

Vita Jobb

Verktyg mot svartarbete och social
dumpning vid offentlig upphandling

Andra omarbetade upplagan

Kurt Junesjö



Innehållsförteckning

Omslagsbild: Robert Nyberg

© 2009, Kurt Junesjö

Förord	5
Vita Jobbmodellen, kort genomgång	7
Bakgrund	7
Upphandlingsreglerna och Vita Jobb	8
Sociala krav enligt ILO-konvention nr 94	9
Vaxholm och kollektivavtal vid offentlig upphandling	10
Lättare att ta sociala hänsyn enligt nya LOU	12
Upphandlingsprocessen	13
Planering och utformning av kontraktsvillkor	14
Planering av upphandlingen	15
Inledning av upphandlingen	16
Leverantörs lämplighet. Tilldelning av kontrakt	16
Uppföljning under avtalsperioden	17
Hemsidan Avtalsinformation.nu	18
Vita Jobb. Konstruktion och motiv	20
Bakgrund	20
Sociala krav i offentlig upphandling	21
Bestämmelser i kollektivavtal och upphandlingsvillkor	24
Svartarbete och offentlig upphandling	25
Särskilda avtalsvillkor i Vita Jobb	27
Samarbete mot svartarbete och social dumpning	30
Bakgrund	30
Information om kommande uppdrag	30
Information från den fackliga organisationen	31
Kontroll kräver kunskap	31

Det fackliga kontrollarbetet. Upphandling	32
Entreprenörsskedet	33
Etableringsskedet	34
Företag med kollektivavtal	34
Protokollet	35
Underentreprenör	35
Uppföljningsrutiner från förhandlingen	35
Kontroll av företag som saknar kollektivavtal	36
Sammanfattning av rutinerna	36
Facket som konsult	37
Rapportering till kommunen	38
Företagskontroll	39
Skuldkontroll	40
Undvik dubbelarbete	42
Facklig kontroll som upphandlarkonsult.	43
Den fackliga organisationen av Vita Jobb	44
Utbredning av Vita Jobb	44
Arbetsuppgifter för förbunden centralt	44
Organisation och arbetsuppgifter lokalt	45
Fastighets Stockholmsmodell mot svartarbete	46
Seriösa företag skadas av svartarbete	47
Samverkan, kunskap och nyckeltal	47
Tecken på osund anbudskonkurrens	48
Facklig misstanke	48
Avvikande nyckeltal	48
Nyckeltalet låg lönekostnadsandel av omsättning	49
Samverkan och kontroll i andra branscher	50
Villkor; exempel på avtalstext	51
Utdrag ur förfrågningsunderlag	51
Sociala villkor enligt tillämpligt branschavtal	54
Överenskommelse om leverantörskontroll	57
Leverantörskontroll. Kontrollista	60

Förord

Detta är en andra omarbetad upplaga av handboken för projektet Vita Jobb. Den är anpassad till ny förändrad lagstiftning och rättsläget efter den s.k. Vaxholmsdomen m.fl. domar från EG-domstolen. Boken innehåller information om projektet, handledning för hur man kan jobba med det och förslag till avtalstexter för upphandling enligt projektet. Första kapitlet innehåller en sammanfattning.

Vita Jobb är ett samarbetsprojekt mellan fackförbunden Byggnads, Transport, Elektrikerna, Fastighets, Kommunal och Målarna. Det är förbund som särskilt utsätts för de negativa konsekvenserna av svartarbete och social dumpning vid offentlig upphandling. 2004 beslöt därför förbunden att göra en praktisk insats för att, i samarbete med bl.a. Stockholms stad, komma till rätta med dessa problem.

Man utarbetade tillsammans med stadens jurister en upphandlingsmodell, Vita jobbmodellen, som var särskilt inriktad på att komma åt svartarbete och social dumpning. Den tillämpades en kortare tid av Stockholms Stad, Stockholms läns landsting m.fl. tills den upphävdes av en ändrade politisk majoritet genom valet 2006.

I Vita Jobb använder kommunen reglerna i upphandlingslagstiftningen för att undvika social dumpning och svartarbete.. Facket medverkar genom att tillhandahålla relevant information i form av branschvillkor och med kontroll av upphandlingsvillkoren. Enligt Vita jobbmodellen är nämligen företagen genom upphandlingsavtalet tvingade att tillämpa de viktigaste sociala villkoren i branschens kollektivavtal. Vita Jobb är därför en upphand-

lingsmodell, inte en modell för normalt fackligt arbete. Den fackliga verksamheten med avtalskontroll och teckning fortgår oberoende av upphandlingsmodellen. Möjligen kan det arbetet få en skjuts framåt, genom den ökande insikten om upphandlingens praktiska förhållanden i den egna kommunen.

Vita Jobb är inte tänkt att vare sig komplettera eller ersätta förbundens vanliga arbete med att teckna kollektivavtal. Vita Jobb innebär därför inget ställningstagande till hur effekterna av de s.k. Vaxholmsdomarna m.fl. domar i EG-domstolen ska bemötas. Om upphandlingen tillämpas rätt kan den få till stånd rättvisa sociala normer i samarbete med offentliga upphandlare.

Denna bok presenterar modellen, i det inledande kapitlet sammanfattningsvis och sedan i detalj i de följande. För den normala användaren räcker det med att läsa sammanfattningen i första kapitlet för att förstå modellen.

De följande avsnitten innehåller en mer ingående presentation, som man kan använda när man praktiskt arbetar med modellen eller redovisa för politiska beslutsfattare när de undrar över praktiska eller juridiska problem. Det blir med denna uppläggnings ofrånkomligen vissa upprepningar, men vi har valt den metoden för att inte alltför mycket belasta läsaren med information som han kanske inte behöver.

Tanken är att modellen helt ska administreras av de lokala fackliga organisationerna oftast i samarbete med berört LO-distrikt för att kunna samordna verksamheten mellan förbunden. De inblandade förbunden centralt hjälper till i projektets början, och ev. med sådan utbildning av funktionärer som kan behövas.

Vita Jobbmodellen, kort genomgång

Staten och kommunerna köper tjänster och varor för nästan en femtedel av nationalprodukten, dvs. ungefär 500 miljarder kr per år. Det är alltså ett viktigt förändringsverktyg. Syftet med Projektet Vita Jobb är att använda detta verktyg i ett organiserat samarbete mellan fack och upphandlare.

Projektet har utarbetats av fackförbunden Fastighetsanställdas förbund, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Målareförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet samt olika kommuner, bl.a. Stockholms stad och Stockholms läns landsting som försöksverksamhet. Tyvärr slopades denna försöksverksamhet efter valet 2006.

Företag som deltar i upphandling enligt Vita Jobbmodellen är skyldiga att ge sina anställda minst motsvarande ersättning som utgår enligt svenska kollektivavtal. Men Vita Jobb är bara en form för offentlig upphandling. Det är inget som ersätter eller ens påverkar fackförbundens vanliga verksamhet med att skydda sina medlemmar med kollektivtal.

Bakgrund

Offentlig upphandling är ett sätt för stat och kommun att hushålla med offentliga medel genom att tjänster och varor upphandlas i fri konkurrens. Men fri konkurrens utan sociala hänsyn kan ge negativa konsekvenser eftersom om arbetstagarnas villkor utgör ett

konkurrensmedel, ger det automatiskt social dumpning. I all synnerhet gäller det vid personalintensiv verksamhet. Då vinner den företagare upphandlingen som kan pressa ned lönevillkoren effektivast.

Vid tjänsteupphandling där endast priset styr finns det också stor risk för ”svart” verksamhet. Den tjänsteleverantör som inte betalar skatter och sociala avgifter kan självfallet konkurrera ut seriösa företag genom lägre pris. Vita Jobb innehåller också effektiva redskap mot svart verksamhet.

Avsikten är att modellen Vita Jobb skall spridas i landet som en tvåstegssamverkan:

1. Den offentliga upphandlaren ställer kontraktsskrav enligt Vita jobbmodellen på kollektivavtalsenliga villkor som företaget ska iaktta enligt upphandlingsvillkoren.
2. De lokala fackliga organisationerna i samarbete med t.ex. LO-distriktet, kontrollerar de sociala villkoren hos entreprenören.

Upphandlingsreglerna och Vita Jobb

Den svenska lagen om offentlig upphandling bygger i sin helhet på EG-rätten. Det innebär att denna lagstiftning, upphandlingsdirektiven och Euro Opeiska Gemenskapens bestämmelser om fri rörlighet, varor, tjänster, företag i stort bestämmer ramarna för vilka krav en svensk myndighet kan ställa vid offentlig upphandling. Den svenska upphandlingslagstiftningen är huvudsakligen grundad på sådan tvingande EG-rätt. Sedan den 1 januari 2008 gäller nya lagar om offentlig upphandling, LOU och LUF.¹

Dessutom tillkommer särskilda arbetsrättsliga regler, möjligheten för facket att granska om en entreprenad är seriös eller inte genom förhandlings- och vetorätsreglerna i 38–40 § MBL och

1. Lag 2007:1091 om offentlig upphandling (LOU lag), och (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF) bygger i huvudsak på EG-direktiven 2004/18/EG och 2004/17/EG.

fackets möjlighet att genom kollektiva åtgärder söka förmå företag att teckna kollektivavtal. Vi ska här gå igenom hur dessa regler används i Vita Jobb.

Sociala krav enligt ILO-konvention nr 94

Att upphandling är ett sätt att pressa ned lönevillkoren är en urgammal kunskap. När Svenska Skogsarbetareförbundet bildades 1921 var ett av de viktigaste målen som kongressen antog, att bli av med det s.k. entreprenadeländet, dvs. att skogsbolagen lät torpare bilda lag, där det lag som gav det lägsta anbudet fick sig tilldelat ett skogsskifte. Skogsarbetarna pressades på sätt till orimliga löne- och anställningsvillkor.

