



SOCIALE CLAUSULES voor gelijke kansen en gelijke behandeling

Maarten Messiaen | november 2008

Sociale clausules staan op de politieke agenda. Onder impuls van Europa, dat tegen 2010 een gevoelige verhoging wil van duurzame overheidsaankopen¹, ontwikkelen diverse overheden actieplannen voor de invoering van sociale criteria in overheidsopdrachten. Ze onderzoeken daarbij ook de mogelijkheid om gelijke kansen en gelijke behandeling te koppelen aan overheidsopdrachten. Er is een Federaal Actieplan voor Duurzame Aankopen en een Vlaams Actieplan Duurzame Overheidsaankopen in de maak. Diverse lokale besturen, waaronder Antwerpen en Gent, ontwikkelen intussen eigen initiatieven.

In deze nota doen we een poging om het debat over deze clausules helder te krijgen. Vanuit de expertise van Work-Up/het Minderhedenforum focust deze nota op etnisch-culturele diversiteit.

Het eerste deel van deze nota schetst sociale clausules voor gelijke kansen en gelijke behandeling als onderdeel van een lange traditie sociale beleidsmaatregelen die vandaag passen onder de noemer maatschappelijk verantwoord ondernemen. Vervolgens geven we een overzicht van de hedendaagse verschijningsvormen in België en in enkele landen van de Europese Unie.

In een tweede deel schetsen we de relevante regelgeving en de mogelijkheden om in elke fase van de procedure voor overheidsopdrachten aandacht te besteden aan etnische diversiteit. Tot slot staan we even stil bij de vraag welk nut diversiteitvereisten hebben voor overheden en bedrijven zelf.

I. SOCIALE CLAUSULES VOOR KANSENGROEPEN

1. Een beproefde beleidsmaatregel

1.1. beknopte voorgeschiedenis

Clausules rond gelijke kansen en gelijke behandeling zijn niet zo nieuw als ze lijken. Ze zijn een vorm van sociale clausules. Overheidsopdrachten worden al sinds de **jaren 20** door lokale, regionale en nationale overheden gehanteerd om sociale stratificatie op de arbeidsmarkt² te bestrijden. De doelgroepen varieerden aanzienlijk met de plaats en met de tijd³, maar steeds betrof het groepen die ondervertegenwoordigd waren op de arbeidsmarkt. In **de jaren 70 en 80** werden sociale clausules met betrekking tot etnische minderheden en andere kansengroepen al gebruikt bij overheidsopdrachten in het Verenigd Koninkrijk, Noord-Ierland, Duitsland, Frankrijk en Nederland.

Het gebruik van sociale clausules werd fel gecontesteerd in de eerste helft van de **jaren 90**, toen economisch en sociaal beleid zo strikt mogelijk gescheiden werden. Sinds de hervorming van de Europese richtlijnen voor overheidsopdrachten in **2003** is er duidelijkheid ontstaan over de vraag of sociale clausules in overheidsopdrachten juridisch haalbaar zijn. De Europese wetgever stelt nu ondubbelzinnig dat overheden sociale eisen, ook rond gelijke kansen en gelijke behandeling,

¹ zie de herziene EU-strategie voor Duurzame overheidsopdrachten van 26 juni 2006 (de doelstelling is: een gemiddeld niveau dat gelijk is aan dat van de huidige best presterende lidstaten) en het geïntegreerd productbeleid IPP-2003 van de Europese Commissie

² Sociale clausules zijn bijna steeds gericht op beleidsdomein tewerkstelling, al kunnen ook in andere beleidsdomeinen voorwaarden worden opgelegd (bv. toegankelijkheid in huisvesting, accurate beeldvorming in communicatie).

³ Bijvoorbeeld oorlogsveteranen, langdurig werklozen, gedetineerden en werknemers uit eigen streek

mogen stellen als ze de regels voor mededinging respecteren. De opkomst van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) heeft deze ontwikkeling beïnvloed.

De juridische marge is ruim genoeg om een breed spectrum aan diversiteitseisen te stellen. De Europese Commissie en het Europees parlement hebben het gebruik van diversiteitsoverwegingen in overheidsopdrachten uitvoerig onderzocht en bevelen het gebruik ervan aan. Ook de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) steunt het gebruik ervan.

1.2. Hedendaagse vormen in de EU en in België

Sinds de tweede helft van de jaren 90 zijn sociale clausules bij overheidsopdrachten aan een voorzichtige opmars bezig in het **Verenigd Koninkrijk, Italië, Spanje, Oostenrijk, Zweden, Denemarken en Frankrijk**. In **België** kunnen lokale besturen sinds 1998 gebruik maken van de zogenaamde tewerkstellingsparagraaf⁴, maar deze formule wordt als te verplichtend beschouwd door sommige werkgevers. Bij diverse lokale besturen wordt nu op kleine schaal geëxperimenteerd met on the job learning of werkplekleren⁵.

In de meeste Europese landen zijn sociale clausules in overheidsopdrachten nog vaak een kwestie van kleinschalige en sporadische initiatieven op het regionaal of lokaal niveau. In **Denemarken en het Verenigd Koninkrijk** lijkt de praktijk grootschalig en bestaan er moderne modelclausules en gemeenschappelijke standaarden. De 'gemeenschappelijke gelijke kansennorm voor overheidsopdrachten'⁶ van het West Midlands Forum verdienen in dit verband aanbeveling.

In de huidige sociale clausules in VS, Canada en diverse EU-landen is er aandacht voor volgende groepen die passen onder de moderne noemer diversiteit.

- **Etnisch-culturele minderheden**
- **Vrouwen**
- **Mensen met een arbeidshandicap**
- **Religieuze groepen**

Deze nota focust op etnisch-culturele diversiteit⁷. Wat betreft etnisch-culturele minderheden kunnen overheidsopdrachten aangewend worden om **4 doelstellingen** na te leven.

