

Beredskabsområdet i omstilling

Det skal på MED-dagsorden

Kommunerne skal inden 1. januar 2016 finde sammen i højst 20 beredskabsenheder.

De konkrete sammenlægninger skal drøftes i de kommunale MED-Hovedudvalg før kommunerne træffer beslutning. Det er nemlig en politisk beslutning, hvordan sammenlægningen skal blive. Og det er en omlægning, der har væsentlige konsekvenser for de kommunale medarbejdere, der bliver direkte berørt.

Her er samlet en række centrale spørgsmål om sammenlægningerne til brug for drøftelserne i MED.

Hvis I ikke har drøftet spørgsmålet i jeres MED-hovedudvalg, så er det nu det skal sættes på dagsorden.

Brug muligheden for at tage en tillidsrepræsentant fra beredskabsområdet med til mødet i MED-hovedudvalget (MED-rammeaftalens § 7 stk. 6).

Sammenlægningen er aftalt i økonomiaftalen mellem regeringen og kommunerne for 2015.

Kommunerne under ét skal samtidig spare op til 175 mio. kr. Allerede i 2015 bliver der trukket 50 mio.kr. ud af kommunernes budgetter som følge af krav om effektiviseringer på området.

I forlængelse af aftalen skal kommunerne og Staten forhandle om, hvilke funktioner i Staten, der skal flytte til de kommunale beredskaber. Det statslige beredskab skal desuden spare for 125 mio.kr. Forhandlingerne skal blandt andet afklare, hvordan kommunerne skal kompenseres for de nye opgaver, de får fra Staten.

Flytter medarbejderne med?

De fleste medarbejdere vil komme med over i det nye fællesskab. Men det kan være forskelligt fra kommune til kommune. Som aftalen er udmøntet (indtil nu) er det op til de kommuner, som går sammen, hvordan flytningen skal være.

Et centralt emne vil være, hvorvidt opgaver skal konkurrenceudsættes i større omfang end det er tilfældet i dag. En meget stor del af beredskabsopgaverne bliver i dag løst af Falck. Alene problemet med at gennemføre besparelser på et område hvor mange opgaver er bundet af en kontrakt, vil give problemer i visse kommuner.

Hvilke rettigheder har medarbejderne, hvis de flytter med?

KL har den 30. oktober udarbejdet en "personalejuridisk guide", som kommunerne kan støtte sig til.

Ifølge KL skal de nye fællesskaber følge reglerne for de såkaldte "§60-selskaber"-kommunale fællesskaber. Det betyder, at fællesskaberne er reguleret som en offentlig myndighed, og at de kommunale overenskomster er umiddelbart gældende, når opgaverne "internt" i den offentlige sektor flytter fra kommunerne til fællesskabet.

KL slår samtidig fast, at der vil være tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand, når der bliver overført medarbejdere fra kommunerne til fællesskabet. De ansatte beholder derfor som udgangspunkt deres individuelle rettigheder og deres overenskomster, hvis de bliver overdraget. Men der vil være muligheder for ændringer ved stillingsændringer eller stillingsnedlæggelser på samme måde som internt i kommunen.

Der er desuden særlige regler, som generelt vanskeliggør en flytning af tjenestemænd. Men tjenestemænd kan også godt blive overflyttet til et fælleskommunalt interessentskab, som er oprettet efter § 60.

Modsat er de vilkår, som følger af den enkelte kommunes personalepolitik, eksempelvis adgang til feriefond/feriebolig ikke en rettighed, som kommer med, men et tilbud fra kommunen på linje med gratis kaffe. Her kan parterne dog aftale, at fællesskabet fortsat følger de generelle bestemmelser i kommunernes personalepolitik.

Vær især opmærksom på, at der er behov for at få afklaret de præcise arbejdsvilkår og individuelle rettigheder, herunder de lokale kutymen og aftaler, som der skal tages hensyn til. Denne afklaring er et forhandlingsanliggende for de forhandlingsberettigede organisationer og er **ikke** et MED-anliggende.

Vil overenskomstforholdene ændre sig?