Regler för att förhindra social dumpning vid offentlig upphandling har därför funnits länge. Redan 1949 antog ILO, som är ett internationellt samarbetsorgan mellan arbetsgivare, fack och stat, ILO-konvention nr 94 som förbjöd social dumpning vid offentlig upphandling.² Konventionen förbjuder myndigheter att pressa anbudspriser genom att låta entreprenörerna konkurrera inbördes med sociala villkor för anställda. Det sker genom att 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 riksdag 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 vid offentlig upphandling att det inte behövdes några särskilda regler för det. Numera råder inte samma samsyn mellan Svenskt Näringsliv och LO.

2. ILO-konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part.

Vaxholm och kollektivavtal vid offentlig upphandling

I Sverige är kollektivavtalet det enda löneskyddet för arbetstagaren. Det finns nämligen ingen minimilönelagstiftning i Sverige. Att därför ställa krav på att leverantören ska tillämpa branschavtalets villkorsnormer för att få delta i en upphandling är en för Sverige naturlig metod för att förhindra social dumpning. EG-domstolen har i ett antal mål bl.a. det s.k. Vaxholmsmålet³ begränsat möjligheten att använda kollektivavtal som norm vid offentlig upphandling utöver de redan stora inskränkningar som svenska domstolar redan tidigare gjort. De svenska underrättsdomstolarnas förbud mot kollektivtal som upphandlingsvillkor stöds nu också av EG-rätten.

Vita Jobbmodellen var redan i sin tidigare version anpassad till de svenska underrettsdomstolarnas praxis. Upphandlaren har därför enligt Vita jobbmodellen, som bl.a. godkänts av bl.a. Stockholms stad⁴, endast krävt att de upphandlade företagen ska förbinda sig att betala sina anställda enligt vissa angivna viktigare villkor i kollektivavtalet som ett s.k. tillkommande kontraktsvillkor. Uppfyllede företaget inte dessa kontraktsvillkor kunde det bli skadeståndsskyldigt och i sista hand fräntas upphandlingsavtalet.

EG-domstolens domar bestämmer inte vilka krav den svenska upphandlaren får ställa på svenska företag, men upphandlaren får enligt dessa domar inte påtvinga företag som kommer från andra EU-länder andra bättre villkor för de anställda än de som direkt föreskrivs i en EG-lag, det s.k. Utstationeringsdirektivet⁵. Den svenska Utstationeringslagen⁶ översätter direktivet till svensk rätt.

3. Mål C-341/05 Laval un Partneri, mål C-346/06 Derek Ruffert mot Land Niedersachsen, mål C-319/06 EG-kommissionen mot Luxemburg; mål C-438/05 International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union ./ Viking Line ABP.

4. Bilaga 19:12 till Stockholms kommunstyrelsens protokoll den 26 oktober 2005, § 13 PM 2005 RI (Dnr 125538/2005).

5. Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

6. Lagen(1996:678)om utstationering av arbetstagare.

Eftersom upphandlingslagstiftning förutsätter neutral behandling av samtliga anbudsgivande företag blir det en nödvändig anpassning att behandla svenska företag likadant som företag som kommer från andra EES-länder.

Utstationeringslagen är en lag som ursprungligen tillkom för att skydda miniminivåer vid tillfälliga arbeten i andra EU-länder än hemlandet. EG-domstolen sade nu i bl.a. Vaxholmsdomen att denna skyddslag för de anställdas miniminivåer också är den maximinivå som de stater där arbetet utförs har rätt att kräva av de utländska företagen. Om staten kräver bättre villkor enligt sin lagstiftning eller som i Sverige enligt sina kollektivavtal vid tillfälliga arbeten med utländska företag i Sverige, så är det förbjudet, eftersom det förhindrar företagens fria rörlighet över EU-ländernas gränser.

Eftersom Vita Jobb bygger på att kommuner m.fl. ska göra lagliga upphandlingar så har Vita Jobbkraven anpassats till den nivå som EG-domstolen föreskrivit. Inget hindrar självfallet att facket har en annan policy i sitt dagliga arbete med att teckna kollektivavtal, men som samarbetspartner med kommuner och andra upphandlare är det en trist men nödvändig anpassning.

Den modifierade modell av Vita Jobb som presenteras i denna skrift uppfyller därför såväl den svenska upphandlingslagstiftningens som EG-rättens krav efter dessa EG-domstolens domar.⁷

Vid offentlig upphandling får leverantörer inte behandlas olika enligt den svenska upphandlingslagen för att de kommer från olika EU-länder. I stort kan en offentlig upphandlare därför endast begära att företag som anlitas vid offentlig upphandling tillämpar de sociala villkor som framgår av den svenska Utstationeringslagen och Utstationeringsdirektivet, dvs. regler som tillkommit framförallt för att skydda migrerande arbetstagare vid kortvariga arbeten i annat EU-land. Eftersom de allra flesta företag som handlas upp i Sverige har sådan anknytning hit att svensk arbetsrätt gäller, är kol-

7. Vill du veta vilka krav det är kan du se de sista avsnitten i denna bok.

lektivavtal med berört fack fortfarande den bästa garanten för justa villkor. Fördelen med Vita Jobbmodellen är att den ger ett heltäckande skydd för alla anställda, samtidigt som osund lönekonkurrens försvåras. Vita Jobb ersätter alltså inte kollektivavtal utan kompletterar detta skydd i sådana fall då facket inte lyckats teckna avtal.

Lättare att ta sociala hänsyn enligt nya LOU

Det finns två utvärderingsgrunder och den upphandlande myndigheten ska ange vilken utvärderingsgrund den kommer att använda sig av i utvärderingen. Utvärderingsgrunderna är:

- Det anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga för myndigheten eller
- Det anbud som har lägsta pris.

1998 ändrades lagen om offentlig upphandling, LOU så att man istället för lägsta pris som första alternativ satte det ekonomiskt mest fördelaktiga alternativet, vari mycket väl kan ingå att man föreskriver att företaget ska tillämpa de grundläggande villkoren i branschens kollektivavtal, vilket är en del av Vita Jobb.

I utvärderingsgrunden som är det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet ska myndigheten ange vilka utvärderingskriterier den kommer att ta hänsyn till vid utvärderingen.

Tanken var att man skulle väga in även andra alternativ än priset vid offentlig upphandling. Kraven skulle fortfarande vara affärs-mässigt avvägda. Även krav på miljöpåverkan kunde då anges som relevanta. Rätten att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling finns uttryckligen i den nya lag som trädde i kraft den 1 januari 2008.

Det anges därför uttryckligen i lagtexten att det är tillåtet att ställa krav på sociala hänsyn som tillkommande kontraktsvillkor, alltså den modell som hela tiden tillämpats i Vita Jobb: Sådana

särskilda kontraktsvillkor kan enligt uttalande i propositionen⁸ till nya LOU vara att

- Anlita arbetslösa
- Främja jämställdhet mellan könen
- Följa bestämmelserna i ILO:s grundläggande konventioner

•

Andra villkor kan vara

- Antidiskrimineringsklausuler
- Förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor vid upphandling
- Krav på arbets- och anställningsvillkor⁹

För att uppfylla LOU:s krav och de nya begränsande kraven enligt EG-domstolens domar ställs enligt Vita Jobb i princip endast krav på löne- övertids- arbetstids- och förmånsbestämmelser enligt kollektivavtalet som tillkommande kontraktsvillkor. Därtill kommer krav som följer av svensk arbetsrättslig lagstiftning, t.ex delar av semesterlagen etc. Vad som krävs är därför ett politiskt beslut att tillämpa modellen, rättsligt finns inga problem.

Upphandlingsprocessen

Upphandlingsprocessen kan delas in i tre delar:

- planering,
- upphandlingsprocessen och

8. Prop.2006/07:128 Ny lagstiftning om offentlig upphandling och upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster sid. 352 o.f.

9. 6 kap 12 § LOU ”En upphandlande myndighet får i förfrågningsunderlaget upplysa om vilka organ som kan lämna en anbudssökande eller anbudsgivare information om de bestämmelser om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor som kommer att gälla vid de tjänster eller byggtreprenader som skall omfattas av kontraktet. Om den upphandlande myndigheten lämnar sådana upplysningar avseende arbetarskydd och arbetsvillkor, skall den begära att anbudssökande eller anbudsgivare bekräftar att hänsyn har tagits till bestämmelserna om sådana villkor vid utformningen av anbudet.”

- uppföljning under avtalsperioden.

Vita Jobb träder in i ett eller flera av dessa led beroende på graden av samverkan mellan facket och upphandlaren.

Planering och utformning av kontraktsvillkor

Gången vid planeringen av en upphandling är denna:

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

I Vita Jobbmodellen ställer upphandlaren krav på leverantören att han ska iaktta bestämda sociala villkor mot sina anställda enligt kontraktet, enligt branschens kollektivavtal. I lagen kallas sådana ytterligare villkor på det upphandlade företaget särskilda kontraktsvillkor. Detta eftersom det inte är villkor som är krav på leverantören eller utvärderingskriterier, utan särskilda krav som företaget är skyldiga att iaktta under den tid jobbet utförs. Till skillnad från när företaget tecknar kollektivavtal behöver företaget bara fullgöra dessa villkor när han utför det kontrakterade arbetet, och i övrigt inte vare sig före eller efter jobbet.

Tillämpningsområdet för särskilda kontraktsvillkor inom det sociala området är begränsat till köp av tjänster och bygg- och anläggningsarbeten. Det gäller inte vid varuupphandlingar.

Villkoret är en förpliktelse som den som tilldelas kontraktet måste acceptera. Upphandlaren kan, efter att i annonsen ha angett villkoret, ställa som krav att anbudsgivarna i sina anbud bekräftar att de åtar sig att uppfylla villkoret om de tilldelas kontraktet. De anbud där anbudsgivaren inte accepterar villkoret skall inte antas.

Som bilaga till denna bok finns de tillkommande kontraktsvillkor som ingår i Vita Jobb. De ligger i linje med de exempel som redovisas i propositionen till den nya lagen, Att sysselsätta långtidsarbetslösa, att ta hänsyn till miljö- och jämlika 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 klorfritt.

Planering av upphandlingen

Under planeringen gör upphandlaren i ordning ett förfrågningsunderlag som ligger till grund för annonseringen. I upphandlingslagarna finns tröskelvärden. För kommuner och andra upphandlande myndigheter och allmännyttiga stiftelser handlar det om ungefär 2 milj. kr, för varor och tjänster och för byggtreprenader ungefär 50 milj. kr. Upphandling under tröskelvärdena kan ske med förenklat förfarande i direkt upphandling med kortare anbudstid och enklare annonsering. I övrigt är det i princip samma regler som gäller över och under tröskelvärdena.

Redan under planeringsprocessen kan de fackliga organisationerna fylla en funktion genom de av kommunen och det lokala facket särskilda utsedda kontaktmännen. Genom sin nära kontakt med företagen får de lokala facken ofta stor kunskap om det lokala näringslivet. Den offentliga upphandlaren är i stor utsträckning bunden av sekretessregler, men många uppgifter är offentliga, vilket innebär att facket kan använda öppna källor för att veta vilka upphandlingar som är på gång, och därvid ge kontaktmannen information om svart verksamhet, etc.

Sedan anbudet kommit in gör upphandlaren en granskning av anbudsgivarna. Om företaget är oseriöst kan det leda till uteslutning. Det gäller t.ex. om leverantören enligt en lagakraftvunnen dom gjort sig skyldig till deltagande i kriminell organisation,

bestickning, bedrägeri eller penningtvätt. Även här kan de lokala fackliga organisationernas kännedom om näringslivet på orten komma till användning.

Upphandlaren får också utesluta leverantörer som försatts i konkurs eller likvidation eller om leverantören är dömd för brott i yrkesutövningen.

Inledning av upphandlingen

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 ska upphandlaren uttryckligen redovisa de sociala villkor som är tillkommande kontraktvillkor enligt Vita jobbmodellen.

I annonsen anges en sista dag före vilken anbudet ska lämnas. Då provas 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 upphandlingen 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.

Redan i denna inledande fas kan facken alltså spela en viktig roll eftersom upphandlaren inte har någon skyldighet att efterforska om det finns uteslutningsgrund som gör att en anbudsgivare ska avvisas enligt lagen. Facket med sina stora kunskaper om den aktuella arbetsmarknaden kan här genom ett tidigt samarbete och genom att lämna information undvika att svart verksamhet handlas upp.

Leverantörs lämplighet. Tilldelning av kontrakt

Nästa steg i upphandlingen är kontroll av leverantörs lämplighet,

s.k. kvalificering. Denna granskning ska ske utifrån de krav som ställts i förfrågningsunderlaget eller annonsen.

Andra kvalifikationskrav kan vara att företaget har storlek och erfarenhet nog att kunna fullfölja upphandlingen.

Om upphandlaren i förfrågningsunderlaget ställt krav enligt Vita jobbmodellen på kollektivavtalsenliga villkor i överensstämmelse med vad som kan krävas enligt Utstationeringslagen och direktivet, måste leverantören förpliktiga sig i upphandlingsavtalet att följa dessa. Det är lämpligt att upphandlaren begär att anbudsgivare deklarerar att de är beredda att följa de sociala villkoren. Om en anbudsgivare vägrar kan han uteslutas.

Sedan kvalificering skett sker beslut om tilldelning av kontrakt – utvärdering av anbud.

Vita Jobb bygger på samarbete med de ingående fackliga organisationerna redan i upphandlingsprocessen. Den förutsätter att den upphandlande myndigheten, oftast kommun eller landsting, utformar upphandlingsvillkoren med tillkommande villkor som sätter en lägsta social standard för arbetsvillkor. Den gäller bara arbeten som utförs som tjänst åt upphandlaren. Villkoren framgår av bilaga 1 och 2. De innebär att upphandlaren i förfrågningsunderlaget som är en del av Vita jobbmodellen har sociala tilläggsvillkor och villkor som förbjuder ”svart” verksamhet.

Uppföljning under avtalsperioden

Ett villkor som ställs i upphandlingskontraktet måste vara kontrollerbart och rent faktiskt även kontrolleras av den upphandlande myndigheten respektive den upphandlande enheten.

Ett socialt krav som uttryckligen anges i propositionen är krav på att leverantören iakttar ILO-konventioner, t.ex den tidigare redovisade ILO-konvention nr 94. Vita Jobb kan sägas bygga på samma princip som den konventionen ger uttryck för, med den skillnaden att Vita Jobbmodellen uttryckligen specificerar i de tillkommande kontraktvillkoren vilka bestämmelser i det tillämpliga

avtalet som leverantören är skyldig att följa.

Vita jobbmodellen kan också som tilläggsvillkor i upphandlingsavtalet bestämma ett kontrollsystem där upphandlaren får hjälp av den fackliga organisationen med att kontrollera att leverantören iakttar de sociala villkor som i stort överensstämmer med de krav Utstationeringslagen ställer på migrerande företag från andra EU-länder.

Vissa bestämmelser i branschavtalen är enligt tilläggsvillkor till upphandlingen bestämda som lägsta gräns för sociala villkor för de anställda. Då kan en representant för facket enligt Vita jobbmodellen gå in som av upphandlaren anlita konsult för att kontrollera att de sociala villkoren i upphandlingsavtalet iakttas. Det är ofta nödvändigt eftersom upphandlaren inte besitter de specialkunskaper om avtalsvillkoren som facket har.

De sociala villkor som ställs i upphandlingskontraktet måste vara kontrollerbart och rent faktiskt även kontrolleras av den upphandlande myndigheten respektive den upphandlande enheten. Vita Jobb-kriterierna uppfyller dessa objektiva förutsättningar att vara kontrollerbara genom att de är detaljerade och direkt anknutna till gällande kollektivavtal för branschen.

Att uppföljning sker av sociala villkor är dessutom en nödvändig förutsättning för att Vita jobbmodellen ska fungera. Uppföljningen är också en viktig del av konkurrensrätten, eftersom företag som verkligen iakttar villkoren annars missgynnas ur konkurrensynpunkt.

Hemsidan Avtalsinformation.nu

Hemsidan www.avtalsinformation.nu är en del av projektet Vita Jobb. Det är Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Transport som ansvarar för det praktiska arbetet med hemsidan. Den innehåller all den praktiska information som den offentliga upphandlaren behöver om de ingående förbundens avtal och vilka villkor som upphandlaren ska ställa i annonsering och i kontrakts-

villkor. Sidan uppdateras kontinuerligt med aktuella avtal.

Avsikten är att upphandlaren där dels ska kunna hämta upphandlingsvillkor som direkt kan användas som upphandlingsunderlag, dels kunna antingen tanka ned aktuella avtal för att fogas till upphandlingsunderlaget eller hänvisa till denna sida.

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 för att motverka social dumpning och oseriösa arbetsgivare.

Social dumpning är inget väldefinierat begrepp. Det kan vara att lågavlönade arbetstagare från andra länder genom sina lägre löner konkurrerar ut och dumpar avlöningsförmånerna för svenska arbetare. Men det kan också vara att man genom en dålig arbetsmiljö eller orimliga arbetstidsförhållanden sänker produktionskostnaderna för en entreprenad.

Social dumpning kan sänka priset för upphandlingen. Men den kan samtidigt medföra ökade kostnader för t.ex. a-kassa, sjukpensioner etc.

Under den oreda som uppstått på grund av att kommuner/myndigheter inte längre ställt krav på kollektivavtal, har många oseriösa företag lyckats etablera sig framförallt som underentreprenörer. Det innebär att det har uppstått en stor svart sektor som är svårt att kontrollera effektivt.

66 miljarder om året omsätts enligt Skatteverket inom området svart arbetskraft. Konkurrensen mellan företagen är numera snedvriden på grund av den stora förekomsten av oseriösa företag. Den organiserade brottsligheten tillhandahåller till stora delar svart arbetskraft. Kraven från såväl regering och riksdag som från allmänheten ökar på att alla myndigheter ska samverka och ta krafttag i kampen mot främst den organiserade brottsligheten. Staten

och kommunerna köper tjänster och varor för nästan en femtedel av nationalprodukten, dvs. ungefär 500 miljarder kr per år. Här finns erfarenhetsmässigt en stor del av den svarta arbetskraften.

En bättre kontroll ger upphandlaren möjlighet att komma åt, dels att företag använder sig av svartarbete och social dumpning så att villkoren försämrats. Det ger även den effekten att företag som arbetar för skattebetalarnas medel också betalar skatt och sociala avgifter.

Lagen om offentlig upphandling (LOU) förutsätter att företag som inte är seriösa ska kunna uteslutas från offentliga uppdrag, men i stort saknas effektiva verktyg och en fungerande organisation för att följa upp detta.

I Vita Jobb har vi valt att inte arbeta utifrån förutsättningen att företagen ska ha kollektivavtal. Modellen är i stället konstruerad med särskilda upphandlingsvillkor som ger i princip samma standard som gällande branschavtal, alltså samma konstruktion som är möjlig enligt ILO-konvention nr 94, anpassad efter de särskilda begränsningar EG-domstolen tillfört i den s.k. Vaxholmsdomen m.fl.

Men Vita Jobb är en upphandlingsmodell som ska iaktas av kommuner m.fl. Fackets vanliga arbete med att teckna kollektivavtal ska ske helt oberoende av detta, och förmår facket täcka alla företag som ingår i upphandlingar med kollektivavtal är det ett idealläge. Erfarenheten har visat att detta idealläge är avlägset, och till dess det är uppnått är Vita Jobb ett komplement för att nödortfört skydda förbundets medlemmar i sådana företag där facket ännu inte lyckats teckna avtal.

