

Vejledning til rådgivere

Denne vejledning indeholder krav om beskæftigelse af praktikanter/lærlinge, ledige herunder særlige grupper af ledige, personer med varig nedsat arbejdsevne samt krav om arbejdsmiljøpolitik i Odense Kommunes udbud.

Borgmesterforvaltningen

Økonomi og Analyse
Udbud og Kontraktstyring

Flakhaven 2
Postboks
5000 Odense C

www.odense.dk

Tlf. 65512050

E-mail udbud@odense.dk

1. Indledning

I forbindelse med udbud af opgaver/entrepriser til private leverandører, skal der stilles krav om beskæftigelse af praktikanter/lærlinge, ledige, særlige grupper af ledige og personer med varig nedsat arbejdsevne. Ligeledes stilles der krav om, at leverandørerne skal indføre en arbejdsmiljøpolitik. Kravene skal stilles ved de opgaver/entrepriser, hvor udførelsen af opgaverne/entrepriserne er egnede til at beskæftige de enkelte grupper.

Vejledningen består af 10 kapitler:

Kapitel 2: Generelle overvejelser om valg af social(e) klausul(er)

Kapitel 3: Uddannelsesklausulen

Kapitel 4: Øvrige sociale klausuler

Kapitel 5: Arbejdsmiljøpolitik

Kapitel 6: Beregning

Kapitel 7: Rådgivers vurdering

Kapitel 8: Rammeaftaler

Kapitel 9: Tidsforløb

Kapitel 10: Opfølgning

DATO

15. januar 2016

REF.

JOURNAL NR.

2. Generelle overvejelser om brugen af social(e) klausul(er)

Til at vurdere, om det pågældende udbud kan indeholde sociale klausuler, skal rådgiver foretage et skøn over, om den enkelte opgaver/entrepriser potentielt egner sig til dette. Følgende betingelser skal indgå i skønnet:

- **Varighed:** Som udgangspunkt skal den udbudte opgaves/entreprises varighed være minimum 6 måneder.
- **Tilknytning til kontraktens genstand:** Kravet skal gælde ved udførelsen af den konkrete opgave/entreprise.
- **Eksportforbud:** Kravene må alene stilles til opgaver/entrepriser, der udføres i Danmark.

- **Proportionalitet:** Kravet til leverandøren skal være rimeligt i forhold til den opgave/entreprise, der udføres.
- **Offentliggørelse:** Kravene skal fremgå af udbudsmaterialet og være nævnt i udbudsbekendtgørelsen.
- **Ikke-diskrimination:** Kravet må ikke diskriminere. Udenlandske eller danske virksomheder/arbejdstagere skal derfor stilles lige, og der kan ikke stilles krav om at borgeren skal være bosat i Odense Kommune.
- **Saglighed:** Kommunen skal være berettiget, jf. Byrådsbeslutning, til at fremskaffe flere uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder.

Reglerne omfatter alene de udførende fag, eksempelvis murer, tømrer, malere elektrikere o. lign., og således ikke de tilknyttede rådgiverydelser eller leverandørernes øvrige omkostninger og administration af aftalen. Reglerne omfatter alene ydelser, som er tilknyttet udførelsen og forberedelse heraf på leverandørens adresse(r) eller midlertidige arbejdssted(er). Reglerne er ikke gældende for leverancer, herunder eksempelvis materialer, der indkøbes eller produceres på fabrik, uanset om dette sker i Danmark eller i udlandet.

For forklaring af de sociale klausuler samt vurdering af hvilken/hvilke klausuler aftalen er egnet til at indeholde, se afsnit 3 og 4.

3. Uddannelsesklausulen

Uddannelsesklausulen pålægger virksomhederne at beskæftige lærlinge/praktikanter på de kommunale bygge- og anlægsopgaver eller tjenesteydelsesopgaver. Klausulen skal medtages i de kontrakter, hvor det er relevant, jf. punkterne ovenfor. Indgår der i kontrakten arbejder, der vedrører områder, hvor der typisk er ansat lærlinge/praktikanter eksempelvis elektrikere, murer, tømrer m.fl. er muligheden for en vis mængde fagrettet arbejde tilstede.

Fagrettet arbejde definerer arbejde udført af en person, der har en faglig uddannelse, som eksempelvis murer, tømrer, vvs, malere osv.

En **lærling/praktikant** defineres som ”en *arbejdstager, med hvem leverandøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser, eller som er omfattet af en lignende ordning i et andet EU-land*”.

Alle erhvervsuddannelser tilknyttet de udførende fag betragtes som relevante. Find en opdateret oversigt over erhvervsuddannelser på Undervisningsministeriets og på Syddansk Erhvervsskoles hjemmeside, se www.uvm.dk og www.sde.dk, og for yderligere oplysninger kan Lars Bregnehøj, e-mail: lbh@sde.dk, tlf.: 6312 6501 eller Erland Boelskifte, e-mail: eb@sde.dk, tlf.: 7642 6270 kontaktes.

Såfremt en leverandør ikke har lærlinge i forvejen og kun ønsker en i entreprisens varighed, er der mulighed for at indgå delaftaler. Råd og vejledning herom gives hos Syddansk Erhvervsskole.

Guide til leverandør/entreprenør med 10 punkter om lærlingeklausuler og uddannelsesaftaler i Odense Kommune kan hentes her. [\(Indsæt Link\)](#)

Der skal foretages et konkret skøn ved hver opgave/entreprise på baggrund af mængden af fagrettet arbejde og opgavens organisering.

Er udbuddet egnet til at indeholde krav om uddannelsesklausul, vurderes det som udgangspunkt muligt at beskæftige 10 % praktikanter/lærlinge af det samlede timetal for faglærte. Der må ikke stilles krav om beskæftigelse af et forholdsvis større antal praktikanter/lærlinge, end der sædvanligvis er mulighed for at beskæftige på opgaven. Tilsvarende kan kravet frafaldes eksempelvis for opgaver eller delopgaver, der kræver specialistviden, og dermed ikke hensigtsmæssigt muliggør beskæftigelse af praktikanter/lærlinge.

I så fald bør rådgiver da se på, om nogle af de andre sociale klausuler, såsom beskæftigelse af ledige og særlige grupper af ledige, kan være relevant i forhold til den pågældende opgave. Det vil således være muligt at supplere/erstatte kravet om lærlinge med ledige, såfremt det vurderes relevant for det pågældende udbud, jf. *bilag 1a: Udkast til kontraktklausul for beskæftigelse af praktikanter/lærlinge*.

På samme måde vil opgavens organisering have betydning for uddannelsespotential, og skal indgå i vurderingen. Potential skal således vurderes i forhold til den foreslåede aftalestruktur/entrepriseform. Såfremt krav om en uddannelsesklausul ikke findes mulig, skal årsagen forklares, jf. *bilag 2*.

Se yderligere om de øvrige sociale klausuler i afsnit 4 samt beregning af antal praktikant/lærlinge årsværk i afsnit 6.

4. Øvrige sociale klausuler

De øvrige sociale klausuler er rettet mod ledige, og pålægger leverandørerne at beskæftige f.eks. langtidsledige og særlige grupper af ledige, som har svært ved at opnå beskæftigelse på normale vilkår eller som har begrænsninger i arbejdsevnen. De øvrige sociale klausuler anvendes ofte i tilfælde, hvor krav om lærlinge ikke er muligt.

Hvornår anvendes de:

De øvrige sociale klausuler er relevante i de kontrakter, hvor mængden af fagrettet arbejde er lav og kravet om beskæftigelse af 10 % praktikanter/lærlinge ud af det samlede timetal for faglærte ikke kan opfyldes alene ved brugen af lærlinge/praktikanter. Det kunne være på områder, hvor der ikke normalt ansættes praktikanter/lærlinge f.eks. pga. højt specialiseret arbejde og det derfor ikke vurderes egnet.

En mulighed kunne også være en kombination af både praktikanter/lærlinge og ledige på de kontrakter, der indeholder uddannelsesklausuler, såfremt det vurderes at være proportionalt med opgaven (f.eks. store bygge- og anlægsprojekter).

Definitioner:

En **ledig** defineres som: ”en person, der tilhører en målgruppe, der er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som kan ansættes i enten virksomhedspraktik, løntilskud eller fleksjob eller anden lignende ordning i et andet EU-land”.

Ved **medarbejdere fra særlige grupper** forstås: ”arbejdstagere, der har været ledige i mere end 9 måneder i de sidste 12 måneder, og som a) kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår, b) har begrænsninger i arbejdssevnen eller c) har været ude for ændringer i sine forhold, f.eks. i form af sygdom, arbejdsløshed eller samlivsophør, som bevirker, at vedkommende ikke har mulighed for at skaffe det nødvendige til sin egen eller familiens forsørgelse”.

En **medarbejder på særlige vilkår** defineres som: ”personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdssevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være udtømte”.

Forskellige typer af modeller

Ved krav om beskæftigelse af ledige samt særlige grupper af ledige anvendes *bilag 1b: udkast til kontraktklausul for beskæftigelse af ledige samt særlige grupper af ledige* og *bilag 1c: Udkast til kontraktklausul vedrørende personer med varig nedsat arbejdssevne i Odense Kommunes udbud*.

