rapport evaluert renovasjonsbransjen](#) i 20 av Norges største kommuner og funnet at kostnadene gjennomgående er høyere der hvor renovasjon er satt ut på anbud, sammenliknet med de kommunene som driver denne tjenesten selv. Økonomiske argumenter for innsparing kan avvises, og bevisbyrden bør i stedet hvile på dem som argumenterer for at konkurranseutsetting fører til reelle besparelser og bedre tjenester.
- Ikke reell konkurranse: Det er få aktører i markedet. Dette gjør at det er vanskelig å definere hva som er markedsprisen. En utredning av hva det vil koste å drive i egenregi vil gi kommunene bedre grunnlag for å vurdere prissetting.
- Profitt på selvkost: Det er urimelig at noen skal hente ut en merverdi for en tjeneste som skal drives i balanse etter selvkostprinsippet. I praksis er det innbyggerne som betaler for denne merverdien.

- Transaksjonskostnader: Anbudsprosesser er ressurskrevende, både før og underveis i en kontraktsperiode. Å drifte i egen regi, betyr at man slipper utgifter til anbudsutforming, behandling og oppfølging.
- Oppryddingen etter skandale-firmaet Veireno, som gikk konkurs knapt fem måneder etter at de vant anbudet om søppelinnhenting i Oslo, har kostet enorme summer for Oslo kommune.

***Eksempel:** Veireno startet opp med flunkende nye biler, men det var ikke satt av tid eller penger til verken vedlikehold eller reparasjoner. Da Veireno brøt sammen var det ikke andre renovasjonsbiler å få tak i, og Oslo kommune måtte kjøpe bilene Veireno hadde. Men de var nesten helt utslitt etter bare fem måneders drift. På slutten måtte de ansatte bruke gaffateip for bokstavelig talt å holde bilene sammen. Vi ser det samme mønsteret gang etter gang. Først kutter man lønna og pensjonene, deretter materiellet. De som vinner anbud basert på pris, må skrape alt til beinet. Alt handlet om kortsiktig profitt.*

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- I både RenoNorden og Veireno ble det avslørt omfattende brudd på arbeidsmiljøloven. Det er avgjørende at kommunen kan være trygge på at de ansatte har gode og anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et anstendig pensjonssystem. Dette sikres best hvis kommunen driver renovasjonstjenesten i egenregi.
- De menneskelige kostnadene etter Veireno var enda større enn de økonomiske. Veireno rekrutterte folk rett fra gata i Romania. De ansatte ble behandlet som en underklasse. De hadde ett toalett på deling til 200 mann. I Enebakk hadde Veireno en brakkeby, hvor de som bodde ble trukket 7.000 kroner i måneden fra en allerede lav lønn. De fleste måtte basere seg på overtidsarbeid for å få nok lønn. Det var omfattende brudd på arbeidsmiljøloven. Arbeidsdager på 14 timer var vanlig. Mange ble skadet, noen for livet, og flere av de som jobbet i Veireno er fremdeles på Sunnaas sykehus til rehabilitering.

Veireno sparte også penger på små detaljer som aldri å skifte rørene på alkalåsene i bilene. Disse alkalåsene ble til farlige bakteriebomber etter at flere titalls renovatører blåste i samme rør måned etter måned.

98 prosent av de ansatte var fra utlandet. Hadde du førerkort fikk du jobb. I ettertid viste det seg at noen av førerkortene var falske. Det var ingen kontroll. Ingen opplæring. Mange ante ikke hvordan de skulle tømme bilene og de færreste kunne lese brukerhåndbøkene. Uten erfaring med vinterføre ble folk satt til å kjøre flere tonns tunge kjøretøy på glatte vinterveier.

- Anbudskonkurranser hvert fjerde eller sjette år skaper utrygghet. Selv om de ansatte kan jobben og kjenner rutene, kan man ikke være sikker på å få bli med videre under ny leverandør, og det er slitsomt å gå og være usikker på om man har jobb neste år.

Fordeler med renovasjon i egenregi

Økonomi og styring:

- Gjennom å drive i egen regi får man direkte demokratisk kontroll og styring av virksomheten. Dette har ligget til grunn for flere avgjørelser om å drive selv framfor å konkurranseutsette, for eksempel fordi rask teknologisk utvikling og forventning om nye sorterings- og gjenvinningskrav krever muligheten til å kunne justere sømløst på tjenesteutførelsen i takt med endringene. Det er vanskelig og dyrt å endre oppdragsbeskrivelsen underveis i en kontraktperiode.
- Eksempel Kragerø kommune: [Kragerø kommune](#) tok i 2017 avfallsinnhenting tilbake i egen regi, fordi de kunne drifte dette til en lavere pris enn det nest beste tilbyder kunne tilby. RenoNorden lå lavere i pris med sine urealistiske tapskontrakter for å beholde markedsandeler, men de gikk da også konkurs. Kragerø kommune organiserte renovasjon sammen med vann- og avløpstjenestene, renovasjonsgebyret gikk ned, og de ansatte meldte etter kort tid fra om at arbeidsmiljøet var blitt mer variert og kompetansefremmende.
- Eksempel SIRKULA IKS: (Hamar, Ringsaker, Stange og Løten) - SIRKULA IKS utredet at å drive avfallsinnhenting i egen regi kostnadmessig ville bli det samme som å sette det ut på anbud. Etter erfaringene med RenoNorden fikk man gjennomslag for å ha kontroll på denne tjenesten i egen virksomhet. Eksempelet fikk internasjonal oppmerksomhet gjennom boka [“The Future is Public” utgitt av Transnational Institute](#).
- Langsiktig vedlikehold av maskiner og utstyr: Små kommuner vil ha høyere kostnader til leasing av biler enn store private aktører, grunnet volumrabatter. Men kommunen har et potensial å kjøpe inn egne biler og oppnå lengre avskrivingsstid

(lavere kostnader) enn hva som skjer i anbud på eksempelvis fem år. Det vil stimulere til bedre vedlikehold av kommunens bilpark.

- Oslo: Etter at kommunen overtok har renovasjonen blitt billigere også her, det er mindre sykdom blant de ansatte og bilene tas vare på og brukes i mange år. Kommunen har blant annet kurs i effektiv kjøring og bremseteknikk for at materialet skal vare lengst mulig. En bil koster over to millioner kroner og det må derfor være langsiktighet i det man gjør ellers blir det fryktelig dyrt. Kommunal drift lønner seg.

Innovasjon og utviklingsarbeid:

- Innovasjon er noe man kan jobbe kontinuerlig med i egenregi. Løpende endringer er vanskelig hvis man hver gang må reforhandle kontrakten med leverandøren. Kontraktene spesifiserer i detalj hvordan oppdraget skal løses og tar ikke høyde for utviklingsbehov i kontraktperioden. Et eksempel fra Trondheim er at man gjennom egenregi har benyttet muligheten for å fjerne risikoutsatte veier og endre til sikrere ruter etter tilbakemeldinger fra sjåførene.
- Faste arbeidsforhold styrker lokalsamfunn: Renovasjonsbransjen har vært preget av mange utenlandske gjestearbeidere på usikre ansettelsesforhold. Gjennom faste ansettelser i kommunen, kan dette være et virkemiddel for økt bosetting i distriktene.
- Sirkulær økonomi: Renovasjons- og gjenvinningsbransjen er i rivende utvikling og spiller en viktig rolle i kampen mot global oppvarming og for et rent miljø. Dette krever at man er i stadig utvikling og bygger opp ny kompetanse. Å se avfallsbehandling i en helhetlig sammenheng er derfor viktig. Dette taler også for drift i egenregi, fra innsamling til gjenvinning.
- Ljubljana-eksempelet: Ljubljana kalles den første og eneste «zero waste capital in Europe»: Kommunen tok for ti år siden kontroll over alle deler av avfallshåndteringen, og investerte i et av de beste og mest moderne avfallsanleggene i Europa. Anlegget kan behandle blandet kommunalt avfall, blant annet biologisk avfall for å lage drivstoff, treverk, kompost og andre materialer, samt for å genere energi. Dette er resultat av samarbeid mellom lokale, folkevalgte myndigheter og viser gevinsten av helhetlig drift og utvikling.
- I Oslo kan det etter rekommunaliseringen vises til at tjenestene utføres bedre og

mer helhetlig enn før. De ansatte melder om at de har [fått yrkesstoltheten tilbake](#), gjenvinningsgraden har gått opp, og arbeidssituasjonen er mer kompetansefremmende enn det var under konkurranseregimet.

