



VÆR MED TIL AT BEKÆMPE SOCIAL DUMPING

Sæt arbejdsklausuler og sociale klausuler på dagsordenen

Indhold

Indledning	2
Forhandlingsfællesskabet anbefaler	2
Fakta om social dumping, arbejdsklausuler og sociale klausuler	3
Brug MED-systemet til at få indflydelse.....	7
Eksempler på spørgsmål til ledelsen.....	9
Konkrete eksempler på arbejdsklausuler og sociale klausuler	9
Yderligere information og vejledning	15

Indledning

Konkurrence om offentlige opgaver skal foregå på lige vilkår og ikke på bekostning af medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår.

Social dumping undergraver overenskomster og hermed den danske aftalemodel. Det koster dyrt, både for de medarbejdere, som arbejder under kummerlige vilkår, for de medarbejdere, som ikke længe kan finde arbejde på overenskomstmæssige vilkår og for det danske samfund, som for eksempel går glip af skatteindtægter.

I denne pjece kan tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter finde inspiration til at bekæmpe social dumping i kommuner og regioner.

Du finder svaret på hvad arbejdsklausuler, sociale klausuler og social dumping er og ideer til, hvordan du kan bruge MED-systemet til at bekæmpe social dumping.

Pjecen indeholder også konkrete eksempler på arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant kan I bruge jeres indflydelse, for eksempel i MED-udvalgene, til at sikre, at kommuner og regioner står vagt om den danske model.

Arbejdsklausuler og sociale klausuler er betingelser om løn- og arbejdsvilkår og om at tage socialt ansvar, som kommuner og regioner kan opstille for de kontrakter, de indgår med private virksomheder. Klausuler er centrale redskaber til at undgå social dumping, for eksempel fordi de kan bruges til at stille krav om, at arbejdet udføres til overenskomstmæssig løn.

Regeringen, kommunerne og regionerne er enige om, at arbejdsklausuler skal søges udbredt til alle kommunale og regionale udbudscontrakter inden for bygge- og anlægsområdet samt øvrige udbudscontrakter, hvor det er hensigtsmæssigt. Det står i økonomiaftalerne fra 2014. Der står også, at kommuner og regioner skal overveje brugen af sociale klausuler.

Forhandlingsfællesskabet anbefaler

1. Alle kommuner og regioner bør bruge arbejdsklausuler i alle kontraktforhold, både i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder og i forbindelse med andre udbudscontrakter i overensstemmelse med ILO-konvention 94.

ILO-konvention 94 fastslår, at udbudscontrakter skal indeholde bestemmelser, hvorefter løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår ikke må være mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres i henhold til blandt andet kollektive overenskomster

2. Alle kommuner og regioner bør kontrollere, at virksomhederne overholder klausulerne.
3. Alle kommuner og regioner bør sikre, at private udbydere også tager et arbejdsmarkedspolitisk og uddannelsespolitisk ansvar, for eksempel i forhold til at skabe flere praktikpladser og beskæftigelse af ledige og socialt udsatte grupper.

En række kommuner og regioner har allerede taget udfordringen op, og har krav om anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler i udbudskontrakter. En række kommuner og regioner har også fastlagt hvordan opfølgning, kontrol og sanktioner af klausulerne skal foregå. Men der er også et stort behov for forbedringer.

Kommunerne og regionerne er hverken pålagt at bruge arbejdsklausuler eller sociale klausuler. Derfor har der i de seneste år været stor debat om, hvorvidt offentlige milliardinvesteringer inden for eksempelvis bygge- og anlæg har været med til at øge social dumping i Danmark. Det er almindeligt kendt, at nogle entreprenører og underleverandører benytter sig af underbetalt udenlandsk arbejdskraft. Der har også været flere sager, hvor der ikke ansættes lærlinge og elever i forbindelse offentlige projekter. Det kan anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler med kædeansvar forhindre.

Konkrete sager har også vist, at det ikke kun er bygge- og anlægsområdet, som plages af social dumping. Klausulerne er også nødvendige, hvis private virksomheder skal løse service- og velfærdsopgaver som rengøring, hjemmepleje, vedligeholdelse af veje osv.

