



ANSVARSFULL UPPHANDLING

Råd och stöd till förtroendevalda



Hur får vi bättre upphandling i staten?

Varje år upphandlar myndigheter och andra offentliga organisationer i Sverige varor och tjänster för över 630 miljarder kronor. Omfattningen på upphandlingen ökar år för år och myndigheter lägger allt mer av sin verksamhet på privata utförare. Samtidigt har ett antal uppmärksammade skandaler de senaste åren satt ljus på frågan hur vi säkerställer kvalitet, rättssäkerhet och arbetsvillkor vid upphandling och outsourcing av verksamhet.

Vi i Fackförbundet ST tycker att det är självklart att staten ska vara en ansvarsfull arbetsgivare. Upphandlingar får inte vinnas på bekostnad av sämre villkor för anställda, varken i Sverige eller utomlands. De får inte heller vinnas genom att statens värdegrund åsidosätts. Samtidigt pressas många myndigheter av återkommande effektiviseringskrav och årliga sparbetning. Då blir det lockande att låta lägsta pris gå före schyssta arbetsvillkor för leverantörens personal. Det riskerar att underminera villkor och arbetsmiljö för anställda i hela staten och på sikt äventyra verksamhetens kvalitet.

Att de offentliga upphandlingarna behöver bli bättre är även regeringens uppfattning. Under 2017 har ett antal förändringar gjorts i upphandlingslagstiftningen. De handlar bland annat om att det i vissa fall blivit obligatoriskt att ställa krav på villkor i nivå med kollektivavtal och att det ska bli lättare att utesluta oseriösa aktörer. Syftet med förändringarna har varit att säkra den svenska kollektivavtalsmodellen och minska problemen med osund konkurrens.

Detta är ett steg på väg, men det finns fortfarande mycket kvar att göra för att säkerställa att externa parter som driver statlig verksamhet har kollektivavtalsenliga villkor. Vi behöver öka det fackliga inflytandet vid upphandling och kunskaperna om när och hur man ska arbeta för att säkerställa goda villkor för hela kedjan.

Den här skriften ska vara ett verktyg för dig som förtroendevald för att stärka din roll när arbetsgivaren planerar en upphandling. Ditt uppdrag är att säkerställa att utrymmet att ställa sociala krav i upphandling används och att upphandlingen bidrar till verksamhetsnyttan. Den är därför utformad så att den första delen är råd kring vad du som förtroendevald kan fokusera på i hela upphandlingsprocessen, från förfrågningsunderlag till utvärdering. Den andra delen är specifikt inriktad på vilka sociala och arbetsmiljömässiga krav som kan och bör ställas vid offentlig upphandling.

STs förslag för mer ansvarfull upphandling

- Upphandlande myndighet ska vid all upphandling ställa krav på kollektivavtal för de anställda som utför arbetet, eller att anbudsgivaren kan visa att man tillämpar löner och anställningsvillkor som ligger på minst samma nivå som i ett centralt kollektivavtal i den bransch där arbetet normalt utförs.
- Offentlig upphandling ska inte leda till att yttrandefrihet och meddelarfrihet inom den offentliga förvaltningen urholkas. Därför anser ST det viktigt att i offentlig upphandling ställa krav på meddelarfrihet när verksamheten utförs av privata företag.
- Sverige bör ratificera ILO-konvention 9412 som handlar om att ställa krav på anställningsvillkor vid offentliga upphandlingar. Genom det kan regeringen visa att man aktivt tar ställning för goda arbetsvillkor och ställer sig bakom de grundläggande normer och värderingar som avspeglas i ILO:s arbete.
- Upphandlande myndighet ska alltid kalla till samråd och samverka med de fackliga organisationerna inför övervägande och beslut om upphandling.
- Myndigheter som upphandlar ramavtal till staten ska samverka med facklig organisation på central nivå inför övervägande och beslut om upphandling.
- Myndighetsutövande verksamhet ska alltid utföras av offentligt anställd personal och hela handläggningen inför ett myndighetsbeslut ska ha status som myndighetsutövning.

