



Til ØU

07-02-2013

**Notat vedr. opfølgning på evaluering af udlicitering.**

Sagsnr.  
2012-113685

**Baggrund**

Sagen "Evaluering af udlicitering i Københavns Kommune 1.1.2007 – 31.12.2011" blev behandlet på Økonomiudvalgets møde den 11. december 2012.

Dokumentnr.  
2013-119214

Følgende ændringsforslag stillet af Enhedslisten blev vedtaget på mødet:

Sagsbehandler  
Camilla T.N. Bentzen

*"Det foreslås, at de faglige organisationer inddrages i bestræbelserne på at afdække evt. konsekvenser for løn og arbejdsvilkår i forbindelse med udlicitering, og at undersøgelsen derfor suppleres med disse informationer."*

Ændringsforslaget har to aspekter et bagudrettet i forhold til de 19 cases, der indgår i undersøgelsen og et fremadrettet til sikring af fælles retningslinjer omkring inddragelsen af de faglige organisationer.

Nærværende notat vil håndtere det bagudrettede aspekt samt adresserer det fremadrettede aspekt i forhold til at skitsere den videre proces.

**Indhold**

*Det bagudrettede aspekt*

På baggrund af ændringsforslaget har Økonomiforvaltningen bedt de forvaltninger, der har en case, som indgår i evalueringen om at tage kontakt til de faglige organisationer for at få deres bemærkninger til evt. konsekvenser for løn og arbejdsvilkår i forbindelse med udlicitering af de konkrete opgaver, der indgår i evalueringen.

KFF Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune har i den forbindelse ønsket at give en samlet tilbagemelding fra de faglige organisationer på Københavns Kommunes evaluering af udlicitering.

Økonomiforvaltningen har nu modtaget KFFs Fællesrepræsentations kommentarer til evalueringsrapport om udlicitering i Københavns Kommune. Kommentarerne vedlægges som bilag til dette notat.

I overensstemmelse med kommunens styrelsesvedtægt sender Økonomiforvaltningen endvidere kommentarerne til de respektive forvaltninger, der har en case med i evalueringen, som de faglige organisationer har kommenteret på (Kultur- og Fritidsforvaltningen, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen og Teknik- og Miljøforvaltningen). Kommentarerne anvendes i forvaltningernes konkrete opfølgning på de udliciterede opgaveområder.

**Center for Økonomi,  
afsnit 3**

Københavns Rådhus,  
Rådhuspladsen 1  
1599 København V

Telefon  
3366 2134

E-mail  
ZT36@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800206

Kommentarerne fra KFFs Fællesrepræsentation i Københavns Kommune kan deles op i tre dele:

- Generelle bemærkninger til evalueringen
- Konklusioner og anbefalinger
- Gennemgang af de i evalueringen nævnte udbud samt et par øvrige eksempler

Kommentarerne forholder sig således ikke til selve indstillingen, og at Økonomiudvalget med indstillingen besluttede:

*”at der fremover sker en opfølgning på de udliciterede opgaver, herunder at der er særligt fokus på medarbejderes trivsel og sygefravær samt arbejds- og lønvilkår. De enkelte forvaltninger skal årligt orientere det politiske udvalg om opfølgningen på de udliciterede opgaver inden for fagområdet.”*

#### *Det fremadrettede aspekt*

Der blev i 2010 indgået aftale mellem Københavns Kommune og organisationerne om oprettelse af et centralt samarbejdsorgan (CSO). Det indgår i aftalen, at der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter (herunder udlicitering). Der er drøftelser i gang om indholdet af disse retningslinjer, der skal godkendes af CSO. Retningslinjerne vil foreskrive, hvordan medarbejderrepræsentanter skal medinddrages, når der planlægges større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udlicitering.

Ændringsforslagets fremadrettede aspekt håndteres således inden for ovenstående rammer.

#### **Bilag**

KFF Fællesrepræsentation i Københavns Kommune: De faglige organisationers kommentar til Evalueringsrapport om udlicitering i Københavns Kommune.

## **KFF Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune:**

### **De faglige organisationers kommentar til Evalueringsrapport om udlicitering i Københavns Kommune**

Indledningsvis anerkender vi initiativet til en evaluering og beslutningen i Borgerepræsentationen i juni 2012.