Det er politikerne i din kommune eller region, som skal beslutte at bruge arbejdsklausuler og sociale klausuler. Men klausuler gør det ikke alene. Kommunen eller regionen skal følge op og kontrollere, at virksomhederne rent faktisk overholder klausulerne.

Fakta om social dumping, arbejdsklausuler og sociale klausuler

Hvad er social dumping?

Social dumping opstår, når lønmodtagere har løn og arbejdsvilkår, der ligger under niveauet for en bestemt type arbejde i Danmark. Der er eksempler på social dumping både indenfor bygge- og anlægsområdet og servicesektoren, for eksempel rengøringsområdet.

Det bliver også betegnet som social dumping, hvis virksomheder eller lønmodtagere for eksempel ikke betaler skat eller bryder de danske regler om arbejdsmiljø.

Hvad er en arbejdsklausul?

En arbejdsklausul er en klausul i en udbudskontrakt om, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at de beskæftigede lønmodtagere modtager visse nærmere definerede løn- og ansættelsesvilkår i overensstemmelse med forpligtigelserne i ILO-konvention 94. Det betyder, at løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår ikke må være mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres i henhold til blandt andet kollektive overenskomster.

Arbejdsklausuler, i overensstemmelse med ILO-konvention 94, stiller krav til både de arbejdsvilkår, der skal gælde for lønmodtagerne, herunder når arbejder udføres af underleverandører samt krav til bestemmelser om kontrol, sanktionering og håndhævelse.

Formålet med arbejdsklausuler er at beskytte lønmodtagere mod løndumping og at forhindre social dumping samt at beskytte overenskomstdækkede virksomheder mod unfair konkurrence.

Det er politikerne i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet, som vedtager, om der skal anvendes arbejdsklausuler, og hvad indholdet skal være. Det kan være når en opgave sendes i udbud eller som en generel politik, for eksempel i kommunens/regionens udbudspolitik.

Arbejdsklausulen skal stå i udbudsmaterialet og kontrakten ellers kan kommunen eller regionen ikke håndhæve den. Nedenfor ses uddrag af eksempler på arbejdsklausuler fra Københavns Kommune og Gentofte Kommune.

Eksempel - Københavns Kommune:

Arbejdsklausul, som både stiller krav til virksomhederne og deres underleverandører:

"Leverandøren forpligtiger sig til at sikre at de ansatte, som Leverandøren og eventuelle underleverandører beskæftiger i Danmark med henblik på opgavens udførelse, har løn og ansættelsesforhold der ikke er mindre gunstige løn- og ansættelsesforhold end dem der gælder på den egn hvor arbejdet udføres – jf. ILO konvention nr. 94."

Eksempel - Gentofte Kommune:

En arbejdsklausul må ikke henvise til bestemte overenskomster. Men den må gerne stille krav om, at det skal være en overenskomst, der er repræsentativ på det pågældende arbejdsområde. Gentofte Kommune har formuleret det på denne måde:

"Der skal som reference anvendes en kollektiv overenskomst, der er repræsentativ for, hvad der i øvrigt gælder i Danmark i den pågældende sektor."

Hvad er en social klausul?

Det offentlige går forrest, når det gælder social ansvarlighed. Og der skal findes elevpladser og plads til ansatte på særlige vilkår uanset hvem, der løser opgaverne. Derfor bør alle kommuner og regioner anvende sociale klausuler, når opgaver sendes i udbud.

Sociale klausuler kan for eksempel indeholde krav om, at de private virksomheder skal oprette et antal lærlingepladser og elevpladser, efteruddannelse af medarbejderen, ansættelse af et antal personer med nedsat arbejdsevne og ansættelse af et antal personer i løntilskud.

Neden for ses uddrag af eksempler på sociale klausuler fra Frederikssund Kommune, Randers Kommune og Odense Kommune.

Eksempel - Frederikssund Kommune:

1. Generelt

Leverandøren skal overholde de sociale klausuler, der er angivet i nærværende dokument. De sociale klausuler er tillige gældende for eventuelle underleverandører (kædeansvar).

2. Ledige borgere og lærlinge

Leverandøren skal være indstillet på et direkte samarbejde med Frederikssund Kommunes Jobcenter om beskæftigelse af ledige borgere, herunder at indgå konkret aftale med Jobcenter Frederikssund. For så vidt angår lærlinge skal leverandøren være indstillet på at rette henvendelse til relevante erhvervsskoler o.lign., hvis leverandøren ikke selv kan finde lærlinge.

