



Sociale criteria in overheidsopdrachten

Nota: Lerend Netwerk Sociaal Aanbesteden

VVSG - Febr. 2009

Deze tekst is een beknopte en gestructureerde samenvatting van het lerend netwerk sociaal aanbesteden. Dit lerend netwerk liep tussen februari 2008 en februari 2009 met de steun van de Vlaamse overheid en Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen Kathleen Van Brempt. Het mikte op ervaringsuitwisseling en kennisopbouw van een vijftiental lokale besturen.

Eerder schreef de VVSG een leidraad voor sociale criteria in overheidsopdrachten (April 2008 - Uitgeverij Politeia) waarin deze thematiek op een uitvoerige wijze werd toegelicht. Deze nota is aanvullend en tracht zoveel mogelijk verschillende aspecten te behandelen die aan bod kwamen in het lerend netwerk sociaal aanbesteden. Aan de ene kant willen we de argumentatie voor het gebruik van sociale criteria in overheidsopdrachten beter opbouwen, aan de andere kant willen we aangeven welke sociale criteria in bepaalde opdrachten kunnen gerealiseerd worden. U vindt in deze nota een overzicht van de verschillende productgroepen (zowel werken, diensten als leveringen) die in het lerend netwerk aangehaald werden als mogelijke aankoopdomeinen waarin lokale besturen sociale criteria kunnen opnemen. Voor één specifiek aankoopdomein, met name de linnenbehandeling, werkten we in het lerend netwerk ook een modelbestek uit. Dit bestek wordt als bijlage toegevoegd. Achteraan deze nota is er ook een overzicht van de verschillende tekstpassages uit de bestekken van de deelnemers van het lerend netwerk.

Teksten en redactie:

Pieter Van Sande, Petra Dombrecht (VVSG), Bert Baeyens (Public Procurement Management)

Werkten verder mee aan deze nota:

De deelnemers van het lerend netwerk sociaal aanbesteden:

Christine Soyez, Nadine Vinckier Ghislain T'syen Rudy Van Damme (OCMW Sint-Niklaas), Erik Verstraelen (Stad Turnhout), Peggy Vleugels, Frans Willekens (Stad Geel), Koen Viaene, Kathleen Witdouck (OCMW Roeselare), Ludwig Heyligen (Heusden-Zolder), Michael Herremans, Anneleen Eyckmans (OCMW Beringen), Mieke Pieters, Aline Detremmerie, Marijke Houba, Johan Christiaens (Stad Gent), Brecht Lootens (Stad Antwerpen), Michaël Desmet (OCMW Kortrijk), Roseline Keereman (Gemeente Middelkerke), Mieke Devos, Nathalie Versavel (OCMW Wevelgem), Paul Stevens (OCMW Aalst), Corinne Haeneefstingels (OCMW Scherpenheuvel), Christiane Klewais, Koen Dresselaers (OCMW Leuven), Guido De Baere (OCMW Gent), Maarten Messiaen (Minderhedenforum), Elise Van Opstal (Stad Aalst).

1. Vertrekpunten voor sociale criteria in overheidsopdrachten

In eerste instantie moeten we ons de vraag stellen welke sociale doelstellingen we als lokaal bestuur wensen te realiseren en hoe ons aankoopgedrag of aankoopbeleid hierin een rol kan vervullen.

1.1. Wat zijn onze sociale doelstellingen?

Een lokaal bestuur wil een antwoord bieden op tal van maatschappelijke uitdagingen. Elke gemeente of OCMW zal, naast de uitvoering van een aantal wettelijke en toegewezen opdrachten, inspelen op de verschillende knelpunten en opportuniteiten in de samenleving.

De verschillende sociale doelstellingen vallen niet uit de lucht. Ze zijn zowel impliciet als expliciet geformuleerd en kunnen gedistilleerd worden uit onder meer de beleidsnota's, meerjarenplannen, strategische plannen, lokaal sociaal beleidsplan, OCMW-wetgeving, RMI-wet (recht op maatschappelijke integratie), het gemeentedecreet, enz...

Zo bepaalt Art. 2 van het gemeentedecreet dat de gemeenten bijdragen tot de duurzame ontwikkeling van het gemeentelijk beleid. De gemeenten hebben volgens deze organieke wet de taak om een evenwicht te zoeken tussen de economische, sociale en ecologische belangen. Er is al een hele weg afgelegd. Lokale besturen hielden al veel langer rekening met ecologische criteria. Energie- en milieusparende maatregelen worden tegenwoordig courant opgenomen in de bestekken.

Maar ook op het sociale vlak spelen lokale besturen een alsmaar grotere rol. Maatschappelijke integratie als expliciete kerntaak is een opdracht die ten volle wordt waargenomen door de OCMW's. Maar de lokale besturen geven, samen met andere partners en overheden, ook vorm aan een lokale invulling van het werkgelegenheidsbeleid. Het bevorderen van de arbeidsparticipatie van specifieke doelgroepen zoals jongeren, allochtonen en personen met een handicap zijn uitdagingen waar de lokale besturen hard aan werken. Lokale besturen trachten als werkgever bovendien rekening te houden met de diversiteit van haar werknemers en ze sensibiliseren ook andere organisaties en bedrijven om hetzelfde te doen.

Figuur I geeft een schematisch overzicht van de verschillende sociale doelstellingen die lokale besturen, maar ook andere overheden, kunnen verwezenlijken en die opgenomen kunnen worden in de bestekken. We onderscheiden vier grote groepen van sociale doelstellingen en criteria die we kunnen realiseren door gebruik te maken van onze rol als klant. Aan de ene kant is er het grote luik dat verband houdt met tewerkstelling, de strijd tegen werkloosheid en het activeren van kansengroepen. Het is een doelstelling die nauw aansluit bij de opdracht van bijvoorbeeld een OCMW om mensen maatschappelijk te integreren (RMI-wet). Daarnaast zijn er diversiteitscriteria die in het verlengde liggen van de rol van een lokaal bestuur als werkgever. Het opnemen van deze bepalingen betekent dat we de aanwezigheid van een divers personeelsbeleid in de eigen organisatie willen doortrekken naar de bedrijven en de organisaties die opdrachten uitvoeren voor het lokaal bestuur. In de derde categorie zitten de ethische criteria, waarvan de afstand met het lokale bestuur vaak wat groter is en het directe belang dikwijls wat minder relevant is, maar

ontegensprekelijk een vertaling zijn van de lokale maatschappelijke visie. Tenslotte zien we een vierde categorie met de toegankelijkheidscriteria voor specifieke doelgroepen zoals allochtonen en personen met een handicap. De lijst van sociale doelstellingen is uiteraard slechts richtingaangevend, elk bestuur zal wellicht andere accenten leggen of andere sociale doelstellingen beogen.

Deze nota zal voornamelijk het accent leggen op de categorie van maatregelen die verband houden met de strijd tegen werkloosheid en het activeren van kansengroepen.

Fig. I Schema sociale criteria

Sociale doelstellingen/criteria	
<p>Strijd tegen werkloosheid / Activeren van kansengroepen</p> <p>Opleiden van kansengroepen</p> <p>Stageplaatsen / leercontracten</p> <p>Tewerkstellen van kansengroepen</p> <p>Creëren van tewerkstellingskanalen voor tewerkstelling art.60</p>	<p>Diversiteit op de werkvloer</p> <p>Divers personeelsbeleid (leeftijd, gender, handicap, etnisch-culturele achtergrond)</p> <p>Voeren van een personeelsbeleid</p>
<p>Ethische criteria</p> <p>Basisconventies Internationale arbeidsorganisatie (ILO – IAO)</p> <p>Belgisch sociaal label</p> <p>Fair Trade</p> <p>Ethisch bankieren / verzekeren</p>	<p>Toegankelijkheidscriteria</p> <p>Personen met een handicap</p> <p>Bv. Build for All</p> <p>Etnisch-cultureel</p> <p>Bv. Halal voeding</p>

1.2. Overheidsopdrachten: een instrument voor sociale doelstellingen?

Overheidsopdrachten zijn niet alleen een gereguleerd middel om de noodzakelijke aankopen te doen, ze helpen daarnaast indirect mee aan de verwezenlijking van de doelstellingen van het lokale bestuur. We kopen immers niet zomaar aan, we kopen omdat we er een behoefte mee willen invullen. Die aankoopbehoefte ontstaat enerzijds om te voldoen aan de basisopdrachten en taken van het lokale bestuur, maar evenzeer uit de nood om in te spelen op een aantal maatschappelijke noden. Overheidsopdrachten werden tot hiertoe op een indirecte manier ingezet om tegemoet te komen aan deze uitdagingen. Steeds meer grijpen ze er ook rechtstreeks op in. De verduurzaming van het wagenpark of de aankoop van milieuvriendelijke reinigingsmiddelen zijn courante voorbeelden die aantonen dat lokale besturen met hun aankoopbeleid op een directe manier willen beantwoorden aan de doelstellingen van de duurzame (gemeentelijke) ontwikkeling.

