



Representantforslag 124 S

(2016–2017)

fra stortingsrepresentantene Karin Andersen, Kirsti Bergstø og Aud Herbjørg Kvalvik

Dokument 8:124 S (2016–2017)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Karin Andersen, Kirsti Bergstø og Aud Herbjørg Kvalvik om å sikre likeverdige pensjonsordninger uavhengig av driftsform, jf. sykepleierordningen, slik at ansatte beholder minst like gode pensjonsytelser som før ved anbudsutsetting av virksomhet i offentlig sektor

Til Stortinget

Bakgrunn

Når offentlig sektor privatiserer virksomhet, går det ofte ut over de ansattes lønns- og pensjonsvilkår. I anbudsrunder i kommunene, staten og helseforetakene ser man ofte at det er kutt i pensjon og lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte som gjør at private aktører vinner anbud. Særlig eldre arbeidstakere kan oppleve å tape mye på dette, uten mulighet til å påvirke egne rettigheter, kort tid før pensjonsalder.

Politisk må en ta stilling til om en mener ansatte i kommunale sykehjem, i renhold og renovasjon har for høye lønninger og for gode pensjoner. Forslagsstillerne mener at det har de på ingen måte, og at organisering som kan gi et slikt resultat, må forhindres. Samfunnet bør øke verdsettingen av arbeid innen omsorg, velferd, renhold og opplæring.

Offentlig tjenestepensjon er normalt bedre og tryggere enn private ordninger. En vanlig arbeidstaker med normal lønn kan tape opp til én mill. kroner i pensjon på privatisering. Billige pensjonsordninger er en viktig grunn til at private vinner anbudskonkurranser. Et eksempel er at offentlig tjenestepensjonsordning gir rett til uførepensjon, mens mange av de private ordningene har lite eller ingenting ut over Nav-ytelsen eksempelvis ved uførhet.

For brukerne er det best med ansatte i hele, faste stillinger. Det gir forutsigbarhet, kontinuitet og trygghet i hverdagen. De som mottar tjenestene, får færre å forholde seg til, noe som er veldig viktig for å få god kvalitet for brukerne. Med få fast ansatte i hel stilling og stor gjennomtrekk av vikarer bygges det ikke opp kompetanse som blir værende, og som brukerne kan nyte godt av.

Det finnes alternativer. For å få bedre kvalitet på tjenestene, mer for pengene og trygghet for de ansatte, må politikerne samarbeide med kommunen og de ansatte i stedet for å la andre gjøre arbeidet. Et eksempel på slikt samarbeid er prosjektet Sammen om en bedre kommune, som Fagforbundet er pådriver for.

Behovet for å rekruttere og beholde kompetente ansatte i årene som kommer vil være enormt. Organisering som bidrar til negativ utvikling i lønns- og pensjonsforhold, er derfor en svært dårlig strategi for framtidens omsorg, velferd og offentlige tjenester.

Myndighetene må også ta stilling til om en mener det er rimelig at de pengene ansatte taper i lønns- og pensjonsutbetaling ved anbudsutsetting, skal tilfalle eiere av private selskaper som vinner anbud. Er det god og riktig bruk av skattepenger å sikre utbytte til private selskaper istedenfor å sikre bedre omsorg og bedre lønn og pensjon til dem som faktisk utfører de viktige jobbene?

De offentlige velferdstjenestene vokste fra begynnelsen fram som en motvekt mot de frie markedskreftene. Velferdsstatens kjernetjenester skulle skjerme mot kapitalinteressenes ønske om utbytte og styrke den demokratiske styringen av samfunnet. Slik fikk man en stor, og voksende, sektor i samfunnet som dempet konkurransepresset og fungerte som et korrektiv med hensyn til lønns-, arbeids- og pensjonsforhold. De offentlige velferdsordningene skulle først og fremst tilfredsstille grunnleggende behov

hos befolkningen – ikke være underlagt markedets behov for overskudd og fortjeneste.

Det er også grunn til å påpeke at noen av de største kommersielle selskapene som driver innen velferd, renhold og omsorg, er lokalisert i skatteparadis, slik at de i liten eller ingen grad selv bidrar til det spleiselaget velferdsstaten er. Mens fortjenesten kommer fra befolkningens skatteinnbetalinger på sine inntekter, vil eiernes inntekter fra denne virksomheten i langt mindre grad komme til beskatning i Norge.