Leverandøren skal til løsning af opgaven løbende beskæftige minimum 2 medarbejdere fra gruppen af ledige borgere samt minimum 2 gartnerlærlinge.

En virksomhedspraktik er typisk 4 uger for forsikrede ledige og op til 13 uger for ikke-forsikrede ledige. Antallet af virksomhedspraktikanter omregnes til helårsniveau, idet der kan være sæsonmæssige variationer. Tallet kan være mindre, hvis ikke Jobcenteret henviser.

Virksomhedspraktikken har til formål at afklare den lediges beskæftigelsesmål, herunder træning i faglige, sproglige og sociale kompetencer. De ledige får ikke et ansættelsesforhold hos leverandøren, idet den ledige modtager offentlig forsørgelse. Det er Frederikssund Kommune som myndighed, der er erstatningsansvarlig ved tab, arbejdsskade m.v.

Leverandøren har mulighed for at modtage økonomisk tilskud til mentorfunktionen. Tilskuddets størrelse beror på en konkret forhandling og den enkelte lediges individuelle behov.

Desuden forventes det, at leverandøren udviser social ansvarlighed som arbejdsgiver ved at ansætte personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen med løntilskud.

Leverandøren skal på ordregiverens anmodning dokumentere, at kravet om beskæftigelse af lærlinge og ledige borgere opfyldes.

Hvis ordregiver vurderer at kravet ikke bliver opfyldt, eller leverandøren ikke har fremsendt tilstrækkelig dokumentation, kan Frederikssund Kommune forlange en uddybende redegørelse fra leverandøren inden for en af ordregiver fastsat tidsfrist.

Eksempel - RANDERS KOMMUNE:

Sociale klausuler

Randers Kommune går ind for, at der anvendes sociale klausuler ved udbud - hvor det er muligt og hensigtsmæssigt. Hvilke sociale klausuler, det er relevant at inddrage, tages der stilling til i det konkrete tilfælde.

Ved brug af sociale klausuler skal det fremgå af udbudsmaterialet og udbudsbekendtgørelsen, at den, der vinder udbuddet, påtager sig en nærmer angivet social forpligtelse. En social klausul kan alene anvendes som et kontraktvilkår. Det kan f.eks. være et krav om:

- *at ansætte et antal/ en andel medarbejdere på særlige vilkår*
- *at ansætte et antal/ en andel medarbejdere med en vis ledighedsperiode*
- *at ansætte et antal/ en andel medarbejdere fra særlige grupper*
- *en etnisk ligestillingspolitik*
- *en personalepolitik*
- *en arbejdsmiljøpolitik.*

Eksempel - ODENSE KOMMUNE:

Odense Byråd vedtog d. 10 marts 2010 (sagsnr. 2010/026094), at der i forbindelse med udbud af opgaver til private entreprenører/leverandører, skal stilles krav om beskæftigelse af praktikanter og/eller lærlinge. Kravet skal stilles ved udførelsen af opgaver som findes egnede til at beskæftige praktikanter og/eller lærlinge, det vil sige opgaver af en rimelig varighed hvor der benyttes faguddannet arbejdskraft med tilhørende erhvervsuddannelse eller som led i en afklarings- eller opkvalificeringsproces.

Denne vejledning indeholder:

- *Procedure til vurdering og gennemførelse af projekter*
- *Formuleringer til udbudsmateriale og kontraktbestemmelser*

Brug MED-systemet til at få indflydelse

MED-systemet, det vil sige MED-udvalg på alle niveauer, er det naturlige udgangspunkt for drøftelser om at forsøge at forhindre social dumping.

Der er mange anledninger til at drøfte social dumping, for eksempel når kommunen/regionen:

- vil udbyde og udlicitere en eller flere opgaver.
- Fastlægger eller ændrer udbudspolitik eller indkøbspolitik.
- Indgår kontrakter med private virksomheder, som skal udføre arbejde for kommunen eller regionen.
- Anvender vikarbureauer.
- Drøfter kvalitet og bedre anvendelse af ressourcerne i kommunen/regionen.