1. Antidiscriminatie: de eis om het (wettelijk vastgelegde) nondiscriminatiebeginsel te respecteren
2. Positieve actie voor werknemers: eisen mbt het personeelsbeleid van de gecontracteerde, hetzij
 - 2.1. het meten van diversiteit (monitoring)
 - 2.2. het voeren van een diversiteitsbeleid voor instroom, doorstroom, stages, opleidingen, enz ...
 - 2.3. de samenstelling van het personeelsbestand, het stagebeleid of het opleidingsbeleid
3. Positieve actie voor werkgevers: bepaalde vormen van ondernemerschap stimuleren
4. Interculturalisering en toegankelijkheid: dienstverlening stimuleren die aandacht opbrengt voor de behoeftes van bepaalde doelgroepen

2. Plaats binnen duurzame overheidsopdrachten

Diverse lokale besturen, de Vlaamse overheid en de federale overheid zien overheidsopdrachten als een middel om een **duurzame bedrijfsvoering** te promoten **bij bedrijven en bij de overheid** zelf. De overheid kijkt hierbij niet enkel naar de levering, de dienst of het werk zelf, maar ook naar de maatschappelijke effecten en kosten die de aankoop met zich meebrengt. Duurzame overheidsopdrachten kunnen worden omschreven als "Duurzame overheidsopdrachten is de benadering waarbij publieke overheden milieu-, sociale en economische criteria integreren in alle

⁴ omzendbrief Vlaamse regering BA- 98/10 van 24 november 1998 - B.S. 23.12.1998

⁵ Vlaamse overheid, Departement WSE, Lokale overheden en sociale ondernemers, 2008

⁶ West Midlands Forum, Common Standard for Equalities in public procurement, 2005

⁷ Vanuit de expertise van Work-Up/het Minderhedenforum focust deze nota noodgedwongen enkel op etnisch-culturele diversiteit

fases van hun aankoopproces van leveringen, werken en diensten, en dus de verspreiding van milieubesparende technologieën, sociale innovatie en de ontwikkeling van milieu-, socio- en ethisch verantwoorde producten en diensten bevorderen, door het zoeken naar oplossingen die de minste impact op het milieu hebben gedurende hun volledige levenscyclus en sociaal en ethisch verantwoord zijn.”⁸

Clausules rond gelijke behandeling en gelijke kansen passen in de triple-P benadering (people, planet, profit) van maatschappelijk verantwoord ondernemen. De maatschappelijke meerwaarde van deze clausules is immers **sociaal, ethisch én economisch**. De tewerkstelling van kansengroepen creëert een meerwaarde voor de overheidsfinanciën en de sociale zekerheid en zorgt voor sociale terugverdieneffecten. Net als bij praktijken rond eerlijke handel zijn sociale clausules voor gelijke kansen en gelijke behandeling een maatregel om rechtvaardigheid af te dwingen via de markt.

Ons land heeft een achterstand in te halen. In een vergelijkende Europese studie staat België op de laatste plaats voor wat betreft het aantal en de draagwijdte van milieucriteria in aanbestedingsdocumenten. Uit recent **empirisch onderzoek** blijkt dat MVO-criteria, laat staan sociale criteria, nauwelijks terug te vinden in de bestekken van de Vlaamse overheid⁹.

Om sociale clausules voor gelijke kansen en gelijke behandeling in te voeren, lijkt een vorm van labelling, keurmerken, certificering of andere **attestering** aangewezen¹⁰. We vermelden in dit verband dat de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid ervoor gewonnen is om overheidsopdrachten te koppelen aan een vorm van attestering door middel van **diversiteitsplannen** ¹¹. Ook het **Belgisch Sociaal Label**, het federaal **diversiteitslabel** en het label **“Investors in People”** zijn het onderzoeken waard.

3. Types sociale clausules

In theorie kunnen diversiteitsvereisten in overheidsopdrachten alle vormen aannemen. Er zijn vier modellen te onderscheiden die elk verbonden zijn met de verschillende fases in de procedure voor overheidsopdrachten.

1. Vereisten in de **specificaties** over het **voorwerp van de opdracht** (bv. halal eten, vertaling van veiligheidsvoorschriften)
2. Vereisten in de **selectiecriteria** (bv. uitsluiting van bedrijven veroordeeld voor inbreuken op die discriminatiewetgeving)
3. Vereisten in de **gunningscriteria**
4. Vereisten in de criteria voor **uitvoering** van het contract (bv. een diversiteitsplan opstarten)

Naargelang de fase laat de wet meer of minder ruimte voor clausules. In de praktijk is het vierde model de meest voorkomende verschijningsvorm omdat deze fase het minst gereguleerd is. Dit model staat ook wel bekend als **contract compliance** (contractvereiste). Het is een vereiste die van toepassing wordt nadat het contract is toegewezen. De criteria dienen vooraf te worden opgenomen in het bestek of kunnen worden onderhandeld.

⁸ Definitie afkomstig uit de krachtlijn voor het Vlaams actieplan Duurzame Overheidsopdrachten. De VVSG hanteert in de Leidraad voor sociale criteria in overheidsopdrachten deze definitie: “Alle opdrachten gegund door overheden voor het uitvoeren van leveringen, diensten of werken, waarbij ecologische, sociale, ethische en economische overwegingen *systematisch* worden toegepast in de opdrachten doorheen alle stadia van het aanbestedingsproces, zodanig dat de daadwerkelijke levering van het product, werk, de levering of dienst ook *aan de vereisten voldoet*.”

⁹ Vlaamse overheid, departement LNE, Studieopdracht duurzaamheidscriteria in overheidsopdrachten: eindrapport, 2008

¹⁰ Ecologische clausules zijn verbonden aan ecolabel, milieueffectenrapporten en milieubeheer- en milieuauditsysteem (EMAS). Er zijn technische specificaties gekoppeld aan een Label van de Fair Trade Labelling Organisation (FLO).

¹¹ Emancipatieambtenaar Ingrid Pelssers verklaarde op 06/06/2008 in de Gazet van Antwerpen dat haar diensten deze koppeling in 2007 onderzochten: “De meest voor de hand liggende manier is een systeem van attestering door middel van de ingediende diversiteitsplannen van de bedrijven” De beleidsbeslissing door Vlaanderen is nog niet genomen. Zie ook het actieplan 2007 van de Dienst Emancipatiezaken

De mogelijkheden op sociale clausules mee te nemen zijn groter voor **werken en diensten** dan bij opdrachten voor leveringen. Bij de aankoop van goederen kunnen vereisten worden gesteld mbt de samenstelling en productiewijze van het product. Bij de aankoop van diensten en werken kan de wijze van uitvoering worden voorgeschreven.

II. HOE SOCIALE CLAUSULES INVOEREN?

Het debat over sociale clausules bij overheidsopdrachten doorloopt traditioneel drie fases die samengevat kunnen worden in de volgende vragen.

1. Is de clausule **juridisch haalbaar**?
2. Is de clausule **nodig en opportuun** als middel voor sociaal beleid?
3. Is de clausule **economisch efficiënt**?

In wat volgt hieronder zal een poging worden ondernomen om elk van deze vragen te beantwoorden.

1. De regels van de vrije markt

Alvorens we de haalbaarheid van de vier modellen apart bekijken en illustreren met voorbeelden, zetten we kort de relevante regelgeving uiteen.

1.1. Relevante regelgeving

Zowel de Wereldhandelsorganisatie¹² als de Europese Unie schrijven regels voor die ervoor moeten zorgen dat overheidsopdrachten goedkoop, efficiënt en transparant worden of blijven. Economische beginselen zoals vrije concurrentie en eerlijke mededinging staan uiteraard voorop.