Velferdstjenester er arbeidsintensive, og rundt 80 pst. av kostnadene er personalkostnader. Den beste muligheten til å tjene store penger er dermed ved å kutte i lønn og pensjoner eller ved å endre bemanningen. Telemarksforskning, som har studert kostnadsforskjeller i barnehagesektoren, konkluderer entydig når det gjelder konsekvensene av privatisering:

«Det viktigste man oppnår ved å privatisere sektoren, er å redusere den gjennomsnittlige bemanningsgraden og lønnsnivået i sektoren.»

Dette vil være tilfelle også for andre deler av omsorg, opplæring, velferd, renhold og renovasjon.

Et konkret eksempel på hvordan dette kan slå ut, er Rødvet sykehjem. To 62 år gamle hjelpepleiere skulle om kort tid gå av med opptjent avtalefestet pensjon (AFP). På grunn av at Rødvet sykehjem ble privatisert 1. september 2014, mistet de ansatte retten til å ta ut AFP og måtte belage seg på å arbeide fem år til.

Slike erfaringer er ikke uvanlige med de reglene rundt anbud en har i dag. AFP-ordningen i privat sektor har et absolutt krav om at man må ha arbeidet i en virksomhet med privat AFP i minst sju av de siste ni årene før man fyller 62 år for å kunne gå av da. Dermed vil ansatte som er over 55 år, ved konkurranseutsetting miste retten til å gå av ved fylte 62 år med mindre det offentlige aktivt går inn og sørger for at de ansatte kompenseres. Mange ansatte vil også gå markant ned i utbetalt pensjonsbeløp. De som er under 55 år, vil også kunne tape mye.

Det er en myte at ansatte i privatiserte virksomheter tjener mer enn de som arbeider i det offentlige. Grunnlønnen kan være lik eller høyere, men ulempe-tilleggene er som regel langt lavere hos de private, slik at totallønnen blir dårligere. I private barnehager er gjennomsnittslønnen lavere enn i de kommunale. De ansatte i Adecco-drevne Ammerudlunden sykehjem fikk etterbetalt millionbeløp fordi de ikke hadde fått den lønnen de hadde krav på. Vinnerne er uansett eierne som kan ta ut store overskudd.

Forskjellene i AFP- og tjenestepensjonssystemet kan ha store konsekvenser for de ansatte ved bytte av arbeidsgiver. Det er også konkurransemessige konsekvenser av forskjeller i tjenestepensjonsord-

ningene i offentlig og privat sektor som kan gi uheldige utslag på hvem som vinner anbud. Arbeidsmiljøloven § 16-2 sier at pensjonsordningen kan videreføres ved virksomhetsoverdragelse, men brukes i praksis ikke etter at lov om obligatorisk tjenestepensjon trådte i kraft i 2006. Det er heller ikke noen bestemmelse i forskriftene om arbeidsvilkår i offentlige kontrakter om å stille krav til kvaliteten på pensjonsordninger ved tjenestekontrakter.

Forskjellene er store mellom offentlig sektor og private arbeidsgivere når det gjelder pensjonssparing. Mens kommunene betaler mellom 15 og 20 pst. av lønnskostnadene til pensjon, betaler de private arbeidsgiverne mellom 2 og 5 pst. Dette betyr at hvor man arbeider, og om arbeidsplassen din blir konkurranseutsatt eller ikke, vil ha mye å si for hvor stor pensjon man vil få utbetalt senere. Eksempler fra Fagforbundet viser at for mange ansatte kan det i sum komme opp i millionbeløp i tap gjennom livsløpet når arbeidsplassen blir konkurranseutsatt. Dette er derfor et viktig signal fra besluttede myndigheter om verdsetting av ansatte som utfører viktig arbeid for felleskapet.

Fordi pensjon i liten grad er tariffestet i privat sektor, vil gjentatte anbudsrunder for eksempel hvert fjerde år kunne medføre en nedadgående lønns- og pensjonsspiral med stadig dårligere lønns- og pensjonsvilkår som innsatsfaktor for å vinne nye anbud.