I kan også bede om en drøftelse, selvom der ikke er konkrete sager, nye udbud eller kontrakter, idet det fremgår af MED-rammeaftalens § 7, stk. 7 at

"Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det"

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen) indeholder ikke konkrete bestemmelser om social dumping, arbejdsklausuler eller sociale klausuler, men MED-systemet er det rette forum til at få sat emnet på dagsordenen.

Det er i MED-udvalgene, I har ret til at drøfte sager, som har betydning for jeres arbejdsforhold, direkte med de ledere, som kan træffe beslutning eller påvirke beslutninger i kommunalbestyrelse og regionsråd. Det gælder også beslutninger om arbejdsklausuler og kontrakter, for eksempel ved genudbud eller udbud af frit-valgs-delen i hjemmeplejen. Uden arbejdsklausuler kommer der nemlig hurtigt underbud og unfair konkurrence, som kan flytte arbejdspladser væk fra kommunen eller regionen. Det kan også gå ud over samarbejdet med de private leverandører, og kvaliteten kan blive dårligere. Begge dele vil have konsekvenser for borgerne og for jer som offentligt ansatte.

I skal bruge bestemmelserne i MED-rammeaftalens *"Kapitel 2 – Medindflydelse og medbestemmelse"*.

Her er udvalgte bestemmelser fra kapitel 2 med en række bemærkninger i forhold til lønmodtagersidens muligheder for at drøfte social dumping, arbejdsklausuler og sociale klausuler i MED-systemet. Du kan se den fulde aftaletekst og en række fælles bemærkninger i MED-håndbogen på KL's og RLTN's område på www.forhandlingsfaellesskabet.dk.

INFORMATION OG DRØFTELSE:

I MED-aftalens § 7 handler om information og drøftelse. Den giver medarbejderne ret til information og drøftelse, før ledelsen tager beslutninger som har betydning for arbejdsforholdene – for eksempel om udbud og udlicitering eller udbudspolitikken. Når beslutningerne handler om udbud og udlicitering har ledelsen pligt til at forhandle med medarbejdersiden.

Ledelsen skal blandt andet drøfte udbudsmateriale med jer. Det er som sagt i udbudsmaterialet, at kommunen eller regionen kan stille krav om arbejdsklausuler og sociale klausuler. Det er også i udbudsmaterialet, at kommunen eller regionen beskriver, hvordan den vil kontrollere kravene og sanktionere brud.

I §7 står der bl.a. følgende om information og drøftelse:

Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 4

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation

informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet

informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

RETNINGSLINJER:

MED-aftalens § 8, stk. 1 giver mulighed for at fastlægge retningslinjer for kommunens/regionens brug af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Forhandling om retningslinjer bør finde sted på det øverste niveau for medindflydelse og medbestemmelse (Hoved- MED), både fordi emnet er af generel karakter og derfor bør omfatte hele kommunen/regionen og fordi det med al sandsynlighed er den øverste forvaltningsledelse, som kan træffe beslutning om at indstille arbejdsklausuler til politisk behandling.

§ 8, stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Eksempler på spørgsmål til ledelsen

Forslag til spørgsmål, I kan stille ledelsen i Hovedudvalget, MED-udvalg og på det årlige møde mellem hovedudvalget og kommunalbestyrelsen (økonomiudvalget) eller regionsrådet:

Hvordan organiserer vi indsatsen mod social dumping? Skal der nedsættes en arbejdsgruppe? Hvad skal arbejdsgruppen levere? Hvem skal deltage?

Hvilke krav om arbejdsklausuler og sociale klausuler skal vi stille i vores udbudsmaterialer?

Hvordan sikrer vi, at virksomhederne overholder kravene om arbejdsklausuler og sociale klausuler?

Hvordan sikrer vi kædeansvar?

Hvordan kontrollerer kommunen, at arbejdsklausuler og sociale klausuler overholdes, både af virksomheden dens og underleverandører? Hvordan sanktionerer kommunen brud på klausulerne?

Hvordan får vi informeret og inddraget de lokale MED-udvalg?

Hvordan følger MED-hovedudvalget (kommunalbestyrelsen/regionsrådet) op på indsatsen imod social dumping?

Konkrete eksempler på arbejdsklausuler og sociale klausuler

På de følgende sider er der eksempler på arbejdsklausuler fra tre kommuner og én region. Der henvises til kommunens/regionens hjemmeside for at se det samlede materiale om kommunens/regionens anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler.

