

Sociale duurzaamheid

THEMA

Als onderdeel van Europese aanbestedingen

Jan Kampherbeek van CNV Schoonmaak, is van mening dat vooral bij de Europese aanbestedingen het personeelsbeleid meer aandacht moet krijgen. PS vroeg Kampherbeek naar zijn ideeën hierover.

Hoe denk je dat de aanbesteding-procedures verbeterd zouden kunnen worden?

'De huidige manier van Europees aanbesteden kan veel beter. Zoals de aanbestedingen in de schoonmaakbranche nu gaan, worden werknemers te gemakkelijk de dupe en ik pleit er daarom sterk voor dat sociale afwegingen onderdeel worden van de selectiecriteria. In de schoonmaakbranche krijgt personeelsbeleid op dit moment de nodige aandacht: er zijn bijvoorbeeld cao-afspraken gemaakt over het opleiden van werknemers, er zijn projecten opgezet om nieuwe Nederlanders te helpen bij de inburgering en OSB houdt een congres over de speurtocht naar de gekwalificeerde werknemer. Helaas moet ik constateren dat er bij Europese aanbestedingen te weinig aandacht is voor het personeelsbeleid: bij de eisen wordt er niet of nauwelijks naar gevraagd. Dat is vreemd. Iedereen weet dat schoonmaken mensenwerk is en aan die meest kritische factor wordt bij aanbestedingen dus nauwelijks aandacht besteed.'

Zou er iets veranderd moeten worden aan de eisen van schoonmaakbedrijven?

'Ja, dat denk ik wel. Voorafgaand aan een aanbesteding stellen klanten en hun intermediairs een aantal eisen op. Eisen waaraan schoonmaakbedrijven moeten voldoen voordat ze mee kunnen dingen naar de opdracht. Voorbeelden daarvan zijn: een overzicht van soortgelijke opdrachten, de minimaal bepaalde omzet, de personeelsomvang en de technische uitrusting.

Personeelsbeleid staat er nooit bij. Binnen de Europese aanbestedingen zijn er uiteindelijk maar twee gunningcriteria: de laagste prijs en de economisch meest voordelige inschrijving.

De laagste prijs is duidelijk: wie de laagste offerte heeft, krijgt de opdracht. Het criterium "economisch meest voordelige inschrijving" is minder duidelijk, maar wel het meest gebruikt. Het geeft nog enige invloed op de keuze, anders dan prijs. Bij een "economisch meest voordelige inschrijving" worden aan bepaalde gevraagde aspecten verschillende wegings-

factoren toegekend. Bijvoorbeeld: Kwaliteit van de dienstverlening met weging: 30, Prijs met weging: 30, Aantal in te zetten uren met weging: 10, Innovatie, duurzaamheid, milieu en creatieve inbreng/verbeterpunten met weging: 10, enzovoort.'

Wat zou er precies moeten veranderen, volgens jou?

'Als vakbondsbestuurder is mijn grootste bezwaar dat er bij de aanbesteding van diensten, tot nu toe, geen enkele rekening wordt gehouden met de impact van een aanbesteding voor de werknemers. Sociale eisen worden nooit gesteld. Niet rond de eventuele wisseling van het bedrijf, maar ook niet aan het bedrijf zelf. Het staat gewoon niet in de eisen die de aanbestedende overheid opgeeft. Kortom, een bedrijf dat keurig de belasting afdraagt maar een grote schuld heeft bij een bedrijfspensioenfonds, krijgt van de overheid net zo makkelijk een opdracht als een bedrijf dat wel netjes de pensioenpremie afdraagt. Een bedrijf dat zich



niet aan de bedrijfstak cao houdt, krijgt net zo makkelijk een opdracht als een bedrijf dat de cao stipt naleeft. Een bedrijf dat een aanbesteding gebruikt om mensen te ontslaan en zijn werknemers het allemaal zelf maar laat uitzoeken, krijgt net zo makkelijk een opdracht als een bedrijf dat erg zijn best doet, alle medewerkers over wil nemen en ruim de tijd neemt om de medewerkers te informeren en te begeleiden.'

Wat kunnen we van de overheid verwachten?

'Pas als het helemaal mis gaat, is er enige aandacht van de overheid te verwachten. Een goed voorbeeld daarvan is de aanbesteding vanuit de WMO voor de thuiszorg. Terwijl iedereen kan voorspellen dat de thuiszorg in de vergrijzende samenleving een groeiende markt is, kregen duizenden werknemers in de zorg ontslag omdat hun werkgever een contract had verloren. Deze mensen konden dan wel weer bij de "winnaars" aan de slag als alfhulp of als werknemer met

nul dienstjaren. Dat leidde tot zeer veel onzekerheid bij werknemers, onrust bij hulpbehoevenden, verminderde motivatie en uiteindelijk ook nog eens tot grote tekorten bij thuiszorginstellingen. Vorig jaar heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten een boekje uitgegeven met de titel *Sociaal overwogen aanbesteden*. In dat boekje staan verschillende scenario's met aandachtspunten waarmee gemeenten rekening kunnen houden bij aanbestedingen onder de WMO. Dit is een stap vooruit, maar nog steeds zijn er geen harde eisen aan de inschrijvende bedrijven.

'Daarnaast heeft de staatssecretaris aangekondigd dat er voor de WMO een wetwijziging aankomt, waarbij sociaal aanbesteden een onderwerp wordt. Die wet gaat dan op zijn vroegst in oktober 2009 in. Voor de andere genoemde sectoren is er nog geen enkel signaal dat overheden rekening gaan houden met sociale duurzaamheid. Dat zal toch eens tijd worden.

Wat mij betreft zou daar geen wet voor

nodig moeten zijn. Regelgeving ontstaat omdat mensen hun eigen verantwoordelijkheid niet nemen. Aanbesteders van schoonmaakdiensten - en zeker de overheid - en ook schoonmaakbedrijven zouden die verantwoordelijkheid zelf moeten nemen.'

Kortom?

'Kortom, sociale afwegingen moeten onderdeel uit gaan maken van de selectiecriteria. Het belangrijkste criterium is: als het werk blijft, blijven ook de betrokken medewerkers. Mocht er, bij een aanpassing van het contract, toch werk verloren gaan, dan moet er een langere overgangperiode zijn. In die overgangperiode moeten de sociale gevolgen in kaart worden gebracht en moeten er passende oplossingen gevonden worden. Vergelijk het maar met de procedure bij een bedrijf dat moet gaan reorganiseren. Het bemiddelen van werk naar werk moet in de procedure worden opgenomen. Pas als dat helemaal niet lukt, kan er sprake zijn van een ontslagprocedure.'