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- Språkkunnskaper, HMS og kundekommunikasjon: I egenregi er det lettere å stille krav til norskkunnskaper hos de ansatte, som er en forutsetning for å kunne opprettholde både god HMS og god service. Kommunikasjonen mellom ulike virksomhetsledd kan dessuten være omstendelig hvis man vil varsle om avvik eller behov for justeringer av avfallsinnhentingen.
- Egenregi gir bedre kontroll på utførelsen av jobben, som igjen gir bedre service og bedre kvalitet på produktet, dvs. avfallsressursene. Mellomledd er fordyrende og gjør kommunikasjon med innbyggerne vanskelig.

Eksempel: I selskaper der innhenting er på anbud, hemmes kommunikasjonen mellom f.eks. kundesenter og den enkelte sjåfør av at dialogen må gå gjennom hvert selskaps respektive rekker. Får kundesenter beskjed om at sjåfør X har oversatt et spann hos kunde Y, tar kommunikasjonen lang tid, om meldingen i det hele tatt kommer frem, fordi meldingen skal gjennom et knippe med ledd. Man blir gjerne mer opptatt av å fraskrive sjåføren for ansvar enn å løse problemet for kunden. Den pragmatiske "Jeg tar spannet på returen"-løsningen finnes ikke lengre.

- Mulighet for omdisponering av medarbeiderne: Ansatte kan disponeres bedre og ha mer varierte arbeidsoppgaver hvis man har både innsamlingen og avfallsbehandlingen i egen organisasjon. Det gir en mindre monoton arbeidshverdag og gjør det lettere å se seg som del av helheten i oppdraget som virksomheten utfører.
- I mange typiske hyttekommuner vil avfallsmengden øke i de månedene det er høysesong. Når kommunen driver i egen regi, kan de dimensjonere personalstyrken på tvers innenfor teknisk sektor, slik at renovatørene som i perioder har mindre arbeid, kan brukes på andre områder i teknisk sektor. (Eks. Kragerø)
- Med kommunen som arbeidsgiver får de ansatte tariffestet lønn og uttelling for

fagbrev og ansiennitet. Dette gir gjennomgående bedre lønsvilkår enn hos private virksomheter som i større grad baserer seg på lokal lønnsdannelse basert på den enkelte virksomhets konkurranseevne, økonomi, produktivitet og framtidsutsikter.

- Yrkesgrupper som er ledd i den sirkulære økonomien, blant annet innen vannbransjen og renovasjonsbransjen, utsettes i stadig større grad for helseskadelige kjemiske og biologiske faktorer. Bakgrunnen for dette er økt eksponering som en følge av større krav til gjenvinning, sortering og rensing. Dette er det viktig å få mer kunnskap om, i tillegg til å etablere gode rutiner på arbeidsplassen. For å gjøre arbeidshverdagen sikker og bærekraftig for de ansatte, er det derfor viktig at verneombud, tillitsvalgte og ledelse i samarbeid utvikler tiltak for å lette arbeidsbelastningen og gjøre arbeidsdagen sikker. Dette partssamarbeidet sikres best i egenregi med organiserte arbeidstakere på tariffavtale.

KOLLEKTIVTRANSPORT

I dag er all lokal kollektivtransport i Norge med unntak av trikk og t-bane i Oslo anbudsutsatt.

Prinsippet om at tjenestene drives best i egenregi gjelder for kollektivtransporten på lik linje med alle andre områder hvor Fagforbundet jobber for egenregi. Likevel er det noen spesielle trekk med kollektiv vi bør være klar over. Kollektivtransporten er et fylkeskommunalt ansvar og det er fylkestinget som eventuelt må vedta å drive kollektivtransporten i egenregi. Organiseringen med bestillerselskaper som Ruter og AtB gir flere ledd mellom politikerne som sitter med overordnet ansvar og sjåførene som gjør jobben.

På grunn av at det er fylkene som er ansvarlige for kollektivtransporten er fylkesregionene i vår egen organisasjon sentrale når vi jobber med å ta tilbake bussen i egenregi. Seksjonsledere i Fagforbundets fylkesregioner må gi fylkespolitikere faglige argumenter for egenregi. Faglig-politisk påvirkning kan settes i gang ved at seksjonsleder og/eller leder av fylkesregionen ber om møte med partigruppene på rød-grønn side i fylkestinget. Målet er å få kollektivtransporten i egenregi.

Første middel til målet er et tydelig krav om at fylkestinget utreder å ta kollektivtransporten tilbake i egenregi når anbudskontraktene er i ferd med å utløpe. I tillegg bør det skrives leserinnlegg i lokal- og regionalaviser for å støtte det faglig-politiske arbeidet og synliggjøre problemene i bussbransjen.

Sørg for å ikke være for sent ute. Skaff derfor en oversikt over når anbudene går ut. For øvrig bør det jobbes etter samme prinsipper som i [Fagforbundets veileder for å forhindre konkurranseutsetting](#).

Ulemper med konkurranseutsetting av kollektivtransporten

Partssamarbeid og muligheter til å påvirke egen arbeidshverdag

- På bussen i Oslo står det Ruter og i Rogaland Kolombus. Men det jobber ikke noen bussjåfører i disse selskapene. Det vi snakker om her er bestillerselskaper. De legger alle premissene for hvordan busstransporten skal organiseres, men lyser ut anbud for at andre selskap skal kjøre bussrutene. Selskapet som vinner anbudet er sjåførenes arbeidsgiver.
- Bussjåførene har ikke noen mulighet til medvirkning eller forhandlinger med bestillerselskapene. I busselskapene hvor de er ansatt har sjåførene rett til medvirkning, men i praksis er det et dårlig fungerende partssamarbeid. Ettersom det er kontraktene mellom bestillerselskap og busselskap som legger alle føringene er det lite å forhandle om mellom busselskapet og de ansatte.
- Busselskapene må dessuten slanke organisasjonene sine til et minimum for å vinne anbudene. I den grad det er rom for å samarbeide om utvikling har busselskapene derfor svært knappe administrative ressurser til å følge opp dette.
- Anbud innebærer en trussel for lønns og arbeidsvilkår. Etter en negativ utvikling der selskapet med den dårligste avtalen vant anbudet fikk vi en felles tariffavtale i bussbransjen i 2007. Dermed har vi unngå sosial dumping i bussbransjen. Men anbudene påvirker likevel arbeidsvilkårene til sjåførene. For å vinne anbudene må man spare penger et sted. Hver anbudsrunde tvinger selskapene til nye måter å tjene penger på, ofte ved å utnytte at noe ikke er spesifisert i anbudsteksten.
- Bestillerselskapene setter strenge krav om punktlighet i kontraktene de inngår med busselskapene som vinner anbud. Busselskapet skal tjene penger samtidig som de er bundet av anbudskontrakten. Busselskapet setter av minimalt med tid i sjåførenes vakter til å klargjøre bussene før kjøring. Sjåførene kan ikke gå på akkord med sikkerheten og konsekvensen blir at sjåførene må bruke fritiden sin for å rekke å klargjøre bussene før turen. Kostnaden lempes altså over på sjåføren.
- Busselskapene sparer penger på turnuser som er gunstigere for dem enn for de

ansatte. For eksempel utstrakt bruk av delte skift. Dessverre er det ikke uvanlig for bussjåfører at det går 12 timer før arbeidsdagen er over, fordi skiftet er delt i to med en ubetalt pause midt på dagen.

- Organiseringen med bestillerselskap som i realiteten bestemmer alt, men lyser ut arbeidsgiveransvaret til busselskapene pulveriserer ansvaret. Det blir tungvint for ansatte å håndheve rettighetene sine. Selv om arbeidsgiver har ansvar for arbeidsmiljøet, legges premissene i stor grad av bestillerselskapet.
- Noen mener at løsningen er gode anbud som setter tydelige krav til kvalitet og ansattes rettigheter. Men det faktum at det stadig må jobbes for å få inn nye krav i neste anbud for å rette opp uheldige konsekvenser i det forrige viser at det ikke er så enkelt. Som vi har sett ovenfor ligger det i anbudssystemets natur at busselskaper vil forsøke å utnytte det som ikke er presisert i kontrakten for å kunne tjene penger.

Eksempel: Busselskapene skal på den ene siden oppfylle kontrakten med bestillerselskapet og på den andre siden skal de ivareta arbeidsgiveransvaret sitt. Under koronakrisen fikk vi se resultatet i praksis da noen busselskap først nektet å endre rutinene for stenging/åpning av fordør, selv om hensynet til smittevern gjorde det påkrevd. Busselskapene tør i liten grad ta egne avgjørelser, og ber heller oppdragsgiver om lov til å sørge for arbeidsmiljøet. Prosesser for å sikre blant annet HMS-tiltak blir unødvendig tungrodd.

