



Interpellationssvar

Dnr 18KS124-3
2018-04-17

Kommunfullmäktige

Svar på Interpellation Socialdemokraterna (S) - Hur tillämpas krav på arbetsrättsliga villkor vid Gävle kommuns upphandlingar?

Vid kommunfullmäktiges sammanträde den 26 mars 2018, väckte Håkan Alenius Socialdemokraterna (S) följande interpellation.

”I Sverige upphandlas årligen varor och tjänster för ca 600 miljarder kronor och i Gävle för betydande belopp. Det borde vara en självklarhet att kommunens skattepengar inte används till social dumpning eller att oseriösa företag kan konkurrera ut seriösa företag som följer regelverk inom arbetsmarknad och skattelagstiftning.

Lagen om offentlig upphandling ändrades från 1 juni 2017 så att det är möjligt att ställa krav på anställningsvillkor i nivå med dominerande avtalet inom branschen. Kravet på arbetsrättsliga villkor gäller enbart för sådana upphandlingar som påbörjas efter att bestämmelserna trätt i kraft den 1 juni 2017 och bestämmelserna omfattar upphandling av varor, tjänster, byggtreprenader och koncessioner. De nya bestämmelserna ska säkerställa att arbetstagare som utför offentliga kontrakt minst får grundläggande villkor för lön, semester och arbetstid i nivå med kollektivavtal. Lagen anger att dessa krav ska ställas på upphandlingar över vissa tröskelnivåer fastställda av EU om det anses ”behövligt” av beställaren.

Lagen innehåller också regler om att upphandlande myndighet ska kontrollera att ställda villkor efterföljs och att myndigheten kan kräva att underleverantörer till utföraren också uppfyller dessa villkor. Huvudleverantören, dvs. den upphandlande myndighetens eller enhetens avtalspart, ska säkerställa att villkoren uppfylls av de underleverantörer som denne anlitar och som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Med ”direkt medverkar” avses den personal som producerar en vara, tillhandahåller en tjänst eller utför en byggtreprenad. Någon begränsning till antal led i underleverantörskedjan finns inte. Det avgörande är om underleverantören direkt medverkar till kontraktets fullgörande.

Det är givetvis fullt möjligt att ställa arbetsrättsliga villkor oavsett om någon skyldighet föreligger eller inte. Det följer av huvudregeln enligt upphandlingsrätten att en upphandlande myndighet eller enhet i princip får ställa vilka krav den vill så länge kraven har anknytning till det som anskaffas och uppfyller de grundläggande principerna, dvs. att de bl.a. är proportionella och icke diskriminerande.

I den nu gällande kommunplanen för Gävle Kommun 2018 med utblick 2019–2021 anges under uppdrag till Gävle kommunkoncern; **”Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal. Alla nytillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.”**

Utifrån nu gällande kommunplan samt ny upphandlingslagstiftning så vill jag fråga ansvarigt kommunalråd:

- Hur har Gävle kommun förändrat sina upphandlingsrutiner/underlag/kravställningar för att efterleva nya lagstiftningen kring arbetsrättsliga villkor?
- Hur har Gävle kommun arbetat med att implementera de ökade kraven som anges i kommunplanen?
- Inom vilka branscher anser Gävle kommun det är behövligt att ställa arbetsrättsliga krav?
- Vid vilka upphandlingar efter 1 juni 2017 har dessa nya regler tillämpats?
- Hur tänker Gävle kommun kontrollera att ställda villkor efterlevs av utföraren och deras underleverantörer?”

Helene Åkerlind (L), Kommunalråd fick i uppdrag att besvara interpellationen.

Som svar på interpellationen vill jag anföra följande

I den gällande kommunplan som antogs juni 2017 har Gävle kommun med skrivelsen

”Alla nytillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program” valt att gå längre än gällande bestämmelser.

I korthet innebär bestämmelserna att upphandlande myndigheter och enheter är skyldiga att ställa arbetsrättsliga villkor om lön, semester och arbetstid i nivå med kollektivavtal om det är behövligt. Denna skyldighet, att säkerställa att antagen leverantör ger sina anställda åtminstone vissa minimivillkor, gäller vid upphandling av varor, tjänster, byggtreprenader samt koncessioner som

uppgår till minst de tröskelvärden som gäller enligt respektive lag. Bestämmelserna innebär dock inte att det blir tillåtet att ställa krav på att leverantören ska vara bunden av ett kollektivavtal.

När ska villkoren ställas?

Arbetsrättsliga villkor ska ställas om en upphandling

- minst uppgår till aktuellt tröskelvärde enligt LOU, LUF eller LUK,
- inte avser upphandling av sociala tjänster och andra särskilda tjänster,
- har påbörjats den 1 juni 2017 eller senare,
- det är behövt, och
- det går att fastställa arbetsrättsliga villkor.

