

## Oslo Havn KF

Havnedirektøren

### Offl § 23 første ledd

Utv. nr.	Utvalg	Møtedato
61/13	Havnestyre	24.10.2013

Saksbehandlende avdeling: Administrasjonsavdeling/ Personalseksjonen  
Saksbehandler: Elin Gudmundsen

Dato: 08.10.2013

Saksnummer: 2010/281

Arkivref: 2681/2013

### **Sak: Anbefaling om valg av framtidig driftsmodell - Sjursøya containerterminal**

#### **Saken gjelder:**

Sak vedrørende valg av driftsform for Oslo havns framtidige containerterminal på Sjursøya har vært behandlet flere ganger i havnestyret, sist i møtet 18.september 2013 i sak 49/13 *Valg av framtidig driftsform - Sjursøya containerterminal.*

Havnestyret fattet følgende vedtak i saken: *Havnestyret tar saken til orientering og ber administrasjonen arbeide videre med saken.*

I denne sak orienteres om de forskjellige driftsmodellene og om mulig virksomhetsoverdragelse av kranførere til ny operatør på Sjursøya containerterminal.

#### **Om Containerterminalprosjektet i Oslo Havn KF**

En av Oslo Havn KF's hovedmålsettinger i containerterminalprosjektet er å sikre en konkurransedyktig havn. I dette ligger også krav til effektivisering av terminaler og at hele terminalvirksomheten er organisert så optimalt som mulig.

I havnestyremøtet 18.09.13 ble det orientert om at sak om omorganisering av kranvirksomheten skulle behandles i Oslo kommunes kontaktutvalg 25.09.13. Kontaktutvalget er et utvalg i Oslo kommune bestående av de sentrale organisasjonene og kommunens øverste administrative nivå, og er et organ for gjensidig informasjon og rådslagning mellom kommunen sentralt og forhandlingssammenslutningene. Saken ble første gang behandlet i Kontaktutvalget i mars 2013, men siden gjennomføringstidspunktet i prosjektet kan bli endret fra 2017 til 2014, var det nødvendig å foreligge saken i Kontaktutvalget på nytt. Bakgrunnen for mulig endret framdriftsplan er som kjent at én av dagens to operatører av økonomiske og effektivitetsmessige hensyn har ønsket å terminere sin kontrakt før den utløper i 2017.

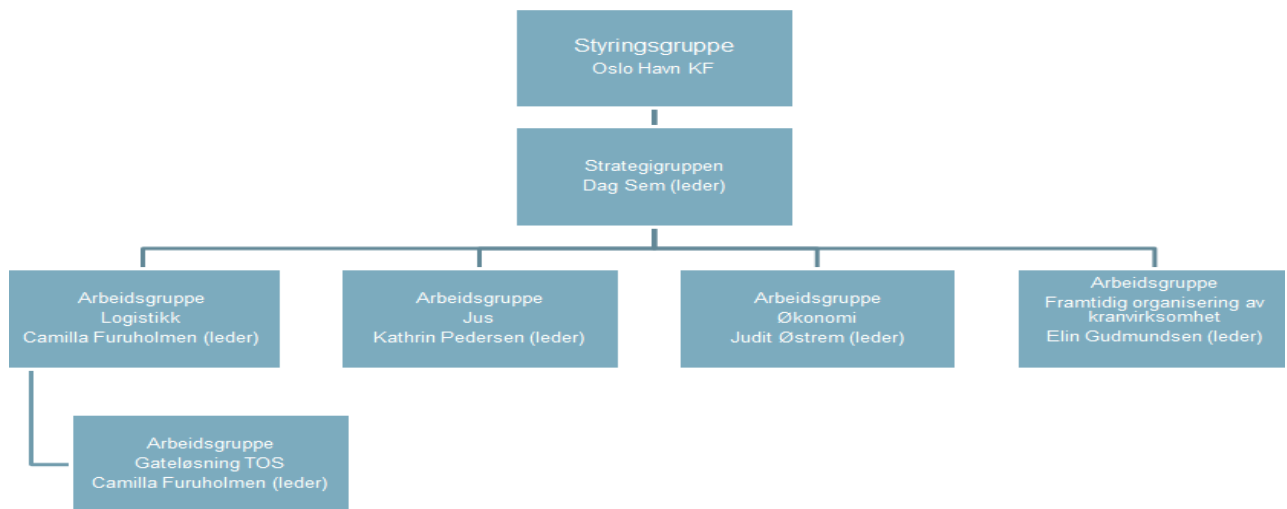
I møtet i Kontaktutvalg 25.09.13 ble det orientert fra kommunaldirektør Eivind Tandberg i MOS om endret fremdrift i prosess vedrørende mulig endring i organiseringen av krandriften ved Oslo Havn.

### Organiseringen av containerterminalprosjektet i Oslo Havn KF:

Containerterminalprosjektet har vært organisert som et eget prosjekt med deltagelse fra alle avdelinger i Oslo Havn KF.

Arbeidsgruppene strategi – logistikk-, jus- og økonomigruppe er faglige arbeidsgrupper, mens arbeidsgruppe 4 «Framtidig organisering av kranvirksomheten» har bestått av fire representanter fra de ansattes organisasjoner, hovedverneombudet samt fire representanter fra administrasjonen.

Prosjektet har vært organisert på følgende måte:



### Forholdet til de ansattes organisasjoner og vernetjenesten i arbeidet

Administrasjonen har over lang tid arbeidet med effektivisering av containerterminalvirksomheten. Fra 2010 og fram til nå har det vært behandlet rundt ti havnestyresaker som omhandlet effektiviteten på terminalen, organisering av havneoperasjoner m.m.

Alle havnestyresaker blir framlagt for medbestemmelsesutvalget (MBU), som medfører at de ansattes representanter i utvalget blir orientert om alle havnestyresaker. Dette gjelder både offentlige saker og saker unntatt offentlighet. Økonomiske og organisasjonsmessige saker som har betydning for de ansatte fremlegges som egne saker i MBU, og hvor eventuelle MBU-vedtak blir framlagt for havnestyret i egen protokoll. MBU fungerer på denne måte også som informasjonsmøte etter Hovedavtalen. Fagforeninger som ikke har ordinær plass i MBU blir invitert til alle MBU-møter, men uten stemmerett.

I medbestemmelsesutvalget ble det i januar 2012 forelagt sak som orienterte om arbeidet i containerterminalprosjektet, med arbeidsgrupper, mandat og sammensetning. Det har etter det vært lagt fram flere orienteringer til MBU om arbeidet i prosjektet, spesielt i forhold til framtidig organisering av krandriftstjenesten. I februar 2013 ble det nevnte partssammensatte utvalget («arbeidsgruppe 4») oppnevnt i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og MBU. Det har vært avholdt 13 møter i arbeidsgruppen, og hvor gruppens rapport ligger som eget vedlegg til denne havnestyresak.

I perioden februar til september 2013 har det vært avholdt åtte informasjons- og drøftingsmøter med de tillitsvalgte og vernetjenesten om kranorganiseringen i henhold til Hovedavtalens bestemmelser (§14f-møter) og arbeidsmiljøloven.

Til orientering er de fleste ansatte i kranseksjonen organisert – enten i Delta (YS) eller Fagforbundet (LO).

Det har vært avholdt allmøte og møter med berørte ansatte, og det har vært avholdt to møter med sentralt hovedverneombud i Oslo kommune. Det har i tillegg vært møter mellom Fagforbundet Oslo, Byrådsavdeling for miljø og samferdsel og HAV 04.09.13 samt Delta Oslo, MOS og HAV 13.09.13. I møtene mellom MOS og de sentrale organisasjonene har det vært presisert fra MOS's sin side at dette er en sak som skal behandles lokalt i Oslo Havn. Møtereferatene med de sentrale organisasjonene er vedlagt.

Det har også vært avholdt to møter mellom Fagforbundet Oslo og Oslo Havn KF hhv. 05.07.13 og 16.09.13. Referatet fra sistnevnte møte blant annet inneholder oversikt over aktuelle havnestyresaker i perioden 2010-2013 og avholdte informasjons/drøftingsmøter i februar – september 2013 (vedlegg).

I forbindelse med at arbeidsgruppe 4 har avsluttet sitt arbeid, har administrasjonen i Oslo Havn KF sett på sammensetning av arbeidsgruppene i prosjektet, og hvor to representanter fra de ansattes organisasjoner vil tiltre strategigruppen fra oktober 2013.

### **Om de alternative modellene for framtidig containerterminalvirksomhet på Sjursøya:**

Det har i arbeidsgruppe 4 vært vurdert seks alternative modeller. Modellenes navn er i «gåsøyne» fordi det ikke nødvendigvis er en korrekt betegnelse på organiseringen i den aktuelle havnen, men hvor det er flest likheter. Gjennomgangen gir beskrivelse av hver enkelt modell, og momenter i forhold til fordeler og ulemper med hver modell.

Når det gjelder bryggearbeiderne er de ikke omtalt under de ulike modellene, de er i tillegg.

