

**Så motarbetar vi
social dumping
i busstrafiken
KOLA-politisk handledning**



**Vänsterpartiet
Mars 2015**

Vad är problemet?

Varje år upphandlar kommuner och landsting för hundratals miljarder kronor. Vid varje sådan upphandling kan ansvariga politiker välja att ta sitt ansvar för både så bra verksamhet – och så goda arbetsförhållanden – som möjligt, till exempel genom att ställa krav på kollektivavtalslika villkor och så kallat ”personalövertagande”, det vill säga att alla som jobbar med en viss verksamhet innan upphandlingen ska få följa med – med samma villkor – till den aktör som vinner upphandlingen. Det är vanligt vid till exempel upphandling av äldreomsorg. Men om så inte sker så undergrävsanställningstrygghet och det finns risk för social dumping. Ett exempel på det är busstrafiken på många håll i landet.

I Östergötland (mer information nedan) exempelvis berörs i skrivande stund 350 anställda som riskerar att få söka om sina jobb när busstrafiken upphandlas. Vänsterpartiet har både i landstinget och i riksdagen lyft frågan. Sammanlagt handlar det om tusentals anställda i hela landet som berörs vid sådana här upphandlingar. Som tvingas söka om sina egna jobb och som – om de alls får behålla sina jobb – kanske får gå ner i lön, förlora semesterdagar, eller bli arbetslösa, trots att de kan ha jobbat många år i verksamheten. Och som kan få svårt att få banklån, teckna telefonabonnemang och så vidare på grund av dessa otrygga förhållanden.

Fackföreningar som Kommunal och SEKO kräver att rätten till personalövergång ska garanteras. Vänsterpartiet vill att detta säkras genom lagstiftning och i väntan på det säkras genom att tydliga krav ställs vid upphandling på både kollektivavtalslika villkor och rätt till personalövergång.

Så här kan du agera i ditt landsting/region

Huvudalternativet för Vänsterpartiet bör vara att återta upphandlad busstrafik i offentlig regi. Finns det en sådan möjlighet bör ni driva det. Finns inte den möjligheten, därför att upphandling redan är beslutad om eller för att ni inte kan få majoritet för ett återtagande kan ni istället höja kraven vid upphandlingen. Här skriver vi främst om hur du i ditt landsting eller din region kan se till att rätten till personalövergång säkras vid upphandlingar, genom att föreslå och driva att det så kallade ”förfrågningsunderlaget” ska innehåller absoluta krav på både personalövergång och kollektivavtalslika villkor. Notera att båda sakerna behövs. Det räcker inte med bara det ena.

Notera att Vänsterpartiets första handsalternativ är att busstrafiken drivs i offentlig regi, det vill säga att man tar tillbaka busstrafiken istället för att upphandla den när det finns politiska och praktiska (till exempel att regionen har ekonomi och kompetens till det) möjligheter till det.

Denna handledning fokuserar dock främst på hur du kan påverka en upphandling som redan är på gång.

Busstrafiken upphandlas enligt Lag (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Upphandlingsfasen innebär ofta att osäkerhet skapas inför en ny avtalsperiod. Kommer personalen att ha arbetet kvar om ett nytt företag vinner upphandlingen? Men tanken, både i EU-rätt och i svensk rätt, är att personalen ska ges möjlighet att följa med till ett företag som vinner en upphandling. En anställd ska kunna ha kvar sin anställning fast hos en ny arbetsgivare. Offentlig upphandling av en tjänst ska inte innebära att personalen blir arbetslös kanske vart tredje år.

Utifrån EU-rätten har det i Lagen om anställningsskydd (LAS) införts en regel som var tänkt att innebära att personalen ska behålla jobben med samma villkor. Se §6b nedan.(övergång av verksamhet). Svensk domstol har dock haft en mycket snäv tolkning av vad övergång av verksamhet innebär. Det är detta nu som bland annat drabbar busschaufförer. LAS §6b är ett svagt rättsskydd idag.

Det är därför av största vikt att vänsterpartister i aktuella fullmäktigeförsamlingar bevakar förfrågningsunderlaget vid upphandlingar av busstrafik, samt andra upphandlingar av tjänster där ett företag övertar en verksamhet. (Obs, detta är naturligtvis inte möjligt i alla upphandlingar av tjänster. Vissa upphandlingar har för både det nya och det förlorande företaget så små volymer att det inte påverkar bemanningen.)

Se alltid till att förfrågningsunderlaget innehåller krav om personalövertagande. Att anbudsgivaren accepterar detta ska vara ett absolut krav för ett företag ska vara kvalificerat, för att deras anbud ska vara aktuellt att antas.