Ook voor sociale overwegingen kunnen overheidsopdrachten een geschikt instrument zijn om een antwoord te formuleren op de beleidsvraagstukken van het lokale bestuur. Net zoals dit het geval is voor ecologische criteria zal men het beleid niet enkel kunnen vorm geven door gebruik te maken van overheidsopdrachten. Het benutten van sociale criteria in overheidsopdrachten is geen wondermiddel, we kunnen het zien als een deel van de optelsom van alle beschikbare maatregelen. Het aanbestedingsproces is een van de middelen waarover we beschikken in het beleid. Een duurzaam aankoopbeleid zal met andere woorden helpen om de verschillende beleidsdoelstellingen te realiseren.

Er is een ruim spectrum aan instrumenten beschikbaar die afhankelijk van de verschillende doelstellingen en de aard van de overheidsopdrachten gebruikt kunnen worden om die doelstellingen (mee) te realiseren. De vraag is dus niet of overheidsopdrachten een geschikt instrument zijn, maar welke modaliteiten en randvoorwaarden er zijn voor het gebruik ervan. Lang niet alle opdrachten lenen er zich toe om er sociale doelstellingen mee te realiseren. Dat zou om een aantal redenen zoals bijvoorbeeld het voeren van een goede economische huishouding ook niet wenselijk zijn. Toch kunnen bepaalde overheidsopdrachten onder geschikte voorwaarden er wel voor worden ingezet, en dit best binnen een geïntegreerde visie waarbij de overheidsopdrachten hun plaats vinden tussen en eventueel ondersteund door de andere ter beschikking staande instrumenten: reglementering, subsidies, flankerende beleidsmaatregelen, enz..

2. Welke overheidsopdrachten lenen zich tot het inschakelen van sociale criteria?

Centrale vraag is welke opdrachten we kunnen benutten om er sociale doelstellingen mee te realiseren. Bepaalde opdrachten zijn geschikter dan anderen om er sociale criteria in op te nemen. Sommige opdrachten lenen zich er wellicht nooit toe. Aanbestedende overheden doen aan risicobeheersing. Wie sociale of ecologische meerwaarde wenst na te streven zal er steeds voor moeten waken dat dit niet in conflict mag komen met de primaire doelstelling van het aankopen, met name het invullen van een behoefte. Een lokaal bestuur zal in de eerste plaats, met uitzondering van sociale doelstellingen die opgenomen zijn in het voorwerp van de opdracht (bv. de uitbesteding van de opleiding van kansengroepen), als organisatie willen voldoen aan haar taken en opdrachten. Dat zal steeds vooropstaan. Lokale besturen zullen bijvoorbeeld willen vermijden dat een opdracht niet kan gegund worden omdat er geen inschrijvers waren of dat de prijs buitensporig hoog is in vergelijking met de mogelijke sociale meerwaarde.

2.1. Grootte van de opdracht?

Een essentiële factor die bepaalt of er in een opdracht sociale criteria opgenomen kunnen worden en welke deze criteria kunnen zijn, is de grootte van de opdracht. Het lokale bestuur zal immers steeds een afweging maken tussen enerzijds haar inspanningen en kosten om de sociale doelstelling te realiseren door de overheidsopdracht en anderzijds de mogelijke maatschappelijke meerwaarde die met de uitvoering van de sociale criteria kan worden gerealiseerd. Zo zal het gebruik van een tewerkstellingsparagraaf voor een opdracht met een beperkte kostprijs of duurtijd (bv. van 3 maand) weinig zinvol zijn. Niet alleen kan het opnemen van de tewerkstellingsparagraaf wellicht een onevenredig hoge meerkost inhouden, het effect op het bereiken van de maatschappelijke doelstelling van activering van kansengroepen zal allicht verwaarloosbaar zijn. Alleen al de toeleiding van een geschikte werknemer kost tijd en inspanningen die niet in verhouding staan tot de grootte van de opdracht.

De grootte van de opdracht bepaalt dus in grote mate het belang dat we aan sociale criteria die tewerkstelling beogen kunnen geven en hoe ver we met onze maatregelen kunnen gaan. Belangrijke elementen hierin zijn zowel de budgettaire en geraamde waarde van de opdracht als de duurtijd van de opdracht. Het is echter moeilijk om hiervoor een aantal algemene richtlijnen aan te geven.

Uiteraard zullen niet alle sociale criteria bijzonder grote bijkomende inspanningen vergen en zal er afhankelijk van de aard van de opdracht uit het geheel aan sociale doelstellingen geschikte instrumenten gebruikt kunnen worden.

2.2. Voorwerp van de opdracht?

Wat we precies willen aankopen zal in de meeste gevallen bepalen of een opdracht geschikt is om er sociale criteria in op te nemen.

Op basis van een enquête afgenomen bij de lokale besturen bakenden we enkele aankoopdomeinen af. We vroegen hen voor welke opdrachten zij mogelijkheden zagen om sociale criteria in te bouwen. Deze lijst geeft geen volledig overzicht van de mogelijkheden. Wellicht zijn er nog een heel aantal *wingebieden* die mogelijkheden bieden om er sociale meerwaarde mee te realiseren. Lokale besturen besteden heel wat taken uit die zich bij uitstek lenen om ervoor een beroep te doen op zowel organisaties uit de sociale economie als om kansengroepen hiervoor in te zetten. De onderstaande lijst is tegelijk een vluchtig overzicht van de verschillende kansen, tegelijk nodigt het de lokale besturen uit om de nodige creativiteit aan de dag te leggen om op zoek te gaan naar vernieuwende potentiële (sociale) aankoopdomeinen.

Fig. 2

Productgroepen	
Beheer van kruidgroei op wandel- en voetpaden, zwerfvuil	Grote Infrastructuurwerken
Schilderwerken aan stadsgebouwen	Investeringswerken
Uitvoeren van wegmarkering en fietspadbeschildering	bv. bouw sociaal huis, rusthuis, ondergrondse parking,
Groenonderhoud	
Renovaties van sociale woningen	
Onderhoud van glaswerk van stadsgebouwen	Behandelen van linnen
<i>Maken van aansluiting op rioleringen</i>	Incontinentiemateriaal rusthuizen
<i>Ruimen van rioleringen, duikers en pompstations</i>	
<i>Onderhoudswerken</i>	
<i>Schoonmaken van gebouwen</i>	
<i>Ruitenwassen</i>	
<i>Drukken van de stadskrant</i>	<i>Leveren van warme maaltijden</i>
<i>Huis-aan-huisbedeling van de stadskrant</i>	<i>Traiteurdiensten</i>
	<i>Recepties / Feesten</i>

2.3. Werken, diensten of leveringen?

Zoals u merkt is het vooral de aard van de opdracht die erg bepalend is. Voor werken en diensten is er in de meeste gevallen een grotere kans om er sociale criteria in op te nemen. Zeker als men doelstellingen wenst te beogen op het vlak van sociale inclusie. Zo sluiten bepaalde diensten beter aan bij activiteiten waar bijkomende mogelijkheden zijn voor tewerkstelling, opleiding, werkervaring van kansengroepen. Voor sommige taken die geen specifieke competenties vereisen zal men bijvoorbeeld sneller een beroep kunnen doen op een onderneming uit de sociale economie. Ook de inschakeling van bijvoorbeeld laaggeschoolden op de werkvloer maakt een grotere kans in het geval van werken en diensten.

Vermits het aandeel arbeid in de kostprijs bij leveringen meestal erg beperkt is, zal het volume van de opdracht reeds zeer groot moeten zijn opdat men bijkomende eisen inzake tewerkstelling, opleiding of werkervaring wil opnemen. Zeker wanneer men de economie van de ondernemingen niet in het gedrang wil brengen. Toch kan men ook bij leveringen een aantal ethische criteria opnemen. Ze houden dan meestal verband met de arbeidsomstandigheden, zoals het respecteren van de basisconventies van de internationale arbeidsorganisatie.