Råd till förtroendevalda vid offentlig upphandling

Kom in tidigt i processen

För att kunna påverka fackligt är det nödvändigt att vara med i ett tidigt skede och att vara noga förberedd. 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

I upphandlingsarbetet finns ett antal viktiga styrdokument, till exempel upphandlingspolicy och andra dokument om affärsetik, miljöfrågor och sociala frågor. Som förtroendevald bör du se över vilka av dessa dokument som finns på plats, vad de i så fall innehåller och när de ska revideras. Saknas en upphandlingspolicy på din arbetsplats kan du som förtroendevald ta upp att det borde tas fram och att det bör göras i samverkan.

Påverka förfrågningsunderlaget

Den viktigaste delen av upphandlingen är förfrågningsunderlaget, det vill säga alla de handlingar som leverantörerna ska ha för att kunna utforma korrekta anbud. I förfrågningsunderlaget ställs kraven på leverantören och det som upphandlas. Det är framför allt när förfrågningsunderlaget håller på att arbetas fram som det finns möjlighet för facket att påverka.

Underlaget är styrande för vilken leverantör som vinner upphandlingen. Krav som inte tagits upp i förfrågningsunderlaget får inte lyftas in senare under upphandlingsprocessen. Därför är det viktigt att tänka till före!

Var aktiv och visa på att facket har kompetens och kunskap om verksamhetens förutsättningar. Det är viktigt för att kravställningen i förfrågningsunderlaget ska bli relevant och väl avvägt.

Det går att ställa sociala krav vid upphandling för att säkra anställningsvillkor och arbetsmiljö både på myndigheten och för de som upphandlas. Läs mer om det på sidan 10. Alla krav som ställs måste vara relevanta och proportionerliga för den aktuella upphandlingen. 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 kontraktsvillkor¹ Exempel på ett sådant krav är att leverantören ska ge sina anställda löner och andra villkor enligt kollektivavtalet för branschen

Det är också bra att fundera över vad man ska ställa för krav för att säkra kvaliteten på det som upphandlas. Samt vilka kriterier som behövs för att bedöma vilket anbud som ska antas.

¹ Se OFRs Handbok i offentlig upphandling (2014) s.28-29

Arbetsmiljökriterier kan också lyftas in som kontraktsvillkor eller tilldelningskriterier. Om myndigheten anlitar inhyrd arbetskraft kan det vara bra att precisera vilka arbetsmiljöåtgärder myndigheten ska ta ansvar för och vad som ligger på bemanningsföretaget.

För att komma åt oseriösa leverantörer är utmaningen att formulera förfrågningsunderlaget så att dessa så långt som möjligt kan uteslutas. Man kan specificera till exempel vilken ekonomisk ställning, eller vilken teknisk eller yrkesmässig kapacitet man vill att leverantören ska ha. Ett sätt att avskräcka oseriösa aktörer kan vara att tydligt ange hur myndigheten kommer att följa upp kontraktet.

Upphandling ska alltid samverkas

Vid frågor om offentlig upphandling gäller medbestämmandelagen (MBL) eller det samverkansavtal som finns på arbetsplatsen. Om upphandlingen medför viktigare förändring av verksamheten eller förändring av arbets- eller anställningsförhållande för en medlem ska arbetsgivaren på eget initiativ kalla till förhandling och samverka med de fackliga organisationerna. Om inte arbetsgivaren hör av sig kan du som förtroendevald påkalla förhandling. För att kunna vara aktiv och påverka behöver du som förtroendevald i samverkansgrupp ta reda på var och hur upphandlingar sker.

Skyddsombud har enligt Arbetsmiljölagen (AML) särskilda rättigheter att vara med i en upphandlingsprocess. Enligt arbetsmiljölagens bestämmelser ska skyddsombudet delta i arbetsgivarens planering, bland annat när arbetsgivaren överväger att förnya arbetsprocesser, arbetsmetoder eller arbetsorganisation. Regeln² betyder också att skyddsombudet ska vara inblandad i arbetsgivarens beslutsförberedelser på ett mycket tidigt stadium. Skyddsombudens rättigheter kan inte avtalas bort.

För dig som förtroendevald gäller det att hitta en bra process för att hantera upphandlingsfrågor lokalt. Utgångspunkten ska vara att arbetsgivaren involverar facket som en naturlig del i beslutsprocessen genom hela upphandlingsförfarandet. 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.