Kombination af krav og frivillighed

I udbud, hvor der stilles krav om beskæftigelse af praktikanter/lærlinge, kan leverandøren, såfremt det er vurderet egnet, opfordres til også at tilbyde beskæftigelse af ledige eller særlige grupper af ledige. Dette kan eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

”Tilbuddet skal indeholde oplysninger om, hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af ledige eller særlige grupper af ledige, ud over kravet om beskæftigelse af praktikanter i aftalens [pkt.x/bilagx], og i så fald hvor mange ledige, der tilbydes beskæftiget angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget inden for kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige, vil tilbuddet ikke blive omfattet af bestemmelsen om bod”.

Frivillighed

Såfremt det er vurderet egnet, at leverandøren skal opfordres til at tilbyde beskæftigelse af ledige, kan det eksempelvis ske ved at indsætte følgende i udbudsmaterialet/konkurrencebetingelserne:

"Tilbuddet skal indeholde oplysninger om, hvorvidt leverandøren tilbyder beskæftigelse af ledige eller særlige grupper af ledige, og i så fald hvor mange ledige, der tilbydes beskæftiget angivet i antal personer. Personerne skal være beskæftiget inden for kontraktens løbetid.

Tilbydes beskæftigelse af ledige, vil leverandøren ikke kunne ifalde bod for manglende overholdelse".

Klausuler som konkurrenceparameter

Se bilag 1d: Beskæftigelse af praktikanter/lærlinge som konkurrenceparameter

Se bilag 1e: Beskæftigelse af ledige som konkurrenceparameter

Information

For vejledning om lovgivning samt oplysninger om målgrupper af ledige og støttede beskæftigelsesrettede forløb som f.eks. løntilskud, virksomhedspraktik og fleksjob, samt for spørgsmål og vejledning vedr. ansættelse af personer med varig nedsat arbejdsevne kan Virksomhedsservice i Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen være behjælpelige.

Virksomhedsservice kan kontaktes på tlf.: 63756363 samt på mail: virksomhedsservice@odense.dk.

5. Arbejdsmiljøpolitik

Denne klausul er rettet til allerede ansatte, og deres arbejdsmiljø hos de leverandører, som Odense Kommune indgår aftale med. Klausulen pålægger leverandøren at have eller at ville indføre en formuleret arbejdsmiljøpolitik for ansættelserne på den udbudte opgave. Arbejdsmiljøpolitikken skal favne bredt og vise, hvad leverandøren gør af indsats for medarbejderne, og særligt for de medarbejdere, hvor der sker fysisk og psykisk nedslidning. Klausulen skal medvirke til at sikre sunde arbejdspladser, og der lægges vægt på om leverandøren fremmer og udvikler de positive elementer i arbejdet som f.eks. arbejdsglæde, motivation, engagement, indflydelse, meningsfuldhed samt personlig og faglig udvikling. Dernæst lægges der vægt på forebyggende arbejdsmiljøarbejde, som f.eks. at sikre forebyggende foranstaltninger i forbindelse med analyse i skadesanmeldelser.

Arbejdsmiljøpolitikken skal mindst gælde for den tidsperiode, som det tager at udføre den udbudte arbejdsopgave. Reglerne skal indarbejdes som kontraktvilkår, og hertil kan *bilag 1f: udkast til kontraktklausul vedrørende arbejdsmiljøpolitik* benyttes.

6. Beregning af ansættelsespotentialt i et udbud

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.

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 uddannelsespotentialet med udgangspunkt i, at det vil være muligt at beskæftige minimum 10% praktikanter/lærlinge ud fra det samlede timeantal for faglærte. Hvis det, grundet opgavens karakter, ikke er muligt at stille krav om 10 % praktikanter/lærlinge, da kan de 10 % i stedet opfyldes ved helt eller delvist også at stille krav om ansættelse af ledige og/eller særlige grupper af ledige.

3.1 Beregning af antal praktikantårsværk

Uddannelsespotentialet opgøres som antal praktikantårsværk 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 uddannelsespotentialet skal opgøres i praktikantårsværk.

Nedenstående formel anvendes til beregning af antal praktikantårsværk:

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

Eksempel i tal:

$$\frac{9.600.000}{400.000} / 10 = 2,4 \text{ praktikantårsværk}$$

Det betyder, at der i forbindelse med udførelse af opgaverne skal beskæftiges praktikanter i 2,4 x 1924 timer = 4618 timer.

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

7. Rådgivers vurdering

Odense 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 udfylde skemaet i bilag 2 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 ordregiver inden kontraktstart.