Gällande tröskelvärden januari 2018

Tröskelvärden och direktupphandlingsgräns enligt LOU	
Varor och tjänster	SEK
Statliga myndigheter	1 365 782
Övriga upphandlande myndigheter (till exempel kommuner, landsting, allmännyttiga bolag, föreningar, stiftelser)	2 096 097
Byggtreprenader	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	52 620 561
Sociala tjänster och andra särskilda tjänster	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	7 113 450
Direktupphandlingsgränsen enligt LOU	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	586 907
Tröskelvärden och direktupphandlingsgräns enligt LUF och LUF S	
Varor och tjänster	SEK
Upphandlande enheter/myndigheter	4 201 678
Byggtreprenader	
Upphandlande enheter/myndigheter	52 620 561
Sociala tjänster och andra särskilda tjänster	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	9 484 600
Direktupphandlingsgränsen enligt LUF och LUF S	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	1 092 436
Tröskelvärden och direktupphandlingsgräns enligt LUK (1 januari 2018)	
Koncessioner	SEK
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	52 620 561
Direktupphandlingsgränsen enligt LUK	
Samtliga upphandlande enheter/myndigheter	2 631 028

Det är med andra ord inte alltid obligatoriskt att ställa arbetsrättsliga villkor utan det beror bland annat på kontraktsvärde och lagreglerna innebär inte att

krav på villkor enligt kollektivavtal ska ställas på bred front, utan enbart i sådana situationer när det föreligger risk för oskäligen arbetsvillkor.

Gävle kommuns rådande krav underlättar inte för upphandlande myndighet utan komplicerar och fördyrar vår upphandling. Att ställa kravet kollektivavtalslikande villkor ställer otroligt orimliga tolkningskrav på vår upphandlande myndighet. Det riskerar också att stänga ute många små seriösa företag utan kollektivavtal

Den bakomliggande orsaken är att kollektivavtalens innehåll inte är förutsebart för utomstående, såsom upphandlande myndigheter och företag utan kollektivavtal, utan är upp till arbetsmarknadens parter att uttolka. Det finns nära 700 centrala kollektivavtal i Sverige. Det gör det också mycket svårt för upphandlande myndigheter att slå fast vilket kollektivavtal och vilka villkor som ska gälla. Att ställa denna typ av krav i offentliga upphandlingar innebär stora risker för spretigt och oförutsebart kravställande för de företag som berörs.

Det är viktigt att Gävle kommun alltid ställer krav på goda arbetsvillkor och arbetar för att motverka osund konkurrens. Än viktigare är att våra ingångna avtal följs upp för att se att varan/tjänsten vi upphandlat motsvarar våra höga krav på kvalitet.

Hur har Gävle kommun förändrat sina upphandlingsrutiner/underlag/kravställningar för att efterleva nya lagstiftningen kring arbetsrättsliga villkor?

Mallar har uppdaterats med texter om arbetsrättsliga krav, främst gällande lön, semester och arbetstid, men även krav på ILO's kärnkonventioner finns med i direktupphandlingsmallar (där så är möjligt).

Hur har Gävle kommun arbetat med att implementera de ökade kraven som anges i kommunplanen?

Samarbete mellan sociala hållbarhetsprogrammet, KLK-inköp, Näringslivsavdelningen och EDV har inletts för att definiera och identifiera lämpliga upphandlingsområden och uppdatera kravställningar. Vid behov diskuteras kravställningar i inköpsråd och i inköpssamordnarnätverket

Inom vilka branscher anser Gävle kommun det är behövt att ställa arbetsrättsliga krav?

För de områden där Gävle kommun själva är "förstalinjens" upphandlande myndighet är det främst inom städbranschen, byggbranschen och hantverkarsektorn. Andra områden där det kan finnas behov av arbetsrättsliga krav är ex längre transporttjänster, men dessa upphandlas sällan direkt av kommunen.

Vid vilka upphandlingar efter 1 juni 2017 har dessa nya regler tillämpats?



Oklart men generellt har alla upphandlingar som genomförts sedan hösten 2017 omfattas

Hur tänker Gävle kommun kontrollera att ställda villkor efterlevs av utföraren och deras underleverantörer?

Utvärdera begära in underlag och dokumentation från leverantören, men även genom samarbete med ex Skatteverket eller via upphandlingsstöd och vägledning som ges via Upphandlingsmyndigheten.

Härmed anser jag att interpellationen är besvarad

Helene Åkerlind
Kommunalråd (L)