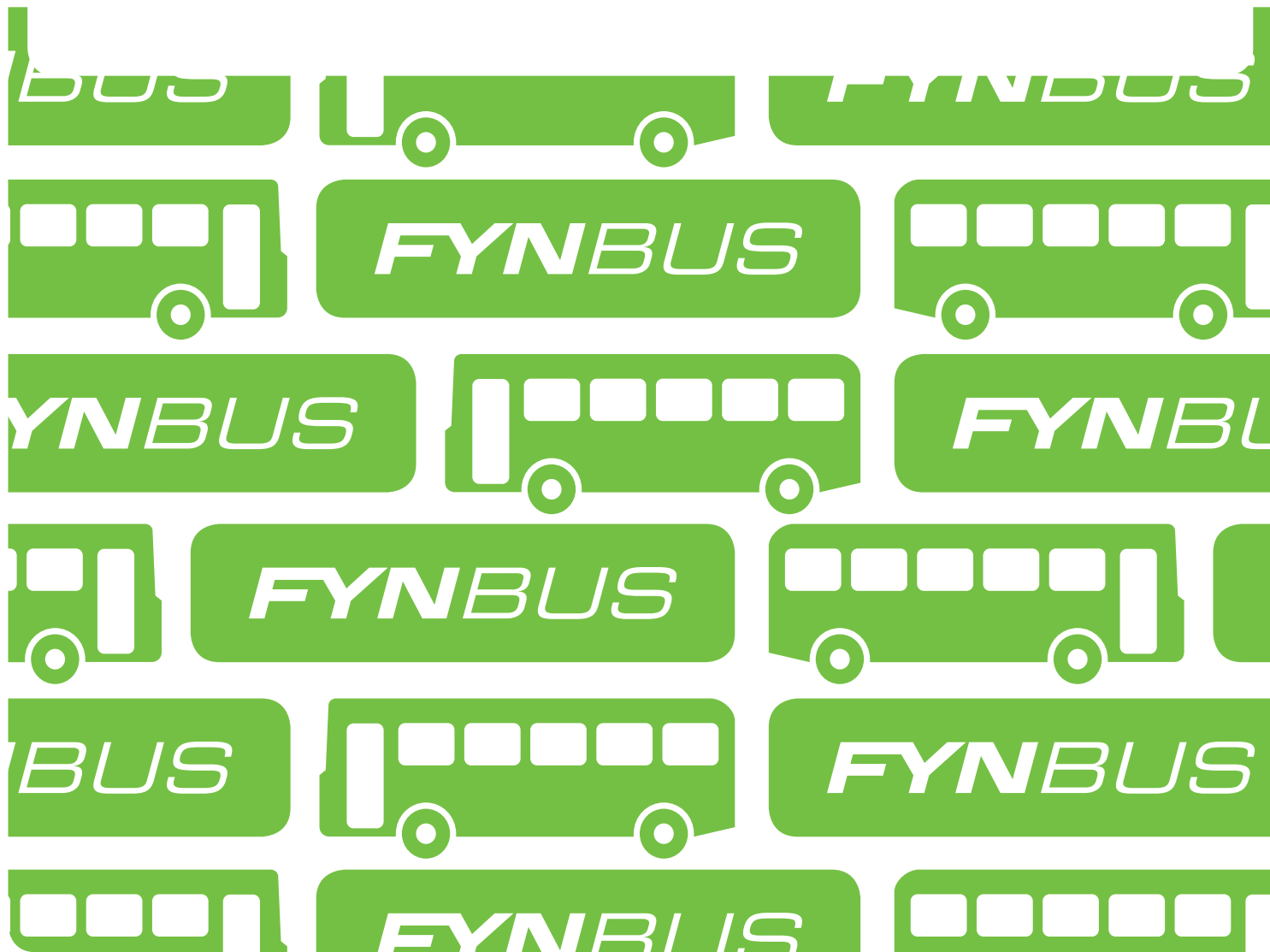


Sociale klausuler i FynBus' udbud



Sociale klausuler i FynBus' udbud

FynBus sikrer, at det i forbindelse med alle udbud bliver overvejet, hvorvidt det kunne være relevant og gavnligt at anvende sociale klausuler. Omfanget af de sociale klausuler vil afhænge af den konkrete udbudsopgave.

Indarbejdelse af sociale klausuler i FynBus' udbudspolitik er med til at synliggøre, at FynBus ønsker at samarbejde med virksomheder, der udviser social ansvarlighed.

Social ansvarlighed udvises f.eks. ved at have en syge- og fraværspolitik, der modvirker udstødning fra arbejdsmarkedet samt ved at medvirke til at opkvalificere svage ledige og give borgere, der ikke længere har den fulde arbejdssevne, mulighed for et aktivt arbejdsliv.