2.4. Gaat het om opdrachten die uitgevoerd worden in de nabijheid van het lokale bestuur?

Het spreekt voor zich dat opdrachten die in of in de nabije omgeving van het lokale bestuur worden uitgevoerd, meer kansen bieden om er sociale criteria in op te nemen die verband houden met tewerkstelling en activering van kansengroepen uit de lokale omgeving. De uitvoering van de sociale eisen die we in het bestek stellen aan de dienstverleners, leveranciers en aannemers zijn zo ook veel meer rechtstreeks relevant voor het lokale bestuur.

Toch loont het de moeite om ook andere criteria, zoals de ethische criteria, in te bouwen in de bestekken, ook al is de directe meerwaarde niet makkelijk uit te drukken in economische en directe meerwaarde voor het lokale bestuur. Vaak is het opnemen van deze criteria dan ook een vertaling van een maatschappelijke visie die het lokale bestuur wenst uit te dragen.

3. Opdracht en de markt

Ook de markt zal bepalen hoe ver je kan gaan in het opnemen van sociale criteria. Vooral het lokale bestuur besluit om in het bestek sociale criteria op te nemen, beantwoordt het best een aantal essentiële vragen om inzicht te krijgen in de markt. Weten hoeveel mogelijke kandidaten er op de markt zijn en wat de aard van de ondernemingen is, kan een lokaal bestuur al een eind op weg helpen. In een erg concurrentiële markt zal het wellicht wat makkelijker zijn om in het bestek extra eisen op te leggen zonder dat dit de gunning en uitvoering van de opdracht hypothekeert. Andere vraag is of de markt kan voldoen aan de sociale criteria die de lokale besturen verlangen. Zo zal het inschrijven van uitvoeringsvoorwaarden waarbij eisen worden gesteld op het niveau van het Belgisch Sociaal Label (een label dat waarborgt dat de basisconventies van de internationale arbeidsorganisatie worden gerespecteerd doorheen de gehele productieketen) in het bestek als uitvoeringsvoorwaarde het aantal inschrijvers sterk reduceren omdat er nauwelijks Belgische ondernemingen zijn die dit Label bezitten of een systeem dat gelijkaardige waarborgen biedt. Dit geldt uiteraard ook voor andere criteria.

Bedrijven die activiteiten verrichten die toegankelijk zijn voor kansengroepen, putten soms zelf reeds uit de kansengroepen, in dat geval kan het beter zijn van te mikken op andere sociale eisen (diversiteitsplan, opleiding op de werkvloer,...) dan de tewerkstelling van kansengroepen, omdat deze doelstelling misschien reeds in hoge mate gerealiseerd wordt.

Het zou echter een fout zijn om zich enkel te beperken tot laagdrempelige activiteiten, het OCMW publiek dat bijvoorbeeld in aanmerking komt voor artikel 60 is meer en meer divers en niet in alle gevallen laag gekwalificeerd.

Voor de realisatie van sociale criteria in overheidsopdrachten, zeker voor wat betreft de inschakeling van kansengroepen bij de dienstverleners, is het essentieel dat men dus rekening houdt met een aantal mogelijke ongewenste effecten. Deze effecten gaan soms in tegen een aantal andere doelstellingen van de lokale overheden en het functioneren van de markt. Wil je deze ongewenste neveneffecten vermijden toets je best op elk moment de doeltreffendheid van de sociale criteria in het verwezenlijken van de objectieven van het lokale bestuur.

Lokale besturen zitten terecht met tal van vragen en bedenkingen bij het toepassen van sociale criteria. Deze vragen en bedenkingen halen geenszins de opportuniteit van sociale criteria in overheidsopdrachten onderuit. Ze pleiten eerder voor een beredeneerd gebruik van deze instrumenten op maat van de verschillende doelstellingen van het lokaal bestuur en de mogelijkheden en restricties van overheidsopdrachten.

3.1. Bevestiging van bestaande sociale doelstelling

Sommige ondernemingen stellen vaak al door de aard van hun dienstverlening heel wat kansengroepen te werk en voldoen zo meestal al aan de voorwaarden in het bestek. Het opnemen van de tewerkstellingsparagraaf bijvoorbeeld zou dan niet meer zijn dan een bevestiging zijn van een bestaande toestand.

Bv. In de opdracht voor het bereiden en leveren van warme maaltijden van het OCMW van Middelkerke gaf de dienstverlener aan dat hij al een personeelslid tewerkstelde die aan de voorwaarden van de sociale clausule beantwoordt. Het bestek liet dit toe en het is ook weinig opportuun om de dienstverlener er voor te bestraffen.

Wanneer een onderneming al beantwoordt aan de voorwaarde in het bestek om een langdurig werkloze tewerk te stellen, wordt er geen bijkomende tewerkstelling gerealiseerd. Maar daarom is het opnemen van de sociale overweging in het bestek niet minder waardevol. Je belooft er immers ondernemingen mee die in hun beleid aandacht schenken aan kansengroepen.

Hetzelfde geldt voor het opnemen van een aantal ethische criteria in de bestekken zoals de basisconventies van de internationale arbeidsorganisatie of de principes van eerlijke handel. De impact op de directe omgeving van de lokale besturen is beperkt, maar de aanwezigheid van deze criteria in de bestekken stroomt samen met een gedragen lokale beleidsvisie. Op die manier worden sociale criteria een sensibiliserend instrument waardoor ondernemingen zich inschakelen in het beleid van de lokale besturen. En al lijkt bijvoorbeeld de werking van een bijzondere uitvoeringsvoorwaarde bescheiden, omdat de aannemer leverancier of dienstverlener er enkel aangehouden is tijdens de uitvoering van de opdracht van het betrokken opdrachtgevend bestuur, als vele steden en gemeenten gelijkaardige eisen stellen, evolueert een dergelijke eis toch tot een marktstandaard.

Een bestuur kan bijvoorbeeld van een onderneming verlangen dat ze een duurzaam en kwaliteitsvol personeelsbeleid voert, zoals dat onder meer in de Stad Gent wordt opgenomen in het bestek voor onderhouds- en kuisopdrachten (zie overzicht van opdrachten aan het einde van deze nota). Mochten geleidelijk aan vele openbare besturen deze eisen stellen, dan zal dit een significante impact op de markt hebben.

3.2. Substitutie-effecten

Ook het verdringing van het huidige personeel door de tewerkstelling van personen uit de kansengroepen is een andere opmerking die vaak opduikt. In het modelbestek voor de linnenbehandeling wensten we een deel van de opdracht, met name het labelen van kledingstukken, voor te behouden voor ondernemingen uit de sociale economie. De sector van textielverzorging gaf echter aan dat er in heel wat ondernemingen specifieke afdelingen zijn die zich bezighouden met het labelen van kledij. Wanneer alle lokale besturen beslissen om dergelijke sociale criteria in te bouwen in de bestekken, kan dit binnen de sector een negatieve invloed hebben op de aanwezige tewerkstelling.

Andere bemerking is dat ondernemingen die goede prestaties leverden de facto uitgesloten worden van deelname omdat men mogelijk niet kan beantwoorden aan de uitvoeringsvoorwaarde om bijvoorbeeld een laaggeschoolde werknemer tewerk te stellen omdat men aan de limiet zit van zijn tewerkstellingscapaciteit.

Beide argumenten kunnen evenwel ondervangen worden door de maatregelen, zeker in het geval van de tewerkstellingsparagrafen, pas op te nemen wanneer men als opdrachtgever een extra dienstverlening vraagt in het bestek. De opdracht veroorzaakt in dat geval geen substitutie-effect, maar creëert een extra tewerkstelling voor een laaggeschoolde. Bovendien zijn er de ondernemingen ook heel wat zinvolle activiteiten die geen substitutie

veroorzaken maar de activering van de kansengroepen kunnen versterken. We denken bijvoorbeeld aan afgeleide activiteiten aan het productieproces.

