

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
Version

Ärende/Dok. id.
TN 2013-0754

Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Handläggare
Daniel Angermann
08-686 1695

Trafiknämnden
2014-10-07, punkt 15

Yttrande över motionerna 2013:17 samt 2013:27 - 28 om antidiskrimineringsklausul och anställningstrygghet i samband med upphandlingar

Ärendebeskrivning

Förslag till yttrande över motioner om antidiskrimineringsklausul och anställningstrygghet i samband med upphandlingar motion 2013:17 av Lappalainen m.fl. (MP), samt 2013:27 och 2013:28 av Hellmark Knutsson m.fl. (S)

Beslutsunderlag

Förvaltningschefens tjänsteutlåtande den 23 september 2014
Remiss, LS 1309-1153, 1312-1540, 1312-1541

Förslag till beslut

Trafiknämnden föreslås besluta

att som yttrande till landstingsstyrelsens förvaltning överlämna detta tjänsteutlåtande; samt

att förklara paragrafen omedelbart justerad.

Bakgrund

Landstingsstyrelsens förvaltning har i remiss den 20 december 2013 begärt att trafiknämnden ska yttra sig över (i) motion 2013:17 av Paul Lappalainen (mp) m.fl. om införandet av en antidiskrimineringsklausul i landstingets upphandlingar, (ii) motion 2013:27 av Helene Hellmark Knutsson (S), Dag Larsson (S) och Erika Ullberg (S) m.fl. om anställningstrygghet samt (iii) motion 2013:28 av Helene Hellmark Knutsson (s), Dag Larsson (s), Erika Ullberg (s) och Lars Dahlberg (s) m.fl. om krav på kollektivavtal i samband med landstingets upphandlingar.

Motionerna och förslag till yttrande

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)***Motion 2013:17 från Paul Lappalainen (mp) m.fl.***

I motionen föreslås att Stockholms läns landsting ("SLL") ska införa en antidiskrimineringsklausul i alla SLL:s upphandlingar. Motionen innehåller förslag till landstingsfullmäktige "att skyndsamt införa en antidiskrimineringsklausul i enlighet med motionen i alla landstingets offentliga upphandlingar."

Förslag till yttrande

Nämnden instämmer i att det är av stor vikt att värna om och arbeta för ökad jämställdhet och integration, samt att motverka diskriminering pga kön, etnisk bakgrund, religion, funktionshinder och sexuell läggning. Nämnden anser emellertid att hinder föreligger för det i motionen angivna förslaget, vilket redogörs för i det följande.

Nuvarande reglering

I 1 kap. 9 a § lag (2007:1091) om offentlig upphandling ("LOU") fastslås ett generellt målsättningsstadgande avseende sociala hänsynstaganden vid offentlig upphandling. Av 6 kap. 13 § LOU följer vidare att en upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras. Den sistnämnda bestämmelsen avser således ett genomförande av artikel 26 i det bakomliggande direktivet 2004/18/EG om offentlig upphandling.

Gemensamt för de särskilda villkor som kan ställas med stöd av 6 kap. 13 § LOU är att de måste vara förenliga med de grundläggande EU-rättsliga principerna enligt i 1 kap. 9 § LOU. Detta klargörs även i kommissionens KOM(2001)566 om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling ("Tolkningsmeddelandet"), vari kommissionen anför att sociala krav endast kan ställas under förutsättning att villkoren överensstämmer med unionsrätten och i synnerhet inte har någon direkt eller indirekt diskriminerande effekt gentemot anbudsgivare från andra länder. Det är således möjligt för en upphandlande myndighet att ställa vissa särskilda villkor för fullgörande av ett kontrakt så länge den upphandlande myndigheten iakttar de grundläggande principerna enligt LOU samt de unionsrättsliga aspekter som anføres i Tolkningsmeddelandet.

Den 1 januari 2006 trädde förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt i kraft ("Förordningen"). Som framgår av 2 § i Förordningen syftar förordningen till att öka medvetenheten om och efterlevnaden av diskrimineringslagen (2008:567). Innebörden av detta är att ett antal, för närvarande 28 stycken, statliga myndigheter uppräknade i en bilaga till förordningen – vilken inte inkluderar SLL – åläggs att i vissa

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

upphandlingskontrakt ställa upp villkor i syfte att motverka diskriminering hos leverantören. Att SLL inte omfattas av denna bilaga utgör emellertid inte, som framgår av Konkurrensverkets allmänna råd för tillämpningen av förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, något hinder mot att även SLL kan välja att använda antidiskrimineringsvillkor i sina upphandlingskontrakt. Detta sker dock på helt frivillig basis och i enlighet med vad SLL anser lämpligt.

Bedömning

Allmänt om förslaget

Det ovan anförda innebär att SLL i och för sig kan införa en antidiskrimineringsklausul, som i alla delar uppfyller de grundläggande principerna enligt LOU samt de unionsrättsliga aspekter som anføres i Tolkningsmeddelandet, i sina upphandlingskontrakt. Det är emellertid SLL:s uppfattning att ett tillräckligt skydd och förbud mot diskriminering redan föreligger genom diskrimineringslagen (2208:567), vilken har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inom bl.a. arbetslivet.

Ett införande av en antidiskrimineringsklausul i alla SLL:s upphandlingar med den ordalydelse som anføres i förslaget är vidare förenat med såväl kostnader som administrativa resurser, vilket i relation till den nytta som en antidiskrimineringsklausul kan medföra inte är försvarbara. Vad dessa kostnader och resurser kan komma att bestå av redogörs för under rubriken Förslaget till antidiskrimineringsklausul nedan.

Med hänsyn till det nu anförda är det enligt nämndens mening varken ändamålsenligt, nödvändigt eller ekonomiskt försvarbart att införa en generell antidiskrimineringsklausul i alla SLL:s upphandlingskontrakt. Det ska dock i detta sammanhang uppmärksammas att detta inte på något sätt förtar möjligheten för SLL att införa en antidiskrimineringsklausul som i alla delar uppfyller de grundläggande principerna enligt LOU samt de unionsrättsliga aspekter som anføres i Tolkningsmeddelandet i ett enskilt upphandlingskontrakt för det fall detta bedöms ändamålsenligt och nödvändigt.

Förslaget till antidiskrimineringsklausul

Det har i motionen uppställts ett förslag till hur en antidiskrimineringsklausul ska utformas sett till ordalydelse och form. Detta förslag ska kommenteras i det nedanstående.