Toch biedt de internationale regelgeving van de Wereldhandelsorganisatie en van de Europese Unie de mogelijkheid om sociale clausules te verbinden aan overheidscontracten.

Uitsluitel over deze vraag kwam ze pas na duiding van de Europese Commissie over de oude richtlijnen betreffende overheidsopdrachten in 2001¹³ en na de **herziening en groepering van de regels** in de richtlijn betreffende overheidsaanbestedingen 2003. Het is belangrijk om dit aan te stippen omdat het debat in België nog steeds lijdt onder de erfenis van een discussie die reeds werd afgesloten op Europees niveau.

Het Europees Parlement en de Raad hebben op 31 maart 2004 **twee nieuwe richtlijnen** inzake overheidsopdrachten aangenomen. Deze beide richtlijnen moesten op 1 januari 2007 zijn omgezet in de Belgische wetgeving maar dat is slechts gedeeltelijk gebeurd.

- richtlijn 2004/17/EG houdende coördinatie van de procedures voor het plaatsen van opdrachten in de sectoren water en energievoorziening, vervoer en postdiensten
- richtlijn 2004/18/EG betreffende de coördinatie van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Federale wet betreffende overheidsopdrachten van 24 december 1993¹⁴ (van kracht met wijzigingen)
- Federale wet betreffende overheidsopdrachten van 15 juni 2006¹⁵ (nog niet van kracht)

In deze teksten zijn de regels vastgelegd waaraan het gebruik van sociale clausules gebonden is.

¹² De overeenkomst inzake overheidsopdrachten (Government Procurement Agreement: GPA), van kracht sinds 1 januari 1996

¹³ COM/2001/0566

¹⁴ De uitvoeringsbesluiten van deze bestaande wetgeving werd in 2006/7/8 herhaaldelijk aangepast om Europese sancties te ontlopen

¹⁵ De nieuwe wet is nog niet in werking getreden bij gebrek aan uitvoeringsbesluiten

Het wetgevend kader schept verschillende regimes boven of onder zogenaamde drempelbedragen.. De bepalingen in de Europese richtlijnen zijn van toepassing voor contracten boven bepaalde bedragen. Contracten onder de zogenaamde **Europese drempelbedragen** zijn in de richtlijnen minder aan regels gebonden. Maar in de van kracht zijnde Belgische wetgeving zijn ook contracten onder deze bedragen strenger gereguleerd dan in andere landen. Voor het onderstaande overzicht gaan we uit van de mogelijkheden van de huidige en de nieuwe wet. Mogelijk scheppen de nieuwe uitvoeringsbesluiten en Europese ontwikkelingen nog meer mogelijkheden voor de toepassing van sociale clausules.

Terloops is het ook van belang om aan te stippen dat de Europese Unie ook richtlijnen uitgevaardigd heeft die **directe en indirecte discriminatie** strafbaar stelt en lidstaten stimuleert om **positieve acties** te voeren op het vlak van tewerkstelling. Deze richtlijnen zijn omgezet in federale en Vlaamse wetgeving. Deze regelgeving schept zowel verplichtingen (niet discrimineren) als mogelijkheden voor positieve actie (extra inspanningen voor bepaalde doelgroepen).

- Europese Richtlijn 2000/43
- Europese Richtlijn 2000/78
- Decreet gelijke kansen en gelijke behandeling (2008).
- Decreet evenredige arbeidsdeelname (2002)
- Federale wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007
- Federale wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden van 10 mei 2007

1.2. Diversiteitsvereisten in de specificaties en de omschrijving van het voorwerp van de opdracht

Elke overheid kan in ruime mate bepalen welke leveringen, diensten of werken ze aankoopt. Door middel van de technische specificaties en/of prestatiespecificaties kan ze dit voorwerp van de opdracht verder gaan omschrijven.

Diversiteitsvereisten zijn in deze fase aan de volgende voorwaarden gebonden:

- ze moeten verband houden met het voorwerp van het contract
- ze mogen geen kandidaten uitsluiten of bevoordelen
- ze moeten objectief en meetbaar zijn

Bekende toepassingen zijn:

1.2.1. het gebruik van wettelijk vastgelegde regels en normen

Voor de toegankelijkheid van gebouwen bestaan bepaalde voorschriften die wettelijk zijn vastgelegd. Het is een courante praktijk dat daar naar wordt verwezen in de technische specificaties.

1.2.2. specifieke behoeftes van de contracterende overheid

De overheid kan de contractant vragen om rekening te houden met **specifieke behoeftes** van kansengroepen. Deze kunnen in het bestek opgenomen worden als vereisten mbt bepaalde goederen, diensten of werken.

Een Britse gemeente vraagt door middel van technische specificaties dat bedrijven die cateren, schoonmaken, onderhoudswerkzaamheden uitvoeren en vrijetijdsactiviteiten aanbieden rekening houden met specifieke diëtaire of linguïstische behoeftes van etnisch-culturele minderheden¹⁶

Een lokale overheid die een opdracht uitschrijft voor een stadsmagazine kan in de prestatiespecificaties opnemen dat een correcte beeldvorming van minderheden vereist is.

De overheid kan de contractant ook vragen om te voorzien in een opleidingsbehoefte door werkpleklers aan te bieden aan kansengroepen. Het **werkpleklers** kan worden opgenomen in het voorwerp van de opdracht.

Binnen het pilootproject BPA-W experimenteerde de Stad Antwerpen met de instroom en begeleiding van kansengroepen op de arbeidsmarkt in de bouwsector. Dit gebeurde via “werfpleklers” (een vorm van werkpleklers) als onderdeel van een “maatschappelijk verantwoord opleidingsplan” (MVOP). Deze stakeholdersbenadering (i.s.m. sociale partners en VDAB) resulteerde in de opleiding van vier metsers en vijf schilders uit kansengroepen. Het project leverde een aantal bruikbare pistes op voor de bouw van de Oosterweelverbinding (goed voor 3 jaar werk voor 3000 VTE's + 35 jaar onderhoud). Het indienen van een MVOP kan in het bestek worden opgenomen als een uitvoeringsvoorwaarde. Werfpleklers kan ook deel uitmaken van het voorwerp van de opdracht. 5 procent van de bewezen kosten kan worden besteed aan de tewerkstelling van kansengroepen.

¹⁶ Tal van andere voorbeelden zijn te vinden in Commission for Racial Equality, Race Equality and Public Procurement in Local Government: A guide to meeting the duty to promote race equality, 2003

1.3. Diversiteitsvereisten bij de selectie van kandidaten

Het is niet wenselijk en niet wettelijk om bedrijven uit te sluiten van aanbestedingsprocedures. De wetgeving garandeert de gelijke behandeling van kandidaten in de fase van de selectie. In deze fase van aanbestedingsprocedure kunnen sociale overwegingen echter in drie goed omschreven gevallen aanleiding geven om een kandidaat uit te sluiten.