### **Beskrivelse av mulige driftsmodeller på containerterminalen**

#### *1. «Gamle Oslo»*

I dette alternativ legges til grunn ”dagens Oslo havn med én operatør”. Det vil si at både eierskap og drift av kranene er organisert som i dag, men at alle andre vedtatte og planlagte endringer i de fysiske og organisatoriske forutsetningene for operering av en ny containerterminal på Sjursøya blir gjennomført.



Denne modell vil ikke gi havnen samme muligheter til organisatoriske grep for å bedre effektivitet og lønnsomhet som i de andre alternativene. Organiseringen vil fortsatt være fragmentert, med delt ansvar mellom flere aktører for drift av terminalen. Med denne modellen vil de ansatte opprettholde sine arbeidsavtaler inkludert tariff- og pensjonsrettigheter i Oslo kommune. For havnen gir modellen påvirknings- og styringsmuligheter i forhold til kompetanse, sikkerhet og kontroll.

Alle ansatte forblir i Oslo Havn KF og man unngår de personalbelastninger en virksomhetsoverdrageelse innebærer.

«Gamle Oslo» har en pris- og kostnadsmodell med både høye variable inntekter og faste kostnader. Modellen inviterer til et variert prisspekter, der man kan spille på både faste og variable inntekter. Den komplekse prisstruktur kan imidlertid også sees på som en ulempe. Havnen må bære til dels store investeringer i kraner, men dette muliggjør en noe kortere kontraktstid med operatør. Den har den fordelen at både eierskap, drift og vedlikehold av kranene er samlet.

Ved denne modell må det ansettes flere kranførere for å betjene planlagt økning av antall kraner, da krankjøring er en spesialisert tjeneste i denne modellen.

Oslo Havn har driftet Ormsundterminalen i 10 år. Den operasjonelle driften har vært vellykket, men med noen utfordringer. Oslo Havn hadde en rask fremdriftsplan for utbyggingen av Sjursøya Container terminal og det var meningen at all container operasjon skulle samles på Sjursøya i løpet av 2008. Dette medførte at vi bygget terminalen med kapasitet til 4 stablekraner (RTG), men med forskjøvet framdriftsplanen kunne hatt 6 RTG.

Så lenge alle kranene er i drift fungerer terminalen meget bra. Terminalens kapasitet er øket ved bruk av RTG-kraner i forhold til tidligere hvor man benyttet trucker.

På grunn av kort avstand til bebyggelsen rundt terminalen kan terminalen ikke bli operert døgnet rundt ved bruk av trucker. Støynivået ble vesentlig redusert da det ble kjøpt inn RTG-kraner, noe som også havnens naboer har påpekt. Dagens drift gjør at vi overholder støyreglene det meste av døgnet med unntak av mellom kl.18.00 og 22.00.

Utnyttelsen av Oslo Havn KFs kranførere i pausene fra krankjøring er en utfordring. I prinsippet er det to kranførere på hver av STS-kranene (Ship-To-Shore) og 1,5 kranfører på RTG-kranene. Mange europeiske terminaler har lignende ordninger på grunn av belastningen ved å kjøre kran. I disse terminalene blir kranførerne satt til annet terminalarbeid når de ikke kjører kran.

Ved å skille kran fra resten av operasjonen av terminalen vil man ikke få et økonomisk optimalt vedlikehold. Når det er to selskaper som har ansvar for driften av terminalen, vil operatøren foreta vedlikehold når det gis minst mulig ulempe for hans operasjon uten å ta kostnadene med i beregningen. Dagens organisering medfører at operatøren forsøker å få Oslo Havn til å dekke sine ekstra driftsomkostninger når de mener at Oslo Havn KF er årsaken i en lavere produksjon enn forventet.

Nedenfor oppsummeres noen fordeler og ulemper ved modellen:

<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
Påvirknings- og styringsmuligheter - Kompetanse - Sikkerhet - Policy - Kontroll	Høye faste kostnader  Høy andel variable inntekter  Lav effektivitet og fleksibilitet (lav utnyttelse av arbeidsstyrken)
Eierskap, drift og vedlikehold av kraner samlet	Organisering; fragmentert og delt ansvar for drift av terminalen
Kontraktstid med operatør	Operatør får ikke samkjørt egen arbeidsstyrke på bakken og kranførere (synergi)
	Utfordring i kommunikasjon mellom aktører
	Kompleks prisstruktur
	Kapitalbinding i kraner

## 2. Århus»

I dette alternativet er hovedprinsippet at Oslo Havn KF eier og vedlikeholder kranene, mens operatøren har arbeidsgiveransvaret.



Alternativet innebærer virksomhetsoverdragelse av kranseksjonen som større muligheter til organisatoriske grep for å bedre effektiviteten og lønnsomheten på terminalen. Det gjør det blant annet lettere å utnytte kranførerne mer effektivt, sett i lys av at det i dag kun er ca. halv kapasitetsutnyttelse på STS kranene og ca to tredjedeler på RTG kranene. Organiseringen blir mindre fragmentert, med en hovedaktør som er ansvarlig for drift av terminalen. Det vil gi bedre kommunikasjon og på sikt høyere effektivitet og lavere kostnader.

Modellen gir imidlertid Oslo Havn KF mindre grad av påvirknings- og styringsmuligheter, både i forhold til kompetanse, sikkerhet og kontroll.

Modellen inviterer til en pris- og kostnadsmodell med lavere variable inntekter og faste kostnader, og med en enklere prisstruktur. Større grad av faste inntekter vil gi incitament til betydelig økt inntjening ved volumvekst, spesielt for operatør.

Oslo Havn KF må fortsatt bære til dels store investeringer i kraner, men dette muliggjør en noe kortere kontraktstid med operatør. Eierskap og vedlikehold av kranene er samlet. Under krankjøring kan kranførerne kjøre annet utstyr/materiell under deler av hviletiden, som kan gi terminalen en personellmessig besparelse på størrelsesorden 5-7 personer (gjelder pr. hele skift). Når det gjelder delt ansvar for drift av og vedlikehold av kranene, kan dette medføre at vedlikeholdsarbeidet med kranene ikke blir optimalt.

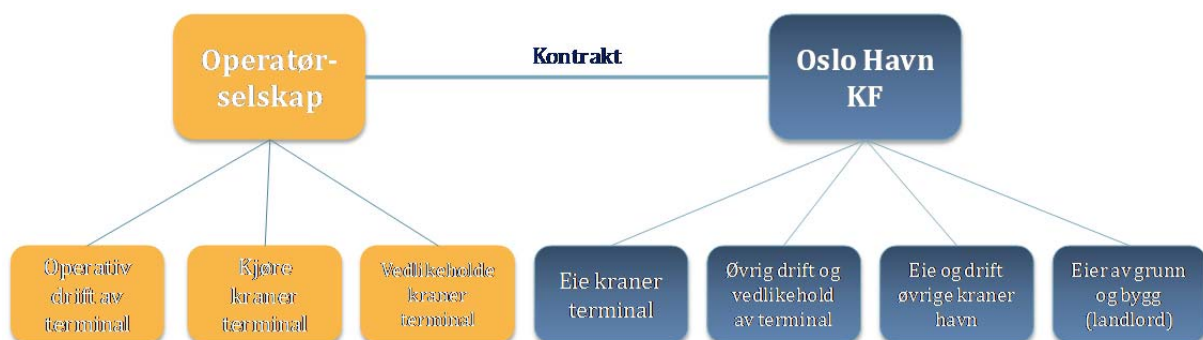
Oslo Havn KF vil med denne modellen fortsatt ha ansvaret for kranvedlikeholdet. Vi er kommet opp på et godt forebyggende vedlikehold og har god statistikk og fakta om hva kranstans skyldes. På tross av dette er det stadig konflikt med operatør mht. hvor stort problem kranstans er. Kranene blir mer og mer kompliserte og mye vedlikehold må gjøres av leverandør. Dersom Oslo Havn KF skal fortsette å ha vedlikeholdsansvaret, må vi ha en høykompetent stab både på vedlikehold og på bestiller/oppfølgerkompetanse. Videre krever dette vaktordninger som er en dyr løsning.

Fordeler	Ulemper
Økt effektivitet og fleksibilitet på terminalen	Påvirknings- og styringsmuligheter
Bedre utnyttelse av arbeidsstyrken	Drift og vedlikehold er delt (økonomiske incitament for kontinuerlig operativ drift)
Lavere faste kostnader og mindre personalansvar	Kapitalbinding i kraner
Organisering; Samlet ansvar for drift av terminalen	Belastning for berørte ansatte ved virksomhetsoverdragelse
Bedre kommunikasjon	Konsekvenser for øvrige ansatte

<p>Kranførerne får en positiv opplevelse av i større grad å bli en integrert del av selve terminalen</p> <p>Større variasjon i arbeidsmuligheter hos operatør for ansatte</p> <p>Eierskap og vedlikehold av kraner samlet</p> <p>Kontraktstid med operatør</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 3. «Belfast»

Oslo Havn KF eier kranene mens operatøren vedlikeholder og kjører kranene med egne ansatte.