Viktiga skeden som ska samverkas eller förhandlas är inför beslut om upphandling, vid framtagandet av förfrågningsunderlag, vid utvärderingen av anbud och inför ett tilldelningsbeslut. Innan ett avtal skrivs och en leverantör tas in ska arbetsgivaren också förhandla med de fackliga organisationerna på eget initiativ enligt MBL.³

² AML 6 kap. § 4

³ § 38 MBL

Facket har rätt till information

Vid offentlig upphandling gäller upphandlingssekretess. Det innebär dock inte att du som facklig företrädare inte har rätt att få någon information. Däremot kan det vara så att du inte får sprida den information du får till någon annan än din styrelse.

Enligt MBL⁴ ska den som i en förhandling åberopar en handling hålla den tillgänglig för motparten. Dessutom ska arbetsgivaren fortlöpande informera om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt, ekonomiskt och riktlinjerna för personalpolitiken⁵.

Enligt offentlighets- och sekretesslagen (OSL) gäller upphandlingssekretess⁶ i ett ärende som rör upphandling avseende anbud etc. tills upphandlingen avslutats. Sekretessen är dock inte ett hinder för myndigheten att fullgöra informationsskyldigheten enligt MBL, detta framgår av OSL⁷. Om du som fackligt förtroendevald får ta emot en uppgift enligt 10 kap 11 § OSL är det däremot förbjudet att lämna ut uppgiften till utomstående.

För att undvika tveksamheter om vad som gäller bör det inför en förhandling om upphandling klargöras varför arbetsgivaren har en skyldighet att informera dig som facklig representant och i vilka fall uppgifterna är hemliga och inte får lämnas vidare mer än till din styrelse.

Det är också möjligt att utöver den informationsskyldighet som gäller enligt MBL komma överens om att fackliga företrädare ska få mer information genom att sätta upp ett förbehåll om att uppgiften inte får spridas vidare.⁸

Kontakta den fackliga organisationen hos anbudsgivarna

Ibland kan det vara idé att ta kontakt med den fackliga organisation som har kollektivavtal hos eventuella leverantörer. Detta för att få information om förhållandena i branschen så att ni som facklig organisation kan vara aktiva och ställa krav så det blir en schysst upphandling.

Tänk på att om du kontaktar fackliga förtroendevalda på ett privat eller statligt ägt bolag så har de inte samma meddelar- och yttrandefrihet som anställda på myndigheter. Istället omfattas de av en långtgående lojalitetsplikt och av reglerna i företagshemlighetslagen.

Det går att utesluta oseriösa aktörer

I vissa fall kan en leverantör som lämnat offert uteslutas från upphandlingen. I den nya upphandlingslagstiftningen har de grunder på vilken en myndighet måste utesluta en aktör, så kallad obligatorisk uteslutning utökats. Tillsammans med flera andra förändringar, som bland annat reglerna för onormalt låga anbud och sociala krav, ger de nya reglerna om uteslutning uttryck för lagstiftarens ambition att förstärka den offentliga upphandlingens motståndskraft mot osund konkurrens

⁴ § 18 MBL

⁵ § 19 MBL

⁶ 19 kap § 3 OSL

⁷ 10 kap § 11 OSL

⁸ Enligt 10 kap § 14 OSL

Obligatoriska uteslutningsgrunder, då myndigheten måste utesluta en leverantör från upphandlingen, är om en leverantör (juridisk person eller dess företrädare) blivit dömd för allvarlig ekonomisk brottslighet och myndigheten får kännedom om detta. En förändring sedan juni 2017 är att det även blivit obligatoriskt att utesluta en leverantör som inte fullgjort sina skyldigheter vad gäller betalning av skatter eller socialförsäkringsavgifter. Uteslutning av leverantörer görs innan de olika anbudena utvärderas. De nya reglerna innebär en skyldighet för de upphandlande myndigheterna att kontrollera om leverantören ska uteslutas innan de tilldelar ett avtal.

Det har också tillkommit ett antal nya situationer där den upphandlande myndigheten får, men inte måste, utesluta en leverantör, s.k. frivillig uteslutning. Bland annat får man utesluta leverantörer som tidigare mer allvarligt brutit vid utförandet av ett offentligt kontrakt. Om den upphandlande myndigheten inte utesluter leverantörer som omfattas av obligatorisk eller frivillig uteslutning kan det bli aktuellt för ST att lägga ett veto mot entreprenaden.

