



Facklig handbok för  
**BÄTTRE OFFENTLIG  
UPPHANDLING**

- Handboken vänder sig till lokala fackliga företrädare och ombudsmän som kommer i kontakt med och/eller hanterar offentlig upphandling.
- Handboken behandlar både upphandlingar enligt upphandlingslagarna LOU och LUF och enligt lagen om valfrihetssystem LOV.
- Handboken inleds med en faktadel som beskriver begrepp och viktiga regelverk och fortsätter med en processdel där de olika stegen vid upphandling och vilka möjligheter som finns att påverka beskrivs.
- Handboken handlar om centrala fackliga intressefrågor, det vill säga medlemmars arbets- och anställningsvillkor.

# Innehållsförteckning

Förord .....	2
--------------	---

## **Inledning**

1. Varför en facklig handbok om offentlig upphandling? .....	4
2. Vad är socialt ansvarsfull upphandling? .....	6
3. Skilj på politik och juridik .....	8

## **Regelverk**

4. Regler för inflytande .....	10
5. Upphandlingsreglerna .....	19

## **LOU & LUF**

6. Upphandlingsprocessen enligt LOU och LUF .....	26
Checklista .....	38

## **LOV**

7. Upphandling av valfrihetssystem enligt LOV .....	40
Checklista .....	43

## **Fackliga krav**

8. Vad kan facket kräva? .....	46
--------------------------------	----

## **Lagtext**

Bilaga 1. Lagtext och förteckning över ILO:s kärnkonventioner .....	60
Bilaga 2. Andra upphandlingsförfaranden enligt LOU och LUF .....	66

## **Domar**

Bilaga 3. Domar .....	68
Litteraturlista .....	70

## **Index**

Sökord .....	72
--------------	----

## Förord

Offentlig upphandling och valfrihetslagstiftningen har inneburit helt nya arbetsuppgifter för lokala fackliga företrädare inom den offentliga sektorn. Redan idag är många verksamheter upphandlade och inget tyder på att det kommer att minska. Det finns därför all anledning för facket att engagera sig i dessa frågor då de påverkar medlemmarnas anställningsvillkor och arbetsmiljö. För facket är det viktigt att vara med tidigt i processen eftersom det är då det finns möjlighet att påverka.

Den här handboken är tänkt att vara ett stöd för lokala fackliga företrädare under en upphandlingsprocess, både när det gäller vilka krav som kan ställas och hur de kan utformas.

Manus till handboken har skrivits av Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitet, på uppdrag av OFR. OFRs medlemsförbund har deltagit i utformningen av innehållet.

Vår förhoppning med denna handbok är att de fackliga organisationerna ska bli starkare i upphandlingssituationer och i valfrihetsprocessen för att därigenom uppnå bättre villkor och bättre arbetsmiljö för dem som sedan kommer att utföra arbetet.

---

# Inledning

---

**Kapitel 1**

Varför en facklig handbok om offentlig upphandling?.....4

**Kapitel 2**

Vad är socialt ansvarsfull upphandling?.....6

**Kapitel 3**

Skilj på politik och juridik .....8

# 1. Varför en facklig handbok om offentlig upphandling?

Kan en kommun ställa som villkor att en leverantör tar över personal? Får en myndighet som upphandlar daglig verksamhet inom handikappomsorgen kräva att den som får kontraktet ska betala kollektivavtalsenlig lön? Och går det att utesluta leverantörer för att de är dåliga arbetsgivare? Svar: det beror på.

Den här handboken är tänkt för den som vill ha mer användbara svar än så. Med den vill din fackliga organisation informera om vilka möjligheter du som lokal facklig företrädare har att medverka och påverka när myndigheter, kommuner, landsting och regioner köper in varor och tjänster.

Offentlig upphandling omsätter idag omkring 600 miljarder kronor om året, och det finns all anledning för facket att engagera sig, inte minst för att en upphandling kan ha stor betydelse för medlemmarnas arbetsmiljö och anställningsvillkor. Också ur arbetsgivarnas synvinkel kan resultatet bli bättre om facket är med och bestämmer vilka krav man ska ställa på en framtida leverantör. Alla kan vinna på att fack och arbetsgivare gemensamt arbetar med upphandlingen.

Enligt upphandlingsutredningens slutbetänkande *Goda affärer (SOU 2013:112)* skulle den offentliga sektorn i sin helhet, genom bättre upphandlingar, kunna pressa prisnivån med ett par procent i snitt utan att kvalitén försämras. Det skulle frigöra resurser motsvarande minst 10 miljarder kronor.

Fokus i *Facklig handbok för bättre offentlig upphandling* ligger på upphandlingsreglerna, det vill säga vad som gäller när arbetsgivaren redan har beslutat att något ska upphandlas. Frågan om en tjänst över huvud taget ska upphandlas eller bedrivas i egen regi – som kan vara mycket betydelsefull för facket – är då redan avgjord och upphandlingsregleringen har inget med den att göra.

När en politisk församling eller en enskild myndighet väl har fattat ett beslut om att upphandla en vara eller tjänst vidtar en process som är strängt strukturerad enligt detaljerade lagregler. Det lokala facket kan då använda arbetsrättsliga regler för att få ett ord med i laget när arbetsgivaren förbereder upphandlingar som har betydelse

för medlemmarnas villkor, och även senare när de tar ställning till de anbud som kommit in. De viktigaste arbetsrättsliga reglerna beskrivs i kapitel 4.

Det finns två olika typer av upphandling. Dels upphandling enligt de ”vanliga” upphandlingslagarna LOU och LUF dels upphandling av valfrihetssystem för vård och omsorg enligt LOV. Kapitel 6 och 7 beskriver steg för steg hur en upphandling går till enligt de båda modellerna och vad den fackliga organisationen bör bevaka i varje steg.

Handbokens sista kapitel ger konkreta exempel på fackligt motiverade villkor som kan ställas i samband med en upphandling.

Det är också bra att känna till den politiska debatten om det som kallas socialt ansvarsfull upphandling och hur viktigt det är att skilja mellan juridik och politik. Därför följer nu ett par sidor om det.

#### **Några ord om terminologi**

Upphandlingsregleringen skiljer mellan upphandling av varor, tjänster och byggentreprenader. I den här boken använder vi bara varor och tjänster och räknar in byggentreprenaderna bland tjänsterna.

På samma sätt talar vi för enkelhetens skull om upphandlande myndigheter, även om det inte enbart är myndigheter som måste rätta sig efter upphandlingsreglerna utan hela den offentliga sektorn.

Ibland använder vi de sammanfattande uttrycken ”stat och kommun” eller offentlig sektor som täcker både statlig och all kommunal verksamhet, dvs även landsting och regioner.

## 2. Vad är socialt ansvarsfull upphandling?

- Socialt ansvarsfull upphandling handlar om att använda den offentliga sektorns köpkraft för att driva fram förbättringar; att utmana leverantörer att erbjuda nya klimatsmarta lösningar eller skaffa fram arbete åt långtidsarbetslösa.
- Det handlar också om att se till att inte konkurrensen om de offentliga kontrakten sker till priset av att arbetstagares rättigheter urholkas eller att rena lagbrott understöds.

---

På senare år har socialt ansvarsfull upphandling blivit ett begrepp. Med det menas att stat och kommun inte enbart ska ta kortsiktiga ekonomiska hänsyn och bara se till priset när de köper varor och tjänster, utan också väga in andra samhällseliga intressen, som att värna miljön och främja den sociala sammanhållningen. I en mer ambitiös form handlar det om att använda myndigheternas köpkraft för att driva fram förbättringar, att utmana tänkbara leverantörer att erbjuda nya klimatsmarta lösningar eller göra en särskild insats för arbetslösa ungdomar, för att ta ett par exempel. Men det handlar också om att se till att inte konkurrensen om de offentliga kontrakten sker till priset av att arbetstagares rättigheter urholkas eller att rena lagbrott understöds. Man ska inte kunna vinna en upphandling genom att bygga sitt anbud på oanständiga löner till dem som ska göra jobbet, fusk med skatt och sociala avgifter eller nonchalans mot arbetsmiljöregler.

Det är delvis omstritt i vilken utsträckning myndigheterna kan göra så här och debatten har förts under rubriken ”sociala hänsyn vid offentlig upphandling”. Den har då omfattat allt från frågor som har varit mycket kontroversiella – till exempel om en myndighet kan kräva att leverantören betalar sina anställda lön enligt kollektivavtalet på orten där arbetet utförs eller om man kan utnyttja upphandlingen för att skaffa fram arbete åt långtidsarbetslösa – till sådant som är fullkomligt självklart och aldrig har ifrågasatts av någon. Exempel på det senare är att det givetvis står en myndighet fritt att upphandla tjänster som i sig har ett socialt syfte, eller att kräva att en utrustning som köps in ska vara anpassad för synskadade. Att det är



så självklart beror på att upphandlingsreglerna inte handlar om *vad* som ska köpas utan om *hur det ska gå till* att göra det. När Europeiska kommissionen ger exempel på hur man kan ta sociala hänsyn brukar den också lyfta fram upphandlingar som läggs upp så att de gynnar småföretag.

Att upphandlingarna sköts på ett socialt ansvarsfullt sätt har betydelse för alla som bor i landet. Och det blir allt viktigare i takt med att allt fler offentliga verksamheter konkurrensutsätts. För dem som arbetar i offentlig sektor och offentligt finansierad verksamhet får upphandlingarna ibland också mer direkta konsekvenser: en förvaltning upphandlar ny arbetsutrustning, en verksamhet som drivs av en myndighet läggs ut på privata utförare, kommunens sophantering som hittills har skötts av en kollektivavtalsbunden leverantör ska upphandlas på nytt. I sådana situationer kan de fackliga organisationerna ha särskilda intressen att bevaka.

Socialt ansvarsfull upphandling blir allt viktigare.

### *Några exempel på socialt ansvarsfull upphandling*

- Vid upphandling av arbetsutrustning eller andra varor som ska användas på arbetsplatsen har facket anledning att bevaka arbetsmiljöaspekterna. Sak samma när arbetsgivaren tänker anlita ett bemanningsföretag eller en entreprenör som ska arbeta i arbetsgivarens lokaler.
- När verksamheter ska konkurrensutsättas gäller det att ta tillvara de berörda arbetstagarnas intressen av anställningstrygghet och oförändrade anställningsvillkor.
- När en kommun ska upphandla vårdtjänster enligt LOV är det viktigt för facken att enbart leverantörer som ger sina anställda lön och andra villkor enligt kollektivavtal får delta i valfrihetssystemet.
- Ett annat krav när skattefinansierade tjänster ska drivas av privata utförare är att de anställda ska ha samma meddelarskydd som offentliganställda.

I många av upphandlingssituationerna har den fackliga organisationen en rätt att få ett ord med i laget som kan användas för att påverka hur upphandlingen läggs upp.

### 3. Skilj på politik och juridik

- Den svenska lagstiftningen om upphandling är starkt styrd av EU:s regler och vad EU-rätten tillåter. Här finns många missuppfattningar. Det gäller att skilja på juridiska argument och politiska invändningar.
- 

Upphandlingarna är starkt styrda av EU:s regler och det pågår en livlig debatt om i vilken mån EU-rätten tillåter att medlemsländernas myndigheter väger in olika slag av sociala och etiska hänsyn när de upphandlar varor och tjänster. Exempel på detta är att leverantören inte får använda barnarbete eller att de arbetstagare som ska genomföra kontraktet ska få lön enligt kollektivavtal.

Här finns det många myter och missuppfattningar. Den som föreslår att myndigheterna ska ställa den här typen av krav får ofta svaret: ”Det är inte tillåtet” eller ”Det strider mot EU-rätten”. Ibland är de här påståendena direkt felaktiga. Andra gånger kan de vara starkt förenklade – svaret är i och för sig korrekt, men hade lika gärna kunnat uttryckas så här: ”nja, man kan inte formulera ett kontraktsvillkor precis så som du föreslår. Men jag förstår vad du vill uppnå, och då ska du i stället formulera det så här”.

Hur kommer det sig att två personer kan ge så skilda svar på samma förslag? Det finns flera orsaker. För det första har vi att göra med en komplicerad lagstiftning och alla har helt enkelt inte de kunskaper om exempelvis EU-rätten som behövs för att man ska förstå den fullt ut. För det andra råder det delade meningar om det är *lämpligt* att väga in sociala hänsyn och annat som vissa kallar ”upphandlingsfrämjande faktorer”. Det är som synes en politisk bedömning, inte en juridisk. Men personer som anser att det inte är lämpligt har en benägenhet att tolka lagstiftningen så restriktivt som möjligt, och om de blir tillfrågade fokuserar de på vad som är förbjudet, inte på vad som kan vara tillåtet. Till det kommer att den svenska lagstiftningen i sig inte ger någon ledning när det gäller de här frågorna.

Det är just för att kunna avgöra vad som är sant juridiska argument, och om man vill bemöta vad som snarare är politiska invändningar, som man behöver förstå hur upphandlingsregleringen är uppbyggd och tankarna bakom den.

---

# Regelverk

---

**Kapitel 4**

Regler för inflytande..... 10

**Kapitel 5**

Upphandlingsreglerna..... 19

## 4. Regler för inflytande

Regler som är aktuella när facket vill påverka en upphandling:

- Lokala samverkansavtal med grund i det kommunala avtalet FAS 05 och det statliga avtalet Samverkan för utveckling
  - AML 6 kap. 4 §
  - MBL 11–12 §§
  - MBL 38–39 §§
  - OSL 19 kap. 3 § och 10 kap. 11–12 §§
- 

Två arbetsrättsliga lagar ger arbetstagarna möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut om upphandlingar, arbetsmiljölagen (AML) och lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Men på många offentliga arbetsplatser finns det lokala samverkansavtal som har slutits med stöd av det centrala samverkansavtalet FAS 05 för den kommunala sektorn respektive det statliga avtalet *Samverkan för utveckling*. Om det finns ett sådant lokalt avtal behandlas frågor om upphandling på det sätt som parterna har kommit överens om där. På arbetsplatser utan samverkansavtal tillämpar man AML och MBL som vanligt.

### Samverkansavtal

Både på det statliga och det kommunala området finns det följaktligen möjlighet att träffa lokala samverkansavtal. Genom dem för man ihop de två inflytandesystemen till ett enda, så att ”AML-frågor” och ”MBL-frågor” i så stor utsträckning som möjligt behandlas tillsammans. Det innebär inte bara att man organiserar det fackliga inflytandet på ett annat sätt. Samverkansavtalen bygger också på dialog och förtroendefullt samarbete i stället för förhandlingar mellan två parter med motsatta intressen, som MBL utgår från. I den andan kan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen diskutera alla möjliga verksamhetsfrågor där de kan se ett gemensamt intresse, oavsett om de faller inom arbetsgivarens lagstadgade förhandlings-skyldighet eller ej.

