



REGERINGSKANSLIET

Remiss

2016-07-08

Fi2016/00864/OU

Finansdepartementet

Enheten för offentlig upphandling

Mats Rundström

Tel 08-405 51 63

STOCKHOLMS STAD Kommunstyrelsen Registraturet	
Ink.	2016 -07- 15
Dnr:	110-1212/2016
Till:	RI

Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling (SOU 2016:15)

Remissinstanser:

1. Kammarrätten i Göteborg
2. Förvaltningsrätten i Malmö
3. Domstolsverket
4. Migrationsverket
5. Kommerskollegium
6. Exportkreditnämnden
7. Försäkringskassan
8. Ekonomistyrningsverket
9. Skatteverket
10. Kronofogdemyndigheten
11. Kammarkollegiet
12. Statistiska centralbyrån (SCB)
13. Arbetsgivarverket
14. Statskontoret
15. Upphandlingsmyndigheten
16. Statens fastighetsverk
17. Fortifikationsverket
18. Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet
19. Trafikverket
20. Sjöfartsverket
21. Transportstyrelsen
22. Konkurrensverket
23. Verket för innovationssystem (Vinnova)
24. Tillväxtverket
25. Regelrådet
26. Arbetsmiljöverket
27. Arbetsdomstolen
28. Medlingsinstitutet
29. ILO-kommittén

30. Falu kommun
31. Gnesta kommun
32. Huddinge kommun
33. Hylte kommun
34. Hässleholms kommun
35. Höganäs kommun
36. Kils kommun
37. Kungsbacka kommun
38. Nyköpings kommun
39. Oxelösunds kommun
40. Ronneby kommun
41. Sandvikens kommun
42. Sjöbo kommun
43. Sollefteå kommun
44. Sollentuna kommun
45. Stockholms kommun
46. Strömstads kommun
47. Sundsvalls kommun
48. Säffle kommun
49. Sätters kommun
50. Söderhamns kommun
51. Tidaholms kommun
52. Vindelns kommun
53. Vännäs kommun
54. Växjö kommun
55. Ydre kommun
56. Åre kommun
57. Älvkarleby kommun
58. Östhammars kommun
59. Övertorneå kommun
60. Dalarnas läns landsting
61. Stockholms läns landsting
62. Västerbottens läns landsting
63. Västra Götalands läns landsting
64. Regionala kollektivtrafikmyndigheten Norrbotten
65. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)
66. Landsorganisationen i Sverige (LO)
67. Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)
68. Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
69. Almega
70. Företagarna
71. Näringslivets regelnämnd
72. Norrbottens Handelskammare
73. Stockholms Handelskammare
74. Västsvenska Handelskammaren
75. Svenskt Näringsliv
76. Sveriges advokatsamfund

Remissvaren ska ha kommit in till Finansdepartementet **senast den 2 november 2016**. Skicka gärna svaren i elektronisk form, i både word- och pdf-format, till följande e-postadress: fi.registrator@regeringskansliet.se. Vänligen ange diarienumret Fi2016/00864/OU i svaret.

I remissen ligger att regeringen vill ha synpunkter på förslagen eller materialet i betänkandet.

Myndigheter under regeringen är skyldiga att svara på remissen. En myndighet avgör dock på eget ansvar om den har några synpunkter att redovisa i ett svar. Om myndigheten inte har några synpunkter, räcker det att svaret ger besked om detta.

För **andra remissinstanser** innebär remissen en inbjudan att lämna synpunkter.

Råd om hur remissyttranden utformas finns i Statsrådsberedningens promemoria *Svara på remiss – hur och varför* (SB PM 2003:2). Den kan laddas ner från Regeringskansliets webbplats www.regeringen.se.


Magnus Bengtson
Departementsråd

Kopia till

Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm

Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling

– ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse

*Slutbetänkande av Utredningen om upphandling
och villkor enligt kollektivavtal*

Stockholm 2016



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2016:15

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@wolterskluwer.se
Webbplats: wolterskluwer.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-38-24416-6

ISSN 0375-250X

Till statsrådet Ardalan Shekarabi

Regeringen beslutade den 22 december 2014 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att analysera hur uttryckliga krav på villkor enligt kollektivavtal kan föras in i de kommande upphandlingslagarna och lämna förslag på hur sådana bestämmelser ska utformas. Utredaren ska vidare analysera hur krav kan ställas på att varor, tjänster och byggtreprenader produceras, tillhandahålls och utförs under sådana förhållanden att ILO:s kärnkonventioner respekteras och att de arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal som gäller där arbetet utförs, om det inte utförs i Sverige, tillämpas för arbetet samt föreslå hur detta ska göras vid upphandlingar.

Den 22 januari 2015 förordnades professor Niklas Bruun som särskild utredare.

Som sakkunniga förordnades från och med den 28 januari 2015 ämnessakkunnige Mattias Almquist, Finansdepartementet, och departementssekreteraren Karin Sandkull, Arbetsmarknadsdepartementet.

Som experter i utredningen förordnades från och med den 28 januari 2015 juris doktorn Kerstin Ahlberg, Stockholms Universitet, juristen Ulrica Dyrke, Företagarna, juristen Torbjörn Eklund, Arbetsgivarverket, samhällspolitiska chefen Samuel Engblom, TCO, arbetsrättsjuristen Lars Gellner, Svenskt Näringsliv, näringspolitiska experten Stefan Holm, Almega, chefsjuristen Lena Maier Söderberg, SACO, kanslirådet Erik Murray, Näringsdepartementet, juristen Maria Nyman, Arbetsmiljöverket, juristen Sofie Rehnström, LO, utredaren Sara Sandelius, Kommerskollegium, sakkunnige Lisa Sennström, Konkurrensverket, biträdande professorn Grith Skovgaard Ølykke, Copenhagen Business School, arbetsrättsjuristen Anna Svanestrand, Sveriges Kommuner och Landsting, processrådet Kristoffer Sällfors, Konkurrensverket, juristen Oskar Taxén, Kommunalarbetsförbundet och departementssekreteraren Fredrik Woods, Utrikesdepartementet. Departementssekreteraren Fredrik

Woods, Utrikesdepartementet, entledigades från sitt uppdrag som expert i utredningen från och med den 28 maj 2015.

Som experter i utredningen förordnades från och med den 9 oktober 2015 departementssekreteraren Gudridur M Kristjansdottir, Statsrådsberedningen, EU-rättsjuristen Sofia Råsmar, TCO och arbetsrättsjuristen Niklas Beckman, Svenskt näringsliv. Den 9 oktober 2015 entledigades Samuel Engblom, TCO, och Lars Gellner, Svenskt näringsliv.

Som sekreterare i utredningen anställdes från och med den 20 januari 2015 ämnesrådet Hanna Björknäs och kammarrättsassessorn Camilla Molina.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal.

Enligt tilläggsdirektiv som beslutades den 20 augusti 2013 (dir. 2015:90) ska utredaren analysera de unionsrättsliga förutsättningarna för Sverige att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94 samt kartlägga och redovisa hur sociala och arbetsmarknadsrelaterade krav används i andra nordiska länder och EU-länder som i detta hänseende är jämförbara med Sverige.

Utredningen överlämnade delbetänkandet Upphandling och villkor enligt kollektivavtal (SOU 2015:78) den 1 september 2015.

Utredningen får härmed överlämna slutbetänkandet Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse, SOU 2016:15. Utredningens uppdrag är härmed slutfört.

Stockholm i februari 2016

Niklas Bruun

/Hanna Björknäs
Camilla Molina

Innehåll

Sammanfattning	11
1 Inledning.....	15
1.1 Uppdraget.....	15
1.2 Avgränsning av uppdraget	16
1.3 Utredningens arbete	17
1.4 Terminologi.....	18
Del 1 Ratifikation av ILO:s konvention nr 94.....	19
2 ILO:s konvention nr 94 och diskussionen om dess ratificering i Sverige	21
2.1 ILO	21
2.1.1 ILO:s organisation	21
2.1.2 ILO och dess uppdrag.....	23
2.1.3 ILO:s normverksamhet.....	24
2.1.4 Efterlevnad och uppföljning av ILO:s konventioner	25
2.2 ILO:s konvention nr 94.....	27
2.2.1 Konventionens tillämpningsområde	28
2.2.2 Arbetsklausuler.....	30
2.2.3 Regler om effektivt genomförande	40
2.2.4 Sanktioner	41
2.2.5 Uppsägning av konventionen	42
2.3 Konventionen anses fortfarande relevant.....	42