Kommun- och landstingsjurister är ofta överförsiktiga när de bedömer vilka krav som får ställas och inte vid en upphandling. Det är viktigt att komma ihåg om det kommer juridiska invändningar mot sådana här krav. Det finns inget idag som säger att krav på personalövertagande vid offentlig upphandling av tjänster inte skulle vara otillåten, tvärtom.

Se upp för dold social dumping – var skeptisk till orimligt låga anbud

Det är viktigt att vid upphandling ställa tillräckliga kvalitetskrav samt sociala krav, som de vi föreslår här: kollektivavtalsavtalslika villkor samt personalövertagande. Det viktiga rent juridiskt för att lyckas med det är att utforma kraven så att den upphandlande myndigheten inte diskriminerar vissa företag, t.ex. utländska.

När det gäller tjänster så är lönekostnaderna det helt dominerande. Om man ska jämföra anbud, och se om ett visst anbud är onormalt lågt, bör man veta det befintliga företagets lönekostnader. Man kan då inte utgå från att alla anställda i ett företag är nyanställda med en nyanställds lön. Kommunal rekommenderar att den upphandlande myndigheten avtalar med den befintliga entreprenören om att den ska lämna information om antalet anställda som utför en tjänst som ska

upphandlas och vilka lönevillkor och andra avtalsvillor som de omfattas av. Denna information kan sedan bifogas upphandlingsunderlaget. Den upphandlande myndigheten kan sedan jämföra inkomna anbud. Är ett inkommit anbud väldigt lågt kan detta anbud förkastas. Regler om hur man kan förkasta ett onormalt lågt anbud finns i LOU samt i motsvarande lag som gäller t.ex. transporter (t.ex. busstrafik). Se nedan. Kommer det in låga anbud kontrollera även med aktuell fackförening om det är något skumt med det aktuella företaget.

Granskningen av anbuden sker alltså i upphandlingens senare fas, när anbuden har kommit in men kommunen/landstinget/regionen ännu inte fattat beslut. Denna del kallas för kontraktstilldelning. Se till att ni får bra underlag av tjänstemännen så att lönekostnaderna är särredovisade i alla anbud vid denna typ av upphandlingar. Viktiga upphandlingar ska heller inte delegeras till tjänstemän eller en nämnds presidium. Viktiga upphandlingar ska beslutas om i nämnderna där de flesta parlamentariska partier är representerade.

Är ett inkommit anbud väldigt lågt kan detta anbud förkastas. Regler om hur man kan förkasta ett onormalt lågt anbud finns i LOU samt i motsvarande lag LUF, som gäller t.ex. transporter (t.ex. busstrafik). Se nedan. Regler om möjligheten att förkasta onormalt låga anbud behöver inte stå i förfrågningsunderlaget, det är redan lagreglerat. Kommer det in låga anbud kontrollera även med aktuell fackförening om det är nåt skumt med det aktuella företaget.

Så kan du mobilisera för kraven – gärna tillsammans med facken

Om ni sitter i majoritet ska ni förstås driva det här kravet där. Om inte kan ni med fördel lägga en motion (se motionsmall nedan). Men minst lika viktigt är att driva opinion för kravet. Där är facken, till exempel SEKO och Kommunal som driver dessa frågor, viktiga allierade. Ta kontakt med dem och se vad de ev tycker, gjort och om ni kan ansluta er till deras krav. Och skriv artiklar och gör andra medieutspel med anledning av era krav.

I valrörelsen sa även både socialdemokraterna och miljöpartiet att ”personalövertagande blir en valfråga”.

<http://upphandling24.idg.se/2.1062/1.578306/personalovertagande-blir-valfraga>

I interpellationsdebatt mellan Jonas Sjöstedt och arbetsmarknadsminister Ylva Johansson säger den senare att hon tycker att personalen bör få rätt att gå över, även om hon nu är mindre tydlig vad gäller lagstiftning och säger sig vilja underlätta att parterna löser detta.

http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Fragor-och-anmalningar/Interpellationer/Anstallningsvillkor-och-tryggh_H210271/

Så det finns goda argument man kan använda både internt mot rödgröna samarbetspartners och rödgröna som styr utan Vänsterpartiet. Men även

borgerliga partier behöver inte vara okänsliga för kritik om att skapa otrygghet för de anställda.

Debattartikelmall:

Låt inte bussförare bli daglönare

Busstrafiken i upphandlas regelbundet. Blir det ett nytt företag som vinner upphandlingen så borde förstås personalen ha rätt följa med, med samma arbetsvillkor som innan. Så var det i alla fall tänkt, om man ser till lagen om anställningsskydd och EU:s kollektivtrafikförordning. Men så fungerar det inte i verkligheten idag. Efter en upphandling kan erfarna bussförare bli provanställda för att arbetsgivaren ska kolla om de kan köra buss. Att under tio år ha kört aktuell linje anses inte tillräckligt. Andra blir timanställda, vilket ger en osäker inkomst och leder till svårigheter att få lån, krediter eller nytt boende, till exempel. När inte alla får följa med öppnar det också en möjlighet för arbetsgivaren att välja bort fackligt aktiva, t.ex. ett skyddsombud, som annars skulle ha varit skyddade av lagen. Konkurens med enbart lägsta pris som utslagsgivande skapar tystare och farligare kollektivtrafik.

Vänsterpartiet i.....kräver att vid denna/nästa upphandling i..... av busstrafik ska ske med det absoluta villkoret att personalen får följa med till en eventuell ny operatör- detta med bibehålla arbetsvillkor och fast anställning. Vi vill åka tryggt med trygga bussförare.

Motionsmall

Motion till region-/landstingsfullmäktige

Anställningstrygghet i kollektivtrafiken

Offentliga upphandlingar omöjliggör idag en bra utveckling inom kollektivtrafiken. Anbudsgivarna lämnar offerter utifrån kalkyler där all, eller stora delar av personalen saknar erfarenhet och därmed ska ha lägsta lön enligt avtal. Den nuvarande leverantören är dock bunden av avtal med sina anställda, som fått lönehöjningar och tjänat in förmåner i enlighet med avtal. Den nuvarande leverantören kan därmed inte möta den nya anbudsgivarens bud. Det blir i praktiken omöjligt att vinna ett kontrakt två gånger i följd. Alla anställda i branschen blir på detta sätt i praktiken tidbegränsat anställda.

Denna ordning innebär att de anställdas rättigheter kringgås. Den leverantör som vunnit anbudstävlan väljer – utan hänsyn till turordning – att provanställa eller timanställda tidigare fast anställd personal. Förare som kan ha kört samma linje i tio år får höra att de ska utvärderas för att se om ”de passar i den nya organisationen”. Bytet av anställningsform kan innebära att förarna inte heller kan ta lån, teckna hyreskontrakt eller ens öppna ett telefonabonnemang. Hela situationen är givetvis kränkande. I en bransch där det råder brist på nya förare och där medelåldern är hög är det också katastrofalt att yrket inte upplevs som långsiktigt hållbart.

Förutom att det hotar de anställdas rättigheter så leder dagens situation till att branschens hela funktionssätt försämras. När utsikterna att vinna ett kontrakt två gånger i följd systematiskt försvåras tappar arbetsgivarna det långsiktiga engagemanget för verksamheten. Detta har fått tydliga effekter vad gäller till exempel fortbildning.

Det snabbaste sättet att förbättra dagens situation är att länstrafiken på uppdrag av Regionen/landstinget vid kommande upphandlingar ställer krav på att den nya leverantören ska ta över avlämnande leverantörs personal med oförändrade villkor, inklusive anställningstid och intjänade förmåner. Därigenom skapas jämnare förutsättningar för de i anbudsgivningen deltagande företagen och en del av de ovan beskrivna problemen undviks.

Vänsterpartiet yrkar att

Länstrafiken får i uppdrag att till kommande upphandlingar av kollektivtrafik ställer krav på att den nya leverantören ska ta över avlämnande leverantörs personal med oförändrade villkor, inklusive anställningstid och intjänade förmåner

Bilagor

1. EUs kollektivtrafikförordning:

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EG)
nr 1370/2007

av den 23 oktober 2007

om kollektivtrafik på järnväg och väg och om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 1191/69 och (EEG) nr 1107/70

(1) Genom artikel 16 i fördraget bekräftas den betydelse som tjänster av allmänt ekonomiskt intresse har för unionens gemensamma värderingar.

Artikel 4

5. Utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning, inklusive kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, får de behöriga myndigheterna kräva att det utvalda kollektivtrafikföretaget erbjuder den personal som tidigare anställts för att tillhandahålla tjänsterna samma rättigheter som den skulle ha haft i samband med en överlåtelse enligt direktiv 2001/23/EG. Om de behöriga myndigheterna kräver att kollektivtrafikföretag ska följa vissa sociala normer ska anbudshandlingarna och avtalen om allmän trafik innehålla en förteckning över den berörda personalen samt klara och tydliga uppgifter om deras avtalsenliga rättigheter och de villkor på vilka arbetstagarna anses bli knutna till tjänsterna.

2. LAS

[6 b §](#) Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

3. Lag (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster

KAP. 12 Onormalt låga anbud

3 § En upphandlande myndighet får förkasta ett anbud om den finner att priset är onormalt lågt. Anbudet får dock förkastas först sedan myndigheten skriftligen begärt en förklaring till det låga anbudet och inte fått ett tillfredsställande svar.