Det går att utesluta onormalt låga anbud

I och med den nya lagen är det obligatoriskt att ifrågasätta onormalt låga anbud och också att utesluta leverantören om inte förklaringen är tillfredsställande. Bedömningen av om ett anbud har misstänkt lågt pris görs utifrån kunskapen om det som ska upphandlas. Uppgifter från branschorganisationer och andra fackförbund kan användas som vägledning för att avgöra om anbudet är rimligt.

Misstänks priset vara för lågt ska myndigheten begära in en förklaring av anbudsgivaren. Om myndigheten har begärt en förklaring av och leverantören inte på ett tillfredsställande sätt kan förklara sitt pris ska, enligt de nya reglerna, anbudet förkastas. Den nya lagen om offentlig upphandling understryker särskilt att den upphandlande myndigheten måste förkasta anbudet om förklaringen innebär att leverantören inte kommer leva upp till sina sociala- eller arbetsrättsliga skyldigheter.⁹

Var aktiv när anbuderna ska utvärderas och beslut fattas

Ställ krav på att få vara med inför tilldelningsbeslut. Visa på att facket har kompetens och kunskap om verksamhetens förutsättningar som är viktiga vid utvärderingen av anbud och inför tilldelningsbeslut.

Vid utvärderingen av anbud kan anbud som är onormalt låga i vissa fall förkastas. En förutsättning är att anbudsgivaren innan dess fått möjlighet att förklara sig. Utvärderingen av anbud och viktning av anbud ska baseras på de krav och den information som lämnats i förfrågningsunderlaget. Anbud kan också förkastas om leverantören inte kan uppfylla kraven på miljö-, sociala eller arbetsrättsliga skyldigheter som ställts i förfrågningsunderlaget.

⁹ Läs mer om de utökade skyldigheterna att utesluta aktörer på upphandlingsmyndighetens hemsida www.upphandlingsmyndigheten.se/upphandla/ny-lagstiftning/nya-lagarna--en-overblick/nya-lagen-om-offentlig-upphandling-nya-lou/uteslutning/

Följ upp hur leverantören lever upp till kontraktet

Det är viktigt att de krav som ställts vid upphandlingen följs upp och att det finns en plan för hur uppföljningen ska gå till. 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. Det lokala facket har viktig roll i att bevaka att uppföljning görs. Särskilt viktigt är att bevaka de frågor som facket jobbade för vid utformningen av förfrågningsunderlaget. Krav som inte följs upp kan anses vara oproportionerliga och innebära en onödig börda för de företag som lämnar anbud.

Ur ett uppföljningsperspektiv kan det också vara viktigt att ställa krav på öppenhet och insyn samt meddelarfrihet för de anställda i den upphandlande verksamheten. Sådana krav kan förbättra möjligheterna till en bra uppföljning och att myndigheten får kännedom om eventuella problem i verksamheten.

Vilka krav kan facket ställa vid upphandling?

Huvudregeln vid offentlig upphandling är att den upphandlade myndigheten i princip får ställa vilka krav som helst, så länge det har anknytning till det som ska upphandlas och inte bryter mot de grundläggande principerna om bland annat icke diskriminering och proportionalitet. En upphandling ska sträva efter öppenhet genom att det klart och tydligt framgår för leverantörer vilka krav som ställs i förfrågningsunderlaget.¹⁰

ST anser att en upphandlande myndighet vid all upphandling ska ställa krav på kollektivavtal för de anställda som utför arbetet, eller att anbudsgivaren visar att man tillämpar löner och anställningsvillkor som ligger på minst samma nivå som ett centralt kollektivavtal i den bransch där arbetet normalt utförs.

Krav på kollektivavtalsliknande villkor

Den första juni 2017 trädde ny lagstiftning om arbetsrättsliga villkor vid offentlig upphandling i kraft. Upphandlingslagarna kompletterades med bestämmelser om att vid vissa typer av offentliga upphandlingar ska särskilda miljömässiga, sociala och arbetsrättsliga villkor kunna ställas på leverantören.¹¹ Syftet är att säkerställa miniminivåer för lön, semester och arbetstid för arbetstagare som utför arbetet hos den upphandlade leverantören samt att uppnå en sund konkurrens på lika villkor.