1.3.1. als een kandidaat de wet niet respecteert

Het niet naleven van de discriminatiewetgeving kan de basis vormen voor uitsluiting van een aanbestedingsprocedure. De wet somt twee mogelijkheden op: een ernstige beroepsfout en een veroordeling voor een misdrijf dat de professionele integriteit aantast. Overheden kunnen de naleving van de discriminatiewetgeving expliciet opnemen als selectiecriteria in het bestek. Allicht gaat er een preventief effect uit van zo'n vermelding. De potentiële uitsluiting van overheidsopdrachten wegens schending van de discriminatiewetgeving vormt immers een groter financieel risico dan de gangbare forfaitaire schadevergoedingen¹⁷ vastgelegd in de wetgeving.

“Het aankoopbeleid van de overheid is een krachtig middel om sociale veranderingen af te dwingen. Stel je voor dat we 14 procent van het bruto binnenlands product van de Europese Unie kunnen inzetten voor de strijd tegen discriminatie en voor sociale wetgeving!”
Linda Mitchell, hoofd diversiteit van de BBC

Contracterende overheden kunnen diverse controlemechanismen hanteren om na te gaan of kandidaten de wet naleven. Doorgaans gebeurt dit door middel van vragenlijsten, maar allicht is het beter om te werken met een vorm van centraal toezicht zoals een databank met veroordeelde bedrijven.

De Commission for Racial Equality in Groot-Brittannië vraagt dat lokale besturen peilen naar veroordelingen uitgesproken in de laatste drie jaar met het oog op eventuele uitsluiting.

1.3.2. als het bedrijf niet de nodige expertise heeft om een bepaalde opdracht uit te voeren

Als een bedrijf namens een overheid een opdracht uitvoert waarin diversiteit centraal staat, kunnen kandidaten die niet de juiste technische capaciteiten bezitten worden uitgesloten. Zo kan men van kandidaten voor een eerstelijnsdienst naar etnisch-culturele minderheden een elementaire kennis van vreemde talen vragen of kan men van kandidaten die een antiracismecampagne opzetten vragen om een nondiscriminatiebeleid voor te leggen. Deze capaciteiten dienen strikt beschreven te worden. De contractant kan er naar peilen met vragenlijsten.

1.3.3. als men opdrachten wil voorbehouden aan de sociale economie

Een uitzonderingsregel op het bovenstaande is het reserveren van de toegang tot de gunningsprocedure voor sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen en sociale inschakelingsondernemingen.

In diverse Europese landen is het een courante praktijk om bepaalde opdrachten te reserveren voor sociale werkplaatsen

¹⁷ In de federale antidiscriminatiewet wordt een forfaitair bedrag van 650 tot 1300 euro gehanteerd of een brutobeloning van zes maanden

1.4. Diversiteitsvereisten bij de toekenning van het contract

In de fase van de toekenning of gunning van een contract is er bijzonder weinig ruimte voor diversiteitsvereisten, zeker niet voor opdrachten boven de zogenaamde Europese drempel¹⁸. Er zijn op papier twee opties maar die zijn moeilijk uitvoerbaar in de praktijk.

Overheidsopdrachten, raamovereenkomsten en raamcontracten worden toegekend volgens een vooraf gekozen mechanisme: de 'laagste prijs' en de 'economisch meest voordelige offerte'. In het laatste geval (EMVO) kunnen kwalitatieve criteria een rol spelen, maar dan moeten ze wel nauw verband houden met het voorwerp van de opdracht. Daar sociale doelstellingen (bv. werkplekklaren) altijd secundair zijn in het voorwerp van de opdracht (bv. een gebouw) kan er in de praktijk weinig gewicht aan worden toegekend aan de kwaliteit ervan (bv. kwaliteit van het werkplekklaren). In het eerste geval (LP) is er de theoretische mogelijkheid dat de diversiteit van het personeelsbestand wordt toegepast als tiebreak op twee identieke prijzen, maar in de praktijk zal dit zelden of nooit voorkomen. Bovendien moet er een verband zijn met het voorwerp van de opdracht.

In Spanje geldt de regel dat bedrijven met de meeste werknemers met een arbeidshandicap in dienst, bij gelijkwaardige offertes voorrang krijgen

Het is niet uitgesloten dat bepaalde diversiteitsvereisten in de toekomst sterker gaan doorwegen in de gunningscriteria. De Europese Commissie bereidt een nieuwe interpretatieve mededeling voor rond de toepassing van sociale criteria bij overheidsaanbestedingen.

¹⁸ De Richtlijn overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten (2004/18/EG) zegt hierover:

“Met het oog op het waarborgen van een gelijke behandeling moeten de gunningscriteria de mogelijkheid bieden de inschrijvingen te vergelijken en op een objectieve manier te beoordelen. Indien deze voorwaarden zijn vervuld, bieden economische en kwalitatieve gunningscriteria, bijvoorbeeld criteria betreffende de vervulling van milieueisen, de aanbestedende diensten de mogelijkheid om tegemoet te komen aan de in de specificaties voor de opdracht vermelde behoeften van het betrokken openbare lichaam. Onder dezelfde voorwaarden kan een aanbestedende dienst criteria gebruiken die ertoe strekken te voldoen aan sociale eisen, waardoor met name tegemoet wordt gekomen aan de - in de specificaties voor de opdracht vermelde - behoeften van bijzonder kansarme bevolkingsgroepen waartoe de begunstigden/gebruikers van de werken, leveringen of diensten welke het voorwerp van de opdracht zijn, behoren.”

1.5. Diversiteitsvereisten voor de uitvoering van het contract

In deze fase is er bijzonder veel ruimte voor diversiteitsvereisten. Bedrijven die bepaalde opdrachten in de wacht slepen, moeten zich binnen de termijn van het contract houden aan bepaalde contractclausules. Er is geen directe link nodig met het voorwerp van de opdracht.

De positie van de Europese Commissie

“Vooral in de uitvoeringsfase, dat wil zeggen nadat de opdracht is gegund, kunnen aanbestedende diensten overheidsopdrachten gebruiken als middel om te bevorderen dat sociale doelstellingen worden verwezenlijkt. Zij kunnen namelijk de opdrachtnemer verplichten contractuele bepalingen inzake de wijze van uitvoering van het contract na te leven. Deze bepalingen moeten verenigbaar zijn met het Gemeenschapsrecht. Deze bepalingen kunnen bijvoorbeeld maatregelen ten gunste van bepaalde categorieën personen of positieve actie op het gebied van werkgelegenheid inhouden.”

