

Rådgivervejledning – Brug af Svendborg Kommunes arbejds- og uddannelsesklausuler, herunder øvrige sociale klausuler

1. Indledning

UDVALGET vedtog den **DATO MÅNED ÅR** revision af retningslinjer for anvendelse af uddannelsesklausuler i Svendborg Kommunes, hvilket medfører at der i forbindelse med udbud af opgaver inden for byggeri og anlæg samt visse tjenesteydelser til private entreprenører/leverandører, skal stilles krav om beskæftigelse af lærlinge. Kravet skal stilles ved udførelsen af opgaver, der findes egnede til at beskæftige lærlinge, det vil sige opgaver af en vis varighed og værdi, hvor der benyttes faguddannet arbejdskraft i henhold til erhvervsuddannelserne.

Økonomiudvalget besluttede d. 18. juni 2013, at der ved udbud af opgaver inden for byggeri og anlæg samt visse tjenesteydelser skal stilles krav om arbejdsklausul, der sikrer arbejdstagerne hos hovedentreprenøren samt underentreprenører, løn- og ansættelsesvilkår der svarer til niveauet i repræsentative danske kollektive overenskomster.

Denne vejledning henvender sig til eksterne rådgivere, der forestår projektering, udbud og gennemførelse af bygge- og anlægsprocesser for Svendborg Kommune. Vejledningen skal ses i sammenhæng med Svendborg Kommunes vedtagne retningslinjer for henholdsvis anvendelse af sociale klausuler (bilag 4) og arbejdsklausuler (bilag 3) i Svendborg Kommunes udbud.

Nedenfor følger i kapitel 2 en procedure for vurdering af om en opgave er egnet til at kræve beskæftigelse af lærlinge.

2. Uddannelsesklausuler samt øvrige sociale klausuler

I forbindelse med vurderingen af krav om uddannelsesklausul eller anden social klausul i den udbudte opgave skal proceduren i bilag 4 følges, heri fremgår procedure til vurdering af opgavens egnethed til indeholdelse af relevant klausul. Henvisning til relevante kontraktbestemmelser fremgår ligeledes af retningslinjerne, der samtidig findes i kontraktbilag for sociale klausuler til bygge- og anlægsarbejder, der skal benyttes ved udbud og kontraktindgåelse.

Ved vurdering af det samlede antal årsværk lærlinge for projektet medregnes ikke entrepriser, der ikke opfylder kravet om entreprisestørrelse på min. 3 mio., jf. bilag 4.

På bygge- og anlægsopgaver under 3 mio. kr. skal der ikke beregnes et konkret lærlingepotentiale samt krav til antal årsværk, men her stilles alene krav om tilknytning af lærling(e) på opgaver hvor hovedparten af arbejdet er fagrelevant arbejde og som angivet i bilag 4.

Retningslinjerne udleveres til rådgiver af Svendborg Kommune i forbindelse med kontraktindgåelse om totalrådgivning/konsulentbistand ved udbud.

Retningslinjerne for brug af uddannelsesklausuler (lærlinge) omfatter alene de udførende fag og således ikke de tilknyttede rådgiverydelser, administration af aftalen eller bygherrens øvrige

omkostninger. Alle erhvervsuddannelser tilknyttet de udførende fag betragtes som værende relevante. Som udgangspunkt vurderes potentialet dog at være størst for følgende uddannelser;

- Tømrer
- Snedker
- VVS
- Elektriker
- Murer
- Smed
- Maler
- Bygningsmaler
- Anlægsgartner/planteskoleuddannet gartner
- Anlægsstruktør
- Brolægger
- Bygningsstruktør
- Kloakrørlægger
- Gulvlægger

Øvrige sociale klausuler defineres og finder anvendelse som angivet i bilag 4, afsnit 4.

2.1 Udarbejdelse af skøn/egnethedsvurdering

Kravene i den konkrete aftale skal være proportionelle i forhold til den opgave der udbydes. Der må således ikke stilles krav om beskæftigelse af et forholdsvis større antal lærlinge, end der sædvanligvis er mulighed for at beskæftige på opgaven. Tilsvarende kan kravet frafalde eksempelvis for opgaver eller delopgaver, der kræver specialistviden, og dermed ikke hensigtsmæssigt muliggør beskæftigelse af lærlinge.