3.3. *Schaalvergroting en het effect op lokale doelstellingen*

Het bestuur kan de uitdrukkelijke doelstelling hebben om de kleine en lokale ondernemingen te ondersteunen, ook in haar aankoopbeleid. Een vaak geformuleerde opmerking is dat het opnemen van sociale criteria (maar zeker niet uitsluitend sociale criteria) in de bestekken de kleinere ondernemingen uit de lokale economie op een impliciete wijze kunnen uitsluiten van deelname aan de mededinging.

Niet alleen het voorwerp van de opdracht oefent een invloed uit op de aard van en het aantal mogelijke kandidaten, ook de uitvoeringsvoorwaarden in het bestek, zullen door hun relatieve zwaarte een impact hebben op de aard van de ondernemingen die een offerte zullen indienen.

Zo kan het voor sommige kleinere lokale spelers moeilijk worden om te beantwoorden aan de specifieke eisen in verband met bijvoorbeeld de inschakeling of tewerkstelling van kansengroepen.

De relevante vraag is dan ook of je met het opnemen van sociale criteria niet in de kaart speelt van de schaalvergroting net omdat de kleinere lokale spelers niet over de mogelijkheden beschikken of onvoldoende (personeels)ruimte hebben om te kunnen intekenen op de opdracht. Vooral grote ondernemingen zouden er vanuit dit perspectief in slagen om de opdracht binnen te halen.

Uiteraard zal je niet in voor elke opdracht sociale criteria inbouwen. We gaven eerder al aan dat vooral grote opdrachten in aanmerking komen. Het effect van een duurzaam aankoopbeleid op de lokale economie kan men dus ook relativeren.

Bovendien is het opnemen van sociale criteria ook een beleidskeuze die een bestuur zal afwegen ten opzichte van andere maatschappelijke belangen en doelstellingen. De keuze voor sociale criteria sluit dus geenszins de belangen van de lokale economie uit.

Door de schaalvergroting ontstaat op het eerste zicht ook een vreemde paradox. Doordat vooral grotere ondernemingen omwille van de schaalvoordelen meedingen, lijkt het effect op de lokale tewerkstelling door het opnemen van sociale criteria af te nemen. Door de fysieke afstand die er voor sommige opdrachten ontstaat met de opdrachtgever, wordt het niet alleen moeilijker om de correcte uitvoering te controleren, bovendien verkleinen de kansen om in de bestekken sociale criteria met een lokaal sociaal effect op te nemen.

In een lokaal bestuur werd een opdracht voor het wassen en strijken van het linnengoed van haar rust- en verzorgingsinstellingen uitgevoerd door een onderneming uit de gemeente. Voor een nieuwe opdracht koos het lokaal bestuur er aanvankelijk voor om in het bestek een tewerkstellingsparagraaf op te nemen. Men verwachtte echter dat ook andere dienstverleners, van buiten het grondgebied van de gemeente, de opdracht konden binnenhalen. Hierdoor zou de kans op een effect op de lokale tewerkstelling van de kansengroepen uit de gemeente eerder gering zijn. Bovendien zou het ook moeilijker en

minder opportuun zijn om de uitvoering van het bestek op te volgen. Hierop besloot men om de tewerkstellingsparagraaf uit het bestek te laten en hem te vervangen door de eis om de basisconventies van de IAO te respecteren. De aanvankelijke doelstelling om met zijn rol als opdrachtgever tewerkstellingsmogelijkheden voor kansengroepen te realiseren werd gewijzigd in een ethisch criterium. Uiteraard is het erg belangrijk om een aantal uitvoeringsbepalingen die verband houden met internationaal aanvaarde arbeidsomstandigheden in te schrijven in het bestek. Tegelijk roept het toch een aantal vragen op.

De markt van de textielverzorging zit wellicht zo in elkaar dat er een reële kans is dat de opdracht niet gegund zal worden aan een lokale onderneming. Wellicht een enge visie, maar een pertinente vraag van heel wat lokale besturen is waarom ze zich de moeite zouden troosten om in het bestek een tewerkstellingsparagraaf in te schrijven, wetende dat het weinig of geen kansen biedt om er eigen kansengroepen mee vooruit te helpen. Wellicht kunnen zelfs andere besturen er de vruchten van plukken.

Een veralgemeend gebruik van deze maatregelen door de meerderheid van de lokale besturen kan het beperkte lokale effect uiteraard wegvakken. Wanneer elk lokaal bestuur in Vlaanderen voor specifieke productgroepen, zoals bijvoorbeeld het behandelen van het linnen, kijkt of er kansen zijn om sociale criteria in te schrijven in de bestekken, dan kan er wel degelijk een belangrijk effect zijn op de lokale tewerkstelling van kansengroepen. Enigszins polemisch gesteld, maar hoe minder lokale besturen denken vanuit hun 'eigenbelang' hoe groter dat eigenbelang wordt verwezenlijkt.

4. Flankerende maatregelen

Je hoeft als bestuur zeker niet het warme water uit te vinden. Er zijn tal van maatregelen beschikbaar gaande van de subsidiëring van de inschakeling van langdurig en laaggeschoolde werkzoekenden tot managementtools om een personeelsbeleid te voeren. Zowat elk overheidsniveau biedt een gamma aan maatregelen aan die hun weg kunnen vinden in de bestekken.

4.1. Communicatie-instrument

Je hoeft er ook niet altijd voor te opteren om deze maatregelen af te dwingen in het bestek, vaak is een opdracht de ideale kans om werkgevers kennis te laten maken met de brede waaier aan initiatieven. De maatregelen zijn vaak onbekend, maar kunnen zowel voor de ondernemingen als de werknemers interessant zijn. Zo wordt een opdracht een communicatie-instrument van onbeminde en onbekende maatregelen van de verschillende overheden.

4.2. Element van kostenbeheersing

Bovendien kan de inschrijver door gebruik te maken van deze maatregelen een lagere prijs voorstellen. De inschrijver die een beroep doet op één van deze flankerende en gesubsidieerde maatregelen slaagt er immers in om bijvoorbeeld zijn loonkosten te beperken. Het lokale bestuur kan dit element overigens in zijn bestek opnemen als een onderdeel van kostenbeheersing en efficiëntie. Impliciet wordt het al of niet benutten van deze mogelijkheden dan een feitelijk gunningscriterium. Er is zeker ook geen sprake van een ongelijke behandeling van de inschrijvers omdat elk van hen zonder onderscheid een beroep kan doen op één van deze maatregelen. Het sluit ook geenszins uit dat de ondernemingen die een prijsgunstiger offerte kunnen indienen door een lagere kostenstructuur zonder gebruik te maken van deze flankerende tewerkstellingsmaatregelen toch de opdracht kunnen binnenhalen.

4.3. Art. 60 als opportuniteit

Ook de lokale besturen beschikken over een aantal interessante maatregelen. Zo kan een OCMW in het kader van de wet op de maatschappelijke integratie (leefloonwet) werkzoekenden op de arbeidsmarkt plaatsen (art. 60 §7 OCMW-wet). Dit kan zowel in de ondernemingen uit de sociale economie als in de reguliere economie. De werkzoekende wordt tewerkgesteld door het OCMW en al dan niet ter beschikking gesteld aan de onderneming. Voor de ondernemingen die erkend zijn als initiatief van sociale economie kost deze tewerkstelling niets. De ondernemingen uit de reguliere economie betalen het verschil tussen het hoogste bedrag van het leefloon en de brutoloonkost.

Uiteraard zal er niet voor elke opdracht de mogelijkheid zijn om een dergelijke uitvoeringsvoorwaarde in het bestek te plaatsen, toch biedt het heel wat mogelijkheden. In de eerste plaats zal het tewerkstellen van de werkzoekende in de onderneming voor de werkgever een beperkte kost inhouden. Het verschil tussen het leefloon en de brutoloonkost betekent voor de werkgever een relatief goedkope arbeidskracht. We berekenden dat de terbeschikkingstelling van een werkzoekende aan de onderneming op jaarbasis gemiddeld 10 800 Euro zou bedragen. Bovendien kan ook het eventuele rendementsverlies van de

arbeider worden opgevangen. De meeste mensen die via art. 60 tewerkgesteld worden beschikken uiteraard niet over voldoende competenties en vaardigheden. Er zal wellicht sprake zijn van een rendementsverlies. Dat verlies wordt goedgemaakt door de lage kostprijs van de arbeidskracht.