Detta innebär alltså att upphandlande myndigheter inte bara *får* utan i flera fall även *ska* ställa krav på lön, semester och arbetstid i nivå med ett centralt kollektivavtal som tillämpas i den aktuella branschen. Detta innebär att man i form av s.k. särskilda kontraktvillkor ställer upp villkor som leverantören behöver garantera de arbetstagare som ska utföra arbetet. Anbud från leverantörer som anger att de inte kan eller vill leva upp till villkoren som ställts upp ska förkastas.

Det är viktigt att kraven på villkor i enlighet med kollektivavtal formuleras specifikt. Det räcker inte med att skriva "kollektivavtalsliknande villkor" utan att specificera vilka dessa villkor är. Kraven behöver vara formulerade enligt modellen: leverantören ska tillämpa klausul A, B och C i kollektivavtalet mellan fackförbundet X och arbetsgivarorganisationen Y. Ett utdrag med de relevanta bestämmelserna ur kollektivavtalet bör också ingå i förfrågningsunderlaget.¹²

¹⁰ Generellt gäller att de krav som ställs vid offentlig upphandling ska ställas på ett sätt som medför icke-diskriminering, proportionalitet och öppenhet. Icke-diskriminering innebär att det inte är tillåtet att missgynna företag från andra EU-länder, eller ställa upp krav som kan vara diskriminerande. I enlighet med proportionalitetskravet är det inte tillåtet med för betungande krav, kraven måste stå i proportion och ha ett samband med den vara eller tjänst som upphandlas.

¹¹ Lagen om offentlig upphandling SFS 2016:1145

¹² Läs mer om hur man kan formulera krav kring kollektivavtalsliknande villkor i OFRs *Handbok i offentlig upphandling* s.30. Observera också att vissa andra regler gäller för utstationerade arbetstagare

För att veta om upphandlingen omfattas av ett obligatoriskt krav på kollektivavtalsliknande villkor ska en behövlighetsbedömning göras. Upphandlingsmyndigheten har angett ett antal indikatorer att titta på vid bedömningen framförallt utifrån risken för oskäligen arbetsvillkor i en bransch. Det gäller bl.a. yrken med låga kvalifikationskrav och komplexa leverantörskedjor. Bedömningen bör ske utifrån ett helhetsperspektiv, och göras på ett transparent och objektiva sätt.

Arbetsmiljökrav

I förfrågningsunderlaget bör det ställas krav på arbetsmiljö och att de som lämnar anbud redovisar hur en god arbetsmiljö säkerställs.

En offentlig upphandling kan påverka arbetsmiljön både för dem som arbetar kvar på myndigheten och de personer som kommer att sysselsättas i den upphandlade verksamheten. Ha arbetsmiljölagens regler¹³ om systematiskt arbetsmiljöarbete och riskanalys i åtanke inför en upphandling.

I vissa fall kan det även vara möjligt att påverka arbetsmiljö för dem som ska tillverka en vara eller leverera en tjänst genom att ställa rätt sorts krav i förfrågningsunderlaget. Fundera även över vem som har arbetsmiljöansvaret när en verksamhets upphandlats och det kan förekomma underleverantörer i flera led. I förfrågningsunderlaget bör det ställas krav på arbetsmiljö och att de som lämnar anbud redovisar hur en god arbetsmiljö säkerställs i deras verksamhet.

Krav på meddelarfrihet i upphandlad verksamhet

För anställda i privata och statligt ägda företag gäller inte samma regler om meddelar- och yttrandefrihet som för anställda på en statlig myndighet – även om de jobbar sida vid sida med samma saker. Offentlig upphandling ska inte leda till att yttrandefrihet och meddelarfrihet inom den offentliga förvaltningen urholkas. Därför anser ST det viktigt att i offentlig upphandling ställa krav på en överföring av meddelar- och yttrandefriheten när verksamheten utförs av privata företag. Det är viktigt som generell princip när det handlar om offentligt finansierad verksamhet.¹⁴

Vi tycker att meddelarfrihet ska omfatta alla verksamheter som bedrivs av det offentliga med finansiering av skattemedel och samhällsviktiga verksamheter. Vid upphandling av t.ex. bemanningsföretag ser vi risker med att myndigheter ökar sin användning av privatanställd personal och därmed indirekt ökar risken för att fel och oegentligheter inte ska uppmärksammas. Om det är befogat med hänsyn till upphandlingen kan man ställa krav på öppenhet i form av allmänhetens insyn i verksamhet och meddelarfrihet i den upphandlade verksamheten.¹⁵ Att ställa krav som säkrar insyn via meddelarfrihet och yttrandefrihet för anställda i upphandlad verksamhet kan också vara viktigt för uppföljningen av kontraktet.