I det centrala samverkansavtalet för den kommunala sektorn, FAS 05, sägs exempelvis att samverkan är en naturlig del av den löpande verksamheten som inkluderar såväl anställda och ekonomi

som organisationsfrågor. I det statliga samverkansavtalet anges att samverkan ska vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet, såväl i vardagsfrågor som i den långsiktiga utvecklingen. Samverkan bygger på att det finns gemensamma grundläggande intressen kring verksamheten.

Det är viktigt att den som är förtroendevald i en lokal samverkansgrupp tar reda på var och hur upphandlingar sker på den aktuella myndigheten. När det är klargjort finns alla möjligheter att med samverkansavtalet i ryggen efterfråga inflytande i upphandlingsprocessen. Förtroendevald i samverkansgrupp behöver inte vara skyddsombud, men kom ihåg att AML ger skyddsombud särskilda rättigheter. För enkelhetens skull används benämningen skyddsombud för förtroendevald i samverkansgrupp i vår beskrivning.

Viktigt att förtroendevald i samverkansgrupp tar reda på var och hur upphandlingar sker.

Att det finns ett samverkansavtal på arbetsplatsen betyder inte att MBL saknar betydelse där. Om man inte kan komma överens om en viss fråga kan man ”lyfta ut” den ur samverkan och övergå till vanliga MBL-förhandlingar. När man samverkar just kring upphandlingar är det dessutom MBL som avgör vilka uppgifter arbetsgivaren får lämna ut om anbudet, de är skyddade av sträng sekretess som inte kan avtalas bort.

De rättigheter som skyddsombuden har enligt AML kan inte heller avtalas bort. Där man har samverkansavtal måste alltså skyddsombuden få vara minst lika delaktiga i arbetsgivarens planering som på arbetsplatser utan samverkansavtal.

### Skyddsombuds rätt att delta i planeringen enligt AML

Skyddsombuden – eller arbetsmiljöombuden som de allt oftare kallas – har omfattande rättigheter när det gäller allt som påverkar arbetsmiljön. I en rad situationer ska skyddsombudet till och med *delta* i arbetsgivarens planering, nämligen

- när arbetsgivaren planerar att skaffa nya lokaler eller anordningar eller ändra de gamla,
- när arbetsgivaren överväger att förnya arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation och

Skyddsombudens rättigheter kan inte avtalas bort.

- när arbetsgivaren planerar att använda farliga ämnen.

Regeln, som finns i AML 6 kap. 4 § (se lagtext i bilaga 1), betyder alltså att han eller hon ska vara inblandad i arbetsgivarens beslutsförberedelser på ett mycket tidigt stadium. Om beslutet förutsätter att arbetsgivaren gör en upphandling har skyddsombudet möjlighet att komma med förslag om vilka krav som ska ställas för att de varor eller tjänster som upphandlas ska vara godtagbara ur arbetsmiljösynpunkt.

### **Rätt till förhandling enligt MBL**

Många av de beslut som skyddsombuden ska vara delaktiga i innebär också viktigare förändringar av arbetsgivarens verksamhet eller de anställdas arbets- eller anställningsförhållanden. I alla sådana fall måste arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den lokala fackliga organisationen enligt 11 § MBL (se lagtext i bilaga 1). Om förändringen kräver att man gör en upphandling, som till exempel när hela eller delar av verksamheten ska konkurrensutsättas, kan den fackliga organisationen i samband med MBL-förhandlingarna framföra synpunkter på hur förfrågningsunderlaget ska utformas. Se mer på sid. 27–31.

En annan tänkbar situation är att arbetsgivaren är på väg att fatta ett beslut som i och för sig inte innebär någon viktigare förändring men som rör de anställda och som den fackliga organisationen vill påverka. Kanske har arbetsgivaren en rutin som facket nu tycker det är dags att ändra. Facket kan då själv begära förhandling enligt 12 § MBL. Om beslutet aktualiserar en upphandling kan facket precis som vid en förhandling enligt 11 § komma med förslag som rör upphandlingen.

### **Förhandlingsrättens räckvidd**

Att skyddsombud och andra fackliga företrädare har rätt att delta i planeringen och förhandla inför upphandlingar som har betydelse för den offentliga arbetsgivarens egna anställda står klart.

Det är mer osäkert vad som gäller om det lokala facket vid den upphandlande enheten vill slå vakt om arbets- och anställningsvillkor för de anställda hos leverantörerna. De är kanske till och med medlemmar i samma fackförbund. Skulle exempelvis Vårdförbundets lokalavdelning i ett sådant fall kunna begära förhandling med

hänvisning till 12 § MBL och yrka att kommunen ställer som villkor att alla leverantörer ska tillämpa minimivillkoren i kollektivavtalet HÖK 13 för att få vara med i ett valfrihetssystem? Något säkert svar finns inte. MBL kom till i en annan tid och de som skrev den kunde uppenbarligen inte ens föreställa sig en sådan situation. Därför nämns den inte över huvud taget i lagens förarbeten. Arbetsdomstolen (AD) har inte heller haft anledning att uttala sig om saken. Det finns all anledning att pröva om det är möjligt.

### **”Entreprenadförhandlingar” och vetorätt**

Det finns ytterligare några regler i MBL som kan vara användbara för den lokala fackliga organisationen, nämligen 38–39 §§ (se lagtext i bilaga 1) om så kallade entreprenadförhandlingar och facklig veto-rätt.

Utgångspunkten är att om en arbetsgivare planerar att anlita till exempel en egenföretagare, ett entreprenadföretag eller ett beman-ningsföretag (det vill säga någon som ska utföra arbete åt arbetsgivaren utan att vara anställd) så måste arbetsgivaren enligt 38 § i MBL på eget initiativ inleda förhandlingar med den lokala fackliga organisationen när ett antal förutsättningar är uppfyllda. Syftet med den här särskilda inflytan-deregeln är i första hand att facket ska kunna hindra arbetsgivaren från att utnyttja arbetskraft i former som innebär att man kringgår den arbetsrättsliga lagstiftningen och gällande kollektivavtal. För-handlingarna ska inte handla om ifall arbetet över huvud taget ska läggas ut på entreprenad i stället för att utföras av arbetsgivarens egna anställda; den frågan behandlas vid förhandlingar enligt 11 § eller 12 § MBL. Förhandlingar enligt 38 § MBL går ut på att utvärdera om en viss leverantör som arbetsgivaren vill skriva kontrakt med är seriös eller inte. Facket kan då begära att arbetsgivaren lämnar sådana upplysningar om leverantören som behövs för att avgöra detta.

Beslut om veto fattas alltid av förbundet centralt.

Om den information som den fackliga organisationen får fram ger anledning att anta att det skulle leda till brott mot lagar eller kollektivavtal om arbetsgivaren anlitar den tilltänkta leverantören, kan facket lägga in veto enligt 39 § MBL, det vill säga helt enkelt förbjuda arbetsgivaren att göra det. Beslut om veto kan dock inte

fattas av den lokala fackliga organisationen. Det är en sak för förbunden centralt att avgöra.

De här reglerna kan verka skräddarsydda för att ta tillvara fackliga intressen i samband med offentliga upphandlingar och hindra arbetsgivaren från att ge kontraktet till en leverantör som kan erbjuda lägst pris därför att den inte tänker sköta sina arbetsrättsliga förpliktelser. I praktiken är de dock inte alltid användbara. Visserligen gäller de utan undantag på den offentliga sektorn, men det var inte upphandlingar i stat och kommun som regering och riksdag hade i åtanke när lagen skrevs, utan problem med svart arbetskraft och kringgående av arbetsrättsliga regler i den privata sektorn. Det kunde till exempel handla om varvsföretag som använde inhyrd arbetskraft (vilket var förbjudet) sida vid sida med de anställda varvsarbetarna eller byggföretag som anlidade ”falska” egenföretagare som underentreprenörer. Reglerna om entreprenadförhandlingar är alltså utformade därefter.

När man ska tillämpa entreprenadreglerna vid upphandlingar som måste följa detaljerade regler i lagar om upphandling och om offentlighet och sekretess finns det tre begränsningar som beskrivs på sid. 15–16.

### **Nytan för facket med entreprenadreglerna**

Även om förhandlingsskyldigheten har sina begränsningar och veto-rätten inte är användbar är entreprenadreglerna inte alls meningslösa. Vid förhandlingar enligt 38 § MBL kan den fackliga organisationen begära att arbetsgivaren tar fram sådana upplysningar om anbudsgivarna som behövs för att avgöra om de är seriösa eller ej. Kanske kan facket i sin tur bidra med information som arbetsgivaren inte känner till om hur en viss leverantör sköter sina åligganden gentemot personalen. På så sätt blir arbetsgivaren tvungen att göra kontroller som inte hade blivit av annars. Dessutom; om det kommer fram verkligt graverande uppgifter om en leverantör i samband med förhandlingarna, till exempel att den har dömts för ett allvarligt arbetsmiljöbrott, kan arbetsgivaren själv utesluta den leverantören och facket slipper ta på sitt ansvar att lägga in veto. Myndigheten har ju normalt samma intresse som den fackliga organisationen av att inte anlita oseriösa företag.



## Begränsningar för att tillämpa reglerna om entreprenadförhandlingar och vetorätt

### 1. Kollektivavtal för arbetet krävs

Den första begränsningen ligger i att myndigheten måste vara bunden av kollektivavtal för just det arbete som leverantören ska utföra för att den över huvud taget ska vara skyldig att förhandla enligt 38 §. Redan här finns alltså en begränsning i och med att de offentliga arbetsgivarna ofta saknar kollektivavtal för de arbeten som upphandlingen gäller. För att ta ett exempel: om upphandlingen gäller ett husbygge behöver arbetsgivaren inte förhandla enligt 38 § om den inte är bunden av avtalet med Byggnads.

När man upphandlar vårdtjänster blir det en annan sak, eftersom både stat och kommun, landsting och regioner har kollektivavtal för den typen av arbeten. I sådana fall kan det alltså bli aktuellt med förhandlingar enligt 38 § MBL när upphandlingsprocessen har kommit så långt att tiden för att lämna in anbud har gått ut och anbudet har öppnats. Då ska den upphandlande myndigheten börja med att kontrollera om några av dem ska sorteras bort innan myndigheten sätter igång med att värdera vilket anbud som är mest förmånligt. Anbudsgivare som har dömts för vissa brott ska inte alls få vara med och tävla om kontraktet. Det är också möjligt, men inte obligatoriskt, att utesluta anbud från leverantörer som bevisligen har gjort sig skyldiga till allvarliga fel i yrkesutövningen – vilket kan innefatta brott mot arbetsrättsliga regler – och onormalt låga anbud. Det är den kontrollen som den fackliga organisationen kan bidra till.

### 2. Sekretess

Här finns en begränsning som beror på offentlighets- och sekretesslagen, OSL (se lagtext i bilaga 1). Vid sådana upphandlingar som följer de två centrala upphandlingslagarna LOU och LUF (se sid. 21), det vill säga de allra flesta upphandlingar, gäller absolut sekretess. Uppgifter som rör anbudet "får inte i något fall lämnas till någon annan än den som har lämnat anbudet" förrän alla anbud har offentliggjorts eller myndigheten har beslutat vem som ska få kontraktet. Det är utgångspunkten och om det inte fanns ett särskilt undantag från den regeln skulle arbetsgivaren inte ens få lämna ut namnen på anbudsgivarna.

För att en myndighet ska kunna uppfylla sina skyldigheter enligt de arbetsrättsliga reglerna finns det ett sådant undantag, som gäller till exempel vid entreprenadförhandlingar. Trots den stränga sekretessen kring anbudet får myndigheten informera fackliga företrädare och skyddsombud i den utsträckning som krävs enligt MBL och AML. Dessa blir då bundna av samma sekretess som arbetsgivaren, fast med ett undantag, de får lämna uppgiften vidare till en ledamot av den fackliga organisationens styrelse. >>>

>>> Hur omfattande information kring anbudet som den fackliga organisationen kan få beror alltså på vad MBL kräver. Utgångspunkten i 38 § är att facket ska få veta så mycket "som den behöver" för att kunna ta ställning till förhandlingsfrågan.

Det betyder inte att arbetsgivaren är skyldig att lämna ut alla uppgifter som facket begär. I samband med att MBL antogs uttalade sig Riksdagens inrikesutskott allmänt om arbetsgivarens informations-skyldighet och underströk att det finns situationer där det motstående intresset är så starkt att arbetsgivaren inte behöver lämna ut alla uppgifter. Bland exemplen nämner utskottet just uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. AD har tolkat detta så att den fackliga organisationen i varje fall inte har någon rätt att få ut hela anbudet (AD 1980 nr 4, se bilaga 3). Samtidigt understryker AD att begränsningen av informationsskyldigheten inte bör sträcka sig längre än absolut nödvändigt för att tillgodose sekretess-intresset. Om anbudshandlingen innehåller uppgifter som har betydelse för arbetstagsarsidan "och som kan yppas utan att sekretessen kring anbudsgivningen behöver uppoffras", bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna ut ett utdrag av handlingen. En del uppgifter kring anbudet som den fackliga organisationen behöver får arbetsgivaren följaktligen lämna ut, men exakt var gränserna går är omöjligt att säga.

AD tillägger att det som den sagt om gränserna för informations-skyldigheten enligt MBL beträffande anbudshandlingar gäller också för skyddsombudens rätt att få ta del av handlingar enligt AML.

De här stränga sekretessreglerna gäller vid "vanliga" upphandlingar. Däremot gäller de inte vid upphandlingar enligt LOV (se sid. 40–43). Det anses inte nödvändigt eftersom leverantörerna inte konkurrerar med varandra i sådana system; alla som uppfyller de krav som kommun eller landsting har ställt upp får kontrakt. Här finns i stället en annan hake. Till skillnad från hur det är vid andra upphandlingar finns det ingen deadline för att lämna in ansökningar om att få delta i ett valfrihetssystem. Ansökningar kommer in löpande och kommunen kan sluta kontrakt med nya leverantörer när som helst. Även entreprenadförhandlingarna måste då ske fortlöpande.

### *3. Vetorätten knappt användbar*

En tredje begränsning ligger i att tröskeln för att den fackliga organisationen ska kunna lägga in veto mot en leverantör är mycket hög. Bara en enda gång på de snart 40 år som MBL har funnits har AD godkänt en vetoförklaring och det målet gällde den privata sektorn (AD 1978 nr 109). Möjligheterna att lägga in veto mot en anbudsgivare i en offentlig upphandling är ännu mer begränsade.

## Viktigt att påverka på alla nivåer

Vad och hur mycket den fackliga organisationen kan påverka bestäms i ett samspel mellan de arbetsrättsliga reglerna och upphandlingsreglerna. Arbetsrätten klargör i vilka situationer facket har rätt att få ett ord med i laget och upphandlingsreglerna avgör vilka typer av krav som kan ställas på leverantörerna.