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

I förslagets § 2 anförs att leverantören under avtalstiden är skyldig att på begäran av den upphandlande enheten skriftligen redovisa de åtgärder, upprättade planer m.m. som vidtagits med anledning av förpliktelserna i § 1, samt att uppgifterna ska redovisas till den upphandlande enheten en vecka efter begäran därom om inte annat överenskommit i det enskilda fallet. Den nu återgivna rapporteringsskyldigheten innebär emellertid att en stor andel administrativa resurser kan komma att krävas för uppfyllande av bestämmelsen, vilket i sin tur innebär kostnader som i relation till nyttan med bestämmelsen riskerar att bli oskäligen stora till sin storlek. Detta inte minst eftersom förslaget innebär att en antidiskrimineringsklausul ska införas i samtliga av SLL företagna offentliga upphandlingar.

I förslagets § 3 anförs att även underleverantörer åläggs en skyldighet att följa gällande antidiskrimineringslagstiftning enligt § 1 samt en skyldighet att uppfylla rapporteringsskyldigheten enligt § 2. Detta medför ytterligare kostnader som kommer att fördyra framtida upphandlingar. Leverantören ska här till svara gentemot den upphandlande enheten för underleverantörens brott mot antidiskrimineringslagarna i § 1. Det är enligt nämndens uppfattning tveksamt om det kan anses proportionerligt att leverantören ska svara för underleverantörens eventuella brott mot antidiskrimineringslagstiftningen. I förslagets § 4 anförs det slutligen att en upphandlande enhet bör ha rätt att häva ett avtal för det fall att en leverantör inte följer gällande antidiskrimineringslagstiftning eller om en leverantör bryter mot övriga villkor enligt antidiskrimineringsklausulen. En sådan rättslig påföljd kan emellertid ifrågasättas. Som framgår av Konkurrensverkets allmänna råd för tillämpningen av Förordningen (KKVFS 2010:2) måste sanktioner till följd av brott mot antidiskrimineringsvillkor vara proportionerliga. Konkurrensverket anför här till följande:

”Hävning, som innebär omedelbar avveckling av avtalet, är en ingripande påföljd som tar sikte på fel i den avtalade prestationen. Villkor som uppställer den påföljden bör användas med försiktighet. Det kan annars ifrågasättas om påföljden står i proportion till det som upphandlats. Det är också att beakta att myndigheten, om avtalet hävs, har att genomföra en ny upphandling för att byta leverantör och att myndigheten följaktligen står utan leverantör fram till dess att ett nytt upphandlingskontrakt kan börja tillämpas.”

Att hävning av ett kontrakt dessutom skulle kunna ske utan en föregående lagkraftvunnen dom innebär en stor rättsosäkerhet för leverantören. Vad som utgör en diskriminering i strid med gällande lagstiftning kan i praktiken vara mycket svårt att fastställa och avgörs lämpligen av en domstol, särskilt i de fall leverantören bestrider att det skett en diskriminering i strid med lag. En rätt för

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

den upphandlande myndigheten/enheten att häva kontraktet i situationer då den upphandlande myndigheten/enheten anser att det föreligger en diskriminering i strid med lag riskerar att medföra att kontrakt hävs av den upphandlande myndigheten/enheten på subjektiva och felaktiga grunder. Detta riskerar i sin tur att innebära stora kostnader för rättsliga processer och skadestånd i kölvattnet av de fall där leverantörer anser sig ha blivit felaktigt bedömda. Härtill tillkommer även kostnader för genomförandet av en ny upphandling för avtalsområdet samt eventuella risker och kostnader förenade med en direktupphandling för det fall detta skulle anses nödvändigt. Sammantaget föreligger det således enligt nämnden ett stort antal allvarliga brister i den i motionen föreslagna antidiskrimineringsklausulen. Den föreslagna antidiskrimineringsklausulen kan således enligt nämnden inte godtas.

Slutsats

Mot bakgrund av det nu anförda är det nämndens sammantagna bedömning att det genom gällande lagstiftning redan föreligger ett sådant förbud mot diskriminering som föreslås i motionen. Härtill skulle ett införande av en antidiskrimineringsklausul med den utformning och den innebörd som föreslås i motionen innebära stor rättsosäkerhet för leverantören samt risk för omfattande kostnader och resurser. Nämnden anser således att det inte föreligger anledning att införa en antidiskrimineringsklausul i alla SLL:s offentliga upphandlingar.

Motion 2013:27 av Helene Hellmark Knutsson (S), Dag Larsson (S) och Erika Ullberg (S) m.fl. om anställningstrygghet

I motionen föreslås att Stockholms läns landsting ("SLL") ska tillämpa krav på personalövertagande som norm vid upphandlingar. Motionen innehåller förslag till landstingsfullmäktige att besluta

"att uppdra åt landstingsstyrelsen att utarbeta gemensamma krav vid upphandlingar om personalövertagande som norm för Stockholms läns landsting."

Förslag till yttrande

Nämnden instämmer i att det är av stor vikt att anställda inom SLL känner sig trygga i sin anställning och att social hållbarhet upprätthålls vid offentlig upphandling. Nämnden anser emellertid att hinder föreligger för det i motionen angivna förslaget, vilket redogörs för i det följande.

Nuvarande reglering avseende personalövertagande

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Offentlig upphandling innebär inte sällan en övergång av verksamhet eller en del av en verksamhet, dvs. en verksamhetsövergång. Vad som utgör en verksamhetsövergång framgår bl.a. av EU-domstolens dom i målet "Spijkers", mål C-24/85, vari domstolen ställer upp sju kriterier för bedömning av huruvida en verksamhetsövergång är aktuell eller inte. Enligt domstolen ska särskild vikt fästas vid bl.a. huruvida materiella tillgångar vid tidpunkten har övertagits och om kunder övertagits.

Vid en verksamhetsövergång av det slag som beskrivits ovan aktualiseras bestämmelsen om personalövertagande enligt 6b § lag (1982:82) om anställningsskydd ("LAS"). Denna bestämmelse innebär att en arbetstagare vid övergång av verksamhet eller en del av en verksamhet ska erbjudas oförändrade anställningsvillkor under ett års tid, och enligt 7 § LAS får sådan verksamhetsövergång inte heller anges som skäl för uppsägning. Vid en verksamhetsövergång förligger det således ett krav på personalövertagande redan genom gällande rätt. Med hänsyn härtill är det således möjligt för en upphandlande myndighet att i de fall där 6b § LAS är tillämplig ställa krav på personalövertagande i en offentlig upphandling.

Vad gäller om den offentliga upphandlingen inte utgör en verksamhetsövergång?

För det fall en verksamhetsövergång inte är för handen och 6b § LAS därmed inte heller är tillämplig uppstår frågan om det föreligger möjlighet att i en offentlig upphandling ställa krav på en leverantör att överta personal på oförändrade villkor.