Eksempel - Københavns Kommune:

Københavns Kommune har indført en arbejdsklausul i de kontrakter, som vedrører byggeri, anlæg og tjenesteydelser. Her stilles der krav til alle leverandører og deres underleverandører om at tilbyde deres medarbejdere ordentlige løn- og arbejdsforhold.

Københavns Kommune har desuden besluttet at indgå kontrakt med et privat firma, som skal kontrollere og spotte – og stoppe – social dumping

på de københavnske bygge- og arbejdspladser, plejehjem mv., hvor private firmaer og underleverandører fx står for rengøringsarbejdet. Københavns Kommune har afsat fire millioner kroner årligt over de næste fire år til indsatsen.

Hvis du gerne vil vide mere om anvendelsen af arbejdsklausuler og kampen mod social dumping i København Kommune henvises til www.kk.dk og www.fairforhold.kk.dk.

Eksempel - ODENSE KOMMUNE:

STANDBETINGELSER FOR LEVERANDØRER AF BYGGE – OG ANLÆG, DRIFTS- OG TJENESTEYDELSER TIL ODENSE KOMMUNE

Arbejdsklausul vedrørende sikring af arbejdstagerrettigheder i forbindelse med arbejde udført for Odense Kommune

1. Forpligtelsen

Leverandøren forpligtiger sig til at sikre at de ansatte, som Leverandøren og eventuelle underleverandører beskæftiger i Danmark med henblik på opgavens udførelse, har løn og ansættelsesforhold der ikke er mindre gunstige løn- og ansættelsesforhold end dem der gælder på den egn hvor arbejdet udføres – jf. ILO konvention nr. 94.

1.1. Krav til medarbejderens ansættelsesforhold og identifikation

Alle medarbejdere skal inden 4 uger efter arbejdets påbegyndelse have modtaget et ansættelsesbevis samt orienteres, af Leverandøren, om egnens gældende løn- og arbejdsvilkår. Leverandøren er endvidere ansvarlig for, at der kun anvendes medarbejdere med gyldig opholds- og arbejdstilladelse. Medarbejdere skal på forlangende kunne dokumentere deres identitet ved fremvisning af billedlegitimation.

1.2 Krav til ophold på arbejdspladsen, orientering om underleverandører samt krav til skiltning

Odense Kommune skal [i god tid, inden opstart, indsæt dato] skriftligt orienteres om, hvilke underleverandører Leverandøren anvender i forbindelse med opfyldelsen af kontrakten, ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr.

Leverandøren skal endvidere på bygge-, drifts-, statusmøder eller lignende oplyse Odense Kommune om, hvilke underleverandører, der befinder sig på arbejdspladsen i en forud defineret periode samt eventuelt hvilket arbejde, de udfører.

Odense Kommune kan konkret stille krav til, at Leverandøren skilter med, hvilke virksomheder, der udfører arbejde på arbejdspladsen ved angivelse af navn og CVR.nr./RUT.nr.

Leverandøren er til enhver tid underlagt Odense Kommunes instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen. Odense Kommune forbeholder sig med dette krav retten til at kunne udstikke instruktioner omkring ophold på arbejdspladsen. Eksempler herpå kan være regler omkring uøn-

sket ophold på arbejdspladsen, forbud mod overnatning på byggepladsen mv.

1.3. Krav om registrering af udenlandske tjenesteydere

Leverandøren er forpligtiget til at sikre, at såfremt Leverandøren eller dennes underleverandører har anmeldelsespligt til RUT-registret, overholder deres forpligtigelse og på eget initiativ, sender en kvittering for anmeldelsen til Odense Kommune straks efter anmeldelsen.

2. Dokumentation for overholdelse af forpligtelsen

Der skelnes i nærværende arbejdsklausul mellem krav til dokumentation og krav til redegørelse.

2.1. Dokumentation

Leverandøren har bevisbyrden for at forpligtelsen jf. klausulens afsnit 1 er overholdt, og Odense Kommune kan på forlangende kræve at se dokumentation for Leverandørens og dennes underleverandørers overholdelse heraf. Odense Kommune kan kræve dokumentation direkte fra Leverandørens eller dennes underleverandørers medarbejdere.