Facket måste vara med och påverka tidigt i upphandlingen.

Tillsammans innebär regelverken att det framför allt är på det förberedande stadiet, när förfrågningsunderlaget (se sid. 27–31) fortfarande håller på att arbetas fram, som det finns en möjlighet att påverka. Så snart det har spikats och publicerats är arbetsgivaren bunden av strikta regler i upphandlingslagarna och utrymmet för att ta hänsyn till ytterligare fackliga synpunkter är ytterst litet.

### *Ökat inflytande genom lokalt samverkansavtal*

Till att börja med måste de fackliga företrädarna få kännedom om att en upphandling planeras, vilket arbetsgivaren kanske inte själv tänker på att informera om. Det kan vara något att ta upp i ett lokalt samverkans- eller medbestämmandeavtal.

Det finns alltid en rätt att delta i planeringen eller förhandla inför upphandlingar som har betydelse för arbetsgivarens egna anställda. Som framgått tidigare är det mer tveksamt om den fackliga organisationen kan kräva att få säga sitt till exempel om arbets- och anställningsvillkor för leverantörernas anställda.

Det finns förstås inget som hindrar att arbetsgivaren inom ramen för ett lokalt samverkansavtal låter den fackliga organisationen vara med och påverka även i frågor som faller utanför förhandlingsskyldigheten, så länge man inte tummar på upphandlingssekretessen. En annan möjlighet är att vända sig till de politiska beslutsfattarna.

### *Policy kan stärka fackliga krav*

Över huvud taget ökar chanserna att de tjänstemän som är ansvariga för upphandlingarna ska lyssna på fackliga önskemål om myndigheten, kommunen, landstinget eller regionen har antagit någon form av policy eller principbeslut som stöder dessa. Det kan till exempel vara att man i alla upphandlingar, där det är möjligt, ska kräva att den som får ett tjänstekontrakt ska ge sina anställda åtminstone

minimivillkor enligt branschens kollektivavtal eller att alla varuleverantörer måste förbinda sig att respektera ILO:s grundläggande konventioner (se bilaga 1). Det finns all anledning för de fackliga organisationerna att försöka påverka på alla nivåer och genom alla tänkbara kanaler. Inledningsvis kan facket alltså behöva tänka över sin taktik. Vilka nivåer och kanaler behöver påverkas? Vad får det för konsekvenser?

### Ramavtal och inköpscentraler

Att facket behöver tänka igenom sin taktik blir särskilt tydligt med tanke på att många upphandlingar inte genomförs av arbetsgivaren själv utan av särskilda inköpscentraler. Upphandlingar för kommuner, landsting och regioner samordnas av *SKL Kommentus inköpscentral* och för de statliga myndigheterna finns *Statens inköpscentral*. Det kan också hända att exempelvis några kommuner bildar en egen

Det lokala facket på myndigheterna kan inte förhandla med inköpscentralerna.

sådan central. Gemensamt för dem är att de sluter centrala så kallade ramavtal om varor och tjänster som andra upphandlande myndigheter kan göra avrop från om de vill slippa besväret med att själva

genomföra en upphandling. Inköpscentralerna kan också genomföra upphandlingar på direkt uppdrag från myndigheter som räknar med att det är fördelaktigt att gå samman om någon upphandling. Det som ställer till det från facklig synvinkel är att inköpscentralerna är självständiga juridiska personer medan förhandlingsrätten och rätten för skyddsombud att delta i planeringen gäller enbart i förhållande till den egna arbetsgivaren. Den lokala fackliga organisationen har alltså inte någon direktkontakt med inköpscentralen. Därför kan det vara betydelsefullt om det finns politiskt stöd för att inköpscentralen i största möjliga mån också ska ta olika sociala hänsyn i sina upphandlingar.

## 5. Upphandlingsreglerna

- Svenska regler om upphandling måste följa EU:s upphandlingsdirektiv.
- Syftet med EU:s regelverk är att leverantörer i hela EU/EES ska ha reella och lika möjligheter att tävla om de offentliga kontrakten.
- Regelverket är mycket strikt när det gäller hur upphandlingsproceduren ska gå till, men neutralt till frågan om det är lämpligt att ställa sociala krav.
- LOU reglerar upphandling av varor, tjänster och byggentreprenader. LOV gäller för upphandling av vissa hälsovårds- och socialtjänster.
- För upphandlingar inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster finns en särskild lag, LUF.
- Lagarna bygger på fyra principer som måste genomsyra all upphandling: icke-diskriminering och likabehandling, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande.

---

När man diskuterar vilket utrymme det finns för att ta andra hänsyn vid offentlig upphandling än rent ekonomiska hänvisar man ofta till EU-rätten. Det beror på att medlemsstaternas regler måste hålla sig inom de ramar som EU:s upphandlingsdirektiv och grundläggande fördrag drar upp, det vill säga de får gärna vara strängare mot de upphandlande myndigheterna men de får inte vara mer liberala. Om en medlemsstat har strängare regler så är det de som gäller där, även om EU-rätten är mer tillåtande på någon punkt.

De två centrala EU-direktiven än så länge är direktiv 2004/17/EG om samordning av förfarandena vid upphandling på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (försörjningsdirektivet) och direktiv 2004/18/EG om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster ("det klassiska" direktivet). De kommer att ersättas av två nya direktiv, ett om offentlig upphandling och ett annat om upphandling inom områdena vatten, energi, transport och posttjänster (se sid. 23).

Direktiven gäller bara för upphandlingar över vissa belopp, så kallade tröskelvärden. Men inte heller alla upphandlingar över tröskelvärdena måste följa direktiven. Vissa typer av tjänster, så kallade B-tjänster, är till exempel undantagna från nästan alla regler i direktiven.

### **Tröskelvärden och B-tjänster**

Tröskelvärdena är olika beroende på vad som ska upphandlas och vilken typ av myndighet som gör det. Tröskelvärdena räknas om vartannat år efter hur eurons kurs står sig i relation till andra valutors. Från den 1 januari 2014 varierar värdena mellan 134 000 euro och cirka 5,2 miljoner euro.

B-tjänsterna finns förtecknade i Bilaga 3 till LOU. Dit räknas bland annat hälsovård, socialtjänster, undervisning och yrkesutbildning.

Det betyder inte att medlemsstaterna är fria att göra som de vill vid upphandlingar som inte omfattas av direktiven eller som bara omfattas delvis. Om en myndighet har anledning att anta att ett bestämt kontrakt som ligger under tröskelvärdet eller som gäller en B-tjänst kan vara av intresse för leverantörer i andra länder måste myndigheten ändå se till att EU-rättens principer om icke-diskriminering och likabehandling, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande respekteras (se sid. 21).

I båda fallen är syftet att leverantörer i hela EU/EES ska ha reella och lika möjligheter att vara med och tävla om de offentliga kontrakt

**Upphandlingsreglerna handlar inte om vad som ska köpas in utan om hur det ska göras.**

som har gränsöverskridande intresse. För upphandlingar som omfattas av direktiven föreskriver dessa en strängt strukturerad procedur som myndigheterna måste följa. Direktiven talar om vilka typer av villkor och kriterier som kan ställas i upp-

handlingens olika faser. På så sätt, är det tänkt, ska myndigheterna inte kunna ta några ovidkommande hänsyn när de steg för steg avgränsar vilka leverantörer som kan vara med och lämna in anbud, och när de slutligen avgör vem av dessa som ska få kontraktet.

Sammanfattningsvis är EU:s regler mycket strikta när det gäller

hur upphandlingsproceduren ska gå till, men de är i grunden neutrala till den politiska frågan om det är lämpligt att myndigheterna ställer socialt motiverade krav på leverantörerna. Den överläts i huvudsak till medlemsstaterna. Det handlar alltså mer om *hur* det ska göras än *om* det får göras.

### **De svenska upphandlingslagarna**

De centrala upphandlingsdirektiven har genomförts i Sverige genom lagen om offentlig upphandling (LOU) och lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster (LUF). För upphandling av vissa hälsovårds- och socialtjänster finns det dessutom en lag som bygger på ett helt annat sätt att tänka än direktiven, lagen om valfrihetssystem (LOV).

Även om EU-direktiven inte kräver det är LOU och LUF konstruerade så att myndigheterna måste följa de flesta av direktivens procedurregler även vid upphandling av B-tjänster och kontrakt under tröskelvärdena.

### **De allmänna principerna**

När man ska tillämpa lagarna måste man hålla i minnet att de bygger på fyra så kallade allmänna principer som ska genomsyra allt som myndigheterna gör i samband med upphandlingen. Det är principerna om icke-diskriminering och likabehandling, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande.

#### ***Icke-diskriminering och likabehandling***

Att leverantörerna ska behandlas lika och inte diskrimineras betyder givetvis att sådant som nationalitet eller var de är etablerade inte får spela någon roll. De villkor som ställs upp får inte vara formulerade så att de på något omotiverat sätt gynnar en viss grupp av leverantörer.

Ett annat uttryck för likabehandlingsprincipen är att myndigheterna måste följa upp att den som fick kontraktet faktiskt lever upp till vad den har åtagit sig. Om myndigheterna inte gör det är risken att de gynnar leverantörer som lämnar in låga anbud därför att de räknar med att inte uppfylla villkoren i kontraktet, till nackdel för seriösa anbudsgivare som begär ett högre pris.

### *Öppenhet*

Öppenhetsprincipen innebär inte bara att myndigheterna måste annonsera så att alla som har intresse av en viss upphandling får en chans att delta. Den innebär också att villkor och bestämmelser i myndighetens förfrågningsunderlag och meddelanden om upphandling måste vara mycket tydliga. Alla sådana handlingar ska bedömas ur de tilltänkta anbudsgivarnas perspektiv. Enligt EU-domstolen ska de formuleras så klart, precist och otvetydigt att ”alla rimligt informerade och normalt omsorgsfulla anbudsgivare” ska kunna förstå vad som förväntas och tolka dem på samma sätt. Leverantörerna behöver ju veta vilka kostnader de ska ta med i beräkningen och vilka uppgifter myndigheterna vill att de ska lämna in. Då räcker det till exempel inte att det står att leverantören ska ”tillämpa kollektivavtalsliknande villkor” för de arbetstagare som sysselsätts med kontraktet. Man måste precisera vilka villkor som menas. Ett annat exempel ur verkligheten på en formulering som ansågs strida mot öppenhetsprincipen var kravet att leverantören skulle ”iaktta kriterierna för hållbara inköp och företagets sociala ansvar”. Man måste precisera vilka villkor och vilka kriterier som menas.

### *Proportionalitet*

Alla krav som ställs måste vara proportionerliga. I själva ordet ligger att kraven inte kan vara likadana i alla upphandlingar. Kraven måste vara relevanta i sammanhanget och vara begränsade till det som omfattas av kontraktet. De får alltså inte gälla leverantörens verksamhet i allmänhet eller gå ut på att leverantören ska ”vara schyst” i andra sammanhang än när den fullgör det aktuella kontraktet.

Om en kommun till exempel vill utnyttja sina upphandlingar för att skaffa fram praktikplatser för arbetslösa ungdomar kan den ställa som villkor att den som får ett kontrakt ska erbjuda ett visst antal sådana platser. Men hur många praktikplatser som kommunen kräver av en viss leverantör måste stå i rimlig proportion till hur stort företaget och det aktuella kontraktet är.

### *Ömsesidigt erkännande*

Med principen om ömsesidigt erkännande menas att den upphandlande myndigheten ska godta olika typer av intyg och certifikat över till exempel yrkeskvalifikationer som har utfärdats av behöriga myndigheter i andra EU/EES-länder.



## Förändringar framöver

I början av 2014 antog EU nya upphandlingsdirektiv. Efter att de har publicerats i EU:s officiella tidning har medlemsstaterna två år på sig att genomföra direktiven. I Sverige har man redan börjat förbereda genomförandet, dels genom en statlig utredning (Utredningen om genomförande av EU:s direktiv om offentlig upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster samt tilldelning av koncessioner, S 2012:9), dels genom att arbetet påbörjats i departementen. Det pågår också en livlig debatt om i vilken omfattning de nya direktiven förbättrar möjligheterna att driva fackliga krav.

Intressant för den här handboken är frågan om de nya direktiven ökar möjligheterna att ställa krav på kollektivavtal vid upphandlingar. Klart är att det kommer att framgå tydligare av de nya reglerna, än det gör idag, att leverantörer som får offentliga kontrakt ska följa gällande arbetsrättsliga regler, inklusive kollektivavtal på orten där arbetet utförs liksom ILO:s kärnkonventioner. Men samtidigt ställer de upp samma begränsningar som idag för *vilka typer* av kollektivavtalsvillkor som det är möjligt att kräva vid utstationering, vilket är den stora stöttestenen ur svenskt perspektiv (se kapitel 8). Någon avgörande förändring på den punkten ser direktiven alltså inte ut att innebära. Sammantaget kan ändå konstateras att de nya direktiven innebär förstärkningar ur ett fackligt perspektiv.

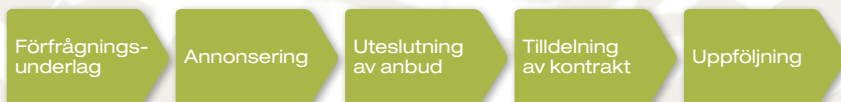
I januari 2014 presenterades en statlig utredning som utvärderat effekterna av LOV på socialtjänstområdet. Utredaren föreslår att kommunerna ska vara skyldiga att införa valfrihet inom hemtjänsten. Om upphandlingarna ska göras med stöd av LOU eller LOV ska avgöras i varje kommun.



---

# LOU & LUF

---



## Kapitel 6

Upphandlingsprocessen enligt LOU och LUF ..... 26

### Steg 1

Utformning av förfrågningsunderlag ..... 27

### Steg 2

Annonsering ..... 32

### Steg 3

Uteslutning av anbud ..... 33

### Steg 4

Tilldelning av kontrakt ..... 36

### Steg 5

Uppföljning ..... 37

Checklista ..... 38

## 6. Upphandlingsprocessen enligt LOU och LUF

- Upphandlingsreglerna kommer in först efter att man har beslutat att en upphandling ska genomföras.
- Upphandlingsprocessen enligt LOU och LUF består av fem steg.

---

Ett beslut om upphandling kan komma till på flera sätt. Vissa föregås av principiella politiska överväganden och omfattande budgetbeslut. Andra är mer eller mindre en del av den löpande verksamheten. Ibland har de föregåtts av fackligt motstånd och förhandlingar inför något som kommer att innebära en viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet. Andra gånger är alla berörda överens om att en upphandling ska genomföras. Oavsett vilket är detta inget som upphandlingsreglerna lägger sig i.