Interpretatieve mededeling van de Commissie betreffende het Gemeenschapsrecht van toepassing op overheidsopdrachten en de mogelijkheden om sociale aspecten hierin te integreren COM/2001/0566

In tegenstelling tot veel andere lidstaten heeft België een gedetailleerd stelsel van uitvoeringsregels. De algemene of gewone uitvoeringsvoorwaarden (AAV) zijn exhaustief opgesomd en kunnen een sociale meerwaarde bieden. De bijzondere uitvoeringsvoorwaarden bieden ook veel mogelijkheden. Zowel de huidige als de toekomstige wet op de overheidsopdrachten stellen uitdrukkelijk dat overheden voorwaarden kunnen opleggen rond gelijke kansen en arbeidsparticipatie.¹⁹ De toepassing van hiervan is in ons land blijft beperkt tot de tewerkstellingsparagraaf. Afgaande op Europese best practices is veel meer mogelijk.

1.5.1. het bedrijf dient de wetgeving te respecteren

Het niet naleven van de discriminatiewetgeving kan de basis vormen voor uitsluiting van een aanbestedingsprocedure (zie selectiecriteria bij 1.3.1.). Het is ook mogelijk om dit als voorwaarde op te leggen tijdens de fase van de uitvoering. Op die manier kan een contract met een bepaald bedrijf opgezegd worden indien nodig.

Na de veroordeling van de Drongense beveiligingsfirma Eurolock kondigde de Stad Gent in maart 2007 aan dat de politie haar contract met de veroordeelde firma (waarde: 2500 euro) zou verbreken. Dit gebeurde op basis van de deontologische code van de politie. De Stad Gent nam echter wel een financieel risico omdat het niet respecteren van de wetgeving niet expliciet als opschortende voorwaarde werd opgenomen in het contract met Eurolock.

De Nationale Raad voor Overheidsaankopen in Zweden (NOU) werkte in 2002 een modelclausule uit voor antidiscriminatie. Daarin wordt naleving van de antidiscriminatiewetgeving gevraagd, onder meer door een schriftelijke verklaring van de genomen maatregelen. Als de gecontracteerde dit nalaat, zijn er boetes voorzien die vastgesteld zijn als een percentage van de waarde van het contract. Bij ernstige inbreuken kan het contract verbroken worden. In 2006 werd op landelijk niveau een Ordonnantie over Antidiscriminatieclausules in Overheidsopdrachten (2006:260) uitgevaardigd, die de 30 grootste overheidsorganisaties ertoe aanzet om antidiscriminatieclausules in te voeren in overheidsopdrachten. De stad Stockholm werkte een eigen antidiscriminatieclausule uit (zie bijlage).

1.5.2. het bedrijf dient een diversiteitsbeleid uit te werken

In dit geval eist men aanpassingen in het personeelsbeleid zodat zowel alledaagse discriminaties op de werkvloer als institutionele discriminaties bij werving en doorstroom worden vermeden. Het bedrijf werkt een strategie uit om actief te rekruteren langs nieuwe wervingskanalen, nieuwe werknemers goed te onthalen en nieuwe mogelijkheden te scheppen voor de doorstroom en retentie van bestaand personeel.

In een opdracht voor de schoonmaak van de gebouwen van de stad, stelde de Stad Gent in oktober 2008 als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde dat het schoonmaakbedrijf dat de opdracht uitvoert een personeelsbeleid moet hebben gericht op de retentie van kansengroepen.

¹⁹ Art 18 bis, § 1 van de wet van 24 december 1993 en art 40 van de wet van 15 juni 2006

1.5.3. het bedrijf dient diversiteit te meten

In dit geval vraagt men dat het bedrijf rapporteert over de etnische samenstelling van het personeelsbestand en/of groepen sollicitanten, stagiairs of jobstudenten. De gegevensverzameling dient te gebeuren met respect voor de persoonlijke levenssfeer.

Een toepassing vinden we in de West Midlands Common Standard in het Verenigd Koninkrijk. Bedrijven die toegang willen krijgen tot opdrachten onder de Europese drempelbedragen zijn verplicht om een geschreven diversiteitsbeleid voor te leggen en/of om de diversiteit van het personeelsbestand te monitoren (zie bijlage).

1.5.4. het bedrijf dient voor stageplaatsen en opleidingen voor kansengroepen

In dit geval vraagt men dat het bedrijf voor een bepaalde periode een aantal stageplaatsen te voorzien of een bepaald aantal mensen uit een kansengroep opleidt. De overheid kan hierbij een de hulp van professionele opleidingsverstrekkers aanbieden.

Binnen het pilootproject BPA-W experimenteerde de Stad Antwerpen met de instroom en begeleiding van kansengroepen op de arbeidsmarkt in de bouwsector. Dit gebeurde via “werfpleklers” (een vorm van werkpleklers) als onderdeel van een “maatschappelijk verantwoord opleidingsplan” (MVOP). Deze stakeholdersbenadering (i.s.m. sociale partners en VDAB) resulteerde in de opleiding van vier metsers en vijf schilders uit kansengroepen. Het project leverde een aantal bruikbare pistes op voor de bouw van de Oosterweelverbinding (goed voor 3 jaar werk voor 3000 VTE's + 35 jaar onderhoud). Het indienen van een MVOP kan in het bestek worden opgenomen als een uitvoeringsvoorwaarde. Wurfpleklers kan ook deel uitmaken van het voorwerp van de opdracht. 5 procent van de bewezen kosten kan worden besteed aan de tewerkstelling van kansengroepen.

1.5.5 het bedrijf dient kansengroepen aan te werven

Hierbij werkt men met een verplichtende tewerkstelling bij overheidsopdrachten voor bepaalde groepen.

In België is op kleine schaal me geëxperimenteerd met verplichte aanwerving in de bouw in het kader van de zogenaamde tewerkstellingsparagraaf. Dit is een sociale clausule uitgewerkt voor openbare werken vanaf 5 miljoen Belgische frank. De tewerkstellingsparagraaf is gericht op “een (tijdelijke) tewerkstelling en opleiding on-the-job voor langdurig werklozen” en “andere risicogroepen op de arbeidsmarkt ... met name migranten, personen met een handicap en vrouwen.” De aanbeveling gaf uitvoering aan het sectoraal akkoord 95-96 voor de lokale en regionale besturen. De modelclausule kende en kent hier en daar navolging bij sommige lokale besturen (bv. Antwerpen, Gent, Beringen, ...). Er is geen onderzoek verricht naar het effect ervan maar er zijn indicaties dat de maatregel te weinig op de vraagzijde van de arbeidsmarkt inspeelt en niet in langdurige tewerkstelling resulteert.

In andere Europese landen zijn er andere voorbeelden van de verplichte tewerkstelling van langdurig werklozen of jonge werkzoekenden. Er worden daarbij duidelijke streefcijfers gehanteerd.