På samme måde vil opgavens organisering have betydning for potentialet og skal indgå i vurderingen. Eksempelvis kan udbud i totalentreprise eller hovedentreprise give bedre mulighed for at beskæftige lærlinge end udbud i en række mindre fagentrepriser. Potentialet må derfor vurderes i forhold til den foreslåede aftalestruktur.

Der skal således for hver opgave og aftale anlægges et fornuftigt skøn på baggrund af andelen af fagrelevant arbejde og opgavens organisering.

Såfremt den udbudte opgave vurderes egnet til at indeholde krav om ansættelse af en eller flere af de nævnte grupper, da skal rådgiver dernæst beregne, hvor mange ansatte, der skal stilles krav om. Til dette kan nedenstående skematiske systematik anvendes.

Antal årsværk lærlinge vurderes og beregnes ved anvendelse af nedenstående skematiske systematik, idet der her benyttes et entrepriseseksempl.

Det samlede budget opdeles i følgende hovedposter:

1	Lønudgifter til fagrettet arbejde
2	Øvrige omkostninger
3	Samlet budget

Lønudgifter til fagrettet arbejdskraft opdeles pr. entreprise og kan, for en mere detaljeret vurdering af hver entreprise, opdeles yderligere på bygningsniveau. Reserver og hensættelse til uforudsete udgifter medregnes ikke.

For hver entreprise angives den skønnede lønudgift til fagrettet arbejde, og på baggrund heraf vurderes uddannelsespotentialen med udgangspunkt i, at det vil være muligt at beskæftige minimum 10 % lærlinge ud fra det samlede timeantal for faglærte. Hvis det, grundet opgavens karakter, ikke er muligt, at opfylde 10 %-kravet alene med lærlinge, da kan de 10 % i stedet opfyldes ved helt eller delvist også at stille krav om ansættelse af snusepraktikanter, ledige og/eller særlige grupper af ledige.

2.2 Beregning af antal lærlingeårsværk

Uddannelsespotentialen opgøres som antal lærlingeårsværk forstået som antallet af helårsstillinger, men kan i praksis være sammensat af flere deltidsbeskæftigede på opgaven. Ved omsætning fra lønudgift til årsværk kan der tages udgangspunkt i en gennemsnitsløn på 400.000 kr. inkl. sociale ydelser og andre omkostninger knyttet til en fagrettet medarbejder, men uden virksomhedens dækningsbidrag i relation til entreprisen. Skønnet foretages af rådgiveren med baggrund heri.

Rådgiveren skal i hvert tilfælde vurdere entreprisens lønudgifter til fagrettet arbejde, og uddannelsespotentialen skal opgøres i lærlingeårsværk.

Nedenstående formel anvendes til beregning af antal lærlingeårsværk:

$$\frac{\text{De skønnede lønudgifter til faglærte}}{\text{Gennemsnitsløn pr. år}} / 10 = x \text{ lærlingeårsværk}$$

Eksempel i tal:

$$\frac{1.400.000}{400.000} / 10 = 0,35 \text{ lærlingeårsværk}$$

Det betyder, at der i forbindelse med udførelse af dette projekt som eksempel skal beskæftiges lærlinge i $0,35 \times 1924$ timer = 673 timer. Det beregnede lærlingeårsværk og timeantal kan derved indsættes i den relevante kontraktbestemmelse, der indgår i udbuddet.

Vurderingen og beregningen vurderes af Center for Ejendomme og Teknisk Service samt Udbudsafdelingen i forbindelse med udbud, og det godkendte antal årsværk lærlinge indarbejdes som krav i udbuddet ved, at uddannelsesklausulen i kontraktbilaget for sociale klausuler tilpasses ud fra kravet om årsværk lærlinge.

Det bemærkes, at afhængigt af det konkrete lærlingepotentiale på den enkelte bygge- og anlægsopgave, kan det være hensigtsmæssigt at ned- eller opjustere udgangspunktet om beskæftigelse af 10 % lærlinge. Dette vurderes individuelt ud fra den konkrete opgaves sammensætning. Det skal altid tilstræbes, at det konkrete lærlingepotentiale udnyttes maksimalt på den enkelte opgave.

For bygge- og anlægsudbud gælder særligt, at hovedentrepriser vurderes samlet, hvorimod fagentrepriser skal vurderes enkeltvis.

