

Datum Vår referens
2016-03-21 SHM/GST

Fi 2016/00530/UR

Finansdepartementet
Enheten för upphandlingsrätt

103 33 STOCKHOLM

Remissvar: Utkast till lagrådsremiss

Miljö-, social- och arbetsrättsliga hänsyn vid upphandling

Regeringen har efterfrågat synpunkter på ovan nämnda utkast till lagrådsremiss. Då frågan är av stor betydelse för många av våra medlemsföretag vill Almega lämna följande synpunkter.

Sammanfattning

Almega avstyrker förslaget i sin helhet eftersom eftersökta mål kan uppnås med mindre systemfrämmande och byråkratiskt betungande medel. Såsom anförts i tidigare remissvar är Almega positiv till effektiva metoder som stänger den offentliga marknaden för de aktörer som på olika sätt agerar oseriöst. Almega medverkar också gärna till att utveckla metoder för främja goda affärer genom att bland annat hindra oseriösa aktörer från att vinna upphandlingar.

Att välja att lagstifta om att följa delar av innehållet i utvalda kollektivavtal med koppling till en tänkt bransch utgör däremot inte en sådan metod. Den kommer istället att stänga ute många företag, framförallt små och nystartade dito, och omotiverat särbehandla utländska leverantörer. Detta gäller särskilt kraven på försäkringar och pension som är problematiska på flera sätt, något som utvecklas särskilt. Som bärare av drygt 140 kollektivavtal med 40-talet arbetstagarorganisationer ser Almega med stor oro på det ingrepp i den svenska modellen som förslagen innebär. Frågan om entreprenörsansvar är också mycket komplex och risken är uppenbar att mindre nogräknade aktörer nu främjas. Kravet på att följa ILO:s kärnkonventioner skapar också problem, särskilt när de finns länder som valt att uppfylla intentionerna på annat sätt. I bästa fall blir det ett kraftfullt slag i luften. Avslutningsvis konstateras återigen att många formuleringar i föreslagen lagstiftning är otydliga och/eller onödiga.

Almegas remissvar har tre delar. I avsnitt ett redovisas synpunkter på kraven på försäkringar och pension. I avsnitt två behandlas Almegas synpunkter med bäring på upphandlingsrätten, det följer lagförslagets struktur. Sist kommenteras frågan om andra sätt att främja sund konkurrens.

1. Försäkringar och pension som krav

Almega ser följande fyra problem med att använda parternas system för försäkringar och pension som utgångspunkt när särskilda arbetsrättsliga villkor ställs vid upphandling: 1) Upphandlande tjänstemäns sakkunskap. 2) Bristen på likvärdiga marknadslösningar. 3) Bristande relevans vad gäller vissa s.k. centrala försäkringar. 4) Andra legitima ersättningsmodeller. Dessa problem behandlas i nämnd ordning nedan.

• Sakkunskap som förutsättning

För att kunna bedöma behov och relevans, tillika om potentiell leverantörs lösningar är likvärdiga med de arbetsmarknadsförsäkringar som parterna utvecklat under ett halvt sekel, förutsätts myndigheternas upphandlande tjänstemän ha mycket god kunskap om marknaden för pensions- och försäkringslösningar. De måste även känna till hur olika försäkringar förmedlas, tillika vem försäkringarna omfattar, för att kunna avgöra vilka villkor som kan ställas i ljuset av kraven på proportionalitet och koppling till kontrakt föremålet.

Almega anser inte att detta är realistiskt när till och med parterna har egna försäkringsexperter för att handlägga och förvalta sina system. Såsom framgår av kritiken nedan är det uppenbart att inte heller de som förberett föreliggande lagrådsremiss har haft erforderlig sakkunskap.

• Alla parternas lösningar finns inte på marknaden

I remissen omnämns vissa försäkringar som centrala och att de av den anledningen ska ställas som villkor, däribland avtalsgruppsjukförsäkring och omställningsstöd. Almega konstaterar att dessa inte finns att köpa på marknaden och att det alltså inte finns likvärdiga produkter utanför parternas system. Vidare förmedlas inte alla av parternas försäkringar enskilt och, i vissa fall, inte heller utan att kollektivavtal tecknas. Tillträde är därmed stängt, helt eller delvis, med mindre att leverantören just ansluter sig till parternas lösningar. Detta illustreras i det följande.

