



# INDENRIGSMINISTERIET

---

Til samtlige kommunalbestyrelser  
og amtsråd

Date **14 FEB. 1998**  
Kontor 2. kommunekontor  
Sag nr 1995/1139-31  
Sagsøeh kmk

Afslutningen af den langvarige bybus-konflikt i Esbjerg giver anledning til nogle generelle overvejelser om mulighederne for at undgå lignende konflikter i fremtiden i forbindelse med kommuners og amtskommuners udliciteringer.

Konflikten medførte en væsentlig forringelse af den offentlige service for et helt lokalområdes borgere, herunder især de ældre og handicappede medborgere. Hertil kommer, at konflikten har været en belastning - personligt og økonomisk - for mange, ikke mindst for de berørte medarbejdere.

Det er derfor væsentligt, at erfaringerne på grundlag af konflikten udnyttes konstruktivt til at undgå lignende konflikter ved kommende udliciteringer i den kommunale sektor.

Der er tradition for aftalefrihed på det danske arbejdsmarked, og at de involverede parter i arbejdsretlige konflikter tilvejebringer en løsning uden indblanding i form af lovgivning. Denne tradition bør udnyttes i bestrebelse på at løse konflikter i forbindelse med udbud og udlicitering af kommunale opgaver.

Det er samtidig en væsentlig del af det kommunale selvstyre, at det er de folkevalgte kommunale råd, som beslutter, hvorledes varetagelsen af de kommunale opgaver - og dermed den kommunale service - skal tilrettelægges.

På denne baggrund finder jeg det efter drøftelse med de kommunale organisationer hensigtsmæssigt nu at udsende nogle anbefalinger til de kommunale råd om, hvorledes de selv kan søge at

undgå konflikter af samme karakter som Ri-Bus konflikten. Et netop igangsat undersøgelsesarbejde om de videre konsekvenser af udlicitering for bl.a. medarbejdere og arbejdsmiljø kan give anledning til opfølgning senere.

Det er ikke hensigten med denne anbefaling at give en samlet beskrivelse af de regler, herunder EF-regler, som finder anvendelse, når en kommune eller amtskommune vil udbyde en opgave.

Det er den enkelte kommunalbestyrelse og det enkelte amtsråd, som afgør, om en opgave løses bedst i eget regi eller ved brug af en ekstern leverandør. Det er håbet, at kommunalbestyrelser og amtsråd også ved dette valg kan drage nytte af nedenstående anbefalinger med henblik på at sikre den bedst mulige opgaveløsning i den kommunale sektor.

#### Anbefalinger om personalemæssige forhold ved kommunale udbud og udliciteringer:

- \* Virksomhedsoverdragelseslovens vidt anvendelsesområde og muligheden for at sikre sig, at loven overholdes ved tilrettelæggelsen af udbudsforretningen.

Lov nr. 111 af 21. marts 1979 om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse - i det følgende omtalt som lov om virksomhedsoverdragelse - finder anvendelse ved langt de fleste udliciteringer.

Det er derfor vigtigt, at kommuner og amtskommuner ved stillingtagen til, om en opgave skal udbydes, er opmærksomme på lovens meget vide anvendelsesområde.

Det er i den forbindelse væsentligt, at kommuner og amtskommuner ved at medtage oplysninger om lov om virksomhedsoverdragelse og andre arbejdsretlige krav i udbudsmaterialet eller på anden måde sikrer sig, at kontraktleveren overholder loven.

Lov om virksomhedsoverdragelse indebærer, at kontrakthaveren umiddelbart indtræder i de rettigheder, der i forhold til de berørte lønmodtagere bestod på overdragelsestidspunktet. Sådanne rettigheder kan også følge af en praksis, der er fulgt i den enkelte kommune eller amtskommune i forhold til medarbejderne.

- \* Kommunalbestyrelser og amtsråd har fortsat ansvaret for opgavevaretagelsen, idet det alene er arbejdsgiveransvaret, der overgår til kontrakthaveren.

Kommunalbestyrelser og amtsråd bør ved aftalen med kontrakthaveren sikre sig, at dennes personalepolitik - d.v.s. medarbejdernes løn- og ansættelsesforhold i bred forstand - medvirker til, at varetagelsen af den udbudte opgave lever op til det serviceniveau, som er fastlagt af henholdsvis kommunalbestyrelsen og amtsrådet.

- \* Ved valg af leverandør kan der lægges vægt på andet end prisen, herunder også personale- og ledelsesmæssige forhold.

Kommuner og amtskommuner skal ved valg af kontraktspart lægge vægt på saglige hensyn. Kommuner og amtskommuner bør herunder lægge vægt på arbejdsmiljø og personale- og ledelsesmæssige forhold hos tilbudsgiverne. Der kan i udbudsbetingelserne f.eks. stilles krav om informationsprocedurer i forhold til medarbejderne, om tilstedeværelsen af en arbejdsmiljøpolitik, om arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstempo, pauser og andre forhold af betydning for miljøet på arbejdspladsen og om etablering af samarbejdsorganer- og procedurer på personaleområdet.

I øvrigt henledes opmærksomheden på, at de lokale samarbejdsudvalg kan være udmærkede fora for drøftelser mellem medarbejdere og ledelse af de spørgsmål som udlicitering af kommunale opgaver kan give anledning til.

Der vil ofte efter lovgivningen være pligt til, at kommunen eller amtskommunen i udbudsmaterialet angiver, hvilke kriterier

kommunen eller amtskommunen vil lægge vægt på ved valg af kontraktspart.