Det er vanskelig å forstå at kommunestyre som har valgt å utsette for eksempel sykehjem på anbud, har vært fullt klar over hvilke konsekvenser det ville få for de ansattes rettigheter. I Austevoll kommune måtte kommunestyret i etterkant av vedtaket om konkurranseutsetting av sykehjemmet i kommunen gripe inn og selv betale for at de ansatte det gjaldt, fikk beholde AFP-ordningen sin.

Det er uakseptabelt at ansatte som har stått lenge i yrkeslivet, i sine siste arbeidsår opplever at de mister mye av pensjonen som skulle gi en trygg og god alderdom. Men også for yngre ansatte vil manglende etterlatte- og uførepensjonsordninger, samt lav sparing til alderspensjon, gjøre framtidens pensjonstilværelse mer usikker og dårlig.

Offentlige oppdragsgivere skal ikke være med på å presse ned pensjoner og lønns- og arbeidsvilkår. Det er flere løsninger det er mulig å vurdere for å gjøre noe med dette.

Man har i dag regelverk innenfor spesifikke yrker og bransjer som regulerer dette og sikrer like pensjonsrettigheter for alle ansatte. Det finnes allerede et regelverk som gjør at sykepleiere ikke taper pensjon når deres arbeidsplasser privatiseres. Gjennom lov om pensjonsordning for sykepleiere har offentlig godkjente sykepleiere rett til den samme pensjonsordningen uavhengig av om de arbeider i offentlig eller privat sektor.

Lov om pensjonsordning for apotekervirksomhet omfatter ansatte ved alle apotek over hele landet. Den sikrer like rettigheter for ansatte på tvers av ulike kjeder og eiere, og den sikrer at ingen mister pensjonsrettighetene sine dersom de skifter arbeidsplass til et nytt apotek. Disse to ordningene viser at myndighetene har gjort slike prinsipielle og verdiforankrede beslutninger når det gjelder noen yrker. Det skulle derfor ikke være noe i veien for å kunne gjøre det samme også overfor andre. Forslagsstillerne mener regjeringen bør utrede innføringen av et regelverk tilsvarende det som sykepleierne eller de ansatte ved apotekene har, for flere offentlige tjenestoområder.

I dag regulerer lov om offentlige anskaffelser, med tilhørende forskrifter, hvilke arbeidsvilkår oppdragsgiver skal sette krav til i forbindelse med utlysning av offentlige kontrakter. Regjeringen bør utrede innføringen av krav om pensjonsordningens kvalitet og innhold i dette lovverket.

En lovendring som sikrer ansattes pensjon ved konkurranseutsetting, vil gjøre hverdagen tryggere for mange som i dag frykter for konsekvensene dersom virksomheten de arbeider i, settes ut på anbud. Å forhindre pensjonsdumping i offentlig sektor vil være avgjørende for om man lykkes med å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte.

I Oslo gikk politikere inn og sørget for at de to hjelpepleierne ved Rødtvet sykehjem fikk lov til å gå av med pensjon likevel, men løsningen ble ikke like god for alle ansatte. Det bør den bli, og det bør ikke

være forskjellsbehandling innad i eller mellom kommunene på dette området.

I Austevoll kommune fikk påtrykk fra lokale til-litsvalgte de lokale politikere til å betale for de tapte AFP-ordningene etter at konkurranseutsettingen var vedtatt. Det er bra når det ryddes opp lokalt i enkelt-saker, men det er ikke tilstrekkelig. Det kan ikke være avhengig av stort medietrykk om politikere skal måtte ta stilling til hva slags pensjon ansatte får dersom anbud vedtas. Det må være en del av vilkårene.

Forslagsstillerne mener på denne bakgrunn at det er behov for et regelverk som sikrer ansatte like lønns- og pensjonsvilkår ved anbud i offentlig sektor. Dette medfører et behov for å utrede pensjonsordninger etter modell av sykepleierordningen og for å legge til rette for at det blir mulig å sette krav til likeverdige pensjonsordninger i forbindelse med offentlige anbud.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

for s l a g :

Stortinget ber regjeringen foreslå nødvendige lovendringer som sikrer likeverdige pensjonsordninger uavhengig av driftsform, jf. sykepleierordningen, og som sikrer ansatte rett til å beholde minst like gode pensjonsytelser som før ved privatisering og anbudsutsetting av offentlige oppgaver, virksomhet og støttefunksjoner (renhold o.l.).

26. april 2017

Karin Andersen

Audun Lysbakken

Aud Herbjørg Kvalvik