Upphandlingsreglerna kommer in först när man väl har fattat beslut om *att* en upphandling ska genomföras. Då börjar det svåra. Man vet på det stora hela vad det är myndigheten ska köpa, och nu ska man lägga upp upphandlingen så att man får det man vill ha med den kvalitet man efterfrågar och till rätt pris. För att göra rätt gäller det då att hålla isär upphandlingsprocedurens olika skeden och vilka typer av villkor som kan ställas i vart och ett av dessa.

Det finns flera olika upphandlingsprocedurer men i de allra flesta fall är myndigheten tvungen att använda så kallat öppet eller selektivt förfarande. Med ett undantag går de till på samma sätt. Vid ett öppet förfarande får alla som vill lämna in anbud. I det selektiva förfarandet annonserar myndigheten om att den kommer att genomföra en upphandling och leverantörer som vill delta får anmäla intresse. Bland dem väljer myndigheten sedan ut några efter kriterier som beskrivits i annonsen, och bara dessa får lämna in anbud.

Ett par andra procedurer beskrivs i bilaga 2.

# Steg 1.

## Förfrågningsunderlag

1

- Detta är det viktigaste steget att bevaka för facket.
- I detta steg tas alla handlingar fram som leverantören behöver för att utforma sitt anbud.
- Det som bestäms här blir avgörande för utfallet av upphandlingen.

Den första uppgiften blir att arbeta fram det så kallade förfrågningsunderlaget, det vill säga alla de handlingar som leverantörerna ska ha för att kunna utforma korrekta anbud. Det här är det viktigaste skedet under hela processen eftersom det man bestämmer här blir helt avgörande för utfallet av upphandlingen. Det är också i detta skede som den fackliga organisationen har störst möjligheter att påverka. Upphandlingslagarna lägger sig inte i hur myndigheten organiserar arbetet med att ta fram ett förfrågningsunderlag, så här går det bra att förhandla och samverka hur mycket som helst. Däremot finns det regler om vad förfrågningsunderlaget ska innehålla, och där används några begrepp som är bra att känna till (se sid. 28–29).

Förfrågningsunderlaget är det viktigaste steget för facket.

### Krav som facket kan ställa

I kapitel 8 (sid. 46–57) finns en utförlig beskrivning av olika typer av krav som kan vara intressanta ur facklig synvinkel och som är möjliga att ställa i förfrågningsunderlaget. Här följer en sammanfattning.

Eftersom alla krav som ställs måste vara relevanta och proportionerliga för den aktuella upphandlingen kan man inte ställa samma villkor i alla upphandlingar. Börja med att bestämma vad som är viktigt att uppnå och utarbeta sedan villkoren. Krav som facket anser att leverantören absolut måste uppfylla formuleras som tekniska specifikationer eller särskilda kontraktsvillkor (se sid. 28–29). Exempel på ett sådant krav är att leverantören ska ge sina anställda löner och andra minimivillkor enligt kollektivavtalet för branschen. Annat,

## Innehåll i förfrågningsunderlaget

### Tekniska specifikationer

Till att börja med måste förfrågningsunderlaget innehålla en beskrivning av vad det är myndigheten vill köpa, det så kallade *kontraktsföremålet*. Och det avgör den (givetvis) själv – i varje fall i princip. Om myndigheten vill lägga pengar till exempel på en vara som uppfyller höga miljökrav även om den är dyrare än en mindre miljövänlig produkt, så får den göra det.

Begränsningen ligger i att *de så kallade tekniska specifikationerna* som beskriver vad myndigheten vill köpa inte får utformas på ett sätt som i realiteten hindrar anbudsgivare från att delta på lika villkor eller innebär omotiverade hinder för att upphandlingen öppnas för konkurrens. Därför ska de anges antingen som hänvisningar till olika typer av standarder eller i form av prestanda eller funktionskrav som varan eller tjänsten ska uppfylla, eller som en kombination av dessa. Hänvisningar till varumärken får till exempel i princip inte förekomma. Det går att hänvisa till miljömärken, men bara för att förklara vilka kriterier man vill att varan eller tjänsten ska uppfylla. Man kan inte kräva att den faktiskt har märket, utan måste också godta andra bevis som styrker att det en leverantör erbjuder motsvarar de kriterier som miljömärket bygger på.

Om det inte uttryckligen står att myndigheten också godtar alternativa anbud är leverantörerna tvungna att rätta sig efter de tekniska specifikationerna. Därmed bör alltså enbart krav som man betraktar som obligatoriska ingå i dessa. Vid upphandling av varor som ska användas i arbetsgivarens egen verksamhet kan till exempel alla krav på varan som är motiverade ur arbetsmiljösynpunkt ingå i de tekniska specifikationerna. Vid upphandling av tjänster är det också möjligt att ställa krav på produktionsmetoden som har betydelse för arbetsmiljön för dem som ska utföra arbetet.

### Kvalifikationskriterier

Alla företag som själva anser att de kan leverera den efterfrågade varan eller tjänsten kan inte propsa på att få delta i konkurrensen om kontraktet. Den upphandlande myndigheten får kräva att leverantören har en viss *ekonomisk och finansiell ställning* och en *bestämd teknisk och/eller yrkesmässig kapacitet*. Också dessa villkor ska finnas med i förfrågningsunderlaget. Eventuella anbud från leverantörer som inte uppfyller dessa så kallade *kvalifikationskrav* eller *urvalskriterier* ska helt enkelt sorteras bort utan att utvärderas.

Syftet med kvalifikationskriterierna är att den upphandlande myndigheten ska ha en viss garanti för att leverantören har tillräckliga resurser för att kunna fullfölja kontraktet. Kraven får inte gå längre än vad som behövs för att nå det syftet och de måste ha samband med föremålet för kontraktet och stå i proportion till detta. Det betyder att den tekniska eller yrkesmässiga kapacitet man kräver måste vara relevant för den tjänst som ska utföras eller den vara som ska produceras, och man får inte ställa

så höga krav på ekonomisk och finansiell ställning att mindre företag utestängs fast de skulle vara fullt kapabla att genomföra kontraktet.

Både LOU och LUF innehåller en uppräknig av vilka typer av teknisk och yrkesmässig kapacitet som myndigheterna får kräva. Bland annat får de begära in uppgifter "om de miljöskyddsåtgärder leverantören kommer att tillämpa när kontraktet fullgörs", en formulering som är hämtad direkt från EU-direktiven. Man skulle kunna tro att det då också vore möjligt att be att få uppgifter om hur leverantören tänker lägga upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete, men det är antagligen inte möjligt. De enda urvalskriterier som är tillåtna är de som står på listan, och de har tolkats mycket strikt av EU-domstolen.

### Uteslutningsgrunder

Något som också ska stå i förfrågningsunderlaget är om myndigheten tänker utnyttja möjligheten att utesluta anbudsgivare i något av de fall där det inte är obligatoriskt, till exempel för att den har begått något allvarligt fel i yrkesutövningen eller inte uppfyllt sin skyldigheter när det gäller socialförsäkringsavgifter och skatt här i Sverige eller i hemlandet.

### Tilldelningskriterier

För det fjärde måste förfrågningsunderlaget beskriva de *tilldelningskriterier* som myndigheten kommer att använda när den värderar vilket anbud som är mest ekonomiskt fördelaktigt. Tilldelningskriterierna beskriver önskemål som olika leverantörer kan uppfylla olika väl, och som myndigheten därför inte vill eller kan ställa som absoluta krav. De ska vara tydligt angivna och rangordnade så att leverantörerna vet hur viktigt vart och ett av dem är. Efter EU-domstolens dom i Max Havelaar-målet som kom 2012 (C-368/10 Kommissionen mot Nederländerna, se bilaga 3) står det klart att tilldelningskriterierna också kan grunda sig på hänsyn till människor som ska producera de varor eller utföra det arbete som ska upphandlas.

### Särskilda kontraktsvillkor

I det kontrakt som sluts med den utvalda leverantören kan myndigheten ställa *särskilda villkor för hur kontraktet ska fullgöras*. Även de ska vara kända från början och ingå i förfrågningsunderlaget. Det handlar om absoluta villkor som varje leverantör måste uppfylla om den får kontraktet.

Sådana särskilda kontraktsvillkor är lämpliga att använda när man vill ställa krav som rör arbetstagarnas arbetsförhållanden. Det kan till exempel vara att leverantören måste ge sina anställda åtminstone de minimivillkor som finns i ett bestämt kollektivavtal, antar en konkret arbetsmiljöpolicy för det arbete som kontraktet gäller eller ger praktikplatser åt ett par arbetslösa ungdomar.

som man önskar sig men av någon anledning inte vill eller kan ställa som ett absolut villkor, kan i stället bli ett tilldelningskriterium. Det skulle till exempel kunna vara att en leverantör som erbjuder sig att utföra en tjänst med utrustning som är anpassad till en ny, högre arbetsmiljöstandard än den gängse får några extra poäng för det när anbudet jämförs med varandra.

Man kan också vara tvungen att prioritera för att få in tillräckligt många intressanta anbud. För många extra krav på i och för sig vällovliga saker kan annars göra att exempelvis småföretag inte har möjlighet att delta. Dessutom måste den upphandlande myndigheten ha resurser att följa upp villkoren, annars blir de meningslösa. Det kan också strida mot likabehandlingsprincipen (se sid. 21) att ställa villkor som inte följs upp.

### *Krav om lön och andra villkor*

Det går inte att kräva att leverantören ska vara bunden av ett visst kollektivavtal. Däremot är det möjligt att ställa som villkor att leverantören ska tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som finns i ett visst kollektivavtal. Men reglerna är olika beroende på om det arbete som ska utföras kommer att göras av arbetstagare som skickats hit av sina arbetsgivare från andra länder, det vill säga utstationerade arbetstagare, eller av arbetstagare som är anställda i Sverige. I det senare fallet finns det inget hinder mot att kräva att leverantören tillämpar alla de anställningsvillkor som finns i svenska kollektivavtal. Om arbetet ska utföras av utstationerade arbetstagare kan man enbart föreskriva att den ger sina anställda det centrala kollektivavtalets "minimilön" och vissa andra av avtalets minimivillkor förutsatt att de är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av utstationeringslagen (se sid. 51–54 samt lagtext i bilaga 1).

Om upphandlingen har ett gränsöverskridande intresse kan man dock i praktiken bli tvungen att nöja sig med att kräva "utstationeringsvillkor" trots att man inte vet om kontraktet kommer att genomföras med utstationerad arbetskraft. Det beror på att kontraktsvillkoren måste vara fastställda och ingå i förfrågningsunderlaget redan när man begär in anbud.

Under alla omständigheter är det nödvändigt att vara tydlig i förfrågningsunderlaget. Det går inte att hänvisa till "villkor enligt kollektivavtal" utan kontraktsvillkoren ska vara formulerade enligt



modellen: leverantören ska tillämpa klausul A, B och C i kollektivavtalet mellan fackförbund X och arbetsgivarorganisationen Y.

### *Verksamhetsövergång*

När en myndighet inte längre ska driva en verksamhet i egen regi är frågan om de anställda ska få fortsatt arbete hos den nya arbetsgivaren. Detsamma gäller när myndigheten gör en ny upphandling som kan innebära att kontraktet går till en ny entreprenör. Om upphandlingen leder till en verksamhetsövergång enligt lagen om anställningsskydd (LAS) är leverantören skyldig att ta över personalen. Om det inte är en verksamhetsövergång är det mer oklart vad man kan begära av leverantören. Därför måste facket bevaka att frågan blir riktigt behandlad i arbetet med förfrågningsunderlaget.

### *Arbetsmiljökrav*

Arbetsmiljöaspekter kan beaktas såväl i de tekniska specifikationerna som i tilldelningskriterier och kontraktsvillkor. Om det exempelvis är en tjänst som ska utföras i myndighetens lokaler kan man i kontraktet ställa villkor för hur arbetet ska samordnas med arbetsgivarens egen verksamhet. Om myndigheten anlitar inhyrd arbetskraft kan det vara bra att precisera vilka arbetsmiljöåtgärder myndigheten ska ta ansvar för och vad som ligger på bemanningsföretaget. Krav som rör leverantörens systematiska arbetsmiljöarbete kan ställas som särskilda kontraktsvillkor, exempelvis att den ska redovisa sina riskbedömningar för det aktuella arbetet.

### *Oseriösa leverantörer*

För att komma åt oseriösa leverantörer är utmaningen att formulera förfrågningsunderlaget så att dessa så långt som möjligt kan uteslutas. Ett sätt att avskräcka dem kan vara att tydligt ange hur myndigheten kommer att följa upp kontraktet. Exempelvis kan man föreskriva att leverantören ska rapportera regelbundet om löne- och skattebetalningar och att leverantören dessutom ska ställa samma krav på sina underleverantörer. För att ha kontroll över eventuella underleverantörer kan man också kräva att leverantörerna ska uppge vilka underentreprenörer de vill anlita redan när de lämnar in sina anbud. Sedan kan man komplettera med ett kontraktsvillkor om att alla nya underleverantörer som kan tillkomma under kontraktstiden först ska godkännas av den upphandlande myndigheten.

## Steg 2.

### Annonsering

2

- Förfrågningsunderlaget annonseras.
- Inga anbud får öppnas före sista datum för inlämning.

---

När förfrågningsunderlaget är klart ska upphandlingen annonseras så att intresserade leverantörer kan ta del av det. Fram till dess att tiden för att lämna in anbud har gått ut kan myndigheten behöva svara på frågor från leverantörer som vill ha kompletterande upplysningar, men annars är det bara att vänta. Inga anbud får öppnas innan anbudsfristen har gått ut.

## Steg 3.

### Uteslutning

3

- Alla anbud öppnas samtidigt.
- Anbud som inte uppfyller kraven måste sorteras bort.
- Även onormalt låga anbud kan sorteras bort.
- Här är det dags att ta upp förhandlingar enligt MBL:s 38 §.

---

När sista datum för att lämna in anbud har passerat ska alla anbud öppnas samtidigt. Men innan man börjar jämföra dem med varandra ska myndigheten kontrollera om några av dem ska sorteras bort.

#### *Uteslut leverantörer som inte uppfyller de tekniska kraven och kvalifikationskraven*

Anbud från leverantörer som erbjuder varor/tjänster som inte motsvarar de tekniska specifikationerna, eller från företag som inte uppfyller kvalifikationskraven, måste till exempel sorteras bort, annars bryter myndigheten mot likabehandlingsprincipen.

#### *Uteslut brottsliga leverantörer*

Det är också obligatoriskt att utesluta en leverantör om någon företrädare för företaget har dömts för deltagande i en kriminell organisation, bestickning, bedrägeri eller penningtvätt.