Eksempel: I stedet for å være med på å utforme kollektivtilbudet etter hvert som endringer oppstår i resemønstre, får ansatte servert en pakke endringer ved hvert nye anbud etter 7-10 år: Ved oppstarten av et nytt anbud i Trondheim i 2019 måtte ansatte benytte planlagte fridager og jobbe overtid for å lære seg nye ruter som de ikke hadde vært involvert i å utforme (mange i egen privatbil).

Eksempel: Anbud svekker kampen for hele faste stillinger. Spesielt utenfor de store byene ser vi at det blir stadig flere deltidsstillinger, som det ikke er mulig å leve av. Bare i siste anbud i Trøndelag ble ca. 50 hele stillinger omgjort til deltidsstillinger. Årsaken er at størsteparten av kjøringen er skolekjøring, som også generer delte skift, og er vanskelig å kombinere med annen kjøring.

Eksempel: Utarbeidelsen av turnuser. Dette skal forhandles om i partsforholdet, men turnusen er helt avhengig av bussrutene som bestillerselskapet legger opp. Det gjør turnusene dårligere enn de kunne og burde ha vært.

Klimapolitikk og ressursutnyttelse

- Anbudene som inngås har som regel en varighet på 7 – 10 år. Det låser fylkeskommunene til vilkårene i kontrakten i like mange år. Det skjer mye teknologisk utvikling innenfor transportsektoren underveis. Med anbud må man gjøre et hopp for eksempel hvert 7. eller hvert 10. år.
- Dårlig ressursutnyttelse: Nedskrivning av verdi på bussene skjer ofte innenfor en anbudsperiode. Etter en vanlig anbudsperiode vrakes bussene selv om de kun har blitt brukt 2/3 av levetiden. Ved egenregi vil fylket eie bussene og kan drive langsiktig med gradvis fornyelse av bussparken ettersom teknologien utvikler seg. Det er bedre og mer miljøvennlig ressursutnyttelse. Det betyr at i en kontrakt på 7 år, vil bussene være «verdiløse» når kontrakten går ut, og et eventuelt nytt selskap overtar. Dette er hverken økonomisk lønnsomt eller klimavennlig.

Økonomi og styring

- Buss på anbud er byråkratisk: Kontraktstyring medfører relativt store transaksjonskostnader i form av selve anbudsprosessen og oppfølging og kontroll av kontrakten. Samfunnsøkonomisk Analyse viste i 2018 at Ruter har en årlig kostnad på opp mot 18 millioner kun for dette byråkratiet. Et forsiktig anslag gir en årlig merkostnad på 230 millioner om vi beregner denne utgiften for Norge samlet sett. Disse pengene burde heller gått til lavere billettpriser eller nye investeringer i kollektivtransporten.
- Anbudssystemet gir et ekstremt kontrollregime. AtB i Trondheim har f.eks. opprettet en egen driftsentral for kontroll av trafikken, parallelt med sentralene til busselskapene. Hvert minste avvik skal loggføres og kontrolleres, noe som gir en enorm mengde med rapporter som sendes. Kontrollene er på minst tre nivåer. Sjøførerne blir kontrollert av busselskapet. Selskapet blir kontrollert av bestillerselskapet og fylket kontrollerer bestillerselskapet.

- Få aktører – lite konkurranse: Det er en klar tendens også innenfor transportsektoren at selskap slås sammen, og at det skjer en monopolisering av tjenestene. Selskapene som vinner anbudene tar dessuten ut overskudd av de offentlige pengene som ellers kunne vært brukt til å levere bedre kollektivtilbud til passasjerene. Så lenge kollektivtrafikken er anbudsutsatt går deler av skattebetalernes penger til eierne av busselskapene, f.eks. det Hong Kong-baserte private equity-fondet Everbright Overseas Infrastructure Investment Fund LP som eier busselskapet Boreal.

Fordeler med kollektivtransport i egenregi

Partssamarbeid og muligheter til å påvirke egen arbeidshverdag

- I egenregi er de bussjåførene ansatt i selskapet som faktisk kjører bussene. Det betyr at bussbransjen også kan dra nytte av de ansattes kompetanse i utviklingen av virksomheten, slik som andre vellykkede bedrifter. I Sporveien har arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden samarbeidet tett med utvikling og effektivisering etter at driften ble integrert i ett selskap. Resultatet er at Oslo Sporveier har blitt 33 % mer effektivt og gått til å bli det tredje mest billigste og mest effektive transportselskapet i en verdensomspennende undersøkelse blant 36 t-bane-selskap.
- Ved å ta kollektivtransporten i egenregi kan man endelig dra nytte av de ansattes kompetanse i utviklingsarbeidet også i bussbransjen. På samme måte kan man drive utviklingsarbeid mer effektivt på andre områder, som for eksempel arbeid for reduksjon av sykefravær.

Klimapolitikk og ressursutnyttelse

- Ved å ta kollektivtransporten tilbake i egenregi får vi sterkere politisk kontroll over tjenestene. Kollektivtransport er et viktig instrument i å redusere klimagassene. Derfor ville det fått stor betydning hvis denne tjenesten kunne blitt styrt og driftet av de som tar beslutningene. Ved egenregi får vi muligheten til mer politisk styring og demokratisk kontroll og kan iverksette grep som bidrar til klimapolitikk og byutvikling raskere enn å måtte vente flere år til neste anbudsperiode
- I egenregi kan en foreta nødvendige endringer kontinuerlig. Utslippsfrie busser finnes og vil fases inn over hele landet. Endret etterspørsel kan lett korrigeres når man driver en tjeneste i egenregi.

Økonomi og styring

- Tilpasninger i rutetilbudet kan gjøres underveis. Fordelene med egenregi er enorme når det er behov for å gjøre endringer i tjenestene. Når det samme selskapet organiserer hele kollektivtransporten slipper man kontrakter (anbud) man må kjøpe endringer i. Derfor blir også mange endringer i rutetilbud utsatt til det skal lyses ut nytt anbud. Mens endringer i en anbudsperiode blir dyre fordi bestillerselskap og busselskap må forhandle om endringene slipper man denne kostnaden helt med egenregi: Da er bestillerskap og busselskap samme selskap.
- Overskudd som ellers ville gått til private eiere av busselskapene kan reinvesteres i kollektivtransporten eller spares til fordel for skattebetalerne.

Viktige begreper

Anbud: Et oppdrag som en virksomhet kjøper av en annen. Anbudet er en kontrakt mellom bestillerselskap og busselskap, som innebærer å drive bussrutene i en periode på f.eks. 7 år. Anbudene kan også inneholde betingelser for hvordan oppdraget skal utføres, som krav om bruk av miljøvennlige busser eller krav til lønnsvilkår for sjåfører. Før anbudskontrakten blir inngått leverer ulike busselskaper tilbud i en anbudskonkurranse. Erfaringen er at det billigste anbudet som regel vinner.

Bestillerselskap: Fylkeskommunens selskap som organiserer kollektivtrafikken. Dette selskapet har ansvar for organisering av billetttilbudet og hvordan busstilbudet framstår for passasjerene. De bestemmer hvordan rutetilbudet skal se ut og lyser ut anbud som busselskapene konkurrer om. Bestillerselskap som Ruter og AtB har logoene sine på bussene, selv om det ikke jobber en eneste bussjåfør i disse selskapene. I noen fylkeskommuner er det egne avdelinger internt i administrasjonen som har samme funksjon som bestillerselskap. Da snakker vi om bestillerkontor.

Busselskap: Busselskapet er selskapet som faktisk kjører bussene. Busselskapet har sjåfører ansatt, men har i realiteten ingen påvirkning på busstilbudet ettersom det er bestillerselskapet som definerer hvordan kollektivtrafikken skal være. Busselskapene fungerer i realiteten som bemanningsbyråer som formidler busser og bussjåfører.

VANN OG AVLØP

Vann- og avløpsanleggene i Norge eies i hovedsak av kommuner eller kommunalt eide selskaper/foretak. Vann- og avløpstjenestene er en naturlig monopolvirksomhet, da det ikke er aktuelt å bygge ut konkurrerende vann- og avløpsinfrastruktur. I 2012 sørget Stortinget for at vann- og avløpsanleggene forblir i kommunalt eie eller eid av samvirker, gjennom ny lov om kommunale vass- og avløpsanlegg. Fagforbundet har medlemmer som jobber både med planlegging, drifting, renovering og bygging av vann- og avløpsnett.