Kammarrätten i Göteborg har, i dom den 28 augusti 1998 i mål nr 3696-1998, konstaterat att det inte är möjligt att tvinga leverantörer att iaktta de förpliktelser som följer av 6b § LAS när bestämmelsen inte är formellt tillämplig. Konkurrensverket anför även i sin skrift Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling från 2011 att EU-kommissionen dessutom, i tolkningsmeddelande KOM(2001)566 om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling, att krav eller villkor som påverkar den interna organisationen i ett företag är diskriminerande. Det nu anförda innebär således att det inte är möjligt att ställa krav på personalövertagande i en upphandling som inte avser en verksamhetsövergång.

Att ställa krav på personalövertagande i en offentlig upphandling trots att de formella rekvisiten enligt 6b § LAS inte är uppfyllda är således i strid med gällande rätt. Det är därför inte möjligt att ställa upp ett generellt krav på personalövertagande i alla offentliga upphandlingar eftersom en kvalificerad bedömning av vad som utgör en verksamhetsövergång måste företas i varje enskilt fall, för att därigenom kunna säkerställa huruvida ett krav på personalövertagande de facto kan ställas eller inte.

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Bedömning

Av det ovan anförda framgår att ett krav på personalövertagande kan ställas i de fall där 6b § LAS är tillämplig. Således måste en kvalificerad bedömning företas i varje enskild offentlig upphandling för att klargöra (i) huruvida 6b § LAS är tillämplig och (ii) om ett krav på personalövertagande därmed kan uppställas i den offentliga upphandlingen. Detta för att undvika att ett krav på personalövertagande annars uppställs i strid med gällande rätt. Mot bakgrund härav är det således inte möjligt att införa ett krav på personalövertagande som norm för Stockholms läns landsting.

Motion 2013:28 av Helene Hellmark Knutsson (s), Dag Larsson (s), Erika Ullberg (s) och Lars Dahlberg (s) m.fl. om krav på kollektivavtal

I motionen föreslås att Stockholms läns landsting ("SLL") vid upphandling och avtal ska ställa krav på kollektivavtal när arbete utförs i landstinget, och att detta ska gälla för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan. Motionen innehåller två förslag till beslut.

Förslag ett

"att uppdra till landstingsstyrelsen att utarbeta en ny upphandlingspolicy för Stockholms läns landsting för arbete som utförs i Sverige och som tydligt ställer krav på svenska kollektivavtal för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid landstingsupphandlingar och leverantörsavtal."

Förslag två

"att uppdra till landstingsstyrelsen att genomföra en översyn av policy och reglemente för internkontroll och uppföljningsrutiner för att förhindra upphandling av underentreprenörer som anlitar svart arbetskraft."

Förslag till yttrande

Nämnden instämmer i att det är av stor vikt att social hållbarhet upprätthålls vid offentlig upphandling men anser att hinder föreligger för de i motionen angivna förslagen, vilket redogörs för i det följande.

Bakgrund

De i motionen uppställda förslagen till beslut om att utarbeta en ny upphandlingspolicy för SLL för arbete som utförs i Sverige och som tydligt ställer krav på svenska kollektivavtal för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid landstingsupphandlingar och leverantörsavtal

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

samt att genomföra en översyn av policy och reglemente för internkontroll och uppföljningsrutiner för att förhindra upphandling av underentreprenörer som anlitar svart arbetskraft har tidigare behandlats i det motionssvar av den 21 mars 2011 som meddelades över motion 2010:11 av Illija Batljan m.fl (S) om krav på kollektivavtal vid upphandlingar och leverantörsavtal m.m. SLL ansåg i detta motionssvar att förslagen inte var genomförbara med hänsyn till gällande rätt samt att SLL:s upphandlingspolicy var väl anpassad till gällande rätt. I motion 2013:28 anförs emellertid att det i det kommande EU-direktivet om offentlig upphandling har tydliggjorts att krav på kollektivavtal i upphandlingar inte bara är tillåtet utan nödvändigt att ställa, och att de frågetecken och hinder som motionssvaret till motion 2010:11 tidigare gav uttryck för avseende möjligheten att ställa krav på kollektivavtal i upphandlingar därmed är undanröjda. Detta ska utredas i det nedanstående.

Nuvarande reglering

Som anförs i motionssvar till motion 2010:11 har det genom praxis på området fastslagits att det inte är tillåtet att i samband med offentlig upphandling begära att en leverantör är bunden av eller tecknar ett kollektivavtal. Kammarrätten i Stockholm har i ett avgörande (dom från den 28 mars 1995, mål nr 1713-1995) ansett att villkor som avser bundenhet till kollektivavtal missgynnar vissa leverantörer och strider mot 1 kap. 9 § LOU, vari fastslås de grundläggande principerna som härrör ur EU-fördraget avseende bland annat likabehandlingsprincipen. I ett beslut från konkurrensverket den 15 april 2010 (Dnr 259/2009) anfördes ett liknande resonemang då Botkyrka kommun, i det enskilda fallet, ansågs ha brutit mot gällande rätt då det i en offentlig upphandling gällande markskötselentreprenad förelåg ett krav på kollektivavtal.

Ett vägledande avgörande från EU-domstolen är det så kallade Laval-målet (C-341/05). Målet gällde huruvida det svenska fackförbundet Byggnads, med stöd av Elektrikerförbundet, hade rätt att kräva att de lettiska arbetarna som arbetade på platsen var skyldiga att följa bestämmelserna i det svenska kollektivavtalet och således ansågs bundna av detta.

EU-domstolen fastslog att ett sådant krav är ogiltigt då det bland annat utgör en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster enligt EU-fördraget. EU-domstolen har i ytterligare en dom, mål C-346/06 Ruffert-domen, fastslagit att krav på utländska företag att tillämpa minimilöner i enlighet med värdlandets krav förutsätter att minimilönerna är nationellt fastställda i enlighet med vad som gäller enligt Utstationeringsdirektivet¹, det vill säga, genom antingen lag, förordning eller rikstäckande kollektivavtal. Då det i Sverige inte införts någon nationell bestämmelse avseende minimilöner skulle det således inte vara möjligt att i en upphandling hänvisa till minimilöner i ett kollektivavtal som bara gäller för t.ex. en specifik bransch.

¹ Direktiv 96/71/EG, implementerat i svensk lag genom lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Härtill kan nämnas att Kommissionen i tolkningsmeddelande KOM(2001) 566 om gemenslagslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling dessutom har uttalat att det strider mot upphandlingsreglerna, mot de grundläggande principerna och mot friheten att tillhandahålla tjänster att kräva att leverantörer ska omfattas av ett visst lands kollektivavtal i samband med en offentlig upphandling.

Mot bakgrund av det nu anförda och med hänsyn till att praxis på området inte har förändrats sedan motionssvar till motion 2010:11 är det alltså SLL:s uppfattning att det skulle strida mot gällande rätt att i upphandlingar ställa krav på svenska kollektivavtalsenliga villkor för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan.