För arbetare i privat sektor består försäkringar och pension av ett icke delbart paket med sex komponenter: AGS (Avtalsgruppsjukförsäkring), TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada), TGL (Tjänstegruppliv), Omställningsförsäkring, omfattande omställningsstöd via TSL och avgångsbidrag (AGB), Föräldrapenningstillägg (FPT) samt Avtalspension SAF-LO. TFA och TGL finns att tillgå utanför parternas system. Omställningsstöd via TSL gör det inte och förutsätter även kollektivavtal.

För tjänstemän i privat sektor gäller dels TFA (som därmed aktualiserar tecknade av hela ovan paket i sex delar) och Omställningsavtalet, innefattande omställningsstöd och avgångsersättning (AGE) via TRR, dels ITP, som förutom ålderspension även innehåller sjukpension och skydd till efterlevande vid dödsfall (tjänstegruppliv – TGL). Båda de senare förutsätter bundenhet av kollektivavtal. Vad gäller ITP finns motsvarande produkt på marknaden dock med två

betydande skillnader: Dels är premiekostnaden för lösningar liknande ITP 2 (som är förmånsbestämd) en helt annan. Dels saknas inom individualförsäkringar begränsningsregler för att hantera den premiemaximering som sker vid inträden vid hög ålder och inte sällan med högre lön, såsom inom ITP 2.

Viktigt att notera är också att parternas system innehåller garantibestämmelser som håller arbetstagaren skadeslös för det fall arbetsgivaren inte tecknat aktuell försäkring och/eller inte betalt premien. Motsvarande skydd finns inte på marknaden då det följer av den kollektivavtalsbundenhet som är grunden för parternas försäkringar.

- **Alla parternas lösningar inte relevanta**

Vad gäller vissa av parternas lösningar går det också att ifrågasätta relevansen i att ställa dessa som villkor. Vad gäller exempelvis omställningsstöd och AGB/AGE förutsätter de kvalificeringsperioder på mellan ett och fem års anställning (i ett och samma företag), AGE även att personen ifråga fyllt 40 år.

- **Andra legitima ersättningsmodeller**

Slutligen kan konstateras att det även finns andra legitima ersättningsmodeller som ger arbetstagarna bra skydd och god utdelning utan att bestå av de standardiserade komponenter som ingår i parternas arbetsmarknadsförsäkringar. Återigen förutsätts de upphandlade tjänstemännen ha god sakkunskap för att kunna värdera anbudsgivarnas lösningar.

Exempelvis kan de anställda välja att över tid variera avsättningen till pension, sjukförsäkring och kompetensutveckling eller att prioritera annan arbetstid/ledighet som del av den ersättning som erhålls för utfört arbete (så kallad löneväxling). Också de kollektivavtalade systemen utvecklas på detta sätt. Vidare finns även kompensation i form av modeller för vinstdelning, optioner och delägarskap som också representerar ekonomiska värden. Dyliga lösningar är vanliga i andra länder och kommer därmed vara aktuella när leverantörer är baserade utanför Sverige.

2. Upphandlingsrättsliga synpunkter

De synpunkter som lämnas här utgår enbart från LOU men gäller för samtliga tre upphandlingslagar. Rent generellt kan sägas att regelverket är mer vidlyftigt än vad som är motiverat och att det borde vara möjligt att banta regelmassan avsevärt. Den valda lagstiftningstekniken gör regleringen svåröverskådlig och otymplig och Almega ansluter sig till det som anförts av Lagrådets i lagrådsremissen - Nytt regelverk om offentlig upphandling. Nuvarande förslag, inklusive detta utkast till lagrådsremiss, kommer att leda till öka kostnader för upphandlande myndigheter och domstolar samt, som utvecklas nedan, färre anbud.

Byråkratiskt, komplicerat och diskriminerande

AlmeGas cirka 11 000 tjänsteföretag har över 500 000 medarbetare och finns inom 7 förbund eller ett 60-tal delbranscher. De flesta, men inte alla, tecknar kollektivavtal. Av medlemsföretagen deltar ca 44 procent i offentliga upphandlingar. Fler skulle kunna delta men lämnar aldrig anbud. En viktig anledning är att upphandlingsprocessen uppfattas som byråkratisk och att dialogen är begränsad. Förfrågningsunderlagen är ofta mycket detaljrikt utformade och det finns små, om ens några, möjligheter att få till stånd förändringar, även om felaktigheter eller otydligheter påpekas.

