

Vita Jobb

Verktyg mot svartarbete och social
dumpning vid offentlig upphandling

STAFFAN HOLMERTZ

KURT JUNESJÖ



Innehållsförteckning

Offentlig upphandling för ett bättre samhälle	7
Vita jobb i Stockholm 8.	
Bakgrund	9
Lagen om offentlig upphandling, LOU 11, Schematisk bild av upphandlingsgången 12, EG-rättens ställning i svensk rätt 12, EG-rätten, LOU och konkurrensrätten 12 EG-domstolen som maktfaktor 13 Vad innebär EG-rättens diskrimineringsförbud? 15 Vilka sociala krav får upphandlaren ställa upp enligt EG-rätten? 15, Social dumpning och svensk rätt 17 <i>Social dumpning 17, Kammarrättsdom gillar social dumpning 18, Sociala krav vid svensk offentlig upphandling 19</i> Lättare att ta sociala hänsyn enligt LOU. 19, ILO-konvention nr 94 20, Utformning av kontraktsvillkor 21, Vita Jobb. Konstruktion och motiv 24. <i>Bakgrund 24</i> Särskilda avtalsvillkor i Vita Jobb 25	
Fack och upphandlare samarbetar mot svartarbete och social dumpning	27
Bakgrund 27 <i>Information om kommande uppdrag 28</i> Information från den fackliga organisationen 28, Det fackliga kontrollarbetet 29	
Praktiskt arbete med entreprenadkontroll	30
Upphandlingsarbete 30, Entreprenörsskedet 31, Etablerings-	

skedet 32, Företag med kollektivavtal 32	
<i>Underentreprenör 33</i>	
<i>Uppföljningsrutiner från förhandlingen 33</i>	
Företag som saknar kollektivavtal 34	
<i>Fortlöpande kontroll av upphandlingsvillkorens sociala del 35</i>	
Rapportering till kommunen 36, Hur kolla företag 37	
<i>Identifiera med organisationsnummer 37, Bolagsstyrelseledamöter och personutdrag 37, Skulder 38, Registrerade för moms och arbetsgivaruppgifter 38, Djupare kontroll med Skatteverket 38, Mjuka fakta från medlemmar 39</i>	
Samverkan för undvikande av dubbelarbete 39	
Praktiska verktyg för den sedvanliga fackliga kontrollen	40
Facklig organisation för arbetet med vita jobb	42
Utbredning av Vita jobb 42, Arbetsuppgifter för förbunden centralt 42, Organisation och arbetsuppgifter lokalt 43, Vita Jobb och LO-distrikten särskilt i Stockholm 44	
Medbestämmandeförhandlingar	46
Bakgrund 46, Allmänt 46, Olika typer av förhandling vid offentlig upphandling 47, Förhandlingsstegen hos den offentliga upphandlaren 48, Förhandling om entreprenad enligt medbestämmandelagen hos den offentliga upphandlaren. Sekretess 50 . Entreprenadförhandlingar och veto 51, Vetorrättens konstruktion 52, Begränsningar i vetorrätten vid upphandling enligt LOU 54, När kan vetorrätten utövas? 56, Vetots utformning 56, Skadestånd mot facket 54, Samverkan för facklig bevakning 57, Förhandling hos anbudsgivaren 58, Sekretess hos anbudsgivaren 59	
<i>Anbudssekretess hos privat arbetsgivare 60</i>	
Bilaga 1. Bilaga ILO-konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part.	62
Bilaga 2. Ändringar och kompletteringar i Ramavtal; Städarbeten inom koncernen AB SVENSKA BOSTÄDER som anpassning till Vita Jobb	72

Bilaga 3. Sociala krav fastighets	75
A. Allmänna krav som skall vara uppfyllda 75, B. Speciella branschkrav som ska vara uppfyllda 76	
Bilaga 4 Kontrollista för företag enligt Vita Jobb	78
Bilaga 5 Kommunalt utvecklingsprojekt för att bekämpa ekonomisk brottslighet inom byggbranschen m.m. Stockholms kommuns beslut 1997	85
Bilaga 6 Att teckna kollektivavtal	89
Industriförbundsprincipen vanligast i Sverige 89, Gränsdragningsprinciper 90, Utlösande händelser för kollektivavtal 91, Förhandlingsframställan 92, Förhandling om hängavtal 93	
<i>Att påkalla förhandling 93, Förhandlingsvägran 94, Protokoll 95, Stridsåtgärder 95, Avtal tecknas 101</i>	
Praktiskt arbete med att teckna avtal 98	
Bilaga 6. Cirkulär 2005:17. Sveriges Kommuner och Landsting, Juridiska enheten och Arbetsrättsenheten	105

Offentlig upphandling för ett bättre samhälle

Staten och kommunerna köper tjänster för uppskattningsvis en fjärdedel av bruttonationalprodukten, dvs. ungefär 500 miljarder kronor/år. Hur pengarna används har därför avgörande betydelse för hur Sverige ser ut.

Vill vi ha arbetsplatser där arbetstagare dör eller skadas pga. brister i arbetsmiljön, svarta löner, eller löner som inte går att försörja sig på? Den stadsdelsnämnd i Stockholm som handlar upp städtjänster för 135 kr/tim när lägsta avtalslön är 80 kr, alltså till lägre timpris än vad lön och arbetsgivar- och sociala avgifter kostar, inser självfallet att något är skumt. Men blundar. De sparar inga pengar. Samhället tappar skatteinkomster, människor kostar sjuklön eller pension pga. av dålig arbetsmiljö och vi får en grogrund för organiserad brottslighet.

Kommunen/myndigheten och staten ska handla vitt. Men samhället saknar resurser och kunskap för kontroll. Fackets normala uppgift att fixa avtalsenliga löner, justa arbetsförhållanden och branschkunskap gör det till en bra partner för att ordna vita löner.

Vita Jobb förenar den offentlige upphandlaren's makt att styra upphandlingen, med fackets kunskap och närvaro på arbetsplatsen. Det är ett projekt som växt fram i samarbete med Stockholms kommun.

Modellen bygger på att kontraktsvillkoren med entreprenören enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) förbjuder svartarbete, föreskriver kollektivavtalsenliga avtalsvillkor, skyldighet att redovisa vilka som jobbar på arbetsplatsen och att bära id-bricka.

Facket har rätt att kontrollera dessa villkor för upphandlarens räkning. Den entreprenör som bryter mot villkoren kan bli av med kontraktet och få betala skadestånd.

Kommunen/myndigheten staten och facket gör sitt vanliga jobb, men tillsammans, och på köpet får vi Vita Jobb.

Vita jobb i Stockholm

Gatu- och fastighetsborgarrådet Roger Mogert i Stockholm inbjöd den 8 december 2003 representanter för Byggnadsarbetareförbundet, Målareförbundet, Elektrikerförbundet samt Transportarbetareförbundet till ett möte om hur man skulle kunna angripa social dumpning vid kommunal upphandling inom gatu- och fastighetsroteln i Stockholm. Även Fastighetsanställdas förbund och LO-distriktet i Stockholm är med i arbetet. Modellen är inte klar, formerna för fackets kontroll är bl.a. inte färdigutvecklade, men redan nu kan den användas i upphandlingsskedet.

Den metod som beskrivs i denna broschyr användes sedan vid Svenska Bostäders upphandling av en städentreprenad hösten 2004. Resultatet är lovande. Anbudspriserna låg kvar på ungefär samma nivå som tidigare, men färre företag deltog. Företagsledningen i ett av de företag som inte deltog men annars alltid brukade vara med hade enligt Fastighetsanställdas förbund gjort sig kända för att genom konkurser och andra metoder inte betala sociala avgifter och skatt. Redan själva formen synes därför ha en sanerande effekt, även om materialet ännu är alltför litet för att dra några säkra slutsatser. Det finns därför all anledning man ska kunna arbeta vidare med modellen och då inte bara i Stockholm.

Bakgrund

Offentlig upphandling sker i Sverige i dag i stor utsträckning med löne- och villkorskonnkurrens. Sådant medför erfarenhetsmässigt en utarmning av löne- och anställningsvillkoren, det brukar kallas social dumpning. Ett i Sverige känt exempel på sådan dumpning och kampen mot den är Kommunals strid för kisspauser i 1999 års konflikt för bussförarnas avtal.

Det här är en sedan länge känd effekt. Redan 1948 antogs därför ILO-konvention nr 94 om arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Konventionen förbjuder myndigheter att pressa anbudspriser genom att låta entreprenörerna konkurrera inbördes med sociala villkor för anställda¹.

Konventionen föreskriver att endast entreprenörer som tillämpar sådana villkor som allmänt gäller i landet och som är fastställda i kollektivavtal eller motsvarande, får delta i offentlig upphandling.

För att en sådan konvention skall gälla i ett land krävs att landets parlament godkänner den och att den omsätts i lagstiftning. 1950, när konventionen skulle behandlas i den svenska riksdagen, sade både SAF och LO nej till att Sverige skulle ratificera konventionen. De ansåg det så självklart att företagare skulle vara bundna av kollektivavtal att det inte behövdes några särskilda regler för offentlig upphandling.²

Detta var också så det fungerade enligt den s.k. Upphandlingskungörelsen, som föregick dagens lag om offentlig upphandling. De upphandlande myndigheterna krävde regelmässigt kollektiv

1. Konventionen bilaga 1 till denna skrift.

2. Kungl. Maj:ts proposition 1950 nr 188

tivavtal som förutsättning för att anta en entreprenör vid offentlig upphandling.

LO:s linje är oförändrad. Social dumpning skall inte ske vid offentlig upphandling. Men den³:

- ska kunna användas för att främja sociala mål;
- ska vara konkurrensneutral när det gäller möjligheten till demokratisk kontroll så att yttrandefrihet för de anställda, offentlighetsprincip för handlingar, rättssäkerhet och medborgarkontroll är den samma oavsett om verksamheten drivs av offentlig eller privat huvudman;
- ska bedrivas på ett sådant sätt att samhället bibehåller slutlig kontroll och bestämmande inflytande över den offentliga verksamheten;
- ska bedrivas så att upphandlande myndigheter alltid är skyldiga att kontrollera att företag i upphandlad verksamhet betalar skatter och sociala avgifter;
- ska bedrivas så att social dumpning aldrig är ett konkurrensmedel.⁴

Läget förändrades drastiskt när Sverige först genom associationsavtal och därefter som medlem i Europeiska Unionen underkastades EU:s upphandlingsregler.

Konkurrensrätten är ett av de mäktigaste verktygen i EU:s arsenal för att främja en fri rörlighet av varor, tjänster och kapital över gränserna. Den EG-lagstiftning (kallas EG-direktiv) som reglerar offentlig upphandling har direktöversatts till lagen om offentlig upphandling (LOU). LOU har dessutom som en rent svensk uppfinning behållit kravet på affärsmässighet från upphandlingskungörelsen. Det är framför allt den bestämmelsen som svenska dom-

3. Beslut i LO-styrelsen 2000-12-13

4. Källa OFFENTLIG UPPHANDLING Effektivisering eller social dumpning, Kurt Junesjö, LO:s förlag 2001 sidan 12

stolar åberopat för att förbjuda krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling.

LOU har av domstolar i Sverige nämligen tolkats så att kommuner och andra offentliga upphandlare inte får ställa krav på kollektivavtal som en förutsättning för att en entreprenör skall tilldelas ett uppdrag. Sannolikt är detta inte en riktig tolkning av upphandlingsdirektiven. Eftersom denna tolkning står i direkt konflikt med ILO-konvention nr 94 skulle det innebära att sex av EU:s medlemsstater skulle bryta mot upphandlingsreglerna då de har ratificera och även infört ILO-konvention nr 98. Det är alltså en rent svensk konstruktion.⁵ Men som läget nu är kan man inte bortse ifrån domstolarnas tolkning av upphandlingsreglerna.

Den tillämpning av LOU som skett i Sverige har medfört att villkoren försämrats kraftigt för många som arbetar i numera upphandlad verksamhet.

De möjligheter som lagstiftaren givit facken för att kontrollera oseriösa entreprenader är förhandlings- och vetorätsreglerna i 38 - 40 § MBL. De borgerliga partierna avskaffade vetorätten under sin regeringsperiod 1990–1993. När Socialdemokraterna återställde dessa försämringar 2003 avskaffades emellertid möjligheten till facklig kontroll av statliga och kommunala upphandlingar vid riksdagsbehandlingen. Lagrådet påstod att vetorätsreglerna i MBL mot oseriösa entreprenörer vid offentlig upphandling stred mot EG-rätten. Enlig min uppfattning var detta en rent politisk uppfattning som inte är grundad på EG-rätten. Effekten är dock att kontrollen av offentlig upphandling nu måste ske på något annat sätt.

Lagen om offentlig upphandling, LOU

LOU är uppbyggd kring fyra EG-direktiv. Direktiven behandlar upphandling av tjänster, varor, bygg- och försörjningsupphandling. Direktiven syftar till att skydda den fria rörligheten över

5. Vill du läsa mer om detta så har jag ingående beskrivit det i min bok OFFENTLIG UPPHANDLING Effektivisering eller social dumpning, Kurt Junesjö, LO:s förlag. Tyvärr har LO makulerat upplagan så du får leta rätt på den på ditt bibliotek.

gränserna inom EU:s inre marknad.

EG-direktiven gäller bara handel över vissa tröskelvärden. I Sverige har man ungefär samma bestämmelser även för handel under dessa tröskelvärden. Över tröskelvärdena ska upphandlingen annonseras. Under tröskelvärdena kan den ske i förenklad form.

Schematisk bild av upphandlingsgången

Upphandlingen inleds med annonsering. I den ska grundläggande information för upphandlingen finnas. Resten finns i det förfrågningsunderlag som skickas ut till dem som är intresserade.

I annonsen anges en sista dag före vilken anbudet ska lämnas. Då prövas anbudet. Det anbud ska antas som antingen är det mest ekonomiskt fördelaktiga eller har lägst anbudspris.

Under hela förloppet fram till den tidpunkt då avtal om upphandlingen sluts har de som är inblandade i upphandlingsförloppet som leverantörer eller anbudsgivare möjlighet att pröva upphandlingen hos Länsrätten. Om den upphandlande enheten gör fel kan den bli skyldig att betala skadestånd, som kan bli mycket högt.

EG-rättens ställning i svensk rätt

EG-rätten har tre typer av bindande föreskrifter, fördrag, förordning och direktiv. EG-rätt som innehåller tvingande bestämmelser gäller framför nationell lagstiftning, även grundlagarna. Fördrag och förordningar har direkt verkan, dvs. de gäller som lag även om de inte översätts i det nationella systemet. Direktiv översätts av landets parlament till nationell lag. Om direktiv inte översätts till nationell lag kan medlemsstat bli skyldig att betala skadestånd till EU-medborgare som lidit skada.

EG-rätten, LOU och konkurrensrätten

Vid tolkning av LOU ska EG-rättens intentioner uppfyllas. EG-

domstolens domar har därför direkt betydelse för tolkning av LOU. Det sätt på vilket Sverige översatt upphandlingsdirektiven medför att det finns avvikelser mellan EG-rätt och svensk rätt.

EG: s konkurrensrätt är en grundläggande del av reglerna om offentlig upphandling. Konkurrensrätt och fackliga rättigheter står i ett naturligt motsatsförhållande till varandra. Konkurrensrätten syftar till att en vara eller en tjänst ska bli så billig som möjligt genom inbördes konkurrens. Kollektivavtalets syfte är att genom fasta minimiregler hålla upp lönenivån. Konkurrensrätten har i t.ex. USA utnyttjats för att dumpa löne- och anställningsvillkor.⁶ Även i Sverige har sådana försök gjorts. I stort har svenska fackföreningar lyckats hålla konkurrensrätten borta från kollektivavtalet. Även inom EG-rätten finns numera en klar rågång mellan kollektivavtalade rättigheter och konkurrensrätt.

EG-domstolen som maktfaktor

Juridiken är ett uttryck för maktfördelningen i samhället. Men när EU-länderna inte kommer riktigt överens om hur lagarna ska se ut och därför gör dem luddiga tolkar ofta domstolen lagarna så att EG: s sammanhållande makt ökar. Domstolen är politiskt känslig. I motsats till EG-kommissionen, där många av tjänstemännen är ”konkurrenshökar”, ger EG-domstolen sociala värderingar betydelse även vid offentlig upphandling. EG-rätten och sociala villkor vid offentlig upphandling

Syftet med EG-rätten vid offentlig upphandling är att samordna de nationella reglerna så att en effektiv konkurrens mellan medlemsländerna säkras. Men en leverantör ska inte godtyckligt kunna uteslutas från en upphandling.

En anbudsgivare kan uteslutas från upphandling. I LOU och

6. Svante Nycander, Kriget mot fackföreningarna en studie av den amerikanska modellen; SNS Förlag 1998. Läs gärna denna bok, den innehåller en suverän beskrivning av vad som händer när man släpper jurister lösa för att bestämma ett lands framtid. Resultatet är verkligen avskräckande.

direktiven finns en uppräknig av olika skäl som ger upphandlaren rätt att utesluta en leverantör från upphandlingen. Det är bl.a. om leverantören gått i konkurs eller gjort allvarligt fel i yrkesutövningen.

Svenska domstolar uppfattar uppräknigen i direktiven och LOU som fullständig. Man får inte utesluta upphandlare på andra grunder, t.ex. för att han inte uppfyller krav på en hög nivå i jämställdhetsarbetet eller i verksamheten mot etnisk diskriminering. Den begränsning svenska domstolar här lagt på den upphandlande enheten går längre än vad EG-rätten kräver. Det finns ett rättsfall⁷ i EG-domstolen som visar att man kan utesluta en anbudsgivare som inte vill anställa arbetslösa. EG-rättens utgångspunkt är endast att sociala krav inte får diskriminera leverantör från annan medlemsstat.

EG-rätten har vissa grundläggande krav på utformningen av offentlig upphandling. Villkor som den upphandlande enheten ställer upp ska vara sådana att upphandlaren beslut vid valet av leverantör är förutsebart. En leverantör får inte diskrimineras för att han kommer från ett annat land. Anbudsgivaren ska skyddas mot godtycklighet.

Enligt EG-domstolen är denna uppräknig i direktiven inte någon fullständig lista. Kriterierna i direktivet är inte uttömmande när det gäller ekonomiska och finansiella kvalifikationer. Det är också tillåtet att ställa upp särskilda villkor, t.ex. att anbudsgivaren ska sysselsätta en viss andel långtidsarbetslösa. Det viktiga villkoret är att upphandlingskraven inte får diskriminera företag som kommer från andra EU-länder. Man får alltså inte kräva att enbart företag från hemlandet godtas⁸. Det är det allmänna diskrimineringsförbudet som alltid gäller vid upphandling enligt EG-rätten.

7.Mål C-31/87 Gebroeders Beentjes BV./. Holland 1988 ECR 4635.

8.Danmark fälldes av EG-domstolen vid bygget Stora bältbron för ett sådant villkor, mål C234/89 Kommissionen ./, Danmark 1993 ECR I-3353.

Vad innebär EG-rättens diskrimineringsförbud?

EG-rätten innehåller ett allmänt förbud mot att diskriminera på grund av nationalitet. Det är för att skydda den fria rörligheten över gränserna inom EU. För att upprätthålla diskrimineringsförbudet vid upphandling har EG-domstolen fastställt allmänna principer som

- likabehandlingsprincipen,
- förbud att förhandla med enskilda anbudsgivare,
- tillgång till en effektiv rättsapparat om den upphandlande enheten gör fel,
- transparens och öppenhet i beslutet,
- proportionalitet, dvs. den upphandlande enheten får inte ställa villkor som inte är proportionella med hänsyn till upphandlingens storlek och som då obefogat t.ex. utesluter små företag från en upphandling.

Lite förenklat kan man säga att alla dessa principer skall göra det svårt att dölja diskriminering under någon annan täckmantel. En leverantör ska inte kunna uteslutas på godtyckliga grunder så att man kan dölja diskriminering bakom ett annat skäl.

Däremot innehåller EG-rätten inga krav på affärsmässighet som i den svenska upphandlingslagen. Inget i EG-rätten hindrar att sociala krav uppställs, bara de kan uppfyllas såväl av inhemska som utländska leverantörer.

Vilka sociala krav får upphandlaren ställa upp enligt EG-rätten?

