

*Handläggare:
Catarina Bergvall*

Yttrande över motion 1999:10 av Paul Lappalainen (mp) m fl om införandet av antidiskrimineringsklausul i offentliga upphandlingar- ett konkret verktyg för både jämställdhet och integration

Ärendet

I motionen föreslås skyndsamt införa en antidiskrimineringsklausul i landstingets offentliga upphandlingar, Vidare lämnas förslag till hur ett avtalsvillkor kan utformas samt ett förslag till hävningsklausul om nämnda avtalsvillkor inte uppfylls.

Motionen har under år 1999 besvarats av, bland annat, a f.d. Landstingsservice, Landstingskontoret juridik och f.d. koncernledningen vid hälso- och sjukvårdsnämnden. Ärendet återremitterades i landstingsfullmäktige 12 december 2002.

Förslag till beslut

Landstingsstyrelsen föreslås besluta

- att* som svar på motionen överlämna Landstingsstyrelsens förvaltning's tjänsteutlåtande
- att* uppdra åt Jämställdhetsansvarig att i samråd med SLL Upphandling ta fram prioriterade tjänsteområden inom vilka det är av särskild vikt att ställa kontraktsvillkor vad avser antidiskriminering
- att* uppdra åt Jämställdhetsansvarig att i samråd med SLL Upphandling informera/utbilda personal som har att följa upp kontraktsvillkor avseende antidiskrimineringsklausuler

Förvaltningens synpunkter

Motionären anger "Politiker ska kunna understryka hur viktigt det är att skattemedel inte går till företag som diskriminerar. Att konstatera att det finns lagar som förbjuder diskriminering av olika slag räcker inte. Om det

tydliggörs i avtal att det offentliga inte accepterar diskriminering kommer entreprenörer att lägga en helt annan vikt vid detta i sin verksamhet”.

Nämnden för offentlig upphandling (NOU) har på uppdrag av regeringen (2002-01-07) tagit fram rapport (2002/0019-28) med exempel på antidiskrimineringsklausuler som kan användas i kontrakt som tilldelas i offentlig upphandling.

NOU's exempel innebär att leverantörer som utför uppdrag i Sverige har att följa jämställdhetslagen (1991:433), lagen om förbud mot etisk diskriminering i arbetslivet (1999:130) lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (1999:132) och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133). NOU's tolkning är att klausulen inte kan omfatta varuupphandlingar.

NOU betonar att det alltid är den upphandlande enheten som har att ta ställning till den exakta utformningen av klausulen och lämplighet i den enskilda upphandlingen. Man betonar att för att arbeta med antidiskrimineringsklausuler krävs goda kunskaper om upphandlings- och antidiskrimineringslagstiftningen samt inte minst resurser för att följa upp ställda krav.

Vid all offentlig upphandling har den upphandlande enheten att beakta de grundläggande gemenskapsrättsliga principerna; icke-diskriminering, likabehandling, öppenhet och förutsägbarhet, proportionalitet och principen om ömsesidigt erkännande. För att kunna göra sådana bedömningar krävs goda kunskaper om innebörden i dessa principer.

I det fall den upphandlande enheten använder diskrimineringsklausuler måste en bedömning av klausulens proportionalitet göras vid varje enskild upphandling. Att införa en generell klausul att användas i samtliga upphandlingskontrakt är inte möjligt eftersom en klausul kan vara lämplig i en upphandling men inte i en annan.

En antidiskrimineringsklausul får inte utformas så att den direkt eller indirekt diskriminerar anbudsgivare från andra medlemsländer

En antidiskrimineringsklausul enligt NOU's förslag reglerar enbart förhållandet mellan den upphandlande enheten och den leverantör som man tecknar kontrakt med vilket i praktiken innebär att antidiskrimineringsklausulens krav inte behöver vara uppfyllda vid anbudstillfället.

2004-11-25

LS 9904-0239

Motionären lämnar förslag till hävningsklausul att tillämpas i det fall en antagen leverantör inte uppfyller gällande antidiskrimineringslagar.

NOU's förslag till klausuler bygger på ett avtalsvite som ska kunna tas ut i det fall leverantören missköter sig. I sammanhanget är det viktigt att påpeka att om vitesklausuler används måste också vitet tas ut vilket ställer krav på noggrann uppföljning av kontrakten.

SLL Upphandling har i tjänstekontrakt en generell skrivning om att leverantören ska följa gällande lagar och förordningar. Den slår också fast att det är leverantören som har att se till att hålla sig uppdaterad om dessa samt också har det fulla ansvaret för att dessa följs. Att namnge samtliga lagar som en leverantör har att följa är knappast realistiskt.

Tjänstekontrakten innehåller också en generell klausul som medger hävning i det fall leverantören missköter sig. Förvaltningen anser att man därmed uppfyller motionärens krav även vad gäller ev. hävning pga. av misskötsel inom angivna antidiskrimineringsklausuler.

Att särskilt nämna antidiskrimineringsklausulerna i upphandlingskontrakt kan naturligtvis göras som en markering mot leverantören men frågan är om det inte är brist på uppföljning och kompetens inom antidiskrimineringsområdet som är problemet. Att avsätta resurser och skaffa sig kompetens på antidiskrimineringsområdet för att på ett bra och kompetent sätt kunna följa upp kontrakten anser förvaltningen vara en förutsättning för att klausulerna ska få den tyngd motionären avser.

NOU har på regeringens uppdrag gjort en utvärdering av föreslagna antidiskrimineringsklausuler i upphandlingskontrakt (NOU info oktober -04 sid 14-15 samt Dnr 2003/0301-28 "Utvärdering av användningen av antidiskrimineringsklausuler i upphandlingskontrakt"). I uppföljningen framgå att det är svårt för den upphandlande enheten att följa upp efterlevnaden pga. brist på kompetens och resurser. Behovet av kompetens och resurser har i uppföljningen framförts som absolut nödvändigt för att kunna använda klausulerna

Sören Olofsson