



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
regionala
utvecklingsfonden

Upphandlingsdialog

Dalarna

PM Arbetsrättsliga villkor i upphandling

Mathias Sylvan

December 2017

Uppdraget

Upphandlingsdialog Dalarna har gett undertecknad i uppdrag att utreda hur upp-handlande myndigheter på bästa sätt kan uppfylla bestämmelserna om arbetsrättsliga villkor vilka införts i lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) med ikraft-trädande den 1 juni 2017. Motsvarande regler finns också i lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna (LUF) och lagen (2016:1147) om upp-handling av koncessioner (LUK). I uppdraget ingår att ge förslag på hur krav på arbetsrättsliga villkor kan utformas.

Bestämmelsernas innehåll i korthet

Bestämmelser om arbetsrättsliga villkor vid upphandling finns i 17 kap. 2 – 5 §§ LOU. Bestämmelserna är tillämpliga på upphandlingar som påbörjas efter den 1 juni 2017. De innebär i korthet att upphandlande myndigheter ska ställa krav på lägstanivåer avseende lön, semester och arbetstid, om detta är behövt och går att fastställa. Villkoren ska överensstämma med den lägsta nivå som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Innan villkoren bestäms, ska berörda centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer få yttra sig. När svensk rätt inte är tillämplig ska villkoren ställas enligt ILO:s kärnkonventioner¹. Upphandlande myndigheten får då också kräva att den arbetsrätt som gäller där arbetet utförs ska följas². Skyldigheten gäller endast för direktivstyrda upphandlingar. Den avser endast arbetstagare, inte uppdragstagare³.

1 ILO:s kärnkonventioner finns inom fyra områden:

Föreningsfrihet och organisationsrätten Konvention 87: Föreningsfrihet och skydd för rätten att organisera Konvention 98: Rätten att organisera och förhandla kollektivt Tvångsarbete Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete Diskriminering Konvention 100: Lika lön för lika arbete oavsett kön Konvention 111: Om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning Barnarbete Konvention 138: Minimiålder för arbete Konvention 182: Förbud mot de värsta formerna av barnarbete

2 Proposition 2016/17:163 Arbetsrättsliga villkor vid upphandling, s. 1.

3 För information om arbetstagarbegreppet, se

<http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/begrepp-och-termer-inom-arbetsrattsliga-villkor/>

Arbetsrättsliga villkor i upphandling

Bakgrund

Enligt artikel 18.2 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG finns en skyldighet för medlemsländerna att förhindra att den offentliga upphandlingen leder till social dumpning. Bestämmelsen har följande innehåll:

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller i internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser som anges i bilaga X (10) till direktiv 2014/24/EU.

Det är oklart exakt vilka skyldigheter denna artikel medför. Lagrådet har påpekat att det är oklart vad som avses med ”arbetsrättsliga skyldigheter”, om redan en underlåtenhet att teckna kollektivavtal innebär ett åsidosättande av leverantörens arbetsrättsliga skyldigheter⁴. Regeringen och Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal anser att artikel 18.2 i direktivet genomförs genom att det införs en skyldighet för upphandlande myndigheter att säkerställa att leverantörer tillämpar den lägsta nivå avseende lön, semester och arbetstid som följer av lag eller kollektivavtal vilket motsvarar den hårda kärna som ska gälla för utstationerad arbetskraft⁵ (utstationerad arbetskraft är arbetstagaren som under en begränsad tid utför arbete i ett annat medlemsland). Regeringens tolkning att det är tillräckligt att arbetstagare tillförsäkras den lägsta nivå som gäller på svensk arbetsmarknad är inte en självklar tolkning av artikel 18.2. Utredningen konstaterar att ”merparten av alla arbetstagare omfattas av kollektivavtal med betydligt bättre lönevillkor än så”⁶. Det kan tilläggas att för utstationerade *uthyrda* arbetstagare ska normalnivåer, inte lägsta nivåer, gälla⁷. Det kan inte uteslutas att de regler som införts i 17 kap. LOU är otillräckliga, dvs. att det inte är tillräckligt leverantörer ska tillämpa lägsta nivåer avseende lön, semester och arbetstid. En upphandlande myndighet kan vilja ställa krav på mer förmånliga villkor (dock inte tillåtet för utstationerade arbetstagare). Nedan ges därför också förslag på hur sådana villkor kan utformas.

