

## ÖPPET BREV OM UTSTATIONERINGSDIREKTIVET

# Kära vänner på Konkurrensverket

Vi förstår att ni inte har det lätt. Om man har som enda uppdrag att främja konkurrens och straffa dem som bryter mot lagen om offentlig upphandling är det kanske lätt hänt att man glömmer att konkurrens inte är ett mål i sig. Det är ju bara ett medel för att uppnå vissa värden som samhället vill främja. Därför blev vi glatt överraskade när vi hörde att Konkurrensverket skulle ge ut en vägledning om hur myndigheter kan göra om de, samtidigt som de ser till att få så bra pris som möjligt när de köper varor och tjänster, också vill ta tillvara andra samhällsintressen, till exempel miljömässiga och sociala. Så som den nya regeln i 1 kapitlet paragraf 9a i lagen om offentlig upphandling rekommenderar dem att göra när det är motiverat.

**Vi väntade oss förstås** inte att redan i skriftens inledning få läsa att regeln, som infördes så sent som 2010, bör upphävas eftersom den har ökat regelbördan och minskat tydligheten i upphandlingsregelverket. Men det förklarar ju en del när man läser vidare.

Det här är inte en skrift som ska uppmuntra myndigheterna att ta hänsyn till miljömässiga och sociala intressen i sin upphandling.

I stället framhåller den hur besvärligt det kan vara att göra det och att det kan innebära en orimlig administrativ börda för myndigheten.

**Ta till exempel avsnittet** om arbetsrättsliga krav. Det börjar med att tala om allt som är förbjudet. Det ägnar stort utrymme åt att med rättsfall belägga att det inte är möjligt att kräva att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, vilket är alldeles riktigt - men ganska okontroversiellt. Finns det

fortfarande någon som påstår att det skulle vara tillåtet?

Värre är att det som följer blir rent felaktigt. Här konstaterar verket helt riktigt att myndigheterna kan kräva att leverantören ger sina anställda kollektivavtalsenliga villkor (utan att vara bundna av avtalet) och att det då är skillnad beroende på om leverantören har sitt säte i Sverige eller om kontraktet ska utföras av en utländsk leverantör med utstationerade arbetstagare. I det senare fallet kan bara sådana kollektivavtalsvillkor som omfattas av bestämmelserna i utstationeringslagen göras gällande.

**Men så kommer det:** "Villkoren i ett svenskt kollektivavtal kan göras gällande för ett kontrakt som utförs av leverantörer med säte i Sverige, under förutsättning att kollektivavtalet uppfyller EU-rättens krav på att vara förutsägbart, tydligt och preciserat. Villkoren ska avse anställningsvillkor, inte de delar i ett kollektivavtal som rör försäkringar etc."

Här vill verket alltså i realiteten tillämpa utstationeringslagen på rent svenska förhållanden som saknar gränsöverskridande inslag, och för säkerhets skull hänvisar man i en fotnot också till EU-domstolens dom i Laval-målet.

Vi skulle gärna vilja veta av vilken svensk rättskälla det framgår att slutsatserna från Laval ska tillämpas också på rent inhemska förhållanden. För så mycket är säkert: Det finns inga EU-regler, varken upphandlingsregler eller andra, som talar om hur svenska kollektivavtal ska se ut. EU har helt enkelt ingen kompetens på området.

**Exemplet bekräftar vad vi länge miss-tänkt.** Policyfrågor om miljöhänsyn,

djurskydd, arbetsvillkor med mera vid upphandling kan rimligtvis inte skötas av Konkurrensverket, utan regeringen borde inrätta ett brett och representativt organ för att sköta sådana. Verket finge sedan förhålla sig lojalt till de målsättningar och riktlinjer som lagstiftaren och ett sådant organ ställer upp.

**Avslutningsvis vill vi ge** ett litet alternativ till Konkurrensverkets uppfattning att bör-regeln i upphandlingslagen bör avskaffas. Vi menar att den i stället kunde ges ett reellt innehåll när det gäller arbetsvillkor. Enligt utstationeringsdirektivet är Sverige skyldigt att se till att utstationerade arbetstagare får de anställningsvillkor som de har rätt till, till exempel minimilöner enligt kollektivavtal som uppfyller vissa kriterier.

Genom de ändringar som infördes i utstationeringslagen efter Laval har de fackliga organisationernas möjligheter att bevaka de utstationerade arbetstagarnas villkor försämrats avsevärt - och ingenting annat har kommit i stället. Enligt vår mening borde det då till och med vara obligatoriskt för upphandlande myndigheter att kräva att utländska leverantörer ger sina arbetstagare åtminstone de minimilöner som följer av de rikstäckande kollektivavtalen.

Som ett ringa bidrag till Sveriges, i vårt tycke, nu ineffektiva genomförande av utstationeringsdirektivet.

Bästa hälsningar



**JUR DR HC KERSTIN AHLBERG**  
Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitet



**PROFESSOR NIKLAS BRUUN**  
Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitet