



Göteborg, Malmö och Stockholms gemensamma arbete för schysta villkor vid upphandlingar

Gemensamt för Göteborg, Malmö och Stockholm är att städerna var för sig har tagit beslut att i samband med upphandling säkerställa skäliga arbetsvillkor i nivå med svenska centrala kollektivavtal för arbetstagare som utför tjänster och byggtreprenader. Besluten har haft den s.k. Vita jobb-modellen som utgångspunkt.

Under våren 2016 inledde städerna ett samarbete för att hitta gemensamma angreppssätt och arbetsprocesser som ska säkerställa effektivitet och legitimitet gentemot leverantörsmarknaden och andra intressenter.

I maj 2016 presenterade regeringen sin lagrådsremiss om införande av krav på arbetsrättsliga villkor i lagen om offentlig upphandling.

Mot denna bakgrund bjöd städerna gemensamt in de centrala fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna inom områdena bygg, måleri och el till dialog, med ett uttalat önskemål om att tillsammans med parterna ta fram tillämpliga nivåer avseende lön, semester och arbetstid ur respektive centralt kollektivavtal, som sedan skulle kunna användas som särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor i städernas upphandlingar.

Den 16 mars 2017 överlämnade regeringen en ny proposition till riksdagen ”Arbetsrättsliga villkor vid upphandling” prop. 2016/17:163.

Den 3 maj 2017 antog riksdagen lagförslaget och per den 1 juni 2017 införs nya bestämmelser i LOU som gör det obligatoriskt att ställa ut särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor avseende lön, semester och arbetstid i de fall det anses behövt.

Arbetsrättsliga villkor i upphandling

Syftet med kontraktsvillkoren är att säkerställa schysta arbetsvillkor inom ramen för offentliga kontrakt och motverka att oseriösa leverantörer får konkurrensfördelar genom att erbjuda sina anställda undermåliga anställningsvillkor.

Varför samverka?

Städerna har gemensamma målsättningar och utmaningar som stora beställare av tjänster och byggtreprenader. En av utmaningarna är att formulera de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren så att de uppfyller upphandlingslagarnas krav och att de dessutom är praktiskt tillämpbara för den upphandlande myndigheten. Genom att hitta gemensamma sätt att arbeta med utformningen av de arbetsrättsliga kontraktsvillkoren kan städerna skapa transparens och tydlighet gentemot leverantörsmarknaden.



Hur har de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren tagits fram?

Städernas arbetssätt har utgått från den metodik som regeringen föreslog i det lagförslag som lades fram under hösten 2016.

I ett första steg har städerna arbetat med att ta fram tillämpliga nivåer på lön, semester och arbetstid.

Utgångspunkten för städernas arbete är att få parterna i kollektivavtalen för branschen att nå konsensus om vilka nivåer som är tillämpliga. Städerna utgår då från parternas gemensamma bedömningar och lägger dem till grund för de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren. I de fall parterna inte är överens om vilka nivåer som bör tillämpas, är det städernas bedömning utifrån tillgängligt material som ligger till grund för utformandet av de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren.

De arbetsrättsliga kontraktsvillkoren kommer dock inte nödvändigtvis att strikt motsvara villkoren i kollektivavtalet, eftersom kontraktsvillkoren måste anpassas utifrån ett upphandlingsrättsligt perspektiv. Det betyder för det första att de måste vara kopplade till det som ska upphandlas ("kontraktsföremålet"), vilket bland annat innebär att kontraktsvillkoren måste formuleras så att de enbart reglerar arbetsvillkoren för den tid som arbetstagaren faktiskt utför arbete under det aktuella kontraktet. Om arbetstagaren också arbetar åt andra uppdragsgivare får de arbetsrättsliga villkoren enligt kontraktet alltså inte omfatta det arbetet. För det andra måste de arbetsrättsliga kontraktsvillkoren vara så klart och tydligt formulerade att leverantörerna kan förstå vad som krävs. Att villkoren är klart och tydligt formulerade är också nödvändigt för att staden ska kunna följa upp dem. Den upphandlande myndigheten varken ska eller kan ägna sig åt att tolka kollektivavtal.