In Spanje leggen bepaalde regionale overheden streefcijfers op met betrekking tot schoolverlaters, langdurige werklozen en in Italië is het een courante praktijk bij lokale besturen. Heel wat Deense lokale besturen hanteren ‘een model voor sociale inclusie’ bij een deel van hun opdrachten. Dit houdt onder meer aanwerving van personen uit kansengroepen in. Daarbij worden streefcijfers gehanteerd.

6. De beleidslogica van sociale clausules

Een overheid die **goed bestuur** wil voeren heeft de plicht om sociale, economische en ecologische overwegingen op te nemen als ze contracteert met openbare middelen. Geschat wordt dat ruim 10 procent van het bbp bestaat uit aankopen en aanbestedingen van diverse overheden. Daarnaast besteden overheden miljarden aan hun eigen personeelsbeleid. Deze fenomenale bedragen kunnen worden aangewend voor het creëren van een sociale meerwaarde.

Overheden in ons land doen steeds meer inspanningen voor een goed ontwikkeld personeelsbeleid. Diversiteit op de werkvloer is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Naarmate de overheid zijn voorbeeldrol waarmaakt, is het enkel logisch dat ze deze logica doortrekt naar de leveranciers en dienstverleners waar ze mee in zee gaat.

6.1. Dichten van de werkzaamheidskloof

De Belgische arbeidsmarkt wordt nog steeds gekenmerkt door een belangrijke segmentering of stratificatie ten koste van de kwetsbare groepen. In vergelijking met andere Europese landen is de Belgische **werkzaamheidsgraad** voor de zogenaamde kansengroepen zeer laag. Etnisch-culturele minderheden, mensen met een arbeidshandicap en ouderen hebben op de Belgische arbeidsmarkt minder tewerkstellingskansen dan in andere Europese landen.

Sinds een jaar of zes²⁰ probeert de Vlaamse overheid de ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt aan te pakken via stimulerende maatregelen zoals diversiteitsplannen en Jobkanaal. Deze vrijblijvende stimuleringsmaatregelen hebben de werkzaamheidskloof tussen het allochtone en autochtone deel van de beroepsbevolking onvoldoende verkleind. Blijkbaar zijn te weinig bedrijven overtuigd van de voordelen van diversiteit. Slechts 5 procent van de bedrijven die meer dan 5 mensen tewerkstellen heeft sinds 1999 een diversiteitsplan afgesloten. Ook Jobkanaal haalt zijn doelstelling van 5000 door kansengroepen ingevulde vacatures niet.

De **te beperkte impact van de bestaande tewerkstelling- en stimuleringsmaatregelen** pleit voor de invoering van sociale clausules. Blijkbaar is het promoten van de inclusie van kansengroepen op de arbeidsmarkt via tewerkstellingsmaatregelen en via het aanbieden van know-how en financiële ondersteuning niet voldoende.

6.2. Een alternatief voor onwelkome verplichtingen

Overheden zetten hun koopkracht in voor diversiteit, en daarin schuilt de overtuigingskracht van sociale clausules. Ze houden het midden tussen de softe aanpak van diversiteitsplannen en de harde aanpak via opgelegde streefcijfers of quota. Sociale clausules kunnen gekoppeld worden aan bestaande beleidsmaatregelen. Zo kan de overheid bedrijven ondersteuning bieden op het vlak van personeelsbeleid (**diversiteitsplannen**), opleiding (**werkplekleren** en stages), en arbeidsbemiddeling (**toeleiding**) om kansengroepen te bereiken.

6.3. goede praktijken

Zijn sociale clausules een efficiënt middel om een sociaal beleid te voeren? Grootschalig empirisch onderzoek is schaars maar er zijn tal van goede praktijken te vinden in de Verenigde Staten, Canada, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Nederland en elders die bevestigen dat het mogelijk is om via deze weg discriminatie te bestrijden en de kansen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verhogen. Er zijn natuurlijk ook voorbeelden te vinden van clausules die geen zichtbaar effect of zelfs een onbedoeld effect sorteerden. Veel lijkt af te hangen af van de politieke wil, de budgetten en de verhouding tot andere beleidsinstrumenten.

²⁰ In 2002 zetten de sociale partners en de Vlaamse regering daarom een beleid evenredige arbeidsdeelname in de steigers. De concrete doelstelling van dit beleid is om de relatief grote werkzaamheidskloof tussen het autochtone en allochtone deel van de beroepsbevolking tegen 2010 gevoelig te verkleinen.

7. De financiële logica van sociale clausules

Tegenstanders van sociale clausules hanteren het argument dat ze de werking van de markt verstoren. Ze zouden zorgen voor stijgende overheidskosten en zorgen voor extra planlast en overregulering voor bedrijven. Bovenstaand overzicht maakt wel duidelijk dat er een hele set van regels en afspraken bestaat om te vermijden dat het gebruik van overheidsopdrachten voor sociale doeleinden leidt tot financiële inefficiëntie. Waar volgens de regels wordt aanbesteed, krijgt steeds de economisch meest voordelige offerte de opdracht gegund. Dat sociale clausules bestekken de hoogte in jagen, is in veel situaties dan ook niet juist.

7.1. return voor de overheid

Het gebruik van sociale clausules rond diversiteit kan de uitgaven beperken en levert een sociale return op. De **opbrengsten op het sociale vlak** zijn het terugdringen van de werkloosheid en de sociale uitsluiting te voorkomen of op te heffen. Door bewust om te gaan met overheidsopdrachten kunnen lange termijneffecten worden gecreëerd in de woon-, werk- en leefomgeving

Sociale clausules zijn een logisch gevolg van **mainstreaming**. Overheden zijn steeds meer verplicht om gelijke kansen en gelijke behandeling te verweven in alle beleidsdomeinen. Mainstreaming wordt beschouwd als een oplossing voor het feit dat er te weinig middelen en te weinig aandacht uit gaan naar sociale thema's. Het aankoopbeleid van de overheid is een domein dat in dit opzicht niet verwaarloosd mag worden, temeer daar er zulke **budgetten** mee gemoeid zijn. Lokale overheden alleen al besteden jaarlijks meer dan drie miljard euro aan overheidsopdrachten. Het aandeel van opdrachten van alle overheden wordt geschat op tien procent van het BBP. Overheden dienen bij de besteding van deze fenomenale bedragen aandacht te hebben voor de diepgaande **etnostratificatie van de arbeidsmarkt**, die een bedreiging vormt voor de sociale vrede en de welvaart in ons land.

7.2. return voor de bedrijfswereld

De overheid heeft de uitdrukkelijke ambitie om haar inkopen en aanbestedingen te verduurzamen. De sociale component wordt een belangrijk aspect van de corporate identity van steden, gemeenten en nationale overheden. Omdat ze een belangrijke speler zijn op de markt, stimuleren duurzame overheidsopdrachten de algemene vraag naar sociaal en ecologisch verantwoorde producten. Net als milieubesparende technologieën creëert sociale innovatie **nieuwe kansen op de markt**.