De nya EU-direktiven om offentlig upphandling

I motion 2013:28 anfördes att det i det kommande EU-direktivet om upphandling har tydliggjorts att krav på kollektivavtal i upphandlingar inte bara är tillåtet utan nödvändigt att ställa, och att det därmed inte längre föreligger hinder att ställa krav på kollektivavtal i upphandlingar. Med "det kommande EU-direktivet om upphandling" får antas att det är direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG ("LOU-direktivet") som avses och som därför behandlas i det nedanstående. Med hänsyn till att de bestämmelser som ska behandlas i det nedanstående är likalydande i direktiv 2014/25/EU om offentlig upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster ("LUF-direktivet") vill SLL dock uppmärksamma att bedömningen är tillämplig även på LUF-direktivet.

Det är visserligen korrekt att det i artikel 18.2 i LOU-direktivet anges att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller i internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser som anges i bilaga X till LOU-direktivet. I skäl 37 i LOU-direktivet anfördes även följande:

"I syfte att på ett lämpligt sätt integrera miljö-, social- och arbetsrättsliga krav i offentliga upphandlingsförfaranden är det av särskild vikt att medlemsstater och upphandlande myndigheter vidtar relevanta åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av de miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som är tillämpliga på den ort där byggentreprenaden utförs eller tjänsterna tillhandahålls och som följer av lagar, författningar, dekret och beslut på både nationell nivå och unionsnivå, samt av

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

kollektivavtal, förutsatt att dessa bestämmelser och deras tillämpning överensstämmer med unionsrätten [...] De relevanta åtgärderna bör tillämpas i överensstämmelse med de grundläggande principerna i unionsrätten, särskilt i syfte att säkerställa likabehandling.”

Genomförandeutredningen av de nya direktiven inom offentlig upphandling, LOU-direktivet respektive LUF-direktivet, har emellertid uttalat att det, när det gäller krav som kan härledas ur svenska kollektivavtal, finns anledning att framhålla att rättsläget inte synes ha förändrats genom 2014 års upphandlingsdirektiv. Genomförandeutredningen påpekar vidare att möjligheterna att tillämpa krav motsvarande sådana som kan finnas i kollektivavtal för ett kontrakts fullgörande är tillåtet under sådana förutsättningar som Upphandlingsutredningen 2004 redogjorde för i sitt slutbetänkande, och att villkoren alltså ska följa av ett representativt kollektivavtal som täcker det aktuella arbetet. Enligt Genomförandeutredningen kan utredningen däremot inte se att tecknat eller tecknande av kollektivavtal är ett tillåtet krav i en upphandling. Genomförandeutredningen anför dessutom att eftersom begreppet kollektivavtal används i direktiven utan närmare precisering torde begreppet kunna avse sådana avtal som i varje medlemsstat anses vara kollektivavtal.

Det nu anförda innebär att inte heller det nya LOU-direktivet medför en möjlighet att i offentliga upphandlingar ställa upp krav på svenska kollektivavtalsenliga villkor för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan. Med hänsyn till att LOU-direktivet och LUF-direktivet är likalydande vad avser de nu återgivna bestämmelserna kan det i detta sammanhang poängteras att denna slutsats även gäller för offentliga upphandlingar som omfattas av LUF-direktivet.

Målsättningsstadgandet i LOU och SLL:s upphandlingspolicy

Ett generellt målsättningsstadgande avseende sociala hänsynstaganden vid offentlig upphandling återfinns i 1 kap. 9a § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling ("LOU"). Bestämmelsen stadgar att upphandlande myndigheter bland annat bör beakta sociala hänsyn vid offentlig upphandling om upphandlingens art motiverar detta, vilket således ger uttryck för den ökade betydelsen av socialt hänsynstagande vid offentlig upphandling. Mer specifika sociala hänsynstaganden anges i SLL:s upphandlingspolicy som redan idag ställer krav på beaktande av sociala aspekter. Denna policy anför bland annat att;

”Vid varje enskild upphandling ska ett ställningstagande göras om det vid upphandlingen ska ställas krav på att leverantören (sociala

Juridik och internrevision

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2014-09-23
VersionÄrende/Dok. id.
TN 2013-0754Infosäk. klass
K1 (Öppen)

*hänsynstaganden) antar den av landstinget antagna
'Uppförandekoden för leverantörer'.*

Som medlem i FN:s Global Compact tar SLL även hänsyn till de krav som uppställs i FN:s Global Compact-program samt ILO-konventionens krav. Dessa krav är också i linje med den av landstinget antagna "Uppförandekoden för leverantörer".

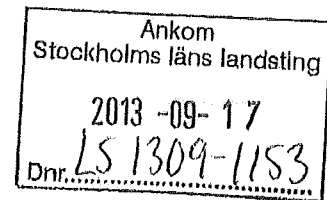
Mot bakgrund av det ovanstående är det nämndens uppfattning att SLL:s upphandlingspolicy är väl anpassad till nu gällande rätt. Med hänsyn till det ovan anförda avseende 2014 års upphandlingsdirektiv är det nämndens uppfattning att det inte heller föreligger anledning att företa några förändringar i denna upphandlingspolicy.

Svart arbetskraft

På samma sätt som anfördes i motionssvar till motion 2010:11 är det alltså nämndens uppfattning att kontroll och uppföljning när det gäller översyn av policy och reglemente för internkontroll och uppföljningsrutiner för att förhindra upphandling av underentreprenörer som anlitar svart arbetskraft bäst görs av en tillsynsmyndighet som Skatteverket. Skatteverket har tillgång till uppgifter om leverantörerna och övriga resurser som krävs för att hantera denna typ av frågor.

Anders Lindström
Förvaltningschef

Anna Wedel Stålkula
Tf chefsjurist



2013-17
Rofel I

Motion av Paul Lappalainen (mp) om införandet av en antidiskrimineringsklausul i landstingets upphandlingar - ett konkret verktyg för lika rättigheter och möjligheter

20130913

Motion av Paul Lappalainen (mp) m fl om införandet av en antidiskrimineringsklausul i landstingets upphandlingar - ett konkret verktyg för lika rättigheter och möjligheter

En variant på denna motion lämnades in för länge sedan (ca 13-14 år sedan) till Stockholms läns landsting. Behandlingen av frågan tog många år - ca 6-7 år. Den behandlades så väl att trots stödet i fullmäktige - den försvann. Kanske in i något större. Vi har en stor upphandlingspolicy som berör inte bara diskriminering utan mänskliga rättigheter i stort. Det är inget fel i detta. Men huvudansatsen verkar vara brister i mänskliga rättigheter i andra länder. Detta gör att den hävningsklausul som är kopplade till policyn riskerar att anses av en domstol som för brett och omfattande för att vara tillämplig - i synnerhet om det ska tillämpas även på företag i Sverige som diskriminerar.