Sociala krav i offentlig upphandling

Innan Sverige gick in i den europeiska gemenskapen 1994 hade

staten full frihet att utforma villkoren vid offentlig upphandling. Enligt den då gällande Upphandlingsförordningen tillämpades regelmässigt kravet att en upphandlare eller leverantör skulle ha tecknat kollektivavtal för att få en upphandling.

Genom ett antal domar i svenska förvaltningsdomstolar prövades frågan om myndigheter, även efter det att Sverige börjat tillämpa den Europeiska Gemenskapens upphandlingsbestämmelser som svensk lag, hade rätt att kräva kollektivavtal. Frågan prövades aldrig i högsta instans men de lägre instanserna ansåg inte detta krav vara förenligt med EG-rätten.

Rättsläget har klarnat ytterligare, tyvärr inte på något ur facklig synpunkt särskilt bra sätt. EG-domstolen har i ett antal uppmärksammade domar (2007 och 2008) slagit fast att en myndighet vid offentlig upphandling inte får ställa krav som går utöver Utstationeringslagens¹⁰ nivå. Utstationeringslagen reglerar vilka villkor som ska gälla när ett företag sänder egen anställd arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land för att under begränsad tid utföra arbete i Sverige. För utstationerade arbetstagare gäller de viktigaste sociala skyddslagarna, dvs. huvuddelen av semesterlagen, föräldradledighetslagen, diskrimineringslagen, arbetstidslagen, och arbetsmiljölagen. Förutsättningen vid lagens tillkomst var att facken genom att teckna avtal med utstationerade arbetstagarers arbetsgivare skulle kontrollera att minimireglerna i Utstationeringslagen också iaktogs av företagen.

Den modell som den svenska Utstationeringslagen byggde på, dvs. att facken skulle stå för kontrollen av arbetsvillkoren genom att se till att de utifrån kommande företag tecknade de vanliga kollektivavtalen, underkändes av EG-domstolen i tre uppmärksammade mål.¹¹

Dessa tre mål ritade om hela den arbetsrättsliga kartan för utstationerade arbetstagare, och därigenom även för upphandlingsrät-

10. Lagen(1996:678)om utstationering av arbetstagare.

11. Mål C-341/05 Laval un Partneri, mål C-346/06 Derek Rüffert mot Land Niedersachsen, mål C-319/06 EG-kommissionen mot Luxemburg.

ten när det gäller verktygen för att skydda arbetstagare mot social dumpning.

EG-domstolen slår fast att det enbart är en kärna av tvingande regler för minimiskydd som ska följas i värdstaten av de arbetsgivare som utstationerar arbetstagare. EG-domstolen ansåg att de villkor som reglerade den svenska Utstationeringslagen som en del av den hårda kärnan inte skulle genomföras genom krav på kollektivavtal och stridsåtgärder från representativa fackliga organisationer, utan av myndigheter som kontrollerade lagstiftning.

Utstationeringsdirektivet¹² är förlagan till den svenska Utstationeringslagen.¹³ Direktivet bestämmer de minimivillkor som ska gälla för arbetare från annat EU-land som tillfälligt jobbar i Sverige. Jämför man den svenska lagen med direktivet så är det enbart minimilönen och övertidsersättning i direktivet som inte uttryckligen reglerats i den svenska Utstationeringslagen. Den svenska statens tanke med att göra så var att om kollektivavtalet var bättre än de lagbestämmelser som angavs som tvingande i utstationeringslagen, så skulle kollektivavtalets bestämmelser ta över. Men så tolkade inte EG-domstolen EG-rätten. Den bestämde i stället att minimilön och övertidsersättning är de enda bestämmelser som de svenska facken får ställa krav på mot de utländska företagen. I övrigt är det minimivillkoren enligt den uppräknade arbetsrättslagstiftningen av lägsta villkor som finns i utstationeringslagen de utländska företagen är skyldiga att tillämpa vid tillfälligt arbete i Sverige. Därför är minimivillkor för lön och övertidsersättning de enda områden där kollektivavtalen tillåts styra miniminivåerna vid offentlig upphandling.

För att man ska kunna fastställa övertidsersättning krävs emellertid även att avtalets arbetstidsbestämmelser är en del av det reglerade området, eftersom storleken på övertidsersättningen följer kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser, inte arbetstidslagens.

12. Direktiv96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

13. Utstationeringsdirektivet artikel 3 punkt 1 C.

Som minimilöner räknas också olika restidsersättningar, traktementen, ersättning för resekostnad och annat som direkt påverkar den utgående lönen. Dessutom ska självfallet inte minimilönen kunna minskas genom att de anställda tvingas betala skyddskläder och annan nödvändig utrustning som arbetsgivaren är skyldig att hålla enligt det svenska branschavtalet.

Om inte dessa särskilda ersättningar vore en del av minimilönen skulle arbetsgivaren kunna sänka minimilönen genom att reducera dessa ersättningar. Det är ett sätt som redan praktiseras av utländska företag som har tecknat svenska kollektivavtal t.ex. genom att reducera den avtalsenliga lönen genom att ta orimliga ersättningar för ett dåligt boende.

Sverige använder inte systemet med att ha allmängiltigförklarade kollektivavtal som minimivillkor som t.ex. Finland. Allmängiltigförklaring innebär att staten gör det ledande branschavtalet till bindande lägsta ersättningsnorm genom lag. Man väljer då ut det kollektivavtal som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.¹⁴

Det är egentligen samma modell som Vita Jobb bygger på när man som norm för vilka anställningsvillkor kommuner eller andra upphandlare skall ställa krav på som skäligen villkor, sätter branschens kollektivtal.

Bestämmelser i kollektivavtal och upphandlingsvillkor

En grundläggande regel i EG:s upphandlingsregler är ickediskriminering.

Enligt båda upphandlingslagarna får myndigheten i förfrågningsunderlaget ställa krav på hållbar utveckling. Det kan gälla såväl sociala hänsyn som miljöhänsyn. I förarbetena till lagstift-

14. Utstationeringsdirektivet artikel 3.8.

ningen har särskilt uttalats att kollektivavtalet utgör en lämplig ram för sociala hänsyn. Då naturligtvis med de begränsningar som EG-domstolen fogat in genom sina domar som begränsat fackens möjligheter att ställa sociala krav¹⁵.

Vita jobbmodellen kräver inte att det levererande företaget ska ha kollektivavtal, eller ens kollektivavtalsenliga villkor annat än inom de områden som Utstationeringslagen föreskriver. Det kan ses som en allvarlig begränsning av modellen. Men Vita Jobbmodellen är enbart en upphandlingsmodell, inget ställningstagande till eller värdering av EG-rätten som sådan. Det viktiga är att upphandlingsmodellen håller för en rättslig prövning i domstol.

Men det finns ingen konflikt mellan modellen och fackets möjligheter att teckna kollektivavtal. För inget hindrar självfallet de fackliga organisationerna från att kräva att företaget sedan det väl fått upphandlingen tecknar kollektivavtal med sedvanliga metoder, förhandling och blockad om företaget vägrar teckna avtal.

Eftersom företagen i Vita jobbmodellen redan betalar ut i stort sett avtalsenliga förmåner, måste det tvärtom bli lättare att få till stånd kollektivavtal. Vita jobbmodellen ger ju också goda möjligheter att bevaka att företag som erhåller upphandlingen också tecknar avtal om de inte redan har det.

Svartarbete och offentlig upphandling

Städföretaget Swede Service undandrog enligt en dom i Stockholms tingsrätt bara under åren 2002–2003 genom svarta löner mer än 33 milj. kr. i intäkter, 7 milj. i moms, och 10 milj. i arbetsgivaravgifter. Därtill kommer inkomstskatt etc. på ett stort belopp svarta löner. På ett och ett halvt år svindlade därför ett företag samhället på tiotals miljoner kronor vid offentlig upphandling. En av köparna var Stockholms läns landsting.

En av anledningarna till att det idag är möjligt att på detta sätt

15. Bl.a. domarna Laval, Rüffert och kommissionen mot Luxemburg.

enkelt svindla stat och kommun är att det inte finns någon ”prislista” för skäliga personalkostnader vid upphandling. När ett företag därför lägger ett lågt vinnande anbud som är omöjligt att få gå ihop för ett seriöst företag med skäliga löner, skatteavgifter och en normal vinst, slås dessa ut eller tvingas börja fuska de också. Men den som tyckte det var billigt att handla upp Swede Service handlade dyrt fast det var det billigaste anbudet. Bara de tappade skatteintäkterna gjorde det till en dålig affär även ur kommunens och landstingets utgångspunkt

Att ha branschlöner som riktmärke för normal kostnad vid offentlig upphandling är ett enkelt sätt att upptäcka oseriösa fuskan- de företag. Projektet Vita Jobb förenar därför redan vid upphandlingen värdet av sociala villkor med en enkel måttstock för att upptäcka försök till svart verksamhet. Den fasta riksprislista som kollektivavtalet utgör kan enkelt kompletteras med en prislista för skatt och sociala avgifter. Det finns starka båda offentliga och fackliga motiv för att få ordentlig kontroll av upphandlingen. Upphandlingslagstiftningen förutsätter att företag som inte är seriösa ska kunna uteslutas från offentliga uppdrag. Problemet idag är att det i stort saknas effektiva verktyg och en fungerande organisation för att göra detta. Vita jobbmodellen är effektivt verktyg.

I kapitlet Fastighets Stockholmsmodell mot svartarbete, finns en kompletterande modell för att komma åt svartarbete i samarbete med seriösa arbetsgivare som utarbetas av Fastighetsettan i Stockholm. Inget hindrar självfallet att denna metod tillämpas samtidigt med Vita jobbmodellen.