I forhold til overenskomster og aftaler kan fællesskabet som nævnt ovenfor ikke løsrive sig fra de aftaler, der allerede er indgået. De er omfattet præcis på samme måde som de kommuner, opgaverne kom fra.

Men fællesskabet vil formodentlig have et ønske om at ensrette og standardisere vilkårene på tværs af de kommuner, der deltager. Der vil derfor være behov for at afklare og forhandle de ændringer, fællesskabet ønsker at foretage indenfor rammerne af de gældende overenskomster.

Hvordan bliver økonomien i de nye fællesskaber?

Fællesskabet er underlagt de samme formelle krav, som en kommune i forhold til økonomi og budgetter, men det bliver finansieret via de kommuner, som deltager.

Finansieringen vil være reguleret af en samarbejdsaftale. I samarbejdsaftalen vil blandt andet være beskrevet, hvordan arbejds- og ansvarsdelingen vil være mellem det nye fællesskab og de enkelte kommuner.

I dag løser de kommunale beredskaber en lang række opgaver i den enkelte kommune. En kortlægning af beredskabernes opgaver i "trekantområdet" viste eksempelvis at man varetog 38 forskellige opgaver og med store forskelle i antallet af opgaver mellem kommunerne.

Ligeledes er beredskaberne både fysisk og organisatorisk skruet forskelligt sammen i de enkelte kommuner. Det gælder eksempelvis i forhold til fysiske placering, anvendelse af frivillige, organisering af administrative opgaver og bygningsvedligeholdelse m.m.

Når opgaverne bliver flyttet til fællesskabet skal kommunerne tage stilling til, hvordan den nye organisering skal se ud, og de skal tage stilling til hvilke konkrete opgaver fællesskabet skal løse for de enkelte kommuner.

Fællesskabet vil formelt overtage dele af kommunernes ansvars- og opgaveområder, men er underlagt de fælles drifts- og lånerammer for de kommuner, som deltager. Det betyder blandt andet, at låntagningen i fællesskabet er underlagt kommunernes låneadgang og låneramme. Det kan give nogle særlige problemer ved etableringen, afhængig af hvordan aktiverne bliver overdraget eller udlånt til fællesskabet og afhængig af, hvordan fordelingen af aktiver er mellem de kommuner, der deltager.

Vær især opmærksomme på at medarbejderrepræsentanter fra området får mulighed for at deltage i kortlægningen af opgaver og organisering og i drøftelserne af, hvordan det nye fællesskab skal organiseres.

Hvordan bliver økonomien i kommunen?

Kommunerne er underlagt nogle ret skrappe sparekrav for området som helhed. Allerede i 2015 – altså før en sammenlægning – skal kommunerne i princippet finde nogle besparelser på området. De kan dog vælge at finde besparelserne andre steder i kommunens budget. Men der vil være et pres på kommunerne, hvis de ikke samlet kan dokumentere, at de har sparet netop på beredskabsområdet, når kommunerne (KL) og Regeringen mødes forud for økonomiforhandlingerne for 2016.

Mange kommuner har derfor allerede indregnet en (ramme)besparelse på området i kommunens samlede budget for 2015. Spørg til udmøntningen og status herfor i jeres kommune.

Fremover vil økonomien for kommunen, ligesom økonomien i fællesskabet, afhænge af, hvordan samarbejdet bliver skruet sammen. Mange kommuner er formentlig i gang med at undersøge og regne på konsekvenserne af forskellige modeller – spørg til status hos jer.

Mange kommunale beredskaber løser i dag opgaver af forskellig karakter for kommunen/en forvaltning, mens de, poplært sagt, venter på der opstår en ildebrand eller sker en ulykke (se ovenfor).

Det er vigtigt at drøfte hvilke opgaver af den karakter, som man overvejer at lade udføre af de kommende beredskaber. Set fra kommunens perspektiv vil opgaven blive dyrere at løse, hvis de ikke kommer med i de fremtidige enheder.

Hvordan vil fællesskabet blive organiseret?

KL har i et notat af 20. september 2014 slået fast, at fællesskaberne skal oprettes efter §60 i Styrelsesloven. Det betyder, at kommunens myndighedsopgaver og ansvar kan overdrages til fællesskabet sammen med ansvaret for den praktiske udførelse af opgaverne.