Alternativet har i det store og hele de samme fordeler og ulemper som i alternativet over (Århus). Forskjellen er at operatør også overtar vedlikeholdet av kranene. I det ligger den fordelen at kjøring og vedlikehold av kranene er samlet, noe som vil sikre en bedriftsøkonomisk optimal drift av terminalen.

Dette vil igjen medføre reduserte kostnader ved terminaldriften, og som igjen medfører lavere kostnader for terminalens brukere. Operatør er den som er minst tjent med at kranene står og er avhengig av at kranene til enhver tid er operative. Den som bærer kostnadene for både vedlikehold og kranestopp vil ha den beste motivasjon til både å utarbeide og gjennomføre planer, sikre riktig kvalitet og reagere raskt og effektivt ved uforutsette hendelser.

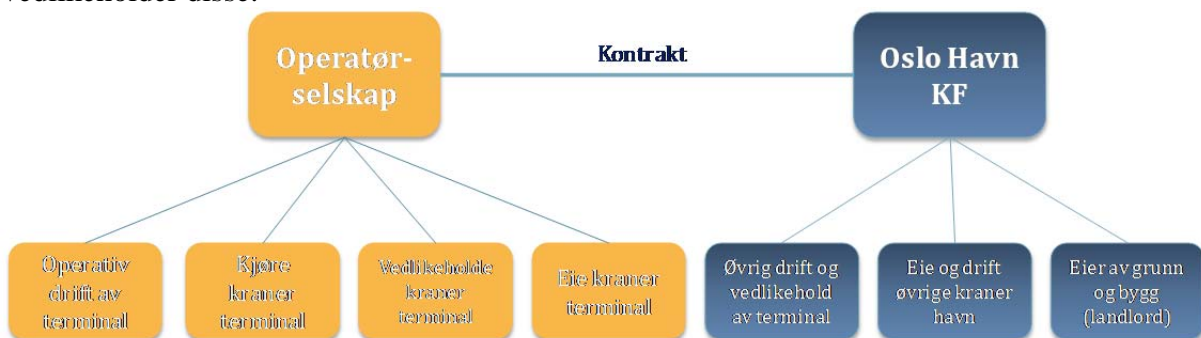
Dersom både kranførerne og vedlikeholdsarbeidet overføres til operatør vil det gi store utslag i resten av organisasjonen. Mye av arbeidsoppgavene i administrasjonsavdelingen er relatert

til antall hoder. Dette gjelder for eksempel personal- og IT-seksjonen, men hele organisasjonen berøres dersom antallet reduseres med rundt 40 stillinger i kranseksjonen.

Fordeler	Ulemper
<p>Økt effektivitet og fleksibilitet på terminalen</p> <p>Bedre utnyttelse av arbeidsstyrken</p> <p>Lavere faste kostnader og mindre personalansvar</p> <p>Organisering; Samlet ansvar for drift av terminalen</p> <p>Bedre kommunikasjon</p> <p>Kranførerne får en positiv opplevelse av i større grad å bli en integrert del av selve terminalen</p> <p>Større variasjon i arbeidsmuligheter hos operatør for ansatte</p> <p>Drift og vedlikehold av kraner samlet</p> <p>Kontraktstid med operatør</p>	<p>Mindre påvirknings- og styringsmuligheter</p> <p>Kapitalbinding i kraner</p> <p>Belastning for berørte ansatte ved virksomhetsoverdragelse</p> <p>Konsekvenser for øvrige ansatte</p>

#### 4. «Helsinki»

Operatøren overtar eierskap til samtlige RTG/Containerkraner på terminalen og drifter og vedlikeholder disse.



Overføring av både kraner, kranførere og vedlikehold gir Oslo Havn KF sammen med operatørselskapet enda større muligheter enn i de andre modellene å ta organisatoriske grep for å bedre effektiviteten og lønnsomheten på terminalen.



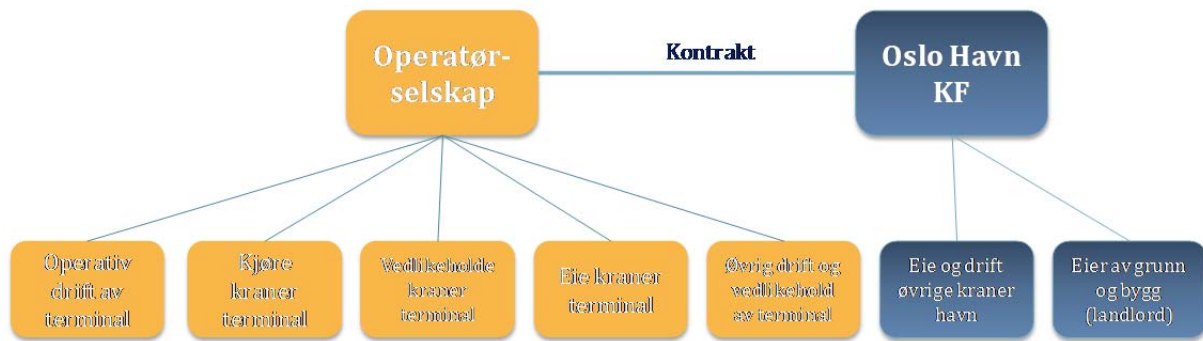
Organiseringen blir mindre fragmentert, med en hovedaktør som er ansvarlig for både investeringer i og drift av terminalen. Det vil gi bedre kommunikasjon og på sikt høyere effektivitet og lavere kostnader.

Operatørselskapet pålegges til dels store investeringer i kraner, noe som vil påvirke kontraktstiden med havna. Eierskap, drift og vedlikehold av kranene er samlet på et sted. Ved å velge Helsinkimodellen vil operatørene ta alle investeringskostnader til kranene. Dette dreier seg om kostnader for 3 nye STS kraner og 8 nye RTG kraner som Oslo Havn KF nå er i en prosess med å bestille. Kostnadene for disse vil dreie seg om i overkant av 250 mill. kroner. I tillegg vil operatøren måtte overta dagens to nyeste STS kraner. Modellen gir imidlertid Oslo Havn KF mindre grad av påvirknings- og styringsmuligheter både i forhold til kompetanse, sikkerhet og kontroll.

<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
<p>Økt effektivitet og fleksibilitet på terminalen</p> <p>Bedre utnyttelse av arbeidsstyrken</p> <p>Lavere faste kostnader og mindre personalansvar</p> <p>Ingen kapitalbinding i kraner</p> <p>Organisering; Samlet ansvar for drift av terminalen</p> <p>Bedre kommunikasjon</p> <p>Kranførerne får en positiv opplevelse av i større grad å bli en integrert del av selve terminalen</p> <p>Eierskap, drift og vedlikehold av kraner samlet</p> <p>Større variasjon i arbeidsmuligheter hos operatør for ansatte</p>	<p>Mindre påvirknings- og styringsmuligheter</p> <p>Belastning for berørte ansatte ved virksomhetsoverdragelse</p> <p>Konsekvenser for øvrige ansatte</p> <p>Kontraktstid med operatør</p>

##### 5. «Gøteborg»

Operatøren overtar eierskap til samtlige RTG/Containerkraner på terminalen og drifter disse. I tillegg overtar operatør ansvar for all annen drift og vedlikehold på terminalen.

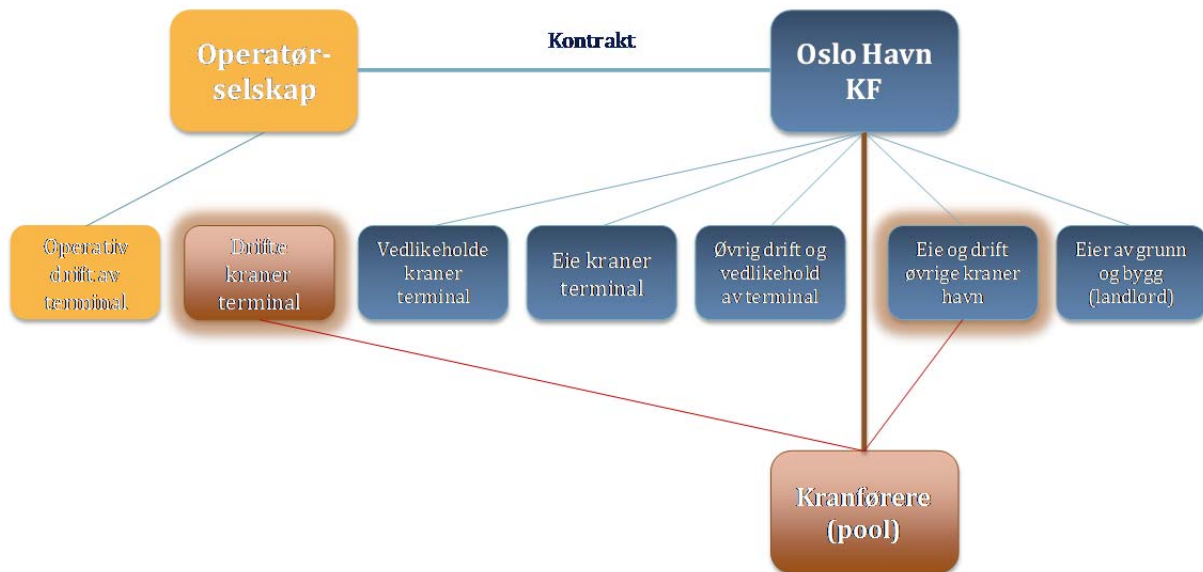


Alternativet har i det store og hele de samme fordeler og ulemper som i Helsinki-modellen. Forskjellen er at operatør overtar drift og vedlikehold av hele terminalen, ikke bare kranene. Det inkluderer for eksempel også bygg og kaier. Oslo Havn KF blir en ren "landlord" som i Gøteborg hvor eierskap, drift og vedlikehold av kranene er samlet.