De schaarste op de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening schaadt de concurrentiepositie van de Europese bedrijven. Eén van de oplossingen is het wegwerken is het aanboren van de arbeidsreserve bij mensen van een andere origine, ouderen en mensen met een arbeidshandicap. **Sociale clausules kunnen de zoektocht naar nieuwe personeelsleden faciliteren** doordat ze werkplekklaren, toeleiding en een goed ontwikkeld personeelsbeleid mogelijk maken. De overheid ontplooit inzake diversiteit een gratis dienstverlening voor werkgevers. Dat kan eventuele extra planlast opvangen.

Investeren in een diversiteitsbeleid loont. Zoals bekend heeft het ontwikkelen van diversiteit in het personeelsbeleid **competitieve voordelen**. Diverse bedrijven hebben meer inzicht in de markt en kunnen beter inspelen op de behoeften van de klanten.

8. Conclusie

Hoewel overheden bij de gunning van grote overheidsopdrachten weinig ruimte hebben om sociale clausules in te bouwen, is het toch mogelijk om door middel van overheidscontracten etnostratificatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Met name de criteria voor de uitvoering van het overheidscontract bieden een ruim actieterrein om bedrijven te stimuleren om werk te maken van diversiteit. Overheden hoeven daarbij niet noodzakelijk streefcijfers op te leggen.

Overheden kunnen:

- in de *bijzondere uitvoeringsvoorwaarden* voor de opdracht bedrijven vragen om een **divers personeelsbeleid** op te starten of te attesteren binnen de contractperiode
- in de *criteria voor de selectie van kandidaten* bedrijven aanzetten tot een preventief **antidiscriminatiebeleid**.
- in de *criteria voor de uitvoering van de opdracht* bedrijven aanzetten tot een preventief **antidiscriminatiebeleid**.
- de **opleiding van kansengroepen** een plaats geven in het *voorwerp* van grote overheidsopdrachten

9. Beknopte literatuurlijst

Christopher McCrudden, Buying Social Justice. Equality, Government Procurement, & Legal Change, Oxford University Press, 2007, ISBN: 9780199232437, 680 pp

European Commission, COM/2001/0566, Interpretative Communication of the Commission on the Community Law Applicable to Public Procurement and the Possibilities for Integrating social considerations into public procurement , 2001

European Commission, Study of the Use of Equality and Diversity Considerations in Public Procurement: Final Report, 2003

Gemeente Eindhoven, Handboek social return bij aanbesteden, 2007

Stad Antwerpen, Bruggen naar Werk, 2008

UK, Commission for Racial Equality, Race Equality and Public Procurement: A guide for public authorities and contractors, 2003

UK, Commission for Racial Equality, Race Equality and Public Procurement in Local Government: A guide to meeting the duty to promote race equality, 2003

UK, Office of Government Commerce (OGC), Buy and make a difference, How to address Social Issues in Public Procurement, 2008

UK, Office of Government Commerce (OGC), Social Issues in Purchasing, 2006

Vlaamse overheid, departement LNE, Studieopdracht duurzaamheidscriteria in overheidsopdrachten: eindrapport, 2008

Vlaamse overheid, Dienst Emancipatiezaken, Gelijke kansen en diversiteitplan, 2007

Vlaamse overheid, departement WSE, Lokale overheden en sociale ondernemers: partners in maatschappelijk verantwoord ondernemen, 2008

Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, Leidraad voor sociale criteria in overheidsopdrachten. Lokale overheden verankeren MVO, 2008

West Midlands Forum, Common Standard for Equalities in public procurement, 2005

10. contact



Maarten Messiaen
beleidsmedewerker tewerkstelling Work-Up
Minderhedenforum
Vooruitgangsstraat 323/4 | 1030 Brussel
Tel: 02 – 204 07 87 | Fax: 02 – 245 58 32
www.minderhedenforum.be

Bijlage 1: Model van een tewerkstellingsparagraaf, Omzendbrief Vlaamse regering van 24 november 1998

Ter concretisering van het voorgaande, volgt hieronder een model van tewerkstellingsparagraaf, dat in het bestek onder de aannemingsvoorwaarden als contractuele voorwaarde kan worden opgenomen:

« Art. - De bijzondere aandacht van de inschrijvers wordt gevestigd op de uitdrukkelijke verplichting te voldoen aan volgende bepalingen :

§ 1. De aannemer verbindt er zich toe om tijdens de uitvoering van

- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 5 en 40 mio BF bedraagt, één werkzoekende [voltijds] in te schakelen;
- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 40 en 80 mio BF bedraagt, twee werkzoekenden [voltijds] in te schakelen;
- opdrachten waarvan de door het bestuur voorafgaandelijk geraamde aannemingsom tussen 80 en 120 mio BF bedraagt, drie werkzoekenden [voltijds] in te schakelen;

enz..., op de wijze bepaald in de §§ 3 tot en met 5 van dit artikel.

Met de door de aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende(n) in de zin van het vorige lid worden gelijkgesteld : de langdurig werkzoekende(n) die tijdens de periode van [twee] jaar voorafgaand aan het indienen van de offerte werd(en) ingeschakeld en bij de aannemer blijft (blijven) ingeschakeld (onverminderd de eventuele toepassing van § 5);

§ 2. Voor de uitvoering van deze bepaling wordt begrepen onder langdurig werkzoekende : elkeen die op het ogenblik van de tewerkstelling door de aannemer ten minste 2 jaar als voltijds werkzoekende is ingeschreven bij de VDAB of een gelijkaardige instelling uit een ander Gewest of een andere lidstaat van de Europese Unie die met een vergelijkbare taak is belast;

§ 3. Naar keuze van de aannemer, kan de tewerkstelling gebeuren o.m. onder de vorm van één van volgende contracten :

- een arbeidsovereenkomst van onbepaalde of bepaalde duur;
- een arbeidsovereenkomst in de zin van K.B. nr. 495;
- een individuele beroepsopleiding in de onderneming;
- een industrieel leercontract;
- een alternerende bouwopleiding;
- een voltooiingsstage;
- een alterneringsstage;
- een leerovereenkomst;
- een tewerkstellingsvorm voortvloeiend uit een sectorieel initiatief;
- een werkervaringsproject;
- deeltijds leren, deeltijds werken;
- een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van artikel 60, § 7 of artikel 61 van de OCMW - wet;
- een vergelijkbare tewerkstellings-, werkervarings- of opleidingsvorm georganiseerd in een ander Gewest of een lidstaat van de Europese Unie.