2.3 Tidsforløb og rådgivers vurdering

Rådgiver skal ved entrepriser og anlæg i et bygge- eller anlægsarbejde udarbejde et skøn sammen med udarbejdelse af udbudsmaterialet til entreprisen. Dette gælder for alle former for entrepriser. Vurderingen i forbindelse med udbud danner grundlag for krav til tilbudsgiverne i udbudsmaterialet og den heri vedlagte kontrakt.

Såfremt rådgiver konkluderer, at opgaven ikke er egnet til beskæftigelse af lærlinge, skal dette dokumenteres. Ved opgaver der ikke er egnede til beskæftigelse af lærlinge skal rådgiver i så fald vurdere om de uddannelsesmæssige hensyn på anden vis kan sikres i den udbudte opgave, i første omgang ved indsættelse af anden social klausul omhandlende beskæftigelse af ledige, jf. bilag 4, afsnit 4.

Svendborg Kommune er ifølge Konkurrence og Forbrugerstyrelsens ”følg eller forklar”-princip forpligtet til årligt at indberette om brugen af sociale klausuler i kommunens udbud. Rådgiver skal derfor udarbejde et notat omhandlende de overvejelser, der er gjort i forbindelse med brugen af sociale klausuler ved det pågældende udbud, samt beregninger for antallet af årsværk. Skemaet returneres til projektleder hos Svendborg Kommune inden opgaven sendes i udbud.

2.4 Opfølgning i kontraktens løbetid

I forbindelse med bygge- og anlægsarbejdets gennemførelse skal entreprenøren dokumentere, at det krævede antal lærlinge, ledige eller medarbejdere ansat på særlige vilkår er beskæftiget på den aktuelle opgave. Dette sker på følgende tidspunkter efter kontraktens indgåelse:

- Samtidig med fremlæggelsen af arbejdsplan, fremlægges en beskæftigelsesplan for de på opgaven tilknyttede lærlinge, ledige, flygtninge (IGU`er) eller medarbejdere ansat på særlige vilkår. På byggemøder/statusmøder oplyses om antallet af aktuelt beskæftigede lærlinge,

ledige, flygtninge eller medarbejdere ansat på særlige vilkår som en særskilt del af den samlede bemanning, og dette noteres af byggelederen i referatet.

- Under udførelse af opgaven opdateres beskæftigelsesplanen løbende for de til opgaven tilknyttede lærlinge, ledige eller medarbejdere ansat på særlige vilkår, når der sker ændringer i bemanningen, herunder eksempelvis når underentreprenører starter på opgaven.

Ved uventet ophør af lærlinge, ledige eller medarbejdere ansat på særlige vilkår i entrepriseperioden drøftes mulighed for evt. nyansættelse eller mulighed for omplacering af øvrige ansatte lærlinge.

Opfyldelse af beskæftigelsesplanen følges løbende på byggemøderne og håndtering af eventuelle afvigelser aftales i overensstemmelse med kontraktens bestemmelser vedrørende sanktioner m.v.

Svendborg Kommune samarbejder med Den Fælles Fynske Kontrolenhed, der i forbindelse med kontrol om overholdelse af Svendborg Kommunes arbejdsklausul, foretager besøg på de pladser, hvor der er lærlinge, ledige eller medarbejdere ansat på særlige vilkår tilknyttet projektet, og således følger op på antallet, jf. kontrakten.

Såfremt beskæftigelsesplanen ikke overholdes, kan der tilfalde entreprenøren sanktioner i form af bod på op til 100.000 kr. pr. manglende lærlingeårsværk eller andel af ledige. Ved fortsat misligholdelse kan der gøres brug af kontraktens øvrige misligholdelsesbeføjelser.

Pålægges entreprenøren en bod modregnes beløbet i entreprenørens acoutoubetaling.

3. Arbejdsklausuler

I forbindelse med vurderingen af krav om arbejdsklausul i den udbudte opgave skal proceduren i ”Retningslinjer for anvendelse af arbejdsklausuler i Svendborg Kommune” følges. Ligeledes skal formuleringer til udbudsmateriale hentes fra retningslinjerne. Kontraktbestemmelsen fremgår af kommunens kontraktbilag for sociale klausuler til bygge- og anlægsarbejder, der skal benyttes ved udbud og kontraktindgåelse.

Svendborg Kommune fører løbende liste over virksomheder, der midlertidigt er udelukket fra deltagelse i underhåndsbud samt indbudte licitationer som følge af overtrædelse af kommunens arbejdsklausul. Listen indgår som kontraktvilkår for udførelse af arbejde for kommunen og skal respekteres.