"Følg- eller forklar"-princippet

Regionale og kommunale ordregivere er fra 1. januar 2014 forpligtet til i relevante udbud efter "følg eller forklar"-princippet at overveje brugen af sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler. Forpligtelsen følger af henholdsvis finansloven for 2013 og aftalerne om kommunerne og regionernes økonomi for 2014.

"Følg- eller forklar"-princippet indebærer, at myndigheden enten skal anvende sociale klausuler om uddannelses- og praktikaftaler i relevante udbud eller forklare, hvorfor de ikke gør det.

Social klausul

En social klausul er et krav, der indsættes i kontrakten på lige fod med faglige og indholdsmæssige krav til opgaven. Klausulen indebærer en nærmere angivet social forpligtelse for den, der vinder opgaven.

Sociale klausuler kan anvendes uanset om opgaven skal i udbud efter EU's udbudsregler, eller om aftalen indgås på anden baggrund.

To formål:

Sociale klausuler kan både være med til at mindske risikoen for, at nuværende medarbejdere bliver udstødt, og bidrage til at udsatte grupper bliver integreret på arbejdsmarkedet. På den måde kan klausulerne have to hovedformål:

1. At integrere - ved at stille krav om, at entreprenøren ansætter personer på særlige vilkår (fx fleksjob) eller ved at skabe bedre muligheder for at aktivere ledige.
2. At forebygge og fastholde - ved at kræve at arbejdspladsen har en formuleret politik om at fastholde nuværende medarbejdere og forebygge nedslidning. Dermed kan sociale klausuler gøre arbejdspladsen mere rummelig for de allerede ansatte medarbejdere.

Hårde og bløde klausuler:

Ved hårde klausuler kan der stilles meget konkrete krav til entreprenøren om at sikre, at den sociale forpligtelse bliver overholdt. Det kan fx være et krav om, at der til udførelse af opgaven skal ansættes et vist antal personer på særlige vilkår eller at entreprenøren skal have praktikanter.

Ved bløde klausuler skal entreprenøren blot tilstræbe at overholde den sociale klausul. Det gør det sværere for FynBus at vide, om entreprenøren gør sit bedste for at nå målet. Til gengæld kan den blødere formulering være et godt grundlag for et tillidsfuldt samarbejde mellem entreprenøren og FynBus.

Fem krav til sociale klausuler

1. Åbenhed og gennemsigtighed

En social klausul skal være gennemsigtig og klart beskrevet i udbudsmaterialet, så tilbudsgiver kender vilkåret og kan tage det i betragtning i forbindelse med beslutning om afgivelse af tilbud.

2. Saglighed

En social klausul skal være sagligt begrundet, og målgruppen for klausulen skal afgrænses objektivt. Det er bl.a. ikke tilladt at henvise til danske ordninger som f.eks. fleksjob, da det vil kunne diskriminere leverandører/arbejdstagere fra lande, der ikke har fleksjob som en del af deres sociallovgivning.

3. Proportionalitet

Den sociale klausul skal respektere princippet om proportionalitet. Kravet om proportionalitet betyder bl.a., at de sociale klausuler ikke må være for omkostningsfulde for virksomhederne, og må ikke forpligte tilbudsgiveren i længere tid, end den pågældende kontrakt løber.

Kravet om proportionalitet betyder endvidere, at den sociale klausul kun må gælde for den del af virksomheden, der udfører den konkrete opgave og udbyderen kan heller ikke kræve, at leverandøren ansætter flere personer, end det er nødvendigt for at udføre den pågældende opgave.

4. Ikke diskriminerende

Sociale klausuler må ikke diskriminere udenlandske leverandører eller arbejdstagere. Det betyder blandt andet, at en kontraktbestemmelse ikke må have en direkte eller indirekte diskriminerende virkning på tilbudsgivere fra andre lande.

5. Dispensation fra krav om ny ansættelser:

Hvis leverandøren på forhånd har ansat tilstrækkeligt mandskab til at varetage den opgave, som er udbudt, kan udbyderen ikke kræve, at leverandøren afskediger medarbejdere for at kunne leve op til aftaler om at ansætte nye medarbejdere. Såfremt leverandøren ellers må afskedige medarbejdere, skal udbyderen derfor acceptere, at leverandøren kan overføre medarbejdere til at varetage den udbudte arbejdsopgave, selv om det kan betyde, at leverandøren da ikke opfylder kravet om at ansætte personer fra de relevante målgrupper.