HAV har i dag ansatte som har ansvar for drift og vedlikehold av arealer, veier, bygninger, jernbane m.v. Dette arbeidet gjøres i hovedsakelig grad ved kjøp av tjenester eksternt, men vi gjør også mye selv. Pr i dag anser vi det som hensiktsmessig å ha en balanse på dette, hovedsakelig begrunnet i at vedlikehold og drift på en containerterminal er spisskompetanse mht sikkerhet, og at det er hensiktsmessig å ha egne ansatte som kan rykke ut ved akutt behov.

Fordeler	Ulemper
Økt effektivitet og fleksibilitet på terminalen	Mindre påvirknings- og styringsmuligheter
Bedre utnyttelse av arbeidsstyrken	Belastning for berørte ansatte ved virksomhetsoverdragelse
Lavere faste kostnader og mindre personalansvar (landlord)	Konsekvenser for øvrige ansatte
- Administrasjon	Kontraktstid med operatør
- Kranførere	
- Krankompetanse	
- Vedlikehold kraner	
- Øvrig vedlikehold terminalen	
Ingen kapitalbinding i kraner	
Organisering; Samlet ansvar for drift av terminalen	
Eierskap, drift og vedlikehold av kraner samlet	
Større variasjon i arbeidsmuligheter hos operatør for ansatte	

Modellen er beskrevet på initiativ fra Fagforbundets representanter i arbeidsgruppen. Kranførerne organiseres i et eget datterselskap (pool) underlagt Oslo Havn KF.



Kranene leies ut til terminaloperatør til fast pris basert på beregninger av kostnader med drift og vedlikehold. Terminaloperatøren belastes for den reelle kostnaden som bemanningen utgjør i den aktuelle leieperioden.

Den tid kranfører ikke er utleid til terminaloperatør, bidrar kranfører i Oslo Havn KF eller heleid datterselskap, med øvrig krandrift, forefallende vedlikehold og støttefunksjoner i samarbeid med verksted og/eller annen service. Oslo Havn KF, eller heleid datterselskap, er ansvarlig for periodisk vedlikehold og har rett og plikt til å iverksette regelbestemt kontroll av kraner.

Det kan virke hensiktsmessig å vurdere om terminaloperatør kan ha en egen stab med kranførere for drift av RTG-kraner i terminalens åpningstid, for utlevering til-, og mottak fra bil. Dette gjelder for tid uten operasjon fra/til båt, da det vil være større behov for bemanning av terminaloperatørens maskiner ved båtanløp.

I denne modellen skal alle som skal kjøre kraner (som er i Oslo Havn KF's eie), ha opplæring i Oslo Havn KF's regi. Det kreves etablert et forsvarlig fagmiljø for å drive sertifisert opplæringsvirksomhet lokalt i havna, som skal ha uhindret tilgang til kranene for utøvelse av denne.

Alternativet har den fordelen at de involverte beholder sin status som ansatt i Oslo kommune som sikrer de ansattes sosiale og tarifftilknyttede rettigheter.

Utleie av kraner forenkler fakturering og skaper et forutsigbart kostnadsbilde for terminaloperatør. Ved å beholde reparasjon og vedlikehold på faglig, juridisk og sikkerhetsmessig grunnlag er det Oslo Havn KF sitt ansvar å minske risikoen i forhold til sikkerhet, økonomi og krav som kan oppstå.

Slik administrasjonen i Oslo Havn KF ser det, vil utfordringen med modellen være at vi skal selge tjenester til den private operatøren som vedkommende i dag kjøper på det private markedet. Dette dreier seg om å benytte våre kranførere til annen type terminalarbeid i

hvileperioden når de kjører kran. I dag så benytter OCT ansatte fra Maritim Truck til dette arbeidet. Hvis HAV skulle levere denne tjenesten så måtte det legges inn som en betingelse i utlysningen. utfordringen ville være at våre tjenester ville være dyrere enn de private tjenester. I tillegg så ville dette medføre at vi hadde en stor kranførerstab som skulle settes i annet arbeide når det ikke var lasting og lossing av skip på terminalen. Disse ville da kunne settes inn i forskjellige vedlikeholdsarbeider, men dette vil i praksis være vanskelig å gjennomføre.

<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
Påvirknings- og styringsmuligheter - Kompetanse - Vedlikehold og sikkerhet - Policy - Kontroll  De berørte ansatte beholder status som ansatte i Oslo kommune  Mulighet for høye, variable inntekter  Gir noe større fleksibilitet i utnyttelsen av arbeidsstyrken  Eierskap, drift og vedlikehold av kraner samlet  Kontraktstid med operatør	Organisering; fragmentert og delt ansvar for drift av terminalen  Operatør får ikke samkjørt egen arbeidsstyrke på bakken og kranførere (synergi)  Utfordring i kommunikasjon mellom aktører  Manglende effektivitet og fleksibilitet  Høye faste kostnader  Kompleks prisstruktur  Kapitalbinding i kraner  Vanskelig å utnytte ledig arbeidskapasitet i korte pauser

### **Organisering av anløp av containerskip i Oslo i dag**

Ved båtanløp ved STS-kraner (ship-to-shore), er det fire forskjellige aktører/arbeidsgivere involvert:

*Oslo Havn KF:* to kranførere; en fører kran, en «på bakken»

*Operatør:* en ansatt på bakken som styrer operasjonen på stedet, i tillegg flere ansatte som kjører terminaltraktorer, trucker eller straddle carriers

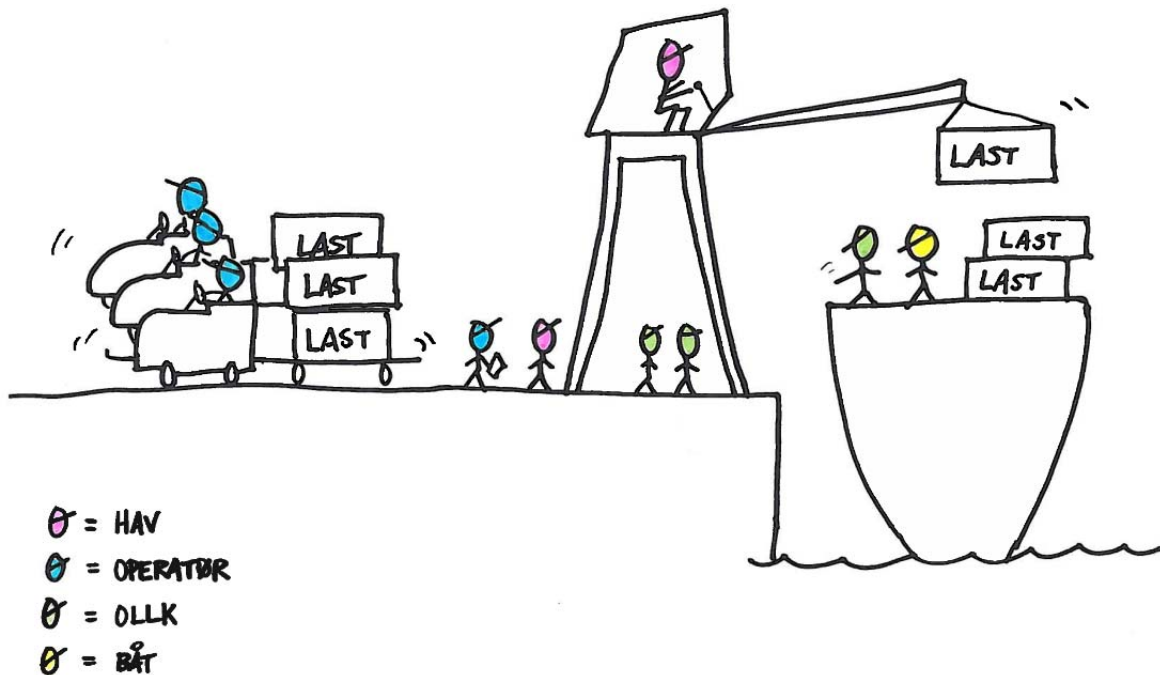
*OLLK («bryggearbeidere»):* tre ansatte – to på bakken under/ved kranen, en ansatt om bord i båten som kommuniserer med kranfører ved redusert sikt

*Rederi:* en ansatt assisterer om bord i båten.