Regeringen föreslog först ett annat genomförande enligt vilket skyldigheten att ställa krav på arbetsrättsliga villkor skulle omfatta även icke-direktivstyrda upphandlingar. Förslaget röstades ner av riksdagen. De bestämmelser som nu har antagits omfattar endast direktivstyrda upphandlingar.

4 Lagrådet yttrande 2016-06-09, Miljö-, social- och arbetsrättsliga hänsyn vid upphandling, s. 7.

5 Proposition 2016/17:163, ss. 31-34; Upphandling och villkor enligt kollektivavtal, SOU 2015:78, ss. 129-134. Av utstationeringslagen följer dock att utstationerade *uthyrda* arbetstagare ska tillförsäkras normalnivåer.

6 Upphandling och villkor enligt kollektivavtal, SOU 2015:78, s. 131.

7 Ibid., ss. 133-134.

Bestämmelsernas närmare innebörd

Enligt 17 kap. 2 § LOU är den upphandlande myndigheten skyldig att, om behövt, kräva att leverantören tillämpar vissa villkor avseende lön, semester och arbetstid på de arbetstagare som ska utföra kontraktet. Samma sak ska gälla för de underleverantörer vilka direkt medverkar till att fullgöra kontraktet.

Kraven måste bara ställas där detta är behövt, dvs. där det finns en risk för att leverantören kan komma att åsidosätta de arbetsrättsliga skyldigheterna. En viktig faktor är vilken bransch som upphandlingen vänder sig till. Vissa branscher såsom taxi-, städ och byggbranschen har utpekats som särskilda riskbranscher⁸. Den upphandlande myndigheten måste göra en helhetsbedömning om det är behövt att ställa krav på arbetsrättsliga villkor. Ett sådant beslut kan, liksom många andra beslut som tas i en upphandling, bli föremål för en överprövning⁹. Upphandlingsmyndigheten har tagit fram riskindikatorer för oskäligen arbetsvillkor i en bransch eller för en yrkeskategori¹⁰. Skyldigheten att ställa krav på arbetsrättsliga villkor gäller alltså endast där det finns en risk för oskäligen arbetsvillkor¹¹. Enligt regeringen är det inte proportionerligt att ställa krav på arbetsrättsliga villkor för personal som i begränsad utsträckning kommer att beröras av uppdraget, till exempel stödjande administrativ personal¹².

Den upphandlande myndigheten ska också kräva att leverantören säkerställer att underleverantörer som ”direkt medverkar” i uppdraget uppfyller de arbetsrättsliga villkoren. I en byggtreprenad kan detta krav tolkas så att alla underleverantörer som utför arbete på byggarbetsplatsen ”direkt medverkar” medan underleverantörer som producerat byggmateriel inte gör det¹³.

Enligt 17 kap. 3 § LOU ska nivåerna på villkoren anges enligt de lägsta nivåer som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Villkoren ska dock alltid minst motsvara de nivåer som följer av lag.

I uppdraget att ta fram denna PM ingår också att ge förslag på hur krav på arbetsrättsliga villkor kan utformas. Detta är dock en alltför vansklig uppgift. Eftersom nivån på de arbetsrättsliga villkoren måste anges i varje upphandling är det inte lämpligt att föreslå en standardiserad text. En angivelse av lägsta nivåer kan dessutom bli omfattande beroende på hur många yrkeskategorier som berörs. I en byggtreprenad sysselsätts många yrkeskategorier såsom målare, plåtslagare, byggnadsarbetare för att bara nämna några yrkeskategorier. Förhoppningsvis kommer aktuella lägsta nivåer för de mest relevanta yrkeskategorierna finnas på Upphandlingsmyndighetens webbplats. Där finns idag arbetsrättsliga villkor för taxiförare¹⁴ och för städtjänster¹⁵. Nätverket Stockholm, Malmö