Särskilda avtalsvillkor i Vita Jobb

Vita Jobb består av två delar.

1. Den ena är regler för upphandling som innebär att man utnyttjar de möjligheter LOU ger för att förhindra social dumpning och svartarbete. Detta sker genom att sociala villkor och villkor som förhindrar eller försvårar svartarbete är en del av det undertecknade upphandlingsavtalet. Enligt LOU får upphandlaren ställa särskilda villkor för hur uppdraget skall genomföras. Sådana villkor ska anges i annonsen om upphandling
2. Den andra delen är kontroll av att dessa särskilda avtalsvillkor verkligen uppfylls.

I Vita Jobbmodellens allmänna upphandlingsvillkor anges särskilda villkor som entreprenören, om han får uppdraget, är skyldig att tillämpa för arbetet. De särskilda upphandlingsvillkoren är framtagna till den upphandling som Svenska Bostäder i Stockholm gjorde som försöksmodell för Vita Jobb hösten 2004 för städbranschen. Vita Jobb-modellen var då ett tillägg till den normala upphandlingsmodellen.¹⁶ Villkoren enligt Vita Jobb är i denna bok reviderade med hänsyn till EG-domstolens domar i Vaxholmsmålet m.fl.¹⁷ under 2007 och 2008. De överensstämmer alltså med reglerna enligt LOU och kan tas in i alla de fall Vita jobb-modellen skall användas vid såväl kommunal som statlig upphandling som komplettering av befintliga villkor.

I Vita Jobbmodellens allmänna upphandlingsvillkor anges sär-

16. ABFF 99 numera ABFF 04 som innehåller Allmänna bestämmelser för entreprenader inom fastighetsförvaltning och verksamhetsanknutna tjänster. Innehållet är resultatet av en förhandling mellan representanter för beställare och förvaltnings- & serviceentreprenörer. ABFF reglerar övergripande affärsfrågor som entreprenadens omfattning, utförande, organisation, tider etc. Dess motsvarighet inom byggandet är AB 92 och ABT 94.

17. Mål C-341/05 Laval un Parteneri, mål C-346/06 Derek Rüffert mot Land Niedersachsen, mål C-319/06 EG-kommissionen mot Luxemburg; mål C-438/05 International;Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union ./ Viking Line ABP.

skilda villkor som entreprenören, om han får uppdraget, är skyldig att tillämpa för arbetet enligt upphandlingsavtalet. De särskilda upphandlingsvillkoren finns angivna som bilaga 1 till denna bok. Det är dels de kontraktsvillkor som upphandlingsavtalet skall innehålla i Vita jobbmodellen, dels en särskild bilaga till upphandlingsavtalet som direkt hänvisar till gällande branschavtal.

Det innebär att de särskilda kontraktsvillkoren som följer av Vita Jobb kan delas upp i fyra delar:

1. Särskilda villkor att leverantören inte får anlita ”svart arbetskraft” och inte falska uppdragstagare som egentligen enligt arbetsrättslagstiftningen ska klassas som arbetstagare etc.
2. En särskild hänvisning till de bestämmelser i tillämpligt branschavtal som leverantören förbinder sig att tillämpa för arbetet.
3. En skyldighet att underkasta sig kontroll av att de särskilda kontraktsvillkoren följs.
4. Hävnings- och skadeståndsbestämmelser som reglerar vad som sker om de särskilda kontraktsvillkoren inte iakttas av entreprenören.

Bestämmelserna i branschavtalet som leverantören förbinder sig att tillämpa kan delas in i två olika delar:

1. Leverantören är för arbetet skyldig att tillämpa de anställnings- och arbetsvillkor för lön, övertidsersättning, restidsersättning, traktamente och övriga ekonomiska villkor som inte är reglerade i tvingande lag enligt Utstationeringslagen enligt till upphandlingsavtalet fogad bilaga med sociala villkor. Om kollektivavtalen innehåller bestämmelser om arbetstid, som avviker från arbetstidslagen, är dessa också en del av de tillkommande villkoren. Detta beror på att arbetstidsreglerna är en nödvändig del för att kunna beräkna övertidsersättningen enligt kollektivavtalet, vilken är en tillåten del av minivillkoren enligt utstationeringslagen.

2. Leverantören är för arbetet skyldig att tillämpa de anställnings- och arbetsvillkor och miljöförhållanden som följer enligt reglerna i vissa bestämmelser i semesterlagen, föräldraledighetslagen, diskrimineringslagstiftningen, arbetstidslagen, arbetsmiljölagen i den omfattning som anges i Utstationeringslagen. Det är bestämmelser som är uppräknade i Utstationeringslagen. Det innebär att de omfattar de minimivillkor som arbetsstaten ska kräva att utländska företag från EU-området som tillfälligt jobbar i Sverige ska bereda sina anställda.

Samarbete mot svartarbete och social dumpning

Bakgrund

Vita Jobb bygger på två huvuddelar:

- Särskilda upphandlingsvillkor utformade enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) som föreskriver en lägsta social standard och innehåller regler mot diskriminering och svartarbete.
- Organiserat samarbete mellan upphandlaren och facket 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, dvs. 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

För att Vita Jobb ska fungera krävs en fast organisation och fast-

lagda rutiner mellan fack och kommun eller annan offentlig upphandlare 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.

Upphandling omges av omfattande skydd för uppgifterna enligt sekretesslagen. Om samarbetet kring Vita Jobb formaliseras som ett konsultuppdrag blir det möjligt att få ut de uppgifter som behövs.

Information från den fackliga organisationen

För att verksamheten skall fungera krävs att informationen är ömsesidig. Så snart den fackliga organisationen får kännedom om att företag 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. Då kan verksamheten revideras och kontrolleras. Den kan också få en så fast form att den kan utgöra underlag för upphandlarens uppföljning av anmärkningen för brott mot upphandlingsvillkoren.

Kontroll kräver kunskap

Att kontrollera de kollektivavtalsenliga villkor som upphandlingsvillkoren bygger på är ofta ganska komplicerat och kräver bransch-

kännedom. För att verksamheten skall fungera krävs därför 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.

Kontrollen skall då dels ske utifrån vanligt fackligt arbete, dels som befullmäktigat ombud för upphandlaren.

När den fackliga funktionären arbetar som befullmäktigad för kommunen/myndigheten gäller andra regler. Den verksamheten måste skiljas från den vanliga fackliga verksamheten. Ett naturligt led i kontrollverksamheten är att den fackliga kontrollören som en del av uppdragsavtalet får tystnadsplikt etc.

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

Förkontrollen utnyttjar huvudsakligen vanliga fackliga verktyg. Den 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.

Det fackliga kontrollarbetet. Upphandling

Upphandlingsarbetets två delar, de särskilda upphandlingsvillkoren för att förhindra social dumpning och svartarbete och den löpande informationsinhämtningen kräver för att fungera att kom-

munen/myndigheten vid värdering av anbuderna 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 kunna ge varandra ömsesidig information.

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 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 ett konsultuppdrag att genomföra kommunens kontroll av de sociala villkoren i entreprenadarbetet. Hur detta konsultuppdrag kan utformas framgår av bil 3.

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

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

Etableringsskedet

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

Så snart den berörda lokala fackliga organisationen fått 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 alltså 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 fullföljs 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.

Protokollet

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. Förhandling med underentreprenör sker då särskilt.
- Former för rapportering av vilka anställda som ska arbeta med entreprenaden ska fastställas.
- Man ska ange 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 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.

Kontroll av 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 som 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.

Sammanfattning av rutinerna

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. 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 skyldigt att utge kollektivavtalsenliga förmåner samt lämna uppgifter om anställ-

- da 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.

Facket som konsult

Kontrollarbetet som konsult för upphandlaren får inte sammanblandas med den vanliga fackliga verksamheten. Här är några punkter som kan ingå i denna verksamhet.

Entreprenören är skyldig att förete bokföring, utbetalningsanordningar, övertidsjournaler, överenskommelse med försäkringsbolag, verifikationer för skatteinbetalningar, tidredovisningsunderlag på individnivå, kvittenser för tillhandahållna verktyg etc. för att redovisa att upphandlingsavtalets och därmed kollektivavtalets villkor uppfylls. Detta är inte en förpliktelse som följer av kollektivavtalet eftersom sådan enligt förutsättningarna inte tecknats, utan av det konsultuppdrag kommunen/myndigheten har gett organisationen att kontrollera att upphandlingsavtalets sociala villkor uppfylls. 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 det upphandlade företaget inte uppfyller villkoren enligt kontraktet för kontroll.

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.

Dessa kontrollmöjligheter kan användas oavsett om det rör sig om kollektivavtalsbunden eller icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare, och oavsett om arbetsgivaren är entreprenör eller underentreprenör.

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 namnförteckningar som föreskrivs i upphandlingsavtalet samt att dessa överensstämmer med den personal som finns på arbetsplatsen.

Kontroll av skattebetalningar och inbetalningar av sociala kostnader sker enklast genom anlitan av kreditföretag t.ex. Credit Safe.

Kontrollen genomförs lämpligen enligt den checklista som finns som Bilaga C, sid. 60.

Rapportering till kommunen

Rapport lämnas till kommunen/myndigheten av varje kontrolltillfälle enligt det formulär som används 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

- genom att man får ett skriftligt utlåtande från företaget enligt vilket de vägrar att lämna de begärda uppgifterna,
- genom att den kontrollerande ombudsmannen tar med sig ytterligare en person så att man kan styrka uppgifterna genom vittne. Det bör då noggrant anges vid 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.

- genom att notera vem det är från företaget som har vägrat och att denne är behörig att företräda företaget i det aktuella fallet.