2.4	Tidigare utredningar om en svensk ratifikation av ILO:s konvention nr 94	43
2.4.1	Proposition 1950 nr 188	43
2.4.2	Rapport på uppdrag av ILO-kommittén 1996	43
2.4.3	NOU:s utredning 1997	44
2.4.4	SOU 2006:28	45
2.4.5	Senare behandling av frågan	46
3	Konventionen i jämförelse med EU-rätten	47
3.1	Konventionen i jämförelse med upphandlingsdirektiven	47
3.1.1	Arbetsrättsliga hänsyn i upphandlingsdirektiven	47
3.1.2	Tillämpningsområdet	49
3.1.3	Underleverantörer	51
3.1.4	Undantag	52
3.1.5	Arbetsklausuler	53
3.1.6	Regler om effektivt genomförande	55
3.1.7	Sanktioner	56
3.1.8	Övriga artiklar	58
3.1.9	Sammanfattande slutsats	58
3.2	Konventionen i jämförelse med reglerna om fri rörlighet för tjänster och utstationeringsdirektivet	59
3.2.1	Den fria rörligheten för tjänster och utstationeringsdirektivet	60
3.2.2	Rättsläget efter målen Rüffert och RegioPost	69
3.2.3	Ur vilket kollektivavtal ska villkor hämtas	70
3.2.4	Innehållet i arbetsklausulerna	71
3.3	Konventionen i förhållande till annan sekundärrätt	73
3.3.1	Arbetskadeförsäkring	73
3.3.2	Information till arbetstagare	75
4	Jämförelse med svenska förhållanden	77
4.1	Inledning	77
4.2	Konventionen och nuvarande upphandlingslagar	79
4.3	Konventionen och den svenska arbetsmarknadsmodellen	80
4.3.1	Den svenska arbetsmarknadsmodellen	81

4.3.2	Utstationeringsdirektivets relevans för offentlig upphandling.....	83
4.3.3	Genomförandet av utstationeringsdirektivet i Sverige	84
4.3.4	Konventionen och den svenska arbetsmarknadsmodellen	87
4.4	Utredningens betänkande SOU 2015:78	98
4.4.1	Delbetänkandet i jämförelse med konventionen	101
5	Medlemskapet i EU och möjligheten att ingå internationella avtal	109
5.1	Den svenska grundlagens regler om ingående av internationella avtal.....	109
5.2	Följden av medlemskap i ILO	110
5.3	Följden av medlemskap i EU	110
5.4	EU och kompetensfördelningen.....	111
5.4.1	EU:s befogenhet att ingå internationella avtal	111
5.4.2	Fördelning av befogenhet mellan EU och medlemsstaterna	111
5.4.3	Lojalitetsprincipen.....	112
5.4.4	Några yttranden och avgöranden från EU-domstolen	113
5.4.5	Exklusiv befogenhet för EU	124
5.4.6	Delad befogenhet.....	126
5.4.7	Hur det avgörs om kompetensen är exklusiv eller delad	128
5.5	EU och ILO	128
5.5.1	Samarbete och samverkan	128
5.5.2	EU-staternas samarbete i ILO.....	129
5.5.3	När nationella regler som genomför ILO-konventioner strider mot EU-rätten.....	130
5.5.4	EU:s förhållningssätt när medlemsstater förhandlar i ILO.....	133
5.5.5	Förfarande vid nya konventionsåtaganden	135
5.5.6	Förfarande vid äldre konventionsåtaganden	137

5.6	Befogenhet att ratificera ILO:s konvention nr 94 för en medlemsstat i EU	139
5.6.1	Vad innebär ett nära samarbete?	142
6	Sammanfattande slutsatser avseende ILO:s konvention nr 94	145
6.1	Inledning	145
6.2	Konventionens relevans	145
6.3	Förutsättningarna för en svensk ratificering	146
6.3.1	De upphandlingsrättsliga förutsättningarna för ratifikation	147
6.3.2	De arbetsrättsliga förutsättningarna för ratifikation	147
6.4	Sammanfattande slutsatser	148
Del 2	Internationell jämförelse av sociala villkor i offentlig upphandling.....	151
7	Internationell jämförelse	153
7.1	Uppdraget	153
7.2	Urval och metod	154
7.3	Danmark	155
7.3.1	Ramarna	155
7.3.2	Sociala hänsyn i upphandlingsprocedurens olika faser	158
7.3.3	Upphandlingar som inte omfattas av direktiven	162
7.3.4	Exemplet Köpenhamns kommun	165
7.4	Norge	167
7.4.1	Regelverket	168
7.4.2	Socialt ansvar	169
7.4.3	Lärlingsklausuler	169
7.5	Finland	173
7.5.1	Exemplet Esbo stad	175

7.5.2	Exemplet Vanda stad	177
7.5.3	Exemplet Tammerfors stad	177
7.5.4	Erfarenheter från Finland	178
7.5.5	Två rättsliga avgöranden	179
7.6	Nederländerna	181
7.6.1	Förutsättningar för att ställa sociala villkor	181
7.6.2	Sociala villkor kan användas i hela upphandlingsproceduren	183
7.6.3	Utvärdering av pilotprojektet	184
7.6.4	Särskilt om sociala villkors effekt på små och medelstora företag	185
7.7	Belgien	187
7.7.1	Exemplet Vallonien	187
7.7.2	Exemplet Ghent	190
7.7.3	Exemplet Bryssel	192
7.8	Storbritannien	193
7.8.1	Exemplet MTR	194
7.9	Skottland	196
7.9.1	En särskild metod för att säkerställa sociala värden i upphandling	197
7.9.2	Exemplet Glasgow och Commonwealth Games	200
7.9.3	Exemplet New South Glasgow Hospitals	203
7.10	Sammanfattande slutsatser	204

Bilagor

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2014:162	207
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2015:90	219
Bilaga 3	Konvention (nr 94) angående arbetsklausuler i kontrakt däri offentlig myndighet är part	223
Bilaga 4	C094 – Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)	233

Sammanfattning

Utredningen har haft i uppdrag att dels utreda förutsättningarna för en svensk ratifikation av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94, dels göra en internationell jämförelse av användningen av sociala villkor vid offentlig upphandling. Betänkande består därför av två delar. I den första delen analyseras förutsättningarna för Sverige att ratificera ILO:s konvention nr 94. I den andra delen görs den internationella jämförelsen.

Del 1

Ratifikation av ILO:s konvention nr 94

ILO:s konvention nr 94 innebär en skyldighet för ratificerande stater att se till att det i statliga myndigheters offentliga upphandling ska anges s.k. arbetsklausuler i kontraktsvillkoren. Arbetsklausulerna anger de villkor som leverantören ska tillförsäkra de arbetstagare som sysselsätts i uppdrag enligt upphandlingskontraktet. Enligt konventionen ska arbetsklausuler ange villkor som tillförsäkrar arbetstagare lön, inklusive olika slags tillägg, arbetstid och övriga villkor. Utredningen har bedömt att övriga villkor avser de villkor som anses centrala i respektive land utifrån hur arbetsmarknaden i landet är reglerad. När det gäller villkor om lön anser utredningen att det är förenligt med konventionen att ställa krav på en kollektivavtalad minimilön i arbetsklausulerna, så länge den motsvarar den lägsta lön som gäller för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i det område där arbetet utförs. Det är således utredningens bedömning att konventionen inte innebär ett krav på lön enligt s.k. normalnivå.

Utredningen har vidare kommit fram till att konventionen sannolikt innebär att arbetstagare som utför arbete i offentlig upphandling ska garanteras ersättning vid arbetskada.

Utredningen har även analyserat konventionen och jämfört den med 2014 års upphandlingsdirektiv och konstaterat att det är förenligt med upphandlingsdirektiven att införa bestämmelser med ett obligatorium för statliga myndigheter att använda arbetsklausuler, under förutsättning att sådana bestämmelser anses proportionerliga i förhållande till syftet med bestämmelserna. Det är också förenligt med upphandlingsdirektiven att införa bestämmelser med ett obligatorium om att arbetsklausuler även ska gälla för underleverantörer. Utredningen har också bedömt att det är förenligt med direktiven att vid ett genomförande av konventionen införa nationella bestämmelser om sanktioner vid överträdelse av arbetsklausuler under förutsättning att dessa sanktioner är proportionerliga i förhållande till syftet med dem och i övrigt är förenliga med de upphandlingsrättsliga principerna och EU-rätten i övrigt. Sammanfattningsvis är det utredningens bedömning att 2014 års upphandlingsdirektiv inte utgör ett hinder för att Sverige ska kunna ratificera konventionen och införa arbetsklausuler i offentlig upphandling.

I betänkandet har möjligheten att använda arbetsklausuler också analyserats i förhållande till den fria rörligheten för tjänster (artikel 56 i FEU-fördraget), direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet) samt EU-domstolens avgöranden i målen Ruffert, C-346/06, och RegioPost, C-115/14. Utredningen har ansett att arbetsklausuler kan användas i offentlig upphandling utan att det utgör ett hinder för den fria rörligheten för tjänster så länge villkoren hämtas ur det regelverk (lag, kollektivavtal eller skiljedom) genom vilket medlemsstaten genomfört utstationeringsdirektivet. Utförs arbete med utstationerad arbetskraft måste villkoren begränsas till de villkor som omfattas av utstationeringsdirektivets s.k. hårda kärna och avse den miniminivå som gäller enligt det direktivet. För svenska förhållanden innebär det enligt utredningens bedömning att villkoren i offentlig upphandling kan hämtas ur sådana centrala kollektivavtal som pekas ut i utstationeringslagen. Utredningen har också bedömt att det vid ett genomförande av konventionen är möjligt att begränsa förmånerna i arbetsklausulen

till sådana förmåner som har en motsvarighet i den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet. Även vad som ska definieras som lön kan anpassas till direktivet. När det gäller arbetsskadeförsäkring har utredningen bedömt att EU-rätten inte hindrar att det föreskrivs att utsända arbetstagare ska omfattas av arbetsskadeförmåner i Sverige. Däremot får en sådan reglering medföra att utstationerade arbetsgivare åläggs kostnader eller andra skyldigheter endast under förutsättning att arbetsskadeförmåner får anses ingå i den hårda kärnan i utstationeringsdirektivet.