EG-domstolens domar, s.k. praxis, är av stor betydelse för tolkningen av den svenska upphandlingsrätten. Det viktigaste rättsfallet är Beentjes.⁹ Det gällde en anbudsgivare som inte fick en utannonserad entreprenad, bl.a. för att företaget inte kunde uppfylla ett sysselsättningsvillkor. Arbetsstyrkan skulle till 70 % bestå

9.Mål C-31/87 Gebroeders Beentjes BV./. Holland 1988 ECR 4635.

av långtidsarbetslösa personer. Enligt EG-domstolen var ett sådant krav tillåtet så länge det inte diskriminerade anbudsgivare från andra medlemsstater.

Inget hindrar heller att en medlemsstat kräver att utifrån kommande företag ska tillämpa landets kollektivavtal som villkor för att få arbeta.¹⁰

Den svenska upphandlingslagen tillämpas huvudsakligen för konkurrens mellan svenska leverantörer. De inhemska leverantörerna skyddas normalt inte av EG-rätten. Den ska skydda den fria rörligheten mellan länderna. Det är därför endast utifrån kommande företag som direkt kan stödja sig på EG-rätten. Men den svenska lagstiftningen är utformad så att den tillämpar EG-rätten också på rent svenska upphandlingar. När man ska tolka dessa svenska bestämmelser måste man därför se hur EG-rätten behandlar skyddet för den fria rörligheten mellan EU-länderna.

Det finns EG-lagstiftning som är närbesläktad med upphandlingsrätten, t.ex. utstationeringsdirektivet.¹¹ Det ska skydda anställda på företag som tillfälligt arbetar i ett annat EU-land från sämre förmåner än arbetslandets medborgare. Det gäller bl. a. arbetstid och lön. Utstationeringsdirektivet har inarbetats i svensk rätt genom lagen om utstationering av arbetstagare.¹² Enligt lagen ska information om svenska kollektivavtal lämnas av berörda kollektivavtalsparter till företag som ska jobba i Sverige. Även upphandlingsdirektiven innehåller regler om att svenska upphandlare är skyldiga att upplysa om vilka förpliktelser som gäller under kontraktstiden för anställningsskydd och arbetsvillkor.¹³ Om sådan information lämnats är anbudsgivaren skyldig att upplysa om att man tagit hänsyn till dessa villkor.

Såväl EG-rätten som den svenska arbetsrätten inte bara tillåter

10. Rush Portuguesa C-113/89 (1990 ECR I-1417).

11. Utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, 96/71/EG.

12. SFS 1999:678.

13. Bestämmelserna finns i den svenska lagstiftningen LOU 3 kap. 24 § och 4 kap. 31 §.

utan förutsätter alltså att arbetslandet för utifrån kommande företag ska se till att de tillämpar arbetslandets arbetsvillkor.

I Sverige är kollektivavtalet den lönenorm som gäller för branschens löne- och anställningsvillkor. Allt talar därför för att EG-rätten inte förhindrar att man ställer krav på att en leverantör, som en förutsättning för att få ett jobb, ska tillämpa minst kollektivavtalsenliga villkor. Den domstolspraxis¹⁴ som finns i Sverige, som förbjuder den upphandlande enheten att kräva kollektivavtal av leverantören, har inte stöd i EG-rätten. Kollektivavtalsförbudet är i sin helhet en svensk domstolsuppfinding.

Krav på kollektivavtal förhindrar social dumpning och medverkar till att det blir en jämn lönenivå som de anställda kan livnära sig på även vid offentlig upphandling. Det är dessutom ett krav som är ekonomiskt, eftersom oorganiserade företag kan blockeras, vilket kan medföra stora kostnader för huvudmannen, i det här fallet stat, kommun eller landsting.

Sverige verkar inom EU för att den nordiska modellen med kollektivavtal även ska tillämpas på EG-nivå.

Social dumpning och svensk rätt

Får det allmänna ta icke-kommersiella hänsyn vid offentlig upphandling? Det skulle t.ex. kunna gälla hänsyn till miljö, arbetsmiljö eller jämställdhet. I svensk rätt har svaret tidigare varit nej. Bestämmelsen i LOU att upphandlingen ska göras affärsmässigt hindrar enligt svenska domstolar upphandlaren från att ställa sådana krav vid offentlig upphandling. På grund av en omfattande framför allt folklig kritik, fackföreningarna har varit anmärkningsvärt passiva, har LOU förändrats så att det nu är möjligt att ta både miljömässiga och sociala hänsyn.

14. Kammarrättens i Stockholm dom 1995-03-28, mål nr 1713-1995 Eva Geidenmark med firma Scan Mobil.

Social dumpning

Social dumpning är inget väldefinierat begrepp. Det kan vara lågavlönade arbetstagare från andra länder som genom att konkurrera med sina lägre löner dumpar avlöningsförmånerna för svenska arbetare. Det kan vara att man i Sverige låter arbetarna i olika företag konkurrera mot varandra genom lönesänkningar, så att lön, och t.ex. arbetsmiljö i form av arbetsschema och liknande, försämraras.

Det kan vara att man i upphandlingssituationen pressar de anställda att genomgå drogtest för att leverantören ska få jobbet.

Det kan vara att man kringgår det sociala skyddet som finns i anställningsskyddslagen och att arbetarna blir av med anställningen genom ständiga entreprenadbyten.

Sådan social dumpning kan sänka priset för upphandlingen. Men den kan samtidigt medföra ökade kostnader för t.ex. a-kassa, sjukpensioner etc. Det bör vägas in när man tar hänsyn till den snävt ekonomiska vinsten vid offentlig upphandling.

Kammarrättsdom gillar social dumpning

En kammarrättsdom¹⁵ förbjöd en statlig myndighet att ha kollektivavtal som villkor vid offentlig upphandling. Det framgår inte klart om domen är baserad på EG-rätt eller om det är svensk lagstiftning som styr denna avvisande ställning till kollektivavtalet vid offentlig upphandling. Inget i EG-rätten kan användas till stöd för att det ska vara förbjudet att begära kollektivavtal av anbudsgivare vid offentlig upphandling. Det svenska rättsläget är emellertid cementerat. Även riksdagen ställde sig tidigare bakom kammarrättsdomen.¹⁶ Läget har emellertid förändrats, genom ändringar i LOU, även om de allra flesta upphandlare fortfarande handlar som om kammarrättens enligt EG-rätten felaktiga dom fortfarande

15. Kammarrättens i Stockholm dom 1995-03-28, mål nr 1713-1995 Eva Geidenmark med firma Scan Mobil.

16. Finansutskottets betänkande 1997/98: FiU 7.

skulle vara gällande rätt.

Sociala krav vid svensk offentlig upphandling

1998 ändrades LOU så att man istället för lägsta pris som första alternativ satte det ekonomiskt mest fördelaktiga alternativet.¹⁷ Tanken var att man skulle väga in även andra alternativ än priset vid offentlig upphandling. Kraven skulle fortfarande vara affärsmässigt avvägda. Även krav på miljöpåverkan kunde då anges som relevanta. Sociala hänsyn angavs inte som relevanta vid ändringen.

EG-rätten medger sociala hänsyn vid offentlig upphandling. Medlemsstaterna får gärna begränsa möjligheterna att ta sociala hänsyn i sin egen lagstiftning och det har Sverige gjort i lagen om offentlig upphandling. Däremot kan man inte utvidga socialt hänsynstagande utöver de gränser som anges i EG: s lagstiftning och i EG-domstolens praxis. EG-rätten ger dock stora möjligheter att ta sociala hänsyn.

Lättare att ta sociala hänsyn enligt LOU.

Regeringen har insett problemet med social dumpning vid offentlig upphandling. Vid de senaste ändringarna av LOU sade därför departementschefen i propositionen¹⁸: ”En upphandlande enhet får ställa särskilda villkor som skall gälla för uppdragets utförande. Villkoren skall vid upphandling enligt 2–5 kap. lagen om offentlig upphandling anges i annonsen om upphandling. Vid upphandling enligt 6 kap. samma lag skall villkoren anges i annonsen med begäran om anbud eller i ansökningsinbjudan eller i förfrågningsunderlaget.

Sakligt sett är det bara ett förtydligande av EG-rätten. Men regeringen slår fast att myndigheter får ställa särskilda villkor för hur

17. Ändring av 1 kap. 22 § LOU proposition 1996/97:153.

18. Proposition 2001/02:142.

uppdraget ska genomföras. Det kan exempelvis avse miljökrav och sociala krav på anställningsvillkoren.

I propositionen¹⁹ hänvisar departementschefen särskilt till ett tolkningsmeddelande från EG-kommissionen. I detta tolkningsmeddelande hänvisar kommissionen till en ILO-konvention som behandlar social hänsyn vid offentlig upphandling. Kommissionen säger att upphandlaren får ställa ”Krav på att uppdragstagaren vid kontraktets utförande följer bestämmelserna i ILO:s (International Labour Organisation) grundläggande konventioner i det fall dessa inte redan har genomförts i den nationella lagstiftningen.”

ILO-konvention nr 94

EG-kommissionen hänvisar alltså direkt till ILO:s Konvention nr 94²⁰. Svenska domstolar kan alltså inte längre underkänna krav på kollektivavtalsenliga villkor. Det har nu inte längre stöd vare sig i svensk rätt eller EG-rätt. Konventionen säger:

”Kontrakt, å vilka denna konvention äger tillämpning, skola innefatta klausuler, vilka tillförsäkra vederbörande arbetare lön (inklusive olika sorts tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor, som icke äro mindre gynnsamma än
A) de som gäller enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingsystem, skiljedom eller nationell lagstiftning för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i närmast jämförbara område, eller
*B) den allmänna standard som tillämpas av arbetsgivare tillhörande samma yrke etc.”*²¹

Att upprätthålla standard enligt kollektivavtal kan alltså enligt konventionen ske på tre olika sätt:

19.2001/02:142.

20.ILO-konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt däri offentlig myndighet är part.

21. Artikel 2 konventionen.

Att som villkor för avtalets utförande

1. ställa krav på kollektivavtal
2. ställa krav på kollektivavtalsenliga villkor
3. kräva att företagen uppfyller de grundläggande villkoren i tillämpligt branschavtal

En nödvändig förutsättning för att uppställa sådana krav är att de kan kontrolleras och att så också sker.

Regeringens komplettering av lagen om offentlig upphandling LOU skedde för att man ville markera att det fanns utrymme för att ställa såväl sociala krav som miljökrav vid upphandling. I regeringens proposition²² gjordes även förarbetsuttalanden av denna innebörd.

Utformning av kontraktsvillkor

Gången vid upphandlingen är schematiskt denna:

1. Den upphandlande enheten tar fram anbudsunderlag till annons och förfrågningsunderlag.
2. Den upphandlande enheten fastställer kriterier för vilka anbudsgivare som kan uteslutas på grund av att de inte uppfyller uppställda villkor.
3. Den upphandlande enheten fastställer kriterier för tilldelning av anbud.

I samtliga dessa tre faser kan enligt EG-rätten sociala kriterier användas.

1. I kontraktsvillkoren och förfrågningsunderlag anger den upphandlande enheten vilka villkor man uppställer för entreprenaden. Här kan man då ställa sociala villkor. Om

22.2001-02:142.

den upphandlande enheten t.ex. vill främja sysselsättningen för vissa etniska minoriteter vid ett bygg- och anläggningsarbete är det möjligt. Det avtal som erbjuds anger vad och hur det ska byggas, och att den som får anbudet är skyldig att sysselsätta ett antal från den utpekade etniska gruppen. EG-rättens villkor för sådana krav är endast att arbetslandets myndigheter inte får ställa krav som direkt eller indirekt diskriminerar upphandlare från andra medlemsländer.

Jämställdhet mellan kvinnor och män har skydd såväl i EG-fördraget som i ett antal EG-direktiv. Att också främja detta mål när man uppställer kontraktsvillkor är en naturlig tolkning av EG-rätten.

Att sysselsätta långtidsarbetslösa, att ta hänsyn till miljömässiga och sociala aspekter eller till konsumentskydd är andra krav som går att ställa enligt EG-rätten. Även krav på produktionsprocess och produktionsmetoder för varor och tjänster kan ställas, t.ex. att miljöriktiga metoder ska användas vid tillverkningen. Ett sådant praktiskt exempel är att papper ska vara klo rfritt.

2. Även när man väljer ut vilka anbudsgivare som är kvalificerade kan sociala kriterier användas. Det kan gälla att utesluta företag som inte har en godtagbar arbetsmiljö eller en personalpolitik som inte är godtagbar från etnisk synpunkt.

Ytterligare en grund för uteslutning skulle kunna vara bristande tekniskt kunnande. Även dålig extern miljö, dålig arbetsmiljö, dålig jämställdhetsprofil i etniskt eller könsmässigt hänseende, sociala hänsyn t.ex. när det gäller människorätt eller att arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalsenliga villkor, är sådana möjliga uteslutningskriterier. Det viktiga är att uteslutningskriterierna inte är sådana att de diskriminerar på grund av nationa-

litet och inte heller lägger hinder i vägen för den fria rörligheten eller bryter mot likabehandlingsprincipen. De måste också finnas klart angivna i upphandlingsunderlaget så att anbudsgivarna redan från början vet vad de har att rätta sig efter.

Svenska domstolar tolkar däremot lagen om offentlig upphandling så att man endast får utesluta en anbudsgivare på de grunder som är uppräknade i lagen.

3. Även vid tilldelning av vem som ska få en upphandling kan sociala kriterier användas enligt EG-rätten. EG-rättens kriterier och även LOU: s är att den anbudsgivare som lämnat det billigaste eller ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet ska tilldelas uppdraget. Det ekonomiskt mest fördelaktiga budet bestäms då från de specifika utvärderingskriterier som angivits i annonsen eller i förfrågningsunderlaget. Lagen om offentlig upphandling och upphandlingsdirektiven innehåller ett antal kriterier som entreprenören måste uppfylla. Det gäller t.ex. pris, leveranstid, driftskostnader, kvalitet, estetiska, funktionella och tekniska egenskaper, service och tekniskt stöd, miljöpåverkan m.m. Uppräkningen är inte fullständig men det ska vara objektiva kriterier som kan användas på samma sätt på alla anbud. Alla de kriterier som en upphandlande enhet vill använda vid tilldelningen av anbudet ska finnas med i annonsen eller i förfrågningsunderlaget.

Detta är krav som är möjliga att ställa enligt EG-rätten. Det är svårt att ange vilka restriktioner den svenska riksdagen ställt upp för att med upphandlingen som verktyg t.ex. söka understödja jämställdheten. I de svenska domstolarnas tolkning av upphandlingsrätten har den möjligheten i varje fall blivit en tumme, så liten att den inte syns i verkligheten.

Vita Jobb Konstruktion och motiv

Bakgrund

Det finns starka både kommunala statliga och fackliga motiv för att få en ordentlig kontroll av den offentliga upphandlingen mot social dumpning och oseriösa arbetsgivare.

Under den oreda som uppstått på grund av att kommunen/myndigheten inte längre anses ha rätt att ställa krav på kollektivavtal, har många oseriösa företag lyckats etablera sig framförallt som underentreprenörer. Det innebär att det har uppstått en stor svart sektor som varit svår att effektivt kontrollera. Ett starkt skäl för kommunen/myndigheten att få till stånd en bättre kontroll är därför att komma åt, dels att företag använder sig av social dumpning så att villkoren försämrats, men framförallt att få en kontroll av att det är seriösa företag som betalar skatt och sociala avgifter som arbetar för skattebetalarnas medel.

Redan LOU förutsätter att företag som inte är seriösa ska kunna uteslutas från offentliga uppdrag, men problemet är att det i stort saknas effektiva verktyg och en fungerande organisation för att följa upp detta. I Vita Jobb har vi valt att inte ställa krav på kollektivavtal. Modellen är i stället konstruerad med särskilda upphandlingsvillkor som ger minst samma standard som gällande branschavtal, alltså i samma konstruktion som är möjlig enligt ILO-konvention nr 94.

Trots att de rättsliga möjligheterna enligt LOU att ta sociala hänsyn numera har klarlagts är det få kommuner som har utnyttjat det vidgade utrymme som finns för att ställa krav vid offentlig upphandling.

Ur facklig synpunkt är det ett motsvarande intresse att se till att fackförbundens medlemmar får rimliga arbetsvillkor och att inte dessa försämrats genom att löne- och anställningsvillkor används som konkurrensmedel för att få en entreprenad.

Enligt LOU får kommun ställa särskilda villkor för hur uppdra-

get skall genomföras. Sådana villkor ska anges i annonsen om upphandling.

Särskilda avtalsvillkor i Vita Jobb

Vita jobb består av två delar. Det ena är regler för upphandling som innebär att man utnyttjar de möjligheter LOU ger att förhindra social dumpning och svartarbete. Den andra delen är kontroll av att dessa särskilda avtalsvillkor verkligen uppfylles.

I Vita Jobb-modellens allmänna upphandlingsvillkor anges särskilda villkor som entreprenören, om han får uppdraget, är skyldig att tillämpa för arbetet. De särskilda upphandlingsvillkoren framgår enligt den upphandling som Svenska Bostäder gjorde hösten 2004 för städbranschen som tillägg till den normala vanliga upphandlingsmodellen. Dessa villkor överensstämmer med reglerna enligt LOU och kan således tas in i alla de fall Vita Jobb-modellen skall användas vid såväl kommunal som statlig upphandling som komplettering av befintliga villkor. Kommun- och landstingsförbunden i samverkan har nu också rekommenderat att man förser förfrågningsunderlaget för entreprenader med ett kontraktsvillkor att entreprenören är skyldig att vidta åtgärder så att inte gällande svenska kollektivavtal för arbetet åsidosätts. Villkoren har när det gäller krav på kollektivavtal motsvarande innebörd som i Vita Jobb, De innehåller emellertid inte de detaljerade föreskrifterna om förbud mot svartjobb, namnbrickor på alla anställda, obligatorisk uppdaterad förteckning över alla arbetstagare etc, som gör det möjligt att kontrollera att de sociala villkoren också följs. Det är därför lämpligt att man kombinerar Kommun och Landstingsförbundens text med de ytterligare villkor som rekommenderas i Vita Jobb. De särskilda villkoren är kortfattat följande:²³

23. Kommun och landstingsförbundens rekommendation finns i Sveriges kommuner och landstings cirkulär 2005:17,2005-03-22 Cirkuläret är intaget som bilaga 7. Inget hindrar att man använder kommun- och landstingsförbundens text för särskilda kontraktsvillkor och kompletterar den med texten enligt bilaga 3.

1. Entreprenören för arbetet är skyldig att tillämpa de anställnings- och arbetsvillkor som gäller för branschen. Detta kan ske antingen genom att entreprenören är bunden av kollektivavtal med tillämpligt förbund eller genom att entreprenören följer de anställningsvillkor som anges i en bilaga till upphandlingsvillkoren i vilken de allmänna villkoren enligt branschens villkor har specificerats.²⁴
2. Samtliga entreprenörens anställda ska vara försedda med namnbrickor och identitetshandlingar. Det gäller även underentreprenörers anställda.
3. Entreprenören ska föra löpande förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt avtalet och även namn på eventuella underentreprenörers anställda.
4. Förteckningen med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt avtalet och även namn på eventuella underentreprenörers anställda ska tillställas beställaren av entreprenaden innan arbetet påbörjas och i övrigt på särskild begäran.
5. Beställaren eller den beställaren sätter i sitt ställe äger rätt att när som helst utan förvarning kontrollera entreprenörens och dess underentreprenörers anställda samt arbets- och anställningsvillkor för dessa.²⁵
6. Om entreprenören inte fullgör åtagande enligt avtalet i dessa hänseenden är det hävningsgrund och grund för att kräva skadestånd.
7. Kommunen/myndigheten har rätt att överlåta kontrollen av villkoren åt annan. Tanken med denna bestämmelse är att fackförbunden skall kunna gå in som kommunens/myndighetens representant och kontrollera att villkoren är uppfyllda enligt upphandlingsvillkoren.

24. Exempel på Bilaga till upphandlingsvillkoren för städbranschen finns som bilaga till denna skrift. Bilagor för övriga berörda förbund kan fås av respektive förbund eller hämtas från hemsidan www.avtalsinformation.nu. Där finns också aktuella avtal i fulltext

25. Avskrift av de särskilda tilläggsvillkoren för att undvika social dumpning bil 2.

Fack och upphandlare samarbetar mot svartarbete och social dumpning

Bakgrund

Vita jobb bygger på två huvuddelar:

1. Särskilda upphandlingsvillkor utformade enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) som föreskriver en lägsta social standard och innehåller regler mot diskriminering och svartarbete.
2. Organiserat samarbete mellan upphandlaren och fack för att kontrollera att de särskilda upphandlingsvillkoren följs av entreprenören.