Företagskontroll

Identifiera företag genom organisationsnummer

Det första steget är att kontrollera det eftersökta företags organisationsnummer. Har man bara namnet kan man ringa bolagsverket och kontrollera mot namnet. Ibland kan det finnas flera företag med liklydande namn och man får då fråga efter adresser, företags säte, och vilka som sitter i styrelsen.

Exempel: Man tror att företaget heter Lokalvårdarna AB. Bolagsverket har Lokalvårdarna Hansson i Stockholm AB, Lokalvårdarna Nilsson, 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 Hansson har Thomas Hansson som VD, Nilsson har en VD som heter Boris. Man kan därför misstänka att vårt företag är Lokalvårdarna Hansson i Stockholm AB.

Kontroll av ansvariga personer

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 inte är seriös.

Skuldkontroll

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

Kontroll från kreditupplysningsföretag

Det finns flera olika kreditupplysningsföretag där man mot en avgift kan få upplysningar om företaget t.ex.,

Upplysningscentralen (UC) eller Infotorg ger då oftast en bättre information om företagets tillstånd än kontroll med skatteverket.

SafeTrade (www.safetrade.se) är ett register för offentlig upphandling som är kostnadsfritt att använda för de offentliga myndigheterna samt för fackförbund.

SafeTrade ger besked om ekonomin är i ordning hos företag som arbetar som leverantörer till offentliga myndigheter.

SafeTrade innehåller funktioner för kontinuerlig kreditbevakning och/eller komplett kreditupplysning. Bakom kreditinformationen står kreditupplysningsföretaget CreditSafe.

Det finns även information om kollektivavtal i systemet.

Man kan också se vilka företag som har t.ex skatteskulder. Man kan också se företagets omsättning

Ett exempel: Fastighets i Stockholm visste att företaget Fej International hade minst 150 anställda. Detta betydde med blandade hel- och deltider 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 kronor 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.

Kontroll med Skatteverket

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.

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 kontrollera om inbetalda avgifter stämmer med bolagets verksamhet så som man känner till den.

Ett konkret exempel: Fastighets i Stockholm visste att företaget 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 facket anmälde till Skatteverket. Det ledde till omedelbar åtgärd.

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 Fastighets Stockholm hittat folk som slutat och därför vågar vittna om sådana löpande anteckningar som kan sträcka sig över en lång tidsperiod.

Undvik 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.

Facklig kontroll som upphandlarkonsult

I Vita Jobb ingår som ett möjligt verktyg att facket som konsult kontrollerar de upphandlade företagen. Kommunen/myndigheten delegerar då sin rätt att kontrollera sociala villkor enligt upphandlingsavtalet.

Det är viktigt att understryka att detta inte påverkar den fackliga organisationens rätt och möjligheter att utnyttja de sedvanliga fackliga verktygen enligt medbestämmandelagen:

- Att kräva förhandling om kollektivavtal och att vidta stridsåtgärd mot företag som vägrar teckna sådant.¹⁸
- Att kontrollera företag som har kollektivavtal enligt Medbestämmandelagen 11– 19 § och 38 – 40 §. Detta är framförallt den lokala fackliga organisationens verktyg. Det är klubbar och fackliga förtroendemän som löpande utför denna kontroll.

Vissa kollektivavtal framförallt inom transport- och byggnadsområdet ger goda möjligheter till avtalskontroll. Sådana möjligheter finns också i viss utsträckning inom Måleriavtalets och inom Installationsavtalets område.

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 får en ordentlig grundutbildning för att kunna arbeta med kontrollarbetet. Det är också viktigt att det finns möjlighet att fortlöpande jämföra sina erfarenheter i arbetsgrupper eller på annat sätt effektivisera detta arbete.

18. Enligt 10, 41 och 42 § medbestämmandelagen.

Den fackliga organisationen av 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. Det är nödvändigt med facklig- politisk samverkan eftersom det krävs både politiska beslut och fackligt arbete. Det är därför praktiskt om respektive LO-distrikt kan engageras. Här nedan följer en uppställning över hur ansvaret kan fördelas mellan facket lokalt och centralt samt inom LO-distriktet. Det är respektive förbund och LO-distrikt som fattar beslut om hur arbetet ska organiseras. I Stockholmsförsöket av Vita Jobb enades de inblandade förbunden om nedanstående modell för att genomföra arbetet. Inget hindrar självfallet att arbetet organiseras annorlunda om detta är mer praktiskt.

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 upphand-

lingsbilaga med sociala villkor och PDF-filer av aktuella avtal för förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Kommunal, Mälarna och Transport.

Organisation och arbetsuppgifter lokalt

Huvuddelen av arbetet enligt Vita Jobbmodellen sker lokalt. Det är den lokala fackliga organisation som svarar för införande, informationsinsamling och övervakning. Det är en helt naturlig del av den 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 uppsökande arbetet vilket ger stora möjligheter att rekrytera medlemmar till förbundet. Genom ökad medlemsrekrytering kan verksamheten i Vita Jobb bli självfinansierande.

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

- Kontakt med LO-distriktet för att medverka till att erforderliga politiska beslut fattas i kommuner, landsting och i 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.

Fastighets Stockholmsmodell mot svartarbete

Vita Jobbmodellen bygger på en samverkan mellan fackförbund och kommun för att komma tillrätta med svartjobb vid offentlig upphandling. Vid offentlig upphandling har ofta de stora företag som deltar i en sådan stor kunskap om vilka oseriösa företag som finns. Den samverkansmodell som här ska beskrivas innebär att man tar tillvara den kunskapen för att effektivt kunna bekämpa svartarbete.

Denna modell kan användas som ett komplement inom yrkesområden som förbunden i Vita Jobb organiserar.

En väsentlig del av arbetet i Vita Jobb bygger på kunskaper om hur den svarta verksamheten fungerar lokalt. Alla skadas av svartarbete : fack, medlemmar, företag i branschen och samhället. Arbetet i Vita Jobb är därför en angelägenhet för både fack och arbetsgivare.

I många fall fungerar det tyvärr inte med arbetsgivarorganisationerna eftersom de av naturliga skäl anser att de är skyldiga att biträda sina medlemsförbund så länge de inte är överbevisade om brottslighet. Det gör arbetet med att bekämpa oseriösa företag svårt för arbetsgivarförbunden eftersom de kommer in först sedan polis, åklagare och myndighet och till och med domstolen slutfört sitt arbete. I de flesta skeden kan arbetsgivarorganisationen därför inte göra så stor nytta. De lokala konkurrerande företagen är däremot ofta villiga att gå in i ett sådant samarbete. Vi ska därför beskriva en modell som Fastighetsettan tillsammans med städentreprenadföretag i Stockholmsområdet använder för att effektivt stoppa svart verksamhet.¹⁹

19. Källa: Intervju av författaren med Ombudsman Gesa Markusson Fastighetsettan den 31 oktober 2008 .

Seriösa företag skadas av svartarbete

Seriösa företag skadas av svartarbete. De slås ut av osunda anbudsgivare som inte betalar sociala avgifter, skatter och kollektivavtalsenliga löner. Fastighetsettan har därför tillsammans med ett antal ledande företag i branschen inom Stockholmsområdet upprättat ett nätverk som informellt utbyter information och träffas en gång i kvartalet för att samordna verksamheten. De i gruppen ingående företagen som alla är stora och vita i sin bransch kan direkt se om ett företag som lägger anbud har ”skumma” variabler till grund för anbudet.

Fastighets å sin sida uppdragar oseriös verksamhet genom att medlemmarna ofta inte får rätt lön eller inte behandlas just enligt gällande arbetsrättslagar.

Samverkan, kunskap och nyckeltal

Fastighetsmodellen för bekämpande av svartarbete i Stockholm bygger på tre faktorer:

Samverkan, kunskap och nyckeltal.

De i samarbetet ingående parterna har alla ett intresse av att inte oskyldiga företag anmäls för granskning till polis, åklagare eller ekobrottsmyndigheten. Genom noggrann kontroll enligt tre uppställda kriterier och genom att anmälan sker gemensamt av fack och arbetsgivare har Stockholmsgruppen uppnått både att deras anmälningar behandlas seriöst och att de får en snabb handläggning hos respektive myndighet.

De tre kriterierna är:

- Branschen märker osund anbuds konkurrens.
- Facket misstänker att det inte fungerar rätt med löner och anställningsvillkor.
- Företagets nyckeltal tyder på att något är skumt.

Tecken på osund anbudskonkurrens

Inom städbranschen utgör mellan 65 och 75 % av produktionskostnaden arbetskraftskostnad. Det gör att ett företag normalt inte kan gå ner med anbudet särskilt långt under normalnivå och samtidigt bedriva långsiktig verksamhet. Oftast har därför anbudet inte så stor spridning. När anbudet sker till offentlig myndighet finns det dessutom god möjlighet att kontrollera nivåerna eftersom anbudsbeloppet är offentlig uppgift.

Inom fastighetsbranschen är spridningen normalt följande: Något eller några anbud ligger kraftigt över normalnivån, de seriösa företagen ligger i mitten och de avvikande företagen ligger på ca 70 % av normalnivån. Om samma företag har flera anbud som ligger i denna nivå är det en klar indikation på att det är något onormalt med företaget.

Facklig misstanke

Medlemmarna har ofta koll på företaget. Om företaget därför betalar ut löner som inte är kollektivavtalsenliga, fuskar med semester etc. är det också ett tecken på att något är skumt.

Om företaget dessutom finns registrerat hos skattemyndigheten för missad skatteinbetalning förstärker detta misstanken eftersom seriösa företag så länge de är solventa nästan undantagslöst betalar skatter och avgifter i rätt tid eftersom deras kreditvärdighet annars helt försvinner.

Avvikande nyckeltal

Inom varje bransch finns vissa nyckeltal som tillsammans med andra omständigheter kan peka på om en verksamhet är seriös eller oseriös. Nyckeltal kan man få fram genom att granska årsredovisningen som varje juridisk person är skyldig att skicka in till bolagsverket.