En hel del har hänt i frågan under som senaste 13 år. Bland annat har det klargjorts i Lagen om offentlig upphandling

1 kap. 9 a § LOU

Upphandlande myndigheter bör beakta miljöhänsyn och sociala hänsyn vid offentlig upphandling om upphandlingens art motiverar detta.

(Motsvarande bestämmelse finns i 1 kap 24 a § LUF.)

Särskilda villkor för fullgörande av kontrakt

13 § En upphandlande myndighet får ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur ett kontrakt skall fullgöras. Dessa villkor skall anges i annonsen om upphandling eller i förfrågningsunderlaget.

Dessutom har staten antagit en Förordning (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt. Den föreskriver att de 30 största statliga myndigheter skall införa antidiskrimineringsvillkor i sina större upphandlingar

4 § I kontrakt som tilldelas en leverantör av en tjänst eller byggtrepenad i Sverige enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling eller lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster ska myndigheten ställa upp villkor som ska ha till ändamål att motverka diskriminering hos leverantören, om kontraktet

1. har en löptid på åtta månader eller längre och
2. har ett beräknat värde på minst 750 000 kr.

Dessa förändringar har stimulerats fram bland annat pga har tydliggjort att sådana hänsyn är möjliga eftersom en del upphandlingsexperter i olika medlemsstater har hävdat att sådana hänsyn skulle vara olagliga.

Eftersom utvecklingen har gett ännu starkare stöd jämfört med när jag först la förslaget för 13-14 år sedan föreslår jag klausulen nedan, som fanns i Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige SOU 2005:56 införs i landstingets alla upphandlingar.

Landstingets klausul bör formuleras på följande sätt:

§1. Leverantören skall i sin verksamhet i Sverige följa vid varje tillfälle i Sverige gällande antidiskrimineringslagstiftning. De lagar som f.n. avses är diskrimineringslag (2008:567) och 16 kap. 9 § brottsbalken.

§ 2. Leverantören är under avtalstiden skyldig att på begäran av den upphandlande enheten skriftligen redovisa de åtgärder, upprättade planer m.m. som vidtagits med anledning av förpliktelserna i § 1. Uppgifterna skall redovisas till den upphandlande enheten en vecka efter begäran därom om inte annat överenskommit i det enskilda fallet.

§ 3. Leverantören skall, om denne använder underleverantör, i sina kontrakt med denne ålägga underleverantören den skyldighet som anges i § 1 ovan. Leverantören svarar gentemot den upphandlande enheten för underleverantörens brott mot antidiskrimineringslagarna i § 1. Leverantören skall också tillse att den upphandlande enheten på begäran kan ta del av underleverantörs åtgärder, planer m.m. i enlighet med § 2.

§ 4. Eftersom det är av mycket stor betydelse för den upphandlande enheten att dess leverantörer lever upp till grundläggande demokratiska värderingar skall ett brott mot förpliktelserna i §§ 1-3 anses utgöra ett väsentligt kontraktsbrott. Den upphandlande enheten äger därför rätt att häva avtalet om leverantören, eller dennes underleverantör, bryter mot villkoren i §§ 1-3. Avtal skall emellertid inte hävas om leverantören omedelbart vidtar rättelse eller andra åtgärder i syfte att uppnå efterlevnad av de i § 1 nämnda lagarna eller om överträdelsen anses som ringa.

När det gäller motivering är följande text från min gamla motion till stor del lika aktuell - eller än mer aktuell med tanke på hur mycket mer av våra skattemedel förmedlas till den privata sektorn idag jämfört med för 13-14 år sedan.

>> Trots ett omfattande jämställdhetsarbete är fortfarande många kvinnor diskriminerade på arbetsmarknaden i Sverige. Integrationsarbetet har inte heller lyckats eftersom många välkvalificerade invandrare alltjämt sorteras bort inom arbetslivet. Denna diskriminering är inte bara ett brott mot den mänskliga rättigheten att slippa diskriminering p g a kön eller etnisk bakgrund; den är också ett enormt ekonomiskt slöseri!

Det är hög tid för politiker, inklusive lokalpolitiker, att sätta det offentliga ekonomiska tyngd bakom sina ord om mänskliga rättigheter. För detta krävs en öppenhet inför att använda nya politiska styrmedel. Att koppla an till diskrimineringslagstiftningen vid landstingets offentliga upphandlingar är en konkret och effektiv åtgärd mot diskriminering p g a kön och etnisk bakgrund. Detta kan göras genom att sätta in en antidiskrimineringsklausul i upphandlingsavtalen. Klausulen innebär att entreprenören åtar sig att inte bryta mot gällande antidiskrimineringslagar, och om så sker har landstinget rätt att häva avtalet. Sådana klausuler har framgångsrikt använts i flera andra länder, däribland England, Kanada och USA.

Antidiskrimineringsklausuler har främst ett preventivt och stävande syfte. Det är ett sätt att använda marknadens egna verktyg för att gå mot ett mål alla medborgare är förtjänta av. Om landstinget som kund uttrycker ett önskemål och förklarar att företagaren annars kan förlora kontraktet får företagaren ett starkt incitament att motverka diskriminering.

Antidiskrimineringsklausuler är ett sätt för politiker att visa ansvar

Idag då fler och fler offentliga uppgifter utförs av privata aktörer är det av allt större vikt att politiker använder den här typen av politiska styrmedel. Att lägga ut verksamhet på entreprenad kan annars leda till att politiker avsvär sig ansvaret för hur en verksamhet bedrivs. Miljöpartiet anser att på samma sätt som man skall kräva att en upphandlad verksamhet uppfyller vissa kvalitetskriterier skall man kräva att diskriminering inte förekommer i verksamheten. Politiker ska i princip ta samma ansvar för verksamheter som bedrivs i offentlig regi som när verksamhet är utlagd på entreprenad. Genom att ta ett sådant konkret ansvar kan politiker också visa att de förtjänar ett förtroende från dem som utsätts för diskriminering. Man kanske kan bryta en del av den uppgivenhet som idag finns vad gäller jämställdhetsarbete. I integrationsarbetet måste de som riskerar att utsättas för etnisk diskriminering våga lita på att de kommer att behandlas på lika villkor. För t ex föräldrar med invandrarbakgrund skulle det kunna vara en avgörande skillnad i hur de satsar på sina barns språkinläring och skolgång om de har en stark tro på att deras barn verkligen kommer att behandlas på lika villkor. Om politiker kan inge hopp om att samhället ger likvärdiga möjligheter för människor oberoende av etniskt bakgrund så kan dagens trend med ökad segregation brytas.

Skattemedel ska inte gå till företag som diskriminerar

Politiker skall kunna understryka hur viktigt det är att skattemedel inte går till företag som diskriminerar.