Toch kan de onderneming bij de opmaak van zijn offerte al rekening houden met dit mogelijke rendementsverlies en zijn risico in de prijs van zijn offerte incalculeren. Indien de werkzoekende zich op een onvoldoende manier inschakelt in de onderneming wordt het financiële verlies beperkt. Wanneer de inschakeling optimaal verloopt, doet de onderneming een groot voordeel. De OCMW's beschikken bovendien over voldoende ervaringen om aan de inschrijvers van de opdracht te kunnen aangeven wat doorgaans het rendement is van de inschakeling van een OCMW-cliënt via art. 60 §7.

Bovendien biedt het OCMW gedurende de volledige tewerkstelling ondersteuning aan de artikel zestiger zodat de onderneming steeds een aanspreekpunt heeft bij het OCMW.

Het is essentieel en wettelijk vereist dat tussen het OCMW en de gebruiker een *'terbeschikkingstellingsovereenkomst'* wordt opgemaakt waarin afspraken staan omtrent werkgeversgezag, wat te doen bij problemen met de werknemer, hoe de communicatie verloopt tussen de drie partijen, enz. Hierdoor zullen latere discussies al voor een groot stuk opgevangen en vermeden worden.

Het is ook interessant dat een onderneming waarbij een artikel zestiger tewerkgesteld werd, van een opleidingspremie van 250 euro per maand kan genieten voor de opleiding en vorming die hij op de werkvloer aanbiedt.

Verder biedt deze maatregel voor ondernemingen ook kansen om mensen te rekruteren en aan te werven. In heel wat ondernemingen verloopt de aanwerving en inschakeling van nieuwe personeelsleden op de werkvloer ook niet optimaal. Niet elke nieuwe aanwerving zal telkens leiden tot een duurzame tewerkstelling in de onderneming. In sommige sectoren wijkt dit cijfer dan ook niet sterk af van de inschakeling van de OCMW-cliënten.

4.4. Activering van OCMW-cliënteel

De OCMW's beschikken eveneens over maatregelen die toelaten het leefloon of de gelijkwaardige financiële steun te activeren, net zoals de RVA dit doet voor andere langdurig werklozen. In de praktijk zal het OCMW tussenkomen in de loonkost en zal de werkgever een vrijstelling van de patronale bijdragen genieten. De duur van deze tussenkomsten ten voordele van de werkgever varieert naargelang de leeftijd en periode van inactiviteit van de werknemer bij de indiensttreding.

Zowel de federale Activa-maatregel als de Vlaamse Werkervaring kunnen in het kader van sociaal aanbesteden worden aangewend.

Het is wel van belang aan te geven dat bij Werkervaring de promotor of werkgever geen privéonderneming mag zijn met winstoogmerk. Echter de werknemer in werkervaring kan wel aan dergelijke onderneming ter beschikking gesteld worden. Stel dat het OCMW of een andere promotor werkervaring bij een bouwbedrijf wenst te realiseren dan kan dit.

4.5. Maatwerk voor inschakeling werkzoekenden

In elk geval zal er bij het gebruik van deze maatregelen erg omzichtig moeten worden omgesprongen. In heel wat van de gevallen beschikken de OCMW-cliënten niet of nauwelijks over de vereiste vaardigheden en attitudes om snel ingeschakeld te worden in een privéonderneming. Meestal zal het aangewezen zijn om bij het uitschrijven van een opdracht te vertrekken van het 'aanbod' van OCMW-cliënten. Wat zijn hun vaardigheden? Over welke competenties beschikken zij? Welke begeleiding is voor de cliënt opportuun? Pas op dat moment kan men kijken of er opdrachten zijn die een mogelijke match met de OCMW-clients inhouden. Omgekeerd werken, met name dergelijke maatregelen opnemen in het bestek en pas nadien kijken of er een geschikte kandidaat is, lijkt slechts in uitzonderlijke omstandigheden aangewezen. Dan lijkt het eerder aangewezen om op basis van de lijst van toekomstige opdrachten de mogelijkheden voor de inschakeling van de bestaande OCMW-cliënten te overlopen.

4.6. Overheidsopdrachten en bestaande initiatieven

Je kan de overheidsopdrachten ook benutten om bestaande initiatieven te ondersteunen. In het OCMW van Roeselare wil men met het Jump-project OCMW-cliënten met een verslavingsproblematiek activeren. Hiervoor gaat men samenwerkingen aan met ondernemingen die hun werkvloer openstellen voor de begeleiding van de OCMW-cliënten. Voor een opdracht voor het groenonderhoud (zie ook hieronder) wil het OCMW van Roeselare deze activering in de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden van het bestek aan de dienstverlener van de groenopdracht opleggen. Zo boort het OCMW een nieuw kanaal aan voor de plaatsing van de OCMW-cliënten in dit project. Voor het OCMW kost het weinig moeite om dit op te zetten. Het bestaande project inclusief de begeleiding van de personen met een verslavingsproblematiek bestaat immers al. Het OCMW maakt enkel gebruik van een bestaand kader. Zo zijn er in de lokale besturen tal van initiatieven die gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van overheidsopdrachten.

5. Instrumenten uit de wetgeving overheidsopdrachten

De wettelijke mogelijkheden en procedures staan toegelicht in de leidraad voor sociale criteria. Toch willen we ook hier kort aangeven in welke fase u sociale criteria kan uitbouwen.

Fase in de overheidsopdracht			
Toegangsrecht	Selectie	Gunning	Uitvoering
Reserveren van een opdracht voor een sociale- en beschutte werkplaatsen, sociale inschakelings-ondernemingen Naleving non-discriminatie	Geschiktheidseisen die peilen naar de technische bekwaamheid van de inschrijver, indien het voorwerp van de opdracht dit rechtvaardigt	Voorwerp van de opdracht (solution design) Specificaties Gunningscriteria (EMVO)	Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden (art. 40) Elementen van controle bij de uitvoering

5.1. Toegangsrecht

5.1.1. Sociale voorkeur

Met de het principe van de sociale voorkeur reserveert u een opdracht voor een sociale werkplaats of sociale inschakelingsonderneming. Het hanteren van de sociale voorkeur betekent niet dat u de mededinging uitsluit. Alle ondernemingen die beantwoorden aan deze categorieën kunnen meedingen. De sociale economie dekt een zeer ruim scala aan activiteiten af die kunnen worden voorbehouden: zowel in het domein van de overheidsopdrachten voor werken, als deze voor leveringen of diensten.

Meer info vindt u in de VVSG/VIB/Connect-brochure: 'Sociale economie, ook uw leverancier' en in de leidraad voor sociale criteria.

5.1.2. Naleving non-discriminatie verplichtingen in de beroepsuitoefening: een uitsluitingsgrond

Wat de persoonlijke situatie betreft van de inschrijver voorziet de wetgeving een beperkt aantal uitsluitingsgronden (zie hiervoor artikel 17, 43 en 69 van het koninklijk besluit van 08 januari 1996). Deze lijst is exhaustief.

De Europese richtlijnen overheidsopdrachten geven evenwel ook aan dat het niet naleven van de Belgische wetgeving tot uitvoering van Richtlijnen 2000/78/EG¹ en 76/207/EEG² van

¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

de Raad betreffende de gelijke behandeling van werknemers, ten aanzien waarvan een onherroepelijk vonnis of een beslissing met vergelijkbare werking is uitgesproken, kan beschouwd worden als een delict dat in strijd is met de beroepsgedragsregels van de ondernemer of als een ernstige beroepsfout.

5.2. Selectie

Alhoewel ook de selectiecriteria in verband staan met en dienen in verhouding te staan tot het voorwerp van de opdracht, hebben ze in de eerste plaats betrekking op de geschiktheid om het voorwerp van de opdracht uit te voeren. Gesteld dat het voorwerp van de opdracht een sociale dienstverlening is die zich richt tot een specifieke kansengroep, dan kan de opdrachtgever eisen dat de inschrijver aantoont dat hij vertrouwd is of ervaring heeft met bijvoorbeeld het begeleiden van de bedoelde kansengroepen in een omgeving met gelijkaardige sociale of economische kenmerken.

Ingeval de kennis van de lokale omstandigheden noodzakelijk is, omdat deze omstandigheden specifieke kenmerken hebben, waarvan de kennis een bijzondere en voor het voorwerp van de opdracht vereiste bekwaamheid betreft, dan kan dit als een selectie criterium dienst doen.

