



Till berörd remissinstans

ANGÅENDE REMISSEN OM MOTION
(2005:51) OM UPPFÖRANDEKOD I
OFFENTLIG UPPHANDLING

Detta gäller remissvar på rapporten "Motion (2005:51) om uppförandekod i offentlig upphandling"
(Dnr:125:2553/2005).

Remisstiden sträcker sig till den 14 oktober 2005, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på avdelningen.

Ansvarig tjänsteman på Utvecklingsavdelningen är Roger Eklund, tfn 508 29 228.

- Remissvar ska skickas, endast i digital form (word/excel), till *Utvecklingsavdelningen (SLK-Utvecklingsavdelningen, GroupWise)*. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik. Ex: SotN 314-331-2004
- Remissvaren ska även skickas till KF/KS kansli i digital form samt i pappersform. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik samt bifogade filer. Ex: SotN 314-331-2004.

Adresserna är följande:

Avdelningens e-post: SLK-Utvecklingsavdelningen (GroupWise)

KF/KS kansli e-post: KFKS-remissvar (GroupWise)

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Lars Garg
Utvecklingsavdelningen

51.

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF/KS Kansli	
Ink.	2005-06-17
Dnr:	125-2553/2005
Till:	RI

Motion till Stockholms kommunfullmäktige ^{om} angående uppförandekod i offentlig upphandling

Varje dag använder Stockholms stad stora summor av skattemedel för att köpa varor och tjänster. Vi köper kaffe från Colombia, bananer från Costa Rica och te från Sri Lanka, för att nämna några produkter. Det öppna samhälle, de mänskliga rättigheter och den föreningsfrihet som vi tar för givet i Sverige är många gånger en utopi för dem som arbetar med att framställa dessa, och andra produkter. Många arbetar för oskäligen låga löner, med en oskäligen lång arbetstid och i en fysiskt och psykiskt farlig miljö. En organisation som arbetat mycket med etiska och sociala krav är Rättvisemarkt, som har mycket information kring sitt arbete på hemsidan www.rattvisemarkt.se.

Det är hög tid att Stockholms stad börjar ställa etiska och sociala krav vid offentlig upphandling. Det finns många goda skäl för att ställa sådana krav, de främsta är att leva upp till åtaganden om hållbar utveckling samt att upprätthålla trovärdighet som ett gott föredöme, internationellt såväl som nationellt, samt gentemot stadens medborgare.

Ett bra första steg i arbetet med att ställa etiska och sociala krav är att i förfrågningsunderlag och avtal skriva in krav på sociala aspekter av affären. Exempelvis kan det vara krav på att grundläggande internationell arbetsrätt (ILO:s kärnkonventioner) följs i hela produktionskedjan och att företag lämnar ut information om sina underleverantörer. Ett förslag på hur detta kan göras vid offentlig upphandling finns i TCO:s uppförandekod;

Förslag till Uppförandekod

Klausul om grundläggande rättigheter för arbetstagare i upphandlingskontrakt

Allmänna bestämmelser

1 §

Bestämmelserna i denna klausul utgör ett kontraktsvillkor och skall tillämpas vid utförande av arbete under ett offentligt upphandlingskontrakt.

2 §

(Företagets namn) erkänner sitt ansvar gentemot arbetstagare, för förhållandena under vilka (företagets namn) produkter eller tjänster tillverkas, oavsett om de är anställda av (företagets namn) eller inte.

Alla arbetstagare som tillverkar varor eller utför tjänster som säljs eller distribueras av (företagets namn) skall betalas skäliga löner och erbjudas anständiga arbetsvillkor. ILO-konventionerna nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138 och 182 skall iaktas.

(Företagets namn) ansvarar för att dess uppdragstagare, underleverantörer, huvudleverantörer och licenstagare (franchisetagare) uppfyller dessa villkor när de producerar eller distribuerar produkter eller komponenter för (företagets namn).

3 §

Termen "uppdragstagare" betecknar fysiska eller juridiska personer som ingår avtal med (företagets namn) om att utföra arbeten eller leverera tjänster. Termen "underleverantör" betecknar fysiska eller juridiska personer som ingår avtal med en uppdragstagare om att utföra arbeten eller tillhandahålla tjänster som har anknytning till eller ingår i ett avtal med (företagets namn).

Termen "huvudleverantör" betecknar fysiska eller juridiska personer som levererar material eller komponenter till (företagets namn) som används i de slutprodukter som säljs av företaget.

Termen "licenstagare" eller "franchisetagare" betecknar fysiska eller juridiska personer som enligt avtal med (företagets namn) i något syfte använder (företagets namn) namn eller dess erkända märkesnamn eller märkesprofiler.

Arbets- och anställningsvillkor

4 §

(Företagets namn) skall uppfylla följande:

1. *Frivilligt arbete:* Det får inte förekomma någon form av tvångsarbete, inklusive slavarbete eller arbete utfört av fångar (ILO-konventionerna nr 29 och 105).

Arbetstagare får heller inte tvingas att lämna ifrån sig identitetshandlingar eller erlægga deposition hos arbetsgivaren.