Att konstatera att det finns lagar som förbjuder diskriminering av olika slag räcker inte. Om det tydliggörs i avtal att det offentliga inte accepterar diskriminering kommer entreprenören att lägga en helt annan vikt vid detta i sin verksamhet. I SOU 1997:174 förordar utredningen offentliga myndigheters användning av sådana klausuler som ett effektivt komplement till gällande diskrimineringslagstiftning.

Företagen drivs till bättre kvalitet

Moderna företag kommer att inse vikten av att hantera eventuella diskrimineringsproblem för att tillgodose kundens önskemål. En vara och, i ännu högre grad, en tjänst rymmer inte enbart ekonomiska utan också sociala dimensioner. Kan en entreprenör leverera den höga kvalitén på gods och tjänster som krävs om det visar sig att han är villig att avstå från den bästa arbetskraften genom köns- eller etnisk diskriminering? Genom att vara raka på denna punkt i vårt upphandlingsarbete värnar vi ekonomin.

EU:s direktiv och svensk lag för offentlig upphandling möjliggör användandet av antidiskrimineringsklausuler

I en sk vitbok från EU-kommissionen (DG XV, 11 mars 1998) understryks vikten av att eftersträva bästa möjliga kvalitet i offentlig service och att ge skattebetalarna största möjliga valuta för pengarna.

Kommissionen lyfter fram den offentliga upphandlingens sociala aspekter och pekar på Amsterdamfördragets prioritering av insatser mot bl a diskriminering pga kön eller etnisk bakgrund.

Kommissionen pekar vidare på att EU:s direktiv för offentlig upphandling föreskriver att man kan utesluta kandidater som bryter mot rådande sociallagstiftning, inklusive diskrimineringslagstiftning, förutsatt att man inte diskriminerar andra EU-företag. I vitboken redovisas även delar av EG-domstolens rättspraxis där man godkänt villkor om att entreprenören gör åtaganden av social karaktär som t ex har till syfte att främja anställning av kvinnor eller underlätta situationen för missgynnade grupper. Den svenska lagen om offentlig upphandling bygger helt på EU:s direktiv. Kommissionen åtog till och med att för egen del utnyttja upphandlingsprocessen på ovannämnda sätt och uppmanade medlemsstaterna att göra detsamma. (Här bör det påpekas att klargörande i EU:s upphandlingsdirektiv under senare år att klargjorts för att röja undan all tvivel om möjligheten att ta sociala hänsyn. Det är detta som ledde till klargöranden som numera finns i LOU.)

En hävningsklausul kräver inte en lagakraftvunnen dom

Vissa anser att en hävning av ett avtal med hänvisning till brott mot diskrimineringslagstiftning borde föregås av en lagakraftvunnen dom mot entreprenören. Detta är feltänkt. Ett krav på en fällande dom skulle alltid kunna omintetgöras genom att en diskriminerande entreprenör betalar det skadestånd som krävs och får målet avskrivet.

Därutöver krävs i 'normala' affärsförbindelser t ex inte domstolens konkursbeslut för rätt att häva avtalet pga motpartens insolvens. Om det visar sig att motparten inte var konkursmässig kan han kräva skadestånd för avtalsbrott. Att häva avtalet behöver dessutom inte vara det enda alternativet. I det fall en entreprenör diskriminerar kan landstinget istället acceptera att en entreprenör reformerar sin personalpolitik.

Entreprenörer skall motiveras till att förebygga diskriminering i sina företag, inte till att undvika att bli fällda i domstol.

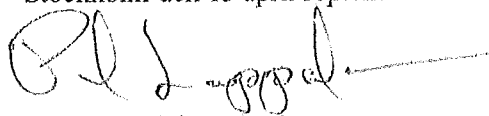
Miljöpartiet anser att det är viktigt att prioritera diskrimineringsfrågorna

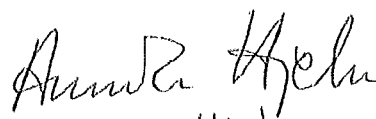
Miljöpartiet anser att landstinget skyndsamt bör införa antidiskrimineringsklausuler i sina upphandlingar för att kraftfullt motverka diskriminering i samhället. Det skulle ge politikerna i Sveriges näst största parlament en chans att visa att de verkligen aktivt kämpar för regionens intressen vad gäller jämställdhet och integration. Att de är villiga att handla och inte bara prata. Miljöpartiet tycker det är hög tid att prioritera motverkandet av diskriminering som redan är förbjudet enligt lag, dvs pga kön, etnisk bakgrund, religion, funktionshinder och sexuell läggning.

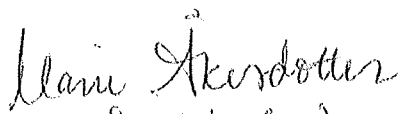
Mot bakgrund av ovanstående föreslås landstingsfullmäktige

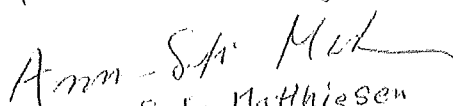
att skyndsamt införa en antidiskrimineringsklausul i enlighet med motionen i alla landstingets offentliga upphandlingar.

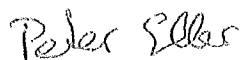
Stockholm den 13 april september 2013


Paul Lappalainen (mp)


Annika Hjelm


Marie Åkesdotter (mp)


Ann-Sofi Mathiesen


Peter Eller



2013:27
Rote I

Motion av Helene Hellmark Knutsson (S), Dag Larsson (S) och Erika Ullberg (S) m.fl. om anställningstrygghet

Det senaste året har flera fall av bristande anställningstrygghet för anställda inom SLL uppmärksammats. Det rör sig om verksamheter inom Stockholms läns landsting som upphandlats och där personalen inte garanteras fortsatt anställning genom sedvanligt personalövertagande. Exempel finns både inom trafik- och sjukvårdsverksamheterna.

Utvecklingen är oroväckande. För det första riskerar viktig kompetens att gå förlorad och för det andra riskerar en anställning inom någon av landstingets verksamhet att framstå som ett alltmer oattraktivt alternativ. Erfarenhet och kvalitet riskeras när lägsta pris gång på gång värderas högre.

Kompetensförsörjningen inom såväl hälso- och sjukvården som kollektivtrafiken är en av de stora framtidsfrågorna. Behovet av personal är, och kommer fortsätta att vara, stort. Att rekrytera till en bransch där anställningstrygghet och arbetsmiljö är under all kritik är svårt redan idag. Ett strategiskt politiskt ställningstagande där arbetsförhållanden ses över är därför nödvändigt för att klara framtidens behov. Redan nu finns tecken på att det blir allt svårare att rekrytera personal. I en sådan situation är det än mer angeläget att landstingets verksamheter har ett gott rykte och ses om en attraktiv arbetsmarknad. Anställningstrygghet är där en helt avgörande fråga.