8 Ibid., s. 116.

9 Se <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/behovlighetsbedomning-nar-ska-villkoren-stallas/>

10 <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/behovlighetsbedomning-nar-ska-villkoren-stallas/>

11 Proposition 2016/17:163, s. 69.

12 Ibid., ss. 43-44.

13 Detta diskuteras i prop. 2016/17:163, s. 53.

14 <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/stall-hallbarhetskrav/fordon-och-transport/persontransporter/personbil/arbetsrattsliga-villkor-for-taxiforare/Har>

15 <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/arbetsrattsliga-villkor-stadtjanster/>

och Göteborg har tagit fram lägsta nivåer för elektriker, målare och byggarbetare vilka nyligen uppdaterats och finns tillgängliga på Upphandlingsmyndighetens webbplats¹⁶. Nedan anges några punkter som den upphandlande myndigheten bör tänka på:

1. Det är inte tillräckligt att hänvisa till ett kollektivavtal och låta leverantörerna leta fram de relevanta villkoren på egen hand¹⁷. De lägsta nivåerna måste alltså preciseras i upphandlingsdokumenten.

2. Villkoren ska bestämmas enligt ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagar i den aktuella branschen. Om det finns flera tillämpliga kollektivavtal får den upphandlande myndigheten bestämma vilket av avtalen som ska tillämpas. I propositionen rekommenderar regeringen att det kollektivavtal väljs som bäst överensstämmer tidsmässigt med det upphandlade avtalets löptid (se nedan).

3. Om kollektivavtalets villkor skiljer sig från lagens ska den lägstanivå som är förmånligast för arbetstagaren gälla¹⁸. Är minimivillkoren i kollektivavtalet förmånligare än lagen ska kraven i upphandlingen hämtas från kollektivavtalet.

4. Samtliga villkor ska vara hämtade från ett och samma kollektivavtal. Krav på kollektivavtalsvillkor måste samtliga vara hämtade ur ett och samma kollektivavtal eftersom dessa är förhandlade i ett sammanhang¹⁹. Den upphandlande myndigheten får välja vilket kollektivavtal man vill hänvisa till om det finns flera centrala kollektivavtal som är tillämpliga. Detta följer av att kollektivavtalen anses likvärdiga²⁰. Dock bör kollektivavtalets längd vägas in. Avtalet bör, enligt regeringen, sträcka sig minst så långt i tid som avtalstiden för det upphandlande kontraktet²¹. Den upphandlande myndigheten kan dock behöva hämta villkor från flera kollektivavtal beroende på vilka yrkeskategorier som berörs. De villkor som anges i upphandlingsdokumentet måste dock alltid minst motsvara de nivåer som följer av lag.

5. Villkoren ska avse lägsta nivåer. Kraven ska formuleras så att de anger vilka nivåer på lön, semester och arbetstid som minst ska gälla. Det är tillåtet för leverantören att tillämpa mer förmånliga villkor. Begreppet ”lön” inkluderar övertidsersättning, tillägg för obekväma arbetstid etc. Enligt propositionen hör emellertid inte permitteringslön hit eftersom det ska vara lön för utfört arbete²².

6. Saknas förutsättningar måste lägstanivå inte anges. I s.k. sifferlösa avtal saknas fastställda lönenivåer. Kollektivavtalets parter kan tolka villkoren på olika sätt. Om det inte går att få fram någon lägsta nivå trots kontakter med arbetsmarknadens parter behöver en sådan inte anges²³.

16 <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/aktuellt/uppdaterade-arbetsrattsliga-villkor-inom-byggomradet/>

17 Ibid., s. 70.

18 Ibid., s. 45.

19 Ibid.

20 Ibid.

21 Ibid., s. 45.

22 Ibid., ss. 69-70.

23 Ibid., s. 36, s. 47 och s. 72.

7. Berörda centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska ges tillfälle att yttra sig om det inte är obehövt. Finns flera avtalsparter till kollektivavtalet bör samtliga höras. Har arbetsmarknadens parter en gemensam tolkning av vad som gäller bör detta vara bestämmande för vilka villkor som ska ställas i upphandlingen²⁴. Finns lägsta villkoren tillgängliga genom Upphandlingsmyndigheten behöver arbetsmarknadens parter inte höras.