#### *Möjligt att utesluta leverantörer som gjort andra försummelser*

Dessutom finns det ett antal fall där det är tillåtet, men inte obligatoriskt, att utesluta en leverantör. Det är nu dags att ta upp eventuella entreprenadförhandlingar enligt 38§ MBL (se sid. 13–16). Här gäller det nämligen att utreda om en leverantör har gjort sig skyldig till den typ av försummelser som MBL:s regler om entreprenadförhandlingar syftar till att komma åt. Det kan till exempel vara att företaget inte har betalat skatt och socialförsäkringsavgifter som det ska, eller att det har gjort sig skyldigt till något allvarligt fel i yrkesutövningen,

som det heter i upphandlingslagarna. Särskilt betydelsefullt ur facklig synvinkel är att brott mot arbetsrättsliga regler kan räknas som fel i yrkesutövningen.

För att kunna bedöma om en leverantör gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda uteslutning kan facket begära att få ut uppgifter om dem som lämnat in anbud. Trots den stränga sekretessen kring anbudena finns ett undantag som gör att myndigheter får informera fackliga företrädare och skyddsombud i den utsträckning som behövs för att de ska kunna ta ställning.

### *Möjligt att utesluta om misstänkt låga anbud*

Till sist är det också tillåtet att utesluta leverantörer som har lämnat onormalt låga anbud. Först måste de dock ha fått en chans att förklara varför de kan erbjuda ett pris som myndigheten uppfattar som misstänkt lågt.

## Uteslutning av leverantör och anbud

I rapporten *Osund konkurrens i offentlig upphandling* skriver Konkurrensverket att såväl brott mot arbetsmiljöregler som anställningsavtal och kollektivavtal kan vara fel i yrkesutövningen och ge grund för att utesluta leverantören. Sak samma gäller brott mot diskrimineringslagen och utstationeringslagen.

För att det ska gå att utesluta leverantören räcker det inte med att den har begått ett fel. Det måste också vara "allvarligt" och vad det betyder är en bedömningsfråga. Som ett exempel nämner Konkurrensverket att en leverantör under ett tidigare uppdrag inte har rättat sig efter utstationeringslagens regler om arbets- och anställningsvillkor. Så länge man inte har något mer att hålla sig till blir det ytterst domstolarnas sak att avgöra vad som är ett allvarligt fel.

Det krävs förstås också någon form av bevis. Det behöver inte vara en lagakraftvunnen dom. Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) har slagit fast att det är tillräckligt att myndigheten "kan göra sannolikt" att leverantören har gjort sig skyldig till ett allvarligt fel (Högsta förvaltningsdomstolen, mål nr 4266-12, dom den 26 september 2013, se bilaga 3). I det målet hade Göteborgs upphandlingsbolag förlitat sig på ett omprövningsbeslut från Skatteverket som hade funnit att anbudsgivaren hade varit inblandad i en härva med osanna fakturor. Beslutet hade överklagats och skattemålet var fortfarande inte avgjort, men Upphandlingsbolaget hade ändå fog för att utesluta leverantören, ansåg HFD. Att Kammarrätten senare upphävde Skatteverkets beslut hade ingen betydelse. Det avgörande var vad Upphandlingsbolaget visste när det fattade beslut om vem som skulle få kontraktet.

Möjligheten att utesluta onormalt låga anbud har av många upphandlare betraktats som oanvändbar, kanske för att svenska domstolar har ansett att det är myndigheten som har bevisbördan för att anbudet är oseriöst. Konkurrensverket menar att det borde räcka att myndigheten visar att anbudspriset är så lågt att man kan ifrågasätta det, och sen blir det leverantörens sak att bevisa att det inte är oseriöst. Detta bekräftas i en dom från Kammarrätten i Göteborg som höll med om att Göteborgs upphandlingsbolag hade skäl att förkasta anbudet från fyra byggföretag som inte kunde ge tillfredsställande förklaringar till sina låga anbud (Kammarrätten i Göteborg mål nr 2597-260-13, dom den 18 oktober 2013, se bilaga 3). I förfrågningsunderlaget hade myndigheten angett att anbudsgivare som erbjöd ett timpris på mindre än 300 kr måste bifoga en förklaring. Siffran utgick från branschorganisationen Sveriges Byggindustriers beräkningar av vad det, allra minst, kostade ett kollektivavtalsbundet byggföretag i Göteborg att utföra sådana tjänster som upphandlades. Med tanke på hur gränsen hade räknats fram hade myndigheten visat att den hade goda skäl att begära förklaringar av dem som erbjöd lägre pris, menade Kammarrätten. Den slog också fast att myndigheten i ett sådant fall har stor frihet att avgöra om leverantörens förklaringar är tillräckliga. Reglerna om onormalt låga anbud är med andra ord inte oanvändbara.

## Steg 4.

### Tilldelning

4

- De återstående anbudena värderas och jämförs utifrån tilldelningskriterierna.
- Oklart om facket kan vara med i detta steg.

---

När okvalificerade, brottsliga och oseriösa leverantörer har sorterats bort ska de återstående anbudna värderas och jämföras utifrån de tilldelningskriterier som myndigheten beskrev när den bjöd in hugade leverantörer att lämna in anbud. Så långt som möjligt ska det vara en närmast matematisk operation, men när man avgör vad som är det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet innehåller det givetvis också ett mått av värdering.

Skulle man kunna tänka sig att en facklig företrädare, till exempel ett skyddsombud, får vara med och utvärdera anbudna om upphandlingen rör något som har stor betydelse för medlemmarnas arbetsvillkor? Eller lägger sekretessen hinder i vägen? Enligt AD (AD 1980 nr 4, se bilaga 3) har facket inte någon rätt att få ta del av anbudna i deras helhet.

Svaret är osäkert, men det är inte uteslutet att skyddsombudet har rätt att delta. AD ger i domen ett exempel på en uppgift som den fackliga organisationen kan ha rätt att få ut trots den stränga sekretess som tillämpas i samband med anbudsgivning i konkurrens, nämligen förslag till alternativa utföranden av ett arbete eftersom sådana kan vara av intresse ur arbetsmiljösynpunkt. Det finns inte heller något som talar för att det strider mot EU-rätten. I ett mål som rörde upphandling av försäkringsgivare för att förvalta tjänstepensioner för kommunalt anställda uttalade EU-domstolen tvärtom att det är möjligt att förena upphandlingsförfarandena med mekanismer som säkerställer att arbetstagare eller deras representanter deltar i beslutet att välja ut vilken leverantör som ska tilldelas kontraktet (C-271/08 Kommissionen mot Tyskland, se bilaga 3).

Det är väl värt, för både fack och skyddsombud, att hävda att man ska vara med vid utvärderingen när det gäller något som har betydelse för medlemmarnas arbetsmiljö och arbetsvillkor.

## Steg 5.

### Uppföljning

5

- Upphandlande myndigheter måste följa upp hur leverantören uppfyller villkoren i kontaktet – annars bryter de mot lika-behandlingsprincipen.

När kontraktet med den utvalda leverantören väl är slutet och övriga anbudsgivare har informerats om resultatet är den lagreglerade proceduren avslutad. Varken upphandlingsdirektiven eller de svenska lagarna säger något om vad som ska hända därefter.

Kanske är det därför som många myndigheter är dåliga på att följa upp hur leverantören uppfyller kontraktet. Men det är nödvändigt

att kontrollera både för att myndigheten ska få vad den betalar för och för att upprätthålla likabehandlingsprincipen. Om man inte gör det kan leverantörer räkna

med att de inte behöver uppfylla alla villkor och då är risken att myndigheten gynnar oseriösa anbud på bekostnad av leverantörer som har räknat på vad det verkligen skulle kosta att uppfylla alla villkor. De leverantörer vars anbud har ratats kan då vända sig till domstol och få tildelningsbeslutet ogiltigförklarat eftersom det strider mot likabehandlingsprincipen. Brist på uppföljning kan alltså få tråkiga konsekvenser för myndigheten.

För att uppföljningen ska vara effektiv måste kontrakten också innehålla sanktioner mot leverantörer som inte uppfyller alla skyldigheter, olika stränga beroende på hur allvarligt avtalsbrottet är.

Eftersom uppföljningarna ofta brister har det lokala facket en roll i att bevaka att det görs, och det på ett bra sätt. Särskilt viktigt är att bevaka de frågor som facket jobbade för vid utformningen av förfrågningsunderlaget.

Bevaka att  
uppföljningar görs.

## Checklista vid upphandlingar enligt LOU och LUF

### **Innan upphandling**

- Se till att ni har ett lokalt samverkans- eller medbestämmandeavtal som innebär att ni är med i upphandlingsprocessen.
- Bevaka om arbetsgivaren planerar några upphandlingar. Det kan vara något att ta upp i ett lokalt samverkansorgan.
- Fundera över vilka nivåer som behöver påverkas och via vilka kanaler.
- Delta i planeringen/förhandla inför de upphandlingar som har betydelse för medlemmarna.

### **När förfrågningsunderlaget tas fram**

- Se till att ni får vara med och utforma förfrågningsunderlaget.
- Tänk på att anpassa kraven till den aktuella upphandlingen. Prioritera vad som är viktigt att uppnå och utarbeta kraven efter det.
  - Krav som facket anser att leverantören absolut måste uppfylla formuleras som tekniska specifikationer (exempelvis arbetsmiljökrav) eller särskilda kontraktsvillkor (exempelvis krav på lön och andra anställningsvillkor)
  - Sådant som är önskemål men inte ett absolut villkor kan formuleras som ett tilldelningskriterium.
- Formulera kraven tydligt och på rätt sätt. Vill ni exempelvis ställa krav på löner och anställningsvillkor i ett visst kollektivavtal, specificera vilka villkor och vilket kollektivavtal det gäller.
- Om arbetet kan komma att utföras av utstationerade arbetstagare gäller särskilda begränsningar för krav på löner och anställningsvillkor.
- Om upphandlingen kan leda till en verksamhetsövergång – bevaka att frågan blir riktigt behandlad i förfrågningsunderlaget.
- Tänk över vilka krav som kan ställas för att komma åt oseriösa leverantörer. Ange exempelvis vad som kommer att betraktas som ett misstänkt lågt anbud och hur kontraktet ska följas upp, och ställ krav på information om underleverantörer.

### **Uteslutning av leverantörer och anbud**

- Begär att få ut uppgifter om vilka leverantörer som lämnat anbud för att bedöma om någon har gjort sig skyldig till brott eller ett allvarligt fel i yrkesutövningen.

### **Tilldelning av kontraktet**

- Hävda att fack och skyddsombud ska vara med vid utvärdering av anbuden när det gäller upphandlingar som har betydelse för medlemmarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö.

### **Uppföljning**

- Bevaka att villkoren följs upp, särskilt de som facket anser viktiga och som har lyfts in i förfrågningsunderlaget.



---

# LOV

---



## Kapitel 7

Upphandling av valfrihetssystem enligt LOV.....	40
Checklista .....	43

## 7. Upphandling av valfrihetssystem enligt LOV

- De EU-rättsliga principer som ska genomsyra offentlig upphandling gäller även vid upphandlingar enligt LOV.
- Liksom vid traditionell upphandling går det att ställa sociala och miljömässiga krav. Leverantörer kan också uteslutas av samma skäl som vid annan upphandling.
- Facket har möjlighet att påverka när förfrågningsunderlaget utformas.
- Det finns inget sista datum för att lämna in ansökningar och de bedöms efter hand som de kommer in.

---

Ett valfrihetssystem innebär att en kommun eller ett landsting sluter avtal med flera utförare som tillhandahåller hälsovårds- och socialtjänster, och överlåter åt kommuninvånarna själva att välja till vem av dessa de ska gå. Landstingen måste ha valfrihetssystem i primärvården. För övrig verksamhet inom kommun och landsting är det frivilligt att införa valfrihetssystem. Verksamhetsområden där det är obligatoriskt med valfrihetssystem kan komma att ändras. En utredning har föreslagit att det även ska införas inom hemtjänsten (se sid. 23).

Upphandling av de här tjänsterna går till på ett annat sätt än traditionella upphandlingar och regleras i LOV. Den ställer inte upp lika strikta regler för olika typer av villkor som LOU och LUF gör. Här sägs bara att leverantörerna ska behandlas på ett likvärdigt och icke-diskriminerande sätt och att den upphandlande myndigheten ska iaktta de EU-rättsliga principerna om öppenhet, ömsesidigt erkännande och proportionalitet (se sid. 21–22).

## Förfrågningsunderlag



På samma sätt som vid andra upphandlingar börjar man dock med att utforma ett förfrågningsunderlag. Här kan facket ställa samma krav som vid annan upphandling (se steg 1 Utformning av förfrågningsunderlaget på sid. 27–31). Men till skillnad från vid andra upphandlingar anger förfrågningsunderlaget inte bara vilka villkor utförarna ska uppfylla för att få delta i valfrihetssystemet, utan också vilken ersättning de kommer att få. Alla som uppfyller villkoren och accepterar den erbjudna ersättningen kan ansöka om att delta. De behöver alltså inte konkurrera med priset eller erbjuda något utöver de minimivillkor för att bli godkända som kommunen eller landstinget har ställt upp. Några anbud lämnas med andra ord inte in.

Precis som vid traditionella upphandlingar får myndigheten ställa särskilda sociala, miljömässiga och andra villkor för hur kontraktet ska fullgöras, till exempel att leverantörerna ska tillämpa åtminstone de minimivillkor som finns i kollektivavtalet för branschen. Dessa måste i så fall framgå av förfrågningsunderlaget. Även vid upphandling av valfrihetssystem är det när förfrågningsunderlaget utformas som den fackliga organisationen måste vara aktiv om den vill påverka.

## Annonsering



När förfrågningsunderlaget har publicerats kommer den kanske största skillnaden jämfört med LOU och LUF. Det finns inte något senaste ansökningsdatum, utan ansökningar kan komma in löpande.

## Bedömning



Ansökningarna öppnas och bedöms efter hand som de kommer in. Eftersom leverantörerna inte konkurrerar med vare sig pris eller något annat behöver de inte jämföras med varandra, utan alla som uppfyller kraven i förfrågningsunderlaget godkänns och får delta i valfrihetssystemet. Leverantörer får dock uteslutas av samma anledningar som vid traditionella upphandlingar (se sid. 33–35). Om den fackliga organisationen vill bevaka att inga oseriösa leverantörer slinker in i systemet behöver den alltså fortlöpande ha uppsikt över vilka ansökningar som kommer in. Till skillnad från anbuden vid vanliga upphandlingar omfattas dessa ansökningar inte av sekretess.

## Uppföljning



Eftersom likabehandlingsprincipen (se sid. 21) ska tillämpas vid upphandlingar enligt LOV, precis som vid andra upphandlingar, måste myndigheten till sist också följa upp att leverantörerna verkligen lever upp till vad de har åtagit sig. Här har det lokala facket en viktig uppgift i att bevaka att det görs.