¹³ 2 och 3 kap AML samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1

¹⁴ Ett förslag om utökat meddelarskydd i privat verksamhet (SOU 2017:41) är hösten 2017 ute på remiss. Förslaget innebär bland annat att anställda i regional och lokal kollektivtrafik får meddelarskydd.

¹⁵ Inspiration kan man till exempel hämta från 3 kap § 19a i kommunallagen

Krav på eventuella underleverantörer

Är det aktuellt att leverantören kan komma att använda underleverantörer bör du lyfta frågan om hur man i upphandlingen försäkras sig om att de krav som ställs efterlevs av underleverantörerna. De nya upphandlingslagarna har bestämmelser om flera olika kategorier av underleverantörer. Skyldigheten för upphandlande myndigheter och enheter att ställa krav på dessa har utökats jämfört med tidigare lagstiftning.

Den upphandlande myndigheten ska kräva att leverantören ska säkerställa att dennes underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet uppfyller de arbetsrättsliga villkoren. Utgångspunkten är att villkoren ska fullgöras oavsett vem som utför arbetet, dvs. huvudleverantören själv eller underleverantörer. Därför behöver det säkerställas att villkoren i praktiken är lika långtgående för underleverantörerna. Ett sätt att göra det på är genom att införa en klausul i kontraktsvillkoren som tydliggör detta för huvudleverantören.¹⁶

¹⁶ Se mer om hur en sådan klausul kan formuleras på upphandlingsmyndighetens hemsida <http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/arbetsrattsliga-villkor/villkor-for-underleverantorer/>

Checklista för upphandling

1. Upphandling ska alltid samverkas. Se till att det finns ett lokalt samverkansavtal som innebär att facket är delaktiga i upphandlingsprocessen. Om det inte finns ska upphandlingen förhandlas enligt MBL.
2. Delta i planeringen inför upphandlingar som påverkar medlemmarna
3. Se till att fackligt förtroendevalda och skyddsombud är med och påverkar förfrågningsunderlaget
4. Tänk på att anpassa kraven till den aktuella upphandlingen. Prioritera vad som är viktigt att uppnå och utarbeta kraven efter det.
5. Ställ krav på att leverantören ska ha kollektivavtal eller kunna visa att den erbjuder löner och villkor i nivå med kollektivavtal i den aktuella branschen.
6. Ställ krav på arbetsmiljö och att de som lämnar anbud redovisar hur en god arbetsmiljö säkerställs.
7. Överväg att kontakta den fackliga organisation som har kollektivavtal hos eventuella leverantörer. Detta för att få information om förhållandena i branschen så att ni kan ställa tydliga krav på löner och villkor
8. 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.
9. Fackliga företrädare har rätt till information genom hela upphandlingsförfarandet. Ställ krav på att vara med även när anbuderna ska utvärderas
10. Följ upp kontraktet och bevaka att villkoren följs upp, särskilt de som facket anser viktiga och som har lyfts in i förfrågningsunderlaget

Vill du ha mer stöd?

Behöver du som förtroendevald stöd i en aktuell upphandling kontakta rådgivningen på ST Direkt 0771-555 444

Fördjupade råd kring hur du som förtroendevald kan agera vid en upphandling återfinns i OFRs *Handbok i offentlig upphandling*,

http://www.ofr.se/wp-content/uploads/2015/09/ofr_handbok_offentlig_upphandling_tryckt_2014.pdf

Upphandlingsmyndighetens hemsida har uppdaterad information om förändringar i upphandlingslagstiftningen www.upphandlingsmyndigheten.se



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771-555 444 Fax: 08-24 29 24

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org