Relevant dokumentation skal som minimum omfatte lønsedler, E-indkomstkvittering lønregnskaber, opholds- og arbejdstilladelser og ansættelsesbeviser samt den referenceramme Leverandøren har anvendt i forbindelse med fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår for de ansatte. Herudover kan Odense Kommune i den konkrete sag anmode Leverandøren om at fremsende andre relevante dokumenter.

2.2. Redegørelse

Såfremt Odense Kommune har en mistanke om overtrædelse, skal Leverandøren efter påkrav, fremsende en fyldestgørende redegørelse. Parterne har endvidere pligt til egenhændigt at orientere hinanden, ved mistanke om manglende overholdelse af arbejdsklausulen.

Leverandøren skal som minimum redegøre for, under hvilke forhold og/eller metoder de tjenesteydelser og bygge- og anlægsarbejder, der indgår til opfyldelsen af Kontrakten, er fremstillet.

Odense Kommune kan i den konkrete sag anmode Leverandøren om at uddybe andre relevante forhold.

2.3. Frister

Dokumentationen skal være Odense Kommune i hænde senest 10 arbejdsdage efter påkravets modtagelse. Redegørelsen skal være Odense Kommune i hænde senest 20 arbejdsdage efter påkravets modtagelse.

2.4 Videregivelse af dokumentation

Odense Kommune kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til SKAT eller Arbejdstilsynet, såfremt videregivelsen vurderes at være af væsentlig betydning for myndighedernes virksomhed.

Odense Kommune kan efter en konkret vurdering videregive informationer, som tjener som dokumentation for overholdelse af kravene i Arbejdsklausulen, jf. afsnit 2.1 til politiet, såfremt der er mistanke om et begået strafbart forhold.

3. Sanktion for manglende overholdelse af forpligtelsen

Leverandørens eller dennes underleverandørers væsentlige overtrædelser af Arbejdsklausulen vil altid berettige Odense Kommune til at ophæve kontrakten helt eller delvist.

Ifalder Leverandøren nedenstående sanktioner eller andre misligholdelsesbeføjelser, fritages denne ikke for pligten til at opfylde kontrakten.

3.1. Sanktioner ved Leverandørens overtrædelse til klausulens afsnit 1.

Odense Kommune er berettiget til at tilbageholde vederlag med henblik på at tilgodese berettigede krav fra Leverandørens eller underleverandørers ansatte.

Leverandøren ifalder bod pr. overtrædelse af klausulens afsnit 1. Bodden pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til op til 2 promille af kontraktsummen, dog minimum 1000 kr. pr. dag, indtil overtrædelsen er bragt til ophør. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag.

Ved konkret bodsfastsættelse vil der lægges vægt på følgende:

Kontraktens genstand og størrelse

Overtrædelsens karakter og omfang

Leverandørens egen medvirken til at bringe overtrædelsen til ophør.

3.2. Sanktioner ved Leverandørens overtrædelse af klausulens afsnit 2

Leverandøren ifalder bod ved overtrædelse af klausulens afsnit 2. Bodden pr. påbegyndt arbejdsdag svarer til 2 promille af kontraktsummen, dog minimum 2000 kr. pr. dag indtil Leverandøren har imødekommet Odense Kommunes påkrav. Beløbet kan modregnes i Leverandørens vederlag.

4. Kontrolbesøg

Odense Kommune eller dennes stedfortræder vil i kontraktens løbetid løbende kunne foretage uanmeldte kontrolbesøg på arbejdspladsen for at sikre overholdelse af Arbejdsklausulen.

For Odense kommune

For leverandøren [indsæt navn]

Navn og dato

Navn og dato

Titel

Titel

Eksempel - GENTOFTE KOMMUNE:

AB92 og ABT 93 §10, version Gentofte Kommune

Med henvisning til bestemmelserne i ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter ønsker Gentofte Kommune at sikre, at hovedentreprenøren og eventuelle underentreprenører tilsikrer arbejdere løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der i henhold til en gældende kollektiv overenskomst, voldgiftskendelse, nationale love eller administrative forskrifter gælder for arbejde af samme art indenfor vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres.

Der skal som reference anvendes en kollektiv overenskomst, der er repræsentativ for, hvad der i øvrigt gælder i Danmark i den pågældende sektor.

Hovedentreprenøren 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. Forpligtelsen omfatter tillige medarbejdere beskæftiget hos underentreprenører.