Den allvarligaste konsekvensen av bristande anställningstrygghet bär arbetstagaren. Om en fast anställning hos någon av landstingets entreprenörer börjar betraktas som en lika osäker anställning som på projekt riskerar arbetstagarna mycket. Det kan bli svårt att få ta lån till bostad eller t.o.m. att teckna ett mobilabonnemang. Det är omodernt att behandla värdefull, kompetent arbetskraft med flera års erfarenhet och anställning på det viset.

Socialdemokraterna ser det som självklart att utgångspunkten vid upphandlingar är att ett personalövertagande ska ske. Det kan finnas upphandlingar där verksamheten ges ett radikalt annat innehåll och då personalövertagande inte kan ske fullt ut men det bör utgöra enstaka undantag från normen.

Inför den senaste upphandlingen av biljettkontrollen inom AB SL föreslog Socialdemokraterna att krav på personalövertagande skulle ställas. Detta röstade Moderaterna emot. Vid upphandlingen av Barn och Ungdomspsykiatri i bland annat Järva, motsatte sig Socialdemokraterna upphandlingen just med hänsyn till



vikten av kontinuitet och trygghet för barnen med dessa behov. Detta hörsammades inte av Moderaterna utan verksamheten upphandlades och inget personalövertagande genomfördes.

Den uppkomna situationen känns därför inte slumpmässig utan som en del av ett aktivt ställningstagande från Moderaterna. Vi är däremot övertygade om att den linjen inte har stöd hos en majoritet av de politiska partierna.

Personalen hos landstingets entreprenörer har en enorm kunskap. Den kunskapen skulle kunna tas till vara på ett bättre sätt. När medarbetare ges möjlighet till ökat inflytande över sin arbetssituation ökar också kvaliteten i verksamheten. Ska Stockholms läns landstings verksamheter kunna fortsätta att rekrytera den mest kompetenta personalen krävs goda anställningsvillkor. Krav på personalövertagande som norm vid upphandlingar är ett första steg.

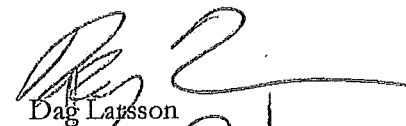
Med anledning av ovanstående föreslår vi landstingsfullmäktige besluta

att uppdra åt landstingsstyrelsen att utarbeta gemensamma krav vid upphandlingar om personalövertagande som norm för Stockholms läns landsting.

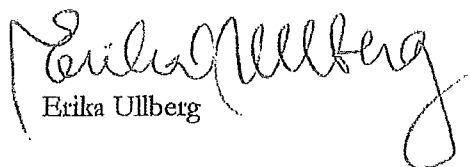
Stockholm den 3 december 2013



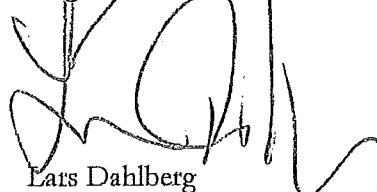
Helene Hellmark Knutsson



Dag Larsson



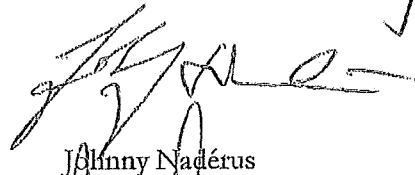
Erika Ullberg



Lars Dahlberg



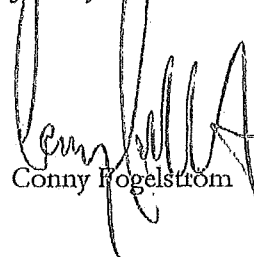
Staffan Holmberg



Johnny Nadéus



Rolf Lindell




Conny Fogelström




Petta Larsson


Catarina Carbell


Hasan Dölek



Socialdemokraterna
FRAMTIDSPARTIET

MOTION
2013-12-03

Ankom Stockholms läns landsting 2013 -12- 03 Dnr. LS 1312-1541

2013:28
Rotel I

Motion av Helene Hellmark Knutsson (S), Dag Larsson (S), Erika Ullberg (S) och Lars Dahlberg (S) om krav på kollektivavtal i samband med landstingets upphandlingar

Stockholms läns landsting ska vid upphandling och avtal ställa krav på kollektivavtal när arbete utförs i landstinget. Krav på kollektivavtal ska gälla för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid landstingets upphandlingar och avtal. Kravet på kollektivavtal ska gälla för alla arbetare, oavsett om de bor i Sverige eller arbetar här tillfälligt. Det är orimligt att använda människors behov av inkomst för att pressa priser och generera lägre kostnader för den offentligt finansierade sektorn. Det är en ohållbar strategi som i längden kommer att straffa både arbetstagare i Sverige och i slutändan medborgarna som skattebetalare.

I det kommande EU-direktivet om upphandling har det tydliggjorts att krav på kollektivavtal i upphandlingar inte bara är tillåtet utan nödvändigt att ställa. Krav på kollektivavtal kan även ställas på underleverantörer. Socialdemokraterna anser därmed att de frågetecken och hinder som majoriteten gav uttryck för, gällande möjligheten att ställa krav på kollektivavtal i upphandlingar, i sitt motionssvar till vår tidigare motion nu är undanröjda, se bilaga 1.

Med anledning av ovanstående föreslår vi landstingsfullmäktige besluta

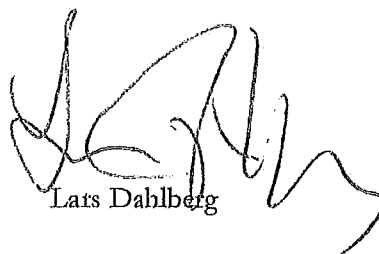
att uppdra till landstingsstyrelsen att utarbeta en ny upphandlingspolicy för Stockholms läns landsting för arbete som utförs i Sverige och som tydligt ställer krav på svenska kollektivavtal för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid landstingsupphandlingar och leverantörsavtal.


att uppdra till landstingsstyrelsen att genomföra en översyn av policy och reglemente för internkontroll och uppföljningsrutiner för att förhindra upphandling av underentreprenörer som anlitar svart arbetskraft