De faglige organisationer har i årevis efterspurgt evalueringer, således at der kunne ses på hele processen og konsekvenserne for medarbejdere og brugere. Eksempelvis om underleverandørerne har ordende forhold, om hvorvidt der faktisk sker en besparelse/fortjeneste og for hvilken pris.

Vi skal derfor opfordre til at, der fremover vil ske løbende evalueringer fx en gang om året og at evalueringen forholder sig til hele området. Det vil sige både nye udliciteringer og genudbud og samtidig forholde sig til om der er opgaver, som kommunen burde hjemtage. Det er altid relevant at se på nødvendigheden og udbyttet af et udbud også efterfølgende – således der ikke blot sker genudbud uden, at man forholder sig kritisk til om det skal forsætte eller ej.

Således har man kun forholdt sig til evaluering af, hvor kommunen har overdraget medarbejdere og ikke hvor der er udbudt en ydelse, som før har været udført af kommunale medarbejdere. Men hvor man op til en udlicitering ikke genbesætter stillinger eller vælger at flytte de kommunale medarbejdere – således at der udbydes en tjeneste uden overdragelse. Det er jo forsat en kommunal ydelse, som ville have været udført af kommunalt ansatte, hvis ikke den var blevet privatiseret. Derfor skal man også forholde sig i en evaluering til ydelsen – altså fik kommunen hvad den ville have og har underleverandøren ordnede forhold osv.

Endelig er det ikke vores opfattelse at udliciteringen i Københavns kun sker i moderat omfang – vi kan konstatere at udliciteringen i København er højere end gennemsnittet på landsplan. Københavns Kommunes udlicitering var, ifølge rapporten i 2011, på 28,6 pct. – dette sammenlignes med et landsgennemsnit på 24,9 pct.

#### **Evalueringens længde**

Man har valgt at forholde sig til en relativ kort periode i Københavns kommunens udliciterings historie – hvilket vi finder problematisk.

Københavns Kommune har allerede tilbage i 90'erne haft en række udbud, som vi mener bør med i en evaluering, i hvert fald i historisk perspektiv og lære af:

Vi kan nævne lønbehandlingen, som jo endte i en skandale med Accenture – og det efterfølgende udbud til KMD.

Så er det problematisk, at man helt undgår at forholde sig til året 2012, hvorunder størstedelen af rengøringen i Kultur & Fritidsforvaltningen blev privatiseret med katastrofale følger for både medarbejdere og kunder. Det var i øvrigt denne sag, der førte til beslutningen om en evaluering.

Samtidig har 3F konkrete erfaringer med udbud af caféerne i Kulturhusene, som jo tager sit udgangspunkt længere tilbage end evalueringen.

Endelig var det også i 2012, at en privatisering af caféen i Nørrebrohallen fik urimelige konsekvenser for en overdraget medarbejder, nemlig afskedigelse efter 2 måneder i det nye firma – hun var for dyr!

Vi finder det vigtigt, når man laver en førstegangs evaluering, at man ikke blot ser på det der nu digitalt kan dokumenteres – men gør sig umage ved at se på hvordan kommunen egentlig har udbudt indtil videre. Hvad gik godt, hvad gik skidt samt ikke mindst fremtidige anbefalinger. Det er vores opfattelse at man her skøjter henover det – så hurtigt det kan lade sig gøre for at få det overstået. Og det er ikke anbefales værdigt i så vigtig en evaluering. Her skal der gøres umage og se på det – også historisk – således at fejlene ikke gentages og erfaringer udnyttes.

## **Hvem har foretaget evalueringen**

Vi finder det problematisk, at man ikke har valgt en uvildig aktør til at foretage evalueringen, men at kommunen vælger at undersøge sig selv.

Vi kan konstatere, at man har spurgt den enkelte forvaltning, men ikke forsøgt at komme længere ud og spørge de konkrete brugere og aftagere af en konkret ydelse eller talt med de faglige organisationer. Det sidste sker først da Enhedslisten gør opmærksom på det.

## **Hvor er de overdragede medarbejdere**

Når der ses på overdragede medarbejdere, så skal der afsættes tid til at undersøge hvad skete der med de overdragede – også efter flere genudbud. Er de forsat ansatte og under hvilke vilkår. Og hvis ikke, er de så i andet job, sygemeldte eller på kontanthjælp eller anden forsørgelse. Der skal evalueres på hvad der sker med hidtidige kommunale job efter en privatisering - og dette skal ske over tid. Men det kræver altså at der afsættes tid og ressourcer til en sådan undersøgelse. Alt andet vil være misvisende.