Utredningen har vidare analyserat konventionen i förhållande till gällande rätt och konstaterat att det är möjligt att använda särskilda kontraktsvillkor i form av arbetsklausuler motsvarande de som anges i ILO:s konvention nr 94 under förutsättning att arbetsklausulerna utformas på ett sådant sätt att de är förenliga med de upphandlingsrättsliga principerna om proportionalitet, likabehandling, icke-diskriminering, öppenhet och ömsesidighet samt i övrigt är förenliga med EU-rätten. Utredningen har också bedömt att konventionen kan genomföras med respekt för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vid ett genomförande måste det troligen införas regler som säkerställer att arbetstagare som utför arbete i Sverige omfattas av arbetsskadeförsäkring.

I betänkandet har konventionen även analyserats i förhållande till det förslag som utredningen presenterade i sitt delbetänkande den 1 september 2015, SOU 2015:78. Utredningen har konstaterat att förslaget i delbetänkandet i stora delar tillgodoser konventionens krav på tillämpningen av arbetsklausuler. Den större justering som behöver göras är att det måste göras obligatoriskt för statliga myndigheter att använda arbetsklausuler i alla upphandlingar.

Som medlem i EU måste Sverige beakta de skyldigheter som följer av EU-medlemskapet när internationella överenskommelser ingås. I betänkandet har utredningen konstaterat att konventionen rör ett rättsligt område där EU i vissa delar har exklusiv befogenhet att ingå internationella avtal. I andra delar rör konventionen ett område där EU och medlemsstaterna har delad befogenhet. Utredningen har bedömt att ratificering måste ske i nära samarbete med EU. Ett sådant nära samarbete innebär i detta fall att en medlemsstat endast kan ratificera konventionen med stöd av ett bemyndigande av EU.

Sammanfattningsvis har utredningen ansett att det mervärde som en ratifikation innebär är begränsat. En ratifikation av konventionen utvidgar inte det befintliga utrymmet att ställa arbetsrättsliga villkor i offentlig upphandling. Trots detta har utredningen ansett att en ratifikation är en kraftfull och tydlig markering för att Sverige tar aktiv ställning för goda arbetsvillkor och ställer sig bakom de grundläggande normer och värderingar som avspeglas i ILO:s normsystem. Utredningen förordar därför en ratifikation. Den bedömer att ett arbete bör initieras i ILO-kommittén för att diskutera en ratificering av konventionen och att Sverige därefter bör ta kontakt med kommissionen för att närmare diskutera de olika frågor som ansluter sig till denna fråga.

Del 2

Internationell jämförelse av sociala villkor i offentlig upphandling

Utredningen har när det gäller den internationella jämförelsen valt att fokusera på arbetsmarknadsrelaterade villkor i offentlig upphandling. Det handlar om villkor om att leverantörer som utför uppdrag inom ramen för offentlig upphandling t.ex. ska erbjuda sysselsättning för långtidsarbetslösa eller praktikanter. Utredningen beskriver exempel från ett antal länder och redogör för de rättsliga förutsättningarna för att ställa sådana villkor. Utredningen har fokuserat på Danmark, Norge, Finland, Storbritannien, Nederländerna och Belgien.

Konvention (nr 94) angående arbetsklausuler i kontrakt däri offentlig myndighet är part¹

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,
vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrå
sammankallats till Genève och där samlats den 8 juni 1949 till sitt
trettioandra sammanträde,
och beslutat antaga vissa förslag angående arbetsklausuler i
kontrakt,
däri offentlig myndighet är part, vilken fråga utgör den sjätte
punkten på sammanträdet dagordning,
samt beslutat, att dessa förslag skola taga form av en
internationell konvention,
antager denna den tjugonionde dagen i juni månad år
nittonhundrafyrtionio följande konvention, vilken skall benämnas
>>konvention angående arbetsklausuler (offentliga kontrakt),
1949>> [Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949].

Artikel 1.

1. Denna konvention äger tillämpning å kontrakt, som uppfylla följande villkor, nämligen
- a) att åtminstone en av parterna är offentlig myndighet;
 - b) att fullgörandet av kontraktet innebär
 - i) ianspråktagande av allmänna medel från offentlig myndighets sida; och
 - ii) anlåtande av arbetskraft från medkontrahentens sida;

¹ Se prop. 1950:188, s. 41 ff.

- c) att kontraktet avser
 - i) uppförande, ombyggnad, reparation eller rivning av offentlig anläggning;
 - ii) framställning, hopsättning, handhavande eller transport av material, förråd och utrustning; eller
 - iii) utförande eller tillhandahållande av tjänster; samt
 - d) att kontraktet ingåtts av central myndighet i en till Internationella arbetsorganisationen ansluten medlemsstat, för vilken denna konvention är gällande.
2. Vederbörande myndighet skall föreskriva i vilken utsträckning och under vilka betingelser konventionen skall tillämpas å kontrakt, som ingåtts av annan myndighet än central sådan.
3. Denna konvention äger tillämpning å arbete, som utföres av underentreprenör eller den, å vilken kontrakt överlåtits; vederbörande myndighet skall vidtaga lämpliga åtgärder för att trygga sådan tillämpning.
4. Kontrakt, som icke innebär ianspråktagande av allmänna medel utöver ett av vederbörande myndighet efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, fastställt belopp, må kunna undantagas från tillämpningen av denna konvention.
5. Vederbörande myndighet må, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, från tillämpningen av denna konvention undantaga person i ledande ställning eller med tekniska eller vetenskapliga uppgifter, vars anställningsförhållanden icke regleras av nationell lagstiftning, kollektivavtal eller skiljedom och som i regel icke utför manuellt arbete.

Artikel 2.

1. Kontrakt, å vilka denna konvention äger tillämpning, skola innefatta klausuler, vilka tillförsäkra vederbörande arbetare lön (inklusive olika slags tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor, som icke äro mindre gynnsamma än de som gälla för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i det område, där arbetet utföres,

- a) enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem mellan de arbetsgivar- och arbetarorganisationer, som äro representativa för en avsevärd del av arbetsgivarna respektive arbetarna inom vederbörande yrke eller näringsgren; eller
- b) enligt skiljedom; eller
- c) enligt den nationella lagstiftningen.

2. Därest i föregående moment nämnda arbetsvillkor icke regleras på sätt där angives i det område, där arbetet utföres, skola de klausuler, som intagas i kontraktet tillförsäkra vederbörande arbetare lön (inklusive olika slags tillägg), arbetstid och övriga arbetsvillkor, som icke äro mindre gynnsamma än

- a) de som gälla enligt kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller nationell lagstiftning för arbete av samma art inom vederbörande yrke eller näringsgren i närmaste, jämförbara område, eller
- b) den allmänna standard, som tillämpas av arbetsgivare tillhörande samma yrke eller näringsgren som medkontrahenten, och som utövar sin verksamhet under liknande förhållanden.

3. De klausuler, som skola intagas i kontraktet ävensom varje ändring i desamma, skola formuleras av vederbörande myndighet på sätt som må befinnas bäst förenligt med de nationella förhållandena, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas.

4. Vederbörande myndighet skall vidtaga lämpliga åtgärder, såsom publicering av specificerade entreprenadhandlingar eller annorledes, för att anbudsgivare skall få kännedom om klausulernas innebörd.

Artikel 3.

Därest vederbörliga föreskrifter om arbetarskydd och välfärdsåtgärder beträffande arbetare, sysselsatta med fullgörandet av kontraktet, icke redan äga tillämpning i enlighet med den nationella lagstiftningen, kollektivavtal eller skiljedom, skall vederbörande myndighet vidtaga lämpliga åtgärder för att tillförsäkra berörda arbetare rimliga och rättvisa skydds- och välfärdsförhållanden.

Artikel 4.

Lagar, förordningar och andra föreskrifter, som förläna kraft och verkan åt bestämmelserna i denna konvention,

- a) skola
 - i) delgivas alla berörda personer;
 - ii) närmare angiva de personer, som äro ansvariga för bestämmelsernas efterlevnad; och
 - iii) föreskriva att anslag skola uppsättas på framträdande plats inom berörda anläggningar och arbetsställen i syfte att upplysa arbetarna om för dem gällande arbetsvillkor; samt
- b) skola, såframt icke andra åtgärder vidtagits för att garantera ett effektivt genomförande av berörda bestämmelser, föreskriva
 - i) att av vederbörande arbetare utförd arbetstid och till dem utbetalade avlöningar skola registreras på lämpligt sätt; och
 - ii) att ett lämpligt inspektionssystem skall upprätthållas för att trygga bestämmelsernas effektiva efterlevnad.

Artikel 5.

1. Lämpliga påföljder, exempelvis vederbörandes avstängning från kontrakt med offentlig myndighet, skola stadgas för underlåtenhet att iakttaga eller tillämpa i offentliga kontrakt intagna arbetsklausuler.