När arbetet inte utförs enligt svensk arbetsrätt

Vid upphandling av varor måste den upphandlande myndigheten räkna med att varorna kan tillverkas utanför Sverige. Men även tjänster kan utföras i ett annat land²⁵. I så fall ska den upphandlande myndigheten om det är behövt, kräva att leverantören tillämpar villkor som är förenliga med ILO:s kärnkonventioner²⁶. Samma sak gäller också för underleverantörer som direkt medverkar i uppdraget. Krav får också ställas på att de arbetsrättsliga villkor som gäller i utförlans landets lagstiftning ska följas.

Även här ska det alltså göras en behövlighetsbedömning. En klok tumregel är dock att alltid utgå från att det är behövt.

Ett särskilt problem gäller för varor som tillverkas i Kina eftersom Kina inte uppfyller ILO-konventionerna 87 eller 98 om föreningsrätt och kollektiv förhandlingsrätt. Enligt regeringen ska det förhållandet att landet inte uppfyller en ILO-konvention inte hindra leverantören som är verksam där från att göra det. Det är också tillåtet att kräva att de arbetsrättsliga regler som gäller i landet där arbetet ska utföras ska gälla. I detta fall borde det vara möjligt att ha en standardiserad text i upphandlingsdokumentet som kan användas oavsett vad upphandlingen avser. Förslag på en sådan skrivning är:

För det fall kontraktet kommer fullgöras där svensk rätt inte är tillämplig gäller att leverantören minst ska tillämpa bestämmelserna i ILO:s kärnkonventioner och det arbetsrättsliga regelverk som gäller i det land där arbetet utförs. Leverantören ska också säkerställa att leverantörer som direkt medverkar till att fullgöra uppdraget uppfyller samma villkor.

Hur leverantören kan uppfylla de arbetsrättsliga villkoren?

Är leverantören bunden av det kollektivavtal från vilket villkoren är hämtade, uppfyller leverantören kravet på arbetsrättsliga villkor. Samma sak gäller om leverantören är bunden av ett annat representativt centralt kollektivavtal. Detta gäller även om villkoren i det andra kollektivavtalet är sämre än de villkor som angetts i upphandlingen²⁷. Skulle villkoren dessutom vara sämre än en semidispositiv bestämmelse²⁸ i semesterlagen eller arbetstidslagen gäller ändå att leverantören uppfyller kravet i upphandlingen. Samma sak gäller för en leverantör som inte är bunden av kollektivavtalet men följer dess bestämmelser. En sådan leverantör uppfyller emellertid inte lagens minimikrav. Hur detta ska hanteras av den upphandlande myndigheten framgår inte av propositionen²⁹. En leverantör som tillämpar villkor som är förmånligare än de angivna villkoren ska också

24 Ibid., ss. 46-47.

25 Så var fallet i C-549/13 Stadt Dortmund

26 17 kap. 4 § LOU.-

27 Proposition 2016/17:163, ss. 55-56.

28 Med "semidispositiv bestämmelse" avses bestämmelser i lag som kan avtalas bort genom kollektivavtal.

29 SKL noterar denna oklarhet i cirkulär 17:38, Arbetsrättsliga villkor vid upphandling.

anses uppfylla kravet³⁰. Leverantörer som är bundna av ett kollektivavtal kan även tillämpa villkoren ur ett lokalt avtal som är slutet med stöd av ett centralt avtal och ska därmed anses uppfylla villkoren.

En leverantör som inte är bunden av ett kollektivavtal men som tillämpar villkoren i ett annat representativt centralt kollektivavtal uppfyller kravet i upphandlingen även om de relevanta villkoren i det andra kollektivavtalet inte når upp till den nivå som krävs i upphandlingen (så länge de når upp till lagens minimikrav). Detta följer av principen att kollektivavtal är likvärdiga³¹.

Eftersom de obligatoriska villkoren i 17 kap. LOU motsvarar den hårda kärnan i utstationeringslagen gäller samma krav för anbud med utstationerad personal. En leverantör som använder utstationerad personal kan uppfylla kravet genom att visa att denne tillämpar motsvarande villkor enligt utstationeringslagen³².

