

## Offentlig Upphandling - kort introduktion

Se mer på upphandlingsmyndighetens hemsida

Lagen om Offentlig Upphandling, LOU, innehåller bestämmelser om att vissa upphandlingar ska innehålla arbetsrättsliga villkor. Syftet är att säkerställa sunda arbetsvillkor vid utförandet av offentliga kontrakt.

Bestämmelserna är utformade som villkor för fullgörande av kontrakt. I lagen om offentlig upphandling (LOU) finns bestämmelserna i 17 kap. 2-5 §§, i lagen om upphandling inom försörjningssektorerna (LUF) i 16 kap. 2-5 §§ samt i lagen om upphandling av koncessioner (LUK) i 14 kap. 2-5 §§.

### Vad innebär bestämmelserna om arbetsrättsliga villkor?

Bestämmelserna innebär att upphandlande myndigheter och enheter i vissa fall är skyldiga att ställa arbetsrättsliga villkor. Om arbetet utförs i Sverige, där svensk rätt är tillämplig, ska de arbetsrättsliga villkoren avse lön, semester och arbetstid enligt ett centralt kollektivavtal. Om arbetet utförs i andra länder, där svensk rätt inte är tillämplig, ska de arbetsrättsliga villkoren fastställas i enlighet med ILO:s kärnkonventioner.

### När ska arbetsrättsliga villkor ställas?

Arbetsrättsliga villkor ska ställas om en upphandling:

- minst uppgår till aktuellt tröskelvärde enligt LOU, LUF eller LUK
- inte avser upphandling av sociala tjänster och andra särskilda tjänster
- det är behövligt
- det går att fastställa arbetsrättsliga villkor.

Det är även möjligt att ställa arbetsrättsliga villkor även om det inte föreligger skyldighet att göra det i enlighet med bestämmelserna om särskilda kontraktsvillkor.

### När är det ”behövligt” att ställa arbetsrättsliga villkor?

Arbetsrättsliga villkor ska ställas om det är behövligt. Med detta avses att det finns en risk för oskäligen arbetsvillkor vid utförandet av kontraktet. Varje upphandlande myndighet och enhet ska i samband med en upphandling avgöra om det är behövligt att inkludera arbetsrättsliga villkor i den aktuella upphandlingen. Bedömningen bör utgå från ett helhetsperspektiv och baseras på välgrundade uppgifter om riskerna för oskäligen arbetsvillkor i den aktuella branschen.

## **Vilka villkor ska ställas?**

Om arbetet utförs i Sverige där svensk rätt är tillämplig ska de arbetsrättsliga villkoren fastställas i enlighet med angivna nivåer om lön, semester och arbetstid som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Villkoren ska dock alltid minst motsvara de nivåer som följer av lag. När de arbetsrättsliga villkoren ska fastställas ska de centrala arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna som har slutit det centrala kollektivavtalet ges tillfälle att yttra sig, om det inte är obehövligt.

Om arbetet utförs i andra länder, där svensk rätt inte är tillämplig, ska villkoren fastställas i enlighet med ILO:s kärnkonventioner. Villkoren får även avse bestämmelser som gäller där arbetet utförs.

## **Vad gäller för underleverantörer?**

De arbetsrättsliga villkoren ska även uppfyllas av underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Det gäller oavsett hur många mellanled som finns mellan leverantören och dess underleverantörer. Med ”direkt medverkar” avses den personal som producerar eller sätter samman en vara, tillhandahåller en tjänst eller utför arbete i en byggentreprenad.