2. Lämpliga åtgärder skola vidtagas, genom innehållande av kontraktssenlig likvid eller annorledes, i syfte att sätta vederbörande arbetare i stånd att utfå den lön, som tillkommer honom.

Artikel 6.

De årliga redogörelser, som enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga skola avgivas, skola lämna detaljerade upplysningar om de åtgärder, som vidtagits för att genomföra bestämmelserna i denna konvention.

Artikel 7.

1. Då medlems territorium omfattar stora områden, varest, på grund av gles befolkning eller områdets utvecklingsstadium, vederbörande myndighet anser det ogörligt att genomföra bestämmelserna i denna konvention, må myndigheten i fråga, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, utesluta dessa områden från tillämpning av konventionen, antingen helt eller beträffande de särskilda företag eller sysselsättningar, som den prövar erforderligt.

2. Medlem skall vid avgivandet av sin första årsredogörelse angående tillämpningen av denna konvention enligt artikel 22 av Internationella arbetsorganisationens stadga angiva de områden, i fråga om vilka medlemmen avser att tillämpa bestämmelserna i förevarande artikel ävensom skälen härför; ingen medlem må därefter med åberopande av bestämmelserna i denna artikel medgiva undantag i fråga om andra områden än de sålunda angivna.

3. Medlem, som tillämpar bestämmelserna i denna artikel, skall med regelbundna mellanrum, som icke må överstiga tre år, efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, ompröva möjligheterna för en utsträckning av denna konventions tillämpning till att avse sådana områden som undantagits enligt mom. 1.

4. Medlem, som tillämpar bestämmelserna i förevarande artikel, skall i sina följande årliga rapporter lämna uppgift beträffande de områden, i fråga om vilka den avstår från rätten att tillämpa undantagsbestämmelserna, ävensom angående framsteg, som må ha gjorts med avseende å en efter hand utsträckt tillämpning av konventionen inom sådana områden.

Artikel 8.

Tillämpningen av bestämmelserna i denna konvention må temporärt upphävas av vederbörande myndighet efter hörande av berörda arbetsgivar- och arbetarorganisationer, där sådana finnas, vid fall av *force majeure* eller i händelse av ett nödtillstånd, som sätter nationens välfärd eller trygghet i fara.

Artikel 9.

1. Denna konvention äger icke tillämpning på kontrakt, som avslutats innan konventionen trätt i kraft för vederbörande medlemsstat.

2. Uppsägning av denna konvention skall icke inverka på tillämpningen av dess bestämmelser å kontrakt, som avslutats under den tid, då konventionen var i kraft.

Artikel 10.

De officiella ratifikationerna av denna konvention skola delgivas Internationella arbetsbyråns generaldirektör och registreras av honom.

Artikel 11.

1. Denna konvention är bindande allenast för de medlemmar av Internationella arbetsorganisationen, vilkas ratifikationer registrerats av generaldirektören.

2. Den träder i kraft tolv månader efter det två medlemmars ratifikationer registrerats av generaldirektören.

3. Därefter träder denna konvention i kraft för varje medlem tolv månader efter den dag, då dess ratifikation registrerats.

Artikel 12.

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 2 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva

- a) de områden, med avseende å vilka vederbörande medlem förbinder sig att utan ändringar tillämpa bestämmelserna i konventionen;
- b) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbinder sig att tillämpa konventionens bestämmelser med vissa jämkningar samt innebörden av dessa jämkningar;
- c) de områden, med avseende å vilka konventionen icke skall tillämpas samt skälen härför;
- d) de områden, med avseende å vilka medlemmen förbehåller sig att efter ytterligare överväganden framdeles fatta beslut.

2. De i mom. 1 a) och b) av denna artikel omnämnda förbindelserna skola anses såsom en integrerande del av ratifikationen och medföra med densamma identiska verkningar.

3. Medlem må genom förnyad förklaring helt eller delvis återkalla förbehåll, som inrymts i hans ursprungliga förklaring enligt mom. 1 b), c) eller d) av denna artikel.

4. Medlem må, under den tidrymd, då förevarande konvention enligt bestämmelserna i artikel 14 kan uppsägas, tillstålla generaldirektören ny förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till de avsedda områdena.

Artikel 13.

1. Förklaringar, som delgivits Internationella arbetsbyråns generaldirektör i enlighet med mom. 4 eller 5 av artikel 35 av Internationella arbetsorganisationens stadga, skola angiva huruvida konventionens bestämmelser skola tillämpas inom vederbörande område utan ändring eller med vissa jämkningar; därest i förklaringen angives, att konventionens bestämmelser skola tillämpas med vissa jämkningar, skall förklaringen innehålla närmare uppgifter rörande dessa.

2. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må genom senare förklaring helt eller delvis avstå från rätten att åberopa varje i en tidigare förklaring angiven jämkning.

3. Vederbörande medlem, medlemmar eller internationella myndighet må, under den tidrymd, då denna konvention enligt bestämmelserna i artikel 14 kan uppsägas, tillstålla Internationella arbetsbyråns generaldirektör förklaring, som i varje annat avseende ändrar lydelsen av tidigare avgiven förklaring och klargör läget med hänsyn till ifrågavarande konventions tillämpning.

Artikel 14.

1. Medlem, som ratificerat denna konvention, kan, sedan tio år förflutit från den tidpunkt, då konventionen först trädde i kraft, uppsäga densamma genom skrivelse, som delgives Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder icke i kraft förrän ett år efter det den registrerats.

2. Medlem, som ratificerat denna konvention och icke inom ett år efter utgången av den i föregående moment nämnda tioårsperioden gör bruk av den i denna artikel stadgade uppsägningsrätten, skall vara bunden för en ny period av tio år och kan därefter, med iakttagande av de i denna artikel föreskrivna villkoren, uppsäga konventionen vid utgången av varje följande tioårsperiod.

Artikel 15.

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av Internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer, förklaringar och uppsägningar, som delgivits honom av organisationens medlemmar.

2. Då generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikationen i ordningen, som delgivits honom, har han att fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag, då konventionen träder i kraft.

Artikel 16.

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering jämligt artikel 102 av Förenta Nationernas stadga, lämna Förenta Nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation, förklaring och uppsägning, som av honom registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

Artikel 17.

Vid utgången av varje tidrymd av tio år, räknat från denna konventions ikraftträdande, skall Internationella arbetsbyråns styrelse förelägga Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för konventionens tillämpning och taga under övervägande, huruvida anledning föreligger att på konferensens dagordning uppföra frågan om dess revision, helt eller delvis.

Artikel 18.

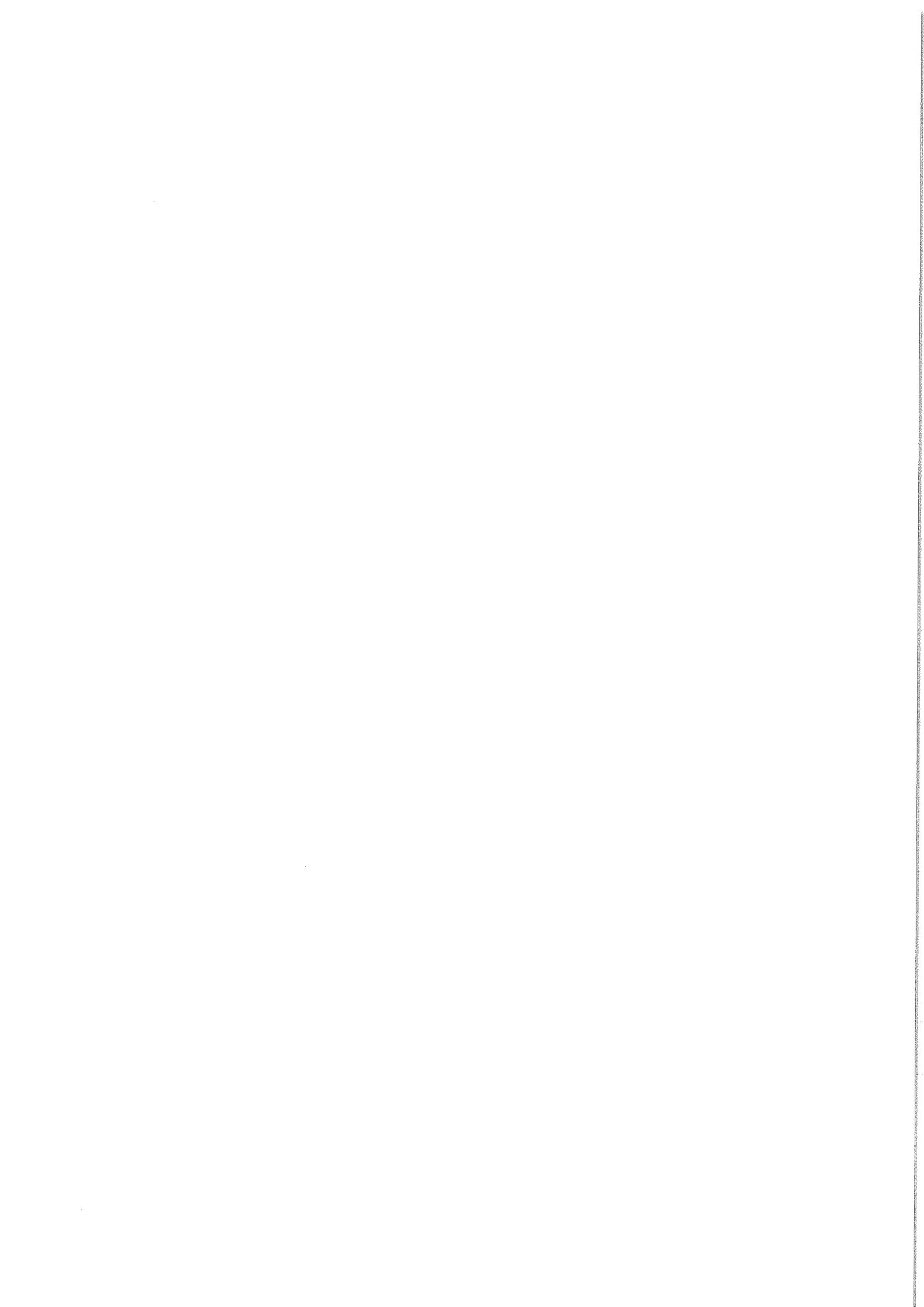
1. Därest konferensen skulle antaga en ny konvention, innebärande revision, helt eller delvis, av förevarande konvention, och den nya konventionen icke föreskriver annat,