Är det tillåtet att ställa strängare krav på arbetsrättsliga villkor?

Bestämmelserna i 17 kap. 2-5 §§ LOU innebär inget förbud i sig mot att ställa mer långtgående krav för arbetstagare som inte är utstationerade. Enligt regeringen får *"den upphandlande myndigheten eller enheten i princip... ställa vilka villkor den vill så länge kraven har anknytning till det som ska anskaffas och uppfyller de grundläggande principerna"*³³. Enligt utredningen bör det vara förenligt med likabehandlingsprincipen att ställa *"särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor för leverantörer i Sverige som går utöver vad som följer av utstationeringslagen"*³⁴. Denna slutsats leder till att två uppsättningar av arbetsrättsliga villkor kan ställas i en upphandling, en lägsta nivå för utstationerad arbetskraft och en högre nivå för övrig arbetskraft.

Merparten offentliga kontrakt utförs inte av utstationerade arbetstagare. Utredningen konstaterar att faktorer som uppdragets varaktighet samt krav på personalkontinuitet, kunskaper i svenska språket eller lokalkännedom kan få till följd att det inte är aktuellt med utstationerad arbetskraft³⁵. Hos en kommun eller ett landsting kan det finnas en politisk vilja att ställa strängare krav när kontraktet ska utföras av leverantörer som använder personal som inte är utstationerad arbetskraft. Det kan också finnas en politisk vilja att ställa krav i icke-direktivstyrda upphandlingar.

Ett argument för att ställa strängare krav kan vara att den offentliga upphandlingen inte ska leda till sämre villkor på den svenska arbetsmarknaden genom att minimivillkor i stället för normalvillkor blir normerande (flera remissinstanser har uttryckt en oro över att krav på lägsta nivåer, i stället för normalnivåer, kan pressa lönerna neråt³⁶). Ett annat argument skulle kunna vara att det är en fråga om likabehandling att svenska företag som är bundna vid kollektivavtal inte ska behöva bli utkonkurrerade av svenska företag som endast uppfyller lägsta nivåerna avseende lön, semester, arbetstid och dessutom inte betalar in till tjänstepension eller andra försäkringar för sina arbetstagare. Enligt likabehandlings-

30 Ibid., s. 74.

31 Ibid.

32 Ibid., s. 54.

33 Proposition 2016/17:163, s. 34.

34 Upphandling och villkor enligt kollektivavtal, SOU 2015:78, s. 121.

35 Upphandling och villkor enligt kollektivavtal, SOU 2015:78, s. 147.

36 Ibid., s. 35.

principen ska lika fall behandlas lika. Att alla leverantörer som utför arbetet med icke utstationerad arbetskraft ska tillämpa anställningsvillkor enligt normalnivån i ett kollektivavtal kan därför anses vara en fråga om likabehandling.

Utredningen har förordat ett system där olika villkor ställs beroende på om leverantören avser utföra uppdraget med utstationerad arbetskraft eller inte³⁷. Detta skulle kunna innebära att för utstationerade arbetstagare gäller de minimivillkor som följer av 17 kap. LOU och för övriga arbetstagare gäller villkor i nivå med kollektivavtal. Eftersom EU gör en principiell skillnad mellan varaktig och utstationerad verksamhet torde en sådan uppdelning vara förenlig med principen att lika fall ska behandlas lika.

Det borde därför vara möjligt att dels, om behövt, ställa krav på de lägsta nivåer som följer av de obligatoriska bestämmelserna i LOU för leverantörer som avser använda sig av utstationerad arbetskraft, dels strängare villkor för övriga leverantörer. Även för det fall upphandlande myndigheter ställer strängare krav på leverantörer som avser utföra arbetet med icke-utstationerad arbetskraft måste dessa arbetsrättsliga villkor, i enlighet med transparensprincipen, framgå av upphandlingsdokumenten. Ett sätt att uppfylla detta är att kräva villkor i nivå med ett visst angivet centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen och bifoga kollektivavtalet (om parterna samtycker till detta), alternativt hänvisa till en hemsida där detta är publicerat, samt tillägga att även villkor i nivå med annat likvärdigt kollektivavtal godtas. Det är vanligt att upphandlingar hänvisar till byggnormer och andra omfattande dokument varför en hänvisning till ett bifogat kollektivavtal borde vara tillräckligt för att uppfylla transparensprincipen. Eftersom hänvisningen är till hela kollektivavtalet torde detta vara möjligt här till skillnad från när kravet endast avser vissa lägsta nivåer i kollektivavtalet.

