



Metroselskabets klausuler om løn- og arbejdsvilkår

Metroselskabet har indført en række klausuler i kommende kontrakter. Klausulerne skal bekæmpe social dumping og sikre ordnede vilkår på byggeriet af letbanen. Her følger en sammenfatning af de nye initiativer.

Baggrunden for de nye klausuler

Metroselskabets bestyrelse har løbende drøftet det optimale set-up for klausuler i selskabets kontrakter. Den konkrete udformning af selskabets arbejds- og sociale klausuler er sket på baggrund af selskabets seneste erfaringer vedr. løn- og arbejdsvilkår samt lærlinge på byggeriet af Cityringen og Nordhavnslinjen. Blandt andet har selskabet gennemført en kontrolundersøgelse af ti udvalgte underentreprenørers løn- og arbejdsforhold, ligesom selskabet har arbejdet med en række forskellige initiativer, som har haft til formål at understøtte den danske arbejdsmarkedsmodels funktion på projekterne.

Med udgangspunkt i disse erfaringer har selskabet siden foråret 2015 haft en tæt og konstruktiv dialog om optimeringen af selskabets klausuler med markedet, arbejdsmarkedets parter, andre offentlige bygherrer, selskabets advokat og selskabets ekspertpanel for løn- og arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, der består af seks arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøforskere.

Indhold

Det er vigtigt for Metroselskabet, at byggeriet foregår under ordnede forhold med respekt for den danske model. Derfor stiller vi krav til lokale løn- og arbejdsvilkår, lærlinge på projektet, obligatorisk møde med arbejdsmarkedets parter inden kontraktindgåelse, oplysning af ansatte om rettigheder og forsvarlig indkvartering. Disse krav gælder alle underentreprenører på projektet, og Metroselskabet stiller dokumentationskrav og har ret til at kontrollere, om kravene efterleves, enten gennem de skabeloner, som entreprenørerne skal udfylde for alle deres underentreprenører, eller gennem de inspektioner, vi har mulighed for at foretage. Hvis kontrollen viser, at entreprenøren ikke lever op til selskabets krav, kan vi sanktionere ved at tilbageholde penge fra entreprenører, pålægge dem en bod og afslutte samarbejdet helt eller delvist med dem.

Der kan forekomme variationer i de enkelte klausuler, da de kan blive tilpasset specifikke kontraktforhold. Selskabet arbejder dog i det store hele ud fra de anførte klausuler.

Indhold af klausuler

	<p>1. Krav</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lokale løn- og arbejdsvilkår for alle entreprenører • Forventningsafstemte lærlinge krav • Obligatorisk møde med arbejdsmarkedets parter • Oplysning af ansatte om rettigheder • Forsvarlig indkvartering
	<p>2. Dokumentation og kontrol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kvartalsvis egenkontrol af samtlige underentreprenører • Inspektioner og revisorerklæringer • Dokumentation af lærlingeforpligtigelse
	<p>3. Sanktioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sanktionstrappe for mislighold af krav til løn- og arbejdsforhold • Sanktionstrappe for mislighold af krav om lærlinge

1. Krav

Lokale løn- og arbejdsvilkår for alle entreprenører

Det er vigtigt for Metroselskabet, at metrobyggeriet foregår under ordnede forhold med respekt for den danske model. Derfor stilles krav om, at entreprenøren skal sikre, at de ansatte, som entreprenøren eller underentreprenører beskæftiger, har løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der gælder for arbejde af samme art i henhold til de relevante kollektive overenskomster.

Dette krav gælder alle underentreprenører, der har fået overdraget arbejde relateret til kontraktens opfyldelse, uanset om underentreprenøren har et direkte kontraktforhold til entreprenøren.

Forventningsafstemte lærlinge krav

Selskabet ønsker at bidrage til at der bliver uddannet flere indenfor det erhvervsfaglige område. Derfor stilles der krav til entreprenørerne om at tage et antal lærlinge. Lærlingene skal have en uddannelsesaftale i henhold til loven om erhvervsuddannelser (eller lignende regelsæt uden for Danmark), enten som en fuld aftale eller som en kortaftale som en del af lærlingens uddannelsesforløb.