- a) skall en medlems ratifikation av den nya, reviderade konventionen, för såvitt denna trätt i kraft *ipso jure* medföra omedelbar uppsägning av förevarande konvention, utan hinder av vad i artikel 14 här ovan stadgas;
- b) skall från den dag, då den nya, reviderade konventionen träder i kraft, förevarande konvention icke längre kunna ratificeras av medlemmarna.

2. Förevarande konvention skall likväl förbliva gällande till form och innehåll för de medlemmar, som ratificerat densamma och icke ratificera den nya, reviderade konventionen.

Artikel 19.

De engelska och franska texterna till denna konvention skola äga lika vitsord.





Stockholms stads
program för upp-
handling och inköp



stockholm.se

Innehållsförteckning

Strategisk upphandling för ett hållbart Stockholm	3
Genomförande och förvaltning av programmet.....	3
Lagstiftning och regler	3
Mutor och jäv	4
Kommunfullmäktiges inriktningsmål	4
1. Ett Stockholm som håller samman.....	4
Goda anställningsvillkor	4
Arbetsmiljö	4
Motverka diskriminering	5
En öppen och inkluderande arbetsmarknad	5
2. Ett klimatsmart Stockholm	5
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	6
Kvalitet.....	6
Affärsmässighet	6
Samverkan inom staden	7
Aktiv avtalsförvaltning	7
Seriösa leverantörer.....	7
Underlätta för leverantörer att lämna anbud	8
Innovation	8
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	8
Grundläggande arbetsvillkor samt mänskliga rättigheter vid upphandling av varor	8
Allmänhetens insyn.....	9
Meddelarfrihet i verksamheter inom skola, vård och omsorg ..	9
Organisation och ansvar.....	10
Nämnders och bolagsstyrelsers ansvar	10
Kommunstyrelsens ansvar	11
Koncernstyrelsens ansvar.....	11

Strategisk upphandling för ett hållbart Stockholm

Stockholm är en snabbt växande stad med högt satta mål om en hållbar utveckling. För att nå dessa mål ska Stockholms stad med dess nämnder och bolagsstyrelser ("staden") arbeta med upphandling och inköp som ett strategiskt verktyg.

Staden upphandlar varor, tjänster och entreprenader för över 20 miljarder kronor varje år. Genom att ställa väl avvägda krav på leverantörer och på de varor och tjänster som upphandlas, kan upphandling bidra till ekonomisk- och kvalitativ, social, demokratisk samt miljö- och klimatomfattig hållbarhet samtidigt som välfärden utvecklas och medborgarnas behov tillgodoses.

Stadens upphandlingar ska kännetecknas av hög kvalitet, god ekonomisk hushållning och effektiv användning av stadens gemensamma resurser. Väl genomförda upphandlingar och inköp ökar nyttan för medborgarna och bidrar till ett resurseffektivt samhälle.

För att nå stadens övergripande mål är samverkan med myndigheter och intressenter viktigt. Samverkan ska syfta till att sprida goda exempel och dela erfarenheter. Staden ska även samverka med leverantörsmarknaden.

Detta program syftar till att beskriva hur stadens upphandlingar ska fungera som styrmedel för hållbar utveckling samt ansvarsfördelningen mellan kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, stadens nämnder och bolagsstyrelser.

Genomförande och förvaltning av programmet

Stadens program för upphandling och inköp är ett stadsövergripande styrdokument som utgår från kommunfullmäktiges inriktningsmål och mål för respektive verksamhetsområde. Kommunstyrelsen ansvarar för att tillämpningsanvisningar tas fram för det praktiska genomförandet av programmet.

Programmet vänder sig i första hand till dem som fattar beslut i inköps- och upphandlingsfrågor samt till dem som genomför upphandlingar i staden.

Samtliga stadens nämnder och bolagsstyrelser har ett ansvar, att utifrån sin verksamhet, se till att programmets mål uppnås.

Lagstiftning och regler

Vid köp, leasing och hyra av varor, tjänster och entreprenader ska detta program, upphandlingslagstiftning, annan relevant lagstiftning samt stadens regler för ekonomisk förvaltning, tillämpas.

Mutor och jäv

När upphandling genomförs ska detta ske i enlighet med gällande lagar och stadens interna regler mot mutor och jäv.

Kommunfullmäktiges inriktningsmål

Stadens program för upphandling och inköp innebär en konkretisering av kommunfullmäktiges övergripande inriktningsmål.

Stadens upphandling ska därmed bidra till mål om:

- Ett Stockholm som håller samman
- Ett klimatsmart Stockholm
- Ett ekonomiskt hållbart Stockholm
- Ett demokratiskt hållbart Stockholm

Avvägningar mellan inriktningsmålen beror på vilken vara, tjänst eller entreprenad som upphandlas. Krav som ställs inom respektive målområde ska också noggrant analyseras utifrån eventuella konsekvenser avseende ekonomisk hållbarhet.

1. Ett Stockholm som håller samman

Socialt ansvarstagande är en mycket viktig utgångspunkt för att staden ska kunna växa och utvecklas på ett hållbart sätt. Staden ska sträva efter att så långt det är möjligt och ändamålsenligt ställa krav som bidrar till bl.a. god arbetsmiljö och goda anställningsvillkor. Upphandling kan bidra till en inkluderande arbetsmarknad där medborgarna i Stockholm ges bättre förutsättningar för delaktighet i samhället genom att komma ut i arbete och praktik.

Goda anställningsvillkor

Stadens leverantörer ska inte få konkurrensfördelar genom bristande anställningsvillkor för sina anställda.

För de fall leverantörer inte är kollektivavtalsanslutna ska staden, så långt det är ändamålsenligt och möjligt enligt lag, ställa krav på särskilda kontraktsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal.

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är en förutsättning för en god kvalitet i verksamheten. För att främja en god arbetsmiljö ska staden, i de fall det bedöms nödvändigt med hänsyn till upphandlingens art, ställa krav på att leverantören, vid sin verksamhet i Sverige, säkerställer en arbetsmiljö för sina anställda som ligger i nivå med svensk lagstiftning. Sådana krav ska ge möjligheter till avtalsrättsliga sanktioner.

Motverka diskriminering

Staden ska aktivt verka för att aktuell antidiskrimineringslagstiftning följs och värna principen om alla människors lika värde och rätt att bli behandlade på lika villkor.

Antidiskrimineringslagstiftningen innehåller bland annat regler om aktiva åtgärder som en arbetsgivare ska vidta för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Genom att staden tillämpar den av kommunfullmäktige beslutade antidiskrimineringsklausulen görs efterlevnaden av den aktuella lagstiftningen till en avtalsrättslig fråga med sanktionsmöjligheter.

Staden ska i arbetet med upphandling även beakta mål för att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning.

En öppen och inkluderande arbetsmarknad

Staden ska sträva efter att upphandling bidrar till en positiv samhällsutveckling och en inkluderande arbetsmarknad samtidigt som företagens kompetensförsörjning underlättas.

Staden ska ställa krav på leverantörerna i syfte att minska arbetslösheten i grupper som står utanför arbetsmarknaden och öppna upp för anställning och praktik, i de fall det bedöms lämpligt med hänsyn till uppdragets omfattning och upphandlingsföremålets art.

2. Ett klimatsmart Stockholm

Staden har högt ställda miljö- och klimatmål. Upphandling och inköp utgör ett viktigt och verkningsfullt verktyg för att nå dessa mål. Stadens miljöprogram utgör ryggraden i stadens miljöarbete och är uppdelade i sex miljömål med tillhörande delmål. Miljömålen rör transporter, kemikalier, energianvändning, mark- och vattenanvändning, avfall samt inomhusmiljö. För att minska stadens belastning ska staden med utgångspunkt i miljöprogrammet ställa krav på bland annat:

- Ekologiska livsmedel
- Transporter med liten klimat- och luftkvalitetspåverkan
- Undvika skadliga kemikalier
- Låg energianvändning i byggnader och anläggningar

De miljöhänsyn som tas i en upphandling ska alltid syfta till att uppnå målen i miljöprogrammet. Mer information kring målen och delmålen finns i stadens miljöprogram.

