

POLITIKERSPØRGSMÅL

Opgang Blok C, 1. sal
Afsnit Sekretariatet
Telefon 3866 5000
Direkte 20545319
Mail mads.thunoe.dupont@regionh.dk
Web www.regionh.dk

EAN-nr.: 5798001476515
CVR/SE-nr.: 30113721

Journal-nr.: 20083718

Dato: 22. januar 2021

Spørgsmål nr.: 104-20
Dato: 19. november 2020
Stillet af: Annie Hagel (Ø)
Besvarelse udsendt den: 22. januar 2021

Svar på spørgsmål om arbejdsforhold for sygeplejersker, der er virksomhedsoverdraget

Spørgsmål:

1. I forlængelse af behandlingen på regionsrådets møde 17.11.2020 af Enhedslistens forslag til drøftelse af arbejdsvilkår for sygeplejersker, der er virksomhedsoverdraget til firmaet AjourCare, vil vi gerne have belyst ”de kontraktmæssige aftalevilkår”, som administrationen henviser til i bemærkningerne til Enhedslistens forslag.
2. Enhedslisten er helt med på, at vi ikke kan eller skal blande os i forhandlinger om overenskomst mellem sygeplejerskerne og AjourCare – men kan eller kunne vi have stillet mere præcise krav til, hvilke overenskomstliggende forhold vi (som minimum) forventede i den virksomhed, vi overdrog medarbejderne til?
3. Og kan vi gøre det i fremtidige kontrakter med private firmaer, vi overdrager medarbejdere til?
4. Vi noterer, at administrationen fastholder, at AjourCare ikke har brudt nogen aftaler, men kan vi (regionsrådet) opsige kontrakten, hvis vi finder de vilkår, som firmaet tilbyder medarbejderne, uacceptable – og i så fald med hvilke konsekvenser?
5. Kan regionen sende opgaven ud i et nyt udbud?

6. I notatet til sundhedsudvalget dateret 23.10.2020 står der: "Den pris, som AjourCare har indgået rammeaftale med Region Hovedstaden om, fungerer på AjourCares 15 andre ordninger, som AjourCare har modtaget siden de vandt et udbud i foråret 2016. AjourCares udbudspris er ikke beregnet ud fra den høje løn, som nogle hjælpere modtog i RHR (Regionens Hjælpeordning for Respiratorbrugere)". Hvilken løn er udbudsprisen beregnet ud fra?
7. Notatet fortsætter: "... I efteråret 2019 havde de højst lønnede hjælpere hos RHR en gennemsnitlig månedsløn på 60.000 kr.... " I hvor lang tid havde de 12 den høje løn, hvilken løn havde andre, og hvilken løn har de nu?
8. Administrationen skriver videre: "Hvis ordningen ikke var overgået til AjourCare, havde regionen selv været nødt til at gennemgå og justere udgifterne." Det er forståeligt, men hvilken løn ville der så have været tale om? Og ville regionen også fjerne sjette ferieuge, omsorgsdage, erstatte månedsløn med timeløn, fjerne diverse tillæg mm, som er vilkårene hos AjourCare?
9. Senere i notatet hedder det, at der er gang i en forhandling mellem DSR og AjourCare, og vi har af regionsrådsformanden fået lovning på at få en status på et FU-møde. Hvornår regner administrationen med, at vi kan få den?
10. Hvordan skal følgende linjer (især parenteser) i notatet tolkes: "Der skal ikke anvendes en bestemt overenskomst, men dog skal AjourCare sikre sig viden om, hvad der gælder af vilkår af samme art således, at de kan sikre sig, at de ikke stiller alle deres medarbejdere ringere (samlet set)."
11. Har administrationen modtaget eksempler fra DSR på, hvilke overenskomster der kan anvendes?
12. Da flertallet i sundhedsudvalget og senere i regionsrådet besluttede, at alle de fremtidige hjælperhold skulle overdrages til AjourCare, var det ifølge sagsfremstillingen forventningen, at regionen ville spare 13,3 mio. kr. om året, og at den forventede årlige udgift ville være 61,7 mio. kr. Hvor meget har regionen reelt sparet, og hvad har udgiften været?
13. Hvad vil det kræve - økonomisk, organisatorisk og personalemæssigt – at flytte opgaven tilbage til Respirationscenter Øst (RCØ), som foreslået i Model B i sagsfremstillingen, forud for beslutningen om at overdrage den faglærte respiratorbehandling af hjemmeboende patienter til AjourCare?
14. I sagsfremstillingen er nævnt nogle fordele og ulemper ved model B. Gælder de stadig?