Det er i dag fire aktører på terminalen ved anløp av containerskip. Hvis dette hadde blitt redusert til én eller to aktører vil dette kunne utgjøre en betydelig forskjell på effektiviteten. Ett felles selskap vil også kunne gi større lojalitets- og fellesfølelse. I tillegg vil fire ansatte på bakken (vist på tegning nedenfor med en blå, en rød og to grønne) kunne reduseres til tre ansatte. Dette forutsetter at de som arbeider ved et anløp må ha bredere kompetanse enn i

dag.

Krankjøring ved bruk av STS-kraner er som nevnt tidligere organisert ved jobbing i en time i kran og en time «av». Ved RTG-kjøring jobbes det normalt to timer i kran og en time «av». Et av tiltakene som vil sikre bedre utnyttelse av kranførerne er altså at den ledige kapasiteten utnyttes til annet arbeid på terminalen.



### Hindre for kontinuerlig drift

Ved båtanløp skal det i henhold til ILO-konvensjon nr. 137 benyttes losse- og lastearbeidere. Dette er en form for «monopol» på arbeid som har bestått gjennom tariffavtale i ca. 100 år. Laste- og lossekontorene som er en del av ordningen, er organisert på en spesiell måte i forholdet mellom arbeidsgivere (stevedor) og arbeidstakere (fagforeninger).

Pr. i dag er praktiseringen av laste- og lossearbeidernes tariffavtaler et hinder for kontinuerlig drift på terminalen fordi det praktiseres felles og samtidige matpauser for alle laste- og lossearbeidere. Dette fører til at arbeidet stopper helt opp flere ganger om dagen som medfører at også andre arbeidstakere på havna, inkludert våre kranførere, må ta tilsvarende pauser. Dette gjelder bare ved lossing og lasting av skip, ikke ved inn- og utlevering av last.

Det er beregnet at effektiviteten på skipshåndtering ville kunne økes med opp til 25% dersom laste- og lossearbeiderne og dermed også de andre aktørene hadde jobbet kontinuerlig. Denne beregnede effektiviteten vil kunne føre til mindre nattarbeid, som igjen vil medføre mindre støy fra havna.

Til orientering er det inngått avtale i Oslo Havn KF om kontinuerlig drift for våre kranførere fra det tidspunkt OLLK iverksetter dette for sine arbeidstakere.

### Trender/utviklingstrekk i organiseringen av europeiske havner

I arbeidsgruppe 4 har det vært arbeidet med å se på trender/utviklingstrekk i europeiske havner. Det er en klar tendens i mellomstore havner i Europa og de store havnene i Norden å prioritere rasjonell drift og stordriftsfordeler framfor intern konkurranse i havnen. De fleste har gått over til én containeroperatør – enten ved fusjoner eller ved kontraktstidens utløp.

Det er også en klar tendens at havnene finner det mer rasjonelt at terminaloperatørene overtar både drift og vedlikehold av kranene siden de har bedre forutsetninger til å operere kranene optimalt og lønnsomt. Dette må også ses i lys av overgang fra flere til én operatør, samtidig som operatørene får utnyttet eget materiell og mannskap bedre.

I tabellen gis en kort oppsummering av nøkkelfakta i nordiske havnene. Havnene står bredere omtalt i arbeidsgruppens rapport (vedlegg).

	Helsinki Havn	Aarhus Havn	Göteborg Hamn	CHP City & Port Develop., City of Malmö og private	Stockholm Hamnar
TEU (1000)	390	430	870	80	45
Antall container-operatører	3	1	1	1	1
Navn på operatør	Finnsteve Multi-link Steveco	APMTCS	APM Terminals Gothenburg	CMP	Hutchinson Port Holdings (HPH)
Havna eier kraner	Nei	Ja	Nei	Delvis	Nei
Havna drifter kraner	Nei	Nei	Nei	Delvis	Nei
Vedl. av kraner	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei
Øvrig drift og vedl. havnen	Ja	Ja	Nei	Ja	-

### Virksomhetsoverdragelse – konsekvenser for ansatte - lov- og avtaleverk

Arbeidsmiljølovens kapittel 16 omhandler arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse. Bestemmelsene har til formål å sikre at virksomhetsoverdragelse ikke medfører at arbeidstakere mister sin jobb og at de dårligere rettigheter enn de som gjelder i ansettelsesforholdet med opprinnelig arbeidsgiver. De forpliktelser og rettigheter arbeidsgiver har overfor arbeidstakerne, går over til ny arbeidsgiver når virksomheten overføres. Bestemmelsen inneholder blant annet punkter om lønns- og arbeidsvilkår, reservasjonsrett, vern mot oppsigelse, informasjon til tillitsvalgte og arbeidstakerne som blir beskrevet nedenfor.

Virksomhetsoverdragelse innebærer blant annet følgende:

- Hvis ny operatør overtar krandriften, vil ikke lenger Oslo kommune være arbeidsgiver for de ansatte i kranseksjonen, men hvor disse blir ansatt hos ny operatør
- Virksomhetsoverdragelse innebærer rett til å bli med over til ny arbeidsgiver

- Reservasjonsrett kan benyttes for de ansatte som ønsker å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny operatør. Arbeidsforholdet til Oslo kommune opphører da automatisk slik at arbeidstakeren blir arbeidsledig
- Valgrett er et snevert ulovfestet unntak som gir arbeidstakeren rett til å velge om han/hun vil opprettholde arbeidsforholdet hos den opprinnelige arbeidsgiveren eller om man vil gå over til ny. For at unntaket skal komme til anvendelse må overføring til ny arbeidsgiver medføre ”ikke uvesentlige negative endringer” av ”inngripende karakter” for at det skal foreligge valgrett.

Det vil ikke være aktuelt for HAV å ta stilling til om det foreligger valgrett for enkelte arbeidstakere før vilkårene hos ny operatør er kjent.

- Ny arbeidsgiver er forpliktet til samme tariffavtale som tidligere arbeidsgiver. Unntaket er hvis ny arbeidsgiver senest inne tre uker etter overdragelsen, skriftlig erklærer overfor fagforeningene at de ikke ønsker å være bundet av den gjeldende tariffavtale. Man beholder likevel de individuelle arbeidsvilkår som følge av den tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver (HAV) var bundet av. Denne gjelder inntil tariffavtalen utløper eller til det blir inngått ny tariffavtale som er bindende for ny operatør og overførte arbeidstakere
- Medlemskapet i Oslo pensjonsforsikring opphører fra den dato operatør overtar, mens de opptjente rettighetene beholdes.

### **Reservasjonsrett ved virksomhetsoverdragelse**

Ved virksomhetsoverdragelse skjer det en overgang av arbeidsgiveransvar til ny arbeidsgiver. Hvis arbeidstakeren motsetter seg å følge med virksomheten over til ny arbeidsgiver reguleres dette av bestemmelsene om reservasjonsrett (AML § 16-3). Reservasjonsretten innebærer at arbeidstaker ikke behøver å si opp sin stilling for å unngå å bli ansatt hos erververen.

Dette skjer uten oppsigelsestid i forbindelse med overdragelse til ny operatør. Hvis enkelte ansatte ønsker å benytte reservasjonsretten, må det gis skriftlig beskjed om dette etter nærmere angitte frister i AML (fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon er gitt).

Hvis reservasjonsrett benyttes, motsetter altså arbeidstaker å følge med over til ny arbeidsgiver, og vedkommende står da uten arbeid – både hos opprinnelig og overdragende arbeidsgiver.

### **Valgrett ved virksomhetsoverdragelse**

Med valgrett menes en rett til å opprettholde arbeidsforholdet hos den opprinnelige arbeidsgiveren. Spørsmålet om det foreligger valgrett er ikke lovregulert. Hovedregelen i hht. foreliggende rettspraksis er at det ikke foreligger valgrett for arbeidstakerne. Oslo kommune forholder seg til rettspraksis på dette området. Overføring til ny arbeidsgiver må medføre ”ikke uvesentlige negative endringer” av ”inngripende karakter” for at det skal foreligge valgrett. Hvorvidt det foreligger valgrett eller ikke, vil avgjøres etter en individuell avgjørelse.

Det er pr. i dag ikke mulig å vurdere hvor mange som kan/vil utøve valgrett. Det er først på det tidspunktet hvor vi har en kontrakt med ny operatør, at det blir kjent hvilke vilkår som vil gjelde hos ny arbeidsgiver.

Det vil også være slik at opprinnelig og overtagende arbeidsgiver må bli enige om tidspunkt for utøvelse av eventuell reservasjonsrett og valgrett.

Hvis det er tvist om det foreligger valgrett eller ikke, bør vedkommende arbeidstaker gå over til ny arbeidsgiver inntil spørsmålet er endelig avklart.

Ved utøvelse av valgrett, blir vedkommende overtallig i Oslo kommune. Oslo kommune har egen avtale om omplassering av overtallige (overtallighetsavtalen) som det er redegjort for i havnestyresak 49/13. Det er slått fast i avtalen at hver virksomhet i Oslo kommune har ansvaret for overtallige inntil overtallig er fast ansatt i annen virksomhet. Dette innebærer at Oslo Havn KF har det økonomiske og personalmessige ansvar for eventuelle overtallige i egen virksomhet inntil de får annen fast stilling i Oslo kommune. Det kan således medføre en betydelig kostnad for Oslo Havn KF hvis enkelte arbeidstakere har valgrett og benytter denne.