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

Stadens upphandlingar ska genomföras på ett kvalitativt och affärsmässigt sätt och ingångna avtal ska följas. Deltagandet i stadens upphandling ska underlättas för alla anbudsgivare, och även möjliggöra för små- och medelstora företag samt idéburen sektor att delta. Vidare ska staden genom innovationsupphandling utveckla stadens verksamheter. Oseriösa leverantörers deltagande i stadens upphandlingar ska motverkas.

Kvalitet

Utgångspunkten vid all upphandling är höga krav på kvalitet. De krav som ställs i en upphandling ska syfta till att uppnå kommunfullmäktiges och den egna nämndens/bolagsstyrelsens mål för verksamhetsområdet.

För att säkerställa kvaliteten i de varor och tjänster som upphandlas ska staden ställa krav på den tekniska och yrkesmässiga förmågan och kapaciteten samt tydliga kvalitetskriterier kopplade till varan eller tjänsten.

För att uppnå god kvalitet vid upphandling av verksamhet ska staden även ställa relevanta krav på bemanning, utbildningsnivå, kompetens och goda arbetsvillkor för personalen. För den goda kvaliteten är det nödvändigt att de anställdas rättigheter värnas. Vidare ska privata utförare bedriva ett aktivt arbete med att informera personal om rättigheter och skyldigheter, syftande till att värna arbetstagares psykiska och fysiska arbetsmiljö.

Stadens ambition är att ta tillvara leverantörers potential att utveckla verksamheten. För att nå detta mål ska höga krav på kvalitet, i regel, ta sig uttryck i tydliga beskrivningar om *vad* som ska uppnås men inte *hur* det ska uppnås.

När avtal tecknas med den vinnande anbudsgivaren ska det nogt regleras att parterna ska samverka för att följa upp kontraktet och upprätthålla en hög kvalitet.

Affärsmässighet

Staden ska vara och uppfattas som en attraktiv kund för leverantörer vilket bidrar till att staden får bra anbud och bästa möjliga affärsvillkor. Stadens agerande på marknaden ska bidra till en långsiktigt sund konkurrens. De krav som ställs på en huvudleverantör ska som huvudregel också gälla för dess underleverantörer.

Stadens upphandlingar ska föregås av en behovs- och marknadsanalys och en väl avvägd upphandlingsstrategi.

Förutom nära samverkan med andra upphandlande myndigheter och samarbetsorgan ska staden vara öppen för synpunkter från företag samt näringslivs- och intresseorganisationer. Genom samverkan med leverantörer kan den kunskap och erfarenhet som dessa innehar tillvaratas och bidra till utvecklingen av stadens verksamheter. Sådan samverkan får emellertid aldrig innebära att objektivitet och konkurrensneutralitet åsidosätts.

Staden ska så långt som det är möjligt arbeta i enlighet med en sammanhållen e-handelsprocess i syfte att stödja, förenkla och kvalitetssäkra upphandlings- och inköpsprocessen.

Samverkan inom staden

För att effektivisera upphandlingsarbetet och dra nytta av stadens storlek ska möjligheten till samordning t.ex. i form av gemensam upphandling alltid prövas av en nämnd eller bolagsstyrelse. Samordning sker i regel på de upphandlande myndigheternas initiativ.

Inom ett antal områden ska centralupphandling vara huvudalternativ efter beslut av kommunfullmäktige. Avsteg från centrala avtal beslutas av kommunfullmäktige.

Aktiv avtalsförvaltning

En viktig del av affärsmässigheten är en effektiv uppföljning av ingångna avtal. Utgångspunkten för avtalsförvaltning ska alltid vara att avtal ska hållas och att de sanktioner som finns i avtalet ska tillämpas.

Genom aktiv förvaltning och uppföljning av ingångna avtal säkerställs att ingångna avtal efterlevs och att varor och tjänster levereras med efterfrågad kvalitet och till rätt pris. Den nämnd eller bolagsstyrelse som ansvarar för ett avtal ska säkerställa att aktiv avtalsförvaltning planeras och genomförs. I aktiv avtalsförvaltning ingår att följa upp att leverantören fullgör avtal samt hur samverkan med leverantören utvecklas. I avtalsförvaltning ingår också att följa upp och vidta åtgärder för att upprätthålla avtalstrohet.

För att ständigt förbättra stadens upphandlingar ska erfarenheter från tidigare avtalsperioder användas i samband med nya upphandlingar så att misstag inte upprepas och goda exempel kan spridas.

Seriösa leverantörer

Staden ska endast göra affärer med seriösa leverantörer som betalar skatt och sociala avgifter samt i övrigt lever upp till lagar och regler. Konkurrensfördelar ska inte uppnås av leverantörer genom exempelvis oseriös verksamhet. Ställda seriositetskrav ska följas upp löpande under hela avtalstiden.

Underlätta för leverantörer att lämna anbud

Stadens verksamheter är beroende av att leverantörer ser staden som en attraktiv kund och vill delta i stadens upphandlingar. Det är viktigt att ett tillräckligt antal leverantörer väljer att lämna anbud så att staden erhåller bästa möjliga villkor från leverantörsmarknaden.

Små och medelstora företag samt idéburen sektor är en viktig del av marknaden och bidrar till en mångfald av varor och tjänster. Staden ska där så är lämpligt underlätta för dessa att delta i upphandlingar genom att onödiga administrativa krav undviks och anbudsgivning förenklas så långt som möjligt.

Innovation

För att staden ska vara väl rustad för att möta morgondagens krav på varor och tjänster för medborgare och brukare är det viktigt att stadens sätt att upphandla underlättar för innovation exempelvis genom att ta tillvara nya tekniska lösningar och arbetssätt så att kvaliteten i stadens verksamheter kontinuerligt kan utvecklas.

Staden ska där så är lämpligt och ändamålsenligt använda sig av innovationsupphandling. I första hand genom att utforma upphandlingar på ett sådant sätt att innovativa lösningar inte utestängs från upphandlingen samt att använda olika former av dialog inför en upphandling och på detta sätt få kännedom om nya lösningar.

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

Staden ser det som mycket angeläget att de leverantörer staden anlitar genom upphandling delar stadens mål i fråga om respekt för grundläggande mänskliga- och demokratiska fri- och rättigheter genom hela leverantörskedjan. Vidare är det viktigt att stadens invånare garanteras en skälig insyn i verksamheter som har upphandlats inom socialtjänsten.

Grundläggande arbetsvillkor samt mänskliga rättigheter vid upphandling av varor

Staden mål är att varor som köps in ska vara producerade under hållbara och ansvarsfulla förhållanden och där korruption i produktionsledet motverkas. Särskilda krav ska ställas när det är möjligt och bedöms lämpligt med hänsyn till kontraktets omfattning och/eller till upphandlingsföremålets art.

Särskild hänsyn ska tas till Internationella arbetsorganisationen, ILO:s, åtta grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet, FN:s barnkonvention samt tillverkningsländernas nat-

ionella lagstiftning om arbetarskydd, arbetsmiljölagstiftning och arbetsrätt när den innebär ett starkare skydd.

Om det efter en inledande bedömning anses föreligga risk för överträdelser i produktionsledet ska staden ställa krav på att vinnande anbudsgivare bedriver ett systematiskt och proaktivt arbete.

Allmänhetens insyn

När staden sluter avtal med en privat utförare rörande överlämnade av kommunala angelägenheter ska staden se till att allmänheten ges skälig insyn i den verksamhet som lämnas över i enlighet med 3 kap 19a § kommunallagen.

I syfte att underlätta för brukaren att göra ett väl underbyggt val av utförare ska staden, där valfrihetssystem finns, sträva mot uppföljnings- och rapporteringsrutiner som möjliggör en neutral jämförelse mellan olika utförare.

Meddelarfrihet i verksamheter inom skola, vård och omsorg

Inom offentlig verksamhet finns en lagstadgad meddelarfrihet. Motsvarande skydd kan för närvarande inte uppnås genom avtal.

Staden ska använda den av kommunfullmäktige framtagna klausulen för meddelarfrihet i kontrakt som avser entreprenadupphandlingar avseende drift av verksamheter inom skola, vård och omsorg.

Information vid upphandling av verksamhet inom skola, vård och omsorg
Inför en upphandling av verksamhet för skola, vård och omsorg ska en kommunikationsplan upprättas för hur verksamhetens elever, brukare, anställda samt i förekommande fall ungdoms-, funktionshinders- och pensionärsråd ska hållas informerade om processens fortskridande. Dessa ska under hela processen informeras så mycket som lagstiftningen tillåter.

Den som ansvarar för en upphandling ska också tillse att berörda fackliga organisationer får erforderlig information samt möjlighet att yttra sig i enlighet med gällande lagstiftning och kollektivavtal.

Ur ett demokratiperspektiv är det viktigt att de förtroendevalda ges insyn och inflytande över upphandlingsprocessen. Därför ska förvaltning och nämnd hitta former för hur informationsutbytet under processen ska ske.

Organisation och ansvar

Nämnders och bolagsstyrelsers ansvar

Det yttersta ansvaret för upphandling, och ingångna avtal, ligger hos den upphandlande nämnden eller bolagsstyrelsen.