Det præcise antal lærlinge fastsættes på baggrund af en grundig forudgående vurdering af, hvor meget lærlingerelevant arbejde der vil være på byggeriet. Kravet formuleres altså i lyset af, hvad der forventes med rimelighed at kunne opnås i forhold til opgavens kompleksitet og omfang, når lærlingenes udbytte af lærlingepladsen også tages i betragtning.



Kravene til lærlingene kan bortfalde eller nedjusteres, hvis entreprenøren kan dokumentere, at denne ikke har været i stand til at rekruttere praktikanter efter opslag på relevante praktikpladssider.

Obligatorisk møde med arbejdsmarkedets parter

Selskabet ønsker at sikre, at den danske model fungerer bedst muligt på metrobyggeriet, og at alle parter kommer godt fra start. Derfor skal entreprenøren på ledelsesniveau inden kontraktindgåelse deltage i et fælles møde med arbejdsmarkedets parter. Formålet er dels at give entreprenøren lejlighed til at redegøre for sin organisation, og hvordan denne planlægger at sikre overholdelse af kontraktens klausuler, og dels at give arbejdsmarkedets parter mulighed for at udlægge den danske model og møde kontraktvinderen.

Pligt til oplysning af ansatte om deres rettigheder

Det er vigtigt for selskabet, at de ansatte kender til deres rettigheder. Entreprenøren har derfor pligt til at sikre sig, at alle ansatte, uanset om de er ansat hos entreprenøren eller hos en underentreprenør, er blevet oplyst om deres rettigheder i kontrakterne, og at de på forlangende skal kunne dokumentere, at dette er sket.

Forsvarlig indkvartering

Selskabet ønsker at sikre ordnede rammer, hvis entreprenøren tilbyder de ansatte indkvartering, både for at sikre klarhed om eventuel betaling for indkvartering og for at sikre, at eventuel indkvartering har en forsvarlig standard. Selskabet stiller derfor krav om, at entreprenøren skal stille indkvartering til rådighed, hvis de ansatte ikke med rimelighed kan pendle til arbejdspladsen. Dette inkluderer, at der skal foreligge en lejekontrakt, hvis entreprenøren eller dennes underentreprenør tilbyder de ansatte indkvartering, ligesom indkvarteringen skal leve op til gældende danske regler og love på området. Endelig skal selskabet have mulighed for at indhente dokumentation for lovligheden ved forespørgsel på samme.

2. Dokumentation og kontrol

Kvartalsvis egenkontrol af samtlige underentreprenørers løn- og arbejdsforhold

Selskabet ønsker at sikre, at kravet til ordnede løn- og arbejdsvilkår hos både entreprenøren og dennes underentreprenører overholdes. Derfor stilles der krav til, at entreprenøren kvartalsvist skal kontrollere, at eventuelle underentreprenører lever op til kontraktens krav om løn- og arbejdsvilkår, ved at udfylde en af bygherren udviklet skabelon med information om underentreprenørens registreringer, ansættelseskontrakter, overenskomster, arbejdstid, indkvarteringsfaciliteter mm. Entreprenøren skriver under på sandheden af denne.

Formålet med skabelonen er at give selskabet et værktøj til løbende at indhente information og dokumentation fra hovedentreprenøren om underentreprenørerne samt at styrke oplysning til entreprenørerne om det danske system, idet de ved udfyldelsen af skabelonerne skal orientere sig i overenskomster, arbejdstidsaftaler mm.



Inspektioner og revisorerklæringer

Selskabet har ret til at kontrollere, at arbejdsklausulens krav er opfyldt, blandt andet gennem inspektion, og ved begrundet mistanke at anmode entreprenøren om en erklæring fra en advokat eller en statsautoriseret revisor om, hvorvidt entreprenøren eller en underentreprenør lever op til de i kontrakten stillede krav.