De särskilda upphandlingsvillkoren ger endast verktyget för att kunna kontrollera att entreprenörerna har rimliga sociala villkor och att arbetet inte bedrivs med svart arbetskraft. För att kontrollen ska fungera krävs ett organiserat samarbete mellan kommunen/myndigheten och respektive fackliga organisationer. Detta samarbete ska ske på den nivå där verksamheten handläggs, d.v.s. för den fackliga organisationen på lokal nivå, oftast avdelningsnivå eller liknande och för kommunen/myndigheten hos dem som handlägger kontroll av upphandlingar och dess genomförande. Detta kan lämpligen ske i följande former.

Information om kommande uppdrag.

Det ska finnas en fast organisation och rutin mellan fack och kommun respektive statlig myndighet för information om kommande uppdrag. Den informationen lämnas mellan berörda lokala fackförbund och kommunen/myndigheten. I detta syfte är det lämpligt att såväl kommunen/myndigheten som fackförbundet utser en fast kontaktperson som har ansvaret för att informationen på ömse håll fungerar. Här lämnar kommunen/myndigheten, i former som de lokala parterna träffar överenskommelse om information om kommande uppdrag i sådan tid att den fackliga organisationen kan ge kompletterande upplysningar som kan hjälpa kommunen/myndigheten i upphandlingen.

Eftersom upphandling omges av omfattande skydd för uppgifterna enligt sekretesslagen, är möjligheterna för kommunen att lämna ut uppgifter, om samarbetet inte har formaliserats som konsultuppdrag för den fackliga organisationen, begränsade.

Information från den fackliga organisationen

För att verksamheten skall fungera krävs att informationen är ömsesidig. Så snart den fackliga organisationen får kännedom om att företaget riskerar att komma på obestånd, utnyttjar sig av svart arbetskraft, inte betalar föreskrivna löner eller restar med skatter och sociala avgifter o. dyl. kontaktar fackets kontaktman motsvarande kontakt på kommunen/myndigheten. Det är lämpligt att detta sker i någon typ av ordnade former exempelvis genom en enkel blankett eller liknande så att verksamheten, dels kan revideras och kontrolleras, dels får en så fast form att den kan utgöra underlag för upphandlarens uppföljning av anmärkningen för brott mot upphandlingsvillkoren.

Det fackliga kontrollarbetet

Att kontrollera att entreprenören uppfyller kravet på kollektivav-

talsensliga villkor är svårt för kommunen/myndigheten, eftersom kollektivavtalsvillkor som upphandlingsvillkoren bygger på ofta är ganska komplicerade och kräver branschkännedom. För att verksamheten därför skall fungera krävs att de lokala fackliga organisationerna utför en del av kommunens kontrollarbete när det gäller sociala villkor och kontroll av att svart verksamhet inte förekommer. Detta sker då som en naturlig del av den fackliga uppsökande verksamheten på arbetsplatser, där man vet att medlemmar är sysselsatta eller där man känner till att entreprenadarbete sker. Såsom verksamheten är tänkt skall kontrollen då, dels ske utifrån vanligt fackligt arbete, men dels även som befullmäktigad för kommunen/myndigheten när det gäller kontroll av företag.

Genom den förhandsinformation man fått av kommunen/myndigheten bör det vara möjligt att ingripa på ett så tidigt skede i verksamheten att det går göra en förkontroll redan innan entreprenaden har påbörjats.

Förkontrollen utnyttjar huvudsakligen vanliga fackliga verktyg. Det kan ske i etableringsförhandlingar inför det nya arbetet enligt 11 § MBL, om det är fråga om ett företag som har kollektivavtal eller förhandlingar om kollektivavtal om företaget saknar sådant. Om företaget saknar kollektivavtal kan den fackliga organisationen även överväga att vidta stridsåtgärder inför den kommande entreprenaden

De fackliga verktygen är här medbestämmandelagen 10-19 § och när det gäller kommunalförbunden 38-40 § förhandlingar och veto för entreprenad.

Praktiskt arbete med entreprenadkontroll

Vita jobb består av två delar. Det ena är regler för upphandling som innebär att man utnyttjar de möjligheter LOU ger att förhindra social dumpning och svartarbete. Den andra delen är kontroll av att dessa villkor verkligen uppfylles.

För att verksamheten skall fungera krävs att det därför att det finns en uppbyggd organisation för samarbete mellan kommunens företrädare och de lokala fackliga företrädarna för olika förbund på orten. Det är lämpligt att man har någorlunda, inte allt för täta, regelbundna träffar för att informera sig om, dels hur verksamheten har fungerat, dels vad som kommer att inträffa i framtiden samt en uppföljning av hur det tilltänkta regelsystemet fungerar. Regelsystemet är tänkt att kompletteras så att man får en fungerande verksamhet, vilket kräver att det justeras löpande.

Upphandlingsarbete

Upphandlingsarbetets två delar, de särskilda upphandlingsvillkoren för att förhindra social dumpning och svartarbete och den löpande informationsinhämtningen kräver för att fungera att kommunen/myndigheten vid värdering av anbuden kan objektivt bedöma vilka förutsättningar en entreprenör har att uppfylla upphandlingsvillkoren. Redan när en upphandling förbereds bör kommunen/myndigheten och den lokala fackliga organisationen därför ge varandra ömsesidig information. Om kommunen/myndigheten exempelvis inte känner till ett visst företag som har begärt

in förfrågningsunderlag kan kanske den fackliga organisationen bidra med sakkunskap. Så snart kommunen/myndigheten beslutat vem som skall få en större upphandling informeras berörda fackliga organisationer om detta så att nästa skede av samarbetet kan fullföljas.

Entreprenörsskedet

Avsikten med Vita Jobb är att kunna kontrollera, dels att skattepengar inte används till verksamhet som är svart, dels att de företag som anlitas verkligen uppfyller kommunens sociala krav och andra villkor mot otillåten diskriminering. Det enklaste är därför att kommunen/myndigheten i inledningsskedet överlämnar all den information som finns som inte är sekretessbelagd till den fackliga organisation som har huvudansvaret för entreprenaden om den entreprenör som tilldelats uppdraget. Huvudansvaret har den fackliga organisation som har organisationsrätten för huvuddelen av de anställda som ska utföra entreprenadarbetet och som ingår i samarbetsprojektet.

I samband med att denna information överlämnas, lämnas samtidigt ett konsultuppdrag att genomföra kommunens kontroll av de sociala villkoren i entreprenadarbetet. Hur detta konsultuppdrag ska utformas framgår av bil 3.

Konsultuppdraget överlämnas till namngivna personer i organisationen med rätt för dem att låta annan anställd på samma lokala fackliga organisation biträda vid uppdraget.

Som konsult arbetar den facklige företrädaren delvis under andra förutsättningar än i den vanliga fackliga verksamheten. Om den facklige företrädaren under uppdraget får del av sekretessbelagd information gäller särskilda regler. Förbudet att inte avslöja sådana uppgifter gäller inte bara anställd i myndigheten utan också utomstående experter och konsulter som omfattas av sekretesslagens bestämmelser för uppgifter de erhållit under utförande av uppdrag.

Etableringsskedet

Kommunens beslut att tilldela entreprenaden till ett visst företag sker ofta en viss längre tid innan entreprenadarbetet skall börja genomföras. Detta ger möjlighet att följa upp entreprenaden med fackliga förhandlingar.

Så snart den berörda lokala fackliga organisationen erhållit besked om att entreprenaden tilldelats ett visst företag skickar avdelningen en förhandlingsframställan enligt bil 4 om företaget är bundet av kollektivavtal och enligt bil 5 om företaget saknar kollektivavtal. Arbetsordningarna är olika beroende på om företaget har kollektivavtal eller inte.

Företag med kollektivavtal

Den kontroll som sker enligt konsultuppdraget måste skiljas från vanlig facklig bevakning. Om företaget har brutit mot kollektivavtalet kan lokala tvisteförhandlingar påkallas, men konsultuppdraget fullföljes på samma sätt oberoende av om företaget har kollektivavtal eller inte.

En ny entreprenad hos kommunen/myndigheten kan vara en viktigare förändring av verksamheten så att arbetsgivaren är skyldig att förhandla. Om företaget inte påkallar 11 § MBL-förhandling begär avdelningen förhandling enligt 12 § medbestämmandelagen om den nya entreprenaden. Förhandlingsframställan skickas så snart man erhållit kommunens beslut.

I dessa etableringsförhandlingar skall följande frågor behandlas.

- Bemanning
- Arbetsmiljö
- Personalutrymmen
- Färdvägar och reseersättning
- Arbetstider
- Vilken personal som ska utföra arbetet
- Rese- och traktamentsersättning

- Verktyg och maskiner
 - Eventuella underentreprenörer
- Det är viktigt att man redan i detta skede klarlägger om företaget avser att använda underentreprenörer eller inte. Av protokollet från förhandlingen ska klart framgå vilka entreprenörer företaget avser att använda. I protokollet bör också särskilt skrivas in att om företaget avser att använda andra underentreprenörer ska särskild förhandling ske om detta enligt 38 § medbestämmandelagen.
- Former för rapportering av vilka anställda som ska arbeta med entreprenaden.
 - När den första listan ska översändas till avdelningen eller klubben och hur kompletteringar av listan ska ske.
 - Frågan om id-brickor och liknande som ska användas av personalen ska behandlas särskilt liksom information om hur dessa brickor ska tillhandahållas.

Underentreprenör

Om företaget i förhandlingarna uppger att man använder sig av underentreprenör skall motsvarande förhandling ske mot underentreprenören med krav på samma uppgifter och information.

Uppföljningsrutiner från förhandlingen

I etableringsförhandlingen har det lokala facket fått information som kan utnyttjas för att se till att medlemmarna erhåller de ersättningar och andra anställningsförmåner de anställda är berättigade till. Ett viktigt led i denna verksamhet är att se till att de som jobbar på arbetsplatsen är medlemmar i förbundet. Regelmässigt bör den fackliga organisationen därför kontrollera anställningslistan mot medlemsregistret. De som inte är medlemmar i förbundet skall kontaktas helst personligt av det lokala kontaktombudet för att ges möjlighet att inträda i förbundet.

Företag som saknar kollektivavtal

För företag som saknar kollektivavtal för branschen är det dels allmänna fackliga åtgärder som att teckna kollektivavtal, medlemsvärning etc., men också kontrollen att upphandlingsavtalets bestämmelser i den del det gäller sociala villkor är uppfyllda. Fackförbundet skall inte göra någon sedvanlig kvalitetskontroll av arbetet, såvida inte detta följer pga ackordskontroll eller av annat skäl som har stöd i kollektivavtalet i den del detta är en del av upphandlingsavtalet. Det är en kontroll som i sin helhet ankommer på upphandlaren.²⁶

Här är en kortfattad sammanfattning av rutinerna.

1. Förhandlingsframställan med begäran om kollektivavtal tillställs företaget omedelbart.
2. I de påföljande förhandlingarna om kollektivavtal skall organisationen informera om att företaget oavsett om man tecknar kollektivavtal eller inte, är skyldiga att utge kollektivavtalsenliga förmåner samt lämna uppgifter om anställda och underentreprenörer till den fackliga organisationen.
3. Om företaget trots denna information vägrar att teckna kollektivavtal ska avdelningen vända sig till förbundet för att undersöka möjligheten att blockera företaget. Samtidigt bör avdelningen ta kontakt med berörda medlemmar på arbetsplatsen samt de fackförbund som organiserar personal på samma arbetsplats för att kunna möjliggöra sympatiåtgärder.
4. Kommunen/myndigheten informeras om att avdelningen har begärt kollektivavtal, att företaget vägrar teckna kollektivavtal, samt att företaget kommer att blockeras så snart arbetet ska påbörjas.

26. Som en bilaga finns mer omfattande tips när det gäller att bevaka kollektivavtalsfrågan. Det är emellertid förbundets regler som gäller i första hand, bilagan innehåller endast tips som man kan använda om förbundet inte har avvikande regler.

Fortlöpande kontroll av upphandlingsvilkorens sociala del

Oavsett om avdelningen lyckas förmå entreprenören eller underentreprenören att teckna kollektivavtal finns enligt upphandlingsavtalet ett utomordentligt starkt verktyg för att genomföra kontroll av att arbetsgivaren uppfyller upphandlingsavtalets villkor eller villkor på kollektivavtalsenliga villkor. Upphandlingsavtalet föreskriver i huvudsak samma standard för avlöningsförmåner som de som följer enligt kollektivavtalet. De verktyg som då kan användas är följande.

1. Entreprenören är skyldig att förete bokföring, utbetalningsanordningar, övertidsjournaler, överenskommelse med försäkringsbolag, verifikationer för skatteinbetalningar, tidredovisningsunderlag på individnivå, kvitenser för tillhandahållna verktyg etc. för att redovisa att upphandlingsavtalets och därmed kollektivavtalets villkor uppfylles. Detta är inte en förpliktelse som följer av kollektivavtalet eftersom sådan enligt för utsättningarna inte tecknats, utan av det konsultuppdrag kommunen/myndigheten har gett organisationen att kontrollera att upphandlingsavtalets sociala villkor uppfylles. Om arbetsgivaren därför vägrar att uppfylla de krav på information som den fackliga organisationen ställer, skall den fackliga organisationen inte begära tvisteförhandlingar, utan anmäla företaget till kommunen/myndigheten för kontraktsbrott. Kommunen/myndigheten har då möjlighet att i sista hand häva avtalet om arbetsgivaren inte uppfyller villkoren enligt kontraktet för kontroll.
2. Kontroll bör även ske av att företaget uppfyller arbetsmiljövillkor, samt t ex villkor när det gäller att tillhandahålla omklädningsutrymmen, möjligheter till tvätt och toalett, skyddsutrustning etc.

3. Dessa kontrollmöjligheter kan användas oavsett om det rör sig om kollektivavtalsbunden eller icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare, och om arbetsgivaren är entreprenör eller underentreprenör.
4. Vid den kontroll som genomförs bör även kontroll ske av att den personal som finns på arbetsplatsen är försedd med personbrickor, att arbetsgivaren har de namnteckningar som föreskrivs i upphandlingsavtalet samt att dessa överensstämmer med den personal som finns på arbetsplatsen.
5. Kontroll av skatteinbetalningar och inbetalningar av sociala kostnader sker enklast genom anlitan av kreditföretag t.ex. Credit Safe.
6. Kontrollen genomförs lämpligen enligt den checklista som finns som Bilaga 4

Rapportering till kommunen

Rapport lämnas till kommunen/myndigheten av varje kontrollfälle enligt det formulär som användes för kontrollen.

Om företaget inte lämnar begärda uppgifter är detta ett kontraktsbrott som kan medföra hävning av avtalet. Anmälan skall då ske till kommunen. Det är viktigt att en vägran dokumenteras eftersom det eventuellt kan utgöra avtalsbrott. Detta kan ske antingen

1. genom att man får ett skriftligt utlåtande från företaget enligt vilket de vägrar att lämna de begärda uppgifterna,
2. genom att den kontrollerande ombudsmannen tar med sig ytterligare en person så att man kan styrka uppgifterna genom vittne. Det bör då noggrant anges vilket tillfälle företaget har vägrat, vilka som var närvarande och

vad det är som företaget har vägrat att lämna ut och vilken motivering man har angivit för detta.

3. genom notering av vem det är från företaget som har vägrat och att denne är behörig att företräda företaget i det aktuella fallet.

Hur kolla företag

Identifiera med organisationsnummer

Det första steget är att göra klart för sig vilket organisationsnummer det eftersökta företaget har. Om man bara har namnet kan man ringa bolagsverket och kolla upp om de har ett organisationsnummer på ett företag med det namn man har. Ibland kan det finnas flera och man får då fråga efter adresser, företagets säte, och vilka som sitter i styrelsen.

Exempel: Man tror att företaget heter Lokalvårdarna AB. Bolagsverket har Lokalvårdarna Hernandez i Stockholm AB, Lokalvårdarna Nawmar, Karlstad Lokalvårdare AB.

Vi söker ett bolag i Stockholm och vet att chefen heter Thomas och att företaget finns på Ulvsundavägen. Karlstadsbolaget faller direkt, de finns i Karlstad. De två andra bolagen finns på samma adress på Ulvsundavägen, men Hernandez har Thomas Hernandez som VD, Nawmar har en VD som heter Boris.

Bolagsstyrelseledamöter och personutdrag

På Bolagsverket kan man få veta vilka som sitter i styrelsen med namn och personnummer. Om man tror att någon i styrelsen är en fiffelare kan man beställa ett personutdrag 10 år bakåt på den personen från Bolagsverket. Man får då en redovisning av alla företag där personen suttit i styrelsen. Har personen då exempelvis suttit i 13 bolag som gått i konkurs är det en indikation på att styrelseledamoten endera inte är så seriös, eller inte så bra på att driva företag.

Skulder

Man kan ringa Kronofogden och fråga om bolaget har registrerade skulder. Kronofogdemyndigheten (kfm) kan till exempel ibland berätta om skatteskulder bolaget har. Från Kfm får man dock bara upplysning om skulder som lämnats till dem för indrivning.

Man kan också få uppgifter från exempelvis Upplysningscentralen eller Semagroup (man får betala för upplysningen) och får då oftast en bättre information om skulder.

Registrerade för moms och arbetsgivaravgifter, F-skattsedel

Man kan ringa till Skatteverket och få information om bolaget har F-skatt och även om de är registrerade för moms och arbetsgivaravgifter. Ett företag som inte är registrerat för arbetsgivaravgifter kan enligt lagens regler inte ha några anställda, och är man inte momsregistrerad kan man inte bedriva verksamhet som innebär att moms ska betalas. Det händer att man hittar företag med anställda som bedriver momspliktig verksamhet utan registrering.

Djupare kontroll med Skatteverket

Man har rätt att få fram uppgifter på vad bolaget betalat i moms och arbetsgivaravgifter de senaste månaderna. (fast en del anställda på Skatteverket tror att det är sekretess så man får ibland tjafsa för att få underlag). Sänder man en skriftlig fråga får man ett skriftligt svar. Uppgiften kan användas för att kolla om inbetalda avgifter stämmer med bolagets verksamhet så som man känner till den.

Ett konkret exempel: Vi visste att Clear & Clean hade intäkter från ett städkontrakt på minst 1 miljon i månaden. Deras inbetalda moms låg de senaste tre månaderna på 9000 kr/månad. Uppenbart för lite vilket vi anmälde till skatteverket vilket ledde till omedelbar åtgärd.

Ett annat exempel: Vi visste att Fej International hade minst 150 anställda. Detta betydde med blandade hel och deltid och lågt räknat att lönesumman i vart fall borde vara 1,5 miljoner per månad. Företaget hade de senaste tre månaderna levererat in i snitt runt 90 000 i innehållen preliminärskatt för de anställda. Även den anmälan ledde till omedelbar åtgärd.

Om man har hyfsat grundade misstankar kan man kontakta den på Skatteverket som har hand om det aktuella företaget och ibland få fram ytterligare matnyttiga upplysningar.

Mjuka fakta från medlemmar

Notera gärna löpande vad medlemmar berättar om företaget, rykten om svartarbete, vem som är chef i verkligheten, konstiga saker som medlemmarna sett och hört, samlat företagsvis. Notera vem som berättar, datum för vad de berättar och vad de säger.

Dessa upplysningar kan i efterhand visa sig vara värdefulla, bland annat fick Ekobrottsmyndigheten tips om vem som var chef i realiteten i ett fall och kunde då sortera ut vilka som bestämde och vilka som var målvakter. Det har också hänt att vi hittat folk som slutat och därför vågar vittna i sådana löpande anteckningar som kan sträcka sig över en lång tidsperiod.

Samverkan för undvikande av dubbelarbete

Det är viktigt att de lokala fackliga organisationerna bygger upp ett samarbete så att man undviker dubbelkontroll av samma arbetsgivare eller samma arbetsplats. Om det på en arbetsplats finns flera arbetsgivare så kan det vara lämpligt att de fackliga organisationerna kommer överens om att en facklig organisation kontrollerar samtliga arbetsgivare på arbetsplatsen oavsett vilket avtalsområde arbetsgivarna är organiserade under. Genom att göra på det sättet minskar man arbetet och ger möjlighet till en effektivare och mer omfattande kontroll.