Maar eisen met betrekking tot ethisch gedrag in het verleden, bijvoorbeeld de naleving van de IAO-conventies in het verleden, kunnen geen selectie criterium uitmaken, omdat zij geacht worden niet te slaan op de geschiktheid in het uitvoeren van het voorwerp van de nieuwe opdracht.

5.3. Gunning

5.3.1. Voorwerp van de opdracht

Sommige opdrachten verwezenlijken door hun aard in het voorwerp van de opdracht al sociale doelstellingen. Wanneer we bijvoorbeeld de begeleiding van jonge werklozen willen uitbesteden aan een externe organisatie dan kopen we op de markt de expertise in om deze jongeren arbeidsrijp te maken. Het is een voorbeeld van 'creative solution design'. Lokale besturen besteden er als het ware een deeltje van het sociaal beleid mee uit. In dat geval is het voorwerp van de opdracht op zich een dienstverlening met sociaal karakter.

Bij andere opdrachten kan het voorwerp van de opdracht, bijvoorbeeld een overheidsopdracht voor werken, aangevuld worden met een secundaire opdracht met sociaal karakter, bijvoorbeeld opleiding op de werkplek (een overheidsopdracht voor diensten van lijst B). Zo gaven we op pagina 114 van de leidraad het voorbeeld van

² Richtlijn 76/207/EG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40).

werkplekieren in het voorwerp van de opdracht naast het bouwen van een ondergrondse parking. Wanneer u verscheidene opdrachten combineert in één enkele opdracht, moet U economische of kwalitatieve redenen hebben om dit te doen. In het voorbeeld uit de leidraad wordt uitgelegd waarom precies de betrokken bouwactiviteiten belangrijke opportuniteiten bieden voor het werkplekieren, zodat de combinatie juist interessant is.

Het betekent ook dat u voor deze bijkomende prestatie de inschrijvers zal vergoeden. Maar het is niet altijd zo dat de totale kost van deze activiteit zal teruggevonden worden in de te betalen prijs, omdat bijvoorbeeld in het geval van het werkplekieren, ook de aannemers inzien dat zij voordeel hebben bij deze maatregel. U vindt meer uitgebreide informatie over het voorwerp van de opdracht in de leidraad sociale criteria (pp.113-116)

5.3.2. Specificaties en sociale criteria

Specificaties moeten gerechtvaardigd zijn door het gebruik waarvoor het product of de dienst bestemd is. Zij omschrijven nader het voorwerp van de opdracht. Indien bijvoorbeeld de opleiding on the job van de laaggeschoolde werklozen deel uitmaakt van het voorwerp van de opdracht, kunnen de specificaties nader bepalen welke de minimale leerinhoud is, wat de eisen inzake begeleiding, de termijnen en de wijze van rapporteren zijn.

5.3.3. Gunningscriteria

Wanneer het voorwerp van de opdracht een opdracht voor sociale diensten betreft, dan zal dit voorwerp van de opdracht verder worden uitgewerkt met technische specificaties die deze dienstverlening omschrijven en dan kunnen ook gunningscriteria gedefinieerd worden die slaan op deze aspecten. De gunningscriteria opgesomd in de wetgeving overheidsopdrachten vormen geen exhaustieve lijst. Maar de mogelijkheden om sociale overwegingen als gunningscriterium te gebruiken buiten het geval waar het voorwerp van de opdracht op zich een sociaal karakter heeft, zijn in de huidige stand van de Belgische wetgeving zeer beperkt. Maar los van de complexe, en dikwijls ook onduidelijke juridische problematiek, vereist het incorporeren van een dergelijke overweging als gunningscriterium, dat organisaties ook op dit aspect effectief in mededinging zijn. Zo gaf de bouwsector aan dat bij het werkplekieren op de bouwerven, waar juridisch een sociaal gunningscriterium mogelijk was, de sector daar niet klaar voor was. Mocht men dit toch doen, dan zou men een theoretisch en fictief opbod krijgen in de offertes, dat hoge verwachtingen wekt, maar waarbij de in de offerte aangegane verplichtingen tijdens de uitvoering van de opdracht loze beloften zouden blijken te zijn.

In het geval van een gunning op basis van de economisch meest voordelige offerte (EMVO) wordt er rekening gehouden met andere criteria dan enkel de prijs. De gunningscriteria dienen bij dit gunningsmechanisme verband te houden met het voorwerp van de opdracht. Daarom kan u bijvoorbeeld bij de gunning voor een kuis- en onderhoudsopdracht (dienst lijst A) geen rekening houden met de mate waarin een dienstverlener een divers personeelsbeleid voert of denkt aan de duurzame tewerkstelling van kansengroepen, indien de opdracht gegund wordt bij open of beperkte procedure of boven de Europese bekendmakingsdrempel. Dit omdat dergelijke eisen door de Europese Commissie geacht

worden meer betrekking te hebben op het gedrag van de dienstverlener dan op de betrokken prestatie die het voorwerp uitmaakt van de opdracht.

Omdat er op dit ogenblik weinig ruimte is in de Belgische wetgeving voor het gebruik van de onderhandelingsprocedures, terwijl voor deze procedures een minder strakke regeling geldt, blijven we hier voorlopig niet te lang bij stil staan. We kunnen immers reeds zeer veel realiseren via de techniek van de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden . Wanneer de nieuwe wetgeving van toepassing wordt zal VVSG hier uitgebreider op terug komen , omdat kan verwacht worden dat er dan veel meer mogelijkheden zullen zijn om met sociale overwegingen bij de gunning rekening te houden.

5.4. Uitvoering

5.4.1. Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden

In de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden kan u wel sociale criteria opnemen die geen verband houden met het voorwerp van de opdracht. De uitvoerder dient te voldoen aan deze voorwaarden. Deze eisen dienen transparant te zijn en non-discriminerend, bovendien moeten de inschrijvers gelijk behandeld worden.

Zowel de tewerkstellingsparagraaf, als de eis aan ondernemingen om een (divers) personeelsbeleid te voeren kunnen we opnemen in de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden.

De wet laat expliciet toe dat er bijzondere uitvoeringsvoorwaarden kunnen opgenomen worden in de bestekken voor onder meer het verstrekken van beroepsopleidingen aan werklozen en jongeren, het bevorderen van een gelijke kansenbeleid en de strijd tegen de werkloosheid.

De bijzondere uitvoeringsvoorwaarden zijn bindende en zelfs essentiële bepalingen in het bestek. De weigering in een offerte om deze bepalingen na te leven maakt de offerte onregelmatig. Maar men kan niet eisen dat de inschrijver reeds tijdens de gunningsprocedure voldoet aan de voorwaarden. Zij zijn enkel van toepassing tijdens de uitvoering van de betrokken opdracht. U kan vooraf aan de inschrijvers van de opdracht wel vragen dat ze aangeven in hun offerte hoe ze waarborgen dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.

Soms zal een dienstverlener vrijwillig ingaan op tewerkstelling van een artikel 60, dit kan via een bijakte aan de overeenkomst. Het betreft evenwel een wijziging van/ het invoeren van een essentiële voorwaarde van de opdracht, waardoor een gemotiveerde beslissing vereist is; (Artikel 8 van het KB van 26 september 1996)

Meer info en voorbeelden vindt u eveneens in de leidraad voor sociale criteria

5.4.2. Controle

De aannemer leverancier of dienstverlener is in de eerste plaats een partner waarmee we de gestelde doelstellingen kunnen bereiken. Goede opvolging helpt om mogelijke knelpunten in de afspraken, documenten of procedures duidelijk te identificeren en te analyseren en deze voor volgende opdrachten te voorkomen of beter aan te pakken. Het is ook de beste waarborg voor een goede uitvoering.

Controle is ook noodzakelijk, aannemers, leveranciers of dienstverleners staan dikwijls onder grote druk, en dan maakt een goede controle duidelijk dat we als opdrachtgevend bestuur er toch wel op staan dat de opdracht wordt uitgevoerd conform de voorwaarden. Ook is het een kwestie van gelijke behandeling en transparantie: wat is afgesproken dient uitgevoerd, de algemene aannemingsvoorwaarden voorzien hoe dient gereageerd door de aannemer bij onvoorzienbare omstandigheden.

De controle op de uitvoering is ook een kans om *samen* met de uitvoerders te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het product of dienst en ook bij uitvoerders een grotere gevoeligheid te ontwikkelen voor de duurzaamheidseisen van de opdrachtgever.