Svar:

1) I forlængelse af behandlingen på regionsrådets møde 17.11.2020 af Enhedslistens forslag til drøftelse af arbejdsvilkår for sygeplejersker, der er virksomhedsoverdraget til firmaet AjourCare, vil vi gerne have belyst "de kontrakt-mæssige aftalevilkår", som administrationen henviser til i bemærkningerne til Enhedslistens forslag.

Svar: Aftalevilkårene er defineret i Rammekontrakt om levering af respiratorisk hjælperordning – faglærte – til Region Hovedstaden, aftalenummer 4700004386 (vedlagt som bilag).

En rammekontrakt/- aftale er en udbudsretlig term for kontrakter, hvorefter det samlede omfang af indkøb (her af tjenesteydelser/ordninger) under kontrakten ikke er kendt ved kontraktindgåelsen. Centrale økonomiske forhold - pris, prisregulering samt vilkår om hvordan ordninger tildeles leverandøren og ophører - er faste.

Når der tildeles en ny ordning på en rammekontrakt, gælder en bindende og gensidig forpligtelse til at overholde rammekontraktens vilkår.

2) Enhedslisten er helt med på, at vi ikke kan eller skal blande os i forhandlinger om overenskomst mellem sygeplejerskerne og AjourCare – men kan eller kunne vi have stillet mere præcise krav til, hvilke overenskomstlignende forhold vi (som minimum) forventede i den virksomhed, vi overdrog medarbejderne til?

Svar: Det er ikke muligt med anvendelsen af en rammekontrakt. I en rammekontrakt kan regionen for kontraktperioden ikke anføre, hvilke overenskomstlignende forhold, leverandøren skal holdes op mod, da dette i sagens natur er dynamisk – både i forhold til vilkår, og ift. hvilken kollektiv overenskomst (om nogen), der lever op til klausulens krav om at være repræsentativ og landsdækkende.

For udbudsmaterialet, som regulerer konkurrenceudsættelse herunder pris, er det ikke et krav for regionen udtrykkeligt at definere, hvilke løn- og arbejdsvilkår, regionen anser for overenskomstlignende. Da regionens sociale klausul er identisk med passus i kontrakter for Staten og kommuner, så er der ikke tale om "særlige betingelser for gennemførsel af kontrakt", i modsætning til udbudslovens § 176 om vilkår, der skal bekendtgøres.

I forhold til om regionen for fremtidige udbud ved offentliggørelse af udbudsbekendtgørelse i EU må angive, hvilke overenskomstlignende forhold i udbudsmaterialet, som klausulen peger på, kan man sige følgende:

Et centralt princip for EU-udbud er, at regionen tildeler kontrakten til det økonomisk mest fordelagtige tilbud samlet set – altså med fokus på det vederlag, regionen skal betale. Med mindre det er nødvendigt for at beregne pris under kontrakt, så kræver regionen ikke tilbud med "åben kalkulation" for tilbudsgivers businesscase/løn. Det er kun hvor et tilbud vurderes unormalt lavt, jf. udbudsloven § 169, at regionen skal bede om en redegørelse/beregning fra tilbudsgiver, hvor konkrete lønudgifter indgår.

Det vil således stride mod proportionalitetsprincippet at stille krav om åben kalkulation for alle tilbudsgivere, da det ville øge proces-omkostningerne for tilbudsgiverne i at give bud.

3) Og kan vi gøre det i fremtidige kontrakter med private firmaer, vi overdrager medarbejdere til?