Praktiska verktyg för den sedvanliga fackliga kontrollen

Den kontroll som följer av att kommunen/myndigheten har delegerat sin rätt att kontrollera sociala villkor enligt upphandlingsavtalet påverkar inte den fackliga organisationens rätt och möjligheter att utnyttja de verktyg som finns enligt medbestämmandelagen. De fackliga verktygen är följande:

1. Möjligheten att kräva kollektivavtal och kollektivavtalsenliga villkor och i annat fall utnyttja möjlighet att vidta stridsåtgärd mot företag som vägrar teckna kollektivavtal allt enligt 10, 41 och 42 § medbestämmandelagen.
2. Medbestämmandelagen ger stora möjligheter att kontrollera företag som har kollektivavtal. Det gäller då framförallt 11 - 19 § och 38 - 40 §. Det är viktigt att dessa verktyg utnyttjas och att man utnyttjar den lokala fackliga organisationen i form av klubbar eller fackliga förtroendemän att löpande utföra denna kontroll så att man i största möjliga utsträckning slipper att använda förbundets resurser för att göra sedvanlig uppföljning av den fackliga verksamheten.
3. Vissa kollektivavtal ger möjlighet till kollektivavtalsövervakning framförallt de kollektivavtal som tecknas inom transport- och byggnadsområdet. Sådana möjligheter

finns också i viss utsträckning inom måleriavtalets och inom installationsavtalets område.

Detta är en verksamhet som bedrivs i medlemmarna intresse, dels för att man dels ska undvika social dumpning, dels för att medlemmarna ska få en lön som de är berättigade till enligt lag och avtal. Det är därför viktigt att de fackliga organisationerna utnyttjar de möjligheter som finns till samarbete och inte i onödan konkurrerar om arbetsuppgifter eller medlemmar i denna verksamhet. Det viktigaste är att man ser till att medlemmarna erhåller justa förmåner samt att företag som bedriver svart verksamhet så effektivt som möjligt stängs ute ifrån skattefinansierade arbetsplatser. Härigenom uppnår man att alla medlemmar får ett bättre liv.

Den offentliga upphandlingen och de medel som finns att övervaka entreprenader är en förhållandevis komplicerad, både facklig och juridisk verklighet. Det är viktigt att de som ska jobba med dessa frågor ges en ordentlig grundutbildning för att kunna arbeta med kontrollarbetet. Det är också viktigt att det ges möjlighet att fortlöpande tillsammans jämföra sina erfarenheter och i arbetsgrupper eller på annat sätt effektivisera det arbete som man bedriver.

Facklig organisation för arbetet med vita jobb

Utbredning av Vita jobb

Projektet Vita Jobb är tänkt att kunna fungera över hela Sverige. Det är varje fackförbund som svarar för arbetet inom sitt område. Eftersom det är nödvändigt med facklig politisk samverkan eftersom det krävs både politiska beslut och fackligt arbete är det emellertid praktiskt om respektive LO-distrikt kan engageras. Här nedan följer en uppställning över hur ansvaret kan fördelas mellan facket lokalt och centralt samt LO-distriktets arbete. Det är respektive förbund och LO-distrikt som fattar beslut om hur arbetet ska organiseras, men de inblandade förbunden i detta grundläggande arbete och LO-distriktet i Stockholm har enats om nedanstående organisation och arbetsuppgifter för att genomföra arbetet.

Arbetsuppgifter för förbunden centralt

Vita Jobb-gruppen på förbunds nivå ansvarar för

- att projektet fungerar och sprids
- information i den egna organisationen
- stöd till det lokala arbetet
- underlag till uppföljning av avtalsbilagan vid förändringar i de av upphandlingsavtalet reglerade villkoren
- att det utses ansvariga på berörda avdelningar
- Svenska Elektrikerförbundet svarar för uppdatering av hemsidan www.avtalsinformation.nu som innehåller

upphandlingsbilaga med sociala villkor och PDF-filer av aktuella avtal för förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Transport.

Organisation och arbetsuppgifter lokalt

Huvuddelen av arbetet enligt Vita Jobbmodellen sker lokalt. Det är respektive fackliga organisation lokalt som svarar för införande, informationsinsamling och övervakning. Det är en helt naturlig del av den regelmässiga lokala fackliga organisationens verksamhet. Fördelen med modellen är att om Vita Jobb fungerar i alla delar, har den lokala fackliga organisationen ett helt annat underlag än vanligt för det fackliga uppsökandet arbetet vilket ger stora möjligheter att rekrytera medlemmar till förbundet, och på det sättet bli självfinansierande.

Den lokala fackliga verksamheten omfattar då följande ansvarsområden: (Hur detta fördelas på avdelnings- och klubb nivå beror på de olika fackliga organisationernas uppbyggnad).

- Kontakt med LO-distriktet för att medverka till att erforderliga politiska beslut fattas i kommuner landsting och statliga myndigheter
- Underrätta LO-distriktet om vilka som är avdelningens kontaktmän
- Kontakt med kommunernas kontaktmän
- Samordna uppföljningsverksamhet på arbetsplatser med de avdelningar som ingår i Vita Jobb-projektet.
- Hålla förbunden informerade om verksamheten
- Löpande kontakter med kommunens kontaktmän
- Löpande kontroll av berörda kollektivavtal och upphandlingsvillkor.

Vita Jobb och LO-distrikten särskilt i Stockholm

Eftersom arbetet med Vita Jobb påbörjades i Stockholm har de där ingående förbunden och LO-distriktet varit överens om huvudlinjer för samarbetet där. Det är lämpligt att samma modell tillämpas för arbetet i övriga landet. Det är emellertid upp till varje lokal facklig organisation att anpassa arbetet efter de lokala förhållandena.

1. LO-distriktet skall verka för att kommunerna och landstingen inom respektive distrikt antar modellen.
2. Stockholms kommun har redan 1997 antagit en modell mot svartarbete.²⁷ Denna modell kompletteras på följande sätt.
 - a) Upphandling med sociala villkor jämställda med respektive kollektivavtal ska vara ett upphandlingsvillkor.
 - b) Upphandlingsvillkoren förses med en klausul som gör det möjligt att delegera kontrollen av sociala villkor så att denna kan utföras jämsides med kommunen av respektive fackliga organisation.
 - c) Respektive förbund ansvarar för att upphandlingsvillkoren när det gäller sociala villkor motsvarande respektive kollektivavtal uppdateras mot kommun eller landsting som arbetar med Vita Jobb-modellen.
 - d) I de fall Vita Jobb-modellen tillämpas ska respektive berört förbund utse lokal kontaktperson som kan samverka med av kommunen eller landstingen utsedda kontaktmän för att organisera kontrollen samt kontrollera sociala villkor enligt upphandlingsavtalet. Kommunen utser motsvarande kontaktpersoner.

3. LO-distriktet i Stockholm och förbunden bildar en arbetsgrupp för samordning och utveckling av modellen.
4. Arbetet med att praktiskt genomföra modellen med Stockholms kommun fortsätter som förut.

27. Bilaga 5.

Medbestämmandeförhandlingar

Bakgrund

I Vita Jobb är de förbund som äger förhandlingsrätten enligt 38 – 40 § MBL om anlitan av ickeanställda arbetstagare i arbetsgivarens verksamhet ofta inte desamma som organiserar de entreprenadanställda. Det krävs därför ett samarbete för att kunna använda förhandlingsrätten för att övervaka den med dessa regler. Om entreprenören själv anlitar en underentreprenör eller lånar in arbetstagare är det de entreprenadanställda som äger förhandlingsrätten.

På sikt kommer det att bli nödvändigt att bygga upp ett organiserat samarbete med de fackförbund som organiserar entreprenadgivarens anställda på LO-området framförallt Svenska Kommunalarbetareförbundet och SEKO, för att få övervakning effektiv. Det har vi ännu inte börjat med i Vita Jobb-modellen i Stockholm, men det är tänkt att ingå i följande steg. Av denna anledning finns här en ganska ingående redogörelse för hur man kan använda 38 - 40 § MBL i det fackliga övervakningsarbetet.

Allmänt

Arbetsgivarens § 32-befogenheter²⁸, hans rätt att leda och fördela arbetet och fritt antaga och avskeda arbetare, lämnades i stort obe-

28. Efter § 32 i SAF:s stadgar: Arbetsgivaren äger fritt leda och fördela arbetet, fritt antaga och avskeda arbetare osv. Denna reaktionära regel blev genom decemberkompromissen 1906 mellan SAF och LO en del av de allra flesta arbetaravtalen. Arbetsdomstolen upphöjde den senare till allmän rättsnorm för hela arbetsmarknaden.

rörda av medbestämmandelagen. Men i ett viktigt hänseende rubbades arbetsgivarens oinskränkta arbetsledningsrätt. Det gäller vetorätten över entreprenader. Facket har där fått en rätt att gå in direkt i företagsledningsrätten och förbjuda arbetsgivaren att anlita vissa ”skumma” entreprenörer. Tyvärr används inte det maktmedel som vetorätsreglerna innebär i särskilt stor omfattning.

Bestämmelsen har inte satt så många spår i praxis, dvs. i antal domar av Arbetsdomstolen, men på anläggningsområdet har den betytt en ganska kraftig sanering av floran av entreprenadföretag.

En sådan maktförskjutning till fackets fördel har inte gått obemärkt förbi. Högst upp på SAF:s önskelista stod och står fortfarande att avskaffa vetorätten. Det första den borgerliga regeringen gjorde när den tillträdde 1991 var därför att göra just detta. Och det första den socialdemokratiska regeringen gjorde efter regeringsskiftet 1994 var att återinföra den. Tyvärr återinfördes den i stympad form. På det offentliga området har därför vetorätsreglerna numera nästan helt förlorat sin tillämpning. Men fortfarande ger vetorätten i kombination med förhandlingsrättsreglerna enligt 38 § MBL facket ett mycket bra medel att övervaka arbetsgivarens upphandling. Om denna förhandling dessutom kombineras med arbetsgivarens allmänna skyldighet att förhandla inför beslut om viktigare förändring enligt 11 § MBL, så kan den fackliga organisationen skaffa sig ordentlig översikt och framförhållning i sitt agerande.

Olika typer av förhandling vid offentlig upphandling

Företagsledningsrätten är i de allra flesta kollektivavtal reglerad så att arbetsgivaren har fri beslutanderätt. Den ingår i arbetsgivarens s.k. § 32-befogenheter. Men i de fall arbetsgivaren har fri beslutanderätt är han vid viktigare förändringar av verksamheten eller i enskilda arbetsförhållande skyldig att före beslutet förhandla med den organisation som har kollektivavtal för det aktuella arbetet.

Innan arbetsgivare beslutar att lägga ut en verksamhet på entre-

prenad är han alltså skyldig att först förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Arbetsgivare som ska välja ut en viss entreprenör för jobbet är också skyldig att förhandla enligt 38 § medbestämmandelagen.

Hos den arbetsgivare som ska lägga anbud på entreprenaden kan det finnas en motsvarande förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen.

Sådana förhandlingar är ett bra medel att påverka utformningen av upphandlingarna. Förhandlingarna hos entreprenadgivarens och entreprenören har då olika inriktning, men syftet är detsamma, att undvika social dumpning.

Förhandlingsstegen hos den offentliga upphandlaren

Ett beslut om att verksamhet ska upphandlas sker i flera steg. Schematiskt kan dessa steg sammanfattas på följande sätt.

1. Principbeslut i budgetberedning eller i långtidsplanering att verksamhet ska drivas med icke anställd personal.
2. Principbeslut kan även ske i de politiska parternas kansli utan föregående beredning i kommunens organ.
3. Utredning av huruvida verksamheten ska drivas i egen regi eller på entreprenad.
4. Principbeslut om entreprenad och närmare utformning av hur denna ska arrangeras. Detta stadium kan jämföras med framtagande av anbudsunderlag.
5. Beslut om vilken entreprenör som ska anlitas.

I samtliga dessa fem stadier är arbetsgivaren i normalfallet, om det är en upphandling av någon omfattning, skyldig att före beslut förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Bedömningen i de fyra första fallen görs utifrån bedömningen av vad den fackliga organisationen typiskt sett har för intresse av att delta i beslutsberedningen. Bedömningen ska alltså ske utifrån det fackliga intresset,

vilket i normalfallet vid offentlig upphandling av tjänster är mycket starkt, eftersom denna i regel direkt påverkar förhållandena för de redan anställda.

Den upphandlande enheten har skyldighet att förhandla redan när frågan bereds i fackorganen. Förhandlingen måste ske innan handlingsalternativen blir alltför hårt beskurna. Normalt kan det inte godtas att det beredande organet utarbetar detaljerade förslag som kan föreläggas fullmäktige eller inrikta arbetet på en mer specificerad lösning innan förhandlingar kommer till stånd.

De privatiseringar som skett under senare år har mer varit ideologiskt inriktade än avhängiga den praktiska verksamhetens krav. De har ofta varit så politiskt styrda att de inte ens behandlats i budgetprocessen. Även om beslutet sker så har den fackliga organisationen rätt till förhandlingar under den inledande fasen. Det gäller då den grundläggande frågan om arbetet ska ske på entreprenad eller i egen regi.

I den fortsatta förhandlingen kan det gälla sådana villkor som personaltätthet, kvalitetsvillkor, övertagande av personal från den offentliga upphandlaren som tidigare sysselsatts i verksamheten, villkor för övergång, skydd för pensionsförmåner och andra praktiska frågor. Ju tidigare dessa frågor aktualiseras, desto större är möjligheterna att uppnå ett bra resultat.

AD 1998 nr 47

Timrå kommun hade träffat ett preliminärt avtal som innebar att den kommunala busstrafiken skulle överlåtas till ett privatägt företag. Arbetsdomstolen menade att det som huvudregel inte kunde godtas att kommunen genom ett preliminärt avtal faktiskt inskränkte det beredande arbetet till ett enda eller ett mycket begränsat antal handlingsalternativ. I det fallet ansågs kommunen därför ha initierat förhandlingen för sent.

Förhandling om entreprenad enligt medbestämmandelagen hos den offentliga upphandlaren

Sekretess

I förhandlingar inför en entreprenad på det offentliga området förekommer det inte sällan att arbetsgivaren åberopar sekretesslagen för att slippa förhandling. Det är i regel fel.

Vid offentlig upphandling råder sekretess av framförallt två skäl.

Sekretessen ska skydda den upphandlande enheten mot att anbudsgivarna bildar anbudskarteller. Det kan de göra om de får reda på vilka övriga anbudsgivare som finns eller om de på annat sätt ges möjligheter att träffas och samarbeta. Av denna anledning är sekretessen i anbudsförfarande absolut, dvs. man gör ingen skadebedömning utan allt som rör anbudshandlingarna är hemligt tills dessa öppnats. Vid upphandling får alltså uppgift som rör anbud eller motsvarande inte lämnas till någon annan än den som har avgett anbudet eller erbjudandet förrän alla anbud offentliggjorts, avtal slutits eller ärendet annars har slutförts.²⁹

Det andra syftet är att skydda anbudsgivarens affärshemligheter. Det innebär att det kan råda sekretess för uppgifter i upphandling även efter det att upphandlingen har avslutats. Det gäller emellertid inte i normalfallet. Det är enbart om det finns särskild anledning att anta att enskild lider skada om uppgiften röjs. I normalfallet ska därför handlingar i ett anbudsförfarande vara offentliga sedan anbudsförandet avslutats.³⁰

Sekretessen gäller dock inte mot facklig företrädare för arbetstagarorganisation eller skyddsombud när anbudsgivaren är skyldig att lämna information enligt medbestämmandelagen eller arbetsmiljölagen. För den fackliga företrädaren som är anställd eller har uppdrag för myndigheten gäller samma sekretessregler som för myndighetens övriga personal som normalt handlägger

²⁹6 kap. 2 § sekretesslagen.

³⁰8 kap. 10 § sekretesslagen.

ärendet. Den fackliga företrädaren får dock utan hinder av tystnadsplikten lämna uppgiften vidare till ledamot i fackets styrelse. Han får också utnyttja uppgiften på sätt som krävs för sitt uppdrag.

För sekretessbelagd uppgift i upphandlingssammanhang gäller meddelarskydd. Om uppgiften kommer ut på ett eller annat sätt får myndigheten alltså inte efterforska vem som lämnat uppgiften för publicering. Sådan efterforskning av uppgiftslämnare till tryckt skrift eller för offentliggörande i radio eller TV är straffbar enligt tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Uppgiftslämnaren har s.k. meddelarskydd även för uppgift som omfattas av anbudssekretess.

Entreprenadförhandlingar och veto³¹

Tolkningsföreträde om arbetskyldighet enligt 34 § medbestämmandelagen och rätten att lägga veto enligt 39 § är de mäktigaste instrument som lagstiftaren genom medbestämmandelagen lade i den fackliga organisationens händer. Trots detta utnyttjas dessa instrument väldigt sällan av de fackliga organisationerna. I många fall t.ex. inom entreprenadbranschen beror det på att man har funnit former för samarbetet mellan arbetsgivare/arbetstagar när det gäller anlitande av entreprenörer, som medför att man inte behöver utnyttja vapnet. Maktpositionerna har förändrats på arbetsmarknaden till fackets fördel och man har funnit ett nytt jämviktsläge när det gäller den viktiga frågan om anlitande av utomstående arbetskraft.

I många fall är dock inte orsaken denna. Det är istället en rädsla att utnyttja bestämmelsen. Ett felaktigt utnyttjande kan medföra skadeståndsskyldighet för den fackliga organisationen. Risken för skadestånd har ofta lamslagit bestämmelsen. Det är därför viktigt att utreda när bestämmelsen får användas, hur den då ska använ-

³¹38–40 § medbestämmandelagen

das och vilken risk som finns för att eventuell skadeståndsskyldighet kan uppstå.

Vetorrättens³² konstruktion

Syftet med den fackliga vetorrätten är att förhindra kringgående av arbetstagarbegreppet och utnyttjande av grå arbetskraft. Bestämmelserna är uppbyggda i två steg; dels förhandlingsskyldighet som ska ge den fackliga organisationen möjlighet att ta ställning i frågan, dels i andra steget rätt att förbjuda skumma entreprenader.

Förhandlingsskyldigheten inträder när en arbetsgivare planerar att besluta att låta någon annan utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom. Arbetsgivaren är i den här förhandlingen skyldig att lämna all den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Från förhandlingsskyldigheten finns tre undantag.

1. Om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur. Det räcker alltså inte att arbetet är kortvarigt, det måste också vara tillfälligt, alltså inte återkommande.
2. Om arbetet kräver särskild sakkunskap. Ett exempel på det kan vara om en träindustri, som inte har några elektriker anställda, anlitar elektriker för att installera en ny maskin.
3. Om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Denna bestämmelse är lömsk. Den innebär att om en lokal facklig organisation är passiv och släpper igenom entreprenader försvinner förhandlingsskyldigheten. Organisationen kan emellertid i sådana fall begära att få

32.38–40 § medbestämmandelagen.

förhandling och då är arbetsgivaren skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

I förhandlingen är arbetsgivaren skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som den fackliga organisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Det är mycket viktigt att all relevant information tas fram i förhandlingen. Enligt förarbetena innebär detta en rätt till insyn i och information om entreprenören eller uthyraren och om de förhållanden under vilka dennes anställda arbetar. Det gäller t.ex.

- om entreprenören fullgör sina betalningsåligganden och andra uppgifter som krävs för att avgöra om den tilltänkta entreprenören uppfyller sina skyldigheter enligt LOU (se nedan),
- uppgifter om entreprenörens anställda,
- uppgifter om de anställdas utbildning i arbetarskyddsfrågor och liknande som har betydelse för säkerheten på arbetet,
- om arbetsgivaren betalar kollektivavtalsenliga löner,
- om arbetsgivaren drar fackavgifter och betalar löner i rätt tid till de anställda,
- Facket kan dessutom begära att
- upphandlingsunderlaget innehåller information om vilka myndigheter som kan lämna anbudsgivare information om de bestämmelser om anställningsskydd och arbetsvillkor som ska gälla för arbetet,
- att krav ställs i upphandlingsunderlaget att anbudsgivaren bekräftar att hänsyn tas till bestämmelserna om anställningsskydd och arbetsvillkor vid utformningen av anbudet³³,
- att upphandlingsunderlaget hänvisar till berörda kollek-

33. LOU 3 kap. 24 §, 4 kap. 31 §, 5 kap. 27 §. Arbetarskyddsstyrelsen är förbindelsekontor enligt bestämmelserna om utstationering av arbetstagar och bör även kunna lämna

tivavtalsparter för arbetet³⁴ när det gäller information om kollektivavtal som kan bli tillämpligt.