Eksempler på social klausul

Social klausul med krav om at ansætte et antallet andel medarbejdere på særlige vilkår:

"Leverandøren skal sikre [tilstræbe], at mindst x pct. af de stillinger/x stillinger, der anvendes til at opfylde denne kontrakt, besættes med medarbejdere ansat på særlige vilkår.

Ved medarbejdere på særlige vilkår forstås personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være udtømte.

Leverandøren kan vælge at besætte ledige stillinger på særlige vilkår med arbejdstagere fra andre EU-lande, som tilhører en persongruppe, der svarer til den ovennævnte.

Såfremt leverandøren ellers må afskedige medarbejdere, kan leverandøren overføre medarbejdere til at varetage den udbudte arbejdsopgave, selv om det kan betyde, at kravet om [at tilstræbe] ansættelser på særlige vilkår ikke kan opfyldes.”

Social klausul med krav om en etnisk ligestillingspolitik

”Leverandøren skal tilkendegive, at leverandøren for de ansatte på den udbudte arbejdsopgave har eller vil indføre en [skriftligt] formuleret politik med henblik på at ligestille personer med forskellig etnisk oprindelse. Ligestillingspolitikken skal omfatte ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, uddannelse, forfremmelse samt løn- og arbejdsvilkår. Den skal mindst gælde for den tidsperiode, som det tager at udføre den udbudte arbejdsopgave. Leverandøren skal på ordregiverens anmodning orientere ordregiveren om ligestillingspolitikken og dens ud-møntning.”

Social klausul med krav om en personalepolitik

”Leverandøren skal tilkendegive at have eller ville indføre en formuleret personalepolitik for ansættelserne på den udbudte arbejdsopgave. Personalepolitikken skal fremme integration og fastholdelse af disse ansatte i virksomheden. Den skal mindst gælde for den tidsperiode, som det tager at udføre den udbudte arbejdsopgave. Leverandøren skal på ordregiverens anmodning orientere ordregiveren om personalepolitikken og dens ud-møntning.”

FynBus’ anvendelse af sociale klausuler i forbindelse med udbud

Brugen af og omfanget af sociale klausuler vil afhænge af den konkrete udbudsopgave, men ved fastlæggelse af rammerne for et udbud, vil mulighederne for at indarbejde sociale klausuler altid blive behandlet.

Sociale klausuler må som udgangspunkt ikke anvendes som udvælgelseskriterium eller som tildelingskriterium, idet de ikke må anvendes som konkurrenceparameter.

I praksis betyder det, at FynBus ikke må vælge en virksomhed, fordi den f.eks. kan ansætte flere fra en relevant målgruppe end andre virksomheder. FynBus må dog gerne stille krav i udbudsmaterialet om, at virksomheden, der får kontrakten, skal ansætte f.eks. 5 pct. fra den relevante målgruppe. De sociale klausuler må med andre ord gerne være et kontraktvilkår.

Ved udbud under tærskelværdien må man dog gerne anvende sociale krav som både udvælgelses- og tildelingskriterium – dog ikke begge dele på én gang.

Sociale klausuler kan indarbejdes i udbudsmaterialet på følgende måder

- I. Ved længerevarende opgaver kan der stille krav til virksomheden om at redegøre for deres politikker indenfor de områder, de sociale klausuler kan tænkes anvendt, det vil sige:
 - a. Forebyggelse af sygdom eller nedslidning.
 - b. Fastholdelse med hensyn til sygefravær og udsatte medarbejdere
 - c. Integration

Entreprenøren bedes i disse situationer redegøre for evnen til at ansætte personer, der har behov for opkvalificering eller har varig nedsættelse af arbejdsevnen. Hvor der er tale om en længerevarende opgavevaretagelse med behov for udvikling af samarbejdet, vil det typisk være relevant, at der i forlængelse af krav om redegørelsen for virksomhedens politik på området stilles krav om indgåelse af en aftale om socialt partnerskab, baseret på frivillighed om indholdet.

2. På områder, hvor FynBus efterspørger en længerevarende ydelse og hvor kravene til den sociale ansvarlighed kan præciseres tydeligt, kan der stilles specifikke krav til den udførende virksomhed på alle tre ovenfor nævnte områder og disse krav følges op med udarbejdelse af en aftale om socialt partnerskab mellem FynBus og leverandøren.

Arbejdsklausuler

Udover anvendelse af sociale klausuler, hvor dette findes formålstjenesteligt, vil det altid fremgå af de rammeaftaler/kontrakter FynBus indgår på baggrund af et udbud, at national arbejdsmarkedslovgivning skal overholdes af leverandøren. Dette indebærer bl.a. overholdelse af arbejdsklausuler i Taxiloven og Busloven.