Ett sådant nyckeltal är omsättning jämförd med personalkost-

nader, och övriga externa kostnader i årsredovisningen. Om posten externa kostnader är stor ryms där ofta att verksamheten läggs ut på entreprenad. Eftersom vinsten inom städbranschen består i att städa är det företagsekonomiskt vansinne att lägga ut annat än specialuppgifter som man inte har själv, t.ex. fönsterputsning, på extern verksamhet. Om posten externa kostnader därför uppgår till mer än några procent av omsättningen kan orsaken vara att företaget har underentreprenad på underentreprenad som skickar luftfakturor. Ägaren av den svarta verksamheten lyfter ut vita pengar genom en generalfullmakt och förvandlar dem till kontanter.

Nyckeltalet låg lönekostnadsandel av omsättning

I städentreprenader finns det sällan något skäl för entreprenadföretaget att anlita underentreprenör,²⁰ eftersom vinstmarginalen är så liten att vinsten då försvinner.

Ett annat tecken på svart verksamhet kan vara en onormalt stor andel av företagets inköp i städföretaget avser varor, i regel rengöringsprodukter, dammsugare etc. Även här kan det vara fråga om luftfakturor eftersom ett städföretag i regel inte har stora avbränningar när det gäller den typen av kostnader.

Samarbetet mellan Fastighets och ett antal stora arbetsgivare har medfört att flera oseriösa företag har försatts i konkurs eller till och med att företagarna fällt för ekonomisk brottslighet. Skattemyndigheten har också på ett helt annat sätt än förut börjat ta anmälningarna på allvar. I ett fall dröjde det bara tre dagar från anmälan till betalningssäkring.

20. SOU 1997:111 Branschsanering och andra metoder mot ekobrott: Huvudbetänkande av branschsaneringsutredningen. Denna utredning är för övrigt en mycket bra uppslagsbok för att inom granskade branscher: Bygg, städ, restaurang, taxi, frisör, torghandel se vilka nyckeltal som finns. Tyvärr finns utredningen inte tillgänglig på nätet utan måste lånas från närmaste bibliotek.

Samverkan och kontroll i andra branscher

Vita Jobb är en verksamhet som hjälper den offentliga upphandlaren att kontrollera att upphandlingar sker vitt och med justa förmåner. Fastighetsettagens exempel visar emellertid att det finns flera vägar att komma tillrätta med oseriösa entreprenader. Sådan verksamhet beror mycket på lokala förutsättningar och samarbetet med de ledande branschföretagen på orten mellan fack och arbetsgivare. Att ta fram nyckeltal och kontrollmetoder på motsvarande sätt som i Stockholm bör i de flesta fall kunna ske med relativt enkla metoder. Har man en sådan verksamhet kan den vara ett komplement till Vita Jobb genom att den offentliga upphandlaren kan serva med uppgifter när ett företag som givit anbud bör granskas extra noga.

Villkor; exempel på avtalstext

Utdrag ur Förfrågningsunderlag Vita jobb Dat: 2004-10-06 använd av Svenska Bostäder i Stockholm.²¹

Här är den avtalstext som Svenska Bostäder i Stockholm använde när man tillämpade Vita Jobbmodellen. Endast villkor som är av betydelse för modellen återges här. Texterna är inte original utan har anpassats till senare lagstiftning och domstolspraxis. Det innebär att den kan användas direkt in i nya avtal.

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

Entreprenören skall föra förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda, verksamma enligt avtalet och även namn på underentreprenörers anställda. Förteckningen skall till-

²¹. Texten är inte original utan har modifierats med hänsyn till ändrad lagstiftning så att texten kan användas som underlag för ny avtalstext.

ställas 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.

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 gränsdragningsbestämmelserna i de enligt SF1.1 2 Sociala krav fastighets tillämpliga branschavtal 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 osjälvständiga 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 99²² punkt 4748, äger beställaren rätt att häva avtalet med omedelbar verkan på följande grunder:

22. ABFF 99 har ersatts av ABFF 04, men hänvisningen sker enligt Svenska Bostäders originaltext till den äldre avtalsmallen.

Då städuppdrag inte utförs inom avtalad tid.

Om städuppdraget inte utförs på sätt som anges i städinstruktionen skall leverantören efter mottagen reklamation omedelbart åtgärda detta utan kostnad för beställaren.

Om L vid upprepade tillfällen enligt SF8 punkt 2 inte utför städuppdraget som anges i städinstruktionerna.

Då entreprenören utan beställarens medgivande helt eller delvis överlåtit avtalet.

Då entreprenören försätts i konkurs eller eljest är på sådant obestånd att han inte kan förväntas fullgöra sina åligganden.

Då entreprenören åsidosätter sina åtaganden enligt de villkor som gäller i dessa föreskrifter, ramavtal eller enskilda städuppdrag.

Då avtalet eller del därav överlåtes utan beställarens godkännande.

SF10 Övrigt

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 Diskrimineringslag (2008:567).²³

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

23. Texten är inte original utan har modifierat med hänsyn till ändrad lagstiftning så att texten kan användas som underlag för ny avtalstext.

Sociala villkor enligt tillämpligt branschavtal

Underbilaga till Tillkommande villkor enligt Svenska Bostäders upphandling 2004-10-06²⁴

Ramavtal; Städarbeten inom

FÖRFRÅGNINGSUNDERLAG

Dat:

Sociala krav Fastighets

Upprättad av:

24. Texten är inte original utan har modifierat med hänsyn till EG-domstolens ändrade praxis för tolkning av Utstationeringsdirektivet och ändrade avtalsbestämmelser så att texten kan användas som underlag för ny avtalstext. Avtalen som texten refererar till är Serviceentreprenad 2007-06-01 – 2010-05-31 mellan Almega, Fastighets och Seko. I övrigt är det den text som användes vid upphandlingen.

ALLMÄNNA KRAV SOM SKALL VARA UPPFYLLEDA

Städentreprenadavtalet

AVTALSENLIG LÖN OCH ÖVERTIDSERSÄTTNING MM

Lägst avtalsenlig lön och övertidsvillkor i enlighet med nedanstående branschavtal med övertid etc beräknad enligt arbetstidsregler inklusive regler för arbetstidsförläggning med enligt branschavtalet jämbördiga ersättningar vid arbete på skift, ob-tid, förskjuten arbetstid etc jämförliga ersättningar.

Städentreprenadavtalet § 8, § 9, § 10 och § 11 med lägsta minimilöner enligt bilaga 6, Överenskommelser om löner 2007 – 2010.

Arbetstidslagens regler skall iakttas med nedan angivna regler Arbetsrättsliga bestämmelser som skall iakttas samt regler som har betydelse för beräkning av övertidsersättning.

RESE-, RESTIDS- OCH TRAKTAMENTSBESTÄMMELSER

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

Städentreprenadavtalet § 22

VERKTYG, MASKINER OCH SKYDDSKLÄDER

Arbetsgivaren ska tillhandahålla samtliga verktyg och maskiner samt skyddskläder.

Städentreprenadavtalet § 17

FÖRVARINGS- OCH PERSONALUTRYMMEN

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

FÖRFLYTTNINGSTID OCH ARBETE PÅ ANNAN ORT

Förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt, och särskilda ersättningar vid arbete på annan ort.

Stäntreprenadavtalet § 8 mom. 6 och § 11.

PERMISSIONSREGLER

Permissionsregler

Stäntreprenadavtalet § 15.

ARBETSKLÄDER

Arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetskläder.

Stäntreprenadavtalet § 17

Avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner

För ovanstående anställningsförmåner gäller de justeringar som framgår av Bilaga 6 Överenskommelse om löner 2007–2010 Stäntreprenadavtalet.

ARBETSRÄTTSLIGA BESTÄMMELSER SOM SKALL IAKTTAS

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27-29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16-22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27-29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16-22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584), 2-7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt
- 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1-4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).
- Bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673)²⁵

25. Inte heller hänvisningen till författningstext är original utan har modifierat med hänsyn till ändrad lagstiftning så att texten kan användas som underlag för ny avtalstext.

Detta är ett exempel på uppdragsavtal avseende kontroll enligt Vita Jobb-modellen av en upphandling. Avtalet träffades mellan Fastighetsanställdas förbund i Stockholm och Stockholms kommun. Företagen är avidentifierade i övrigt är det originaltexten.

Mellan Stockholms kommun genom Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd, nedan kallad Staden, och Fastighetsanställdas förbund, org. nr 802000-8622, nedan kallad Förbundet, har träffats följande

ÖVERENSKOMMELSE OM LEVERANTÖRSKONTROLL

1. Bakgrund

Staden har träffat avtal med företagen Sunset AB org.nr 000000-000 och BSP klottersanering och underhåll AB org.nr 000000-000, nedan Leverantörerna, angående klottersaneringstjänster.

2. Förbundets åtagande

Förbundet åtar sig att på uppdrag av Staden kontrollera Leverantörerna och dess underleverantörers anställda samt arbets- och anställningsvillkoren för dessa i de avseenden som framgår av punkt 4 nedan.

3. Uppdrag

Uppdrag om genomförande av kontroll av Leverantörerna sker efter överenskommelse mellan Staden och Förbundet. Förbundet äger ej rätt att självständigt besluta om genomförande av kontroll av Leverantörerna för Stadens räkning. Förbundet äger ej heller rätt att i samband med genomförandet av uppdraget kontrollera Leverantörerna i andra avseenden än vad som framgår av punkt 4 nedan.

Överenskommelsen påverkar ej rättigheter och skyldigheter för L. Leverantörerna och Förbundet som kan följa av mellan dessa parter träffat kollektivavtal eller författning.

4. Kontroll

Förbundet skall kontrollera att Leverantörerna fullgör åtaganden enligt nedan.