Det er få erfaringer med konkurranseutsetting av selve driften av vann- og avløpsanlegg i Norge. Et unntak er Bekkelaget renseanlegg i Oslo, der Oslo kommune v/ Vann- og avløpsetaten (VAV) inntil nylig hadde en 15-årig driftsavtale med Bekkelaget Vann AS (BEVAS). BEVAS forvaltet utslippskonsesjonen for renseanlegget, men VAV stod som juridisk ansvarlig overfor fylkesmannen. Ifølge VAV var erfaringene med driftsavtalen stort sett positive, men det krevdes god oppfølging og kontroll av avtalen, for å være sikker på at kravene til kvalitet og sikkerhet ble opprettholdt. Oslo kommune tar nå driften tilbake i egen regi.

Ansvar for vann- og avløpstjenestene ligger hos kommunene. I likhet med renovasjon er VA-tjenester finansiert gjennom selvkost. Det betyr at gebyrer betalt av innbyggerne skal dekke utgiftene til disse tjenestene. Dette omfatter både drift og vedlikehold. Imidlertid lider infrastrukturen i vann- og avløpssektoren under et voldsomt vedlikeholdsetterslep. En [Norsk Vann-rapport](#) utarbeidet i 2021 anslår investeringsbehovet til ufattelige 332 milliarder kroner, og det er få eller ingen kommuner som i dag er i stand til å løse denne utfordringen innenfor dagens gebyrfinansiering.

Kommuner og kommunalt eide selskaper bruker i stor grad markedet til prosjektering og utbygging av anlegg samt til planleggings-, drifts- og vedlikeholdsoppgaver som det ikke er nødvendig å gjennomføre i egenregi. Anskaffelser skjer iht. regelverk for offentlige anskaffelser. Noen steder (Stord, Kragerø) vurderer man likevel oppbemanning med egne ansatte knyttet til en planlagt og mer langsiktig investering for å få bukt med etterslepet.

I tillegg til vedlikeholdsetterslepet på infrastrukturen, står VA-sektoren overfor store rekrutteringsutfordringer. Det er et generasjonsskifte på gang, og det vil særlig være behov for flere driftsoperatører framover – langt flere enn antallet som utdannes per år i dag. Diskusjonen om det kommunale investeringsbehovet i VA må derfor også innbefatte kompetansebehovet, ikke bare infrastrukturen.

Ulemper med konkurranseutsetting innenfor vann og avløp

Kompetansetap og rekrutteringsutfordringer:

- Man ser stadig mer bestiller-utfører-modeller som betyr at kommunene er mer avhengig av å kjøpe inn tjenester enn tidligere. Dette er en privatisering i praksis.
- Man trenger kvalifiserte fagfolk for å kunne bruke egne ansatte, men kommunene konkurrerer med private firmaer som kan tilby bedre lønn. For kommunene er dette med på å fremskynde "foretakisering" og selskapsdannelser i bransjen, med økende forekomst av IKS-er, AS-er og kommunalt eide foretak. I kommunal sektor trekkes lønnsnivået for fagarbeidere fram som en vesentlig faktor som spiller inn på forutsetningene for å drive i egenregi. Oslo kommune, som eget tariffområde, kan vise til bedre lønnsnivå enn i KS og sliter ikke like mye med dette.

Beredskap og styring:

- Eierskap og drift henger sammen: Konkurranseutsetting av vann som ressurs går dårlig hvis man på den ene siden vurderer vann som et kommersielt produkt og på den andre siden vurderer vann som en basistjeneste befolkningen har krav på. Høyest mulig overskudd lar seg dårlig forene med best mulig ivaretagelse av ressursforvaltning, samt helse og sikkerhet for innbyggerne. Hensynet til helse, sikkerhet og ressursforvaltning må komme i første rekke for å lage en god VA-infrastruktur.
- Konkurranseutsetting av drift undergraver det offentlige ansvar: Utstrakt konkurranse-utsetting av drift av vann- og avløpsanlegg i Norge kan undergrave intensjonen bak det lovfestede offentlige eierskapet.
- Ved konkurranseutsetting av driftsoppgaver vil kommunens egenkompetanse bli redusert, og det vil kreve omfattende kontraktstyring for å sikre at hensynet til kvalitet, sikkerhet og langsiktighet blir ivaretatt. Særlig gjelder dette driften av vannverk, der hensynet til sikkerhet og beredskap er mest tungtveiende. Hvis det skulle vise seg at norske kommuner/VA-selskaper begynner med utstrakt bruk av konkurranseutsetting av driften og det viser seg at dette skjer på en måte som svekker kvaliteten og sikkerheten ved tjenestene, kan lovgiver gripe inn med regulatoriske virkemidler.
- Privatisering vs. konkurranseutsetting: Salg av vann- og avløpsanlegg til private

vil kunne ha irreversible konsekvenser for innbyggerne, så vel økonomisk som kvalitets- og sikkerhetsmessig. Konkurranseutsetting av driftsoppgaver vil derimot ikke ha irreversible konsekvenser, da kommunene sitter med eierskapet og styringsvirkemidlene.

- Ingen reell konkurranse: Utbygging av parallell infrastruktur er ikke samfunnstjenlig, og VA-tjenestene framstår derfor som naturlige, fysiske monopoler. Det blir altså ingen reell konkurranse om disse tjenestene ved eventuell privatisering.

Fordeler med vann- og avløpstjenester i egenregi

Beredskap og styring:

- Flere kommuner har endret organiseringsform for sin VA-virksomhet, slik at denne nå er organisert som et interkommunalt selskap (IKS), kommunalt foretak eller kommunalt eid aksjeselskap. Gjennom å sikre at kommunene, uansett organiseringsform, driver VA-virksomheten i egenregi, vil man understreke rettighets- og miljøperspektivet for VA-sektoren.
- Investeringsbehovet krever offentlig styring: Den norske VA-sektoren er heterogen og sammensatt av svært mange enheter. Dagens fornyelsestakt på VA-ledningsnettet tilsier en levetid på om lag 200 år, mens den tekniske levetiden er mellom 50 og 100 år. Det er derfor et stort behov for raskere fornyelse av VA-ledningsnettet. Bare det offentlige, uavhengig av investeringshorisont, har kapasitet og investeringskraft til å ivareta et helhetlig forvaltningsperspektiv på VA-sektoren. Vann i springen bør så langt som mulig være en ressurs som stilles til disposisjon for hele befolkningen gjennom selvkostbetaling.
- Private eiere vil investere med investeringsperspektiv på betydelig mindre enn 50 år. Det er selvkostprinsippet som er forskriftsfestet og derfor har vært det vanlige i norske kommuner, slik at vann- og avløpsgebyret avspeiler kommunens totale kostnader til VA-tjenestene. I en beredskapssituasjon vil det være selvsagt at det offentlige har det fulle ansvar, oversikten over og planleggingen av vern av vannressursene. Dette taler for at VA-sektoren bør være i offentlig eie i all framtid.
- Med bakgrunn i synet på vann som en basistjeneste og rettighet for befolkningen, sikkerhetshensyn, synergi mellom infrastrukturvirksomheten, forvaltning og investeringshorisonten, betyr det at det offentlige eierskapet til VA-infrastrukturen må sikres.

- Kommunene og de kommunalt eide VA-selskapene vil alltid ha behov for å benytte markedet til å løse oppgaver på vann- og avløpsområdet, der dette ut fra en helhetsvurdering er mest hensiktsmessig. I dag regner vi med at i størrelsesorden 50- 70 % av gebyrinntektene på vann- og avløpsområdet går til innkjøp av tjenester og utstyr fra private aktører i markedet, og anskaffelsene skjer i henhold til regelverket om offentlige anskaffelser. Dette kan være legging av ledninger, bygging av renselanlegg og utførelse av spesialiserte oppgaver som kommunen/VA-selskapene ikke ser det hensiktsmessig å ha personell og maskinell til å utføre selv.

Det er likevel flere relevante spørsmål å stille: Vil det å bygge ny/oppgradere/vedlikeholde eksisterende infrastruktur innen VA i egenregi/kommunal regi lønne seg økonomisk framfor å sette ut utbygging og oppgradering til private aktører? Vil det å gjøre oppgraderingsarbeidet i egenregi f.eks. kunne påvirke tilgangen på nødvendig kompetanse og arbeidskraft til videre drift og vedlikehold i kommunen? Vil det å gjøre dette arbeidet i egenregi evt. kunne påvirke beredskap for kriser o.l.?

- Prinsipper for bemanning og definisjon av kjernevirksomheten: Hias IKS har utarbeidet og styrevedtatt et notat om «Prinsipper for bemanning» hvor det defineres hva som er kjernevirksomheten og begrunnelse for hvilke funksjoner som er sentralt å drive selv. Ved fastsettelse av prinsipper for bemanning er det lagt til grunn et naturlig skille mellom drift og utvikling av kjernefunksjonene, planlegging og rådgivning, ledelse og administrative støttefunksjoner. Som kjernefunksjoner betraktes: vannforsyning med vannverk, transportsystem og høydebasseng, og avløpsbehandling med transportsystem, renselanlegg og gjenvinning av ressurser.