Städernas arbete med att ta fram de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren har därför särskilt fokuserat på att säkerställa att de är kopplade till kontraktsföremålet samt att de är tydliga och möjliga att följa upp. De särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor som slutligen kommer till uttryck i upphandlingsdokumenten är städernas gemensamma uppfattning om vilka nivåer för lön, semester och arbetstid som minst ska gälla under kontraktet.

Hur kan leverantören fullgöra de särskilda arbetsrättsliga villkoren under kontraktstiden?

Inom vissa branscher finns det endast ett kollektivavtal som är tillämpligt på det aktuella arbetet som ska utföras inom ramen för kontraktet. I sådana fall kan en leverantör uppfylla villkoren antingen genom att tillämpa de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren som ställs ut eller genom att vara bundna av det aktuella kollektivavtalet. Med stöd av det kollektivavtalet kan de också ha slutit lokala kollektivavtal med delvis avvikande regler.



Punkten 3 nedan följer lagstiftarens förslag om hur leverantörer på olika sätt kan uppfylla utställda villkor i de fall det finns fler än ett centralt kollektivavtal på nationell nivå som organiserar de aktuella arbetstagarna. Sett ur upphandlingsperspektiv är alla dessa kollektivavtal likvärdiga när det gäller att säkerställa skäliga arbetsvillkor. En leverantör anses uppfylla villkoren även om de är bundna av ett annat kollektivavtal med delvis andra nivåer. Även en leverantör som inte är bunden av ett kollektivavtal kan välja att tillämpa nivåer ur ett annat kollektivavtal utan att vara bunden av detsamma. Bakgrunden till regeringens förslag är bl.a. att upprätthålla likabehandlingsprincipen mellan leverantörer som är bundna av kollektivavtal och leverantörer som inte är det.

Punkten 3 nedan bör således endast användas i de fall det finns fler än ett centralt kollektivavtal på nationell nivå som organiserar de aktuella arbetstagarna. Om det inte från början säkert går att avgöra om det finns fler än ett avtal som är tillämpligt bör punkten 3 ändå finnas med eftersom den i allt väsentligt bygger på bestämmelser i LOU kring hur leverantörer på olika sätt kan fullgöra villkoren.

Punkten 4 nedan ska tillämpas i sådana situationer där det finns anledning att anta att leverantören kommer att använda utstationerad arbetskraft. Om det inte på förhand går att avgöra om utstationerad arbetskraft kommer att utföra arbete inom ramen för kontraktet bör punkten 4 ändå finnas med.

Hur de särskilda kontraktsvillkoren kan fullgöras

Leverantören kan fullgöra de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren på något av följande sätt:

- 1) Genom att tillämpa de aktuella villkoren;*
- 2) Genom att tillämpa motsvarande villkor i ett centralt kollektivavtal/hängavtal för samma arbete som leverantören är bunden av. I detta fall kan leverantören även tillämpa villkor ur ett lokalt kollektivavtal som är slutet med stöd av det centrala kollektivavtalet;*
- 3) Genom att tillämpa motsvarande villkor ur ett annat centralt kollektivavtal som omfattar yrkesgruppen och som är aktuellt för de huvudsakliga arbetsuppgifterna som ska utföras inom ramen för kontraktet.*
- 4) Leverantören är en arbetsgivare som kan åberopa en utstationeringssituation och leverantören tillämpar motsvarande villkor om arbets- och anställningsvillkor enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.*

Leverantören ska på begäran av beställaren redovisa på vilket av ovanstående sätt de särskilda arbetsrättsliga villkoren kommer att fullgöras av leverantörens underleverantörer.