Vi kan endvidere konstatere, at man ikke har forholdt sig i evalueringen til sygefraværstatistikker og trivselsundersøgelser, som BR's beslutning lagde op til – hvorfor ikke?

## **Brugertilfredshed**

Vi kan konstatere, at der blot står der har ikke været klager. Når vi konkret ser på fx en café drift i et kulturhus, så skal opmærksomheden henledes på de typisk ikke klagende kunder, som er den type brugere der bliver mast ud ved en udlicitering. Nemlig den bruger, der IKKE køber noget eller ret meget – og som typisk ikke har overskud til at klage; altså den fattige, hjemløse, pensionisten etc. De affinder sig stiltiende og leder efter andre steder eller isolerer sig. Kommunen burde jo spørge sig selv om det var målet med caféer i de folkelige huse: at visse kunder/brugere skulle udelukkes?

Vedrørende R 98 privatiseringen, så kan den faglige organisation konstatere at der ikke har været klager ifølge rapporten. Men i virkeligheden har arbejdspresset i den private virksomhed, været enormt for medarbejderne – hvilket de forsøger at klare, da de ellers ville være blevet afskediget. Hvilket vil være katastrofalt med den høje ledighed og finanskrisen – om medarbejderne så holder til presset i længden er for tidligt at konstatere.

## **Genudbud**

Vi finder det problematisk, at rapporten ikke forholder sig til genudbud. Det er vores opfattelse at ved en evaluering af kommunens udliciteringer skal man have det hele billede, og ikke kun det halve.

Konkret nævnes at der ikke har været klager og det er foregået tilfredsstillende ved udliciteringen af R98. Korrekt er det, at her tog Teknik og Miljøforvaltningen medarbejderne og de faglige organisationer alvorligt og der er lavet gode aftaler. Medarbejderne var med 2 år før udliciteringen skulle ske – og afholder evalueringer hver 3 måned under hele privatiseringsperioden. Mens det nu ser langt vanskeligere ud i forbindelse med genudbuddet.

Vedrørende genudbud af caféerne i medborgerhusene, kan vi konstatere at på trods af massivt mange forsøg i visse huse, hvor private aktører ikke kunne få det økonomisk til at løbe rundt - valgtes det alligevel at forsætte med at udbyde området. Selvom det var helt åbenbart, at der ikke på det område var marked / grundlag for at privatisere. Det er blevet et princip fremfor konkret nødvendighed.

## **Kommunalfuldmagten**

Konkret var det lige præcis kommunalfuldmagten, der førte til beslutningen om at caféerne i kulturhusene skulle privatiseres. Det menes ikke at være en kommunal opgave samtidig må kommunen ikke udføre konkurrenceforvridende virksomhed.

Ved en rundspørge, i et konkret lokalområde, blev de private cafeer og spisesteder spurgt om den kommunale café i Medborgerhuset var konkurrenceforvridende – og her var svaret nej. Det kommunale hus fik kunder til bydelen, som både inden og efter et konkret arrangement i huset kunne konstatere, at de private caféer og restauranter fik flere kunder. Så der var et udmærket samspil.

Spørgsmålet er om ikke det er konkurrenceforvridende, når den kommunale hus/hal laver arrangementer og har kunder, som skal/kan benytte den private café til køb af sin fortæring. Om ikke det er konkurrenceforvridende, når kommunen eftergiver regninger og fritager den private cafe for afgifter i en periode osv. Disse fordele har de andre caféer i lokalområdet jo ikke.

### **Medarbejdernes reelle indflydelse**

Når det sker en udbudsproces i en kommunen er der visse rammeaftaler, der skal overholdes og kommunen bør forholde sig til såvel de direkte og indirekte berørte medarbejdere. Kommunen skal så tidligt som muligt og inden endelig beslutning træffes inddrage medarbejdernes synspunkter, således det tages med i beslutningen.

Vedrørende de direkte berørte, så har det en konkret konsekvens; de skal skifte arbejdsgivere, overenskomst, arbejdsvilkår og måske arbejdssted. For de indirekte berørte medarbejdere, så har det en konsekvens, når kantinen eller rengøringen privatiseres og kollegaer overdrages. Det har kommunen på intet tidspunkt valgt at forholde sig til og rapporten berører det heller ikke.