Dokumentation af lærlingeindsatser

Det er vigtigt for Metroselskabet at kunne følge op på, hvorvidt entreprenøren lever op til lærlingeforpligtigelserne på en enkel og effektiv måde. Derfor skal entreprenøren fremlægge en plan for, hvordan kravet i klausulen overholdes, og kunne dokumentere klausulens overholdelse ved månedlig rapportering via en af selskabet udarbejdet skabelon. Selskabet har i den forbindelse ret til at kontrollere, om denne månedlige rapportering er korrekt, og anmode om dokumentation for dette.

3. Sanktioner

Sanktionstrappe for mislighold af krav til løn- og arbejdsforhold

Selskabet ønsker, at det klart fremgår, hvilke konsekvenser det har, hvis entreprenøren eller eventuelle underentreprenører ikke overholder arbejdsklausulen eller dokumentationskravene. Derfor har selskabet en "sanktionstrappe" for mislighold af kravene til løn- og arbejdsvilkår, hvor sanktionen modsvarer forseelsen, således at sanktioner gradvist kan optrappes. Sanktionstrappen sigter mod at sanktionere mislighold konsekvent med proportionalitet for øje og indeholder følgende:

- Hvis entreprenøren undlader at leve op til dokumentationsforpligtigelserne ovenfor, kan selskabet tilbageholde op til 15 pct. af den månedlige betaling til entreprenøren.
- At selskabet kan pålægge entreprenøren en bod på 20.000 kr. per overtrædelse, hvis entreprenøren gentagne gange undlader at indsende den krævede dokumentation eller i særligt graverende tilfælde.
- En bestemmelse, der giver selskabet ret til i entreprisesummen at modregne et beløb svarende til efterbetalingskravet fastsat i en fagretlig sag og betale det modregnede beløb til den person, som afgørelsen eller forliget vedrører, eller til den faglige organisation.
- At selskabet har mulighed for at pålægge en bod på 20.000 kr. per person per måned ved misforhold mellem aktuelle lønforhold og den løn, der forlanges i henhold til gældende overenskomst.
- At selskabet har mulighed for, at samarbejdet med entreprenøren bringes helt eller delvist til ophør, eller at entreprenøren pålægges at ophøre samarbejdet med en underentreprenør, som ikke overholder arbejdsklausulen.

Eliminering af risiko for dobbeltstraf



Selskabet vil sikre, at entreprenører, som er en del af den danske arbejdsmarkedsmodel, ikke stilles dårligere end en entreprenør, som vælger at stå uden for den danske model. Derfor introduceres en bestemmelse, som fjerner entreprenørens risiko for "dobbeltsraf". Det vil sige, at hvis entreprenøren som har tegnet overenskomst, er blevet idømt efterbetaling/bod og har betalt for en forseelse i det fagretlige system, så kan entreprenøren ikke også blive straffet for samme forseelse af Metroselskabet. Samtidig fastholdes muligheden for, at en entreprenør, som ikke har tegnet overenskomst, og som derfor ikke kan blive idømt efterbetaling/bod i det fagretlige system, kan blive pålagt bod af selskabet.

Sanktionstrappe for krav om lærlinge

Selskabet ønsker at give entreprenørerne eksplicitte økonomiske incitamenter til at leve op til lærlingeforpligtigheden. Derfor er der både mulighed for tilbagehold, en bodsbestemmelse og en bonusbestemmelse.

- Hvis entreprenøren har manglende planlægning eller rapportering om lærlinge, kan selskabet tilbageholde samlet set op til 100.000 kr. for hver af de krævede årsværk, indtil entreprenøren har opfyldt planlægnings- og rapporteringspligten vedr. lærlinge.
- Hvis entreprenøren ved kontraktens ophør ikke har opfyldt det krævede antal praktikant-årsværk, kan selskabet pålægge entreprenøren en bod på 20.000 kr. per måned per manglende lærling svarende til 240.000 kr. årligt per manglende lærling. Denne bod er tilpasset den reelle udgift ved at have en lærling.
- Hvis entreprenøren har opfyldt mindst 75 pct. af lærlingemålsætningen, nedsættes boden for de manglende lærlingeårsværk dog til 100.000 kr. per manglende årsværk.
- Entreprenøren kan desuden opnå en bonus på 75.000 kr. for hvert hele praktikant-årsværk, der er beskæftiget ud over lærlingeforpligtigheden.