I det fall leverantören väljer att uppfylla de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren enligt punkt 3 ska denne redovisa vilket annat centralt kollektivavtals villkor som leverantören avser att tillämpa under kontraktstiden och beskriva villkoren. Samtliga anställningsvillkor och nivåer måste vara hämtade ur ett och samma kollektivavtal.



I de fall leverantören är en arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska denne, på begäran av beställaren, redovisa att denne tillämpar motsvarande villkor om arbets- och anställningsvillkor enligt denna lag samt beskriva villkoren därför.

Hur ska städerna hantera förändringar i de underliggande avtalen?

Fråga har uppkommit hur förändringar av de underliggande kollektivavtalen ska hanteras under kontraktstiden. Enligt städernas uppfattning bör förändringarna i de underliggande kollektivavtalen hanteras inom ramen för respektive kontrakt. I avtalet förbehåller sig den upphandlande myndigheten rätten att justera villkoren under kontraktstiden utifrån resultatet av förhandlingarna mellan de centrala parterna. Om en leverantör uppfyller villkoren enligt punkten 3 ovan ska leverantören på begäran av myndigheten inkomma med uppgifter om eventuella förändringar i det av denne tillämpade centrala avtalet. En leverantör som kan åberopa en utstationeringssituation enligt punkten 4 ska vid varje given tidpunkt följa de arbets- och anställningsvillkor som följer av utstationeringslagen.

Förändringar av de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren under kontraktstiden

Dessa villkor kan komma att justeras under kontraktstiden i samband med att det centrala kollektivavtal som legat till grund för kontraktsvillkoren revideras. För de fall nivåerna justeras kommer beställaren skriftligen informera leverantören om detta. Leverantören ska därefter, inom 30 dagar efter att den informerats om de justerade nivåerna, tillämpa dessa justerade villkor. [Om en leverantör uppfyller villkoren enligt punkten 3 ska leverantören på begäran av städerna inkomma med uppgifter om eventuella förändringar i det centrala avtal som denne tillämpar. Leverantören ska därefter, på skriftlig begäran av beställaren, tillämpa de justerade nivåerna inom 30 dagar. En leverantör som uppfyller villkoren enligt punkten 4 ovan ska vid varje given tidpunkt följa de arbets- och anställningsvillkor som följer av lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.]



Uppföljning/kontroll

Städerna har gemensamt arbetat fram principer för hur de särskilda arbetsrättsliga villkoren kan följas upp inom ramen för kontraktet. Som komplement till den ordinarie uppföljningen kommer stickprovsrevisioner genomföras på plats hos kontrakterad leverantör och dennes eventuella underleverantörer för att säkerställa att villkoren uppfylls under kontraktstiden.

Leverantören är skyldig att tillhandahålla erforderlig dokumentation och bereda möjlighet för respektive upphandlande myndighet att själv eller genom ombud genomföra revisioner på plats hos leverantören.

För att överträdelser ska stävjas även i underleverantörsled åläggs leverantören att säkerställa att de underleverantörer som utför arbete inom ramen för kontraktet uppfyller de särskilda arbetsrättsliga villkoren och att erforderlig dokumentation finns tillgänglig.

Leverantören kommer att debiteras kostnader för omrevision till följd av konstaterade överträdelser eller av att en revision inte har kunnat genomföras på grund av brister i dokumentation eller dylikt.

Uppföljning och kontroll av arbets- och anställningsvillkor

Leverantören är skyldig att på begäran av beställaren redovisa hur arbets- och anställningsvillkoren efterlevs.

Kontinuerlig uppföljning av de arbetsrättsliga villkoren kommer att genomföras i samband med beställarens ordinarie uppföljning eller vid särskilda möten avseende just dessa villkor. Leverantören är skyldig att möjliggöra för beställaren att själv eller genom ombud utföra revision på plats hos leverantören och/eller hos någon av leverantörens underleverantörer för att säkerställa att villkoren uppfylls.