Under de senaste åren har den offentliga upphandlingen utvecklats från att ha ett fokus på att göra en bra affär till att även kompletteras med politiska önskemål. s. Var för sig kan dessa krav fylla ett gott syfte men sammantaget komplicerar de upphandlingen ytterligare

AlmeGa är, som tidigare framhållits, positiv till att stänga ute oseriösa aktörer på den offentliga marknaden. Men det måste ske med metoder som är effektiva. Metoder som inte hindrar eller diskriminerar små, nya eller inhemska leverantörer framför utländska dito. Modellen att använda just svenska kollektivavtal skapar stora problem för de deltagande leverantörerna och upphandlarna.

Målkonflikt (s. 32)

Förslagen i utkastet strider mot ett av de övergripande målen med de nya upphandlingsdirektiven; att genom enklare och mer flexibla regler öka effektiviteten samt göra det lättare för små och medelstora företag från andra länder att delta (s. 32). Vid varje upphandling kommer lagens innehåll att behöva tolkas. Otydlighet leder till en ökad byråkratisering av upphandlingsprocessen och behov av överprövningar för att få just tydlighet.

Sociala hänsyn tas redan (s. 35)

På sida 35 i utkastet påstås att möjligheten att ställa krav som tar sikte på arbetsrättsliga hänsyn utnyttjas i en alltför begränsad omfattning. Detta är felaktigt och saknar grund. Sociala och arbetsrättsliga hänsyn har snarare mycket snabbt blivit vanligt förekommande i offentliga upphandlingar. En stor majoritet av landets kommuner har redan med sociala hänsyn i både upphandlingspolicys och i förfrågningsunderlag. Ett stort antal kommuner ställer dessutom krav på kollektivavtal i offentliga upphandlingar trots att detta inte är förenligt med LOU.

Begreppsstringens saknas (4 kap. 3 §)

AlmeGa delar Lagrådets uppfattning när det gäller bruket av "bör" i 4 kap. 3 §. som varande *lex imperfecta*, dvs. åliggande utan sanktion. Därmed har begreppet i detta fall snarare innebörden "får". Vi menar att "får" även är mer adekvat och därför ska användas istället. Vi menar också att begreppet "arbetsrättsliga hänsyn" bör användas genomgående, istället för som inkonsekvent i de

efterföljande paragraferna "arbetsrättsliga skyldigheter" och "arbetsrättsliga villkor".

På samma sätt är förslagen i de efterföljande kapitlen och lagparagraferna också otydliga. Förutom att begreppet "bör" används, så tillkommer även "får" eller "ska", samt "i vissa fall är skyldig" och dessutom "ska, om det är behövt". Begreppsstringens saknas.

Överflödigt, otydligt och/eller självklart (16 kap. 1 §, 17 kap. 1, 2, 4 §§)

I 16 kap. 1 § föreslås ett tillägg som är överflödigt. För det första finns redan möjligheten för myndigheten att besluta att en leverantör inte ska tilldelas kontraktet i förslagets 13 kap. 3 § första stycket. För det andra är det självklart att om en leverantör inte lever upp till i upphandlingen ställda kvalificeringskrav så kan den upphandlande myndigheten redan nu, med befintliga regler i LOU, utesluta anbudet. Som förslaget är formulerat tolkar vi det som att det handlar om kvalificeringskrav eller utvärderingskrav i upphandlingens förfrågningsunderlag och inte om tillkommande kontraktsvillkor. Vår uppfattning är emellertid att i de allra flesta upphandlingar kommer arbetsrättsliga hänsyn att formuleras i upphandlingens tillkommande kontraktsvillkor, dvs. de villkor som de antagna leverantörerna ska uppfylla då kontrakten fullgörs.

Förslaget i 17 kap. 1 § första stycket är otydligt: "Sådana villkor kan avse att leverantören är skyldig att följa de bestämmelser som gäller där arbetet utförs". Förslaget blir otydligt eftersom det skulle kunna betyda att de som kommer från en annan ort i Sverige ska anpassa sig till de förutsättningar som gäller på den plats där uppdraget ska utföras. Alternativt, betyder det att leverantörer från ett annat land är skyldiga att följa bestämmelser där arbetet utförs i Sverige?

Lagrådet har tidigare kritiserat utformningen av denna paragraf eftersom den inte följer innehåller i direktivet. Almega delar Lagrådets kritik och menar att samtliga möjliga villkor som räknas upp i direktivets art 70 också bör ingå i paragrafen.