Svar: Ved et genudbud, hvor medarbejdere overdrages allerede ved indgåelse af kontrakten, er det lovligt for regionen at angive overenskomstlignende forhold på tidspunktet for udbuddets bekendtgørelse i EU, dvs. de vilkår, der forventes at gælde når den overenskomst, der finder anvendelse ved virksomhedsoverdragelse, udløber.

Vi bør dog ikke indirekte opfordre leverandørerne til kun at betale minimumsløn eller at leverandøren skal indgå overenskomst. Det er ligeledes vigtigt, at tilbudsgiverne af udbudsmaterialet forstår, at spørgsmålet om afvisning af unormalt lave tilbud afhænger af, om leverandørens faktiske lønudgifter og omkostninger kan dækkes af tilbudte vederlag. Således kan det forvirre mere end det gavner, at regionen peger på konkret, nuværende overenskomst for social klausul i udbudsmaterialet, da det 1) kan ændre sig under kontraktens løbetid, samt 2) at medarbejderne netop overdrages på deres nuværende vilkår, jf. virksomhedsoverdragelsesloven.

4) Vi noterer, at administrationen fastholder, at AjourCare ikke har brudt nogen aftaler, men kan vi (regionsrådet) opsigte kontrakten, hvis vi finder de vilkår, som firmaet tilbyder medarbejderne, uacceptable – og i så fald med hvilke konsekvenser?

Svar: Rammekontrakten er inde i forlængelsesperioden og udløber 30. april 2021. Regionen kan inden for kontraktens løbetid kun opsigte kontrakten ved væsentlig misligholdelse fra Ajourcares side. Nye ordninger efter kontraktens udløb går til vinderen af kommende udbud.

5) Kan regionen sende opgaven ud i et nyt udbud?

Svar: Genudbud af opgaven er i planlægningsfasen.

6) I notatet til sundhedsudvalget dateret 23.10.2020 står der: "Den pris, som AjourCare har indgået rammeaftale med Region Hovedstaden om, fungerer på AjourCares 15 andre ordninger, som AjourCare har modtaget siden de vandt et udbud i foråret 2016. AjourCares udbudspris er ikke beregnet ud fra den høje løn, som nogle hjælpere modtog i RHR (Regionens Hjælpeordning for Respiratorbrugere." Hvilken løn er udbudsprisen beregnet ud fra?

Svar: Region Hovedstaden har ikke oplysninger om, hvilken løn udbudspriserne er beregnet ud fra.

Det følger af evalueringsrapporten af tilbuddene (evalueret i februar 2016), at der ikke blev foretaget en vurdering af, om tilbuddet var baseret på unormalt lave priser. Regionen er ikke i besiddelse af tilbudsgivernes kalkulationer.

Det skyldes bl.a., at udbuddet blev bekendtgjort den 9. november 2015, hvor udbudsdirektivet fra 2004 var gældende, hvorefter det var op til ordregiverens skøn, om tilbud skulle undersøges som unormalt lave.

AjourCare (dengang Vipvikar), der vandt ordren på baggrund af det økonomisk mest fordelagtige bud, afgav tilbuddet med næstlaveste pris. Prisen lå inden for 4 % merpris i forhold til lavest tilbudte pris. Majoriteten af de i alt 9 indkommende tilbud lå inden for 15% merpris ift. laveste tilbudte pris og højeste pris var på 30% merpris. Dette er en forventelig spredning.

I øvrigt kan AjourCare ikke ved deres tilbud i 2015 forventes at have taget højde for, at de fem år senere af regionen blev bedt om at overtage ca. 100 medarbejdere med andre løn- og ansættelsesvilkår end AjourCares egne ansatte.

7) Notatet fortsætter: "... I efteråret 2019 havde de højst lønnede hjælpere hos RHR en gennemsnitlig månedsløn på 60.000 kr.... " I hvor lang tid havde de 12 den høje løn, hvilken løn havde andre, og hvilken løn har de nu?

Svar: Udregningen i efteråret 2019 var baseret på årsopgørelserne for 2018, som indikerer, at de 12 højst lønnede hjælpere i indkomståret 2018 havde en gennemsnitsløn (uden pension) pr. måned på 60.000 kr.

