

Att våga och lyckas påverka offentlig upphandling

Seminarium den 24 januari 2019

Att våga

- Upphandlingslagarna betonar att sociala, miljömässiga och arbetsrättsliga hänsyn ska beaktas.
- Arbetsrätten ger flera vägar till fackligt inflytande vid upphandlingar.
- Konkret stöd finns på Upphandlingsmyndighetens hemsida www.upphandlingsmyndigheten.se

Upphandlingslagarna

- En upphandlande myndighet:
 - bör beakta miljöhänsyn, sociala och arbetsrättsliga hänsyn om upphandlingens art motiverar det (4 kap. 3 §)
 - får ställa särskilda miljömässiga, sociala, arbetsrättsliga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras (17 kap. 1§)
 - ska, om det är behövt, kräva att leverantören ska fullgöra kontraktet enligt minimivillkor om lön, semester och arbetstid som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbete (17 kap. 2–3 §§).

Vägar till fackligt inflytande

- Skyddsombuden har rätt att delta i arbetsgivarens planering (AML 6 kap.4§).
- Lokala facket har rätt till förhandlingar om större och mindre beslut (MBL 11–12 §§).
- MBL:s entreprenadregler (38–39 §§) ger möjlighet att hålla efter oseriösa leverantörer.
- Lokala samverkansavtal kan ge längre gående inflytande.

Sammanfattningsvis:

- Frågan är inte *om man får/ska* ställa upp arbetsrättsliga kontraktsvillkor eller ta andra sociala hänsyn vid upphandling...
- ...frågan är *hur man ska göra det*.

Att lyckas

- Två grundförutsättningar:
 - Läs på!
 - Var ute i god tid!

Syftet med upphandlingsreglerna

- Alla leverantörer som har *kapacitet* att leverera den efterfrågade varan eller tjänsten – med den *kvalitet* som myndigheten vill ha – ska ha reella och lika möjligheter att vara med och tävla om kontraktet.
- Därför ska upphandlingen följa en strukturerad procedur där de olika skedena måste hållas isär.
- Fem principer ska genomsyra hela proceduren.

De allmänna principerna

- **Principerna om likabehandling och om icke-diskriminering**
 - Villkor får inte på ett omotiverat sätt gynna vissa leverantörer.
- **Öppenhet**
 - Upphandlingen ska annonseras.
 - Alla "rimligt informerade och normalt omsorgsfulla anbudsgivare" ska kunna förstå förfrågningsunderlaget och tolka det på samma sätt.
- **Proportionalitet**
 - Alla krav ska vara relevanta i sammanhanget och begränsade till det som omfattas av kontraktet.
- **Ömsesidigt erkännande**
 - Intyg och certifikat från myndigheter i andra EU/EES-länder ska godtas.

Steg 1: Utforma förfrågningsunderlaget

- Helt avgörande för utfallet av upphandlingen.
- Inga nya krav kan ställas efter att förfrågningsunderlaget har offentliggjorts.
- Viktigaste steget för facket att bevaka.

Steg 2 – 5:

- 2. Annonsering
- 3. Öppning av anbuden och uteslutning av vissa leverantörer och anbud
- 4. Tilldelning av kontraktet
- 5. Uppföljning

Förfrågningsunderlagets innehåll

- Ska innehålla all information som leverantörerna behöver för att kunna utforma sina anbud, dvs.
 - Beskrivning av vad myndigheten vill köpa ("tekniska specifikationer")
 - Förutsättningar för att en leverantör ska kunna delta i upphandlingen ("kvalifikationskriterier")
 - Uteslutningsgrunder
 - Tilldelningskriterier
 - Särskilda kontraktsvillkor som leverantören blir tvungen att uppfylla när kontraktet genomförs.

Arbetsrättsliga kontraktsvillkor

- Ska arbetet utföras i eller utanför Sverige?
- Är det "behövligt" (dvs. obligatoriskt) att ställa upp arbetsrättsliga kontraktsvillkor?
- Bör myndigheten göra det även om det inte är obligatoriskt?
- Hur ska villkoren utformas för att vara tillräckligt tydliga och proportionerliga?

När arbetet utförs i Sverige

- Identifiera vilket kollektivavtal som täcker det arbete som ska utföras.
- Slå fast vad som är lägsta nivåer för lön, semester och arbetstid i kollektivavtalet.
- "Översätt" kollektivavtalsvillkoren till tydliga och proportionerliga kontraktsvillkor.
- Upphandlingsmyndigheten har tagit fram sådana kontraktsvillkor för vissa branscher.

När arbetet utförs utanför Sverige

- Om arbetet ska utföras där svensk arbetsrätt inte är tillämplig får myndigheten kräva att leverantören ska följa villkoren i ILO:s åtta s.k. kärnkonventioner.
- Om det är "behövligt" ska myndigheten ställa sådana villkor.

Exempel på andra fackliga krav

- Villkor som rör arbetsmiljön
- Villkor om övertagande av personal
- Villkor om meddelarskydd för leverantörens anställda