HMS, partssamarbeid og arbeidsvilkår:

- Yrkesgrupper som er ledd i den sirkulære økonomien, blant annet innen vannbransjen og renovasjonsbransjen, utsettes i stadig større grad for helseskadelige kjemiske og biologiske faktorer. Seksjonen har tidligere deltatt i et forskningsprosjekt som viste at arbeidstakere som jobbet med avløpsvann hadde ulike plager som ble satt i sammenheng med eksponering på arbeidsplassen. Dette er det viktig å spre kunnskap om, i tillegg til at man etablerer gode rutiner på arbeidsplassen. For å gjøre arbeidshverdagen sikker for de ansatte, er det derfor viktig at verneombud, tillitsvalgte og ledelse i samarbeid utvikler tiltak og rutiner. Dette partssamarbeidet sikres best i egenregi med organiserte arbeidstakere på tariffavtale.

- Ett eksempel på godt partssamarbeid er innføring av ny teknologi på HMS: I Ski kommune var en medarbeider nære på å stryke med av hydrogensulfid-forgiftning i 2019. Etter samarbeid mellom plasstillitsvalgt og leder har kommunen nå skaffet seg Blackline Safety G7, som er en digital gassmåler. Alle ansatte får opplæring og boksen er med på alle oppdrag. Tryggheten for de ansatte og at innbyggerne har stabile og trygge tjenester, har vært en felles målsetning i partssamarbeidet på arbeidsplassen.

BYGGDRIFT

Som for andre tjenester innen forvaltning, drift og vedlikehold er konkurranseutsetting en trussel også for byggdriftere og vaktmestere. Det dukker relativt ofte opp eksempler på at dårlig kommuneøkonomi presser fram forslag om konkurranseutsetting av drift av kommunale bygninger og idrettsanlegg. Samtidig har innføring av nøytral merverdiavgift på innkjøp av tjenester i helseforetakene gitt sterkere insentiv for å la private overta drift av deres bygg.

Argumentet er alltid at konkurranseutsetting av drift og vedlikehold skal spare penger. Dette, sammen med et stort vedlikeholdsetterslep på offentlig bygningsmasse, vitner om en manglende forståelse for at det kreves fagkunnskap og midler for å drifte bærekraftig og sørge for godt løpende og verdibevarende vedlikehold av fellesskapets bygninger. Kortsiktige kutt er ikke veien å gå i en verden med et sterkt behov for mer bærekraft og mer sirkulær tankegang. Der kortsiktige kostnadskutt trumfes gjennom, er sannsynligheten stor for at fellesskapet får en mye større regning i fanget i fremtiden. Prisen det koster oss å drifte og vedlikeholde bærekraftig med egne ansatte fagfolk nå, vil med stor sannsynlighet spare samfunnet penger i det lange løp.

Ulemper med konkurranseutsetting av byggdrift

Økonomi og styring:

- Uklart om kostnadene reduseres: Fafo-rapporten «[Når velferd er til salgs: Ideelle og kommersielle leverandører av velferdstjenester](#)» fra 2019 gjør en grundig gjennomgang av forskningslitteraturen som finnes om effektene av konkurranseutsetting ved anbud. Forfatterne finner bevis for at konkurranseutsetting har gitt reduksjoner i de direkte driftskostnadene isolert sett innen tekniske tjenester. Den største studien de viser til er en internasjonal sammenlikningsstudie fra Danmark ([Petersen et al. 2018](#)), som finner en gjennomsnitt-

lig prisreduksjon på 5,6 prosent basert på 32 forskningsartikler om tekniske tjenester på anbud. Snittet trekkes dog opp ved at den økonomiske gevinsten er vesentlig høyere i anglosaksiske land (Storbritannia og USA), der både organisasjonsgraden og rettighetene i arbeidslivet er langt svakere enn i Norge. Petersen et al. (2018) finner også at den gjennomsnittlige besparelsen på de direkte driftskostnadene ved konkurranseutsetting har avtatt de siste årene. Fafo-rapporten peker på et sentralt problem med all forskningen som finnes på området: Så lenge nær sagt ingen studier har målt de tilhørende transaksjonskostnadene, er det uklart om konkurranseutsetting har gitt økonomiske gevinster.

- Transaksjonskostnader: Å konkurranseutsette er ressurskrevende. I tillegg til prisen på tjenesten kommer kostnader knyttet til utforming og oppfølging av anbud, omstilling, og kontroll med at leverandøren leverer den lofte tjenesten.
- Risiko for tilleggsregninger: En anbudskontrakt kan aldri ta høyde for alle uforutsette hendelser og behov som kan oppstå i kontraktperioden.
- Ved konkurranseutsetting av driftsoppgaver vil kommunen miste mye intern kompetanse. Samtidig vil det kreve omfattende ressurser til internkontroll og kontraktsoppfølging for å ivareta hensynet til kvalitet og langsiktighet.
- Private løsnings kostnadseffektivitet synker over tid. Etter at kontrakten er inngått har private aktører kun muligheter til å øke fortjenesten ved kutt i kostnader – inntekten i anbudsperioden er gitt. Dette kan gå på bekostning av kvaliteten. Det kan bli særlig aktuelt ved overgang til en ny anbudsperiode, der en eksisterende leverandør har tapt anbudskonkurransen. Det manglende insentivet til å gjøre det som lønner seg på lang sikt, kan ofte føre til at nødvendige investeringer og vedlikehold forskyves for lenge. Dermed forringes også kvaliteten på bygningene.
- Konkurranseutsetting kan være særlig negativt for drift av moderne bygg med mange tekniske løsninger. Uten egne byggdrifere risikerer kommunen eller byggeier at essensiell informasjon om programmering og tekniske styringer av varme, luft, ventilasjon og andre løsninger med automasjon, går tapt. En fast ansatt byggdrifter vet hvilke løsninger som ble installert når bygget var nytt, og hvilke oppdateringer og endringer som er gjort underveis – og ikke minst hvem som har utført dem. Om driften settes ut, mister byggeier kontrollen over denne kunnskapen. Prosessen dersom systemene skal oppgraderes

eller utbedres blir dermed mer komplisert, og ikke minst veldig dyr, dersom kompetanse og informasjon må innhentes via innkjøp av tjenester fra eksterne leverandører.

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- Mange ansatte vil ende opp med dårligere tjenestepensjon, og muligens lønns- og arbeidsvilkår, ved konkurranseutsetting. Regler om virksomhetsoverdragelse garanterer ansattes lønns- og arbeidsvilkår (unntatt pensjon) ut tariffperioden – men hva skjer etter tariffavtalens utløp med områder som arbeidsvilkår, ytelser, arbeidstid og jobbsikkerhet?
- Private firma har ofte mindre fokus på opplæring, kompetanseutvikling og HMS, fordi dette er områder der gevinstene er langsiktige og samfunnsmessige.
- Kommune/helseforetak og ansatte mister fordelene ved partsforholdet på arbeidsplassen. Samtidig er det stor sannsynlighet for færre fagorganiserte ved anbud.
- Anbudskonkurranser skaper en utrygghet for de ansatte som kan være belastende psykisk og hemmende for motivasjonen i arbeidet.

Fordeler med byggdrift i egenregi:

Økonomi og styring:

- Egenregi gir kommunen eller helseforetaket direkte kontroll over tjenesten, som igjen gir bedre kontroll over kvaliteten på tjenesteleveransen, samt forutsigbarhet for både arbeidsgiver og de ansatte. Det er tydelig hvor ansvaret ligger. Dersom tjenesten ikke er tilfredsstillende, vet alle hvor de skal henvende seg for å få til nødvendige endringer. Om noe må endres for å bedre tjenesten, finnes handlingsrommet, helt uten å måtte ty til reforhandling av kontrakten med et eksternt firma.
- Å drifte tjenesten med egne ansatte betyr at pengene går til de ansatte og tjenesteleveransen – ikke til transaksjonskostnader i forbindelse med anbudsprosesser og kontraktsoppfølging, eller til profitt for et privat selskap.
- Å drive selv gir insentiv til å tenke langsiktig og helhetlig. Dette fremmer kvalitet ved å bidra til at investeringer og tiltak som lønner seg på lang sikt blir gjennomført. Denne

langsiktigheten er særlig viktig i forvaltningen av fellesskapets bygninger: God drift av kommunens bygninger handler om å kunne tenke og planlegge langsiktig og forutsigbart. «Brannsløkking», kortsiktig økonomiplanlegging og ad hoc-forvaltning er derimot oppskriften på dårlig vedlikehold og en lite bærekraftig utvikling.