Vidare, i det andra stycket i samma paragraf: "Av 2 och 4 §§ framgår att en upphandlande myndighet i vissa fall är skyldig att ställa särskilda arbetsrättsliga villkor". Meningen bör tas bort då den också är överflödig, eftersom informationen finns i de nämnda paragraferna. Dessutom är det tveksamt om de har en "skyldighet i vissa fall". Skyldigheten ligger snarare i att om upphandlande myndigheten väljer att ställa arbetsrättsliga villkor så ska dessa innehålla de villkor som framgår av 2 §.

Även skrivningen i 17 kap 2 § att "En upphandlande myndighet ska, om det är behövt" är otydligt formulerad och utgör ytterligare en variant på "bör". Förslagsvis bör detta formuleras "Om en upphandlande myndighet ställer arbetsrättsliga villkor [...] ska dessa vara...".

Utländska leverantörer gynnas (ss. 68-69)

Precis som Almega framfört inledningsvis, tillika i vårt tidigare remissvar, avstyrker vi förslaget att lagen ska innehålla preciseringar om vilka villkor som ska ställas. Vår uppfattning är att det ska vara upp till den upphandlande myndigheten att precisera dessa. Vi vill särskilt poängtera att regeringens förslag om att addera villkor som försäkringar och pensionsvillkor för svenska leverantörer men som inte kommer att gälla för utländska leverantörer strider mot principen om likabehandling. Även regeringen inser denna olika behandling där arbetsgivare med utstationerad arbetskraft behandlas förmånligare än övriga leverantörer, vilket framgår på sidorna 68-69, men bemöter inte detta problem.

Underleverantörsansvar komplext

I samma stycke i lagförslaget anges att myndigheten ska säkerställa att leverantörens underleverantörer uppfyller de villkor som anges i första stycket. Almega avstyrker detta förslag. Medan företagen har möjlighet att i avtal ställa krav på sin underleverantör finns knappast förutsättningar att exempelvis kontrollera sådant som deras bokföring eller de anställdas anställningsvillkor. Leverantörskedjor kan dessutom sträcka sig i flera led och till leverantörer i olika länder och enmansföretag, likväl som stora multinationella koncerner, kan vara länkar i dessa leverantörskedjor. Med andra ord är frågan oerhört komplex, vilket också illustreras av de mycket varierande lösningar som finns bland EU:s medlemsstater vad gäller entreprenörsansvar. Krav som ställs i offentliga upphandlingar ska vara möjliga att följa upp. Hur genomför myndigheten en uppföljning av dessa krav i praktiken?

Konkurrerande kollektivavtal och flera branscher aktuella (17 kap 3, 5 §§, ss. 81-83)

Almegas sju förbund bär tillsammans över 140 kollektivavtal tillsammans med 40-talet arbetstagarorganisationer och har därmed mycket god insikt i hur kollektivavtal som regleringsinstrument fungerar och har förändrats över tid. Att vårda och utveckla dessa arbetsmarknadens spelregler är vår främsta uppgift enligt huvudmännen. Vi vänder oss därför mot de mycket grova förenklingar som görs i utkastet vad gäller kollektivavtalens roll och funktion, som dessutom riskerar påverka den svenska modellen negativt. Avtalen må vara formellt likvärda men knappast materiellt, mängden avtal i sig visar detta. Utveckling går dessutom också mot större bransch och företagsanpassning, om än med viss eftersläpning till följd av bl.a. historiska och organisationspolitiska skäl. Att upphandlande myndigheter ska välja bland konkurrerande kollektivavtal ser vi därför som mycket bekymmersamt.

I 17 kap 3 § används "i den aktuella branschen". Detta är problematiskt eftersom det alltså ofta finns flera kollektivavtal som tecknas för vad som skulle kunna anses utgöra en aktuell bransch. Frågan uppmärksammas i utkastet. I enlighet med detta ska myndigheten fastställa vilket kollektivavtal som är aktuellt för den aktuella upphandlingen samt också fastställa villkoren, exempelvis minimivån för lön. Detta ska ske i samråd med de parter som tecknat avtalet. Olika besked

från parterna innebär att myndigheten ska tolka bestämmelser. Saknas det miniminivå på lön ska myndigheten också göra en tolkning.

Almega är mycket kritisk till att myndigheter ska tolka kollektivavtal och därmed göra normerande bedömningar. Vanligtvis tillkommer denna funktion endast en domstol. Detta utgör ett allvarligt ingrepp i den svenska modellen och kommer att ändra spelreglerna på arbetsmarknaden.