Når to eller flere kommuner går sammen om beredskabsopgaverne skal der oprettes en fælles **beredskabskommission**, som vil få overdraget myndighedsansvar for de opgaver, som kommunerne vælger at henlægge til fællesskabet. Beredskabskommissionen bliver fællesskabets "kommunalbestyrelse".

En oprettelse af et sådant fællesskab skal godkendes hos tilsynsmyndighederne, dvs. Statsforvaltningen. Der vil være tale om det, juristerne kalder en "specialkommune".

Kompetence- og opgavefordelingen mellem det kommunale fællesskab og de enkelte kommuner skal være afklaret i en **samarbejdsaftale**. Samarbejdsaftalen kan dog godt betyde forskellige opgaver for de forskellige kommuner, jf. ovenfor om økonomien.

Fællesskabet vil i øvrigt være omfattet af regler for offentlig forvaltning: Styrelseslov, forvaltningsloven, offentlighedsloven - og af de kommunale overenskomster og aftaler og det kommunale lønningsnævns kompetence.

En kommune - og i øvrigt også et kommunalt fællesskab som myndighed - kan desuden indgå aftaler om at **udføre** alle eller dele af opgaverne inden for kommunens redningsberedskab efter beredskabslovens §13. Men så er der tale om en aftale (eller en udlicitering) som ikke i sig selv kan sidestilles med et samordnet beredskab.

Vær især opmærksomme på, hvordan **både** ansvar **og** de konkrete opgaver bliver fordelt efter etableringen af et kommunalt fællesskab. Når der skal hentes besparelser ved sammenlægningen bliver det naturligvis på de konkrete opgaver og organiseringen af dem. Etableringen af selve fællesskabet er derimod en ekstraudgift i sig selv!

Formodentlig vil både ansvar og de konkrete opgaver, eksempelvis en kommunal brandstation, bliver overdraget til fællesskabet. Herefter skal fællesskabets ledelse, d.v.s. beredskabskommissionen tage stilling til, hvordan opgaverne skal udføres. Det betyder også, at fællesskabet overtager eventuelle kontrakter med private om udførelsen af opgaver (brand og redning m.v.). Det kan der være nogle særlige kontraktretslige problemer med, som kommunerne også skal have styr på inden sammenlægningen.

Kan selskabet være dækket af kommunens MED-aftale?

Et fællesskab, der er en kommunal sammenlægning, er som nævnt en selvstændig juridisk "person". Det betyder bl.a. at det er en selvstændig arbejdsgiver, jf. ovenfor om overenskomstforhold. Derfor kan selskabet **ikke** være dækket af kommunens lokale aftaler, men skal have indgået selvstændige lokale aftaler om bl.a. MED.

Tilsvarende kan en tillidsrepræsentant ansat i kommunens forvaltning ikke dække de ansatte i selskabet. Der skal etableres en selvstændig TR-struktur. I den forbindelse kan det blive relevant at benytte muligheden for at lave valgfællesskaber for grupper, som har færre end fem ansatte.

Vær især opmærksom på at få nedsat et forhandlingsudvalg til at forhandle en ny MED-aftale for selskabet og i forhandlingen på, hvordan MED-udvalget skal være sammensat på b-siden.

Hvordan bliver fællesskabet etableret?

Ofte vil det være et langt forløb fra man begynder at arbejde med etableringen, til kommunalbestyrelserne har truffet endelig beslutning - og fællesskabet er etableret.

Selvom sammenlægningen i det nye fællesskab i nogen sammenhænge bliver betragtet som en intern opgaveflytning er der tale om et skift til en ny arbejdsgiver, og formodentlig til en ny organisering af opgaverne. Derfor vil det være en omstilling, der kan få væsentlig betydning for arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesforhold.

En væsentlig omstilling medfører, at kommunen skal følge de skærpede krav om information og drøftelse i henhold til MED-aftalens § 7, stk. 4, litra c og stk. 5 samt de lokale retningslinjer herfor i de kommuner, der skal beslutte sammenlægningen.

Vær især opmærksom på at følge kommunernes retningslinje for inddragelse af MED-organisationen ved større omstillinger.