- Ved innkjøp av utstyr eller bygningsmateriale fremmer drift i egen regi kjøp av artikler av høy kvalitet med lang levetid. Det gir en mer bærekraftig drift.
- Byggdrift i egenregi i hele kommunen kan også gi stordriftsfordeler i forbindelse med innkjøp.
- Egenregi muliggjør et godt samarbeid med brukerne av bygget og andre yrkesgrupper i kommunen, og en helhetlig tankegang i forvaltningen av kommunens bygninger, samt innenfor forvaltning- drifts- og vedlikeholdsområdet (FDV).

Kompetanse, utvikling og fleksibilitet:

- Egne fast ansatte byggdrifere har et eierforhold til egne bygninger som kan motivere til å yte det lille ekstra. Det gir dessuten byggdriferen mulighet til å bli spesialist på sine egne bygg.
- Byggdrift i egenregi sørger for god dokumentasjon av status for alle driftsanlegg og bygget, i nåtid og gjennom livssyklusen – og for at denne kunnskapen forblir i kommunen. Dette bidrar til oversikt og kontroll i eiendomsforvaltningen, og setter kommunen i stand til å være proaktiv og ta tak i nødvendig vedlikehold på et tidlig tidspunkt.
- Egne ansatte gir kommunen kontroll over hvilken kompetanse de ansatte innehar og muliggjør langsiktig kompetansebygging. Å investere i ansatte kan også gjøre dem mer motivert til å utvikle tjenesten, og samtidig bidra til at de forblir over tid. Å sikre at en utvikler og holder på ansatte med høy kompetanse, er et godt argument for å drifte tjenesten selv.
- Å ha fagkompetansen internt, med kort vei mellom de ansatte som utfører tjenesten og de som bestemmer, gjør at innspill fra de ansatte lettere kan bli realisert. Det gjør det også enklere å indentifisere nye behov for rutineendringer, opplæring og kompetanseheving.
- Byggdrift i egenregi gjør at kommunen kan prøve ut og fase inn nye teknologiske

løsninger i egen bygningsmasse når det måtte passe, uten å ta hensyn til hvilke løsninger som er spesifisert i en anbudskontrakt. Dette kan særlig være fordelaktig med tanke på nye teknologiske løsninger, som åpner for nye tiltak for energioptimering av bygg.

- Egne ansatte gir fleksibilitet. Med egenregi kan personell og kompetanse benyttes der den trengs når behov og forutsetninger endrer seg, og også til prosjektering. Egne ansatte tar også ofte ansvar utover egen stillingsbeskrivelse, som gir en merverdi til omgivelsene som er vanskeligere å oppnå med det enorme kostnadsfokuset til et privat firma.
- Byggdrift i egenregi gir gode forutsetninger for en organisering basert på tillitt til den ansattes fagkompetanse, i motsetning til en bestiller-utfører-modell. Dette gir arbeidstakeren rom til å gjøre vurderinger ut fra sin fagkompetanse. Byggdrifteren kan da selv gjøre utbedringer innenfor hans/hennes kompetanse fortløpende, hente inn hjelp fra kollegaer når det trengs og hente inn ekstern hjelp når det er nødvendig. Dette er både effektivt og økonomisk besparende.
- Å ha tilgang til et sosialt og faglig fellesskap av andre drifere i kommunen gir god tilgang til faglig påfyll, og lett tilgang til hjelp og bistand i møte med nye utfordringer. Faglig autonomi og samarbeid hos drifterne gir også gode forutsetninger for innovasjon og nye løsninger.

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- Et godt partsarbeid sikres best i egenregi med organiserte arbeidstakere på tariffavtale. Det gir mulighet til å jobbe langsiktig for å sikre gode rutiner for systematisk oppfølging og involvering av ledere og ansatte, for eksempel i utviklingsarbeid for bedre HMS eller reduksjon av sykefravær.
- Med kommunen eller helseforetaket som arbeidsgiver, får de ansatte anstendige lønns- og arbeidsvilkår, med tariffestet lønn og uttelling for fagbrev og ansienitet. Ikke minst får de en langt bedre pensjonsordning enn i det private, bedre vilkår for permisjon og ferie, og en trygg jobb. Det fremmer motivasjon og trivsel som kan være avgjørende for kontinuitet i arbeidsstokken, og også for bærekraftige lokalsamfunn der folk blir boende.
- Opplevelsen av å være en del av en virksomhet og fellesskapet som oppstår, kan bidra positivt til både innsats og ytelse.

RENHOLD OG VASKERI

Renhold er spesielt utsatt for konkurranseutsetting. En manglende forståelse for at renhold er et eget fag som krever høy kompetanse, kan være noe av grunnen. Mange kommuner har stram økonomi, noe som øker presset for konkurranseutsetting av tjenester. Da står renholdstjenesten gjerne først i køen. I helseforetakene har innføring av nøytral merverdiavgift på innkjøp av tjenester gitt sterkere insentiv for å la private overta.

Uansett kommune eller helseforetak: Et ønske om økonomiske innsparinger er som regel alltid hovedargumentet for at tjenesten skal settes ut på anbud. Problemet er at kvaliteten på tjenesten, de ansatte og innbyggerne ofte blir lidende når lav pris betyr mest. Og spares det egentlig penger når transaksjonskostnader tas med og langsiktigheten forsvinner?

De samme forholdene som nevnt over gjelder også vaskeri, men her har trenden med å sette ut tjenesten gått lengre. Særlig hos helseforetakene, der kun to sykehus fremdeles driver vaskeri på egenhånd.

Ulemper med konkurranseutsetting av renhold og vaskeri

Økonomi og styring:

- Uklart om kostnadene reduseres: Fafo-rapporten «[Når velferd er til salgs: Ideelle og kommersielle leverandører av velferdstjenester](#)» fra 2019 gjør en grundig gjennomgang av forskningslitteraturen som finnes om effektene av konkurranseutsetting ved anbud. Forfatterne finner bevis for at konkurranseutsetting har gitt reduksjoner i de direkte driftskostnadene isolert sett innen tekniske tjenester. Den største studien de viser til er en internasjonal sammenlikningsstudie fra Danmark ([Petersen et al. 2018](#)), som finner en gjennomsnittlig prisreduksjon på 5,6 prosent basert på 32 forskningsartikler om tekniske tjenester på anbud. Snittet trekkes dog opp ved at den økonomiske gevinsten er vesentlig høyere i anglosaksiske land (Storbritannia og USA), der både organisasjonsgraden og rettighetene i arbeidslivet er langt svakere enn i Norge. Petersen et al. (2018) finner også at den gjennomsnittlige besparelsen på de direkte driftskostnadene ved konkurranseutsetting har avtatt de siste årene. Fafo-rapporten peker på et sentralt problem med all forskningen som finnes på området: Så lenge nær sagt ingen studier har målt de tilhørende transaksjonskostnadene, er det uklart om konkurranseutsetting har gitt økonomiske gevinster.
- Et uoversiktlig marked: Ifølge Fafo er en hovedutfordring i den private ren-

holdsbransjen at den er delt mellom seriøse aktører som følger lover og regler, og mange useriøse virksomheter som opererer på utsiden av regelverket. I sistnevnte gruppe finnes aktører som systematisk bryter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven med sikte på økt inntjening, og hvor virksomheten har en konkurransevridende effekt. Dette er et argument for at det kan være bedre beholde tjenesten internt for å sikre kontroll over tjenesteproduksjonen.