Ett sådant krav skulle kunna utformas på följande sätt:

För arbetstagare som medverkar vid fullgörandet av kontraktet och som inte är utstationerad arbetskraft gäller att leverantören ska säkerställa att dessa, under avtalstiden, har anställningsvillkor som vid en helhetsbedömning är minst likvärdiga för arbetstagare som omfattas av

[namn och beteckning på ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen]

eller annat tillämpligt kollektivavtal. I stället för avsättning till tjänstepension och försäkringar kan leverantör som saknar kollektivavtal betala motsvarande värde i form av påslag på lönen.

Hur kontrolleras kraven?

Behovet av en effektiv kontroll nämns i förarbetena. Detta kan ske genom den upphandlande myndighetens försorg eller genom en tredje part³⁸. När det gäller leverantörer som har kollektivavtal bör den upphandlande myndigheten kunna förlita sig på att villkoren kontrolleras av kollektivavtalets parter. När det gäller övriga leverantörer utgör kontrollen en större utmaning. Konkurrensverket har valt att av-skriva ett ärende där upphandlande myndighet tillämpat Vita jobb-modellen. Kravet i upphandlingen var anställningsvillkor ”i nivå med kollektivavtal”. Vita jobb-modellen innebär att en

37 Upphandling och villkor enligt kollektivavtal, SOU 2015:78, s. 170.

38 Ibid., s. 44.

arbetstagarorganisation följer upp villkoren såsom ombud för den upp-handlande myndigheten. Konkurrensverket motiverade avskrivningsbeslutet med att upphandlande myndigheter har stor frihet att välja hur de vill följa upp ett kontrakt och att det saknas hinder mot att ombud anlitas för uppgiften. Enligt Konkurrensverkets utredning fanns inte skäl att anse *”att Malmö stads anlåtande av ombud enligt Vita jobb-modellen innebär en överträdelse av upphandlingsreglerna.”*³⁹.

Förvaltningsrätten i Malmö har ansett att villkor som Malmö stad uppställt för att kontrollera uppfyllelse av arbetsrättsliga villkor i en upphandling var förenliga med LOU och principerna. Villkoren innebar att leverantören var skyldig att ge kommunen eller kommunens ombud *”tillgång till erforderliga uppgifter som kommunen anser nödvändiga för denna kontroll”* samt en rätt för kommunen att *”utan förvarning”* kontrollera olika handlingar som närvarolistor, skattedeklarationer och bokföring⁴⁰.

Ett annat sätt att säkerställa uppfyllelse är att leverantörerna intygar på heder och samvete att de villkor som ställs är uppfyllda⁴¹. Ett sådant intygande sker under straffansvar vilket i sig motverkar avtalsbrott. Endast om misstanke finns att så inte är fallet måste en närmare kontroll ske. En närmare kontroll skulle kunna vara en upphandlad revision.

När det gäller arbete som utförs utanför Sverige anser Upphandlingsmyndigheten att kontrollen kan bestå i granskning av leverantörernas rutiner för uppföljning och kontroll av de arbetsrättsliga villkoren i leverantörskedjan utanför Sverige⁴². En sådan uppföljning kan kombineras med stickprovskontroller i form av revisioner på plats.

Stockholm den 22 december 2017

Mathias Sylvan

Upphandlingsjurist

39 Konkurrensverket, Vita jobb-modellen i Malmö stad, 2016-01-13, 171/2015, s. 6.

40 Förvaltningsrätten i Malmö, dom 2016-09-02, mål 4043-16.

41 <http://upphandling24.se/tipsar-om-hur-man-kan-stalla-arbetsrattsliga-krav/>

42 Se vidare: <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/efterlevnad-av-ilos-karnkonventioner/>