

VEDLEGG 1:

Er det lønnsomt å konkurranseutsette renhold i Osterøy kommune?

Noen forutsetninger for beregningene:

1. Vi anser at lønnsnivå eks. tjenstepensjon er likt i privat og kommunale virksomheter, jfr. forskrift nr 1484 om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter. Det vil uansett være likt ut tariffperioden ved virksomhetsoverdragelse.
2. Estimert kostnad til tjenstepensjon (inkl. AFP) utgjør ca. 17 % av brutto lønn i Osterøy kommune for 2021.
3. Kostnader for Osterøy kommune til oppregulering av tjenstepensjon for renholdere som blir overført til et privat renholdsfirma (virksomhetsoverdragelse) er 1,5 x lønnsmasse x 4 %. Hovedtariffavtalen forutsetter at kommunen gjør en selvstendig beregning av disse kostnadene – se sitat nederst i notatet.
4. Krav til privat AFP – 2,4 % av bruttolønn
5. Kostnader for Osterøy kommune ved å administrere eksterne kontrakter/anbud – 4 % av anbudssummen (normale anslag for slike transaksjonskostnader, jfr. PwC)
6. Fortjeneste for et renholdsfirma stipuleres til 10 % av totale kostnader
7. Lønn inkl. tjenstepensjon antas å utgjøre om lag 85 % av totale kostnader for både en privat leverandør og Osterøy kommune ved et renholdsoppdrag. Dvs. at andre diverse kostnader utgjør 15 % av de totale kostnader og vil antas å være av lik størrelse ved både egen drift og for et privat renholdsfirma. Moms på vare/tjenestekjøp vil heller ikke påvirke kalkylen, da kommunen for momskompensasjon.

En driftsmargin på 10,3 % driftsresultat/driftsinntekter i prosent) var gjennomsnittlig for alle næringer i 2019, jfr. SSB <https://www.ssb.no/statbank/table/07371/>, mens gjennomsnittet for tjenesteyting var på 13,9 %. Legger inn 10 % fortjeneste for et renholdsfirma på totale driftskostnader. Fortjenesten vil inngå i kalkulert anbudssum til kommunen.

Regne-eksempel på et renholdsoppdrag med kontraktssum på ca 14 mill.kr

I kalkylen bygger vi opp et eksempel på at alt renholdet i kommunen overføres en privat aktør. I 2020 utgjorde samlet bruttolønn for kommunens renholdere om lag 10 millioner kroner, som legges inn i kalkylen.

I kalkylen forutsetter vi at Osterøy kommune i sine anbudsvilkår ikke legger inn krav om en høyere innskuddsbasert tjenstepensjon enn lovens minimum på 2 % av brutto lønn. Men det vil ikke være konkurransevridende/diskriminerende å legge inn krav om eksempelvis 5 % av bruttolønn, da alle pensjonsleverandører kan levere det.

Fra 2014 kan man også inngå avtaler om tjenstepensjon som utgjør 7 % av bruttolønn for denne yrkesgruppa. Max nivå på innskuddsbasert tjenstepensjon ville selvsagt redusert det betydelige økonomiske tapet knyttet til endring av tjenstepensjon for den enkelte renholder.

I kalkylen legger vi inn såkalte transaksjonskostnader, dvs. kostnader med å administrere et anbud. Vi legger inn 4 % av kontraktens størrelse, men slike kostnader kan variere betydelig med bakgrunn i omfanget av kontroll med det løpende anbudet. Kontroll kan knyttet til kvalitet på renholdet samt arbeidsvilkår for ansatte i selskapet som vant anbudet (jfr. forskrift fra 2008 om lønns – og arbeidsvilkår ved offentlige anskaffelser).

Kalkyle for eventuelle årlige besparelser/merkostnader etter fratrekk av fortjeneste/overskudd til privat aktør. Tall i millioner kroner.

Kostnader ved privat renhold	Kostnader ved kommunalt renhold (Osterøy kommune)
Bruttolønn10	Bruttolønn.....10
Tjenestepensjon inkl AFP..... 0,44	Tjenestepensjon inkl AFP.... 1,94
Arbeidsgiver avgift (14,1 %)... ..1,47	Arbeidsgiver avgift (14,1 %)...1,68
Andre diverse kostnader.....2	Andre diverse kostnader..... 2
Sum kostnader for privat selskap.... 13,9	Sum kostnader eget renhold...15,6
Nye kostnader ved anbud for Osterøy kommune :	
Fortjeneste, 10 % av totale driftskostnader.....1,4	
Estimert anbudssum 15,3	
Transaksjonskostnader..... 0,6	
Kostnader ved oppregulering av tjenestepensjon0,6	
Sum kostnader for Osterøy kommune.....16,5	Besparelse ved eget renhold.....0,9 mill.kr

Det kan påløpe ekstra kostnader ved eksterne tilbud ved at alle arbeidsoppgaver som gjøres av Osterøy kommune sine renholdere ikke omfattes av anbudsgrunnlaget, såkalt tilleggskostnader. Det er det ikke tatt høyde for.

Om fortjenesten til en privat aktør halveres, mao. en fortjeneste på 5 % av total kostnader, vil det fortsatt være 200.000 kroner rimeligere med eget renhold.

Sikre en anstendig livsinntekt - pensjon

Svært få folkevalgte synes det er greit at offentlig ansatte lavtlønte renholdere som har gjort en stor arbeidsinnsats i mange år i kommunens tjeneste skal bli overdratt til private aktører med en ”belønning” om betydelig svekket tjenestepensjon.

Derfor burde det være naturlig at man legger inn krav om en best mulig privat tjenestepensjon – 7 % av brutto lønn.. Det vil øke kostnaden ved det eksterne anbudet med ½ million kroner, som er basert på lovens minstekrav til tjenestepensjon på 2 %.

Endringer i pensjonsreformen har allerede slått klart negativt ut for mange ansatte i relativt lavt lønte yrker med relativ høy fysiske belastning grunnet intensjonen om at det skal lønne seg pensjonsmessig å arbeide i mange år. Det er selvsagt vanskelig å innfri i yrker med store fysiske arbeidsbelastninger.

Det betyr at for mange offentlig ansatte vil en overgang til en privat aktør kunne innebære et økonomisk tap på mange hundre tusen kroner som pensjonist, om det er som alders- eller uførepensjonist.

I tillegg vil alle renholdere som har passert 55 år ved en overgang til et privat firma miste rettigheter til tidligpensjon som AFP – som også er av stor betydning for en yrkesgruppe med fysisk slitsomt arbeid. Ofte har heller ikke tjenstepensjonene i private renholdsselskaper noen uføredekning, til tross for at dette er en yrkesgruppe med relativt fysisk belastende arbeid.

Renholdere i kommunal sektor har også særaldersgrense og kan gå av som alderspensjonist som 62 åring, noe man ikke har anledning til i privat sektor. Tjenstepensjon i privat sektor inneholder normalt heller ikke uføredekning.

Videre vil utbetalinger fra en offentlig tjenstepensjon vare livet ut – i motsetning til en innskuddsbaserte ordninger i privat sektor som normalt utbetales i 10 år. Dette sikrer offentlig ansatte trygghet for sin inntekt gjennom hele livsløpet. Slik trygghet er viktig for de ansattes livskvalitet. Den offentlige tjenstepensjon utligner også forskjellene i levealder mellom kvinner og menn, slik at det blir en lik, livsvarig pensjon, uavhengig av kjønn.

Nedenfor er lagt ved protokoll tilførsel til årets revidering av hovedtariffavtalen i KS området:

e) Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.