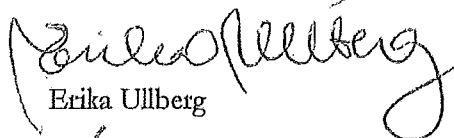


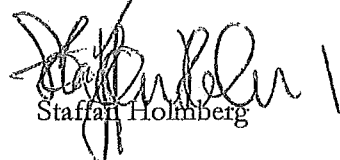
Stockholm den 3 december 2013

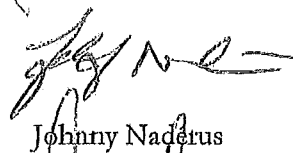

Helene Hellmark Knutsson


Lars Dahlberg

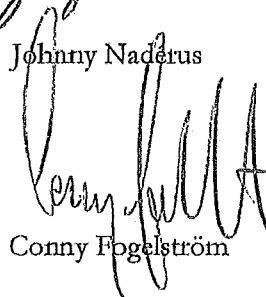

Dag Larsson


Erika Ullberg

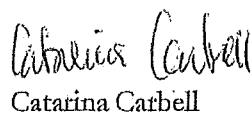

Staffan Holmberg

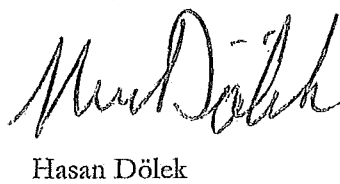

Johnny Naderus

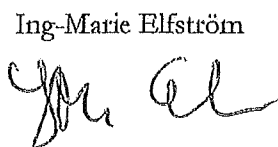

Rolf Lindell


Conny Fogelström


Petra Larsson


Catarina Carbell


Hasan Dölek


Ing-Marie Elfström



Bilaga 1. Motion av Ilja Batljan m.fl. (S) om krav på kollektivavtal vid upphandlingar och leverantörsavtal m.m.

Sverige är idag ett av de länder i EU som är sämst på att ställa sociala krav vid upphandlingar. Miljökrav i upphandlingen är en självklarhet, men samma inställning gäller inte människor. Detta trots att Sverige var ett av de länder som drev på, och fick igenom, en bättre EU-lagstiftning vad gäller arbetsvillkor i samband med offentliga upphandlingar.

Stat, kommun och landsting i Sverige köper varor och tjänster för stora summor. Den offentliga upphandlingen omgärdas av detaljerade regler. Syftet med dessa regler är att det allmänna ska få valuta för sina pengar. Både i kvantitet och kvalitet. Vi menar att inget enskilt företag ska kunna sko sig på det allmännas bekostnad genom att konkurrera med låga löner och dåliga arbetsvillkor. Vi anser att landstingets upphandlingar och leverantörsavtal ska bidra till en positiv utveckling för de egna medborgarna och för lokala företag. Upphandling ska inte försämra löne- och arbetsvillkor för arbetstagare i Sverige.

En nyligen presenterad rapport från LO visar på stora brister och dåliga arbetsvillkor för gästande arbetstagare vid upphandlad verksamhet i Sverige, framförallt vid infrastruktursatsningar. De upphandlingar som görs är oftast totalentreprenader, vilket att medför att liten hänsyn tas till beställarens önskemål när underentreprenörer anlitas. I en del av dessa fall utnyttjas det faktum att utländska tjänsteföretag inte behöver följa samma regler som företag som är etablerade i Sverige. Det har till exempel framkommit att arbetstagare i sådana företag betalas löner som inte uppgår till mer än hälften av den lön som normalt utbetalas för samma arbete. Arbetsmiljön är i många fall dålig och olycksfallsfrekvensen är hög.

Det är oacceptabelt att stat, kommun och landsting bidrar till lönedumping och en försämring av arbetsvillkoren. I längden utgör detta inte bara en fara för arbetarna i de utländska tjänsteföretag och i svenska företag utan kollektivavtal, det bidrar i alla högsta grad även till att seriösa företag får svårt att överleva. Konkurrenskraften i form av kompetens, ny teknik och produktivitet minskar till förmån för billiga arbetskraftskostnader. Den offentliga upphandlingen får således inte reduceras till en process i syfte att enbart hitta det lägsta priset på varor och tjänster. Vi anser att upphandlingen bör vara ett redskap för att omvandla samhället. Inte minst för att ställa om till hållbar utveckling. Offentlig upphandling kan användas till att utveckla ny teknik, ett område där Sverige måste ligga i framkant. En offensiv upphandling skapar utrymme för innovationer och nya produkter. Detta bidrar dessutom till att stärka



svenska företags internationella konkurrenskraft. Men då kan inte lägsta priset vara normen.

Den svenska lagstiftaren måste förmås att ta lärdom av de europeiska länder som är bättre på att använda upphandlingen i offensiva syften.

Stockholms läns landsting är en av Sveriges största upphandlande myndigheter. Under 2009 upphandlades varor, tjänster, byggnationer, renoveringar och annat för över 45 miljarder kronor. Stockholms läns landsting måste ställa lika höga sociala krav som vi gör när det gäller ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

Lagen om offentlig upphandling är idag oklar. Tydliga riktlinjer för de som hanterar upphandlingen är nödvändig. Det behövs ett förtydligande av lagen om offentlig upphandling som möjliggör en offentlig upphandling som präglas av social och ekologisk hållbarhet. Ett sätt att få till stånd ett sådant förtydligande är att våga pröva var gränserna för möjligheterna att sätta sociala krav vid offentliga upphandlingar går.

Stockholms läns landsting ska enligt vår mening vid upphandling och avtal ställa krav på att för arbete som utförs i Sverige ska svenska kollektivavtalsenliga villkor gälla för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid lanstingsupphandlingar och avtal. Kravet ska gälla kollektivavtalsliknande villkor för alla arbetare, oavsett om de bor i Sverige eller arbetar här tillfälligt. Det är orimligt att använda människors behov av inkomst för att pressa priser och generera lägre kostnader för den offentligt finansierade sektorn. Det är en ohållbar strategi som i längden kommer att straffa både arbetstagare i Sverige och i slutändan medborgarna som skattebetalare.

Vi föreslår att landstinget anlitar extern expertis om så krävs för att utforma ett förslag till nya upphandlingsregler som inbegriper krav på arbetsvillkor minst i nivå med svenska kollektivavtal i alla upphandlingar och leverantörsavtal och även deras underentreprenörer. I den händelse att någon överklagar en upphandling och begär ett förhandsbesked från EU-domstolen bör landstinget välkomna en sådan prövning.

Med anledning av ovanstående föreslår vi landstingsfullmäktige besluta

att uppdra till landstingsstyrelsen att genomföra en översyn av policy och reglemente för internkontroll och uppföljningsrutiner för att förhindra upphandling av underentreprenörer som anlitar svart arbetskraft

att uppdra till landstingsstyrelsen att utarbeta en ny upphandlingspolicy för Stockholms läns landsting för arbete som utförs i Sverige och som tydligt ställer krav på svenska kollektivavtalsenliga villkor för entreprenörer och hela underentreprenörskedjan vid lanstingsupphandlingar och leverantörsavtal.



Stockholm den 4 november

Ilija Batljan (S)

Dag Larsson (S)

Helene Hellmark Knutsson (S)

Anita Johansson (S)

Johnny Nadéus (S)