Utgångspunkten vid dessa förhandlingar är vad den fackliga organisationen anser vara viktigt. Sedan entreprenaden en gång har godkänts har den fackliga organisationen inte samma möjlighet att tvinga fram mer information.

Om arbetsgivaren inte lämnar uppgifterna ska förhandlingarna inte slutföras utan ajourneras så att facket på egen hand kan skaffa in behövliga uppgifter. Om arbetsgivaren då frånträder förhandlingarna ska man i sista hand överväga att yrka skadeståndsförhandling för icke fullgjord förhandlingskyldighet. Det kan finnas anledning att anta att vägran beror på att företaget är oseriöst. Om arbetsgivarens vägran att lämna uppgiften beror på att den tilltänkte entreprenören vägrar att lämna uppgiften eller lämnar felaktiga uppgifter kan det vara vetogrund. Att enbart lägga veto på en sådan misstanke går inte, det krävs att facket vet att det är anledningen.

Begränsningar i vetorätten vid upphandling enligt LOU

Vid offentlig upphandling får enligt medbestämmandelagen i dess lydelse efter den 1 januari 1995 veto endast användas i de fall entreprenören inte uppfyller bestämmelserna enligt 1 kap. 17 § och 6 kap. 9 - 11 § LOU samt i vissa fall då entreprenören inte lämnat tillfredsställande upplysningar eller inte har registrerat sig på rätt sätt. Enligt 1 kap. 17 § och 6 kap. 9 - 11 § LOU kan anbudsgivare uteslutas från upphandling om han

är i konkurs eller om ansökan om konkurs är inlämnad mot honom,
är dömd för brott som har samband med yrkesutövningen,

³⁴Lagen (1997:678) om utstationering av arbetstagare 9 § 1 och 2 st.

har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen, har fuskat med att betala socialförsäkringsavgifter och skatter.

Köparen får dessutom begära upplysningar om en leverantörs tekniska förmåga och kapacitet samt om hans finansiella ställning.

Såsom dessa vetorätsbestämmelser är utformade är möjligheten att lägga veto på arbetsgivaren på grund av att han inte har kollektivavtal borta. Det är ingen följd av EG-rätten, utan en övertolkning som gjordes i anledning av lagrådets inhopp i lagstiftningsarbetet. Inget hindrar emellertid att den fackliga organisationen i dessa förhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen begär uppgift av sin arbetsgivare om huruvida den tilltänkta entreprenören har kollektivavtal. Om arbetsgivaren vägrar att lämna en sådan uppgift kan den ju lätt skaffas in genom kontakt med det förbund som egentligen skulle ha organiserat verksamheten eller genom att den fackliga organisationen direkt vänder sig till den tilltänkta entreprenören med förfrågan om denne har kollektivavtal. Arbetsgivaren må vara förhindrad att fråga om den tilltänkta entreprenören har kollektivavtal men det gäller ju inte den fackliga organisationen.

Redan i förfrågningsunderlaget ska den upphandlande enheten ange hur den vill ha upplysningarna ovan. Det är alltså en viktig del av medbestämmandeförhandlingarna att se till att upphandlingsunderlaget omfattar krav på sådan information om leverantören.

Kraven ovan kan användas som checklista på krav som ska ställas på leverantören i medbestämmandeförhandlingarna och frågor i 38 § - förhandlingen.

Om arbetsgivaren inte lämnar de begärda uppgifterna ska den fackliga organisationen begära ajournering av medbestämmandeförhandlingarna så att man själv kan kontrollera uppgifterna.

När kan vetorätten utövas?

Vetorätten vid upphandling av tjänster enligt lagen om offentlig upphandling får endast användas när det är konstaterat att entreprenören inte uppfyller de förutsättningar som finns i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9 - 11 § LOU.

Dessutom krävs att de vanliga förutsättningarna för veto är uppfyllda, nämligen:

Det första skälet enligt lagen är att avtalet kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet.

Det andra skälet är att entreprenaden strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

I praktiken innebär det att veto endast kan läggas när den tilltänkte entreprenören

- är försatt i konkurs eller är föremål för konkursansökan, är dömd för brott som avser yrkesutövningen eller inte har fullgjort sina skyldigheter när det gäller skatt och sociala avgifter,
- inte är registrerad för mervärdesskatt,
- vägrar att lämna begärda upplysningar eller lämnar uppgifter som visar sig vara felaktiga.³⁵

Vetots utformning

Vetot ska vara skriftligt och läggas i eller efter det att den centrala förhandlingen har slutförts. Lämpligt är att den centrala förhandlingen - om facket överväger att lägga veto - avslutas med att den fackliga organisationen får exempelvis 10 dagar på sig att ta ställning till om man ska lägga veto eller inte. Förhandlingen bör då ajourneras och avslutas när den fackliga organisationen ger besked om sin inställning. Fördelen med ett sådant förfarande är dels att facket kan ta ställning till de nya uppgifterna arbetsgivaren fram-

35. Bergqvist, m.fl. Medbestämmandelagen 1997 sid.404.

fört i den centrala förhandlingen, dels göra kompletterade utredningar och få tid att utforma vetot på ett korrekt sätt. Hur vetot utformas har nämligen stor betydelse. Om arbetsgivaren går vidare till domstol, får den fackliga organisationen nämligen inte åberopa några omständigheter som inte fanns med i vetoförklaringen.

Om vetot inte är lagt på grund av att den tilltänkte entreprenören inte uppfyller bestämmelserna i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9-11 § LOU saknar det verkan.

Skadestånd mot facket

Om den fackliga organisationen har lagt veto utan fog kan den åläggas skadeståndsansvar. Det kan då både gälla allmänt skadestånd i syfte att upprätthålla respekten för lagstiftningen samt ekonomiskt skadestånd för att ersätta den förlust arbetsgivaren kan ha gjort genom det felaktigt lagda vetot.

Att den fackliga organisationen lagt vetot utan fog innebär normalt att man måste ha varit ganska slarvig i den utredning man gjort för det tilltänkta vetot. Utan fog innebär nämligen inte endast att man har gjort fel utan man ska också ha insett eller borde ha kunnat inse att vetot redan från början var felaktigt. Arbetsdomstolen har dock i sin praxis lagt en ganska stor bevisbörda på arbetstagarorganisationen att den dokumenterat och undersökt förhållandena innan vetot läggs för att man ska kunna bli fri ifrån skadeståndsskyldighet. Om misstaget är ursäktligt och inte gjorts i någon ond avsikt jämkas dock skadeståndet till en lägre nivå.

Samverkan för facklig bevakning

Om den offentliga upphandlaren inte kräver kollektivavtal kan det medföra att icke avtalsbundna entreprenörer anlitas. Den lokala fackliga organisationen bör då omedelbart ta kontakt med förbundet och den organisation som enligt LO:s organisationsplan har avtalsrätten för de entreprenöranställda. De fackförbund som har

avtalsrätten för entreprenören begär kollektivavtal. Om entreprenören vägrar teckna kollektivavtal beslutas om stridsåtgärder. Dessa kan och bör då förenas med sympatiåtgärder från andra understödjande förbund och den organisation som organiserar arbetstagarna hos den offentliga upphandlaren.³⁶ Det är förbundet centralt som fattar beslut om stridsåtgärd.

Om det sker en ordentlig facklig bevakning kommer sannolikt antalet fall där stridsåtgärder verkligen behöver tillgripas att bli ganska litet. Det blir då inte lönsamt vare sig för entreprenören eller för köparen att gå in i en offentlig upphandling utan att ha ett tillämpligt kollektivavtal som gäller för arbetet.

I de förhandlingar om nytt kollektivavtal som träffas med sådan obunden arbetsgivare kan man ta in garantiklausuler. Det kan då gälla en garantiklausul med innebörden att den tillträdande arbetsgivaren övertar sådan personal som önskar övergå. Det kan också gälla en garantiklausul som fastställer att de anställda är bibehållna vid de löne- och pensionsvillkor som de hade i sin tidigare anställning.

Det förbund som organiserar arbetskraft hos den tillträdande arbetsgivaren kan alltid även begära att personalen som jobbar i den aktuella verksamheten ska ha samma yttrande- och tryckfrihet som gäller för offentliganställda. Dessa förpliktelser för entreprenören bör tas in i både kollektivavtalet och i upphandlingsavtalet.

Förhandling hos anbudsgivaren

När en arbetsgivare beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet eller arbets- eller anställningsförhållande för anställd ska han först förhandla med det eller de fack som har kollektivavtal på arbetsplatsen. I vissa fall är han också förhandlingsskyldig mot

36. Observera att lagen om offentlig anställning förbjuder sympatiåtgärder vid myndighetsutövning eller sådan verksamhet som är oundgängligen nödvändig för myndighetsutövning. Lag (1994:460) om offentlig anställning 23 §.38.11 -14 § medbestämmandelagen.

fackförbund som endast har medlemmar på arbetsplatsen.³⁷ Medbestämmande eller medinflytandeförhandling brukar det kallas. Förhandlingsskyldigheten gäller sådana frågor där arbetsgivaren har ensidig beslutanderätt, vilket innebär att arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten om man inte blir överens.

När arbetsgivare lägger anbud i en offentlig upphandling är det normalt en sådan fråga som medför förhandlingsskyldighet, antingen för att det är en viktigare förändring av verksamheten, eller att det kommer att beröra anställningsförhållandena.

Sekretess hos anbudsgivaren

När en entreprenör arbetar ut anbudshandlingar finns ett väl motiverat behov av sekretess. Om en konkurrent får reda på innehållet i en anbudshandling kan denne genom att anpassa sitt anbud efter vetskapen vinna entreprenadupphandlingen. Arbetstagarorganisationen har rätt att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.³⁸ När denna bestämmelse behandlades i riksdagen uttalade sig inrikesutskottet om behovet av avgränsningar när det gäller informationsskyldigheten och huruvida hänsyn skulle tas även till motstående intressen vid prövning av om arbetstagarorganisationen behöver viss handling. Inrikesutskottet räknar upp ett antal fall där det motstående intresset är så starkt att uppgifterna faller utanför informationsskyldigheten. Uppräkningen omfattar privata förhållanden, disposition i anslutning till konfliktsituationer, vissa situationer när jävsaspekten gör sig gällande, utvecklings- och forskningsarbete av synnerligen hemlig natur och uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. Den fackliga organisationen kan därför inte stödja sig på 19 § medbestämmandela-

37.11 -14 § medbestämmandelagen.

38.19 § medbestämmandelagen.

gen när det gäller att få ut handlingar som avser anbud. Inrikesutskottets uttalande har bekräftats av Arbetsdomstolen.⁴⁰ Rätten till insyn vid medbestämmandeförhandling enligt 11 och 38 § medbestämmandelagen är dock starkare än informationsskyldigheten enligt 19 §.

Anbudssekretess hos privat arbetsgivare

Arbetsgivaren kan kräva att en uppgift hålls hemlig och begära förhandling om tystnadsplikt då känslig information ska lämnas.⁴¹ Om arbetsgivaren begär sådan förhandling har arbetstagarparten tystnadsplikt till dess frågan slutligt har avgjorts i domstol om parterna inte blivit överens om tystnadsplikt. I normalfallet kan därför en privat arbetsgivare åberopa anbudssekretess.

Även om arbetsgivaren vid entreprenadupphandling skulle kunna åberopa synnerliga skäl för att inte lämna vissa uppgifter gäller detta i normalfallet inte hela upphandlingen. Huvudregeln från facklig synpunkt måste i det oklara rättsläge som råder vara att arbetsgivaren är skyldig att lämna ut alla uppgifter. Han är i varje fall skyldig att lämna ut alla uppgifter som inte är av den arten att de kan skada honom i anbudsgivningen.

AD 1980 nr 4

Ett bilföretag ville bygga en ny anläggning. För detta syfte infor-drade man anbud. Trots fackförbundets begäran vägrade företaget att lämna ut anbudshandlingar innan anbudsavtal slutits. Fråga om detta stred mot arbetsgivarens uppgiftsskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen konstaterade mot bakgrund av Inrikesutskottets

39.AD 1980 nr 4, se nedan.

40.21 och 22 § medbestämmandelagen.

betänkande att det förelåg undantag från informationsskyldigheten enligt 19 § medbestämmandelagen beträffande uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. Förbundets talan avslogs därför.

AD 1981 nr 77

Ett elinstallationsföretag beslöt att tillsammans med ett annat installationsföretag inge gemensamt anbud till en offentlig upphandling. Beslutet om samverkan skedde strax innan anbudet skulle inges och arbetsgivaren hävdade att han inte hade haft tid att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Han hävdade också att det inte rörde sig om viktigare förändring av verksamheten så att förhandlingsskyldighet därför inte förelåg.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren är skyldig att ta upp förhandling i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Det som anförs av arbetstagersidan ska ingå som ett naturligt underlag för arbetsgivarens beslut. Ju viktigare ett tilltänkt arbetsgivarbeslut är, sett från arbetstagararens synpunkt, desto tidigare i beslutsprocessen måste förhandlingarna påkallas. I detta fall skulle närmare 18 - 20 montörer av sammanlagt 30 sysselsättas ett år. Företaget hade heller aldrig avgivit anbud tillsammans med ett annat företag. Arbetsdomstolen konstaterade att förhandlingsskyldighet i princip förelåg.

Arbetsdomstolen tog inte ställning till frågan om anbudssekretessen var så viktig för arbetsgivaren att det förelåg synnerliga skäl att avstå av den anledningen. Man konstaterade att beslutet om samverkan skett så sent och i en så tidspressad situation att arbetsgivaren haft synnerliga skäl för att inte förhandla innan beslut om att inge anbudet gavs in. Synnerliga skäl är en juridisk term som innebär att arbetsgivaren måste ha mycket starka skäl för att inte förhandla före ett viktigare beslut.

Bilaga 1

Bilaga ILO-konvention nr 94 om arbetsklau- suler i kontrakt där offentlig myndighet är part.

Källa: Kungl. Maj:ts proposition 1950 nr 188.

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 8 juni 1949 till sitt trettioandra sammanträde, och beslutat antaga vissa förslag angående arbetsklau- suler i kontrakt, däri offentlig myndighet är part, vilken fråga utgör den sjätte punkten på sammanträdet dagordning, samt beslutat, att dessa förslag skola taga form av en internationell konvention, antager denna den tjugonionde dagen i juni månad år nittonhundra- fyrtionio, följande konvention, vilken skall benämnas »konven- tion angående arbetsklau- suler (offentliga kontrakt), 1949» (Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949).

Artikel 1.

1. Denna konvention äger tillämpning å kontrakt, som uppfylla följande villkor, nämligen

- a) att åtminstone en av parterna är offentlig myndighet;
- b) att fullgörandet av kontraktet innebär
 - i) ianspråktagande av allmänna medel från offentlig myndighets sida; och
 - ii) anlåtande av arbetskraft från medkontrahentens sida;
- c) att kontraktet avser
 - i) uppförande, ombyggnad, reparation eller rivning av offentlig anläggning;
 - ii) framställning, hopsättning, handhavande eller transport av material, förråd och utrustning; eller
 - iii) utförande eller tillhandahållande av tjänster; samt

- d) att kontraktet ingåtts av central myndighet i en till Internationella arbetsorganisationen ansluten medlemsstat, för vilken denna konvention är gällande.
2. Vederbörande myndighet skall föreskriva i vilken utsträckning och under vilka betingelser konventionen skall tillämpas å kontrakt, som ingåtts, av annan myndighet än central sådan.
3. Denna konvention äger tillämpning å arbete, som utföres av underentreprenör eller den, å vilken kontrakt överlåts; vederbörande myndighet skall vidtaga lämpliga åtgärder för att trygga sådan tillämpning.
4. Kontrakt, som icke innebär ianspråktagande av allmänna medel utöver ett av vederbörande myndighet efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, fastställt belopp, må kunna undantagas från tillämpningen av denna konvention.
5. Vederbörande myndighet må, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, från tillämpningen av denna konvention undantaga person i ledande ställning eller med tekniska eller vetenskapliga uppgifter, vars anställningsförhållanden icke regleras av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom och som i regel icke utför manuellt arbete.

Artikel 2.

1. Kontrakt, å vilka denna konvention äger tillämpning, skola innefatta klausuler, vilka tillförsäkra vederbörande arbetare lön (inklusive olika slags tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor, som icke äro mindre gynnsamma än de som gälla för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i det område, där arbetet utföres,
 - a) enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem mellan de arbetsgivar- och arbetarorganisationer, som äro representativa för en avsevärd del av

- arbetsgivarna respektive arbetarna inom vederbörande yrke eller näringsgren; eller
- b) enligt skiljedom; eller
- e) enligt den nationella lagstiftningen.
2. Därest i föregående moment nämnda arbetsvillkor icke regleras på sätt där angives i det område, där arbetet utföres, skola de klausuler, som intagas i kontraktet tillförsäkra vederbörande arbetare lön (inklusive olika slags tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor, som icke äro mindre gynnsamma än
- a) de som gälla enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller nationell lagstiftning för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i närmaste, jämförbara område, eller
- b) den allmänna standard, som tillämpas av arbetsgivare tillhörande samma yrke eller näringsgren som medkontrahenten, och som utövar sin verksamhet under liknande förhållanden.
3. De klausuler, som skola intagas i kontraktet ävensom varje ändring i desamma, skola formuleras av vederbörande myndighet på sätt som må befinnas bäst förenligt med de nationella förhållandena, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas.
4. Vederbörande myndighet skall vidtaga lämpliga åtgärder, såsom publicering av specificerade entreprenadhandlingar eller annorledes, för att anbudsgivare skall få kännedom om klausulernas innebörd.

Artikel 3.

Därest vederbörliga föreskrifter om arbetarskydd och välfärdsåtgärder beträffande arbetare, sysselsatta med fullgörandet av kontraktet, icke redan äga tillämpning i enlighet med den nationella lagstiftningen, kollektivavtal eller skiljedom, skall vederbörande myndighet vidtaga lämpliga åtgärder för att tillförsäkra berörda arbetare rimliga och rättvisa skydds- och välfärdsförhållanden.

Artikel 4.

Lagar, förordningar och andra föreskrifter, som förläna kraft och verkan åt bestämmelserna i denna konvention,

- a) skola
- i) delgivas alla berörda personer;
 - ii) närmare angiva de personer, som äro ansvariga för bestämmelsernas efterlevnad; och
 - iii) föreskriva att anslag skola uppsättas på framträdande plats inom berörda anläggningar och arbetsställen i syfte att upplysa arbetarna om för dem gällande arbetsvillkor; samt
- b) skola, såfram icke andra åtgärder vidtagits för att garantera ett effektivt genomförande av berörda bestämmelser, föreskriva
- i) att av vederbörande arbetare utförd arbetstid och till dem utbetalade avlöningar skola registreras på lämpligt sätt; och
 - ii) att ett lämpligt inspektionssystem skall upprätthållas för att trygga bestämmelsernas effektiva efterlevnad.

Artikel 5.

1. Lämpliga påföljder, exempelvis vederbörandes avstängning från kontrakt med offentlig myndighet, skola stadgas för underlåtenhet att iakttaga eller tillämpa i offentliga kontrakt intagna arbetsklausuler.

2. Lämpliga åtgärder skola vidtagas, genom innehållande av kontraktsevenlig likvid eller annorledes, i syfte att sätta vederbörande arbetare i stånd att utfå den lön, som tillkommer honom.

Artikel 6.

De årliga redogörelser, som enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga skola avgivas, skola lämna detaljerade upplysningar om de åtgärder, som vidtagits för att genomföra bestämmelserna i denna konvention.

Artikel 7.

1. Då medlems territorium omfattar stora områden, varest, på grund av gles befolkning eller områdets utvecklingsstadium, vederbörande myndighet anser det ogörligt att genomföra bestämmelserna i denna konvention, må myndigheten i fråga, efter hörande av berörda arbetsgivare- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, utsluta dessa områden från tillämpningen av konventionen, antingen helt eller beträffande de särskilda företag eller sysselsättningar, som den prövar erforderligt.
2. Medlem skall vid avgivandet av sin första årsredogörelse angående tillämpningen av denna konvention enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga angiva de områden, i fråga om vilka medlemmen avser att tillämpa bestämmelserna i förevarande artikel även som skälen härför; ingen medlem må därefter med åberopande av bestämmelserna i denna artikel medgiva undantag i fråga om andra områden än de sålunda angivna.
3. Medlem, som tillämpar bestämmelserna i denna artikel, skall med regelbundna mellanrum, som icke må överstiga tre år, efter hörande av berörda arbetsgivare- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, ompröva möj-

ligheterna för en utsträckning av denna konventions tillämpning till att avse sådana områden som undantagits enligt mom. 1.