Gentofte Kommune kan til enhver tid udbede sig relevant dokumentation for, at løn- og arbejdsvilkår for arbejdstagerne lever op til denne forpligtelse. Hovedentreprenøren skal, efter skriftligt påkrav, fremskaffe relevant dokumentation fra såvel egne som eventuelle underentreprenørers arbejdstagere.

Dokumentationen skal være Gentofte Kommune i hænde senest 5 arbejdsdage efter påkravets modtagelse.

Relevant dokumentation kan f.eks. være lønsedler, lønregnskab, opholdstilladelse og ansættelseskontrakter eller ansættelsesbeviser. Entreprenøren skal endvidere på kommunens opfordring dokumentere at denne er registreret i relevante registre som fx Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) og E-indkomst registeret.

Gentofte Kommune er berettiget til at bede den enkelte ansatte fremvise dokumentation for ansættelsen og ansættelsesforhold. Entreprenøren skal sikre, at dennes ansatte har korrekt ansættelsesbevis og skal sikre at de ansatte er forpligtet til at fremvise denne dokumentation ved kommunens forespørgsel.

Dokumentationen kan efter omstændighederne give anledning til at kommunen videregiver dokumentation til andre myndigheder, fx skattemyndigheder, Arbejdstilsynet og/eller Politiet.

Overtrædelse af arbejdsklausulen udgør en væsentlig misligholdelse af aftaleforholdet. Gentofte Kommune kan efter afgivelse af ovennævnte påkrav om dokumentation ophæve kontrakten skriftligt med øjeblikkelig virkning.

Eksempel – Region Hovedstaden:

Region Hovedstaden bygger i de kommende år nye hospitaler for ca. 15 mia. kr. Der er således tale om bygge- og anlægsopgaver af en betydelig størrelse. Regionen finder det vigtigt at sikre lige konkurrencevilkår for alle entreprenører på bygge- og anlægsopgaver i Region Hovedstaden samt at understøtte vækst og konkurrenceevne i byggebranchen. Samtidig ønsker regionen at sikre overenskomstlignende vilkår og overholdelse af lovgivning for alle medarbejdere tilknyttet regionens bygge- og anlægsopgaver. Region Hovedstadens arbejds-klausul har følgende indhold:

1. Klausulen baserer sig på bestemmelserne i ILO-konvention nr. 94 om arbejdsmarkedsforhold i offentlige kontrakter. Bestemmelserne har til hensigt at modvirke social dumping og at sikre medarbejderne en løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der i henhold til en gældende kollektiv overenskomst, voldgiftskendelse, nationale love eller administrative forskrifter gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres.
2. Hovedentreprenøren (dvs. bygherrens direkte kontraktpart) er ansvarlig både for egen og for underentreprenørens overholdelse af klausulen (kædeansvar) og forpligter sig dermed til at sikre de medarbejdere, der er beskæftiget i Danmark med opgavens udførelse, løn- og ansættelsesvilkår i henhold til punkt 1. Hovedentreprenøren forpligter sig også til at orientere medarbejderne om de gældende arbejdsvilkår, og forpligtelsen omfatter tillige medarbejdere beskæftiget hos underentreprenører. Hovedentreprenøren skal udarbejde en liste over alle entreprenører på pladsen, herunder også underentreprenører.
3. Bygherren kan anmode entreprenøren og underentreprenører om en medarbejderliste, der er knyttet til den fysiske udførelse her i landet. Af samme grunde som en række byggepladser stiller krav om, at de ansatte bærer synligt ID (bl.a. af hensyn til sikkerheds- og arbejdsmiljøkrav, forebyggelse af tyveri og at undgå at uvedkommende færdes på byggepladsen) skal hovedentreprenøren sikre, at samtlige medarbejdere på større byggepladser bærer synlig ID. Bygherren har adgang til uden varsel at rette henvendelse til entreprenørens og underentreprenørens ansatte på byggepladsen med henblik på at sikre, at krav til ID er opfyldt og svarer overens med den medarbejderliste, som hovedentreprenøren har udarbejdet. Der indføres bod, jf. pkt. 7, såfremt en medarbejder ikke kan identificeres ud fra ovenstående.
4. Entreprenøren og underentreprenører med udenlandsk arbejdskraft skal inden 3 dage efter arbejdets påbegyndelse dokumentere registrering i RUT-registret (Register for Udenlandske Tjenesteydere). Dokumentationen skal inden for samme 3dages frist være bygherren i hænde. Manglende overholdelse af 3-dages fristen medfører pligt for bygherren og entreprenøren (sidstnævnte også, såfremt der er tale om en underentreprenørs overtrædelse) at anmelde forholdet til Arbejdstilsynet. Manglende dokumentation for registrering i RUT-registret af entreprenøren eller dennes underentreprenør er at betragte som en mangel. Der indføres over for hovedentreprenøren en bod, jf. pkt. 6, såfremt hovedentreprenørens og/eller underentreprenørens arbejde udføres med personer uden gyldig opholds-