8. Rammeaftaler

Ved rammeaftaler forpligter leverandøren sig til at gøre brug af et antal praktikanter/lærlinge på den pågældende opgave. Det kan både være praktikanter/lærlinge, der allerede er ansat i virksomheden eller nyansatte.

Krav til leverandøren i forbindelse med sociale klausuler skal stå i forhold til de leverede ydelsers omfang. Eftersom der ikke garanteres mindstekøb under rammeaftaler, stilles der krav om efterlevelse af denne sociale klausul i et omfang, svarende til den af leverandøren realiserede omsætning under rammeaftalen, jf. følgende.

Omsætningsintervallerne udgøres af årlig omsætning:

- 0 kr. - 1 mio. kr. = ved årlig omsætning op til 1 mio. kr. stilles der ikke krav om ansættelse af en praktikant/lærling. Odense Kommune opfordrer dog leverandøren til aktivt, efter egen drift at ansætte praktikant/lærlinge i det omfang, det findes muligt.
- 1 mio. kr. – 3 mio. kr. = krav om brug af 1 lærling.
- 3 mio. kr. – 5 mio. kr. = krav om brug af yderligere 1 lærling.
- 5 mio. kr. – 7 mio. kr. = krav om brug af yderligere 1 lærling.
- 7 mio. kr. – 9 mio. kr. = krav om brug af yderligere 1 lærling.
- Etc.

Leverandøren forpligtes periodevis under aftaleforløbet til at opfylde kravet om det fastsatte antal praktikant/lærlinge-årsværk, baseret på foregående periodes omsætning. Har man f.eks. realiseret en omsætning på rammeaftalens 1. periode på 4,2 mio. kr. er man inden for den efterfølgende periode forpligtet til at beskæftige praktikanter/lærlinge svarende til 2 årsværk.

Kravet om praktikant/lærlinge-årsværk er knyttet op på den foregående periodes realiserede indkomst, og der kan derfor, efter nærværende model, ikke stilles krav om praktikant/lærlinge-årsværk i rammeaftalens første periode. Ligeledes vil omsætning realiseret i rammeaftalens sidste periode ikke kunne udløse krav om praktikant/lærlinge-årsværk, da der ikke er en aftaleperiode efterfølgende i hvilken

kravet kan løftes. Der opfordres dog til brug af praktikant/lærlinge-årsværk i første periode, på trods af det ikke er et kontraktligt krav.

Opfølgning vil ske på samme måde, som ved almindelige aftaler, med modifikation som ovenfor, se afsnit 10.

9. Tidsforløb

Rådgiver skal ved entrepriser i et bygge- eller anlægsudbud 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.

10. Opfølgning

I forbindelse med projektets gennemførelse skal leverandøren dokumentere, at det krævede antal praktikanter/lærlinge, ledige og medarbejdere ansat på særlige vilkår er beskæftiget på den aktuelle opgave. Dette sker ved at:

- Samtidig med fremlæggelsen af arbejdsplan, fremlægges en beskæftigelsesplan for de på opgaven tilknyttede praktikanter/lærlinge, ledige og medarbejdere ansat på særlige vilkår. På byggemøder/statusmøder oplyses om antallet af aktuelt beskæftigede praktikanter/lærlinge, ledige og 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 praktikanter/lærlinge, ledige og medarbejdere ansat på særlige vilkår, når der sker ændringer i bemanningen, herunder eksempelvis når underleverandører starter på opgaven.

Ved uventet ophør af praktikanter/lærlinge, ledige og medarbejdere ansat på særlige vilkår i entrepriseperioden drøftes mulighed for evt. nyansættelse.

Opfyldelse af beskæftigelsesplanen følges løbende på byggemøderne og håndtering af eventuelle afvigelser aftales i overensstemmelse med kontraktens bestemmelser vedrørende sanktioner m.v. jf. bilag 1a pkt. 5-7.

Kontrolenheden foretager i forbindelse med kontrol om overholdelse af Odense Kommunes Arbejdsklausul en række besøg på de pladser, hvor der er praktikanter/lærlinge, ledige og medarbejdere ansat på særlige vilkår tilknyttet projektet, og følger således op på antallet jf. kontrakten.

For rammeaftaler følges der årligt op på opfyldelsen af beskæftigelsesplanen. Kontrollen foretages gennem hele kontraktperioden, med start 13 måneder efter kontraktstart.

Såfremt at beskæftigelsesplanen ikke overholdes, kan der tilfalde leverandøren sanktioner i form af bod på op til 100.000 kr. pr. manglende praktikantårsværk. Ved

fortsat misligholdelse kan der gøres brug af kontraktens øvrige misligholdelsesbeføjelser.

Pålægges leverandøren en bod tilbageholdes beløbet i entreprenørens acontoubetaling.