4. Medlem, som tillämpar bestämmelserna i förevarande artikel, skall i sina följande årliga rapporter lämna uppgift beträffande de områden, i fråga om vilka den avstår från rätten att tillämpa undantagsbestämmelserna, även som angående framsteg, som må ha gjorts med avseende å en efter hand utsträckt tillämpning av konventionen inom sådana områden.

Artikel 8.

Tillämpningen av bestämmelserna i denna konvention må temporärt upphävas av vederbörande myndighet efter hörande av berörda arbetsgivare- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, vid fall av force majeure eller i händelse av ett nödtillstånd, som sätter nationens välfärd eller trygghet i fara.

Artikel 9.

1. Denna konvention äger icke tillämpning på kontrakt, som avslutats innan konventionen trätt i kraft för vederbörande medlemsstat.
2. Uppsägning av denna konvention skall icke inverka på tillämpningen av dess bestämmelser å kontrakt, som avslutats under den tid, då konventionen var i kraft.

Artikel 10.

De officiella ratifikationerna av denna konvention skola delgivas Internationella arbetsbyråns generaldirektör och registreras av honom.

Artikel 11.

1. Denna konvention är bindande allenast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen, vilkas ratifi-

kationer registrerats av generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter det två medlemmars ratifikationer registrerats av generaldirektören.
3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag, då dess ratifikation registrerats.

Artikel 12.

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 2 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva
 - a) de områden, med avseende å vilka vederbörande medlem förbinder sig att utan ändringar tillämpa bestämmelserna i konventionen;
 - b) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbinder sig att tillämpa konventionens bestämmelser med vissa jämkningar samt innebörden av dessa jämkningar;
 - c) de områden, med avseende å vilka konventionen icke skall tillämpas samt skålen härför;
 - d) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbehåller sig att efter ytterligare överväganden framdeles fatta beslut.
2. De i mom. 1 a) och b) av denna artikel omnämnda förbindelserna skola anses såsom en integrerande del av ratifikationen och medföra med densamma identiska verkningar.
3. Medlem må genom förnyad förklaring helt eller delvis återkalla förbehåll, som inrymts i hans ursprungliga förklaring enligt mom. 1 b), e) eller d) av denna artikel.
4. Medlem må, under den tidrymd, då förevarande konven-

tion enligt bestämmelserna i artikel 14 kan uppsägas, tillstå generaldirektören ny förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till de avsedda områdena.

Artikel 13.

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 4 eller 5 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva huruvida konventionens bestämmelser skola tillämpas inom vederbörande område utan ändring eller med vissa jämkningar; därest i förklaringen angives, att konventionens bestämmelser skola tillämpas med vissa jämkningar, skall förklaringen innehålla närmare uppgifter rörande dessa.
2. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må genom senare förklaring helt eller delvis avstå från rätten att åberopa varje i en tidigare förklaring angiven jämkning.
3. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må, under den tidrymd, då denna konvention enligt bestämmelserna i artikel 14 kan uppsägas, tillstå Internationella arbetsbyråns generaldirektör förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till ifrågavarande konventions tillämpning.

Artikel 14.

1. Medlem, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, då konventionen först trädde i kraft, uppsäga densamma genom skrivelse, som delgives Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder icke i kraft förrän ett år efter det den registrerats.

2. Medlem, som ratificerat denna konvention och icke inom ett år efter utgången av den i föregående moment nämnda tioårsperioden gör bruk av den i denna artikel stadgade uppsägningsrätten, skall vara bunden för en ny period av tio år och kan därefter, med iakttagande av de i denna artikel föreskrivna villkoren, uppsäga konventionen vid utgången av varje följande tioårsperiod.

Artikel 15.

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer, förklaringar och uppsägningar, som delgivits honom av organisationens medlemmar.
2. Då generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen, som delgivits honom, har han att fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag, då konventionen träder i kraft.

Artikel 16.

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering jämlikt artikel 102 av Förenta Nationernas stadga, lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation, förklaring och uppsägning, som av honom registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 17.

Vid utgången av varje tidrymd av tio år, räknat från denna konventions ikraftträdande, skall Internationella arbetsbyråns styrelse förelägga Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för konventionens tillämpning och taga under övervägande, huruvida anledning föreligger att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Artikel 18.

1. Därest konferensen skulle antaga en ny konvention, innebärande revision, helt eller delvis, av förevarande konvention, och den nya konventionen icke föreskriver annat,
 - a) skall en medlems ratifikation av den nya, reviderade konventionen, för såvitt denna trätt i kraft ipso jure medföra omedelbar uppsägning av förevarande konvention, utan hinder av vad i artikel 14 här ovan stadgas;
 - b) skall från den dag, då den nya, reviderade konventionen träder i kraft, förevarande konvention icke längre kunna ratificeras av medlemmarna.
2. Förevarande konvention skall likväl förbliva gällande till form och innehåll för de medlemmar, som ratificerat densamma och icke ratificera den nya, reviderade konventionen.

Artikel 19.

De engelska och franska texterna till denna konvention skola äga lika vitsord.

Bilaga 2

Ändringar och kompletteringar i Ramavtal; Städarbeten inom koncernen AB SVENSKA BOSTÄDER som anpassning till Vita Jobb

Utdrag ur Förfrågningsunderlag

Dat: 2004 -10 -06

Särskilda föreskrifter

SF2.532 Leverantörens avtal med underleverantörer

Underentreprenörer skall användas endast i undantagsfall. De skall redovisas och vara godkända av B innan beställning tecknas. Ett absolut krav från B är att valda underentreprenörer fullgjort och fullgör sitt s.k. samhällsansvar, dvs. betalar skatter, arbetsgivaravgifter, mervärdesskatt etc. Det åligger L att kontrollera och redovisa underentreprenörers f-skattebevis. L garanterar att dess underentreprenörer uppfyller kraven under SF3.3 B-E.

SF3.3 Personal

- A) Entreprenören skall föra förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt avtalet och även namn på underentreprenörers anställda. Förteckningen skall tillställas beställaren av entreprenören innan arbetet påbörjas och på särskild begäran. Beställaren, eller den beställaren sätter i sitt ställe, äger rätt att när som helst, utan förvarning, kontrollera entreprenörens och dess underentreprenörers anställda samt arbets- och anställningsvillkoren för dessa.
- B) L skall för personal som omfattas av kollektivavtal enligt SF1.1 2 Sociala krav fastighets, tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor som framgår av bilagan. Om kollektivavtal enligt SF1.1 2 Sociala krav fastighets inte träffats, skall entreprenören för anställda, som enligt gräns-

dragningsbestämmelserna i de enligt SF1.1 2 Sociala krav fastighets tillämpliga branschavtalen skulle ha omfattats av dessa kollektivavtal, tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor som framgår av SF1.1 2 Sociala krav fastighets.

- C) Entreprenören förbinder sig att inte anlita s.k. svart arbetskraft. Med svart arbetskraft avses personer för vilka entreprenören inte innehåller och inbetalar källskatt och arbetsgivaravgifter i enlighet med gällande lag därom.
- D) Normalt sett är arbete som utförs i osjälvtändiga former att klassa som utfört av arbetstagare även om det sker av s.k. uppdragstagare som har F-skattesedel. Entreprenören förbinder sig att inte anlita arbetskraft med F-skattesedel som uppdragstagare i de fall denne är att anse som arbetstagare.
- E) L:s anställda skall vara försedda med namnbrickor och identitetshandlingar, arbetskläder skall vara försedda med företagets logotyp.

SF8 HÄVNING

Utöver ABFF 99 punkt 47-48, äger beställaren rätt att häva avtalet med omedelbar verkan på följande grunder:

1. Då städuppdrag inte utförs inom avtalad tid.
2. Om städuppdraget inte utförs på sätt som anges i städinstruktionen skall leverantören efter mottagen reklamation omedelbart åtgärda detta utan kostnad för beställaren.
3. Om L vid upprepade tillfällen enligt SF8 punkt 2 inte utför städuppdraget som anges i städinstruktionerna.
4. Då entreprenören utan beställarens medgivande helt eller delvis överlåtit avtalet.
5. Då entreprenören försätts i konkurs eller eljest är på sådant obestånd att han inte kan förväntas fullgöra sina åligganden.
6. Då entreprenören åsidosätter sina åtaganden enligt de

villkor som gäller i dessa föreskrifter, ramavtal eller enskilda städuppdrag.

7. Då avtalet eller del därav överläts utan beställarens godkännande.

SF10 ÖVRIGT

1. Beställaren har rätt att häva detta avtal och kräva skadestånd om företrädare för eller anställd hos leverantören/entreprenören under avtalstiden, och i sin roll som företrädare för eller anställd hos leverantören/entreprenören, blir dömd för olaga diskriminering eller om leverantören/entreprenören tvingas betala ut skadestånd enligt följande lagstiftning:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

2. Beställaren har rätt att häva detta avtal och kräva skadestånd om entreprenören inte fullgör sina förpliktelser i enlighet med SF2.532 och SF3.3.

Bilaga 3

Sociala krav fastighets

Förfrågningsunderlag

Dat: 2004-09-09

02

Social krav fastighet

Upprättad av:

AB Svenska Bostäder

Box 95

162 12 Vällingby

Torbjörn Adielsson

Tel: 08-598 611 41

A. Allmänna krav som skall vara uppfyllda

Städentreprenadavtalet

Avtalsenlig lön och övertidsersättning

Avtalsenlig lön och övertidsvillkor i enlighet med nedanstående branschavtal med jämförliga ersättningar.

Städentreprenadavtalet § 8, § 13, § 14, § 21 och supplement 2:1

Arbetstidsregler

Arbetstidsregler inklusive regler för arbetstidsförläggning med enligt branschavtalet jämbördiga ersättningar vid arbete på skift, ob-tid, förskjuten arbetstid etc. enligt nedan angivna bestämmelser i branschavtal.

Städentreprenadavtalet § 1 och § 20

Arbetsmarknadsförsäkringar

Arbetsmarknadsförsäkringar enligt AFA-villkor eller motsvarande. Försäkringarna ska i sin helhet betalas av arbetsgivaren enligt nedan angivna bestämmelser i branschavtal.

Städentreprenadavtalet § 7

Semester

Semester enligt branschens villkor enligt nedan angivna bestämmelser i branschavtal.

Städentreprenadavtalet § 13 mom 6 och § 14 mom 1

Rese-, restids- och traktamentsbestämmelser

Rese-, restids- och traktamentsbestämmelser, enligt nedan angivna bestämmelser i branschavtal.

Städentreprenadavtalet § 22

Verktyg och maskiner

Arbetsgivaren ska tillhandahålla samtliga verktyg och maskiner.

Städentreprenadavtalet § 9

Förvarings- och personalutrymmen

Arbetsgivaren ska tillhandahålla förvarings- och personalutrymme med låsbara skåp, enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Permitteringslön

Full lön vid permittering i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser.

B. Speciella branschkrav som ska vara uppfyllda

Städentreprenadavtalet

1. Förflyttningstid

Förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt.

Städentreprenadavtalet § 1 mom 6

2. Permissionsregler

Permissionsregler

Städentreprenadavtalet § 2 mom 1

3. Arbetskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder.

Städentreprenadavtalet § 5 mom 1

4. Deltidsarbete

Överenskommelse angående deltidarbete

Städentreprenadavtalet bilaga 1

5. Introduktions- grund och vidareutbildning

Överenskommelse om introduktions- grund och vidareutbildning

Städentreprenadavtalet bilaga 3

6. Avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner

För anställningsförmåner gäller de justeringar som framgår av supplement 2001-2004 till Städentreprenadavtalet.

Bilaga 4

Kontrollista för företag enligt Vita Jobb

.....förbundet har som konsult för
..... kommun genomfört kontroll enligt upphandlingsavtal ... Ramavtal;arbeten inom punkterna
Kontrollen gäller inte arbetets genomförande eller kvalitet utan endast kontroll av punkterna avseende i upphandlingsöverenskommelsen intagna sociala villkoren enligt avtalets punkter SF2.532 Leverantörens avtal med underleverantörer, SF3.3 Personal, SF8 HÄVNING (Enbart exempel, texten ska hänvisa till motsvarande bestämmelser i aktuellt avtal)
..... och bilaga.

Kontrollör för kommunen
Ansvarig uppgivare för entreprenör
Kontrollen avser perioden 2005-00-00 --- 2006-00-00

Noterade avvikelser från upphandlingsavtalets sociala bestämmelser:

1. Uppgifter från Credit Safe ang. företaget Bilaga 1 till kontrollista
2. Namnförteckning Insänd 2005-00-00
3. Ej insänd
4. Fanns på arbetsstället
5. Saknades på arbetsstället
6. Följande arbetstagare sysselsatta med arbetet var inte förtecknade i av arbetsgivaren upprättad till uppdragsgivare överlämnad lista Bilaga 2 till kontrollista

Namnbricka

Utformning

7. I överensstämmelse med avtal
8. Avvek från avtalets bestämmelser i följande hänseenden Bilaga 3 till kontrollista

Förekomst

9. Alla arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen hade ID-bricka
10. Antal arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen som saknade ID-bricka Bilaga 4 till kontrollista

ID-handling

11. Alla arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen hade ID-handling
12. Antal arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen som saknade ID-handling

Förtecknad underentreprenör

13. Ej av kommunen förtecknad underentreprenör med F-skattesedel som sysselsattes på arbetsplatsen Bilaga 5 till kontrollista
14. Ej av kommunen förtecknad underentreprenör utan F-skattesedel sysselsattes på arbetsplatsen Bilaga 5 till kontrollista

Kollektivavtal

15. Kollektivavtal finns för arbetsområdet
16. Kollektivavtal saknas för arbetsområdet

Kontroll av utgivna förmåner enligt social bilaga till upphandlingsavtal.

17. Kontrollen har skett genom genomgång av överlämnade

lönespecifikationer

18. Företaget har vägrat överlämna lönespecifikationer
Avtalsenlig lön och övertidsersättning Städentreprenadavtalet § 8, § 13, § 14, § 21 och supplement 2:1
19. Företaget har utgett Avtalsenlig löns enligt avtalets § 8, § 13, § 14, § 21 och supplement 2:1
20. Avtalsenlig lön har inte utgetts enligt avtalets § 8, § 13, § 14, § 21 och supplement 2:1 Bilaga 6 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Övertidsjournal

21. Företaget har beordrat övertid i överensstämmelse med lag eller avtal
22. Företaget har beordrat övertid med avvikelse från lag eller avtal Bilaga 6 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, avvikelse från övertidsmaximum samt sammanlagt överskriden övertid under den kontrollerade perioden
23. Företaget har vägrat överlämna övertidsjournal

Arbetstidsregler Städentreprenadavtalet § 1 och § 20

24. Arbetstidsregler inklusive regler för arbetstidsförläggning med enligt branschavtalet jämbördiga ersättningar vid arbete på skift, ob-tid, förskjuten arbetstid etc. enligt nedan angivna bestämmelser i branschavtal.
25. Företaget uppfyllde avtalets krav
26. Företaget avvek från avtalets krav i följande hänseende och för nedan namngivna personer. Bilaga 7 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, avvikelse från arbetstidsreglerna och sammanlagt ej utgivet belopp

under den kontrollerade perioden pga. avvikelsen.

Arbetsmarknadsförsäkringar Städentreprenadavtalet § 7

27. Företaget kunde redovisa verifikationer för inbetalningar för samtliga anställda enligt förteckning för arbetsmarknadsförsäkringar enligt AFA-villkor eller motsvarande för den kontrollerade perioden

Semester Städentreprenadavtalet § 13 mom 6 och § 14 mom 1

28. Arbetsgivaren kunde redovisa förteckning över intjänad eller uppburen semester enligt branschens villkor.
29. Arbetsgivaren kunde inte redovisa eller ersättning var felaktig i följande hänseenden. Bilaga 8 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Rese-, restids- och traktamentsbestämmelser Städentreprenadavtalet § 22

30. Företaget utgav Rese-, restids- och traktamentsbestämmelser, enligt bestämmelser i branschavtal.
31. Företaget avvek från villkoren i följande hänseende och för nedanstående arbetstagare. Bilaga 9 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Verktyg och maskiner Städentreprenadavtalet § 9

32. Företaget tillhandahåller samtliga erforderliga verktyg och maskiner.

33.Företaget uppfyller inte avtalet bestämmelser i följande hänseenden. Bilaga 10 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej tillhandahållna eller inadekvat verktyg under den kontrollerade perioden.

Förvarings- och personalutrymmen

- 34.Företaget tillhandhåller förvarings- och personalutrymme med låsbara skåp, enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter.
- 35.Företaget tillhandhåller inte förvarings- och personalutrymme med låsbara skåp, enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter. Avvikelserna framgår av Bilaga 11 till kontrollista med specifikationer av avvikelserna.

Permitteringslön

- 36.Företaget har utgivet full lön om permittering förekommit i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser.
- 37.Företaget har inte utgivit full lön vid permittering i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser Bilaga 12 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Förflyttningstid Städentreprenadavtalet § 1 mom

- 38.Företaget utger ersättning för förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt
- 39.Företaget utger inte ersättning för förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt Bilaga 13 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kon-

trollerade perioden.

Permissionsregler § 2 mom 1

- 40 .Företaget utger ersättning vid permission enligt Permissionsregler i Städentreprenadavtalet
- 41.Företaget utger inte ersättning vid permission enligt Permissionsregler i Städentreprenadavtalet. Bilaga 14 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Arbetskläder § 5 mom 1

- 42.Företaget tillhandahåller arbetskläder enligt avtalet
- 43.Företaget tillhandahåller inte arbetskläder enligt avtalet i följande hänseenden. Bilaga 16 till kontrollista med specifikation över avvikelser.

Deltidsarbete Städentreprenadavtalet bilaga 1

- 44.Företaget iakttar överenskommelse angående deltidarbete
- 45.Företaget iakttar inte överenskommelse angående deltidarbete i följande hänseenden Bilaga 17 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Introduktions- grund och vidareutbildning Städentreprenadavtalet bilaga 3

- 46.Företaget iakttar överenskommelse om introduktionsgrund och vidareutbildning

47. Företaget iakttar inte överenskommelse om introduktions- grund- och vidareutbildning i följande hänseenden. Bilaga 18 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej genomförd utbildning eller introduktion samt uppskattad vinst genom avtalsbrottet under den kontrollerade perioden.

Avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner

48. Företaget har utgivit avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner.

49. Företaget har inte utgivit avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner. Bilaga 19 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Stockholm 2005-00-00

Härmed intygas att uppgifterna ovan stämmer
För kommunen och den fackliga organisationen
För arbetsgivaren
Uppgifterna godkännes
Följande uppgifter ovan godkännes inte

Bilaga 5

Kommunalt utvecklingsprojekt för att bekämpa ekonomisk brottslighet inom byggbranschen m.m. Stockholms kommuns beslut 1997

Utlåtande 1997:168 M (Dnr 990/96)

Kommunalt utvecklingsprojekt för att bekämpa ekonomisk brottslighet inom byggbranschen m.m.

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande.

1. Godkänna av stadsledningskontoret och Stockholms Stadshus AB förordad uppläggning för bekämpning av ekonomisk brottslighet inom byggbranschen.
2. Uppmana nämnder och bolagsstyrelser att vid byggen-treprenadupphandling och upphandling av avropsavtal ta in i förfrågningsunderlagen och inarbeta i avtalen föreliggande klausuler utarbetade av juridiska avdelningen.

Föredragande borgarrådet Mats Hulth anför följande. Ärendet I en skrivelse till kommunstyrelsen, bilaga 1 (underbilagorna 2-4 här ej bilagda), 1996-11-14 lägger stadsledningskontoret och Stockholms Stadshus AB förslag för att bekämpa ekonomisk brottslighet inom byggbranschen m.m. I skrivelsen redogörs för resultatet av en studie för det ändamålet. Utredaren lägger förslag till upphandlingsavtal mellan Stockholms kommun och de största byggföretagen. Avtalen syftar till att trygga att ingen ”svart” arbetskraft används och att inte heller oseriösa underentreprenörer anlitas. Företagen och deras underentreprenörer måste hålla listor tillgängliga över vilka som har rätt att utföra arbete i entreprenaden. Dessa listor kan av staden och dess bolag stämmas av mot de identitetsbrickor som de anställda är skyldiga att bära. I utredarens för-

slag ingår en vitesklausul där beloppen skall vara kännbara och vissa entreprenörer om särregleringar t.ex. avseende ekobrott och därefter endast anlitar dessa.