### **Fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse**

Arbeidsmiljøloven §16-3 gir på visse vilkår fortrinnsrett ved at arbeidstaker som gjør gjeldende reservasjonsrett har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet.

I tillegg er det eget regelverk vedr. fortrinnsrett i Oslo kommune med tidsbegrenset fortrinnsrett i 2 år til ledig stilling for arbeidstakere som går over til ny arbeidsgiver som følge av virksomhetsoverdragelse. Fortrinnsretten forutsetter at arbeidstakeren er kvalifisert til stillingen og er avgrenset til stilling på samme eller lavere lønnstrinn som det vedkommende hadde i kommunen før virksomhetsoverdragelsen. Den som vil gjøre fortrinnsrett gjeldende, må søke ledig stilling på ordinær måte.

### **Endringer i pensjon ved virksomhetsoverdragelse**

Medlemskapet i Oslo pensjonsforsikring opphører fra den dato operatør overtar, mens de opptjente rettighetene beholdes.

Ny arbeidsgiver overtar ikke forpliktelsene til å yte pensjon (uførepensjon, alderspensjon eller etterlattepensjon), som er opptjent hos tidligere innehaver. Dette fremgår av arbeidsmiljølovens § 16-2 tredje ledd. Dette medfører at muligheten til å ta ut offentlig AvtaleFestetPensjon (AFP) faller bort fra tidspunkt hvor ny operatør overtar. Hvis ny operatør har avtale om AFP, har AFP i privat sektor andre regler for å ta ut denne ytelsen. Det er en AFP-ordning i privat sektor (Fellesordningen for AFP) hvor man som hovedregel må ha jobbet i 7 av de siste 9 årene i en eller flere av de bedrifter som er med i Fellesordningen for AFP.

Ved kollektiv pensjonsforsikring, slik en har for ansatte i Oslo kommune, vil en uttreden av arbeidsforholdet medføre at opparbeidet verdi kommer arbeidstakeren til gode i form av såkalt oppsatt pensjon. Det betyr at den enkelte arbeidstaker vil få utbetalt pensjon opparbeidet gjennom ansettelsesforhold i Oslo kommune, i tillegg til eventuell pensjon fra ny arbeidsgiver, på pensjoningstidspunktet.



Kranførere har en særaldersgrense i henhold til Oslo pensjonsforsikrings vedtekter §3-3 med aldersgrensen er 63 år. Dette gir mulighet til å gå av med pensjon ved 60 år under forutsetning at alder og tjenestetid til sammen er 85 år. En ansatt (krandriftssjef) i kranseksjonen har aldersgrense 70 år, mens de øvrige 37 ansatte har aldersgrense 63 år.

For øvrig kan ansatte beholde eventuelle lån i Oslo Pensjonsforsikring til uendrede vilkår ved overgang til ny arbeidsgiver i henhold til OPF's retningslinjer.

### **Om lønns- og arbeidsvilkår ved virksomhetsoverdragelse**

Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 16-2 at de individuelle lønns- og arbeidsvilkår som gjelder på det tidspunkt overføringen finner sted overføres til den nye arbeidsgiveren. Ny arbeidsgiver blir med andre ord bundet av innholdet i de gjeldende arbeidsavtalene.

Bestemmelsen har til formål å sikre at en endring på arbeidsgiversiden ikke medfører reduserte rettigheter for arbeidstakerne.

Den nye innehaver skal etter reglene i arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd oppfylle de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale i den tidligere innehavers virksomhet. Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale dersom det ikke innen tre uker etter overdragelse gis melding til den annen part i avtalen om at ny arbeidsgiver ikke ønsker å være part i avtalen, jf. andre ledd. De individuelle rettigheter etter tariffavtalen vil etter overdragelsen utløpe dersom tariffavtalen utløper eller at den nye innehaver inngår ny tariffavtale.

Dersom den nye innehaver fra før er bundet av annen tariffavtale, vil arbeidstaker kunne påberope bedre rettigheter enn den tidligere innehavers tariffavtale i kraft av arbeidsmiljøloven.

### **Informasjon/drøfting ved virksomhetsoverdragelse**

I forbindelse med virksomhetsoverdragelse er informasjon og drøfting med de tillitsvalgte av vesentlig betydning. I arbeidsmiljøloven er det derfor fastsatt at tidligere og ny arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte ulike spørsmål vedrørende overføringen med de tillitsvalgte. Det er uttrykkelig fastsatt at det skal gis særskilt informasjon om grunnen til overføringen, om de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overføringen for arbeidstakerne, og om planlagte tiltak overfor arbeidstakerne. Det er videre fastsatt at hvor tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, skal de så tidlig som mulig drøfte tiltakene med de tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale. Bestemmelsen i AML må ses i sammenheng med de regler som er inntatt i Hovedavtalen, Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse (MBU-avtalen) og Avtale om kontaktutvalg i Oslo kommunes tariffområde vedrørende informasjon og håndtering av prosesser som innebærer omorganisering- og/eller omstillingsstilling av den type som det her er tale om.

### **Oppsigelsesforbud**

Det følger av arbeidsmiljøloven at overføring av en virksomhet til et annet rettssubjekt i seg selv ikke gir grunnlag for oppsigelse eller avskjed av de arbeidstakere som er knyttet til virksomheten. Forbudet omfatter både overdrager og erverver av virksomheten.

Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at det kan foreligge saklig grunn for oppsigelse av andre grunner enn virksomhetsoverdragelse.

### **Konkurransetsetting versus privatisering**

Det har vært tatt opp i arbeidsgruppen 4 av de ansattes organisasjoner hvorvidt omorganiseringen av kranvirksomheten er konkurranseutsetting. Det vises i den forbindelse til at det er egne bestemmelser i Oslo kommunes avtaleverk som skal benyttes ved konkurranseutsetting.

Til dette spørsmålet vises til utredning gjort av juridisk rådgiver Ole Thomas Berge som inngår som eget avsnitt i arbeidsgruppens rapport:

*«Konkurranseutsetting: det offentlige har utført en oppgave som heretter skal kjøpes fra andre offentlige eller private aktører. Dersom HAV ansatte hadde utført renhold inne i Skur 38 og HAV på et tidspunkt bestemte at vi ikke lenger skulle gjøre dette med egne ansatte, måtte vi kjøpt tjenesten av andre. Dette ville vært konkurranseutsetting. Tjenester/funksjoner som vi utfører i dag, men som vi i fremtiden skal kjøpe, faller altså inn under paraplyen konkurranseutsetting.*

*I det tenkte eksemplet om renhold i Skur 38, ville de som fortok rengjøringen vært omfattet av virksomhetsoverdragelse. Samme tjeneste som i dag utføres for en arbeidsgiver, skal i morgen utføres for en annen arbeidsgiver, og i slike tilfeller har man rett til ansettelse hos den nye arbeidsgiveren. En konkurranseutsetting medfører derfor ofte at det også blir virksomhetsoverdragelse.*

*Hvis andre i Oslo kommune ønsker å gi tilbud på rengjøringsoppdraget, vil et slikt tilbud bli ansett å være internbud.*

*En fellesnevner for både konkurranseutsetting og internbud ser etter dette ut til å være at det offentlige skal kjøpe en tjeneste til erstatning for å gjøre den selv.*

*Hvis vi tenker oss at HAV bestemte seg for ikke lenger å kjøre kraner og at vi samtidig besluttet å kjøpe denne tjenesten fra andre, ville det vært konkurranseutsetting (vi engasjerer et firma til å kjøre kranene våre, men fortsetter som i dag med å selge krantjenester til terminaloperatøren og tar betalt som i dag). Vi måtte da utforme et konkurransegrunnlag og forespurt markedet hva vi måtte betale for at andre enn våre egne ansatte skulle kjøre kranene. Etter utløp av kontraktperioden måtte vi gjennomført en tilsvarende konkurranse. Mange funksjoner i HAV har vært gjennom en slik fase for eksempel innenfor grupper som renhold, kantine og bygg-/anleggsarbeider.*

*Det er imidlertid ikke denne modellen som er tenkt gjennomført på Sjursøya. Vi kan si at en av våre forretningsområder i dag er å kjøre kran. Vi selger krantjenester og tar betalt for det. Den tenkte modellen innebærer derimot at vi skal slutte med dette forretningsområdet – HAV skal ikke lenger tilby krantjenester. Funksjonen skal ikke lenger utføres av oss og det er en tjeneste vi i fremtiden ikke skal tilby våre kunder.*

*Den konkurransen vi skal gjennomføre innebærer altså ikke at vi skal betale noen for å kjøre våre kraner, men vi overlater til en annen aktør å gjøre denne oppgaven for egen regning og risiko. Det er ikke lenger det offentlige ved HAV som skal finansiere denne tjenesten, men en terminaloperatør. Den modellen vi har tenkt å gjennomføre faller derfor utenfor begrepet konkurranseutsetting, men vil falle innenfor uttrykket privatisering slik dette begrepet blir benyttet i flere sammenhenger.*

*Oppsummert vil den planlagte modellen for fremtidige krantjenester falle utenfor begrepet konkurranseutsetting slik dette begrepet vanligvis blir benyttet. Dette fordi vi ikke skal kjøpe noen tjeneste, men overlate funksjonen til andre som skal tilby tjenesten for egen regning og risiko. I og med at det legges opp til at terminaloperatøren skal utføre oppgaven som en av*

*mange funksjoner på terminalen, er det vanskelig å tenke seg internbud på selve krandriften. Et internbud må i så fall omfatte hele terminaloperatørvirksomheten.»*

Denne utredningen har blitt oversendt til Byrådsavdeling for finans (FIN), som har meddelt at de er enige i konklusjonen om at dette ikke er konkurranseutsetting. Det vises også til at det har vært avholdt møte mellom Oslo Havn KF, Utviklings- og kompetanseetaten i Oslo kommune (UKE) og FIN i september i år hvor det var en gjennomgang av saken og hvor det ble konkludert med at forholdet ikke er å anse som konkurranseutsetting.