Retningslinjer, liste over midlertidigt udelukkede virksomheder samt kontraktbilag udleveres til rådgiver af Svendborg Kommune i forbindelse med rådgiverudbud samt ved udbud af entrepriser.

3.1 Egnethedsvurdering

Rådgiver gennemfører en egnethedsvurdering af opgaven i forhold til retningslinjerne, herunder en generel vurdering af opgavens varighed og kontraktværdi.

Ved bygge- og anlægsarbejder skal der altid anvendes arbejdsklausul. Ved tjenesteydelser, herunder driftsopgaver, der udbydes, skal der som udgangspunkt altid anvendes arbejdsklausul. Dog forudsættes altid en individuel egnethedsvurdering, jf. retningslinjerne.

Såfremt opgaven vurderes egnet til indeholdelse af en arbejdsklausul indsættes formuleringer til kontraktbestemmelse fra retningslinjerne i kontrakten samt udbudsmaterialet, jf. afsnit 3.3. Ved bygge- og anlægsarbejder er kontraktbestemmelse til arbejdsklausul og formuleringer angivet i kontraktbilag for sociale klausuler, der anvendes.

3.2. Udbud af entrepriser og anlæg

På baggrund af projektleders/rådgivers egnethedsvurdering af opgaven, skal det angives i udbudsbekendtgørelsen (ved EU-udbud) og i udbudsmaterialet (ved EU-udbud og licitationer), at kontrakten indeholder en arbejdsklausul, der skal sikre alle de ansatte, som entreprenøren og underentreprenører beskæftiger med henblik på opgavens udførelse, har løn- og ansættelsesforhold, der ikke er mindre gunstige end de løn- og ansættelsesvilkår, som i henhold til kollektiv overenskomst gælder for arbejde af samme art indenfor vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet skal udføres.

Arbejdsklausulen indeholder et kædeansvar, der betyder at hovedentreprenøren forpligtes til at sikre ovennævnte vilkår også overfor sine underentreprenører. Det betyder at de forpligtelser der ligger i arbejdsklausulen, kontraktmæssigt placeres hos hovedentreprenøren, der forpligtes overfor sine underentreprenører.

3.3. Kontrol i kontraktens løbetid

Rådgiver er ansvarlig for at bistå ved kontrol med overholdelse af den i kontraktmaterialet indsatte arbejdsklausul, jf. afsnit 3.3, og er forpligtet til omgående at kontakte Center for Ejendomme og Teknisk Service ved mistanke om uregelmæssigheder og lign. på f.eks. byggepladser. Svendborg Kommune samarbejder med Den Fælles Fynske Kontrolenhed om det udførende kontrolarbejde.

Kontrolenheden kan kontaktes direkte på telefon 30600607 eller e-mail socialdumping@odense.dk

Vindende entreprenør af en udbudt opgave skal i forbindelse med kontraktunderskrivelse underskrive kontrakt indeholdende arbejdsklausul / kontraktbilag for sociale klausuler ved bygge- og anlægsarbejder, hvor vedkommende forpligter sig til at overholde arbejdsklausulens bestemmelser. Ligeledes skal der i kontraktbilaget angives oplysninger om bl.a. overenskomstforhold.

Der gennemføres løbende en effektiv kontrol i forhold til at sikre kontrol med, at Svendborg Kommunes arbejdsklausul overholdes. Kontrollen gennemføres i samarbejde med Den Fælles Fynske Kontrolenhed, der som udgangspunkt foretager den opsøgende kontrol hos leverandører og

entreprenører samt foretager egentlige kontrolforanstaltninger med udgangspunkt i arbejdsklausulens bestemmelser, jf. dennes afsnit 2 og 4.

Kontrollen er derfor dels opsøgende i forhold til at sikre en dialog med leverandører og entreprenører om arbejdsklausulens forpligtelser, omfang og sanktioner, og dels udførende i forhold til gennemførelse af egentlige kontroller, herunder indhentning af dokumentation samt fysiske kontrolbesøg.

Afgørelser om konkrete sanktioner, jf. arbejdsklausulens afsnit 3, gennemføres alene af Svendborg Kommune.

UDVALGET

Den **DATO MÅNED ÅR**

HØRINGSVERSION