

# Arbetsrättsliga krav vid offentlig upphandling

**- om möjligheterna att ställa krav på kollektivavtalsvillkor**

Upphandlingsdagarna 29 januari 2015

Lisa Sennström

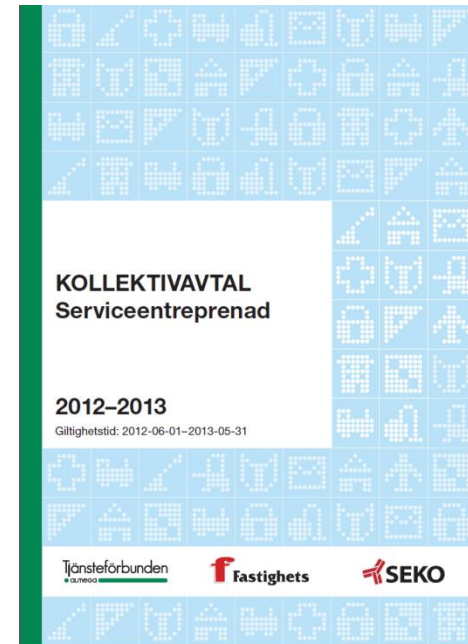
# Definition av socialt ansvarsfull upphandling

- Sysselsättningsmöjligheter
- Anständigt arbete
- Social integration
- Bekämpa kränkningar av de mänskliga rättigheterna
- Tillgänglighet och design för alla
- Rättvis handel
- **Arbetstagares rättigheter**



# Arbetsstagares rättigheter

- Arbetsmiljö
- Jämställdhet och likabehandling
- Personalövertagande
- ILO:s kärnkonventioner
- **Krav på kollektivavtalsvillkor**



# Varför är frågan så omdiskuterad?

- Aktualiserar två rättsområden: upphandlingsrätt och arbetsrätt
- Politiskt laddad fråga, med olika uppfattningar om vad som är juridiskt möjligt och vad som är lämpligt
- Brist på vägledning och praxis skapar osäkerhet kring vad som faktiskt är förenligt med lagstiftningen
- Praktiska svårigheter

# Vita Jobb-modellen

- Togs ursprungligen fram i början av 2000-talet, reviderades efter EU-domstolens domar i *Laval* m.fl.
- Utarbetade kontraktsvillkor som kan tillämpas vid upphandling
- Generella bestämmelser om betalning av sociala avgifter och skatter, förbud mot svartarbete osv. samt särskilda villkor beroende på upphandlingsområde
- Uppföljning som ett samarbete mellan fackförening och kommunen

# Pågående utredningar/projekt

- Konkurrensverkets projekt om kollektivavtal, (april 2015)
- Uppdragsforskning Andrea Sundstrand
- Statlig utredning, (1 sep 2015)
- Utstationeringskommittén (tillämpning av utstationeringslagen), (28 feb 2015)

# En introduktion till arbetsrätten

- Svensk arbetsrätt karaktäriseras av att lön och andra ersättningar i princip regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter och inte i lagstiftning.
- Arbetsrättslig lagstiftning utvecklades på 70-talet, ”arbetsrättspaketet”, LAS (1982), MBL (1976)
- Sveriges inträde i EU
- Förändringar under 90-talets senare hälft, utveckling av diskrimineringslagstiftning

# Den svenska modellen

- Arbetsmarknadens parter utgör grunden för förhållandena på den svenska arbetsmarknaden.
- Hög organisationsgrad
- Svenskt Näringsliv huvudorganisation på arbetsgivarsidan. SKL och Arbetsgivarverket inom den offentliga sektorn.
- Arbetstagarnas organisationer utgörs av LO, TCO och Saco.



# Kollektivavtal - medbestämmandeavtal

- Skriftligt, undertecknat avtal mellan fackförening och arbetsgivare *eller* arbetsgivarorganisation som innehåller vilka anställningsvillkor som ska gälla på arbetsplatsen
  - Löner, semester, lönesättning, arbetstider och annat som parterna enats om.
  - Juridiskt bindande för alla medlemmar i respektive organisation
  - Hängavtal – oorganiserad arbetsgivare förbinder sig att tillämpa villkoren i kollektivavtalet (utan att vara part)
-

# Utstationering av arbetskraft

- Arbetstagare som tillfälligt arbetar i ett annat land under begränsad tid
- Utstationeringsdirektivet antogs 1997, med syfte att säkerställa grundläggande arbetsvillkor och motverka s.k. social dumpning
- Arbetstagare ska garanteras minimiskydd enligt värdlandets lagstiftning: arbetsmiljö, arbetstid, semesterdagar, skydd mot diskriminering på grund av olika grunder

# Konkurrens mellan arbetstagare och social dumpning

- Fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital
- Social dumpning = arbetstagare konkurrerar med varandra med lägre löner och sämre anställningsvillkor
- Kan även ha omvänd betydelse – företag från höglöneländer förlägger arbete i låglöneländer för att minska produktionskostnaderna.

# ILO 94 om arbetsklausuler i offentliga kontrakt

- Antogs 1949 – arbetstagare som utför arbeten åt det offentliga ska inte ha sämre arbetsförhållanden och arbetsvillkor än andra arbetstagare i samma bransch
- Har ej antagits i Sverige. Till en början enighet mellan arbetsmarknadens parter om detta, idag har de fackliga organisationerna ändrat uppfattning

# Kollektivavtalsvillkor vid offentlig upphandling

Artikel 18.2 (direktiv 2014/24)

*”Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga miljö-, **social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller i internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser som anges i bilaga X.**”*

# Politisk förankring och organisatoriska frågor

- Upphandlingspolicy – ramarna för vilka krav som ska ställas vid upphandling
- Tydliggörande av ansvarsfördelningen i organisationen
- Prioritering av resurser

# Planering och prioritering av upphandlingsområden

- Hur ser marknaden och branschen ut?  
Kollektivavtalstäckning
- Prioritering utifrån risker. Faktorer som kan öka riskerna: leverantörskedjan, arbetskraften, förekomst av utstationering
- Strategiska val

# Genomförande av upphandlingen

- Föreligger det ett gränsöverskridande intresse?  
Kan kontraktet rent praktiskt utföras av utstationerad arbetskraft?
- Tillgång och identifiering av aktuellt kollektivavtal
- Allmänna krav på formuleringen av krav: koppling till kontraktsföremålet, tydlighet och transparens, möjligt att följa upp



# Uppföljning av ställda krav

- Handlar om att säkerställa att avtalsvillkoren uppfylls
- Bidrar till att visa respekt för seriösa leverantörer genom att bekräfta att man menar allvar, och till att skapa en bra avtalsrelation
- Uppföljningsplan och resurser för uppföljning
- Uppföljning genom extern tredje part/uppföljning i egen regi

# Jobbar ni med hållbar upphandling?

- » Arbetar ni aktivt med att ställa miljö- och sociala krav i upphandlingar?
- » Arbetar ni aktivt med miljöfrågor för att vinna affärer?
- » Visa upp era goda exempel och nominera till våra hållbarhetspriser senast 15 mars på [konkurrensverket.se](http://konkurrensverket.se)
- » Prisutdelning 14 april



# Tack!

Lisa Sennström

Sakkunning, enheten för policystyrning

[lisa.sennstrom@kkv.se](mailto:lisa.sennstrom@kkv.se)

08-586 217 23

[www.konkurrensverket.se](http://www.konkurrensverket.se)