Kommunen har ved nogle udbud nedsat projektgrupper og inddraget medarbejdere – men ofte kun til orientering og drøftelse – ikke til reel inddragelse. Der ses ikke medarbejderaftryk på udbudsmaterialerne eller inddragelse af de krav og idéer medarbejderne kommer med. Det kan konstateres, at dét at inddrage medarbejdere gøres ofte primært for syns skyld.

Undtaget herfor er Teknik- og Miljøforvaltningen og privatiseringen af R98, som burde være det gode eksempel. Her var det høj prioritet at inddrage medarbejdere og bibeholde de kommunale lønninger fx hvilket nægtedes at skrive ind rengøringsudbuddet i 2012 – hvorfor?

Vi kan konstatere at i Teknik og Miljøforvaltningen var der en lang forberedelsestid til det endelige udbud – men at i Kultur og Fritidsforvaltningen skulle rengøringsudbuddet i 2012 hastes i gennem på ca. halvt år. En mærkbar forskel som forringer kvaliteten på alle områder.

Virkeligheden er der åbenbart kun er én forvaltning, som har prioriteret reel medarbejderinddragelse. En trist og uacceptabel konstatering.

### **Tildelingskriterier og kontrolbud**

Det samme gælder tildelings kriteriet ved udbuddet, hvor "det økonomisk mest fordelagtige" vil give større muligheder for bud fx i forhold til kvalitet – mod at når der vælges "laveste pris", så har kommunen kun ét valg. Nemlig at vælge det billigste!

Hvis der i en udbudsrunde vælges "laveste pris", vil det altid vanskeliggøre at de kommunale medarbejdere at lave kontrolbud (dog afhængigt af branche). I rengøringsbranchen vil de kommunale medarbejdere aldrig kunne konkurrere på "laveste pris". Arbejdstakterne er forskellige – og et privat firma vil altid kunne byde under. Så bliver vikårene ikke ens og det er umuligt for kommunale medarbejdere, at byde på eget arbejde.

Rapporten fortæller ikke hvad tildelingskriteriet var i de bud, der gennemgås – hvilket vanskeliggør en gennemskuelighed for om kommunen fik, hvad den bestilte.

## **Virksomhedsoverdragelsesloven og krav til sikring af medarbejderne**

Kommunen siger, at medarbejderne er beskyttet af virksomhedsoverdragelsesloven – men den sikrer kun medarbejderne i overdragelsesminuttet. I forhold til overenskomst, så foreskriver loven at den kommunale overenskomst vil gælde til dennes udløb, som medarbejdernes individuelle vilkår.

Det betyder altså, at den overdragede medarbejder kan blive fyret eller få forringet sine vilkår fx sat ned i tid og den sikrer ikke de kollektive rettigheder. Så det er ikke en reel beskyttelseslov – men den har dog den fordel at sikre en medarbejders individuelle vilkår til overenskomstens udløb.

Men det betød konkret i forbindelse med den rengøring Kultur- og fritidsforvaltningen udbød i 2012; at alle medarbejdere fortsatte et halvt år på kommunal løn, nemlig til overenskomstens udløb - men den forhindrede ikke at det private firma kunne sætte medarbejderne ned i tid og det gjorde de: fx fra 37 til 10 timer pr. uge!!

Levevilkårene for de enkelte medarbejdere blev devalueret! De faglige organisationer advarede lige præcis om, at dette ville ske.

Vi kan også konstatere, at der blev overført flere timer (medarbejdere) end det private firma ønskede at gøre brug af! Derfor sker der timenedsættelser og afskedigelser. Og flere har været nødt til opgive arbejdet, da de ikke kan leve af lønnen for 10 timer.

Var det målet med privatiseringen i Københavns Kommune, at fjerne et eksistensgrundlag fra københavnske skatteborgere, hvor de fleste bor?

Samtidig kan vi dog konstatere at det er en lov, som er vigtig i overdragelsesminuttet og giver lidt sikring af arbejdsforholdene en kort overgang - og derfor også er vigtig ved genudbud.

Men kommunen kunne sikre arbejdsforholdene langt mere, hvis der var vilje til det.

## **Krav om overenskomst og ordnede vilkår fra starten**

Hvis en kommune skal sikre medarbejderne, så skal kommunens stille krav i udbudsmaterialet om fx krav om overenskomst, krav om at de kommunale lønninger vil gælde osv.

Det har Københavns kommune ikke hidtil villet – selvom der altid er mulighed for det, teknisk set, i de enkelte projekter. Undtaget herfor er igen Teknik- og Miljøforvaltningen og privatiseringen af R98, hvor faktisk aflønningen faktisk blev sikret på trods af de skulle til privat arbejdsgiver.

Hvis ikke dette sikres, så udbydes til social dumping – altså konkurrencen bliver udelukkende på løn – og arbejdsvilkår – og ikke på kvalitet.

Lige præcis denne del er en utrolig vigtig del af en evaluering: Hvordan var udbudsprocesserne, hvilke krav blev stillet, hvilket tildelingskriterier blev der brugt og har kommunen fået hvad den bad om osv.

Til det skal der spørges meget bredere: Er kunderne reelt tilfredse, er medarbejderne, hvor mange medarbejdere er der tilbage i virksomheden, de ophørte medarbejdere; hvad skete der med dem osv.

## **Københavns Kommunes udbudspolitik og andre aftaler**

Københavns Kommune har en udbudspolitik, som lige præcis giver muligheder for at lave ordentlige udbudsmaterialer – den følger kommunen bare ikke.

Den giver også muligheder for at hvis et udbudt område kun får ét bud, så skal det overvejes om det er udbudset. Udbudspolitikken i København har mange kvaliteter, som kommunen blot vælger at sidde overhørig.

Generelt forholder rapporten sig ikke til om politikker og aftaler er overholdt i de konkrete bud.

### **Konklusioner og anbefalinger**

Det er vores opfattelse, at en evaluering af udbud i Københavns Kommune også skal omfatte følgende:

- Evalueringen skal være over en længere periode og incl. 2012, som havde en stor udbudsrunde.
- at det altid skal være en uvildig aktør, der foretager evalueringen, så kommunen ikke undersøger sig selv
- hele processen skal evalueres før, under, efter et udbud – og igen flere år efter
- fulgtes gældende aftaler og politikker og var medarbejderinddragelsen reel
- at genudbud altid medtages i evalueringen
- at det undersøges løbende; hvad sker der med de overdragede medarbejdere: blev de eller forsvandt de? Og hvor hen?
- lever de private aktører op til de sociale forpligtelser i beskæftigelsen
- brugertilfredshed skal ses i et bredere perspektiv
- fik kommunen hvad de betalte for, hvad den krævede og måtte der betales for ekstra ydelser
- fulgte kvaliteten med
- var der en reel fortjeneste
- har/havde de erhvervende virksomheder overenskomster? Løn og arbejdsvilkår generelt i de erhvervende virksomheder skal evalueres, således kommunen har styr på sine underleverandører
- evalueringen skal til høring hos de relevante parter

***Afslutningsvis anbefaler vi, at Københavns Kommune laver en ny og bredere evaluering af området, der sikre at alle aspekter er med.***

***Det kan der nemlig læres af og drages nytte af i fremtiden!***

Nedenfor har vi blandt andet gennemgået de enkelte eksempler på udbud fra rapporten.

Venlig hilsen

### **KFF Fællesrepræsentationen i Københavns Kommune**

v. Mimi Bargejani og Caja Bruhn

København den 2. april 2013

### **Gennemgang af de i evalueringen nævnte udbud og et par eksempler mere**

#### ***Cafeudliciteringen i Valby***

Første gang skete i 2006, hvor der blev overdraget 2 medarbejdere. En fleksjobber og en ordinær ansat. De øvrige to medarbejdere var ophørt inden og stillingerne blev ikke genbesat. Medborgerhuset havde droslet caféen ned op til udliciteringen.

Af de to overdragede medarbejdere ophørte fleksjobberne relativt kort efter overdragelsen på grund af sit helbred - og den sidste medarbejder blev overflyttet til erhververens anden virksomhed.

Den faglige organisation havde en rimelig kontakt med denne virksomhed.

Men det skal siges, at det ikke var noget udbuddet eller kommunen lagde op til, men noget den faglige organisation og firmaet efterfølgende blev enige om.

**De faglige organisationers kommentar til Evalueringsrapport om udlicitering i Københavns Kommune**  
**2. april 2013**

Siden hen er Cafeen igen blevet udbudt og overtaget af et firma uden overenskomst, som endnu ikke har reageret på krav om overenskomst.

Generelt stilles der ikke krav fra kommunens side, om at der skal være overenskomst, når de kommunale caféer udbydes til private. Dette har medført at flere af caféerne pt. er uden overenskomst – på trods af den faglige organisation kræver det og forsøger at få dem til forhandlingsbordet.

Vi kan derfor se, at kommunen medvirker til social dumping, idet cafémedarbejderne ofte går på lønninger langt under de gældende overenskomster på markedet og der er fare for sort arbejde.

Vi kan også konstatere, at dette område i høj grad har været præget af en ideologisk udlicitering, idet forvaltningen ikke mente det var en kommunal opgave at drive café. Siden fik forvaltningen blot carte blanc fra politikerne til at privatisere cafeer, også de steder hvor det tydeligvis ikke kan løbe rundt. Vi har set den ene café lukke efter den anden. De kommunale caféer skulle udliciteres selvom der ikke var marked for det. Det kunne være interessant i en evaluering at gennemgå disse forløb og vilkår.

Om caféen i et kulturhus er en kommunalopgave eller ej – kan ses på flere måder. De kommunale huse drev i høj grad en art folkekøkkener og et minimalt udbud. Det vil sige alle brugere havde mulighed for at være der – det sker ikke i dag.

### ***Driftsoverenskomster***

Disse er ikke med i evalueringen – men bør være det. Altså når kommunen giver støtte til konkrete og faste aktiviteter som fx Pumpehuset. Så bør et af kommunens krav være at løn- og arbejdsvilkår for de ansatte lever op til overenskomsternes standard. Det er et fuldstændigt ikke evalueret område.

Om kommunen får kvalitet for sine penge undersøges hver gang at den enkelte aktivitet søger nye penge – men her ses ikke på løn- og arbejdsvilkår for de ansatte.

### ***Kantine***

På kantine området var kommunen ikke grundig nok i forhold til at sikre sig, at alle forhold vedr. gruppens arbejdsbetingelser/aftaler/kutymer var gennemdrøftede. Her var øvelsen dog ikke en besparelse, men et kvalitets løft i forhold til brugerne og de berørte medarbejders løn samt ansættelsesvilkår (bortset fra kutymeren vedr. betalt frokost) blev ikke ændret under den første udbudsperiode. Vi er ikke bekendt med, hvorledes det ser ud nu.

Løn- og ansættelsesvilkår er helt klart de vigtigste parameter for hvorvidt den enkelte medarbejder oplever det at blive virksomhedsoverdraget mere eller mindre negativt. I Teknik- og Miljøforvaltningen, hvor der har været flest udbud ifølge rapporten – er det jo også lykkedes der hvor der er mest tilfredshed, at bibeholde lønnen for medarbejderne.

### ***Vaskeriet på Sølund under Sundhedsforvaltningen***

Vi har forsøgt at kontakte de af vores medlemmer som der var involverede i de nævnte sager i rapporten, men nogle af dem har vi ikke kunne få fat i og andre vil /kunne ikke udtale sig klart og tydeligt grundet vaskeligheder med sproget – dog har alle dem der har været involveret undervejs i processen givet udtryk for, at de ikke føler de har fået den fornødne information/blevet medinddraget op til udliciteringen har fundet sted

På SUFs område vil det have været rart, hvis man have givet medarbejderne mulighed for at komme i en clearings ordning i stedet for at tvinge dem ud i en virksomhedsoverdragelse, hvor man heller ikke havde taget højde for, at en forøget transport på flere timer til Gilleleje (møde tid kl.06.00) burde være vurderet som et væsentligt vilkårs ændring i deres oprindelige ansættelsesforhold.



### ***Rengøringen i Kultur- og Fritidsforvaltningen***

Udbuddet af rengøring i Kultur- og Fritidsforvaltningen i 2012 skal nævnes, selv om det ligger ude for rapportens tidsrum. Medarbejderne var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven – det vil sige kommunal løn til overenskomstens udløb, som kun var et halvt år.

Så lige nu står medarbejderne i den situation, at de pr. 1. april 2013 skal overgå til den private overenskomst, der stiller dem væsentlig ringere end den de er på nu. De mister deres rettighed til at afholde seniordage, gå fra på barsel 8 uger før termin mod 4 uger, deres længere opsigelsesvarsel med høringsfrist, dårligere forskudt tidstillæg ved arbejde fra tidsrummet kl.17.00 – 06.00 og generel en dårligere løn sammensætning end den de var garanteret før – samt bliver truet på arbejdstiden.

Ud af den gruppe på 70 medarbejdere der blev virksomhedsoverdraget på overenskomsterne i oktober sidste år, er der samlet set blevet varslet ned i tid med mere end 43 % af deres totale arbejdstimer. Dette har for nogen virkning allerede fra 1. marts 2013 og resten følger med inde for de næste måneder. Det betyder at flere personer, der før var selvforsørgende er blevet sat så meget ned i tid, at de ikke længere vil kunne fortsætte med at forsørge sig selv i femtiden. En del af disse, frygter vi, vil ikke kunne finde sig et arbejde igen.

Der har været et utal af klager fra flere af medarbejderne over de dårlige arbejdsvilkår. Vi har, fra de faglige organisationer side, forsøgt at få den private aktør Alliance+ i tale vedr. disse forhold uden stort held.

Forvaltningen lever heller ikke op til deres forpligtelser i forhold til at følge op på de forhold medarbejderne bliver budt. Det virker som om forvaltningen ikke ønsker at bruge energi på opfølgningen og generelt er det vores opfattelse, at forvaltningen ikke har levet op til sit ansvar i denne sag og heller ikke har vidst hvad det er de har sat i værk.

Det er uacceptabelt, da vi har taler om den enkelte borgers / medarbejders liv – en del af dem har her fået deres liv / familie fuldstændig ødelagt økonomisk.

Det som forvaltningen måske har sparet på denne øvelse, kommer kommunen i en anden forvaltning til at betale dyrt for i sidste ende.

Alt i alt en rigtig dårlig økonomisk beslutning for Københavns Kommune.

De faglige organisationer har i gennem længere tid forsøgt at få tilpasningsforhandlinger med Alliance Plus – det lykkes endeligt før påske men uden resultat endnu. Alliance Plus ønsker ikke at indgå vilkår udover den private overenskomst – der kan ikke ske særlige tilpasninger for de tidligere kommunalt ansatte – hvilket ellers er helt normalt. Det vil være på sin plads om kommunen var med til at sikre dette fremover.

### ***Privatiseringen af R 98***

Teknik og Miljø forvaltningen har hele vejen fra 2007 og til første overdragelse i 2009 taget medarbejdere og den faglige organisation seriøst. Der har været mange møder med forvaltningen og medarbejderne har sat direkte aftryk på teksten i udbudsmaterialet. Samarbejdet med forvaltningen har efter udbuddene forsat, og vi har haft evalueringsmøder ca. hver 3 måned, hvor vi har drøftede små og store problemer.

Hvis vi ser på besparelsen, er det ganske rigtigt ca. 20 millioner om året over en 5 årig periode, altså en reelt besparelse på 100 millioner - men det er i forhold til hvad man betalte R98 for at udfører alle opgaver, heri kundeforhold, administration, kontrol m.v.

Disse opgaver ligger i dag i kommunen og mange af de gamle R98 medarbejdere er ansat i forvaltningen i dag, og der er ikke til at se om disse omkostninger reelt er regnet med i besparelsen - for forvaltningen er blevet væsentlig større end den var i 2008.

Samtidig har første udbud kostet rigtigt mange penge, både administrativt og advokatbistand. Disse tal figurerer heller ikke.

**De faglige organisationers kommentar til Evalueringsrapport om udlicitering i Københavns Kommune**  
**2. april 2013**

Når alt kommer til alt, så kan vi ikke klage over den proces der var i forhold til første udbud, men vi er nu i gang med 2. udbudsrunde allerede og der vil komme forandringer, som at Virksomhedsoverdragelsesloven ikke bliver gældende.

Hvordan sikrer vi en fastholdelse af vores medarbejdere og medlemmer? Vi er i gang med at arbejde på formuleringer i forhold til det kommende udbudsmaterialet, der skal sendes ud efter sommer.

Når vi kigger på evaluering er det rigtigt, at sygefraværet er faldet markant efter privatiseringen, kundeklager er mindsket og regulariteten er højnet (altså hvor mange spande der bliver tømt til tiden). Men alt dette bunder også i at medarbejderen i dag bliver presset meget mere af de private arbejdsgivere, at der er større konsekvens ved højt sygefravær, og at situationen i samfundet gør at folk er meget mere bange for at mindste deres arbejde end de var i 2008. Ledigheden er høj og økonomien er trængt.