Leverantören ska i samband med uppföljning och revision tillhandahålla de dokument och de uppgifter i övrigt som behövs för att kontrollera att leverantören, och i förekommande fall dennes underleverantörer, har uppfyllt sina åtaganden enligt dessa villkor.

Kontroll kan exempelvis komma att ske av tidrapportering, scheman, lönespecifikationer och anställningsavtal. Leverantören ska också möjliggöra för berörd personal att delta i intervjuer i samband med revision.

Hantering av avvikelser

Leverantören ska informera beställaren om eventuella avvikelser från kontraktsvillkoren och om vilka åtgärder som denne avser att vidta för att avhjälpa bristerna.

Konstaterade avvikelser i samband med uppföljning och revision ska åtgärdas enligt tidsplan bestämd av beställaren.



Kostnader för omrevision vid konstaterade avvikelser och/eller då en revision inte har kunnat genomföras på grund av brister i dokumentation eller av andra skäl hänförliga till leverantören debiteras denne.

Väsentliga eller upprepade avvikelser och/eller upprepade fall av bristfällig dokumentation är att anse som ett väsentligt kontraktsbrott, vilket kan utgöra grund för hävning från beställarens sida.

Tillämpningen av personuppgiftslagen i samband med kontroll och uppföljning

I den mån kontrollen av att leverantörerna följer de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren innebär att personuppgifter behandlas, exempelvis sammanställs och lämnas ut, måste det ske i överensstämmelse med personuppgiftslagen (PUL). Det kan bli aktuellt om det visar sig föreliggande brister när det gäller exempelvis löneutbetalningar, och den upphandlande myndigheten därför vill säkra underlag för eventuella avtalsrättsliga sanktioner.

Enligt 10 d) § PUL får personuppgifter behandlas om behandlingen är nödvändig för att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras och enligt 10 f § PUL får personuppgifter behandlas om en intresseavvägning ger vid handen att den personuppgiftsansvarige, eller en tredje man till vilken personuppgifterna lämnas ut, har ett berättigat intresse som väger tyngre än den registrerades intresse av skydd för sin integritet.

Enligt städernas bedömning är behandling av personuppgifter i syfte att kontrollera att den enskilde arbetstagaren hos leverantören och dennes underleverantörer får skäliga villkor enligt de särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkoren nödvändig för att en arbetsuppgift av allmänt intresse ska kunna utföras och att den i vart fall har stöd i 10 f § PUL efter en intresseavvägning.

Den 25 maj 2018 träder dataskyddsförordningen i kraft och ersätter PUL. Enligt art. 6 p. 1 c) får behandling utföras om den är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som åvilar den personuppgiftsansvarige. Enligt samma artikel, p. 1 e), får behandling ske om den är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse. I p. f) finns en bestämmelse som motsvarar nu gällande i PUL, personuppgiftsbehandling efter en intresseavvägning och där det är fråga om ett berättigat intresse som väger över den registrerades intresse av skydd för den personliga integriteten. Denna bestämmelse gäller emellertid inte för behandling som utförs av offentliga myndigheter när de fullgör sina uppgifter. Med hänsyn till de nya bestämmelserna i LOU om skyldighet för upphandlande myndigheter att ställa ut villkor avseende lön, semester och arbetstid, om det är behövligt och de går att fastställa finns, enligt städernas bedömning, argument för att framöver behandla personuppgifter med stöd av nämnda bestämmelser avseende rättslig förpliktelse och/eller uppgift av allmänt intresse.



Göteborgs
Stad



Malmö stad



Stockholms
stad

Städernas gemensamma utgångspunkter

2017-05-23

Samverkan med Upphandlingsmyndigheten

Städerna har under arbetet med att ta fram tillämpliga arbetsrättsliga kontraktsvillkor fört kontinuerlig dialog med Upphandlingsmyndigheten. Upphandlingsmyndigheten är positiv till städernas arbete och ser det som ett bra exempel, men har inte medverkat i framtagandet av de slutliga villkoren.