## Checklista vid upphandling enligt LOV

### Innan upphandling

- Se till att ni har ett samverkans- eller medbestämmandeavtal som innebär att ni är med i upphandlingsprocessen.
- Bevaka att ni får all information från arbetsgivaren om eventuella planer på upphandling. Enligt LOV måste landsting ha valfrihetssystem i primärvården. För annan verksamhet inom kommuner och landsting är det frivilligt.
- Fundera över vilka nivåer som behöver påverkas och via vilka kanaler.

### När förfrågningsunderlaget tas fram

- Se till att ni får vara med och utforma förfrågningsunderlaget
- Tänk på att anpassa kraven till den aktuella upphandlingen. Försök att hitta en balans bland de ställda kraven. Bestäm vad som är viktigt att uppnå och utarbeta kraven efter det.
  - Krav som facket anser att leverantören absolut måste uppfylla formuleras som tekniska specifikationer (exempelvis arbetsmiljökrav) eller särskilda kontraktsvillkor (exempelvis krav på lön och andra anställningsvillkor)
- Formulera kraven tydligt och på rätt sätt. Vill ni exempelvis ställa krav på löner och anställningsvillkor i ett visst kollektivavtal, specificera vilka krav och vilket kollektivavtal det gäller.
- Om arbetet kan komma att utföras av utstationerade arbetstagare gäller särskilda begränsningar för krav på löner och anställningsvillkor.
- Tänk över vilka krav som kan ställas för att komma åt oseriösa leverantörer. Ange exempelvis vad som kommer att betraktas som ett misstänkt lågt anbud och hur kontraktet ska följas upp, och ställ krav på information om underleverantörer.

### Uteslutning av leverantörer

- Begär att få ut uppgifter om leverantörer som har ansökt om att få delta i valfrihetssystemet för att bedöma om någon har gjort sig skyldig till något som kan leda till uteslutning. Ansökningarna omfattas inte av sekretess vilket gör att facket har rätt att se dem. Detta görs löpande när ansökningarna kommer in.

### Bedömning av ansökningarna

- Hävda att fack och skyddsombud ska vara med vid bedömningen av om leverantörer uppfyller kraven i förfrågningsunderlaget. Enligt LOV har alla leverantörer som gör det rätt att delta i valfrihetssystemet.

Upphandling enligt LOV pågår så länge annonsen ligger ute. Därför bedöms också ansökningar löpande när de kommer in. Det innebär i sin tur att det lokala facket måste bevaka frågan löpande.

### Uppföljning

- Bevaka att villkoren följs upp, särskilt de som facket anser viktiga och har lyft in i förfrågningsunderlaget.



---

# Fackliga krav

---

## Kapitel 8

Vad kan facket kräva? .....46

## 8. Vad kan facket kräva?

Några utgångspunkter

- Försök få till stånd rutiner så facket alltid får kännedom om när en upphandling är på gång.
  - Bra om det blir en partsgemensam arbetsgrupp som arbetar med förfrågningsunderlaget.
  - Alla villkor måste anpassas till den aktuella upphandlingen.
  - Avskräck oseriösa leverantörer med kontraktsvillkor som gäller uppföljning och sanktioner.
  - Försök hålla kontroll över entreprenörskedjorna.
- 

### **Se till att vara med tidigt i upphandlingsprocessen**

Det har redan sagts men förtjänar att sägas igen: för att ha en reell möjlighet att påverka en upphandling måste man vara med redan då förfrågningsunderlaget (se sid. 27–31) utformas. Det är där som alla villkor som leverantören ska uppfylla läggs fast, och att komma med nya krav senare går inte. Därför är det viktigt att få till stånd rutiner, till exempel i det lokala samverkansavtalet, som gör att facket alltid får veta när en upphandling är på gång.

Inför upphandlingar som kan få särskilt stor betydelse för medlemmarnas arbets- och anställningsvillkor kan det vara idé att ha en partsgemensam arbetsgrupp som arbetar fram förfrågningsunderlaget, och där både skyddsombudet och ytterligare någon facklig företrädare sitter med.

### **Anpassa villkoren till den aktuella upphandlingen**

I arbetet med förfrågningsunderlaget gäller det att komma ihåg att alla krav som ställs måste vara relevanta och proportionerliga i förhållande till just den upphandling som är aktuell. Att lägga fram listor med färdigformulerade standardvillkor är att börja i fel ände. I stället börjar man med att bestämma vad man ska uppnå. Sedan kan man utarbeta villkoren. De krav som man anser att leverantören absolut måste uppfylla, oavsett vem det blir som får kontraktet, formulerar man då som tekniska specifikationer (se sid. 28) eller särskilda kontraktsvillkor (se sid. 29). Exempel på ett sådant krav är



att leverantören (åtminstone) ska ge sina anställda lön och andra minimivillkor enligt kollektivavtalet för branschen. Annat, som man önskar sig men av någon anledning inte vill eller kan ställa som ett absolut villkor, kan i stället bli ett av tilldelningskriterierna (se sid. 29). Det skulle till exempel kunna vara att en leverantör som erbjuder sig att utföra en tjänst med utrustning som är anpassad till en ny, högre arbetsmiljöstandard än den gängse får några extrapoäng för det när anbuden jämförs med varandra.

### *Prioritera bland kraven*

Om den fackliga organisationen vill ställa mer långtgående krav som gäller arbetsvillkoren för leverantörens anställda måste man ibland också vara beredd att prioritera bland önskemålen. Det är det som ska upphandlas som är huvudsaken och det gäller att få in tillräckligt många intressanta anbud. Ett småföretag som i och för sig skulle kunna erbjuda den efterfrågade varan eller tjänsten med god kvalitet och till ett konkurrenskraftigt pris, kanske inte kan delta om förfrågningsunderlaget innehåller väldigt många extrakrav på olika vällovliga saker som leverantörerna ska göra (anställa arbetslösa, bereda praktikplatser, vidta särskilda åtgärder för att främja jämställdhet eller etnisk mångfald etcetera). Dessutom måste den upphandlande myndigheten ha resurser att följa upp alla villkor som ställs. Annars blir de – i bästa fall – meningslösa. I värsta fall kan det till och med strida mot likabehandlingsprincipen att ställa villkor som inte följs upp. Det är ytterligare ett skäl till att det inte är ändamålsenligt att utgå från långa listor med standardvillkor som man propsar på att alltid få in i förfrågningsunderlaget.

### *Undvik krav som bara har symbolvärde*

Man ska givetvis inte heller göra ett förfrågningsunderlag mer omfångsrikt än nödvändigt genom klausuler som inte tillför något utan enbart har symbolvärde. För att ta ett exempel: när man ska upphandla varor som kanske kommer att tillverkas i ett land där det förekommer barnarbete och förföljelse av fackligt aktiva är det relevant att kräva att den som får kontraktet ska respektera ILO:s grundläggande konventioner (se bilaga 1). Men att ställa upp samma villkor när det handlar om en tjänst som ska utföras i Sverige är meningslöst. Här gäller svensk lag som i sig uppfyller ILO-konven-

tionerna. Om arbetet ska utföras här så är leverantören skyldig att rätta sig efter den, vare sig det står i kontraktet eller ej.

Strängt taget är det alltså inte nödvändigt att påpeka att leverantören i ett sådant fall måste följa svensk lag; det ligger i sakens natur. Det kan ändå vara en poäng, särskilt vid upphandlingar som är av intresse för utländska leverantörer, att i förfrågningsunderlaget ange var de kan få information om vilka regler om beskattning, miljöskydd, arbetarskydd och arbetsvillkor som kommer att gälla när tjänsten utförs. På så sätt betonar man att myndigheten lägger vikt vid att leverantören lever upp till lagarnas krav. Om man gör det ska man också begära att anbudsgivarna intygar att de har tagit hänsyn till de arbetsrättsliga bestämmelserna när de har utformat sina anbud. Det står uttryckligen i upphandlingslagarna.

### **Försök avskräcka oseriösa leverantörer**

Det förekommer leverantörer som inte tänker bry sig om att ge sina anställda de löner och andra anställningsvillkor som de har åtagit sig i kontraktet, eller som räknar med att fuska med skatt och sociala avgifter. Utmaningen är att formulera villkoren i förfrågningsunderlaget så att man så långt som möjligt utesluter dessa. Då kan det vara frestande att ställa upp kvalifikationskrav (se sid. 28), som innebär att leverantörerna måste lämna in någon form av bevis på att de är allmänt lämpliga som arbetsgivare för att de över huvud taget ska få delta i upphandlingen. Men det går inte. De enda kvalifikationskrav som är tillåtna är de som räknas upp i upphandlingslagarna. De går enbart ut på att garantera att leverantören har kapacitet att leverera varan eller tjänsten med den efterfrågade kvalitén i tid. Upphandlingsregleringens utgångspunkt är att alla som har den kapaciteten och är beredda att leverera vad som efterfrågas på de villkor som myndigheten ställt upp ska få vara med och tävla om kontraktet. Det är bara om de tidigare är dömda för vissa brott eller har gjort sig skyldiga till allvarliga fel i sin yrkesutövning som de kan uteslutas, men det kan man i så fall göra först när anbudstiden har gått ut och alla anbud har öppnats (se sid. 33–35, 42).

### *Ange tydligt hur kontraktet följs upp*

Ett sätt att avskräcka oseriösa leverantörer redan från början kan i stället vara att tydligt ange hur myndigheten kommer att följa upp kontraktet. Man kan till exempel ta in kontraktsvillkor som går ut på att leverantören ska rapportera regelbundet om löne- och skattebetalningar, så att myndigheten kan ha fortlöpande kontroll över att leverantören sköter sig. För att det ska bli effektivt behöver myndigheten i så fall också kräva att leverantören ställer samma krav på sina underleverantörer. Till det kommer att kontraktet ska innehålla effektiva sanktioner mot alla som bryter mot dessa kontraktsvillkor.

#### **Exempel på uppföljning**

Att kräva regelbundna rapporter om löne- och skattebetalning är en typ av kontraktsvillkor som Nacka kommun söder om Stockholm har använt med gott resultat vid upphandling av byggentreprenader. Ett annat exempel är Malmö stad som samarbetar med ett antal LO-förbund inom ramen för projektet Vita jobb. I sina kontrakt ställer staden en rad villkor som förhindrar eller försvårar svartarbete och kräver dessutom att leverantörerna tillämpar minimivillkoren i svenska kollektivavtal och lagar på de områden som räknas upp i utstationeringslagen. Dessutom måste leverantörerna åta sig att visa upp olika dokument för stadens kontrollanter och se till att samma villkor förs in i kontakten med eventuella underentreprenörer.

### **Kontrollera entreprenadkedjorna**

Att långa kedjor av underentreprenörer kan innebära problem är ett välkänt faktum. Den som har fått det offentliga kontraktet kan vara hur seriös som helst, men längre ned i kedjan av underentreprenörer ökar risken för svartarbete och brott mot arbetsrättsliga regler. Det kan man försöka förebygga genom att kräva att de som lämnar in anbud ska uppge vilka underentreprenörer de vill anlita. Då har man möjlighet att kontrollera derasandel i samband med att anbudet värderas. Man kan också ställa som kontraktsvillkor att alla nya underentreprenörer som leverantören vill anlita först ska godkännas av den upphandlande myndigheten.

Men vad är möjligt att göra när det specifikt gäller krav på arbets- och anställningsvillkor?

## Krav som rör löner och andra anställningsvillkor

Kan den upphandlande myndigheten kräva att leverantören ska ge sina anställda löner och andra anställningsvillkor enligt kollektivavtal? Ofta får man höra att det inte är tillåtet, men det är fel. I vissa situationer sätter EU-rätten gränser för *vilka* kollektivavtalsvillkor som leverantören kan åläggas att följa, andra gånger är det fullt möjligt att kräva vanliga svenska kollektivavtalsvillkor. Det är också avgörande att man utformar villkoren i det offentliga kontraktet på rätt sätt. Det duger inte att bara hänvisa till ”villkor enligt kollektivavtal” utan närmare precisering eller, ännu värre, ”kollektivavtalsliknande” villkor. Hur ska anbudsgivarna då veta vad de ska räkna med?

För att förstå vad som verkligen gäller måste man hålla isär olika situationer.

### *Vid upphandling av varor*

Till att börja med måste man skilja mellan varuupphandlingar och upphandling av tjänster. Vid upphandling av varor är möjligheterna att föreskriva vilka anställningsvillkor leverantören ska tillämpa mer begränsade. Kontraktstvillkoren får enbart röra det arbete som krävs för att uppfylla kontraktet, och varorna är kanske redan tillverkade när det sluts. Om de ska tillverkas för myndighetens räkning är det en annan sak. Nästa fråga är i så fall om det kan tänkas att de kommer att tillverkas i utlandet, vilket väl ofta är troligt. Då är det alltid möjligt att ta in ett kontraktstvillkor om att leverantören ska respektera ILO:s kärnkonventioner (se bilaga 1).

### *Vid upphandling av tjänster*

Det är framförallt vid upphandling av tjänster som det blir aktuellt att ställa krav på arbets- och anställningsvillkor hos leverantören.

Då måste man skilja mellan krav på att leverantören ska vara *bunden* av kollektivavtal i förhållande till den fackliga organisationen – vilket myndigheten aldrig kan kräva – och krav på att leverantören ska *tillämpa de villkor* som finns i ett visst kollektivavtal utan att vara bunden av detta. Sådana kontraktstvillkor är tillåtna. Men reglerna är olika beroende på om det arbete som kontraktet gäller ska utföras av arbetstagare som skickas hit av sina arbetsgivare från andra länder, utstationeras, eller av arbetstagare som är anställda här i Sverige.

### *När arbetet ska utföras av arbetstagare som är anställda i Sverige*

Om kontraktet ska utföras av arbetstagare som är anställda i Sverige finns det inga hinder mot att kräva att leverantören tillämpar alla de anställningsvillkor som finns i svenska kollektivavtal, förutsatt att de är tillräckligt precisa för att anbudsgivarna ska förstå vad de ska räkna med.

#### **Kollektivavtalade pensioner och försäkringar**

Att det är möjligt att kräva att leverantören tillämpar alla de anställningsvillkor som finns i svenska kollektivavtal när kontraktet ska utföras av arbetstagare som är anställda i Sverige bekräftar även Konkurrensverket i skriften Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling. På en punkt är skriften dock en aning tvetydig. Där sägs att villkoren ska avse "anställningsvillkor, det vill säga inte de delar i ett kollektivavtal som rör försäkringar etcetera". Frågan är vad för slags försäkringar skriftens författare tänker sig. De kollektivavtalsfästa tjänstepensionerna är till exempel försäkringar tekniskt sett, inte desto mindre är de en mycket betydelsefull del av anställningsvillkoren. Dessutom är pensioner som arbetsgivaren bekostar lön enligt EU-domstolens praxis. Det är svårt att förstå hur Konkurrensverket drar gränsen för vad som är anställningsvillkor. Men allt talar för att åtminstone tjänstepensionerna hör dit, även om de tekniskt sett är försäkringar.

