

Indenrigs- og Sundhedsministeriet  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K  
att. Inger Mogensen

2002/11024-67  
J.nr.: 4.10.03-02  
LA  
Direkte tlf.nr.: 3347 0624  
26. november 2002

### **Vedr.: Svar på høring over foreløbigt udkast til vejledning om udfordringsret**

Den 20. november 2002 har KTO modtaget Indenrigs- og Sundhedsministeriets anmodning om eventuelle bemærkninger til et foreløbigt udkast til vejledning om udfordringsret.

Indledningsvis skal KTO henvise til de generelle betænkeligheder, som KTO gav udtryk for i høringssvaret af 27. februar 2002 forud for indførelse af udfordringsretten i lov om kommunernes styrelse.

Det er således fortsat KTO's opfattelse, at de meget forpligtende regler om omfattende realitetsbehandling af tilbud fra private leverandører vil afstedkomme store bureaukratiske ressourceanvendelser samtidig med, at der blandt de offentligt ansatte skabes en betydelig risiko for unødigt utryghed, som ydermere kan forplante sig til skade for fx arbejdsmiljø og rekrutteringsbehov.

I den forbindelse finder KTO, at vejledningsudkastet generelt indeholder for lidt om regler og aftaler for såvel medarbejderinddragelse som medarbejderrettigheder.

I forbindelse med høringen forud for udsendelse af bekendtgørelsen om servicestrategi og opfølgingsredegørelse påpegede KTO, at der på det kommunale område er indgået aftaler om medarbejderinddragelse, der bl.a. relaterer sig til tiltag for kvalitetsudvikling i form af fx større omstillingsprojekter og herunder påtænkt udbud, udlicitering og/eller privatisering.

I disse aftaler er det forudsat, at der sker en reel medbestemmelse, hvor medarbejderne inddrages i processen – også forud for - at der træffes beslutninger, og hvor medarbejdernes forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget.

KTO fandt det derfor misvisende, at der ved omtale af regler for personaleinddragelse var anført ”en drøftelse, orientering eller lignende”.

KTO har med tilfredshed konstateret, at der i et vist omfang blev taget højde for indsigelsen ved udformning af den endelige bekendtgørelse, og vil derfor tillade sig at forudsætte, at der er tale om en fejl, når den oprindelige formulering fra bekendtgørelsesudkastet gentages i vejledningens afsnit 6.3.1 om personalemæssige forhold.

KTO forventer derfor, at ordvalget i den endelige vejledning som minimum bliver i overensstemmelse med formuleringen i bekendtgørelsen.

Derudover har KTO følgende konkrete bemærkninger til vejledningsudkastet:

- **Afsnit 4.3** næstsidste afsnit. Afsnittet bør udvides med eksempler på oplysninger, der kan være relevante for behandling af tilbud. Som eksempel kunne det generelt foreslås, at der blev taget udgangspunkt i de kriterier, der er fastsat i kommunens udbuds politik og som mere konkrete eksempler kunne nævnes målsætninger for personalepolitik, arbejdsmiljø, miljø, sociale klausuler mm.
- **Afsnit 6.1.1** I afsnittets sidste afsnit er det anført, at udfordringsretten ikke forpligter en kommunalbestyrelse til at foretage en kvalitetsmæssig sammenligning af det private tilbud med kommunens opgavevaretagelse. Med henblik på at undgå misforståelser anbefales det, at der sker en uddybning af emnet – evt. med en henvisning til den nærmere beskrivelse af krav om saglighed mm., der følger i afsnit 6.2.1.
- **Afsnit 6.1.2** I eksemplerne om midlertidige følgeomkostninger ved overdragelse af opgaver til en privat udfører bør der endvidere anføres ”udgifter til oplæring/omskoling af medarbejdere til nye arbejdsområder og/eller løn i opsigelsesperioder”.
- **Afsnit 6.2.1** næstsidste afsnit. Blandt de eksempler på kriterier, der kan inddrages af kommunalbestyrelsen bør nævnes bibeholdelse af kompetencer og viden i kommunalt regi. Endvidere skal det foreslås, at det også her omtales, at en politisk holdning for eller imod brug af private leverandører kan lægges til grund (svarende til det anførte i vejledningsudkastets afsnit 7.2 sidste afsnit).
- **Afsnit 6.3** sidste linie foreslås formuleret således: ”Disse rettigheder og pligter må således – som hidtil – fastlægges på grundlag af indgåede aftaler samt af lovgivningens generelle regler”
- **Afsnit 6.3.1** Udover ovennævnte om den anvendte formulering vedrørende inddragelse af personale er det KTO's opfattelse, at dette afsnit om personalemæssige forhold bør udvides betydeligt.
  - Generelt bør eksistensen af aftalegrundlaget for medarbejderinddragelse tydeliggøres herunder, at inddragelse også forudsættes forud for beslutning om valg af en ekstern kontraktspart.

- Der bør være en henvisning til kravet om en udbudspolitik med principper for personaleinddragelse.
- I omtalen af virksomhedsoverdragelsesloven bør der ligeledes indgå henvisning til orienterings- og forhandlingsforpligtelserne i lovens §§ 5 og 6.
- Det bør fremgå, at tjenestemænd ikke kan forpligtes til at overgå til ansættelse hos en privat arbejdsgiver, men at der i stedet kan indgås frivillige aftaler om udlån.
- Blandt henvisningerne til gældende lovregler bør ligeledes omtales lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Afslutningsvis skal KTO endnu engang protestere over den helt urimeligt korte svarfrist, der er givet for høringsrunden. KTO har tidligere påtalt denne praksis og bl.a. gjort gældende, at den medfører risiko for, at væsentlige aspekter overses.

Den fortsatte anvendelse af disse urimeligt korte svarfrister kan således give anledning til overvejelser om, hvorvidt høringsrunder iværksættes ”pro forma” og ikke som et reelt led i en demokratisk proces.

Med venlig hilsen

Signe Friberg Nielsen

Lone Ahm