Varje nämnd och bolagsstyrelse inom staden utgör en upphandlande myndighet.

Upphandlings- och inköpsprocessen

Varje upphandlande myndighet ska bedriva ett aktivt och strategiskt arbete för att, utifrån kommunfullmäktiges mål, uppnå en ändamålsenlig upphandlings- och inköpsverksamhet.

Den upphandlande myndigheten ansvarar för:

- att tillräckliga resurser finns för att genomföra myndighetens upphandlingar och inköp i enlighet med detta program, lagar och regler,
- att inköp sker i enlighet med de avtal som ingåtts och som den upphandlande myndigheten är bunden av,
- att tillräckliga resurser finns för en aktiv avtalsförvaltning av de avtal som myndigheten ansvarar för,
- att kompetens upprätthålls hos den personal som arbetar med upphandlings- och inköpsrelaterade frågor,
- att stadens koncerngemensamma inköpssystem används så långt som möjligt och att inköp från leverantörer som är anslutna till e-handel genomförs i inköpssystemet,

Funktion och roller

På varje upphandlande myndighet ska det finnas en person eller funktion som är upphandlings- och inköpsansvarig. Upphandlings- och inköpsansvarig har det övergripande ansvaret för hela upphandlings- och inköpsprocessen och efterlevnaden av lagstiftning samt stadens styrdokument inom upphandlingsområdet.

På varje upphandlande myndighet ska det även finnas en person eller funktion som är samordnare i upphandlings- och inköpsfrågor. Funktionen för upphandlings- och inköpssamordning är kontaktpunkt för löpande upphandlings- och inköpsfrågor inom den upphandlande myndigheten.

Kommunstyrelsens ansvar

Kommunstyrelsen ansvarar för övergripande strategiska frågor inom upphandlings- och inköpsområdet, framtagande och uppföljning av mätetal och statistik inom området samt för uppföljning av stadens program och riktlinjer för upphandling och inköp.

Kommunstyrelsen ansvarar även för att ta fram tillämpningsanvisningar till programmet samt att hålla dessa uppdaterade.

Koncernstyrelsens ansvar

Koncernstyrelsen har ett övergripande ansvar för att säkerställa att bolagen inom koncernen arbetar i enlighet med detta program.

Bilaga 1 - Socialt ansvar

Socialt ansvar är ett brett begrepp och innebär i korthet att staden i sina upphandlingar utformar särskilda kontraktsvillkor om exempelvis sysselsättningsfrämjande åtgärder, etiska hänsyn i utvecklingsländer och arbetsvillkor.

I programmet för upphandling och inköp, nedan kallat *programmet* har avsnitt som rör sociala hänsyn sorterats under flera olika rubriker. Detta har gjorts för att tydliggöra programmets koppling till kommunfullmäktiges inriktningsmål. I tillämpningsanvisningen har de delar från programmet som rör sociala hänsyn samlats i denna anvisning för att förenkla tillämpningen av programmet.

De olika avsnitten nedan beskriver varför, när och på vilket sätt socialt ansvar ska beaktas i de upphandlande myndigheternas (UM:s) upphandlingar.

Innehåll

1	Att tänka på vid användning av krav på socialt ansvar	2
2	Arbetsmiljö	2
3	Motverka diskriminering och främja lika rättigheter	3
4	Etisk hänsyn	4
5	Arbetsvillkor	8
6	Sysselsättningsfrämjande åtgärder	11
7	Stöd i arbetet	12

1 Att tänka på vid användning av krav på socialt ansvar

Krav ska vara kopplade till föremålet för kontraktet. När krav på socialt ansvar inkluderas i en offentlig upphandling är det viktigt att UM försäkras om att de krav och kriterier som ställs har ett samband med kontraktets föremål. De hänsyn som tas måste som huvudregel ta sikte på just den vara, tjänst eller entreprenad som omfattas av den aktuella upphandlingen. Det är som huvudregel inte tillåtet att ställa krav som syftar till att indirekt reglera leverantörers övriga verksamhet.

2 Arbetsmiljö

Varför ska krav ställas?

En leverantör är skyldig att följa svensk arbetsmiljölagstiftning och övriga lagar som rör arbetsvillkor om kontraktet utförs i Sverige. Detta innebär att leverantören är skyldig att exempelvis förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Mot bakgrund av att det sker överträdelser inom vissa branscher finns det ett mervärde i att ställa krav på att leverantören ska följa svensk arbetsmiljölagstiftning när kontraktet utförs. Detta eftersom leverantören som arbetsgivare är den viktigaste aktören med såväl skyldighet som möjlighet att påverka förutsättningarna för de egna anställda. Genom kraven kan UM främja en god arbetsmiljö och även vidta avtalsrättsliga åtgärder vid överträdelser av regelverket.

Ytterligare information om arbetsmiljölagen och om aktuella föreskrifter finns på Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se.

När ska kraven ställas?

Om det är känt att det förekommer arbetsmiljöbrister inom en viss bransch och arbetet som utförs kan innebära ökade risker för den enskilde arbetstagaren bör krav som säkerställer en god arbetsmiljö ställas. Detsamma gäller om det är känt att det faktiska arbetet till stor del kommer att utföras av underentreprenörer.

Hur ska kraven formuleras?

De krav som används ska hämtas ur arbetsmiljölagstiftningen. Kraven ska formuleras som särskilda kontraktsvillkor i upphandlingen.

Hur ska kraven följas upp?

Inom ramen för sedvanlig uppföljning bl.a. genom att leverantören på begäran av UM redovisar sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Leverantören bör även ges ett ansvar för att rapportera ev. överträdelser till UM. De kommersiella villkoren ska innehålla vitesklausul samt skrivning om hävning i vissa fall vid överträdelser av regelverket.

3 Motverka diskriminering och främja lika rättigheter

Varför ska kraven ställas?

UM ska aktivt arbeta för att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och jämställdhet. Utifrån detta ska UM:s upphandlingar främja att diskriminering inte förekommer i våra leverantörers verksamheter samt att den service som staden tillhandahåller bidrar till jämställdhet och likvärdig service oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Avsikten med en antidiskrimineringsklausul är att främja efterlevnad av aktuell antidiskrimineringslagstiftning och värna om principen om alla människors lika värde och rätt att bli behandlade på lika villkor. Detta uppnås genom att efterlevnaden av antidiskrimineringslagstiftningen görs till en avtalsfråga med sanktionsmöjligheter om avtalets villkor inte följs.

När ska kraven ställas?

1. Antidiskriminering

Stadens antidiskrimineringsklausul ska tillämpas vid upphandlingar av tjänster och byggtreprenader.

2. Jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Vid upphandling av tjänster och entreprenader inom individbaserade tjänster, (tjänster som direkt vänder sig till enskilda personer, ex. skola, vård och omsorg, fritid- kultur- och idrottsverksamhet) ska krav ställas som syftar till att uppnå målen i stadens program för ett jämställt Stockholm samt program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som är under arbete.

Hur ska kraven formuleras?

1. Antidiskriminering

Enligt kommunfullmäktiges [antidiskrimineringsklausul](#).

2. Jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Stadsledningskontoret kommer att ta fram kontraktsvillkor för hur krav på jämställdhet och lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck kan utformas vid upphandling utifrån program för ett jämställt Stockholm samt program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck som är under arbete.

Hur ska kraven följas upp?

Vid uppföljning av antidiskrimineringslagstiftningen ska uppföljning ske genom att leverantören skriftligt redovisar sitt arbete i enlighet med § 1 i klausulen.

4 Etisk hänsyn

Varför krav på etiska hänsyn

Många av de varor som köps in av staden produceras i länder där det finns en risk för att mänskliga rättigheter och rättigheter i arbetslivet kränks i produktionsleden. Syftet med att ställa krav på etiska hänsyn är att se till att stadens leverantörer arbetar systematiskt för att förhindra eller minimera risken för överträdelser vid tillverkning av varor samt vid utförandet av vissa tjänster.

Etiska hänsyn syftar även till att uppnå de åtaganden som följer av att Stockholms stads är en Fairtrade City.

UM ska därför ställa krav på att leverantörer har rutiner för att bedriva ett systematiskt arbete för att förhindra eller minimera riskerna för överträdelser av nedan angivna konventioner i de egna leverantörskedjorna. Med leverantörskedja avses hela kedjan av leverantörer som omfattas för att ta fram en färdig produkt, från utvinning av råvara till färdigförpackad vara, inklusive transporter.

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- FN:s barnkonvention artikel 32
- FN:s deklaration mot korruption

- ILO:s åtta kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet samt organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182)
- Den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön samt det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet
- Den miljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet

När ska krav på etiska hänsyn ställas?

Krav på etiska hänsyn ska användas i samband med:

- Varuupphandlingar
- Tjänsteupphandlingar där varor ingår som en del av tjänsten
- Tjänsteupphandlingar där det är känt att tjänsterna utförs från s.k. låglöneländer

Vid enstaka inköp och leveransavtal som är kortare än ett år är det som huvudregel inte lämpligt att ställa krav på etiska hänsyn. Detta eftersom kraven innebär att leverantören ska skapa rutiner och bedriva ett systematiskt arbete för att förhindra eller minimera överträdelser av ovan angivna konventioner.