### *När arbetet ska utföras av utstationerade arbetstagare*

Om det är utstationerade arbetstagare som ska genomföra kontraktet kan den upphandlande myndigheten däremot inte föreskriva att leverantören ska tillämpa svenska kollektivavtalsvillkor fullt ut. Det stod klart efter EU-domstolens dom i målet Ruffert (C-346/06, se bilaga 3). Vad myndigheten kan kräva är att leverantören ger sina anställda det centrala kollektivavtalets "minimilön" plus de minimivillkor som rör semester, föräldradag, skydd mot diskriminering och arbetstider – förutsatt att kollektivavtalsvillkoren är förmånligare för arbetstagarna än villkoren i utstationeringslagen (se bilaga 1). Det är alltså nödvändigt att villkoren är fastlagda i ett centralt kollektivavtal som gäller i hela landet.

### **Minimilön och lägsta-lön**

Uttrycket minimilön finns i utstationeringslagen och kommer från EU-rätten. En praktisk svårighet för upphandlare som vill införa den här typen av villkor i sina upphandlingskontrakt är att svenska kollektivavtal knappast använder begreppet minimilön. Det gäller inte minst i den offentliga sektorn där till och med helt sifferlösa avtal är vanliga. I branscher där utstationering förekommer mest, som byggbranschen och skogsbruket, innehåller de dock i allmänhet någon form av klart angiven lägsta lön. Det är möjligt att minimilön i utstationeringslagens mening kan innefatta mer än denna lägsta lön, och tanken har varit att parterna själva skulle definiera vad som är avtalets minimilön. Information om detta skulle sedan finnas tillgänglig på Arbetsmiljöverkets webbplats, men på vissa avtalsområden har arbetet gått trögt. Så länge den upphandlande myndigheten inte kan få någon ytterligare information från avtalsparterna kan den under alla omständigheter använda de kollektivavtalade lägsta-lönerna som kontraktsvillkor.

Det är givetvis inte möjligt att hänvisa till kollektivavtal som är helt sifferlösa.

Man kan tillägga att det inte bara är tillåtet att kräva att utstationerande företag ger sina anställda de svenska kollektivavtalens minimivillkor, det är också värt att rekommendera. Visserligen sätter EU:s utstationeringsdirektiv gränser för vad som är möjligt att kräva, men samtidigt är Sverige skyldigt att garantera att de utstationerade arbetstagarna får de löner och andra anställningsvillkor som de trots allt har rätt till enligt direktivet. De fackliga organisationerna som normalt bevakar att kollektivavtalen respekteras har svårt att klara av den uppgiften helt och hållet själva. Om myndigheterna tar för vana att ha sådana villkor i sina upphandlingskontrakt kan Sverige uppfylla sina förpliktelser enligt EU-rätten bättre.

### **Hur formulera krav om anställningsvillkor?**

Hur går då allt detta ihop med fallet där Botkyrka kommun fick bakläxa av Konkurrensverket för att kommunen krävde att den som fick kontrakt på markskötseln i kommunen skulle tillämpa ”kollektivavtal eller motsvarande villkor”, eller med domar från olika förvaltningsdomstolar där liknande skrivningar har dömts ut? Jo, gemensamt för de här fallen har varit att myndigheterna inte har varit tillräckligt tydliga med vad det är som krävs.

Det kan vara förfrågningsunderlag som är slarvigt formulerade så att det låter som om leverantörerna måste vara bundna av kollektivavtal, vilket inte är tillåtet att kräva. Eller kontraktsvillkor som anger

att leverantören ska tillämpa anställningsvillkor enligt kollektivavtal, utan att precisera vilka dessa villkor är. Och, som redan nämnts, bedöms det som står i förfrågningsunderlaget alltid ur anbudsgivarnas perspektiv. Om det går att missförstå hjälper det inte vad myndigheten har menat. Är kontraktsvillkoren inte tillräckligt precisa kan inte anbudsgivarna veta hur de ska räkna. Därmed strider det mot öppenhetsprincipen (se sid. 22).

I de fall myndigheten vill ställa krav på anställningsvillkoren hos leverantören måste kontraktsvillkoren följaktligen vara formulerade enligt modellen: leverantören ska tillämpa klausul A, B och C i kollektivavtalet mellan fackförbundet X och arbetsgivarorganisationen Y. Dessutom bör ett utdrag med de relevanta bestämmelserna ur kollektivavtalet ingå i förfrågningsunderlaget. Det är viktigt då det kan vara svårt för leverantörerna, särskilt om det är utländska företag, att få tag i avtalen och dessutom vara säkra på att de har den gällande versionen.

### **Utstationering eller inte?**

Om en upphandling ligger under tröskelvärdena eller rör en B-tjänst (se sid. 20) och man bedömer att den inte har något gränsöverskridande intresse kan man alltså lugnt kräva att leverantören tillämpar alla de anställningsvillkor som finns i ett svenskt kollektivavtal för arbetet.

När det gäller upphandlingar som har gränsöverskridande intresse blir det svårare rent praktiskt. Juridiskt sett gäller de begränsningar som slogs fast i Ruffert- domen (se bilaga 3) enbart om arbetet ska utföras av utstationerade arbetstagare. Och det är inte givet att det blir så bara för att upphandlingen har ett gränsöverskridande intresse. För det första kan det bli ett inhemskt företag som tar hem kontraktet. För det andra kan även ett utländskt företag som vinner upphandlingen välja att rekrytera arbetskraften i Sverige. Det finns ju verksamheter, exempelvis inom vård och omsorg, som det vore direkt olämpligt att driva med tillfällig arbetskraft som byts ut var sjätte månad. Det kan också vara så att upphandlingen kommer att föra med sig en övergång av verksamhet enligt LAS, så att det utländska företaget blir skyldigt att ta över personal som är anställd här.

Haken är att de kontraktsvillkor som ska gälla måste vara fastställda och ingå i förfrågningsunderlaget redan när man begär in anbud. Om upphandlingen då har ett gränsöverskridande intresse,

vet man sannolikt inte om det kan bli aktuellt att genomföra kontraktet med utstationerad arbetskraft. Därför kan man i praktiken bli tvungen att nöja sig med att kräva ”utstationeringsvillkor”. För att kräva något därutöver måste man vara alldeles säker på att någon utstationering inte kan komma i fråga, exempelvis därför att upphandlingen kommer att medföra en övergång av verksamhet.

#### *Sammanfattning av krav på löner och andra anställningsvillkor*

- Det går att kräva att leverantören erbjuder kollektivavtalsenliga villkor, men inte att den är bunden av ett kollektivavtal.
- Formulera kraven för lön och andra anställningsvillkor genom att specificera villkoren och ange i vilket avtal villkoren finns.
- Om arbetet ska utföras av arbetstagare som är utstationerade till Sverige kan myndigheten enbart kräva att leverantören betalar minimilön och vissa andra minimivillkor enligt ett centralt, rikstäckande kollektivavtal.

#### **Krav/önskemål om övertagande av personal**

När en myndighet inte längre ska driva en viss verksamhet i egen regi utan överlåta den på någon privat utförare är frågan om de anställda ska få fortsatt arbete hos den nya arbetsgivaren. Sak samma när myndigheten gör en upphandling som kan innebära att en ny entreprenör tar över efter den tidigare.

#### *När förutsättningar för verksamhetsövergång är uppfyllda*

Om upphandlingen leder till en övergång av verksamhet enligt 6b § i LAS (se bilaga 1) är saken klar. Då blir leverantören skyldig att ta över personalen. Om det inte är en verksamhetsövergång är det mer oklart vad man kan kräva av leverantören.

Att försäkra sig om att upphandlingen leder till en verksamhetsövergång i lagens mening måste alltså vara den första frågan vid utformningen av förfrågningsunderlaget. Hur man avgör det går vi inte in på här, det räcker att konstatera att det ibland kräver en mycket noggrann juridisk analys. För vissa typsituationer har det dock utvecklats mer eller mindre schablonartade bedömningar som parterna är överens om. Under alla omständigheter är det självklart att den fackliga organisationen ska bevaka att frågan blir ordentligt genomlyst i arbetet med förfrågningsunderlaget.



### *När förutsättningar för verksamhetsövergång inte är uppfyllda*

Nästa fråga är vad som gäller om förutsättningarna i LAS inte är uppfyllda. Skulle arbetsgivaren och facket kunna komma överens om att det hela ändå ska behandlas som en verksamhetsövergång så att den som får kontraktet måste ta över personalen? Konkurrensverket menar att det antagligen skulle strida mot de grundläggande EU-rättsliga principerna, enligt skriften *Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling*. Verket hänvisar då dels till ett tolkningsmeddelande från Europeiska kommissionen som säger att krav som påverkar den interna organisationen hos leverantören är diskriminerande, dels till en femton år gammal dom från Kammarrätten i Göteborg. Den konstaterade att det ”inte torde vara möjligt” att tvinga leverantören att iaktta de förpliktelser som följer av 6b § i LAS när den inte formellt är tillämplig. Frågan har dock aldrig ställts på sin spets vare sig i HFD eller EU-domstolen.

### *Personalövergång är också en fråga om kvalitet*

Men krav eller önskemål om att leverantören tar över personal kan också vara motiverade av andra skäl än omsorg om de anställda i första hand. Bland annat kan det ha betydelse för kvaliteten på den tjänst som ska upphandlas. När kommuner upphandlar hemtjänst eller drift av gruppboenden händer det till exempel att de begär att den som får kontraktet ska ta över personal, eftersom det är viktigt för brukarna/vårdtagarna med personalkontinuitet. Få lär ifrågasätta det påståendet, och ett sådant krav borde följaktligen vara förenligt med upphandlingsreglerna. Kvaliteten på den tjänst som anbudsgivarna erbjuder är ju ett av de kriterier som tillsammans avgör vad som är ekonomiskt mest fördelaktigt.

Att leverantören övertar personal kan också vara ekonomiskt fördelaktigt för den upphandlande enheten. När en verksamhet som myndigheten har bedrivit läggs ut på entreprenad för första gången får myndigheten kostnader med att försöka omplacera eller avveckla dem som blir övertaliga. Även om det inte blir en verksamhetsövergång enligt LAS borde man därför kunna argumentera för att ett anbud från en leverantör som är beredd att ta över anställda är mer ekonomiskt fördelaktigt än ett anbud från någon som inte är villig att göra det. Som ett extra argument kan man tillägga att det är tillåtet att också beakta sociala hänsyn, i det här fallet omsorg om

personalen, när man avgör vad som är mest ekonomiskt fördelaktigt. Med andra ord borde man kunna ge några poäng extra vid tilldelningen av kontraktet till anbudsgivare som accepterar att ta över personal vid konkurrensutsättning av verksamhet som myndigheten dittills bedrivit i egen regi.

### *Sammanfattning av krav eller önskemål på övertagande av personal*

- Leverantören är skyldig att ta över personal om upphandlingen leder till verksamhetsövergång enligt LAS.
- Bevaka att frågan om övertagande av personal blir riktigt hanterad i förfrågningsunderlaget.
- Om det inte är en verksamhetsövergång enligt LAS är det oklart om det går att kräva att leverantören tar över personal.
- Önskemål om övertagande av personal bör kunna användas som ett tilldelningskriterium i vissa situationer.

### **Villkor som rör arbetsmiljö**

Att man kan ställa krav som rör arbetsmiljön har aldrig hört till de kontroversiella frågorna, men de måste förstås som alla andra villkor ställas på rätt sätt.

Om det är varor som ska upphandlas för att användas i myndighetens egen verksamhet är det självklart att man beaktar eventuella arbetsmiljöaspekter redan i de tekniska specifikationerna (se sid. 28).

Handlar det om en tjänst som ska utföras i myndighetens lokaler kan man i kontraktet ställa villkor för hur arbetet ska samordnas med arbetsgivarens egen verksamhet så att inga speciella arbetsmiljörisker uppstår.

Om myndigheten vill anlita inhyrd arbetskraft är den enligt AML skyldig att vidta ”de skyddsåtgärder som behövs” för att inte de inhyrda arbetstagarna ska skadas, samtidigt som bemanningsföretaget fortfarande har ett arbetsgivaransvar för dem. För att inte det ska bli några missförstånd om vem som ska göra vad kan det vara bra att detta preciseras i kontraktsvillkoren (se sid. 29).

Det har diskuterats ifall myndigheten kan utesluta en leverantör som inte kan visa att den har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AML. Det går knappast att använda ett sådant villkor som kvalifikationskriterium (se sid. 28). Däremot kan man utesluta

en anbudsgivare som har brutit så pass grovt mot AML att den har begått ett allvarligt fel i yrkesutövningen (se sid. 33–34). Det är också möjligt att ha särskilda kontraktsvillkor som rör det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis att leverantören ska redovisa sina riskbedömningar när det gäller det aktuella arbetet och hur den har tänkt förebygga de risker som kan uppstå.

#### *Sammanfattning av villkor som rör arbetsmiljön*

- Arbetsmiljökrav kan tas upp i de tekniska specifikationerna och i kontraktsvillkoren.
- Det kan vara bra att precisera ansvarsfördelningen mellan myndighet och bemanningsföretag när inhyrd arbetskraft anlitas.
- Krav på leverantörens systematiska arbetsmiljöarbete kan ställas i de särskilda kontraktsvillkoren.



---

# Lagtext

---

## **Bilaga 1**

Lagtext och förteckning över ILO:s kärnkonventioner ..... 60

## **Bilaga 2**

Andra upphandlingsförfaranden enligt LOU och LUF ..... 66

## Bilaga 1

# Lagtext och förteckning över ILO:s kärnkonventioner

### Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)

#### Ur 6 kap. 4 §

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2 a §.

---

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §.

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

---

### Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

#### 6 b §

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. Lag (1994:1685).

## Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

### 11 §

Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

### 12 §

När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

### Ur 38 §

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlitna arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

---

### *Ur 39 §*

Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen (---) att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, lagen (2008:962) om valfrihets-system eller lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. Lag (2011:1033).

### **Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) (OSL)**

#### *Ur 19 kap. 3 §*

---

Om ett ärende enligt första stycket rör upphandling, får uppgift som rör anbud eller som rör motsvarande erbjudande inom en kommun, ett landsting eller en myndighet eller mellan statliga myndigheter inte i något fall lämnas till någon annan än den som har lämnat anbudet eller erbjudandet förrän alla anbud eller erbjudanden offentliggörs eller beslut om leverantör och anbud fattats eller ärendet dessförinnan har slutförts.