§ 4. De inschakeling van de werkzoekende dient uiterlijk bij de aanvang van de opdracht (of, voor wat betreft de opdracht van werken, bij de aanvang van de werken) te zijn aangevangen en neemt slechts een einde bij het verzoek tot voorlopige oplevering van de volledige opdracht of, wanneer het versturen van dit verzoek niet gebeurt, bij de voorlopige oplevering van de volledige opdracht.

De uiterlijke datum van inschakeling van de werkzoekende(n) kan worden uitgesteld tot 45 kalenderdagen indien de termijn vanaf het aanvangsbevel minder dan 45 kalenderdagen bedraagt.

De aannemer moet uiterlijk tegen de datum van de aanvang van de opdracht een kopie van de contracten die hij in uitvoering van dit artikel heeft gesloten aan het opdrachtgevend bestuur overmaken. Hierbij moeten tevens de documenten worden gevoegd die aantonen dat de personen die in uitvoering van dit artikel tewerkgesteld zullen worden, voldoen aan bovenvermelde definitie van langdurig werkzoekende.

§ 5. In geval van verbreking van het contract, gesloten in uitvoering van dit artikel, om welke reden dan ook, dient de aannemer onverwijld en uiterlijk binnen een termijn van 1 maand een nieuwe langdurig werkzoekende in te schakelen. Op het ogenblik van het sluiten van de nieuwe overeenkomst dient de aannemer de documenten vermeld in § 4, tweede lid aan het opdrachtgevend bestuur door te zenden.

§ 6. In geval van een gehele of gedeeltelijke gebrekkige uitvoering door de aannemer van de hem in dit artikel opgelegde verplichtingen, kan het opdrachtgevend bestuur, naast de sancties voorzien in de artikelen 20 en [48 bij werken] [66 bij leveringen] [75 bij diensten] van de bijlage bij het K.B. van 26 september 1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en de concessies voor openbare werken, mits vaststelling van het in gebreke blijven overeenkomstig § 2 van artikel 20 van voormelde bijlage, hem tevens volgende boete opleggen : [bedrag, bijvoorbeeld 1,2 maal het jaarloon van de in te schakelen werkzoekende(n), afhankelijk gesteld van het aantal dagen dat in gebreke gebleven wordt, en/of indien het bestuur tussenkomt in de opleidingskosten van de aannemer, de intrekking van deze tussenkomst].

§ 7. Met een door een aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende wordt gelijkgesteld een door een onderaannemer van deze aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende, onder de

voorwaarden zoals bepaald in de §§ 1 t.e.m. 6.

Bijlage2: West Midlands Forum, Common Standard for Equalities in public procurement, 2005

THE COMMON STANDARD FOR EQUALITIES IN PUBLIC PROCUREMENT

The Common Standard requires service providers to demonstrate that they comply with equality in employment legislation. The levels of the Standard become more demanding depending on the number of staff employed by the firm - sole traders and firms employing less than 5 employees face minimum requirements, whilst firms employing 50 or more staff need to meet more comprehensive criteria.

Service providers should note the requirements of levels 1 & 2 below before answering the questions on page 6.

LESS THAN 5 EMPLOYEES

Firms with fewer than 5 directly employed persons must provide a written assurance that the appropriate level of the Standard will be achieved following any recruitment which increases the size of the firm to 5 or more employees.

LEVEL 1 (5 TO 49 EMPLOYEES)

All firms with between 5 and 49 employees must achieve criteria 1 - 4 listed below.

- 1.** All firms must provide an equal opportunities policy in respect of race, gender and disability that covers at least -
 - (a) recruitment, selection, training, promotion, discipline and dismissal.
 - (b) discrimination, harassment, and victimisation, making it clear that these are disciplinary offences within the firm.
 - (c) identification of the senior position with responsibility for the policy and its effective implementation.
 - (d) how you communicate the policy to your staff.
- 2.** Effective implementation of the policy in the firm's recruitment practices, to include open recruitment methods such as the use of job centres, careers service or press advertisements.
- 3.** Regular reviews of the policy.
- 4.** Regular monitoring of the numbers of job applicants from different gender, disability and ethnic groups.

LEVEL 2 (50 OR MORE EMPLOYEES)

All firms with 50 or more employees must achieve criteria 1-4 in level 1 and the additional criteria 5-10 listed below.

- 5.** Provide written instructions to managers and supervisors on equality in recruitment, selection, training, promotion, discipline and dismissal of staff.
- 6.** Provide equality training for managers and any staff responsible for recruitment and selection.
- 7.** In addition to criterion 4 (Level 1) carry out monitoring on the number of employees from different gender, disability and ethnic groups by grade when:
 - (a) in post
 - (b) applying for posts
 - (c) taking up training and development opportunities
 - (d) promoted
 - (e) transferred
 - (f) disciplined and dismissed
 - (g) leaving employment
- 8.** If monitoring reveals under-representation of the groups listed in 7 above —to take steps - including positive action —to address any imbalances .
- 9.** Regular reporting and consultation on equality issues within the workforce.
- 10.** Mention in the firm's recruitment advertisements and publicity literature that equal opportunities practices are in place.

Bijlage 3: Stockholms anti-discrimination clause

§ 1 The supplier shall throughout the contract period, in his business activities in Sweden, follow the applicable anti-discrimination laws. The laws currently referred to are Article 141 of the EU Treaty, 16:9 of the Swedish Penal Code, the Swedish Gender Equality Act (1991:433), the Act on measures against ethnic discrimination in working life (1999:130), the Act banning discrimination in working life against persons with a disability (1999:132), the Act banning discrimination in working life due to sexual orientation (1999:133), the Act on equal treatment of university students (2001:1286), and the Act prohibiting discrimination (2003:307).

§ 2 The supplier, during the contract period, has a duty, at the request of the contracting entity, to provide a written report concerning the measures, equality plans etc., that have been undertaken in accordance with the duties specified in § 1. The report shall be submitted to the city within one week after a request is made unless some other agreement has been reached in the individual case.

§ 3. In his or her contracts with sub-contractors, the supplier shall apply the same duty to them as is specified in § 1. The supplier shall be responsible to the contracting entity for a sub-contractor's violation of the anti-discrimination laws specified in § 1. The supplier shall also ensure that the contracting entity can upon request be informed of the sub-contractor's measures, plans etc. in accordance with §2.

§ 4 As it is of very substantial importance to the contracting entity that its suppliers live up to basic democratic values, a violation of the duties in §§ 1-3 shall constitute a significant breach of the contract. The contracting entity therefore has the right to cancel the contract if the supplier or a sub-contractor violates the conditions in §§ 1-3. However, the contract will not be cancelled if the supplier immediately remedies the situation or undertakes other measures with the purpose of achieving compliance with the laws specified in § 1, or if the violation is considered to be insignificant.