2. *Likabehandling av arbetstagare:* Alla arbetstagare skall ha samma möjligheter och behandlas lika oavsett kön, ras, hudfärg, etniskt ursprung, nationalitet, religion, politisk uppfattning, socialt ursprung (ILO-konventionerna nr 100 och 111).

3. *Förbud mot barnarbete:* Endast personer över 15 år eller över obligatorisk skolålder i de fall den övertiger 15 år får anställas (ILO-konvention nr 138). Barn under 18 år får inte utföra arbete som kan skada deras hälsa, säkerhet eller moral (ILO-konvention 182).

Ekonomisk hjälp under en övergångsperiod och lämpliga utbildningsmöjligheter skall erbjudas barnarbetare som ersätts med annan arbetstagare.

4. *Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar:* Varje arbetstagare har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar samt förhandla kollektivt (ILO-konventionerna nr 87 och 98). Arbetstagarrepresentanter får inte diskrimineras och de skall ges det tillträde till arbetsplatsen som är nödvändigt för att utföra representation (ILO-konvention nr 135 och rekommendation nr 143).

5. *Skäliga löner:* Löner och förmåner för en normal arbetsvecka skall nå upp till minst den lagstadgade miniminivån eller branschens minimistandard och alltid vara tillräckliga för att täcka basbehovet för arbetstagarna och deras familjer samt därefter lämna inkomst kvar. Avdrag på lönen eller borttagande av förmåner som ej stöds i nationell lag som disciplinär åtgärd får ej förekomma. Alla arbetstagare skall skriftligen informeras på ett lättförståeligt sätt om löne- och förmånsvillkoren innan de anställs. Vid varje lönetillfälle skall arbetstagaren skriftligen informeras om lönen.

6. *Skälig arbetstid:* Arbetstiden skall följa nationell lag och/eller branschens standard. I varje fall skall den normala arbetstiden inte överstiga 48 timmar i veckan i genomsnitt, och arbetstagarna skall vara lediga minst en dag i veckan eller erhålla likvärdig ledighet. Övertid får inte krävas regelmässigt och skall kompenseras extra.

7. *Säker och hälsosam arbetsmiljö:* En säker och hälsosam arbetsmiljö skall tillförsäkras enligt gällande arbetarskyddspraxis, med hänsyn tagen till allmänt tillgänglig kunskap i branschen och särskilda hälsorisker. Fysisk misshandel eller hot om fysisk misshandel,

straffåtgärder, sexuella eller andra trakasserier eller hotelser från arbetsgivaren är absolut förbjudet.

8. *Etablerade anställningsförhållanden:* Skyldigheter gentemot de anställda enligt gällande arbetsrätts- och socialförsäkringslagar får inte kringgås genom olika former av atypiska anställningar eller praktikplatser där det ej finns någon intention att utbilda och som inte syftar till en tillsvidareanställning.

Efterlevnad

5 §

I syfte att kontrollera efterlevnaden av denna klausul skall (*företagets namn*):

1. förse den upphandlande enheten med relevant information om verksamhet som utförs under ett upphandlingskontrakt;
2. tillåta inspektion utan förbehåll på arbetsplatser där arbete utförs under ett upphandlingskontrakt;
3. se till att uppgifter om namn, ålder, antal arbetade timmar och lön för varje anställd finns tillgängliga för den upphandlande enheten;
4. ansvara för att arbetstagare som utför arbete under ett upphandlingskontrakt informeras muntligen och skriftligen om denna klausul, och
5. ej straffa, avskeda eller på annat sätt diskriminera arbetstagare som utför arbete under ett upphandlingskontrakt och som lämnar ut information om efterlevnaden av de villkor som avses i denna klausul.

Påföljd vid kontraktsbrott

6 §

Åsidosättande av denna klausul är ett kontraktsbrott, och den upphandlande enheten kan vid ett sådant brott begära rättelse, ställa in kontraktsenliga betalningar samt häva upphandlingskontraktet. Påföljden skall stå i proportion till kontraktsbrottet.

Minimivillkor

7 §

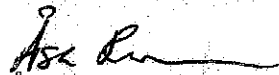
Bestämmelserna i denna klausul utgör endast miniminivåer. (*Företagets namn*) avser inte, och kommer inte, att använda, eller tillåta leverantörer att använda, dessa minimivillkor som maximinormer eller som de enda villkor som företaget tillåter. (*Företagets namn*) kommer inte att låta dem utgöra grundvalen för yrkanden om vilka anställningsvillkor som bör erbjudas.

Det måste vara en självklar inställning för staden att ingen, vars arbete bidrar till vår framgång, förnekas sina grundläggande mänskliga rättigheter eller lider fysisk eller psykisk skada.

Med hänvisning till detta föreslår jag att fullmäktige beslutar

att uppdra till kommunstyrelsen att utarbeta en uppförandekod för stadens upphandlingar, i enlighet med motionens intentioner.

Stockholm 16 juni 2005


Åsa Romson (mp)