### **Virksomhetsoverdragelse – konsekvenser ved eventuell konkurs**

Det er reist spørsmål om hvilke rettigheter og plikter arbeidstakere har i forhold til virksomhetsoverdragelse i en situasjon hvor arbeidsgiver blir slått konkurs. HAV's juridiske rådgiver Ole Thomas Berge har også her utarbeidet et eget avsnitt som inngår i arbeidsgruppens rapport:

*«Dersom arbeidsgiver går konkurs, vil det bli oppnevnt en bobestyrer som har som oppgave å ivareta kreditorenes interesser. Bobestyreren er leder for konkursboet, og det er opp til denne personen å ta stilling til hva som skal skje med virksomheten. I tilfelle en operatør går konkurs, vil bobestyrer innledningsvis måtte ta stilling til om virksomheten skal nedlegges umiddelbart eller om driften skal fortsette. Velges det siste alternativet, vil dette være begrunnet i at bobestyrer tror han kan selge virksomheten som et «going concern» til en annen aktør og få en salgsgevinst som overstiger de utgifter boet får ved å drifte selskapet i en periode. Videre vil bobestyrer måtte anta at han får høyere salgssum ved å selge virksomheten som et «going concern» enn å strippe den og selge de enkelt aktiva hver for seg.*

*For det tilfellet at bobestyrer beslutter å nedlegge virksomheten, vil det ikke være noen som fortsetter driften. Alle arbeidstakere blir sagt opp og det samme gjelder kontraktsforholdet mellom den konkursrammede terminaloperatøren og HAV. HAV må da igangsette prosedyre for å inngå kontrakt med ny operatør, og når denne operatøren igangsetter drift, vil ikke firmaet ha noen forpliktelse til å ansette tidligere arbeidstakere på terminalen.*

*Dersom konkursboet selger virksomheten som et «going concern», er forholdet regulert i arbeidsmiljøloven § § 16-1. Kapittel 16 i loven gjelder «Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse», men det følger av § 16-1, 2. ledd at § 16-2 (lønn og arbeidsvilkår) og § 16-4 (vern mot oppsigelse) ikke får anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.*

*Dette innebærer at selv om virksomheten drives videre etter konkurs, så står den som overtar virksomheten ganske fritt mht. de ansatte og de forpliktelser skyldneren hadde. At de nevnte bestemmelser ikke gjelder virksomhetsoverdragelse etter konkurs, innebærer at ny innehaver ikke plikter å overta alle ansatte og at de ansatte ikke har noe vern mot oppsigelse selv om virksomheten går videre etter konkursen. Den nye innehaveren kan altså velge hvilke ansatte som skal tilbys nytt arbeide. Videre innebærer unntaksbestemmelsen at den som overtar en virksomhet fra et konkursbo, ikke er bundet av de arbeidsavtaler skyldneren hadde inngått og at arbeidstakerens lønns- og feriepengekrav som er oppstått før konkursåpning, må fremmes overfor konkursboet og lønnsgarantiordningen.*

*Konklusjon på det ovennevnte er etter dette at arbeidstakeres rettigheter i forbindelse med en konkurs vil være svake i den forstand at de viktigste elementene i reglene om virksomhetsoverdragelse ikke kommer til anvendelse.»*

**Plan for videre arbeid med omorganisering av kranvirksomheten**

Under forutsetning at det blir fattet vedtak om driftsmodell og virksomhetsoverdragelse av kranførere i havnestyret i oktober 2013, vil det i tiden fram til havnestyremøte i desember 2013 bli arbeidet med konkurransegrunnlag / utlysningstekst. På nyåret i 2014 sendes utlysningstekst til markedet, og hvor det vil bli gitt tilbud fra aktuelle operatører.

Tilbudene vil deretter bli gjennomgått og hvor det vil være forhandlinger med aktuelle operatører i mai neste år.

Under forutsetning av at denne framdriftsplan blir fulgt, vil det bli inngått kontrakt med ny operatør før sommeren 2014, og hvor ny operatør overtar ansvaret for kranførerne og kranvirksomheten høsten neste år.

Som nevnt tidligere i denne sak, er det først fra det tidspunktet hvor det er kjent hvem som blir ny operatør at det blir kjent hvilke vilkår ny operatør vil tilby de ansatte. Etter dette tidspunktet vil det bli fulgt AML's bestemmelser om informasjon til ansatte, informasjon og drøftinger med de tillitsvalgte m.m.

**Saken behandles i havnestyret iflg.:**

Havnestyret har i møtet 18.september 2013 i sak 49/13 bedt administrasjonen om å arbeide videre med sak om valg av framtidig driftsmodell på Sjursøya.

**Økonomiske konsekvenser for Oslo Havn KF:**

Valg av framtidig driftsmodell på Sjursøya har betydelig konsekvens for Oslo Havn KF. Dette er redegjort for i tidligere havnestyresaker, blant annet i sak 43/13 Prismodell for ny containermodell Sjursøya.

De økonomiske konsekvensene for Oslo Havn KF ved bruk av eventuell valgrett for enkelte ansatte slik beskrevet i saken, vil først kunne vurderes når det blir kjent om, og i tilfelle hvilke ansatte som ønsker å benytte valgrett. Hvorvidt utøvelse av valgrett blir aktuelt, vil først bli klart når vilkårene hos ny operatør er kjent.

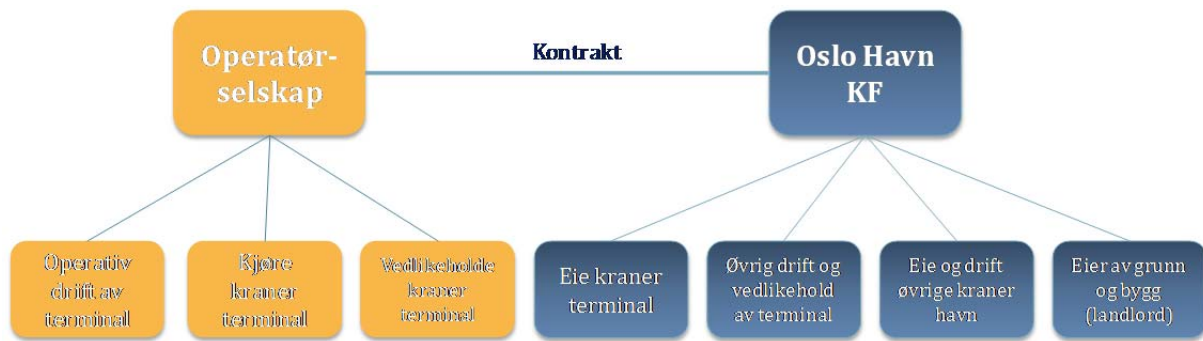
**Budsjettmessige forhold:**

-

**Havnedirektørens vurderinger:**

Havnedirektøren anbefaler en modifisert utgave av Belfast modellen. Det vil si at Oslo Havn KF kan eie kranene på den nye containerterminalen på Sjursøya, mens operatørselskapet vedlikeholder og kjører kranene med selskapets ansatte.

Når det gjelder havnens øvrige fire kraner, kan disse fortsatt være eiet av Oslo Havn KF, og kranførere kan bli leid inn fra eksternt firma for å operere disse, for eksempel terminal-selskapet..



Havnedirektøren mener at modell Belfast hvor operatør kjører og vedlikeholder kranene med selskapets ansatte og hvor HAV eier kranene er ihht Oslo Havn KF sine vedtatte mål for havnen. I Oslo havneplan mot 2030 er det blant annet satt som mål:

- 1) Mer transport på sjø,
- 2) Oslo havn skal være en attraktiv havn,
- 3) Godsomsetningen skal øke med 50 prosent og
- 4) Miljøvennlig havn og pådriver for miljøvennlig sjøtransport.