I indkomståret 2019 havde de 12 højst lønnede hjælpere en gennemsnitsløn pr. måned på 62.900 kr. (uden pension og før skat). De 12 hjælpere udgjordes af 7 SOSU'er og 5 sygeplejersker.

I indkomståret 2019 havde de 60 øvrige fastansatte hjælpere en gennemsnitlig månedsløn på 49.000 kr. (Uden pension, og før skat. Deltidshjælpere er

omregnet til fuld tid). Denne gruppe bestod af 37 SOSU'er, 18 sygeplejersker og 5 øvrige (f.eks. sygehjælpere).

Alle hjælpere har fortsat samme løn, idet de er virksomhedsoverdraget og dermed skal have samme løn- og ansættelsesvilkår indtil overenskomsten udløber den 31. marts 2021.

8) Administrationen skriver videre: "Hvis ordningen ikke var overgået til AjourCare, havde regionen selv været nødt til at gennemgå og justere udgifterne." Det er forståeligt, men hvilken løn ville der så have været tale om? Og ville regionen også fjerne sjette ferieuge, omsorgsdage, erstatte månedsløn med timeløn, fjerne diverse tillæg mm, som er vilkårene hos AjourCare?

Svar: Hvis RHR-ordningerne ikke var blevet overdraget til AjourCare havde administrationen været nødsaget til at gennemgå budgettet vedrørende RHR, idet der var en væsentlig højere udgift til denne enhed end til de eksterne leverandører.

En af grundene til de højere udgifter var, at ikke alle hjælpere arbejdede alle de timer, som de fik løn for, hvilket alt andet lige fordyrede ordningerne. Det betød, at der var behov for flere ansættelser end nødvendigt. Lønnen ville derfor enten blive justeret ift. de timer, hjælperne reelt var ansat på eller timerne ville blive justeret op.

De overtagne hjælpere var ved overdragelsen omfattet af følgende overenskomster:

- Overenskomst for ledere på Sundhedskartelletts område
- Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartelletts område
- Overenskomst vedr. løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale
- Overenskomst for administrations- og it-personale m.fl.
- Overenskomst vedr. socialpædagogisk personale ved daginstitutioner mv.

Hvis medarbejderne ikke var blevet virksomhedsoverdraget, ville de følge de gældende overenskomster på de respektive områder for Region Hovedstaden. Regionen ville ikke ændre på sjette ferieuge, omsorgsdage eller erstatte månedsløn med timeløn, da alt dette er forhold, der følger af overenskomsterne – og som således ikke er forhandlingselementer, men rettigheder.

Der ville således alene være tale om, at det var nødvendigt med en gennemgang af lønforholdene og hvorvidt hjælperne reelt arbejdede de timer, de fik løn for.

9) Senere i notatet hedder det, at der er gang i en forhandling mellem DSR og AjourCare, og vi har af regionsrådsformanden fået lovning på at få en status på et FU-møde. Hvornår regner administrationen med, at vi kan få den?

Svar: Administrationen er i dialog med DSR og AjourCare, men det er endnu for tidligt at svare på, hvornår forretningsudvalget vil få en status. Se hertil også besvarelsen af spørgsmål 11.

10) Hvordan skal følgende linjer (især parenteser) i notatet tolkes: "Der skal ikke anvendes en bestemt overenskomst, men dog skal AjourCare sikre sig viden om, hvad der gælder af vilkår af samme art således, at de kan sikre sig, at de ikke stiller alle deres medarbejdere ringere (samlet set)."

Svar: Den sociale klausul i kontraktens pkt. 14 (og tjenesteydelseskontrakter generelt) indebærer ikke en pligt for leverandøren til at indgå kollektiv overenskomst. Leverandørens viden vil i givet fald bero på offentliggjort materiale fra bl.a. de faglige organisationer og egen erfaring ved lønforhandling. Ordet "samlet set" i parenteser betyder, at medarbejderne ikke må stilles dårligere når alle forhold medregnes. Det vil sige, at der ikke skal ses på lønnen isoleret, men bl.a. også pension, opsigelsesvarsel, løn under barsel, barns første sygedag mm. Hvis forholdene samlet set vurderes at være på niveau, vil kontrakten kunne anses for overholdt, uanset om lønnen isoleret set måtte være lavere.