Anderzijds moet er wel krachtig worden opgetreden met toepassing van de voorziene sancties en andere maatregelen, indien hij zich aan zijn contractuele verplichtingen onttrekt. Mogelijke maatregelen zijn: de straffen voorzien in de wetgeving of het bestek, de maatregelen van ambtswege, de uitsluiting voor bepaalde tijd voor overheidsopdrachten voor leveringen of diensten of, voor overheidsopdrachten voor werken, een klacht bij de erkenningscommissie.

5.5. Evaluatie van het proces en het bekomen resultaat

Na de gunning en de uitvoering van de opdracht evalueert de opdrachtgever de resultaten van het opnemen van de sociale overwegingen doorheen het volledig aankoopproces .

Je kan al heel wat informatie halen uit de analyse van het verloop van de mededinging. Hoeveel ondernemingen vroegen het bestek op, hoeveel organisaties schreven in op de opdracht? Welke geïnteresseerden vielen af. Welke redenen gaven ze aan om niet mee te dingen naar de opdracht? Uit de bevraging van de kandidaten en inschrijvers naar de sociale criteria in het bestek kan je heel wat nuttige lessen trekken.

Ook de analyse van de offertes kan veel bijbrengen. Waren de eisen kostenverhogend, zo ja in welke mate en waarom? Welke waarborgen konden de inschrijvers bieden ten aanzien van de naleving van de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden? Waren ze afdoende?

Maar je kan ook nagaan hoe tijdens de uitvoering van de opdracht de sociale overwegingen werden gerealiseerd. Welke knelpunten stelden zich? Hoe integreerde de laaggeschoolde werknemer zich. Welke problemen rond arbeidsattitude stelden zich in het geval van een tewerkstellingsparagraaf. Vaak zal een opdrachtgever in het bestek ook aangeven hoe de onderneming tijdens de uitvoering van de opdracht kan rapporteren over de realisatie van de sociale voorwaarden.

Wissel ook ervaringen uit met andere besturen, deelnemers van het lerend netwerk of de VVSG.

Maak indien mogelijk jaarlijks een overzicht van de gedane inspanningen, de bekomen resultaten en de “lessons learned”.

6.1. Bijlage 1 Overzicht opdrachten lokale besturen

Stad Gent Bestek 1:

- **Voorwerp van de opdracht**

Heraanleg van E.Braunplein en Korenmarkt

- **Grootte van de opdracht**

Duurtijd 15 maanden

- **Sociaal criterium: Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden**

Actieplan voor onder meer stage, begeleiding, opleiding en werkervaring van laaggeschoolden, duurzaam HRM-beleid.

- **Meer info: Mieke.Pieters@gent.be, 09/266.83.27**

Tekstpassage uit het bestek:

Art.1. Leiding en toezicht op de uitvoering:

De dienst die toezicht uitoefent op (dit specifieke onderdeel van ?) de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden is het stadsbestuur van **Gent**,

Stad Gent

Dienst Lokaal Werkgelegenheidsbureau

Departement Werk & Economie

Bezoekadres: Sint-Niklaasstraat 27/3, 9000 Gent

Correspondentieadres: Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Tel 09/266.83.26 – fax 09/266.83.59

Leidend ambtenaar: Ann De Cuyper

E-mail: ann.decuyper@gent.be

Art. 2. De uitvoerende partij **engageert zich** om:

A. Voor de bekendmaking van vacatures in het kader van deze opdracht:

alle openstaande vacatures door te geven aan het Gentse initiatief bouwbaan.

Voor meer informatie: ga naar www.bouwbaan.be

B. Voor het bevorderen van de instroom, de inzetbaarheid en het behoud van medewerkers:

bij aanvang van de opdracht een actieplan op te maken in overleg tussen de aannemer en het Lokaal Werkgelegenheidsbureau (LWB) van de Stad Gent.

B.1. Het actieplan dient evenwichtig opgesteld te worden in functie van volgende 2 categorieën medewerkers:

- nieuwe medewerkers: nog aan te werven of minder dan 6 maanden in dienst
- medewerkers, meer dan 6 maand in dienst

B.2. Het actieplan zal minstens 5 acties omvatten, te kiezen uit volgende programma's:

- a. Aanbieden stageplaatsen/werkervaring op de werf
- b. Aanbieden van opleidingen aan laaggeschoolde medewerkers in functie van competentieversterking
- c. Opzetten van samenwerkingsprojecten met onderwijsinstellingen
- d. Begeleidingsacties op de werf
- e. Duurzaam HR-beleid ter behoud van de medewerkers
- f. Installeren van informatiepunt op de werf ter promotie van de bouwsector

Zie bijlage B. 2: Ter informatie: niet limitatieve opsomming van mogelijke acties.

B.3. De aannemer of zijn vaste vertegenwoordiger zal gedurende de looptijd van de opdracht actief deelnemen aan minstens 6 werkvergaderingen voor het ontwikkelen, het opvolgen en het evalueren van dit actieplan.

B.4. Het actieplan voor het bevorderen van de instroom, de inzetbaarheid en het behoud van medewerkers zal worden geëvalueerd tijdens de opdracht (na minstens 6 maanden uitvoering) en op het einde van de opdracht. Dit zal gebeuren op basis van enerzijds een zelfevaluatie door de aannemer, anderzijds door een kwalitatieve evaluatie door de leidend ambtenaar.

B.5. Het LWB zal enerzijds zijn expertise en netwerk ter beschikking stellen van de aannemer, anderzijds fungeren als facilitator tussen de verschillende betrokken partijen (bv. Bouwbaan, VDAB, Fonds voor vakopleiding in de bouwnijverheid, onderwijsinstellingen, leerwerkpromotoren, etc.).

C. Voor de ondersteuning van initiatieven uit de sociale economie

De samenwerking met bedrijven uit de sector van de sociale economie voor deelaspecten van de opdracht wordt aangemoedigd.

Stad Gent Bestek 2:

- **Voorwerp van de opdracht**

Schoonmaak en onderhoud van administratieve gebouwen en gebouwen basisscholen en kinderopvang stad Gent

- **Grootte van de opdracht**

3 jaar, Kostenraming: 7 850 000 Euro.

- **Sociaal criterium: bijzondere uitvoeringsvoorwaarden**

Duurzaam personeelsbeleid

-Meer info: Mieke.Pieters@gent.be, 09/266.83.27

Tekstpassage:

Bijzondere uitvoeringsvoorwaarden

De Stad Gent wenst de integratie van sociale overwegingen binnen het personeelsbeleid van de uitvoerende organisatie te stimuleren en te ondersteunen en wenst de uitvoerende organisatie(s) aan te zetten tot het continu verbeteren op het vlak van personeelsbeleid.

De dienstverlener en zijn onderaannemers engageren zich om gedurende de loop van de opdracht te investeren in de continue verbetering van de interne bedrijfsprocessen op het vlak van personeelsbeleid

TIJDENS HET UITVOEREN VAN DE OPDRACHT:

1. De dienstverlener en zijn onderaannemers dienen de vooruitgang op het vlak van integratie van sociale overwegingen in de bedrijfsvoering aan te tonen via :
 - a. Het uitvoeren van een **nulmeting, zelfevaluatie of stand van zaken** van het huidige personeelsbeleid binnen de termijn bepaald in de betekening goedkeuring offerte aan de hand van de indicatoren in bijlage 16 tabblad 1 (schema) bij de aanvang van de opdracht;
 - b. Het opmaken van een **strategisch plan en actieplan** binnen de termijn bepaald in de betekening goedkeuring offerte voor de periode van uitvoering van de opdracht aan de hand van de indicatoren in bijlage 16 tabblad 2 en 3. Deze documenten zijn dynamisch en kunnen steeds worden geactualiseerd.
 - c. De communicatie na de betekening goedkeuring offerte en uiterlijk binnen de week na het aanvangen van de schoonmaakprestaties aan het personeel van de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden die met deze opdracht gepaard gaan;
 - d. Het **jaarlijks evalueren** van het behalen van de vooropgestelde doelstellingen op het vlak van de strategische doelstellingen als van de actieplannen aan de hand van de indicatoren in bijlage 16 tabblad 4;
 - e. De rapportering, waarbij op vraag van de Stad, 2X per jaar de stand van zaken aan de hand van de geactualiseerde documenten, in bijlage aan dit bestek wordt geëvalueerd met de bevoegde stadsdiensten;
 - f. Het actief bijsturen van de uitvoering teneinde de doelstellingen te bereiken.