---

#### *Ur 19 kap. 3 a §*

Sekretessen enligt 3 § andra stycket gäller inte

1. vid ett ansökningsförfarande enligt lagen (2008:962) om valfrihets-system,

---



### *Ur 10 kap. 11 §*

Sekretessen enligt 19 kap. 1–6, 9 och 10 §§, 28 kap. 4, 11 och 13–15 §§, 31 kap. 1 § första stycket, 2–5, 12 och 16–18 §§ samt 39 kap. 1–5 b §§ hindrar inte att en myndighet fullgör vad som i lag är föreskrivet om skyldighet att lämna information till företrädare för arbetstagarorganisation eller till skyddsombud eller studerandeskyddsombud.

---

### *10 kap. 12 §*

För den som får ta emot en uppgift med stöd av 11 § och som är knuten till myndigheten på det sätt som anges i 2 kap. 1 § andra stycket gäller samma förbud att lämna ut eller utnyttja uppgiften som hos myndigheten.

En företrädare för en arbetstagarorganisation får trots förbudet lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse. Även sådana skyddsombud, skyddskommittéledamöter och deltagare i särskilt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som utsetts av sådan lokal arbetstagarorganisation som avses i 6 kap. 2 och 8 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160), får lämna uppgiften vidare till en ledamot i organisationens styrelse eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central arbetstagarorganisation som den lokala organisationen hör till. Rätten att lämna en uppgift vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om förbudet. I sådant fall gäller förbudet också för mottagaren.

Även om det är förbjudet enligt denna lag att lämna ut eller utnyttja en uppgift, får företrädare för arbetstagarorganisation, skyddsombud, studerandeskyddsombud, ledamot av skyddskommitté eller den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på ett arbetsställe utnyttja uppgiften för sitt uppdrag. Han eller hon får dock inte röja uppgiften för någon annan. Lag (2009:871).

## Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

### Ur 5 §

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldradighetslagen (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).

Vid utstationering gäller även

- arbetsmiljölagen (1977:1160),
- arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,

---

### Ur 5 a §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare, utom i fall som avses i 5 b §, får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

---

## **ILO:s kärnkonventioner/grundläggande konventioner**

- Nr. 29 Om tvångs- eller obligatoriskt arbete
- Nr. 87 Om föreningsfriheten och organisationsrätten
- Nr. 98 Om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten
- Nr. 100 Om lika lön för män och kvinnor
- Nr. 105 Om avskaffande av tvångsarbete
- Nr. 111 Om diskriminering vid anställning och yrkesutövning
- Nr. 138 Om minimiålder för arbete
- Nr. 182 Förbud mot barnarbete

## Bilaga 2

# Andra upphandlingsförfaranden enligt LOU och LUF

Utöver öppet och selektivt upphandlingsförfarande, som är de som i första hand ska tillämpas enligt LOU och LUF (om det inte är en tillåten direktupphandling), finns det också ett par andra procedurer som myndigheten får ta till i undantagssituationer. De kallas förhandlat förfarande och konkurrenspräglad dialog.

I ett förhandlat förfarande, som kan användas exempelvis när en traditionell upphandling har misslyckats, bjuder myndigheten in ett antal utvalda leverantörer och förhandlar med dem om villkoren.

Konkurrenspräglad dialog är till för upphandlingar som är så komplicerade att myndigheten helt enkelt inte kan slå fast de pres- tanda eller funktionskrav som kan tillgodose myndighetens behov, eller vilken rättslig form eller finansering projektet ska ha. Då får den annonsera om vad den behöver och så kan alla leverantörer som vill anmäla intresse. Bland dessa väljer myndigheten sedan ut några stycken som den inbjuder till dialog och diskuterar olika lösningar med, för att till sist sluta kontrakt med en av dem.

Även om procedurerna är annorlunda måste myndigheten iaktta principerna om icke-diskriminering och likabehandling, öppenhet, proportionalitet och ömsesidigt erkännande även i dessa upphandlingar. Utrymmet för att ta sociala hänsyn är också detsamma här som i vanliga upphandlingar. Den stora skillnaden är att man inte utarbetar något förfrågningsunderlag som styr upphandlingen redan från början. För den fackliga organisationen är det viktigt att den i stället får vara med och diskutera hur upphandlingen ska läggas upp, vilka leverantörer som ska bjudas in till förhandling respektive dialog och även delta i dessa.

---

# Domar

---

## **Bilaga 3**

Viktiga domar .....	68
Litteraturlista .....	70

## Bilaga 3

### Viktiga domar

#### **Domar från EU-domstolen**

##### *C-172/99, Oy Liikenne Ab mot Pekka Liskojärvi, Pentti Juntunen*

Liikenne var ett bussföretag som efter en upphandling hade övertagit driften av vissa linjer i Helsingforsregionen från ett annat företag. Frågan i målet var om entreprenörbytet hade inneburit en verksamhetsövergång i företagsöverlåtelsedirektivets mening (motsvarande 6b § i LAS). Liikenne hävdade bland annat att direktivet över huvud taget inte gäller i samband med offentlig upphandling. EU-domstolen framhöll att direktivets regler visst ska tillämpas vid upphandlingar och beskriver utförligt hur de och andra arbetsrättsliga regler samspelar med upphandlingsreglerna. I just detta fall hade det dock inte varit någon verksamhetsövergång.

##### *C-513/99, Concordia Bus Finland mot Helsingin Kaupunki*

Målet gällde upphandling av driften av busslinjer i Helsingfors stad. Enligt förfrågningsunderlaget skulle leverantörer som använde bussar med särskilt låga utsläpp av kväveoxid och bullernivåer få extra poäng när anbudet värderades. Concordia erbjöd det lägsta priset, men stadens eget bussbolag fick högre poäng för de två miljökriterierna och bedömdes därför ha gett det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet. Concordia överklagade beslutet och hävdade att kväveoxid- och bullernivåer inte hade något samband med driften av busslinjerna och att det stred mot upphandlingsreglerna att ge extrapoäng för dessa. EU-domstolen kom tvärtom fram till att miljökraven var tillåtna och att det inte stred mot likabehandlingsprincipen att bara ett fåtal leverantörer, däribland stadens eget bolag, kunde uppfylla dem.

##### *C-346/06 Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen*

Enligt upphandlingslagen i den tyska delstaten Niedersachsen skulle myndigheterna vid upphandling av byggentreprenader ställa som kontraktsvillkor att leverantörerna betalade sina arbetare lön enligt kollektivavtalet i delstaten. Frågan i målet var om myndigheterna kunde ställa sådana krav på utländska leverantörer som utstationerade arbetstagare dit. EU-domstolens svar blev nej. Skälet var att det

delstatliga kollektivavtalet inte var allmängiltigförklarat, medan det fanns ett allmängiltigförklarat kollektivavtal för hela Tyskland. Myndigheterna kunde därför inte kräva mer än minimilönen enligt det senare avtalet (som var lägre än den i Niedersachsen).

*C-271/08 Europeiska gemenskapernas kommission mot Förbundsrepubliken Tyskland (upphandling av tjänstepensioner för kommunalt anställda)*

Ett kollektivavtal gjorde det möjligt för anställda i den kommunala sektorn att vänta med att ta ut en del av sin lön och i stället få den insatt på ett pensionssparande. Kollektivavtalet innehöll också regler om vilka försäkringsgivare som kunde få förvalta pensionspengarna, och varje kommun slöt sedan avtal med någon av dessa utan upphandling. Frågan i målet var om parterna kunde sluta ett kollektivavtal som även bestämde valet av försäkringsgivare, eller om kommunerna var skyldiga att ge försäkringsbolag i hela EU chansen att lämna in anbud. EU-domstolen slog fast att förvaltningen av pensionerna måste upphandlas. Samtidigt påpekar den att upphandlingsreglerna inte hindrar vare sig att arbetstagarerna eller deras representanter deltar när myndigheten beslutar vilken försäkringsgivare som ska tilldelas kontraktet eller att anbudsinfordran utformas så att den avspeglar arbetstagarernas intressen.

*C-368/10 Europeiska gemenskapernas kommission mot Nederländerna (Max Havelaar)*

När provinsen Noord Holland upphandlade leverans och underhåll av kaffeautomater ville den att kaffet, teet och de andra produkterna i så stor utsträckning som möjligt skulle komma från ekologiskt jordbruk och köpas på rättvisa villkor från småproducenter i utvecklingsländer, och förfrågningsunderlaget hänvisade dels till ett EKO-märke, dels till ett "rättvisemärke". Europeiska kommissionen gick till EU-domstolen och hävdade att provinsen inte kunde ställa sådana krav. Domstolen konstaterade att provinsen hade utformat alla villkor felaktigt. På det sättet vann kommissionen målet. Men EU-domstolen säger också emot kommissionen på en betydelsefull punkt som visar att det finns större utrymme för att ta sociala hänsyn vid värderingen av anbuderna än vad kommissionen brukar hävda, bara man utformar kraven på rätt sätt.

## **Domar från svenska domstolar**

### *Arbetsdomstolen 1980 nr 4*

Domen handlar om facketts rätt till insyn enligt medbestämmandelagen vid upphandling i konkurrens. Målet rör den privata sektorn och har drygt 30 år på nacken och behandlar alltså varken lagstiftningen om offentlig upphandling eller om offentlighet och sekretess, men ger ändå vägledning för tolkningen av undantagsregeln i 10 kap. 11 § i OSL.

### *Högsta förvaltningsdomstolen mål nr 4266-12, dom den 26 september 2013*

Domen handlar om hurtdana bevis som krävs för att den upphandlande myndigheten ska kunna utesluta en anbudsgivare på grund av ”allvarligt fel i yrkesutövningen”.

### *Kammarrätten i Göteborg mål nr 2597-260-13, dom den 18 oktober 2013*

Domen handlar om hur myndigheten kan göra för att utesluta onormalt låga anbud.

## Litteraturlista

*Ahlberg, Kerstin & Niklas Bruun* Upphandling och arbete i EU, SIEPS 2010:3

*Konkurrensverket: Miljöhänsyn och sociala hänsyn i offentlig upphandling*, 2011

*Konkurrensverket: Osund konkurrens i offentlig upphandling – om lagöverträdelser som konkurrensmedel*, Konkurrensverkets rapportserie 2013:6

*Socialt ansvarsfull upphandling* En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling, Europeiska unionens publikationsbyrå 2011  
SOU 2013:12 Goda affärer – en strategi för hållbar offentlig upphandling. Slutbetänkande av upphandlingsutredningen 2010.



---

# Index

---

Sökord ..... 72

# Sökord

## A

Absolut sekretess 15  
Allmänna principer 21–22  
Anbud 27–29  
Annonsering 32, 41  
Anställningsvillkor 30, 50–54  
Arbetsmiljökrav 31, 56–57  
Arbetsmiljölagen AML  
10–12, 56, 57, 60  
Arbetsmiljöombud 11

## B

Bedömning LOV 42  
B-tjänster 20

## D

De allmänna principerna 21–22

## E

Ekonomisk och finansiell  
ställning 28–29  
Ekonomiskt mest fördelaktigt  
36, 56  
Entreprenadförhandlingar  
13–16, 33–34  
EU-rätten 19, 20, 36, 50, 52  
EU:s upphandlingsdirektiv 19

## F

FAS 05 10–11  
Förfrågningsunderlag 27–31,  
41, 46–48, 52–54  
Förhandlingsrätten 12, 18  
Försörjningsdirektivet 19

## G

Gränsöverskridande intresse  
20, 30, 53–54

## I

Icke-diskriminering 21  
ILO:s grundläggande-/  
kärnkonventioner 47, 65  
Informations skyldighet 16  
Inköpscentraler 18

## K

Klassiska direktivet 19  
Kontraktsföremålet 28  
Kontraktsvillkor 27, 29–31, 46,  
49–53, 56  
Kvalifikationskrav 28, 33, 48

## L

Likabehandlingsprincipen 21,  
30, 33  
Lagen om anställningsskydd  
LAS 31, 54–55, 60  
Lagen om offentlig upphandling  
LOU 5, 15, 21, 26, 29, 66  
Lagen om valfrihetssystem  
LOV 5, 16, 21, 23, 40  
Lagen om upphandling av  
vatten, energi, transport och  
posttjänster LUF 5, 15, 21, 26,  
29, 65

## M

Medbestämmandelagen  
MBL 10–16, 33, 61–62  
Minimilön 30, 51–52  
Minimivillkor 17, 27, 47, 51

## O

Offentlighets- och sekretesslagen OSL 15, 62–63

Onormalt låga anbud 34, 35

## P

Proportionalitet 22

## R

Ramavtal 18

Riskbedömningar 31, 57

## S

Samverkansavtal 10–11, 17

Sekretess 11, 15–16, 34, 36, 42

Selektivt förfarande 26

Skyddsombud 11–12, 15–16, 18

Socialt ansvarsfull upphandling 6–7

Statliga samverkansavtalet 11

Systematiskt arbetsmiljöarbete 31, 56–57

Särskilda kontraktsvillkor 27, 29, 31, 46, 57

## T

Tekniska specifikationer 28, 31, 46, 56

Teknisk och/eller yrkesmässig kapacitet 28–29

Tilldelning av kontrakt 36, 56

Tilldelningskriterier 29, 31, 36, 47

Tröskelvärden 20, 21

## U

Upphandlingsprocessen LOU och LUF 26–38

Upphandlingsprocessen LOV 40–43

Upphandlingsreglerna 19–23

Uppföljning 37, 42, 49

Urvalskriterier 28

Uteslutning 29, 33–35, 42

Utstationerade arbetstagare 30, 51–54

Utvärdera anbud 36

## V

Valfrihetssystem 17, 23, 40

Verksamhetsövergång 31, 54–56

Vetorätt 13–16

Värdera anbud 36

## Ö

Ömsesidigt erkännande 22

Öppet förfarande 26

Övergång av verksamhet 31, 54–56



Grafisk form:  
Intellecta Corporate  
Tryck: Ineko, 2014

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation för fjorton fackförbund med medlemmar inom offentlig sektor. Tillsammans representerar medlemsförbunden drygt 564 500 medlemmar. Inom OFR samråder och samarbetar förbunden i gemensamma frågor samtidigt som de behåller en stark självständighet.

### **OFR har uppdrag inom följande områden:**

Pension och försäkring, Arbetsmiljö, Omställning, Samhällsekonomi och statistik, Förhandlingsrelaterade EU-frågor, Information och omvärld.

### **OFRs medlemsförbund:**

Läraryrket, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Lärarnas Riksförbund, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Polisförbundet, Ledarna, Officersförbundet, Fysioterapeuterna, Försvarsförbundet, Tull-Kust och Teaterförbundet.

[www.ofr.se](http://www.ofr.se)