Det finns leverantörer som inte är en del av branschen, inte följer eller är bunden av det aktuella kollektivavtalet, men som ändå anser sig ha kompetens att kunna leverera efterfrågad tjänst. Det är mycket viktigt att dessa företag inte stängs ute från att medverka i offentlig upphandling enbart av de skälen att de inte följer logiken i ett visst kollektivavtal från en viss bransch utan möjligen ett annat avtal inom samma eller i en närliggande bransch. På sida 81-83 tas frågorna upp i förslaget, men just frågan om att acceptera även andra kollektivavtal inom samma upphandling klargörs inte.

Ytterligare ett problem är att upphandlade affärsavtal inte kommer ha samma löptid som det kollektivavtal man valt att följa. Ett kollektivavtal förhandlas fram av parterna och har löptider som varierar, vanligen mellan ett till tre år. Ett upphandlat ramavtal är vanligen fyraårigt. Leverantörer och myndigheter som har ingått ett fyraårigt ramavtal kommer alltså minst en gång behöva se över kostnadsvillkoren och parterna acceptera de villkor som ingåtts i varje kollektivavtal.

För att illustrera problematiken med konkurrerande kollektivavtal:

Ska exempelvis ett företag som följer Almega Tjänsteförbundens "Kollektivavtal Serviceentreprenad", tecknat med Kommunal eller med Fastighets/Seko, alternativt Almega Samhallsförbundens "Kollektivavtal Samhall", tecknat med Kommunal m.fl., inte kunna lämna anbud i en upphandling av fönsterputs? Det finns nämligen även ett specifikt kollektivavtal för fönsterputs. Eller kommer ett Bemanningföretag eller ett Teknikkonsultföretag inte kunna lämna anbud i en IT-konsultupphandling om de inte också följer Almega IT & Telekomföretagens kollektivavtal med Unionen? Och hur ser det ut för alla de företag som följer sina egna arbetsrättsliga villkor, lokalt framtagna tillsammans med medarbetarna?

Kommer det nystartade IT-företaget, med lägre löner än motsvarande i andra företag men med ett delägarskap eller bonuslönesystem, att kunna vara aktuella i offentlig upphandling? Det ges inga tydliga svar på denna fråga i utkastet. Frågan är om de ens kommer känna sig välkomna att göra ett försök att lämna anbud.

"Aktuell bransch" är en intrikat fråga inom tjänstesektorerna där branschglidning och framväxten av nya branscher sker ständigt. Begreppet återfinns även i 17 kap. 5 §.

Yttrande från parter i en förhandlingsrelation (17 kap 3 §, 4 kap 3 §)

Av andra stycket i 17 kap 3 § framgår att den upphandlande myndigheten ska ge de centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna tillfälle att yttra sig. Vi ifrågasätter varför detta ska vara ett tvingande krav, eftersom det ändå framgår i avslutande bisatsen att det är en bedömning som kan göras av myndigheten. Om det är så att myndigheten har ett behov av att be parterna om att yttra sig i frågan borde de kunna göra så utan att det formuleras i lagtext. Som vi tidigare framhållit är vi dock kritiska till detta eftersom kollektivavtal är överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden som ständigt tolkas inom ramen för en förhandlingsrelation. De upphandlande myndigheterna kommer att få olika svar beroende på vem de frågar.

Det tredje stycket i 3 § öppnar upp för den upphandlande myndigheten att hävda att det inte är möjligt att ange nivån och därmed inte ställa villkoret. Förslaget till lagtext är onödig och bör tas bort. För det första anges det redan i 4 kap. 3 § att det inte är fråga om en tvingande skyldighet för den upphandlande myndigheten. För det andra är det en självklarhet att om ett krav som man vill ställa inte är möjligt att formulera utan att åsidosätta grundläggande principer om likabehandling, proportionalitet eller transparens, så ska kravet heller inte ställas.

Lag i förhållande till kollektivavtal

Hur bestämmelser i lag ska ses i förhållande till regler i kollektivavtal ger upphov till många obesvarade frågor: Hur ska situationer hanteras där det i centrala eller lokala kollektivavtal förhandlas fram villkor som är mindre förmånliga än vad som anges i lag, till exempel i arbetstidslag eller i semesterlag? Ska leverantörer som följer just de kollektivavtalen få kunna hänvisa till villkoren medan de som inte gör det kommer att behöva följa vad som står i den svenska lagen? Motsvarande problem omvänt: vad händer i fall då villkoren i kollektivavtalen utifrån ett arbetstagarperspektiv är bättre än vad som anges i svensk lag? Ska upphandlande myndigheter utestänga de leverantörer som följer vad som anges i svensk lag? Är det lagligt?