Den rätta vägen att åstadkomma formellt korrekta entreprenadavtal med regleringar mot ekobrott är att redan i förfrågningsunderlagen i samband med varje upphandling ange de villkor som skall gälla. I avtalen föreskrivs då att entreprenören och dess underleverantörer enbart skall anlita ”vit” arbetskraft och att staden har rätt till kontroller av arbetskraften enligt juridiska avdelningens skrivelse. Vid brott mot detta utgår vite från entreprenören till staden. Denna lösning kommer till skillnad från en lösning med ramavtal med vissa entreprenörer att bli heltäckande genom att den kommer att omfatta upphandling från samtliga entreprenörer i stället för ett urval.

När denna hårdare reglering av entreprenörerna införs i de enskilda avtalen bortfaller meningen med att staden skulle omfattas av vite vid ”svart” upphandling. I varje enskilt avtal har ju den aktuella entreprenören förbundit sig att inte använda ”svart” arbetskraft.

För att denna nya reglering skall kunna fungera i praktiken måste den begränsas till att gälla avtal över en viss storlek. I skrivelsen föreslår stadsledningskontoret och koncernledningen att seriositetsklausulerna skall användas för alla avtal över en miljon kronor samt i övrigt där så är möjligt. I praktiken bör reglerna tillämpas så snart en entreprenad är föremål för en upphandling där ett utförligare förfrågningsunderlag används.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande.

1. Godkänna av stadsledningskontoret och Stockholms Stadshus AB förordad uppläggning för bekämpning av ekonomisk brottslighet inom byggbranschen.

Bilaga 1

Stadsledningskontoret 1996-11-12

KcS 1996-11-18

Stockholms Stadshus AB Ärende nr 14

KcS dnr 96/0036

Till Kommunstyrelsen Koncernstyrelsen
Kommunalt utvecklingsprojekt för att bekämpa ekonomisk brottslighet inom byggbranschen m.m.

Koncernstyrelsen beslöt 1996-03-11 (§ 8) att låta genomföra en studie för rubricerat ändamål. Koncernledningen hade i tjänsteskrivelse 1996-02-23 anfört bl.a. följande:

”Flera av bolagen inom Stadshus AB-koncernen investerar betydande belopp inom byggsektorn. För dessa är det viktigt att bra hjälpmedel finns att kontrollera att anlitate företag och underentreprenörer inte anlitar s.k. svart arbetskraft och att de även i övrigt fullgör sina samhällliga skyldigheter. Koncernledningen anser därmed att projektet bör genomföras.”

I lägesrapport 1996-09-18 (bilaga 1.1) har utredaren redogjort för hur arbetet framskridit och redovisat förslag till upphandlingsavtal mellan Stockholms kommun och de största byggföretagen. Avtalen har till syfte att trygga att ingen s.k. svart arbetskraft används, innebärande bl.a. att inte heller underentreprenörer får anlitas som inte betalar skatter och avgifter till det allmänna.

Företagen - även eventuella underentreprenörer - har föreslagits hålla lönelistor tillgängliga som redovisar vilka anställda som äger rätt att medverka i entreprenaden.

Därjämte skall de anställda förses med identifikationsbrickor. Staden och dess bolag föreslås ha rätt att när som helst under pågående byggnation kontrollera att enbart arbetskraft som finns upptagen på dessa listor engagerats. Det yttersta syftet är att åstad-

komma helt ”vita” företag och sund konkurrens.

Utredarens förslag till avtal innehåller vidare bl.a. en vitesklausul som skall vara kännbar för företagen men där beloppet får bestämmas i förhållande till entreprenadens storlek. Även stadens nämnder och bolag har föreslagits omfattas av vitesklausulen i händelse att en ”svart” entreprenör anlitas.

Det av utredaren presenterade materialet har tillställts stadsledningskontorets juridiska avdelning och avdelning för kvalitet och upphandling för samråd och synpunkter. Juridiska avdelningen har härefter med skrivelse 1996-11-07 ”Seriositetsklausuler vid upphandling av tjänster och entreprenader” (bilaga 1.2) föreslagit ett antal klausuler att inarbetas i förfrågningsunderlagen och i avtalen vid upphandling av tjänster och entreprenader. Bland dessa ingår också en klausul om ”svart” arbetskraft

Bilaga 6

Att teckna kollektivavtal

I denna bilaga finns mer omfattande tips när det gäller att bevaka kollektivtavgiftsfrågan. Det är emellertid förbundets regler som gäller i första hand, bilagan innehåller endast tips som man kan använda om förbundet inte har avvikande regler. Om reglerna här avviker från förbundets, är det självfallet förbundets regler som gäller.

Industriförbundsprincipen vanligast i Sverige

Inom Sverige tillämpas nästan uteslutande industriförbundsprincipen. Det innebär att företag av en viss typ t.ex. som har samband med jord- och trädgårdsnäringen ska organiseras av Svenska Kommunalarbetsförbundet (tidigare Lantarbetsförbundet). Om majoriteten av företagets arbetare jobbar med produktion inom trädgårdssektorn ska företaget organiseras av där. Det innebär att vilket yrke den enskilde arbetstagen jobbar med saknar betydelse. Det är företagets branschtillhörighet som är avgörande för vilket avtal som enligt LO:s organisationsplan ska tillämpas. För vissa förbund finns det avvikande regler när det gäller organisationsprincipen, och här är det då i regel yrkeförbundsprincipen som gäller i stället. Det gäller t.ex. måleriarbete och elinstallationsarbete.

Varje arbetstagarare som är medlem i ett fackförbund ska skyddas av kollektivavtal. Kollektivavtalet är fackförbundets ansvar och normalt sett ska inte en arbetsgivares eventuella påtryckningar på medlemmen kunna resultera i att arbetsplatsen inte blir avtalsbunden.

Huvudprincipen är att i de fall det finns minst en medlem på en arbetsplats ska det finnas avtal. Det kan emellertid finnas anledning att teckna avtal även om förbundet helt saknar medlemmar på arbetsplatsen, eftersom det ger en mycket effektivare bevakning

av att social dumpning inte sker genom villkor som understiger kollektivavtalets. Här finns det olika praxis inom olika förbund. Hör efter med ditt förbund om du är osäker.

Gränsdragningsprinciper

Mellan LO-förbunden tillämpar man i huvudsak industriförbundsprincipen för gränsdragning mellan förbunden.

Industriförbundsprincipen innebär att alla arbetare till skillnad från tjänstemän som utför arbete inom en viss typ av tillverkning eller produktion ska organiseras i samma LO-förbund oberoende av vilken typ av yrkesarbete de utför.

Detta är den gränsdragningsform som tillämpas som huvudregel. Men gränsdragning är ingen exakt vetenskap, utan man jämkar sig fram. Man kan därför därutöver se även följande tre principer.

Ägarprincipen. På det offentliga området har förbunden (SEKO och Kommunal) sedan länge organiserat med utgångspunkt från om verksamheten varit statlig eller kommunal. Principen förändras genom de omfattande privatiseringarna.

Yrkesförbundsprincipen. Arbetstagaren organiseras i förbund beroende på det yrke/arbete som utförs. Detta är en princip som undantagsvis tillämpas framförallt inom vissa mycket specialiserade yrkesgrupper som målare eller elektriker men även transport och städpersonal inom renodlad entreprenadverksamhet.

Majoritetsprincipen. Arbetstagarna inom en viss yrkeskategori organiseras i det förbund som har flest medlemmar på företaget. Detta är en princip som använts någon enstaka gång, då det varit svårlösta gränsdragningstvister. Den är svårtillämpad och skapar lätt tvister mellan förbunden, och kommer nog inte få någon stor omfattning.

Vilken av dessa fyra principer som tillämpas beror på överenskommelser mellan LO-förbunden eller i sista hand LO-styrelsens beslut.

Syftet med dessa gränsdragningsprinciper är

1. att arbetsgivaren inte ska kunna välja det för honom billigaste avtalet och därigenom pressa lönen genom lönekonkurrens mellan förbunden och
2. att skapa ordning och reda mellan LO-förbunden.

Utlösande händelser för kollektivavtal

När avdelningen får vetskap om att en medlem arbetar på företag där det inte finns kollektivavtal ska undersökning ske om sådant ska tecknas. Det sker stegvis:

- Kontakta eventuella medlemmar. Utred vem arbetstagaren anser sig vara anställd hos. Skaffa kopia på anställningsbevis eller annan skriftlig handling som visar vem arbetsgivaren är. Informera medlem om avtalsvillkor, avtalsförsäkringar och fördelen med att vara skyddad av kollektivavtal.
- Kontrollera hos Patent- och Registreringsverket företagets organisationsnummer, om det är handelsbolag, ekonomisk förening eller aktiebolag och i annat fall personnummer hos den arbetsgivare som äger företaget. Användbara register finns också att tillgå hos Sema Group för uppkoppling via förbundets dator.
- Kontrollera att företaget bedriver sådan verksamhet som ligger inom Fackförbundets avtalsorganisationsområde enligt LO:s organisationsplan. I tveksamma fall får Fackförbundet centralt kontaktas.
- Kartlägg företagets verksamhet, leverantörer, grossister, leveransvägar, arbetsplatser, beställare och kunder om det senare skulle bli aktuellt med konflikt. Detta sker enklast i samtal med berörda medlemmar.
- Försök värva eventuellt oorganiserade anställda på arbetsplatsen som medlemmar, bl.a. med hänsyn till karens för konfliktersättning vid stridsåtgärd. (I angeläg-

na fall beviljar fackförbundet centralt avsteg från regeln om karens.)

Förhandlingsframställan

Huvudregeln är att avtal ska nytecknas så snart det finns minst en arbetstagarare som är medlem på arbetsplatsen, men när det gäller den kontroll av sociala villkor som skall ske enligt Vita Jobb kan det finnas anledning att teckna avtal även om förbundet saknar medlem på arbetsplatsen. Hör efter med förbundet.

Arbetsgivare som har någon av Fackförbundets medlemmar på arbetsplatsen är skyldig att träda i förhandling med avdelningen om avdelningen begär det. För att undvika att parterna redan från början kommer in i en konfliktställning är det viktigt att förhandlingsframställan föregås av en muntlig kontakt mellan avdelningen och arbetsgivaren. Avdelningens representant ska förklara vad kollektivavtalet är och Fackförbundets syfte med att teckna kollektivavtalet. Det är viktigt att redovisa bl.a. att det ger försäkringsskydd till alla anställda och att även arbetsgivaren omfattas av TFA utan särskild kostnad och att hans familj har möjlighet till försäkringsskydd genom AFA-försäkringar om arbetsgivaren önskar det.

I Vita Jobb är arbetsgivaren skyldig att redogöra för sin verksamhet enligt upphandlingsavtalet om förbundet har fått konsultuppdrag att företräda kommunen eller staten som upphandlare för att kontrollera sociala villkor. Denna rätt till insyn skall inte förväxlas med reglerna här som enbart tar sikte på att teckna kollektivavtal.

Det är lämpligt att man vid denna muntliga kontakt kommer överens om en tidpunkt för förhandlingssammanträde, som sedan bekräftas i en skriftlig förhandlingsframställan.

Motparten ska i dessa kontakter alltid behandlas med respekt. I första hand ska man med sakliga argument försöka övertyga om vikten av att teckna kollektivavtal.

Till förhandlingsframställan fogas i regel (olika förbund har olika rutiner)

- formulär av avtalsförbindelsen (obs! ej undertecknad av fackförbundet eller av avdelningen),
- anmälningssblankett till AFA-försäkringar
- ett tryckt avtal samt
- en kortfattad information om AFA och
- kortfattad information om fackförbundet.

Förhandlingstidpunkten ska bestämmas inom 14 dagar från det förhandlingsframställan beräknas komma arbetsgivaren till del. Det är praktiskt. Enligt MBL 16 § är arbetsgivaren nämligen skyldig att träda i förhandling inom 14 dagar efter det han fått begäran om förhandling. Kommer man överens om ett senare datum bortfaller sanktionen för att inte träda i förhandling inom den i medbestämmandelagen angivna tiden, 14 dagar. Lagens påtryckning, skadeståndet, för att parterna snabbt till förhandlingsbordet, avtals alltså bort. Har man med seriösa arbetsgivare att göra, kan man kanske ändå göra det, om det verkligen finns goda skäl hos arbetsgivaren för att dröja längre.

Förhandling om hängavtal

Att påkalla förhandling

Arbetsgivare som har någon av Fackförbundets medlemmar anställd är skyldig att träda i förhandling enligt medbestämmandelagen 10 § om facket begär förhandlingar. Syftet med att teckna hängavtal är i första hand att säkra medlemmarnas anställningsförmåner. För att detta syfte skall uppnås är det viktigt att få arbetsgivaren sympatiskt inställd till den fackliga verksamheten. Innan man gör förhandlingsframställan bör man därför ringa och meddela att man kommer att skicka en sådan. Man bör även bekräfta att den kommit fram och att förhandlingstidpunkten är OK med arbetsgivaren. Efter detta andra samtal skickas en bekräftelse, t.ex.

Jag får bara för ordningens skull bekräfta dagens telefonsamtal med överkommelse om förhandling platsen för förhandling, i era lokaler och tidpunkten, onsdagen den 20 augusti 200X kl. 09.30. Jag kommer med bil och kommer att meddela Er per mobiltelefon någon halvtimme innan jag kommer fram. Om Ni inte är nåbar på det telefonnummer som finns i telefonkatalogen, 0471/311146 är jag tacksam för meddelande om alternativt nummer där jag kan nå er vid denna tidpunkt.

Påminnelse används om man inte får kontakt med arbetsgivaren och han inte heller hör av sig på annat sätt. Det är då lämpligt att skicka den - i vart fall om det är uppenbart att arbetsgivaren kommer att vägra att träda i förhandling - i rekommenderad försändelse med mottagningsbevis och i lösbrev samtidigt.

Förhandlingsvägran

Vid vägran att träda i lokal förhandling kan Fackförbundet centralt överväga att stämma för förhandlingsvägran. Om det inte samtidigt finns någon annan typ av tvist som rör medlem på arbetsplatsen, t.ex. felaktig tillämpning av semesterlagen eller anställningsskyddslagen, är en sådan åtgärd tveksam. Syftet är att uppnå ett kollektivavtal inte att driva en rättslig process. Det är alltid bättre att söka jämka ihop någon förhandlingstidpunkt eller tillgripa stridsåtgärder om det finns möjlighet att få dessa åtgärder effektiva. Först om detta är omöjligt, kan man överväga att stämma. Men då måste förhandlingsvägran vara ordentligt dokumenterad, exempelvis vägran i telefonsamtal efter det arbetsgivaren erkänner att han fått förhandlingsframställan, utkvitterad förhandlingsframställan med mottagningsbevis, uttalad vägran av behörig person vid personligt besök av ombudsman på arbetsplatsen e.d.

Så länge det inte finns kollektivavtal är arbetsgivaren endast skyldig att träda i lokal förhandling. Om arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal och inte heller förhandla centralt, eller om central förhandling av andra skäl inte är meningsfull, får förbundet överväga stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal

Protokoll

I förhandlingen är det lämpligt att först föreslå att protokoll skall föras och att avdelningen för protokollet som sedan ska justeras av båda parter. Vid enkla förhandlingar kan detta föras löpande för hand under tiden som förhandlingarna löper.

I förhandlingen ska man kortfattat gå igenom kollektivavtalsförbindelsen och det väsentligaste innehållet i kollektivavtalet. Kartlägg vilka lokala förmåner som finns på företaget och dokumentera dem i förhandlingsprotokollet. Detta för att senare ingen tvist ska uppstå om huruvida dessa är en del av det gällande kollektivavtalet. Enligt avtalsförbindelsen garanteras nämligen att avtalet inte får innebära någon försämring av redan utgående förmåner.

Har ett företag fler arbetsplatser i olika avdelningars område ska överenskommelse om avtalstillämpning tecknas i alla avdelningars område.

Om arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal bör man om möjligt försöka gå igenom vilka skäl arbetsgivaren har för det och bemöta dem.

Om arbetsgivaren trots detta vägrar att teckna kollektivavtal hemställer avdelningen hos fackförbundet centralt om central förhandlingsmedverkan.

Om arbetsgivaren vägrar träda i central förhandling eller överenskommelse ej kan träffas, kan stridsåtgärder övervägas.

Stridsåtgärder

Om arbetsgivaren trots lokal och central förhandling vägrar att teckna kollektivavtal kan fackförbundet centralt överväga att vidta stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal.

Stridsåtgärden är fackförbundets ansvar. Formellt är det förbundsstyrelsen som beslutar om stridsåtgärd, även om förbunds-

styrelsen i brådskande fall har delegerat till förbundsledningen att fatta beslut.

Stridsåtgärd för lokalt avtal bör aldrig genomföras om man inte är ganska säker på att det går att uppnå ett positivt resultat. Det är därför viktigt att det inte lokalt sker några utfästelser mot medlemmar eller konkreta hot mot arbetsgivare, om inte stridsåtgärden har förankrats hos fackförbundet centralt.

Innan stridsåtgärd genomförs kan man kontrollera följande:

- Undersök om det finns medlemmar i annat förbund anställda på samma företag. I så fall bör detta förbund kontaktas i god tid innan stridsåtgärden utlöses, för att få till stånd överflyttning. Så länge medlemmar i annat förbund inte har kollektivavtal med arbetsgivaren kan deras fackförbund i och för sig delta i stridsåtgärd där fackförbundet centralt blockerat arbetet, men får då inte utan särskilt beslut i respektive förbund konfliktunderstöd. Oorganiserade bör uppmanas att bli medlemmar och delta i stridsåtgärden. Fackförbund tillämpar regelmässigt en karenstid för nyansluten medlem innan konfliktunderstöd utgår. Här kan fackförbundet centralt ge dispens från karensregeln.
- Medlem i annat förbund och oorganiserad har inte arbetskyldighet för arbete som fackförbundet blockerat. Undantag gäller om det finns gällande kollektivavtal för de organiserade. Då krävs att den organisation de kollektivavtalsbundna arbetstagarna tillhör varslar om sympatiblockad för att de ska befrias från arbetskyldigheten.
- Undersök alltid om företaget har överlåtits i något tidigare skede så att det eventuellt redan är avtalsbundet; se avsnitt 9. En stridsåtgärd mot företag som redan är avtalsbundet är olovlig och kan föranleda skadeståndsansvar. Om det finns anledning att misstänka att företaget genom överlåtelse redan är avtalsbundet ska förhandling-

ar tas upp med företaget för att utreda frågan.

- Vilka effekter får en vidtagen stridsåtgärd? Finns det möjlighet att genom sympatiåtgärd mot t.ex. leverantörer, beställare, kunder, grossister eller transportföretag få en verksammare stridsåtgärd? Utred i så fall vilka företag som ska tas ut i sympatiåtgärd. Ta reda på namn, organisationsnummer, filial, fackförbund och vilken åtgärd som fackförbundet ska begära sympatiåtgärd för. Här behöver man inte vara särskilt konventionell. Om företaget levererar produkter till ett avtalsbundet företag kan stridsåtgärden bestå i att inte befatta sig med ”smittat” gods, och att utlösa en total arbetsnedläggelse om man upptäcker att företaget fortsätter att ta emot ”smittat” gods, efter det stridsåtgärden inletts. Samma om företaget köper produkter från visst företag eller lagercentral. Om företaget som ska tas ut i sympatiåtgärd har kollektivavtal med fackförbundet eller saknar kollektivavtal ska varsel om sympatiåtgärd ske enligt vanliga regler för varsel om stridsåtgärd.
- Gör alltid stridsåtgärden så effektiv som möjligt redan från början. Försök få igång sympatiåtgärder redan från början även om medlemmarna på arbetsplatsen ger sitt helhjärtade stöd. På små arbetsplatser utsätts arbetstagarna för stora lojalitetskonflikter och det gäller därför att visa att det även finns utomstående som stödjer dem. En arbetsgivare kanske i sådana situationer till och med anställa arbetstagare som inte är medlemmar i något fackförbund. Det är effektivare med åtgärder som kostar mindre och inte belastar medlemmarna så hårt.
- Om fackförbundet ej har kollektivavtal med företag som kan påverka kollektivavtalsfrågan eller om det behövs större effekt finns det ofta nyckelförbund som kan tillfrågas. Sådan är t.ex. Transportarbetareförbundet angående transporter, Elektrikerförbundet angående installatio-

ner, SEKO angående post och tele, Livsmedelsarbetareförbundet angående mottagning av produkter, Handels angående leverans av förnödenheter osv. Det är viktigt att man inte vidtar en konfliktåtgärd som enbart blir ett slag i luften. I huvudavtalet finns bestämmelser om sympatiåtgärd.

