

Til
Økonomi- og Indenrigsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Aktivitetsnr.: 18-0018.3
NK
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
9. februar 2018

frikommuner@oim.dk

Vedr.: Høring over forslag til lov om ændring af lov om frikommunenetværk (forsøgs- muligheder efter tredje ansøgningsrunde)

Forhandlingsfællesskabet har ved e-mail af 16. januar 2018 modtaget ovenstående i høring med frist for eventuelle bemærkninger den 14. februar 2018.

Med lovændringen etableres nye hjemler til at fritage frikommunerne for gældende regler og til at etablere konkrete forsøg.

Indledningsvist skal det generelt bemærkes, at Forhandlingsfællesskabet fortsat finder det positivt, at der gennem forskellige tiltag etableres mulighed for en bedre opgaveløsning i kommunerne, jf. Forhandlingsfællesskabets høringssvar af 24. marts 2017 til forslag til lov om frikommunenetværk. Forhandlingsfællesskabet finder det derfor også positivt, at der som noget nyt etableres hjemmel til, at enkelte regioner kan indgå i et samarbejde med enkelte frikommunenetværk.

Forhandlingsfællesskabet vurderer, at lovforslaget på en række punkter kan få betydning for de ansatte. Når lovforslaget således hjemler, at der på en række områder bl.a. kan ske video- og audioovervågning af borgere, indebærer etablering af sådanne foranstaltninger, at kommunens medarbejdere i en række situationer også vil blive omfattet af overvågningen helt eller delvist. Forhandlingsfællesskabet finder det afgørende, at det i lovforslaget præciseres, at etablering af video- og audioovervågning ledsages af informationer herom til medarbejderne, ligesom det bør præciseres at TV-overvågningslovens pligt til at foretage skiltning eller på anden tydelig måde give oplysning om overvågningen finder anvendelse, jf. dennes §3a.

Herudover indeholder lovforslaget hjemmel til at etablere social- og sundhedsfaglige behandlingspladser, der organisatorisk integrerer et kommunalt socialfagligt tilbud og et regionalt behandlingstilbud. Tilbuddet vil både være tilknyttet personale, der er regionalt ansat samt personale der er kommunalt ansat, og herudover vil der kunne etableres en fælles ledelse. Ledelsens ansættelsesmæssige tilknytning er ikke beskrevet. Forhandlingsfællesskabet finder det som nævnt indledningsvist positivt, at opgaveløsningen udvikles, men det er vigtigt, at dette sker under hørig hensyntagen til medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår.

Forhandlingsfællesskabet finder det afgørende, at konstruktionen hverken rummer uklarheder eller forringelser for medarbejderne. Forhandlingsfællesskabet skal derfor henlede opmærksomheden på, at en sådan konstruktion har en række konsekvenser, som lovforslaget ikke har forholdt sig til, herunder at ansatte på samme arbejdsplads i udgangspunktet vil være omfattet af forskellige personalepolitikker. Dette og en række andre forhold vil alene kunne håndteres ved at inddrage overenskomstparterne. Det kan eksempelvis nævnes, at etablering af ét samarbejdsudvalg fælles for kommunalt og regionalt ansatte fordrer overenskomstparternes dispensation fra den gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Endelig ses der ikke at være taget stilling til, hvorledes arbejdsmiljølovgivningens krav til organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal håndteres i konstruktionen.

Vi forbeholder os derfor ret til at vende tilbage med yderligere på et senere tidspunkt.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Nanna Kolze