- Kjennskapen til ordningene som skal bidra til å holde useriøse ute av renholdsbransjen er for dårlig. Eksempelvis finner en [Fafo-rapport fra 2021](#) at ca. halvparten av innkjøperne av renholdstjenester i offentlig sektor ikke har kontrollert om firmaet de kjøper tjenester fra er godkjent gjennom godkjenningsordningen for renhold, slik loven krever.
- Transaksjonskostnader: Å konkurranseutsette er ressurskrevende. I tillegg til prisen på tjenesten kommer kostnader knyttet til utforming og oppfølging av anbud, omstilling, og kontroll med at leverandøren leverer den lovte tjenesten.
- Risiko for tilleggsregninger: En anbudskontrakt kan aldri ta høyde for alle uforutsette hendelser og behov som kan oppstå i kontraktperioden. For eksempel viste koronapandemiens krav til økt frekvens og skjerpede rutiner innen renhold at behov kan endre seg raskt. Å reforhandle en kontrakt for å dekke nye behov, kan bli kostbart.
- Ved konkurranseutsetting av driftsoppgaver vil kommunen miste mye intern kompetanse. Samtidig vil det kreve omfattende ressurser til internkontroll og kontraktsoppfølging for å ivareta hensynet til kvalitet og langsiktighet.
- Renhold er en arbeidsintensiv tjeneste, noe som begrenser muligheten til å få ned kostnadene ved å effektivisere gjennom smartere arbeidsmetoder. Det innebærer at dersom kostnadene går ned ved utskilling av tjenesten, vil dette kunne bety at besparelsen ikke skyldes reell effektivisering av arbeidet, men derimot lavere lønn og pensjoner og redusert kvalitet. Gitt at den private aktøren skal tjene penger, og derfor må ha en profittmargin i anbudskontrakten, innebærer dette en direkte omfordeling av midler fra renholderne til eierne av det private renholdsfirmaet.
- Private løsnings kostnadseffektivitet synker over tid. Etter at kontrakten er inngått har private aktører kun muligheter til å øke fortjenesten ved kutt i kostnader – inntekten i anbudperioden er gitt. Dette kan gå på bekostning av kvaliteten.

Det kan bli særlig aktuelt ved overgang til en ny anbudsperiode, der en eksisterende leverandør har tapt anbudskonkurransen. Det manglende insentivet til å gjøre det som lønner seg på lang sikt, kan ofte føre til at nødvendige investeringer og vedlikehold forskyves for lenge.

- Det finnes mange eksempler der konkurranseutsetting har gitt svekket kvalitet som følge av fokuset på effektivisering og kostnadsutt. Et kjent eksempel i norsk kontekst er selskapet [ISS sin mangelfulle leveranse](#) av renhold til Forsvaret, som også er grundig dokumentert i en [egen Fafo-rapport fra 2018](#). Men det finnes også internasjonal forskning som har vist at konkurranseutsetting kan medføre lavere hygienestandard. [En studie fra Storbritannia i 2017](#) konkluderte med at sykehus som hadde konkurranseutsatt renholdet, hadde en betydelig høyere forekomst av MRSA-bakterier enn sykehus med renhold i egen regi. MRSA-bakterier er motstandsdyktige mot et antibiotikum som kalles methicillin og en lang rekke andre antibiotika.

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- Mange ansatte vil ende opp med dårligere tjenestepensjon, og muligens lønns- og arbeidsvilkår, ved konkurranseutsetting. Kommunenes og helseforetakenes allerede lavest lønnede yrkesgrupper kan risikere tap i framtidig tjenestepensjon på opp mot 1 million kroner. Regler om virksomhetsoverdragelse garanterer ansattes lønns- og arbeidsvilkår (unntatt pensjon) ut tariffperioden – men hva skjer etter tariffavtalens utløp med områder som arbeidsvilkår, ytelser, arbeidstid og jobbsikkerhet?
- Dårligere lønn: Til tross for at allmenngjøringsvedtaket i 2011 har lyktes i å øke lønnen i den private renholdsbransjen, er den allmenngjorte minstelønnen i renholdsoverenskomsten generelt langt dårligere enn lønnen i tariffområdene i offentlig sektor – og jo høyere ansiennitet, jo dårligere er lønnen sammenlignet med det offentlige. Ansiennitetsstigen er kortere, og uttelling for fagbrev mangler.
- I den private delen av renholdsbransjen vil det ofte være mindre fokus på opplæring, kompetanseutvikling og HMS, fordi dette er områder der gevinstene er langsiktige og samfunnsmessige. Dette er særlig uheldig med tanke på at renholdere ifølge [STAMI](#) er blant de aller mest utsatte yrkesgruppene når det kommer til ensidig, statisk arbeid, som er risikofaktorer for muskel- og skjelettplager i nakke og armer, og smerter i korsrygg og bein. Renholdere er også blant de mest

utsatte for kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer som følge av håndtering av kjemikalier.

- For å få ned kostnadene til tjenesten, øker den private aktøren gjerne arealet en enkelt renholder skal rekke over. Å presse økt kvantitet ut av hver ansatt går ut over kvaliteten og medfører økt fysisk belastning og psykisk press. Mer om dette finnes i [Manifests rapport ISS-metoden](#).
- Samfunnsøkonomisk er dette en kostbar måte å drive på: Renholdere er blant yrkesgruppene hvor det er høyest sykefravær, og en forholdsvis høy andel ender som uføre. Hvis ansattes arbeidshelse slites ned med høyere belastning over tid, øker sjansen for frafall fra arbeidslivet. De ansatte slutter da å produsere verdier og øker utgiftene på fellesskapets trygdebudsjett. Tendensen til økt sykefravær og turnover omtales i [Fafos rapport om konkurranseutsettingen av renholdet i Forsvaret](#).
- Kommune/helseforetak og ansatte mister fordelene ved partsforholdet på arbeidsplassen. Samtidig er det stor sannsynlighet for færre fagorganiserte ved anbud.
- Anbudskonkurranser skaper en utrygghet for de ansatte som kan være belastende psykisk og hemmende for motivasjonen i arbeidet.

Fordeler med renhold og vaskeri i egenregi:

Økonomi og styring:

- Egenregi gir kommunen eller helseforetaket direkte kontroll over tjenesten, som igjen gir bedre kontroll over kvaliteten på tjenesteleveransen, samt forutsigbarhet for både arbeidsgiver og de ansatte. Det er tydelig hvor ansvaret ligger. Dersom tjenesten ikke er tilfredsstillende, vet alle hvor de skal henvende seg for å få til nødvendige endringer. Om noe må endres for å bedre tjenesten, finnes handlingsrommet, helt uten å måtte ty til reforhandling av kontrakten med et eksternt firma.
- Å drifte tjenesten med egne ansatte betyr at pengene går til de ansatte og tjenesteleveransen – ikke til transaksjonskostnader i forbindelse med anbudsprosesser og kontraktsoppfølging, eller til profitt for et privat selskap.
- Å drive selv gir insentiv til å tenke langsiktig og helhetlig. Dette fremmer kvalitet ved å bidra til at investeringer og tiltak som lønner seg på lang sikt blir gjennomført.

Eksempelvis kan dette være investeringer nytt rengjøringsutstyr og -maskiner som gir mindre fysisk belastning for de ansatte og øker effektiviteten på tjenesten. Det gjør det også mer lønnsomt å investere i utstyr med lang levetid.

- Egenregi muliggjør et godt samarbeid med brukerne av bygget og andre yrkesgrupper i kommunen, og en helhetlig tankegang innenfor forvaltning- drifts- og vedlikeholdsområdet (FDV).
- Renhold og vaskeri i egenregi i hele kommunen kan gi stordriftsfordeler i forbindelse med innkjøp.

Kompetanse, utvikling og fleksibilitet:

- Egne ansatte med fagkompetanse og autonomi fremmer kvalitet i tjenesten. Eierskap til egen arbeidsplass gir gode forutsetninger for innovasjon og forbedringsarbeid og fremmer god ressursbruk. Renholdere som kjenner byggene godt, vet hvilke metoder som skal brukes og hvor man må være ekstra påpasselig. Renhold utført med riktig kvalitet og frekvens hindrer smitte og bakterieoverføring, sikrer et godt innemiljø og godt vedlikehold.
- Egne ansatte gir kommunen kontroll over hvilken kompetanse de ansatte innehar og muliggjør langsiktig kompetansebygging. Å investere i ansatte kan også gjøre dem mer motivert til å utvikle tjenesten. Tall fra Fafo viser at der 17 % av renholderne i kommunene og 18 % i helseforetakene hadde fagbrev i 2016, gjaldt dette bare 2 % i den private renholdsbransjen. Å sikre at man utvikler og holder på ansatte med høy kompetanse, er et godt argument for å drifte tjenesten selv.
- Å ha fagkompetansen internt, med kort vei mellom de ansatte som utfører tjenesten og de som bestemmer, gjør at innspill fra de ansatte lettere kan bli realisert. Det gjør det også enklere å indentifisere nye behov for rutineendringer, opplæring og kompetanseheving.
- Renholds-faget og vaskerifaget er i stadig endring, og rutiner og prosedyrer kan endre seg mye på kort tid. Med tjenesten i egenregi og intern fagkompetanse, kan man omstille seg raskt, gi nødvendig opplæring og trygge de ansatte i nye rutiner eller oppgaver. Dette har av Fagforbundets medlemmer blitt trukket fram som en stor fordel under koronapandemien, da smittesituasjonen betydde at opplæring og nye rutiner måtte iverksettes raskt.