2. De **uitvoerder wordt** aangemoedigd om te starten met een **erkend kwaliteits- of managementsysteem** voor het meten, opvolgen en bijsturen van indicatoren in het kader van goed personeelsbeleid. (b.v. Investors in People of gelijkwaardig).
3. De uitvoerder is bereid stageplaatsen te voorzien voor deelnemers van werkervaringsprojecten. De specifieke modaliteiten van uitvoering zullen tussen de uitvoerder en het Lokaal Werkgelegenheidsbureau van de Stad Gent besproken worden tijdens de looptijd van de opdracht.
4. Voor elke nieuwe aanwerving die gebeurt in functie van de uitvoering van deze opdracht zal de uitvoerder de vacature publiceren via Jobkanaal (naast andere aanwervingskanalen) waarbij de uitvoerder zich engageert om zijn vacatures expliciet bekend te maken aan de kansengroepen (allochtonen, ouderen en personen met een handicap). Voor nieuwe medewerkers uit de prioritaire kansengroepen zal een externe jobcoach worden aangesteld tijdens de inwerkperiode met het oog op de duurzame integratie van de nieuwe medewerker op de werkvloer (deze begeleiding is kosteloos voor de werkgever en werknemer).

OCMW Roeselare

- **Voorwerp van de opdracht**

Onderhoud van de tuinen van onder meer de zorgcentra van het OCMW

- **Grootte van de opdracht**

Periode van drie jaar. Voorjaar- en najaaronderhoud. Maandelijks maaien, snoeien.

- **Sociaal criterium: bijzondere uitvoeringsvoorwaarde**
- **Meer info: koen.viaene@ocmw-roeselare.be 051/23.62.93**

Tekstpassage bestek

Samenwerking met Jump-project

Het Jump-project is een initiatief van OCMW Roeselare in samenwerking met Stad Roeselare, VZW Groep Intro, Kompas en Variant.

Doel is het activeren van OCMW-cliënten met een verslavingsproblematiek. Deze cliënten slagen er niet in om zelfstandig een traject naar werk te volgen.

De inhoud van het project is een combinatie van werk- en vormingsopdrachten waarbij de expertise van voornoemde partners wordt ingezet om de doelstelling te bereiken.

Concreet in deze opdracht 'onderhoud van tuinen van 3 zorgcentra van het OCMW Roeselare voor de periode 2009 – 2011':

Er wordt gevraagd om de werkvloer van de aannemer binnen deze opdracht open te zetten voor deze cliënten. De cliënten zullen echter steeds begeleid worden door minimaal 1 werkbegeleider van Jump.

Zij blijven dus onder leiding & toezicht staan van deze begeleider, die dus de uiteindelijke contactpersoon blijft van de aannemer gedurende de opdrachten.

Het is echter geen garantie dat Jump steeds cliënten ter beschikking heeft voor de opdrachten. Het aantal beschikbare personen kan variëren van 1 tot max. 8 personen, in de praktijk schommelt dit rond de 5. Vanaf 5-6 personen, al naargelang de problematiek, wordt een tweede begeleider voorzien.

De ploegen zijn slechts beschikbaar op maandag, dinsdag en vrijdag.

De aannemer wordt gevraagd zijn planning van uit te voeren taken een tweetal weken op voorhand te bespreken met de verantwoordelijke van het Jump-project, te bereiken op 051/20 34 48.

Op dit telefoonnummer kan de aannemer ook nadere inlichtingen bekomen omtrent het Jump-project en zijn werking.

OCMW Middelkerke

- Voorwerp van de opdracht:

Leveren van warme maaltijden. Dagelijks worden +/- 200 maaltijden bereid en geleverd.

- Grootte van de opdracht:

1 schooljaar – 10 maand

- Sociaal criterium: bijzondere uitvoeringsvoorwaarden

Tewerkstellingsparagraaf

- Meer info: roseline.keereman@middelkerke.be 059/31.30.16

Tekstpassage

“Art. 13 Sociale clausule

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

§ 1 De leverancier verbindt er zich toe om tijdens de uitvoering van de opdracht één werkzoekende in te schakelen op de wijze bepaald in de paragrafen 3 tot en met 5 van dit artikel.

Met de door de leverancier tewerkgestelde langdurig werkzoekende worden gelijkgesteld: de langdurig werkzoekende die tijdens de periode van twee jaar voorafgaand aan het indienen van de offerte werd ingeschakeld en bij de leverancier blijft ingeschakeld.

§ 2 Onder langdurig werkzoekende wordt begrepen: elkeen die op het ogenblik van de tewerkstelling door de leverancier ten minste 2 jaar als voltijds werkzoekende is ingeschreven bij de VDAB of een gelijkaardige instelling.

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

een arbeidsovereenkomst

een individuele beroepsopleiding

een leercontract

een stage

...

§ 4 De inschakeling van de werkzoekende dient uiterlijk bij de aanvang van de opdracht te zijn aangevangen en neemt slechts een einde bij het einde van de leveringsopdracht.

§ 5 In geval van verbreking van het contract, gesloten in uitvoering van dit artikel, om welke reden dan ook, dient de leverancier onverwijld en uiterlijk binnen een termijn van 1 maand een nieuwe langdurig werkzoekende in te schakelen. “

OCMW Lokeren

- **Voorwerp van de opdracht**
Linnenbehandeling voor de instellingen van het OCMW en AZ Lokeren (2 rusthuizen en algemeen ziekenhuis)
- **Grootte van de opdracht:**
Duurtijd 3 jaar
- **Sociaal criterium: bijzondere uitvoeringsvoorwaarden**
respecteren van ILO conventies
- **Meer info: kim.bosman@ocmw.lokeren.be 09/340.86.20**

Tekstpassage sociaal criterium

“De dienstverlener garandeert dat het huurlinnen voldoet aan volgende sociale en ecologische criteria. De voorgestelde producten moeten geproduceerd zijn volgens de criteria van het Belgische sociale label. Zo niet is het aangeboden product afkomstig van een vennootschap die de 8 basisconventies van de ILO (IAO Internationale Arbeidsorganisatie) naleeft of doet naleven door contracterende partijen en onderaannemers.

De inschrijver zal in een verklaring op eer de herkomst van de producten bevestigen tot op het niveau van de producent. Daarnaast zal deze verklaring op eer vermelden dat, indien de 8 basisconventies niet nageleefd worden, de leverancier alle nodige maatregelen zal trachten te nemen om aan de situatie te verhelpen of om elders goederen aan te kopen.

De leverancier zal de aankoper de mogelijkheid bieden om zijn registers met de verschillende filialen, onderaannemers of contracterende partijen die een verband hebben met het betrokken product, te raadplegen.”

Gemeente Heusden-Zolder

- Voorwerp van de opdracht

Ruimen en maaien van de straatgrachten

- Grootte van de opdracht

Opdracht verspreid over 1 jaar – twee maaibeurten (15 juni – 1 juli en 15 sept. en 15 dec.)

Met onderhandelingsprocedure zonder bekendmaking

- **Sociaal criterium: tewerkstellingsparagraaf in de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden**
- **Meer info: ludwig.heylingen@heusden-zolder.be 011/80.82.41**

Tekstpassage

“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 de opdracht één langdurig werkloze voltijds in te schakelen op de wijze bepaald in § 3 t.e.m. 5 van dit artikel. Met de door de aannemer tewerkgestelde langdurig werkzoekende worden gelijkgesteld: de langdurig werkzoekende die tijdens de periode van twee jaar voorafgaand aan het indienen van de offerte werd ingeschakeld en bij de aannemer blijft 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 tenminste 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 individuele beroepsopleiding in de onderneming*
 - een tewerkstellingsvorm voortvloeiend uit een sectorieel initiatief*
 - een werkervaringsproject*
 - een arbeidsovereenkomst gesloten in 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 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 bovengenoemde 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 van de algemene aannemingsvoorwaarden, mits vaststelling van het in gebreke blijven overeenkomstig § 2 van voormeld artikel 20, hem tevens volgende boete opleggen ten bedrage van 1,2 maal het jaarloon van de in te schakelen werkzoekende, afhankelijk gesteld van het aantal dagen dat in gebreken 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 tem 6.”*