I tråd med dette har en overordnet målsetting for strategigruppen for en fremtidig driftsform for containerterminalen på Sjursøya vært at:

- En fremtidig organisering av Containerterminalen Sjursøya 2017 skal gi økt effektivitet på terminalen og derved bedre sjøtransportens vilkår i Oslo Havn
- Økt utnyttelse av arbeidsstyrken vil gi bedre konkurransevne og mer last samt sikre havnas posisjon og arbeidsplasser på sikt.

I lys av det faktum at Oslo Havn KF siste år har tapt markedsandeler til nærliggende havner og godstransport på vei, og operatørselskapene har gått med underskudd, har havnedirektøren vurdert en omorganisering som nødvendig for å bedre effektiviteten og senke kostnadsnivået og derigjennom sikre en fremtidig vekst i havnen. Et av flere tiltak vil være å sikre bedre utnyttelse av kranførerne, ved at kapasitetsutnyttelse i utgangspunkt er ca. 50 % på STS kranene og ca. 65 % på RTG kranene. Den ledige kapasiteten bør kunne utnyttes til annet arbeid på terminalen.

Utviklingstrekk i organiseringen av havnene i Europa og Norden viser en klar tendens i retning av færre og større aktører og en klar prioritering av rasjonell drift og stordriftsfordeler framfor mange små aktører/enheter i havnen. De fleste havnene i Norden har redusert antall containeroperatør – enten ved fusjoner eller ved kontraktstidens utløp. Det er også en klar tendens til at havnene og operatørselskapene finner det mer rasjonelt at operatørene overtar vedlikehold og drift av kranene fordi de har bedre forutsetninger til å operere kranene optimalt og lønnsomt. Operatør blir ansvarlig for både kranførere og ansatte på bakken og kan utnytte både arbeidsstokken og materiell mer rasjonelt.

Havnedirektøren anbefaler at Oslo Havn KF beholder eierskapet av kranene, og leaser dem ut til operatørselskapet. Det skjer i lys av at en relativ omfattende anskaffelse av nye kraner allerede er igangsatt, og at Oslo Havn KF vil ha lettere og «billigere» tilgang på finansielle midler. Det er viktig at Oslo Havn KF's verdier sikres gjennom kontraktsfestede vedlikeholdsklausuler med operatør.

Havnedirektøren anbefaler en virksomhetsoverdragelse av samtlige kranførere (inkl. krandriftsledelse) dvs. 38 personer pr 1.6.2013 til operatørselskapet, samt at operatørselskapet får ansvaret for vedlikeholdet av kranene. Dette er i tråd med utvikling både i Göteborg, Stockholm og Helsinki. I Århus har man så langt kun overført kjøring av kranene til operatør. Slik havnedirektøren vurderer det ligger det flere fordeler i Belfast modellen:

- Containerterminalen vil oppnå økt effektivitet og fleksibilitet, og derigjennom en forventet volumøkning i tråd med Oslo Havn KF sine mål
- Økt effektivitet vil gi lavere kostnader, samtidig som både operatørselskapet og Oslo Havn KF vil ha en enklere prismodell og forholde seg til
- Et samlet ansvar for driften av terminalen på ett sted vil gi bedre utnyttelse av arbeidsstokken og bedre kommunikasjon
- Det er en fordel at drift og vedlikehold av kraner er samlet, ved at operatør får både det økonomiske og operasjonelle ansvar for krankjøring og vedlikehold
- Kranførerne kan få en positiv opplevelse av i større grad å være en del av selve terminalen
- Større variasjon i arbeidsmuligheter hos operatør for ansatte.

Hvorfor overføre hele kranseksjonen?

Alle kranførere kjører i dag alle typer portalkraner. Containerkranene utgjør ca. 90 % av all krandrift, og når kjøring av denne type kraner overføres til containeroperatøren, er det virksomhetsoverdragelse av kranførerne fra Oslo Havn KF til operatøren iht. arbeidsmiljøloven.

Ved en virksomhetsoverdragelse sikres de ansattes rettigheter til bl.a. fortsatt jobb ved en overføring fra Oslo Havn KF til ny arbeidsgiver.

Hvorfor overføre vedlikeholdet av kranen til operatør?

Oslo Havn KF står overfor en betydelig anskaffelse av nye, moderne kraner. Det gjør at en vil stå overfor en helt ny type vedlikeholdsrutiner, som utløser behov for en annen type organisering, blant annet langt større bruk av eksterne ressurser.

Det er en fordel at de som har ansvar for drift av kranene også ivaretar vedlikehold av kranene. Operatøren er den som er minst tjent når kranene står og er avhengig av at kranene til enhver tid er operative. Den som bærer det økonomiske ansvar for både vedlikehold og kranstopp vil ha den beste motivasjon til både å utarbeide og gjennomføre planer, sikre riktig kvalitet og reagere raskt og effektivt ved uforutsette hendelser.

Det ligger en klar fordel i å ha det i ett og samme selskap som kontrollerer hele verdikjeden, og som fjerner uklare grensesnitt til andre aktører. Dagens ansatte i maskinteknisk vedlikehold/elektro bruker i dag også tid på annen type vedlikehold og vil fortsatt gjøre det. Dersom virksomhetsoverdragelse skal nyttes, må det skje med en såkalt samlet enhet. Dette medfører at havnedirektøren er av den oppfatning at denne gruppen ikke omfattes av en virksomhetsoverdragelse.

En utlysning av ny operatør kan bli gjennomført vinteren 2014, under forutsetning av SCT terminerer sin kontrakt som igjen er beroende på at det inngås en avtale mellom partene (OCT og SCT). Det kan bli gjennomført forhandlinger våren 2014 og ny operatør kan være på plass i løpet av høsten 2014. Havnedirektøren mener at foreliggende anbefaling er uavhengig av tidspunkt, dvs. at det er dette vi jobber mot selv om det skulle vise seg at SCT likevel ikke

ønsker å inngå termineringsavtale med HAV slik at gjennomføringstidspunktet ikke blir før i 2017.

### **Bemanningsmessige konsekvenser av virksomhetsoverdragelse for Oslo Havn KF**

Overdragelse av kranseksjonen med 38 ansatte vil ha bemanningsmessige konsekvenser for hele organisasjonen, da flere arbeider relatert til kranseksjonen og flere funksjoner er antallsavhengig og organisasjonen påvirkes av at mange ansatte i dag arbeider skift. Dersom operatør ikke leier vedlikehold av Oslo Havn KF må vedlikeholdseksjonen reduseres. Det vil si at havnens øvrige bemanning på sikt kan reduseres kraftig etter at kranseksjonen er overdratt til ny operatør.

Det kan ha betydning i størrelsesorden:

- administrative støttefunksjoner 9-11 årsverk
- teknisk vedlikehold 5-6 årsverk
- planleggingsfunksjon <1 årsverk
- maritime funksjoner <1 årsverk
- oppsynsfunksjon i størrelsesorden 1 årsverk.

De bemanningsmessige konsekvenser av Belfastalternativet for de ovennevnte funksjonene anslås å utgjøre 16-20 årsverk pr. 01.06.13, jfr. rapport fra arbeidsgruppe 4.

Havnestyret er kjent med at det er igangsatt et annet arbeid med organisasjonsutvikling. Dette prosjektet hadde et mandat som ikke innebar bemanningsreduksjon. Valg av Belfastalternativet vil medføre at organisasjonsutviklingsprosjektet må hensynta disse endringene. Oslo Havn KF har tidligere løst bemanningsreduksjoner med naturlig avgang, men her kan det være aktuelt å ta i bruk overtallighet.

Avslutningsvis peker havnedirektøren på at Oslo Havn KF's hovedmålsettinger i Oslo Havneplan 2030 er å sikre en konkurransedyktig havn, og i dette også krav til effektivisering av terminaler. Som ledd i denne effektiviseringen og for å styrke vår konkurransekraft, er det svært viktig at også kranvirksomheten organiseres på en hensiktsmessig måte og å iverksette tiltak som gjør havnen mer attraktiv for kundene.

Havnedirektøren er av den oppfatning av modell «Belfast» er den modellen som er best egnet for å oppnå en effektiv drift av containerterminalen på Sjursøya.

### **Havnedirektørens forslag til vedtak:**

1. Havnestyret vedtar modell «Belfast» som framtidig driftsmodell på Sjursøya containerterminal og beslutter med dette at alle ansatte i Oslo Havn KF's kranseksjon pr. 01.06.13 38 ansatte – skal virksomhetsoverdras i henhold til AML kap. 16 til framtidig operatør fra det tidspunkt denne overtar driftsansvaret for Oslo havns containerterminaler.
2. Havnestyret vedtar at saken ikke lenger skal være unntatt fra offentlighet.

Anne Sigrid Hamran  
havnedirektør

Judit Østrem  
administrasjonsdirektør

Vedlegg:

- 1 Personaldata
- 2 Arbeidsgruppens rapport
- 3 Møtereferater
  - Fagforbundet Oslo, MOS, HAV 04.09.13
  - Delta Oslo, MOS og HAV 13.09.13
  - Fagforbundet Oslo og HAV 16.09.13
  - HAV's brev til Fagforbundet 25.09.13