ILO:s kärnkonventioner (17 kap 4 §)

17 kap. 4 § innehåller formuleringen "ska, om det är behövligt". Almeas förslag är även här att satsen istället ska bytas ut mot "får". Vad gäller själva sakfrågan är Almega kritisk och mycket tveksamma till vilken reell innebörd bestämmelsen kommer att få. Det finns stora länder som inte har ratificerat ILO:s kärnkonventioner, bl.a. då de anser sig uppfylla intentionerna på annat sätt. Om det skulle visa sig att leverantörer i exempelvis Kina eller i USA som enbart följer landets lagstiftning och inte kärnkonventionerna, skulle det innebära att upphandlande myndigheter ska utestänga dessa leverantörer? Kan det i så fall få effekter på ingångna och framtida handelsavtal?

Kan redan förkasta (19 kap 27 §)

I 19 kap. 27 § föreslås ett tredje stycke av vilket det framgår att "Myndigheten ska också förkasta en leverantörs anbud om den finner att priset är onormalt lågt och att detta beror på att anbudet inte stämmer överens med tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter". Även detta stycke bör tas bort eftersom innebörden redan återfinns i det andra stycket. Att komplettera med att det handlar om en koppling till miljö-, sociala och arbetsrättsliga skyldigheter förutsätter dels att myndigheten har ställt just den typen av krav i upphandlingen, dels att den därefter också kan koppla det låga anbudet till just de kraven.

Konsekvensbedömning

Vad gäller förslagets konsekvensbedömning finner Almega följande brister.

Enligt utkastet kommer statens normerande påverkan på arbetsmarknaden att bli mindre eftersom Upphandlingsmyndigheten inte ska få meddela föreskrifter. Almega delar inte den analysen. De tolkningar som stora upphandlande myndigheter gör kommer ha stor normerande inverkan på de branscher där de genomför upphandlingar. Stora aktörer som exempelvis Statens Inköpscentral, Stockholm stad, Upphandlingsbolaget i Göteborg eller SKL Kommentus upphandlar tjänster för miljardbelopp varje år. Att myndigheterna dessutom ska peka ut vilket av de nästan 700 kollektivavtal som finns i Sverige som ska definiera en viss bransch kommer även det att påverka marknaden.

Insatsen för en upphandlande myndighet att bestämma vilka arbetsrättsliga hänsyn, vilka nivåer och vilket kollektivavtal som detta ska tas fram ur i en offentlig upphandling är omfattande. Ställda krav ska göras transparenta och därefter följas upp under avtalsperioden. Som en följd kommer arbetsinsatsen att öka för de upphandlande myndigheterna. Parallellt kommer rättsosäkerheten för leverantörer till offentlig sektor att öka om de stängs ute på felaktiga grunder. Detta behandlas inte.

Eftersom de förslag som läggs i utkastet är otydliga och, som är fallet med villkoren om försäkringar och pension, strider mot EU-rättsliga principer kommer upphandlingar att överprövas i högre utsträckning än idag. Alternativt kommer färre företag konkurrera om uppdragen. Förändringar av detta slag saknas helt i konsekvensanalysen.

Småföretag som inte har eller ens kan teckna kollektivavtal kommer att drabbas av att de inte följer den logiska uppdelning som gäller i det av den upphandlande myndigheten fastställda kollektivavtalet. I konsekvensbedömningen hävdas snarare motsatsen.

3. Mer effektiva medel att främja sund konkurrens

Det finns andra och betydligt enklare sätt att säkerställa att sund konkurrens främjas i den offentliga upphandlingen. Almegas förbund och branscher arbetar kontinuerligt med detta. Flera branscher har etiska regler som helt eller delvis kan brukas i upphandlingssammanhang.

Vidare kan upphandlande myndigheter ställa relevanta, uppföljningsbara krav och dessutom följa efterlevnaden under avtalsperioden. Exempel är krav som säkerställer att leverantören betalar skatter och avgifter och som följs av kontroller genom samarbeten med rättsvårdande myndigheter såsom Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten och Kronofogdemyndigheten.

Almega har även tidigare framhållit att vi gärna medverkar för att hitta konstruktiva modeller för att stävja oseriöst företagande.

Almega 2016-03-21



Ulf Lindberg

Näringspolitisk expert



Gabriella Sebardt

Arbetsmarknadspolitisk expert



Stefan Holm

Näringspolitisk expert