

Konkurransetsetting i institusjonsbarnevernet – konsekvenser for de ansatte

Mer utypisk arbeidstid, mer innleie og lavere organisasjonsgrad er det som først og fremst skiller de private barnevernsinstitusjonene fra de offentlige. Det går fram av en forskningsrapport som ser på konsekvenser av konkurranseutsetting for de ansatte.

Osloeconomics, Actean og Arbeidsforskningsinstituttet har nå levert sluttrapporten i et forskningsprosjekt med tittelen «Konkurransetsetting av offentlige tjenester». Utgangspunktet for prosjektet var at Arbeids- og sosialdepartementet ville undersøke hvordan arbeidstakerne påvirkes ved konkurranseutsetting av offentlige tjenester.

En delrapport om konsekvensene for ansattes pensjonsvilkår er levert av Actean (se under). I sluttrapporten har Arbeidsforskningsinstituttet hatt ansvar for spørreundersøkelse til arbeidstakerne og kvalitative intervjuer med tillitsvalgte, mens Osloeconomics har tatt seg av kontakten med arbeidsgiversiden.

Bransjene som undersøkes er rutebuss, barnehage, sykehjem og barnevern.

Rammer for institusjonsbarnevernet

Dagens rammer for konkurranseutsetting i barnevernet ble lagt i 2004, da det ble innført statlig godkjenning for alle barnevernsinstitusjoner samtidig som det ble satt i gang forsøk med anbud ved kjøp av institusjonsplasser. Samtidig har det ligget en føring om at de offentlige institusjonsplassene skal vurderes først, dernest private tiltak. I 2008 ble det videre trukket et klart skille mellom privat-ideelle og privat-kommersielle institusjoner, hvor privat-ideelle institusjoner skulle ha forrang framfor privat-kommersielle. Disse rammene har medvirket til to typer strukturelle endringer innenfor de private institusjonstilbyderne. For det første har utviklingen gått mot færre og større aktører på grunn av oppkjøp og/eller fusjoner. For det andre er det en tendens til at de private aktørene spesialiserer seg for å framstå som en uunnværlig del av tilbudet.

Forholdene for de ansatte

Når det gjelder forholdene for de ansatte avdekker rapporten følgende:

- Andelen fagorganiserte er langt lavere i private barnevernsinstitusjoner enn i offentlige.
- Det er langt færre formelle møter mellom ansatte og ledelse i private institusjoner enn i de offentlige (henger sammen med fagorganisering/etablert partsforhold)
- Bruk av innleie og innslag av selvstendig næringsdrivende er høyere i private institusjoner.
- Mer kveldsarbeid, nattarbeid og lørdagsarbeid i private institusjoner – bruk av medleverforskriften for arbeidstidsregulering istedenfor tariffavtale.

Områder hvor det ikke er signifikante forskjeller ifølge rapporten:

- Bruk av midlertidige stillinger
- Bemanning
- Lønnsnivå

<http://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2014/07/Rapport-2014-11-Konkurransetsetting-av-offentlige-tjenester-Sluttrapport-juni-2014.pdf>

Konkurranseutsetting av barnevern gir dårligere tjenstepensjon

Dette er konklusjonen i en rapport utarbeidet av pensjonsforskerne i Actean på oppdrag fra Arbeidsdepartementet.

Rapporten ser på konsekvenser for arbeidstakernes tjenstepensjonsordninger ved konkurranseutsetting i fire utvalgte sektorer. Rapportens konklusjon er at både unge (30 år) og eldre (55 år) barnevernspedagoger får dårligere pensjonsvilkår som følge av konkurranseutsetting. For uttak av pensjon ved 67 år er forskjellen for unge barnevernspedagoger imidlertid forholdsvis liten.

Faktagrunnlaget

Institusjoner i barnevernet har vært konkurranseutsatt helt siden staten tok over ansvaret i 2004. I motsetning til i andre deler av offentlig sektor har imidlertid konkurranseutsetting i liten grad ført til at ansvaret for drift av offentlige virksomheter har blitt overtatt av private aktører. Isteden har privates inntog gått sammen med utbygging av kapasiteten. Det betyr at i den grad ansatte i barnevernet har byttet pensjonsordning, har dette vært en følge av at de har byttet jobb.

Actean har derfor beregnet pensjonen for eksempelpersoner som er antatt å begynne å arbeide i en barnevernsinstitusjon drevet av en privat aktør i 2013. Eksempelpersonene er antatt å ha arbeidet i offentlig sektor før dette.

Den private pensjonsmodellen som er brukt er den modellen som i dag finnes i Aleris. Det er en innskuddspensjonsordning med 5 % innskudd opp til 6 G og 8 % innskudd mellom 6 og 12 G. De ansatte dekker 2 % av lønn gjennom lønnstrekk (dvs i underkant av halvparten av den årlige premien).

Eksempelpersonene har altså gått over fra offentlig tjenstepensjon til privat innskuddspensjon ved henholdsvis 30 år og 55 år og det er beregnet utbetalt beløp ved avgang ved 62 år, 65 år og 67 år. Både 30-åringen og 55-åringen vil komme dårligere ut pensjonsmessig ved å bytte jobb til privat sektor. Forskjellen er minst dersom 30-åringen venter med uttak av pensjon til fylte 67 år.

<http://www.actecan.no/Rapporter/Rapport%202013-11.pdf>