- Fleksibilitet, sammen med mulighet for kompetansepåfyll, betyr en sterkere beredskap med renhold og vaskeri i egenregi. Når renholderne er ansatt hos kommunen eller helseforetaket de jobber i, muliggjør det også omdisponering av personell ved behov. Under koronapandemien har renholdspersonell blir omdisponert eksempelvis fra barnehage og skole til helseinstitusjoner, hvor behovet for renhold i denne situasjonen har vært ekstra stort.
- Renhold i egenregi, med ansatte i hele faste stillinger, begrenser smittespredning ved helseinstitusjoner. Motsatt fører små stillingsbrøker og mange deltidsansatte med flere arbeidsgivere til økt risiko for smitte inn i helseinstitusjoner og spredning mellom institusjoner, det [konkluderer Senter for omsorgsforskning på oppdrag for Koronakommisjonen](#).
- Renholdere og vaskeriansatte i egenregi kan også utføre andre oppgaver når det er nødvendig. Egne ansatte tar også ofte ansvar utover egen stillingsbeskrivelse, som gir en merverdi til omgivelsene som er vanskeligere å oppnå med det enorme kostnadsfokus til et privat firma.
- Intern kompetanse kan brukes flere steder, også til prosjektering.

HMS, lønns- og arbeidsvilkår:

- Et godt partsarbeid sikres best i egenregi, med organiserte arbeidstakere på tariffavtale. Det gir mulighet for å jobbe langsiktig for å sikre gode rutiner for systematisk oppfølging og involvering av ledere og ansatte, for eksempel i utviklingsarbeid for reduksjon av sykefravær. I HMS-arbeidet kan et velfungerende partsarbeid sikre at verneombud, tillitsvalgte og ledelse sammen utvikler tiltak for en bedre ergonomi eller sikker håndtering av kjemikalier.
- Med kommunen eller helseforetaket som arbeidsgiver får de ansatte anstendige lønns- og arbeidsvilkår, med tariffestet lønn og uttelling for fagbrev og ansienitet. Ikke minst får de en langt bedre pensjonsordning enn i det private, bedre vilkår for permisjon og ferie, og en trygg jobb. Det fremmer motivasjon og trivsel som kan være avgjørende for kontinuitet i arbeidsstokken, og også for bærekraftige lokalsamfunn der folk blir boende.
- Opplevelsen av å være en del av en virksomhet og fellesskapet som oppstår, kan bidra positivt til både innsats og ytelse.

Spesielt for vaskeri:

- Større sentralvaskeri fungerer ofte best. Det gjør det lettere å sikre hensiktsmessig tilpassede lokaler og god plass til ren og uren sone, som er viktig for hygien. Samtidig sikrer det stordriftsfordeler ved investeringer i teknisk utstyr og innkjøp av kjemi og materiell.
- Større vaskerier kan tilrettelegge for et godt faglig og sosialt miljø, som fremmer utvikling og kompetanseoverføring. Samling av kompetansen fremmer også nødvendige investeringer fordi det blir enklere for de vaskeriansatte å bli hørt i beslutningsprosesser.
- Økt kvalitet i vaskeritjenesten gir økt sikkerhet for andre tjenester ved at hygien ivaretas på helseinstitusjoner, samt at rent utstyr (mopper og kluter) sikres for renholderne.
- Med vaskeri, renhold og helseinstitusjoner i egenregi, muliggjøres helhetlig forvaltning av tjenester som er gjensidig avhengige av hverandre. Det kan igjen gi økt kvalitet.

Noen eksempler innen vaskeri:

- Da Fredrikstad kommune engasjerte Agenda Kaupang for å utrede om de skulle satse på nytt sentralvaskeri i egenregi eller konkurranseutsetting i 2017, var svaret at det ble billigere å bygge og drifte vaskeri i kommunal egenregi. Dermed ble Fredrikstad kommune vaskeri bygget.
- Sykehusvaskeriet som drives i egenregi ved Ahus, ble kåret til det beste sykehusvaskeriet i Norden i 2003. En av årsakene til suksessen var at teknisk utstyr i vaskeriet ble oppgradert jevnlig, sa vaskerisjef Merete Gimse den gangen. Hun fortalte også at tidligere ledere hadde vært framsynte nok til å starte et fornyelsesfond allerede for 40 år siden. Også involvering og opplæring var viktig: De ansatte ble løpende orientert om hvordan en lå an, og ble alltid tatt med på råd og på utviklingsseminarer.
- Sarpsborg kommune valgte i 2013 å etablere et stort sentralvaskeri i egenregi og samtidig tilby sine tjenester til andre kommuner og private aktører. Resultat: Ingen avvik i 2016 og pris for beste vaskeri fra Norske Vaskeriers kvalitetstilsyn. Egenregi ga mulighet til full kontroll på produksjonsprosessen og hygien: De opprettede rene og urene soner, som også gjaldt traller, kurver og biler, og sikret

seg at de ansatte kjente jobben til fulle. Samtidig har de ansatte fått ta i bruk fagkunnskapen sin til å utvikle nye maskiner for stadig flere oppdrag.

POSTEN OG BRING

Da Posten gikk fra forvaltningsbedrift til AS ble oppgaver som ikke ble definert som kjernevirksomhet, og som tidligere ble utført av egne ansatte, satt ut til andre. Dette gjaldt bl.a. renhold, kantiner, verkstedtjenester, deler av opplæring mm tross protester fra fagforening.

Posten og Bring er nå er konsern med en rekke selvstendige selskaper der enkelte benytter seg helt eller delvis av underleverandører/kjøpt transport.

I Posten Norge AS (morselskap) benyttes i hovedsak egne ansatte til å utføre oppgaver til innhenting, sortering og distribusjon av post. I transport utføres hoveddelen av egne ansatte, men vesentlige deler av langkjøring/linje trafikker/hovedpostgang er anbudsutsatt. Som følge av økt netthandel og hjemkjøring oppleves også sterkere press i deler av varebilsegmentet og mange aktører i bransjen benytter seg av underleverandører/ENK som kjøre mot stykkpris.

Deler av bransjen er preget av useriøse aktører. Arbeidsgivers argumentasjon er i hovedsak å redusere kostnader for å være konkurransedyktige på pris i konkurranse med andre aktører for å tiltrekke seg kunder. En av hovedutfordringene er holdning om at store deler av transporten er billigere å kjøpe ute i markedet enn at egne ansatte på tariffavtale utfører oppgavene. Dette er utfordringer våre tillitsvalgte i bedriften møter daglig.

Så er det slik at skal vi ha et seriøst arbeidsliv med ansatte på tariffavtale, vil det noen ganger kunne kjøpes billigere eksternt. Derfor er det viktig, også for oss, med motiverte og lojale egne ansatte som bidrar til høy kvalitet og produktivitet. Dette medvirker til bedriftens renomme og gjør at kunder velger oss tross det er mulig å finne «billigere» aktører.

Argumenter for egenregi i dette segmentet er sammenfallende med argumenter i dette dokumentet, men vi vil særlig fremholde:

- Påvirkning på situasjonen for de ansatte som utfører arbeidet gjennom faste ansatte på tariffavtale, i motsetning til underleverandører ofte selvstendige/enkeltmannsforetak
- Trygghet i arbeidsforhold
- Mulighet til medbestemmelse
- Større lojalitet til bedriften med egne ansatte som gir bedre kvalitet og produktivitet
- Større fleksibilitet for arbeidsgiver ved endringer
- Bedre kontroll ved eventuelle arbeidskonflikter (benyttelse av underleverandører som går i konflikt vil lamme bedriften utenfor deres kontroll)
- Egne ansatte gir bedre muligheter for optimal ressursutnyttelse eksempelvis av egen bilpark.
- Egne ansatte gir bedre muligheter for et godt arbeidsmiljø og motivasjon på arbeidsplassen.

PARK- OG GRØNTANSATTE

Mange kommuner har parkdriften sin i egenregi, men det er en sektor som stadig konkurranseutsettes. Oslo er kanskje det [mest](#) kjente eksempelet, hvor kommunen driftet byens parker i egenregi fram til 2011, da parkdriften ble satt ut på anbud til store protester fra fagforeninger og fagfolk. Det vises tydelig i Oslos grønne lunger at det ikke er like god drift som tidligere, og Fagforbundet Teknisk Fagforening i Oslo har satt i gang et prosjekt hvor man ønsker å lage en alternativ driftsform for parker og idrettsanlegg i Oslo, som kan gi den politiske ledelsen i kommunen et ønske om å ta tjenestene tilbake i egenregi. Foreningen har kontaktet Kommunekonsult AS om et prosjekt om dette.

Omtanke • Solidaritet • Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET