

POLITIKERSPØRGSMÅL

Spørgsmål nr.: 067-16

Dato: 21. marts 2016

Stillet af: Susanne Due Kristensen (A)

Besvarelse udsendt den: 27. maj 2016

Spørgsmål:

Hermed fremsendes i vedhæftet fil en (lang) række afklarende spørgsmål vedr. samarbejdet med, og forhold af relevans i relation til samarbejdet med de private leverandører, som jeg gerne vil bede administrationen gøre mig klogere på.

Spørgsmål vedr. klausuler:

1. Hvilke sociale- og arbejdsklausuler stilles der i dag ved aftaler eller udbud af behandlinger til private klinikker og hospitaler i Region H og i Danske Regioner?
2. Kan man stille krav om sociale klausuler i forhold til uddannelse af sygeplejersker, klinikpersonale m.m. i de kontrakter, der indgås med private hospitaler og klinikker?
3. Kan læger med ledelsesansvar på regionens hospitaler varetage hverv på private hospitaler og klinikker i Region Hovedstaden i deres fritid? Hvis ja, er der en øvre grænse for antallet af timer, som de må bruge på dette arbejde?

Svar:

Spørgsmål 1: Hvilke sociale- og arbejdsklausuler stilles der i dag ved aftaler eller udbud af behandlinger til private klinikker og hospitaler i Region H og i Danske Regioner?

I Region Hovedstadens samarbejdsaftaler med private aktører indenfor sundhedsydelser, stilles der følgende krav i kontrakten:

- FN's deklaration om menneskerettigheder
- ILO's deklaration om arbejdstagerrettigheder
- Rio deklarationen om miljø og udvikling
- FN's konvention mod korruption

Dette indebærer bl.a., at hverken den private aktør eller dennes eventuelle samarbejdspartner må benytte sig af konventionsstridig børne- og voksenarbejdskraft. Region

Hovedstaden forbeholder sig altid ret til at kræve dokumentation hos den private aktør ved eventuel begrundet mistanke om overtrædelse heraf.

Den private aktør skal således sikre, at opfyldelsen af kontrakten i det hele sker i overensstemmelse med de grundlæggende, internationalt anerkendte arbejdsstandarder. Region Hovedstaden ønsker i medfør af ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter at sikre, at den private aktør og eventuelle samarbejdspartner tilsikrer arbejdere løn, herunder særlige ydelser, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der er gældende i henhold til kollektiv overenskomst, voldgiftskendelse, nationale love eller administrative forskrifter, gældende for arbejde af samme art inden for vedkommende faglighed eller på den egn, hvor arbejdet udføres.

Den private aktør forpligter sig til at sikre medarbejdere beskæftiget i Danmark med opgavens udførelse løn- og ansættelsesvilkår som nævnt ovenfor og er forpligtet til at orientere de ansatte om de gældende arbejdsvilkår.

Derudover henvises der altid til Region Hovedstadens hjemmeside vedr. indkøbspolitik.

Danske Regioner har ikke sociale- og arbejdsklausuler i deres aftaler med private klinikker og hospitaler.

Spørgsmål 2: Kan man stille krav om sociale klausuler i forhold til uddannelse af sygeplejersker, klinikpersonale m.m. i de kontrakter, der indgås med private hospitaler og klinikker?

Regionerne indgik for 2014 og frem aftale med staten om, at udbuds- og annonceringspligtige kontrakter skal indeholde en social klausul om praktik, når:

- Ydelsen udføres i DK, og
- Ydelsen har et driftselement (som fx rengøring og kantine) og
- Kontraktens varighed er på min. 6 måneder, og
- Kontraktværdien er på min. kr. 10 mio. eks. moms eller lønsum på kr. 4 mio.

Der er undtagelser, hvor kontrakten efter konkret vurdering ikke er egnet til praktik på trods af, at de 4 krav er opfyldt.

For varer og tjenesteydelser har regionen ikke yderligere krav og kvoter om praktik end aftalen med staten. Det bemærkes dog, at regionen for byggeri har egne, skrapper krav til praktik.

Kravet om ”driftselement” ovenfor hænger sammen med hvilke erhvervsuddannelser, der har lovreguleret praktikuddannelser. ”Driftselement” skal, i forhold til hospitalers virksomhed, forstås som forskellig fra ”behandling” af patienter. Derfor er uddannelse

af sygeplejersker, klinikpersonale m.m. i de kontrakter, der indgås med private hospitaler og klinikker, som udgangspunkt ikke omfattet.

Ved gennemgang af liste over erhvervsuddannelser pr. 2012 er der alene ”sundheds-servicesekretær” og ”hospitalsteknisk assistent”, som vedrører sundhed. Vi har således pligt til at overveje om kontrakter med privathospitaler og klinikker kunne rumme en praktikaftale jf. fremgangsmåden ovenfor. Hidtil har Center for Økonomi - Indkøb ikke fundet aftaler med privathospitaler og klinikker egnede til disse erhvervsuddannelser.

Spørgsmål 3: Kan læger med ledelsesansvar på regionens hospitaler varetage hverv på private hospitaler og klinikker i Region Hovedstaden i deres fritid? Hvis ja, er der en øvre grænse for antallet af timer, som de må bruge på dette arbejde?

Nej, som udgangspunkt kan læger med ledelsesansvar ikke have bibeskæftigelse, hverken på offentlige eller private hospitaler jf. regionens retningslinjer:

”Ledende overlæger/klinikchefer kan som hovedregel ikke have bibeskæftigelse bortset fra de tilfælde, der tidligere er nævnt at være undtaget fra oplysningspligten, dvs., bibeskæftigelse og øvrig ad hoc virksomhed, der ligger i naturlig forlængelse af de opgaver, der påhviler det offentlige sundhedsvæsen. Eksempler på sådanne undtagelser kan være: undervisning, foredrag samt medvirken i aktiviteter i tilknytning til videnskabelige selskaber. Baggrunden for dette er bl.a., at de, som ledende overlæger/klinikchefer, har ansvaret for en optimal drift.”

Af retningslinjerne fremgår også, at læger, der ønsker at påtage sig bibeskæftigelse, har forpligtelse til at anmode om en samtale med hospitalsdirektionen/centerledelsen i forhold til opfyldelse af oplysningspligt om bibeskæftigelse.

Vurderingen af, hvorvidt bibeskæftigelsen er forenelig med hovedbeskæftigelsen, forudsætter dialog om blandt andet:

- Bibeskæftigelsens karakter/indhold
- Habilitets-/interessekonflikter
- Forventet omfang i tid
- Konsekvenser for arbejdstilrettelæggelsen på hovedarbejdsstedet
- Bibeskæftigelsens forenelighed med efterlevelsen af mål, krav og forventninger formuleret i ledelsesgrundlag, funktions- og opgavebeskrivelser mv.

Beslutning om hvorvidt bibeskæftigelsen er forenelig med lægens ansættelsesforhold ved hospitalet, træffes af hospitalsdirektionen/centerledelsen og skal begrundes overfor lægen.