11) Har administrationen modtaget eksempler fra DSR på, hvilke overenskomster der kan anvendes?

Svar: Regionen har den 15. december 2020 modtaget oplysninger fra Dansk Sygeplejeråd, som administrationen er i gang med at gennemgå og undersøge nærmere.

12) Da flertallet i sundhedsudvalget og senere i regionsrådet besluttede, at alle de fremtidige hjælperhold skulle overdrages til AjourCare, var det ifølge sagsfremstillingen forventningen, at regionen ville spare 13,3 mio. kr. om året, og at den forventede årlige udgift ville være 61,7 mio. kr. Hvor meget har regionen reelt sparet, og hvad har udgiften været?

Svar: I rammeaftalen (punkt 10.5) mellem regionen og AjourCare fremgår, at regionen betaler et særligt honorar ved virksomhedsoverdragelse. Der ydes således et særligt tillæg til leverandøren i de tilfælde, hvor leverandøren får overdraget hjælpere fra en anden leverandør, og hvor den/de pågældende

hjælpere skal overføres på uændrede løn- og ansættelsesvilkår, og hvor bruttolønnen er højere end den bruttoløn, som leverandøren har baseret sit tilbud på. Bruttolønnen defineres som nettoløn til hjælperen plus pension, feriepenge, ATP og 5 % sygefravær. Derudover ydes der et avancetillæg på 10 % på det derved fremkomne forskelsbeløb.

Regionen betaler dette særlige honorar til AjourCare frem til overenskomstens udløb den 31. marts 2021.

Besparelsen for regionen vil derfor først kunne ses på budgettet for 2021 (for 9 måneder) og fuldt ud i 2022.

13) Hvad vil det kræve - økonomisk, organisatorisk og personalemæssigt – at flytte opgaven tilbage til Respirationscenter Øst (RCØ), som foreslået i Model B i sagsfremstillingen, forud for beslutningen om at overdrage den faglærte respiratorbehandling af hjemmeboende patienter til AjourCare?

Svar: Det vil som nævnt i den ovenfor nævnte sagsfremstilling blive dyrere med Model B end det er i dag.

Personalemæssigt vil det betyde, at alle hjælperne, som er hos AjourCare skal virksomhedsoverdrages (nogle af dem for 3. gang siden 2017). I dag er der 144 hjælpere i AjourCare, som arbejder på regionens respiratoriske ordninger. Der er tale om 96 SOSU'er og 48 sygeplejersker. Af de 144 hjælpere er de 61 af dem overdraget fra RHR (44 SOSU'er og 17 sygeplejersker)

Hertil kommer, at der skal tages stilling til om noget af AjourCares administration også skal overdrages.

RCØ har oplyst, at de faglærte ordninger ikke tidligere hverken økonomisk, organisatorisk eller personalemæssigt har været forankret i RCØ, men derimod i en særlig enhed (RHR). RCØ har ikke erfaring med selv at drive hjælperbureauer/den praktiske opgaveudførelse.

14) I sagsfremstillingen er nævnt nogle fordele og ulemper ved model B. Gælder de stadig?

Svar: Som udgangspunkt gør de samme betragtninger sig gældende. Det bør dog tilføjes, at RHR gennem længere tid i 2018 og 2019 havde et meget højt sygefravær. Der blev derfor iværksat forskellige tiltag for at nedbringe dette, desværre med minimal effekt. I løbet af sidste halvdel af 2019 og frem til overdragelsen den 1. februar 2020 havde RHR omkring 140 leverancesvigt. Det vil sige vagter, hvor det ikke var muligt at sende en hjælper hjem til patienten. Ved et leverancesvigt bliver patienten tilbudt indlæggelse. Ikke alle patienter

blev indlagt på RCØ. Mange respiratorpatienter valgte som konsekvens heraf at trække samtykket til behandling. Efter overdragelsen til AjourCare har der ikke været nogen leverancesvigt, dog har to tidligere RHR-patienter været indlagt af andre grunde.