- \* Det anbefales, som led i en god personalepolitik, at kommuner og amtskommuner ved tilrettelæggelsen af udbud af opgaver er opmærksomme på et eventuelt behov for overgangsordninger ved udlicitering, således at overgangsbyrden ikke individualiseres og pålægges de berørte medarbejdere, men i stedet gøres til en del af prisen i kontrakten.

Det fremgår af den af Indenrigsministeriet og Finansministeriet udarbejdede rapport om erfaringer med udbud og udlicitering fra august 1995, at lønniveauet i den private sektor i nogle tilfælde på det ufaglærte område kan være lavere end lønniveauet i den offentlige sektor.

I sådanne tilfælde anbefales det, at kommunalbestyrelsen eller amtsrådet sikrer, at de overførte medarbejders løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes i en overgangsperiode på f.eks. et år eller længere efter udliciteringen, uanset om den igangværende overenskomstperiode udløber inden for dette år.

Som eksempler på sådanne ordninger kan nævnes:

- \* Aftalen mellem SiD og RA i forbindelse med Ri-Bus-sagen

Aftale om lønkompensation til de fritstillede chauffører, der genansættes i en overgangsperiode, og om lønkompensation ved fremtidige overdragelser af rutekørsel.

- \* Lyngby-Taarbæk Kommunes ordning

Løn- og ansættelsesvilkår for såvel overførte som nye medarbejdere skal i hele kontraktperioden svare til de til enhver tid gældende overenskomster, som kommunen har på området. Dette indebærer, at løn- og arbejdsforhold ikke kan forringes ved udliciteringen.

\* Ordningen hos Møens Omnibusser

Personligt tillæg til de overførte chauffører som kompensation for lønnedgangen. Tillægget aftrappes i takt med, at forskellen mellem de to overenskomster bliver mindre.

Der er i øvrigt fra Indenrigsministeriets side taget en række initiativer med henblik på at skabe bedre betingelser for udbud og udlicitering i den kommunale sektor, herunder også på det personalemæssige område.

Der er således i § 62 i den kommunale styrelseslov indføjet en bestemmelse om kommunalbestyrelses og amtsråds information til kommunens beboere om de driftsopgaver, der efter udbud udføres af andre end kommunen selv. Det vil være naturligt som led i denne information at medtage personaleforhold.

Ved lov nr. 378 af 14. juni 1995 er der tilvejebragt regler om kommuners og amtskommuners udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder. Loven giver bedre muligheder for kommunalt samarbejde. Loven indeholder en betingelse om, at de pågældende opgaver forinden har været i udbud. Indenrigsministeriets vejledning om de nye regler indeholder en orientering om relevante personalemæssige forhold i forbindelse med bl.a. afholdelse af udbud, herunder medarbejdernes rettigheder efter lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Indenrigsministeriet og Finansministeriet har i rapporten om erfaringer med udbud og udlicitering fra august 1995 gjort status over de hidtidige erfaringer med udbud og udlicitering i henholdsvis den statslige og den kommunale sektor.

I forlængelse af statusrapporten har Indenrigsministeriet igangsat en supplerende undersøgelse om erfaringerne med udlicitering i den kommunale sektor. Med undersøgelsen er det hensigten at belyse, hvilke resultater udliciteringer medfører for kommunerne økonomisk og administrativt, herunder for antallet af arbejdspladser på de udliciterede områder, hvilke konsekvenser

udliciteringer har for de ansattes løn- og arbejdsvilkår i bred forstand, og hvad udliciteringer betyder for kvaliteten i opgaveløsningen. Belysningen af disse spørgsmål skal særligt være koncentreret om en beskrivelse af konsekvenserne af udliciteringer for de ansattes arbejdsforhold og for varetagelsen af de omhandlede opgaver. Undersøgelsen forventes afsluttet omkring årsskiftet.

Det er mit håb, at dette brev vil medvirke til, at udbud og udlicitering i den kommunale sektor tilrettelægges således, at de berørte medarbejders rettigheder sikres overholdt. Dertil kommer, at de kommunale opgaver skal varetages i overensstemmelse med kommunalbestyrelsens eller amtsrådets fastsatte servicemål for de pågældende opgaver.

Der henvises i øvrigt til vedlagte liste over publikationer, som mere udførligt behandler forskellige problemstillinger vedrørende medarbejdernes retsstilling ved udbud og udlicitering.

Med venlig hilsen



Birte Weiss

1  
K - Margrethe Kongstad  
Karen Margrethe Kongstad

INDENRIGSMINISTERIET  
2. kommunekontor  
J.nr. 1995/1139-31  
Den 14 FEB. 1996  
LF - I:\LF\litliste

BILAG

Liste over publikationer vedrørende medarbejdernes retsstilling ved udbud og udlicitering

- \* "Erfaringer med udbud og udlicitering"  
Finansministeriet og Indenrigsministeriet 1995
- \* "Udbud og udlicitering i amterne - fakta og tendenser"  
Amtsrådsforeningen i Danmark 1995
- \* "Udbud af kommunale driftsopgaver - trin for trin"  
Kommunernes Landsforening 1992
- \* "Når din arbejdsplads lukker, fusioneres eller sælges"  
Landsorganisationen i Danmark
- \* "Offentlig eller privat ? - udbud og udlicitering i amter og kommuner - politikernes beslutning"  
Det kommunale kartel 1995

10/10/10