- A. Leverantörernas anställda ska vara försedda med namnbrickor och identitetshandlingar.
- B. Leverantörerna ska föra förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt avtalet med Staden och även namn på underleverantörers anställda.
- C. Leverantörerna ska för personal som omfattas av kollektivavtal enligt bifogad bilaga 1 tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor som framgår av bilagan. Om kollektivavtal enligt bilagan inte träffats, skall Leverantörerna för anställda, som enligt gränsdragningsbestämmelserna i de enligt bilagan tillämpliga branschavtalen skulle ha omfattats av dessa kollektivavtal, tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor, som framgår av bilagan.
- D. Leverantörerna ska inte anlita arbetskraft med F-skattedel som uppdragstagare i de fall denne är att anse som arbetstagare. Normalt sett är arbete som utförs i osjälvständiga former att klassa som utfört av arbetstagare även om det sker av sk uppdragstagare som har F-skattedel.

5. Redovisning

Förbundet ska dokumentera resultatet av uppdraget skriftligen på bifogad bilaga 2. Dokumentationen skall tillställas Staden skyndsamt, dock senast inom en vecka från det att överenskommen kontroll av Leverantörerna har avslutats.

6. Sekretess

Förbundet är skyldigt att iaktta sekretess beträffande den information som denne genom åtagandet enligt denna överenskommelse om Stadens verksamhet eller Leverantörernas verksamhet, åtagande och förhållanden i övrigt. Förbundet äger ej rätt att använda erhållen information för annat ändamål än vad som framgår av detta avtal.

7. Ersättning

För Förbundets åtaganden enligt denna överenskommelse skall ersättning ej utgå.

8. Kontaktpersoner

Stadens kontaktperson:
Lars I Maria-Gamla stans stadsdelsförvaltning Tel:08-000 000

Förbundets kontaktperson:
Gesa Markusson Tel:08-508 72 12

9. Avtalstid

Denna överenskommelse gäller från och med 2006-04-01 till och med 2009-03-31.

Om Stadens avtal med Leverantörerna enligt punkten 1 ovan förlängs kan även denna överenskommelse förlängas, för motsvarande tid och på oförändrade villkor, genom att staden ensidigt underrättar Förbundet härom.

Vardera parten äger säga upp denna överenskommelse till omedelbart upphörande.

Denna överenskommelse har upprättats i två likalydande exemplar varav parterna tagit var sitt.

Stockholm 2006-06-01
För Stockholms
kommun
genom Maria-Gamla
stans stadsdelsnämnd

BrittMarie K
Stadsdelsdirektör

Stockholm 2006-06-01
Fastighetsanställdas förbund



Gesa Markusson

BILAGA B TILL ÖVERENSKOMMELSE OM LEVERANTÖRSKONTROLL

Bilagan utlämnad då den i stort överensstämmer med bilagan för tillkommande villkor sid 54

BILAGA C
TILL ÖVERENSKOMMELSE OM
LEVERANTÖRSKONTROLL
KONTROLLISTA FÖR FÖRETAG ENLIGT VITA JOBB

Detta är den checklista som användes när modellen användes i Stockholm. Den är omfattande och kan bantas om facket inte har resurser att genomföra en så omfattande kontroll. Avsikten är att facket ska anteckna avvikelser från kontrollpunkterna enligt avtalet i bilagorna till mallen. Företaget som kontrolleras skall ges möjlighet att anföra synpunkter på de avvikelser som konsulten antecknar i bilagorna. Listan ska sedan överlämnas till uppdragsgivaren, upphandlaren

Ombudsman NN har som konsult för Stockholms kommun genomfört kontroll enligt upphandlingsavtal.

Kontrollen gäller endast kontroll av punkterna avseende i upphandlingsöverenskommelsen intagna sociala villkoren enligt avtalets punkter SF2.532 Leverantörens avtal med underleverantörer, SF3.3 Personal, SF8 HÅVNING och bilaga sociala villkor, inte arbetets genomförande eller kvalitet

.....

Kontrollör för kommunen.....

Ansvarig uppgivare för entreprenör.....

Kontrollen avser perioden 2005-00-00 --- 2006-00-00

Noterade avvikelser från upphandlingsavtalets sociala bestämmelser:

Uppgifter från Credit Safe ang. företaget

Bilaga 1 till kontrollista

Namnförteckning på anställda insänd av företaget

Ej insänd

Fanns på arbetsstället

Saknades på arbetsstället

Följande arbetstagare sysselsatta med arbetet var inte förtecknade i av arbetsgivaren upprättad till uppdragsgivare överlämnad lista

Bilaga 2 till kontrollista

NAMNBRICKA

UTFORMNING

I överensstämmelse med avtal

Avvek från avtalets bestämmelser i följande hänseenden

Bilaga 3 till kontrollista

FÖREKOMST

Alla arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen hade ID-bricka

Antal arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen som saknade ID-bricka

Bilaga 4 till kontrollista

ID-HANDLING

.Alla arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen hade ID-handling

Antal arbetstagare som sysselsattes på arbetsplatsen som saknade ID-handling

FÖRTECKNAD UNDERENTREPRENÖR

Ingen förutom av kommunen förtecknad underentreprenör med F-skattsedel sysselsattes på arbetsplatsen

Ej av kommunen förtecknad underentreprenör utan F-skattsedel sysselsattes på arbetsplatsen

Bilaga 5 till kontrollista

KOLLEKTIVAVTAL

.Kollektivavtal finns för arbetsområdet

Kollektivavtal saknas för arbetsområdet

KONTROLL AV SOCIALA FÖRMÅNER ENLIGT UPPHANDLINGSAVTAL.

Kontrollen har skett genom genomgång av överlämnade lönespecifikationer

Företaget har vägrat överlämna lönespecifikationer

Avtalsenlig lön och övertidsersättning

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

Företaget har utgett avtalsenlig lön enligt avtalets § 8, §13, § 14, § 21 och supplement 2:1

Avtalsenlig lön har inte utgetts enligt avtalets § 8, § 13, § 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

Företaget har beordrat övertid i överensstämmelse med lag eller avtal

Företaget har beordrat övertid med avvikelse från lag eller avtal

Bilaga 7 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ev. avvikelse från övertidsmaximum samt sammanlagd överskriden eller ej ersatt övertid under den kontrollerade perioden

Företaget har vägrat överlämna övertidsjournal

Arbetstidsregler Städentreprenadavtalet § 1 och § 20

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.

Företaget uppfyllde avtalets krav

Företaget avvek från avtalets krav i följande hänseende och för nedan namngivna personer.

Bilaga 8 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, avvikelser från arbetstidsreglerna och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden pga. avvikelserna.

Semester Städentreprenadavtalet § 13 mom 6 och § 14 mom 1

Arbetsgivaren kunde redovisa förteckning över intjänad eller uppuren semester enligt semesterlagen. Arbetsgivaren kunde inte redovisa eller ersättning var felaktig i följande hänseenden.

Bilaga 9 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Rese-, restids- och traktamentsbestämmelser Städentreprenadavtalet § 22

Företaget har utgett rese-, restids- och traktamentsersättning, enligt bestämmelser i branschavtal.

Företaget avvek från villkoren i följande hänseende och för nedanstående arbetstagare.

Bilaga 10 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Verktyg och maskiner Städentreprenadavtalet § 9

Företaget tillhandahåller samtliga erforderliga verktyg och maskiner.

Företaget uppfyller inte avtalets bestämmelser i följande hänseenden.

Bilaga 11 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej tillhandahållna eller inadekvata verktyg under den kontrollerade perioden.

Förvarings- och personalutrymmen

Företaget tillhandahåller förvarings- och personalutrymme med låsbara skåp, enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Företaget tillhandahåller inte förvarings- och personalutrymme med låsbara skåp, enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Avvikelserna framgår av Bilaga 12 till kontrollista med specifikationer av avvikelserna.

Permitteringslön

Företaget har utgivit full lön om permittering förekommit i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser.

Företaget har inte utgivit full lön vid permittering i enlighet med anställningsskyddslagens bestämmelser

Bilaga 13 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Förflyttningstid Städentreprenadavtalet § ?? 1 mom

Företaget utger ersättning för förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt

Företaget utger inte ersättning för förflyttningstid, betalning för restid mellan olika städobjekt

Bilaga 14 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Permissionsregler § 2 mom 1

Företaget utger ersättning vid permission enligt Permissionsregler i Städentreprenadavtalet

Företaget utger inte ersättning vid permission enligt Permissionsregler i Städentreprenadavtalet.

Bilaga 15 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Arbetskläder § 5 mom 1

Företaget tillhandahåller arbetskläder enligt avtalet

Företaget tillhandahåller inte arbetskläder enligt avtalet i följande hänseenden.

Bilaga 17 till kontrollista med specifikation över avvikelser.

DELTIDSARBETE STÄDENTREPRENADAVTALET BILAGA 1

Företaget iakttar anställningsskyddslagens regler angående deltidsarbete

Företaget iakttar inte anställningsskyddslagens regler angående deltidsarbete i följande hänseenden

Bilaga 18 till kontrollista med specifikation av arbetstagare, ej utgivna förmåner och sammanlagt ej utgivet belopp under den kontrollerade perioden.

Avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner

Företaget har utgivit avtalsenliga höjningar av anställningsförmåner.

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.

Beräkning av företagets hela vinst eller ökade produktion genom avtalsbrott under den kontrollerade perioden

Bilaga 20 med sammanställning av företagets hela vinst eller ökade produktion genom avtalsbrott under den kontrollerade perioden

Stockholm 2005-00-00

Härmed intygas att uppgifterna ovan stämmer

För kommunen genom

För arbetsgivaren

Ombudsman

Uppgifterna godkännes

Uppgifterna godkännes förutom ev undantag nedan

Följande uppgifter ovan godkännes inte. Ange siffror nedan på punkter som ej godkännes, och specificera avvikelser i särskild bilaga.

För arbetsgivaren