- För att stridsåtgärden ska bli effektiv är det nödvändigt att medlemmarna på företaget engageras. Senast före varsel om stridsåtgärd ska de informeras om när stridsåtgärden ska påbörjas, vilka effekter den kan få och syftet med att vidta en stridsåtgärd. Detta bör ske i personligt sammanträffande i anslutning till arbetstiden.
- Medlemmarna ska informeras om hur de ska uppträda under stridsåtgärden, vilken ersättning som utgår och vilka aktioner avdelningen avser att företa i anledning av stridsåtgärden (se nedan.)
- Medlemmarna ska informeras om vad fackförbundet tänker göra för att försöka hålla moralen uppe, eftersom en stridsåtgärd i synnerhet vid mindre företag kan utsätta dem för stora påtryckningar. Under strejken bör avdelningen ordna regelbundna möten med deltagarna för att följa upp aktionen.
- Arbetsgivaren ska inte ges några möjligheter att få stridsåtgärden att upphöra, på annat sätt än genom att teckna kollektivavtal. Arbetsgivaren ska exempelvis vid förhandling om nytt avtal informeras om att medlemmarna på arbetsplatsen inte kan påverka stridsåtgärden som sådan. Stridsåtgärden är fackförbundets ansvar och den träder i kraft oberoende av medlemmarnas inställning. En sådan information är nödvändig eftersom ansvaret för stridsåtgärden annars kommer att läggas över på medlemmarna. På små arbetsplatser känner arbetstägaren av naturliga skäl ofta stor lojalitet med sin arbetsgivare och produktionen.

- Företaget ska inte genom att tvinga den anställde att säga upp medlemskapet slippa avtal. Arbetsgivaren bör därför informeras om att stridsåtgärden kommer att fortsätta till dess kollektivavtal tecknas, även i det fall medlemmen säger upp sitt medlemskap i fackförbundet. Även i de fall arbetsgivaren på ett eller annat sätt gör sig av med den anställde, t.ex. genom att låta en tidsbegränsad anställning upphöra, bör stridsåtgärden fortsätta till dess att kollektivavtal tecknas, eller det visat sig att stridsåtgärderna är verkningslösa för sitt syfte. Inget hindrar att man i sådana situationer ställer krav på arbetsgivaren att återanställa de som skilts från en tidsbegränsad anställning pga. stridsåtgärden eller hotet därom. Förutsättningen är att det finns någon anställd kvar på arbetsplatsen eftersom stridsåtgärd mot företaget som endast har familjemedlemmar som anställda numera är förbjudna. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inletts behöver man emellertid inte ta hänsyn till. Då kan kraven fortfarande ställas och stridsåtgärden fortsättas. (MBL 41 a §)
- Det är i regel förbundsstyrelsen som fattar beslut om stridsåtgärd.
- Arbetsgivaren ska varslas minst sju vardagar innan förbundsstyrelsen utlöser stridsåtgärden. Om sympatiåtgärd vidtas av fackförbundet mot annat företag ska varsel gå ut om sympatiåtgärden. Denna kan inledas samtidigt med primäråtgärden. Samtidigt ska underrättelse om varsel sändas till Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet ska genom överläggningar med parter informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar. Vid konflikt eller risk för konflikt får institutet utse en eller flera medlare för att medla i tvisten. Medlaren kallar till förhandling och parterna är skyldiga

att ställa upp.

- Att fackförbundet beslutar om arbetsnedläggelse och blockad på en arbetsplats innebär att allt arbete inom det framtida avtalets tillämpningsområde är blockerat. Om arbetsgivaren ersätter arbetstagare som tas ut i konflikten med annan anställd, exempelvis med en tjänsteman som utför icke ordinarie arbetsuppgifter, bör man ta kontakt med dennes organisation för att få arbetstagaren att upphöra att agera strejkbrytare. Denne arbetstagare är inte skyldig att utföra blockerat arbete, som han eller hon inte utför i vanliga fall.
- Avdelningen ska vidarebefordra brev från förbundet och arbetsförmedlingen om att arbetet är blockerat och begära att arbetsförmedlingen underrättar arbets sökande om att de inte är skyldiga att ta arbete på de blockerade företagen med risk att annars förlora sin A-kassa. Kopia av detta brev lämnar avdelningen för kännedom till sin A-kassa.
- Om det gäller företag som har stora kundtytor mot allmänheten kan information genom annonser, flygblad eller utskick vara verksamt. Att engagera strejkande medlemmar för olika arbetsuppgifter, t.ex. som blockadvakter och för produktion av informationsmaterial, är ett bra sätt att få dem som deltar i konflikten engagerade. Det både stärker moralen och ger viktiga lärdomar om facklig solidaritet.
- För att få effekt av åtgärden är det lämpligt att undersöka om blockadvakter ska ställas ut, eller om medlemmar eller andra ska engageras i någon typ av åtgärder framför den blockerade arbetsplatsen.
- Inför varje stridsåtgärd bör fackförbundet förbereda en pressinformation som förklarar att man avser att vidta en stridsåtgärd. Den ska förutom en beskrivning av stridsåtgärden och dess omfattning även innehålla basfakta

och argument för kollektivavtalet, arbetsmarknadsförsäkringar och hur kollektivavtalet skyddar medlemmarnas intressen. Dessutom bör man betona att stridsåtgärden är en grundlagsenlig rättighet som tillkommer arbetstagar i fackföreningar. Där ska också finnas information om vem inom fackförbundet tidningarna kan kontakta som kan lämna upplysningar om den aktuella konflikten.

- Varsel om stridsåtgärd är endast en ordningsföreskrift. Om varselbestämmelsen inte iakttagits på rätt sätt medför detta inte att stridsåtgärden blir olovlig, utan endast att fackförbundet centralt eller avdelningen ådrar sig ett normerat skadeståndsansvar på mellan 30 000 och 60 000 kronor. I de fall stridsåtgärden skulle bli verkningslös om hela eller delar av varseltiden iakttogs, får tiden för varsel förkortas eller helt bortfalla. Det klassiska exemplet är här lastning och lossning från en båt som anländer till en viss hamn och där stridsåtgärden skulle bli helt utan verkan, om tiden för varsel skulle iakttas.

Reglerna om stridsåtgärd och medling finns i medbestämmandelagen 41-63 §.

Avtal tecknas

När avtal tecknas är det viktigt att kollektivavtalsförbindelsen utformas rätt. Detta av flera skäl. Kollektivavtalet är ett mycket förbundet avtal. Om förbindelsen utformas fel kan det i värsta fall gå så illa att det inte blir något avtal över huvudtaget. Ett annat skäl är att avdelningen enligt fackförbundets stadgar inte får disponera över den av fackförbundet godkända avtalsförbindelsen. De avtalsförbindelser som utformats av fackförbundet har dessutom granskats från rättslig synpunkt. Härigenom undviks onödiga rättstvister.

Enligt stadgarna är det i regel fackförbundet inte avdelningen

som är part på arbetstagsidan. Förbundsstyrelsen beslutar i regel vilka lokalfunktionärer som får teckna fackförbundets firma i samband med ny- eller omteckning av hängavtal.

I samband med att avtal tecknas är det lämpligt att komma överens om förläggningen av den ordinarie arbetstiden.

Överenskommelse om avsteg från den tryckta texten i hängavtalsförbindelsen eller i det tryckta avtalet, får endast ske i sådana fall då det angivits att lokal överenskommelse får träffas, eller i sådana fall då arbetstagarna vid nyteckning har bättre förmåner, exempelvis kortare arbetstid, än den som framgår av avtalet. Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstebostad skall även vid nyteckning villkoren härför fastställas i skriftligt avtal.

De flesta avtal på LO-sidan är s.k. minimilöneavtal. Det innebär att lokala avtal om högre lön och ersättningar kan träffas om det finns skäl därtill.

Det kan självfallet tänkas undantagssituationer när det kan vara befogat med avsteg. Exempel på ett sådant avsteg kan vara att arbetsgivaren har tecknat en försäkring som motsvarar AFA-försäkringarna men som har en viss uppsägningstid, då man under denna uppsägningstid tillåter arbetsgivaren att ha kvar den gamla försäkringen. För att ett sådant avsteg ska få ske krävs emellertid att avtalsförslaget ska godkännas av förbundet innan det underskrivs för fackförbundets räkning. Generella avsteg från AFA-försäkringarnas bestämmelser är inte tillåtna. Det förhindrar det grundläggande avtalet om försäkringarna med dåvarande SAF.

Praktiskt arbete med att teckna avtal

1. Behörig att träffa avtal för fackförbundets räkning är enligt de flesta LO-stadgar endast förbundsstyrelsen.
2. Avtal med arbetsgivare som inte är med i arbetsgivarorganisation ska alltid träffas på den av fackförbundet centralt fastställda hängavtalsförbindelsen. Denna får enligt de flesta förbunds regler inte ändras eller förses med

- egna bilagor eller på annat sätt ges annat innehåll, utan uttryckligt samtycke i förhand av fackförbundet centralt.
3. Enligt de flesta hängavtalsförbindelser får inte utgående förmåner försämrats. Därför är det viktigt att dokumentera alla sådana bättre villkor i avtalsförbindelsen.
4. Av Patent- och registreringsverket kan man få reda på vilka personer som hos aktiebolag, ekonomisk förening eller handelsbolag har rätt att teckna firma. För handelsbolag är det delägarna enligt handelsregistret som är behöriga att teckna bolagets firma. Kommanditdelägare är inte behörig att företräda bolaget. För enskild firma är det ägaren som är behörig, för aktiebolag är det verkställande direktören, hela styrelsen eller den som enligt anteckning i aktiebolagsregistret i övrigt har behörighet att teckna bolagets firma.
5. Underskrift ska normalt ske av behörig firmatecknare enligt Patent- och Registreringsverkets register. Om kollektivavtalet sluts med företag som inte drivs av juridisk person (Juridisk person är AB, ekonomisk förening, stiftelse eller handelsbolag) ska det undertecknas av innehavaren av den enskilda firman. Om någon annan ska underteckna avtalet krävs antingen fullmakt som är undertecknad av behörig firmatecknare eller vidimerat utdrag av protokoll från företagets styrelse som utvisar att personen har behörighet att företräda firman. Fullmakten eller protokollsutdraget bifogas kollektivavtalet så att man senare kan avgöra varför den person som undertecknade avtalet var behörig att göra så. Underskriften ska alltid förses med namnförtydligande och personnummer så att man säkert kan fastställa vem som har skrivit under.
6. När hängavtal tecknas ska alltid kollektivavtalsmallen användas. Den får enligt de flesta förbunds interna regler inte kompletteras med någon annan text eller bilaga utan

- förbundsstyrelsens godkännande.
7. Exemplaren ska skickas till förbundet för godkännande och registrering enligt förbundets rutiner.
 8. Anmälningshandlingar för AFA-försäkringar undertecknas i regel samtidigt med kollektivavtalsförbindelsen. Avdelningsombudsmannen ombesörjer att de skickas till Fora Försäkringscentral.
 9. Sedan avtal undertecknats ska arbetsgivaren få ett av arbetsgivaren och avdelningen undertecknat exemplar av avtalsförbindelsen och avtalsbok om sådan inte redan sänts ut.
 - 10 Avdelningen informerar omedelbart medlemmarna anställda på arbetsplatsen att avtal tecknats på arbetsplatsen och ser till att arbetsplatsen får avtalshäfte och kopia av avtalsförbindelsen.
 11. Avdelningen inleder medlemsvärning på arbetsplatsen om inte alla inom kollektivavtalets tillämpningsområde är medlemmar.
 12. Avdelningsombudsmannen informerar när avtalet undertecknats om praktiska rutiner hur fackavgiften ska dras och inlevereras.
 13. Arbete ska inledas för att utse platsombud och utbilda förtroendevalda.

Bilaga 6

CIRKULÄR 2005:17

2005-03-22

Blockader vid byggnadsentreprenader

Som framgått av uppgifter i media försattes en skolbyggnadsentreprenad som upphandlats av Vaxholms kommun under lång tid i blockad av Byggnadsarbetarförbundet. Anledningen till blockaden var att det svenska byggbolag som upphandlats i sin tur anlitate ett lettiskt bolag som underentreprenör och denna underentreprenör vägrade teckna svenskt kollektivavtal för arbetet.

Kommunen och byggbolaget överenskom nyligen om att deras avtal skulle upphöra. Tvisten mellan byggbolaget och Byggnadsarbetarförbundet behandlas i Arbetsdomstolen, som i ett tidigare interimistiskt beslut, 22 december 2004, inte fann att den vidtagna åtgärden var otillåten. Sedan huvudförhandling nu hållit den 11 mars kommer domstolen den 22 april att ge besked om yttrande skall begäras från EG-domstolen. Om så blir fallet kommer sannolikt ett slutligt avgörande att dröja länge.

Vi har fått frågor om vilka möjligheter en kommun eller landsting såsom byggherre och beställare av entreprenader har att kunna förebygga liknade situationer i andra fall. Kommuner och landsting har att se till att allmännyttiga tjänster såsom skola, barnomsorg, äldreomsorg och sjukvård kan tillhandahållas till medborgarna och har ansvaret för att det finns lokaler för ändamålet.

Särskilda kontraktsvillkor

Kammarrätten i Stockholm fann i en dom daterad 1995-03-28, mål 1713-1995, att ett krav i en offentlig upphandling på att entreprenören skulle vara bunden av kollektivavtal stod i strid mot kravet

på affärsmässighet enligt 1 kap. 4 § LOU, vilket innebar att den upphandlande enheten som var en statlig myndighet ålades att genom rättelse ta bort kravet. I målet prövades inte villkoret i förhållande till risken för beställaren att annars drabbas av en blockad.

Genom en lagändring 2002 i LOU (1992:1528) infördes en bestämmelse (18 b §) som innebär att en upphandlande enhet får ställa särskilda villkor hur uppdraget skall genomföras. Sådana villkor skall i första hand anges i annonsen om upphandlingen. Som exempel på särskilda kontraktsvillkor anges i lagens förarbeten (prop. 2001/02:142 sid. 44) att kontraktsvillkoren kan innefatta kollektivavtalsbestämmelser från sådana kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen eller i den bransch som tjänsten eller bygg- och anläggningsarbetet i fråga avser. Ett särskilt kontraktsvillkor måste följa grundläggande gemenskapsrättsliga principer. Det får inte ligga till grund för utvärderingen av anbud vid en upphandling men utgör likväl en förpliktelse som måste accepteras för att anbudsgivaren skall kunna antas.

Enligt vår mening bör de upphandlande enheter som vill söka förebygga blockader genom villkor i upphandlingen använda sig av de möjligheter som särskilda kontraktsvillkor kan ge enligt något av nedanstående alternativ. Det har dock rests invändningar från olika håll mot båda alternativen och inget av alternativen innebär en garanti för att arbetsplatsen blir fredad från blockad.

Svenskt kollektivavtal

Ett alternativ är att kommunen eller landstinget (i fortsättningen kallade byggherren) i sitt förfrågningsunderlag för entreprenader tar in följande villkor i form av en administrativ föreskrift i de Administrativa Föreskrifter som skall gälla för entreprenaden under rubrik och kod AFB.31.

”Entreprenören är skyldig att vidta åtgärder så att inte lag eller gäll-

lande svenska kollektivavtal för arbetet åsidosätts. Om entreprenören inte tecknat svenskt kollektivavtal skall ändå motsvarande villkor gälla för entreprenörens anställda. Detsamma skall gälla för eventuella underentreprenörer som entreprenören anlitar för att fullgöra avtalet.

På begäran av byggherren skall entreprenören lämna erforderliga uppgifter och handlingar för att skyldigheterna enligt ovan skall kunna kontrolleras.

Skulle entreprenören brista i fullgörandet av detta åtagande äger byggherren häva avtalet om bristen är väsentlig.”

Eftersom ett sådant villkor avviker från s.k. fasta bestämmelser i för branschen gällande standardavtal ”Allmänna Bestämmelser för byggnads-, anläggnings- och installationsentreprenader - AB 04” måste villkoret också tas in i en sådan sammanställning (AFC:110) som avses under p. 2 i rangordningsregeln i AB 04 kap.1 § 3. Information om AB 04 finns i Svenska Kommunförbundets cirkulär 2004: 95, se länk till förbundets samtliga cirkulär http://uno.svekom.se/skbibl/brsbibl_cirk.htm

En motsvarande förändring måste också göras om upphandlingen avser en totalentreprenad baserad på ABT 94.

Ett sådant alternativ kräver att byggherren har sådana insikter om svenska kollektivavtal att en bedömning av de uppgifter om arbetsvillkor som lämnas av entreprenören kan göras.

Av 23 § lagen om offentlig upphandling (LOU) får upphandlande enhet i förfrågningsunderlaget upplysa om vilka myndigheter som kan lämna information om det anställningsskydd och de anställningsvillkor som skall gälla för byggentreprenaden. Enheten kan också av ett EES-land åläggas att lämna sådana upplysningar. Om enheten lämnar sådana upplysningar skall den begära att anbudsgivaren bekräftar att hänsyn tagits till bestämmelserna om anställningsskydd och anställningsvillkor vid utformningen av anbudet.

I Sverige synes Arbetsmiljöverket vara den myndighet som kan lämna den information som åsyftas i LOU. I likhet med vad som

gäller lagen om utstationering av arbetstagare (1999:678) torde verket beträffande innehållet i kollektivavtal hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

Begränsad rätt till förlängning av kontraktstiden

Ett annat alternativ är att överlämna till entreprenören att på eget ansvar och risk, lösa sitt behov av arbetskraft mot bakgrund av de krav på leverans som byggherren ställer. Detta alternativ kräver att byggherren i sin upphandling gör nedanstående avsteg från fasta bestämmelser i AB 04.

”Med ändring av AB 04 kap. 4 § 3 gäller följande. Entreprenören har inte rätt till förlängning av kontraktstiden på grund av blockad mot entreprenören eller någon av hans underentreprenörer.

Med ändring av AB 04 kap. 8 § 1 gäller som ett tillägg följande. Byggherren har vidare rätt att skriftligen häva kontraktet såvitt avser återstående arbeten om entreprenaden försenats i mer än på grund av blockad mot entreprenören eller någon av hans underentreprenörer.”

Med ändring av vad i övrigt föreskrivs i AB 04 kap. 8 § 5 om värdering, § 6 om skada och § 8 om övertagande, gäller att vad som föreskrivs ovan skall likställas med övriga fall i angivna bestämmelser.”

Den tidpunkt som lämnats öppen i förslaget är avsedd att anpassas och anges av byggherren vid upphandlingen så att den står i proportion till vikten av att kunna undvika förlängningar av kontraktstiden i det konkreta fallet.

Liksom i det första alternativet krävs att ändringarna redovisas i AF-delen och intas i en sådan handling som avses i AB 04 kap. 1 § 3 p. 2.

Kvalificeringskriterier

Förutom ovan angivna alternativ till särskilda kontraktsvillkor finns en möjlighet att beakta anställningsvillkor och kollektivavtal hos entreprenören inom ramen för det kvalificeringsförfarande som ingår som led i en offentlig upphandling.

Synsättet belyses i en gemensam skrift från två arbetsmarknadsparter på europeisk nivå inom städbranschen nämligen EFCI (European Federation of Cleaning Industries – EFCI) www.feni.be och Uni-Europa (företräder fackliga organisationer) www.uni-europa.org. Den finns även utgiven i elektronisk form på CD-skiva från ALMEGA. Av skriften, som finansierats genom stöd från den Europeiska Kommissionen, framgår att lönenivåer och förmåner hos leverantören kan anges som kvalitetskriterier och ges vikt vid prövningen av dessa. Synsättet bör kunna tillämpas även inom andra branscher.

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Hans Ekman, 08-452 79 74, e-post hans.ekman@skl.se, Ellen Hausel Heldahl, 08-452 79 77, e-post ellen.heldahl@skl.se och Göran Söderlöf, (arbetsrätt) 08-425 76 18 e-post goran.soderlof@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting

Juridiska enheten Arbetsrättsenheten

Hans Ekman Göran Söderlöf

Ellen Heldahl