eller arbejdstilladelse, eller såfremt hovedentreprenøren ikke senest 3 dage efter påkrav har dokumenteret registreringen over for bygherren.

5. Region Hovedstaden kan til enhver tid udbede sig relevant dokumentation for, at løn og arbejdsvilkår for arbejdstagerne lever op til forpligtelsen i ILO-konvention nr. 94. Hovedentreprenøren skal, efter skriftligt påkrav, fremskaffe relevant dokumentation fra såvel egne som eventuelle underentreprenørers arbejdstagere. Dokumentation skal være Region Hovedstaden i hænde senest 5 arbejdsdage efter påkravets modtagelse. Relevant dokumentation kan i denne forbindelse være lønsedler, lønregnskab, opholdstilladelser og ansættelseskontrakter eller ansættelsesbeviser. Dokumentation kan efter omstændighederne give anledning til, at regionen videregiver dokumentation til andre myndigheder, f.eks. SKAT, Arbejdstilsynet og/eller Politiet.

6. Manglende overholdelse af de i pkt. 2., pkt. 4 og pkt. 5 nævnte pligter medfører, at der er tale om en væsentlig misligholdelse af entrepriseaftalen, og bygherren kan som følge heraf gøre de almindelige misligholdelsesbeføjelser gældende. Hvis entreprenøren uanset påkrav overtræder klausulen, herunder også ved at undlade at fremsende relevant dokumentation, kan bygherre af hovedentreprenøren pr. arbejdsdag kræve en bod, der udgør 0,5 promille af kontraktsummen, dog min. 5.000 kr. pr. dag.

7. Manglende overholdelse af de i pkt. 3. nævnte pligter om, at en medarbejder skal bære synligt ID, medfører, at bygherren til hovedentreprenøren kan udstede en bod på 500 kr. for hver ansat og hver dag det manglende ID kort er konstateret. Manglende ID, eller i øvrigt manglende legitimation eller manglende registrering på medarbejderlisten, medfører, at bygherren kan kræve dokumentation for samtlige ansatte på byggepladsen m.v. udleveret, med henblik på fremsendelse heraf til relevante myndigheder, herunder SKAT, Arbejdstilsynet og/eller Politiet.

8. Bygherren har generelt i henhold til entrepriseretten adgang til, hvor der ikke leveres retmæssig ydelse, at foretage tilbagehold i betalingen, indtil ydelsen i henhold til entreprisekontrakten er retmæssig erlagt, da udgangspunktet er, at entreprenøren alene opnår betaling for præsterede ydelser. Hertil kommer en økonomisk sanktion i form af en bod. Manglende overholdelse af arbejdsklausulen vil endvidere efter udbudsdirektivet kunne betragtes som en så alvorlig fejl, at udelukkelse fra fremtidige udbud efter en konkret vurdering vil kunne komme på tale. Herudover udgør overtrædelse af arbejdsklausulen en væsentlig misligholdelse af aftaleforholdet, der principielt giver bygherren adgang til at ophæve kontrakten.

Yderligere information og vejledning

Forhandlingsfællesskabet har i efteråret 2013 gennemført en spørgeskemaundersøgelse af kommuners og regioners anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler. Kommuners og regioners svar mv. findes på www.forhandlingsfaellesskabet.dk.

3F har ligeledes i 2013 og 2014 gennemført en undersøgelse om anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler. Resultaterne mv. findes på www.underbetalt.dk.

Yderligere oplysninger om social dumping, arbejdsklausuler og sociale klausuler fås ved henvendelse til din fagforening.