Utgångspunkten är att en riskanalys ska genomföras i samband med behovs- och marknadsanalysen för att undersöka om det föreligger ett behov av att ställa krav på etiska hänsyn. Om riskanalysen visar att det för det aktuella avtalsområdet föreligger en förhöjd risk för överträdelser är huvudregeln att krav på etiska hänsyn ska ställas.

Stadsledningskontoret har genomfört riskbedömningar för vissa varuområden, För områdena drivmedel, byggentreprenad, möbler, It-utrustning arbetsplatser och larm och bevakningstjänster, se [Riskanalyser för etiska hänsyn 1](#). För områdena förbrukningsmaterial, arbets- och yrkeskläder, skor och telekom, se [Riskanalyser för etiska hänsyn 2](#). Dessa riskbedömningar kommer att uppdateras och kompletteras löpande. Områdena ska inte ses som en komplett förteckning för områden med förhöjd risk.

För ramavtalsupphandlingar över tröskelvärdet är huvudregeln att krav på etiska hänsyn *ska* ställas om inte en riskbedömning visar att det är obefogat. Beslut att inte ställa krav på etiska hänsyn bör i sådana fall motiveras särskilt.

För upphandlingar av ramavtal under tröskelvärden *bör* krav på etiska hänsyn ställas i de fall det bedöms som relevant Beslut att

inte ställa krav på socialt ansvarstagande behöver inte motiveras särskilt.

För övriga upphandlingar av varor och tjänster bör en bedömning göras utifrån avtalets längd, kontraktsvärde och risk för överträdelser.

Hur ska kraven formuleras?

Kraven ska ställas som särskilda kontraktsvillkor.

Stadsledningskontoret har tagit fram en standardiserad kravtext, se [Kontraktsvillkor – Etiska hänsyn](#).

För kaffe, kakao, te, bananer och socker bör principerna om rättvis handel tillämpas. För natursten finns en särskilt vägledning som tagits fram i samverkan mellan bl.a. Malmö, Göteborg, Örebro och Stockholm. Se vidare, [Vägledning för etiska krav och uppföljning av natursten](#).

Hur ska kraven följas upp?

Egenrapportering

UM följer i första hand upp krav på etiska hänsyn genom leverantörens egenrapportering. Leverantören ska inom sex månader från det att avtalet träder i kraft skriftligt redovisa sitt systematiska arbete. Därefter ska leverantören komplettera egenrapporteringen var tolfte månad under avtalstiden. För de fall det föreligger frågetecken, oklara eller otillräckliga svar ska rättelse begäras och leverantören ska senast inom en månad skicka in kompletterande information.

Syftet med att begära in en skriftlig egenrapportering är att få en bild av hur leverantören arbetar med etiska hänsyn i leverantörskedjan.

Revisioner/Inspektioner

Kostnaderna för att genomföra egna revisioner är ofta höga och staden har därför tecknat avtal med SKL Kommentar Inköpscentral (SKI) för att ingå i deras system för uppföljande kontroll av etiska och sociala hänsyn. SKI erbjuder ett samordnat uppföljningssystem där upphandlade revisorer kontrollerar om ställda sociala och etiska krav uppfylls på tillverkningsanläggningar runt om i världen. Varje deltagande kommun har möjlighet att påverka vilka revisioner som ska utföras. Läs mer om hållbarhetskollen här:

<https://www.sklikommentus.se/inkopscentral/vart-arbetssatt/hallbarhetskollen/>

SKI har även ett ramavtal för stickprovskontroller och s.k. skrivbordsrevisioner som stadens nämnder är anslutna till. Avrop kan göras av alla stadens nämnder och sker genom förnyad konkurrensutsättning. Bolag ansluter sig själva genom att kontakta SKI. Läs mer om ramavtalet här:

<http://www.skikommentus.se/inkopscentral/ramavtal/varor-och-tillhorande-tjanster/uppfoljandekontroll-av-etiska-och-sociala-krav-2014/>

Avrop av skrivbordsrevisioner bör i första hand ske om de uppgifter som lämnas i samband med leverantörens egenrapportering inte bedöms tillräckliga och nämnden vill säkerställa att rutinerna fungerar. De rapporter som lämnas efter en sådan revision bör sedan användas i fortsatt dialog med leverantören.

Stickprovskontroller på plats i produktionsledet bör i första hand ske i samverkan med andra kommuner och inom ramen för SKI:s samordnade uppföljningssystem.

Hantering av avvikelser

Om avvikelser mot internationella konventioner eller nationell lagstiftning gällande mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet, miljöskyddslagstiftning eller korruption identifieras ska leverantören se till att dessa åtgärdas enligt tidplan godkänd av UM. Leverantören förväntas också informera UM om eventuella avvikelser som denna blir varse om under kontraktstiden.

Huvudregeln vid avvikelser är att en åtgärdsplan ska tas fram. Om avvikelserna är av allvarlig karaktär ska åtgärder vidtas omgående. Att avvikelser förekommer kan accepteras så länge leverantören kan visa att de vidtar åtgärder och arbetar aktivt för att förebygga överträdelser.

Först om leverantören uppenbarligen brister i sina åtaganden genom att exempelvis inte skicka in åtgärdsplaner, medvetet lämnar felaktiga uppgifter eller vid upprepade mindre avvikelser ska UM överväga att häva avtalet.

I de fall leverantören via egen uppföljning eller via annan informationskanal blir varse om avvikelser mot internationella konventioner eller nationell lagstiftning gällande mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet eller korruption, vid tillverkning eller utförandet av kontraktsföremålet ska UM omedelbart informeras om avvikelserna samt leverantörens åtgärdsplan.

5 Arbetsvillkor

Med ”arbetsvillkor” avses särskilda arbetsrättsliga kontraktsvillkor i nivå med svenska centrala kollektivavtal.

Kommunstyrelsen har initierat ett pilotprojekt ”Projekt vita jobbmodellen” (dnr 439-1458/2015) som bl.a. syftar till att:

- Hitta gemensamma riktlinjer och arbetsätt för användning av arbetsvillkor i stadens upphandlingar
- Säkerställa en infrastruktur för tillhandahållandet av villkor ur de centrala kollektivavtalen
- Omsätta dessa villkor i tydliga, transparenta och kalkylerbara villkor som kan användas som särskilda kontraktsvillkor i UM:s upphandlingar

Varför ska man ställa krav på arbetsrättsliga villkor?

Trots att det i svensk lagstiftning finns tvingande regler om grundläggande arbetsvillkor finns det inom vissa branscher en risk att leverantörer skaffar sig konkurrensfördelar genom att erbjuda sina anställda sämre arbetsvillkor. Detta gäller särskilt löner eftersom det inte finns någon nationell lagstiftning om minimilöner i Sverige.

Att ställa arbetsrättsliga krav vid upphandling syftar till att säkerställa att arbete som utförs i offentliga kontrakt sker med rimliga anställningsvillkor samt att undvika konkurrensfördelar genom att leverantörerna erbjuder undermåliga villkor s.k. ”social dumpning”.

När kan/bör man ställa krav på arbetsrättsliga villkor?

Arbetsrättsliga villkor är i första hand tillämpliga vid upphandling av tjänster, byggtreprenader eller byggkoncessioner som utförs i Sverige.

Vid varuupphandlingar är det som huvudregel inte möjligt att inkludera krav på arbetsrättsliga villkor. Undantaget är om varorna tillverkas i Sverige på uppdrag av den upphandlande myndigheten, eller tillverkas som en del av ett tjänstekontrakt, under förutsättning att tillverkning sker i Sverige och kontraktet utförs i Sverige.¹

¹ Jfr. C-549/13 Bundesdruckerei – i det aktuella avgörandet fastställde EU-domstolen att krav på ett visst lands arbetsrättsliga villkor endast kan ställas om kontraktet ska fullgöras i just det landet.

Arbetsrättsliga villkor ska ställas om UM bedömer att det finns en risk för oskäligen anställningsvillkor inom den aktuella branschen som upphandlingen avser. Att en stor del av kontraktet ska utföras av underleverantörer kan vara en indikator på att det kan finnas risk för oskäligen arbetsvillkor. En annan indikator kan vara om det är fråga om en arbetsintensiv bransch där lönekostnaden utgör en stor del av omsättningen eller om det förekommer utstationering av arbetstagare inom den aktuella branschen.

Vilka krav på arbetsrättsliga villkor kan ställas?

Om det finns anledning att anta att utstationerad arbetskraft kommer att användas vid utförandet av kontraktet begränsar EU-rätten vilka krav som kan ställas i den enskilda upphandlingen. I sådana situationer kan endast krav på de villkor som kommer till uttryck i den s.k. hårda kärnan i utstationeringslagen ställas.

Den hårda kärnan i utstationeringslagen omfattar vissa arbets- och anställningsvillkor som ska gälla vid utstationering. Det vill säga när arbetstagare som har sin hemvist i en medlemsstat och arbetar i annan medlemsstat under en begränsad tid.

Utstationeringsdirektivet omfattar inga materiella bestämmelser (inga fastställda nivåer) och innehållet kan därmed variera mellan medlemsstaterna. Medlemsstaterna ska enligt direktivet se till att företagen som utstationerar arbetskraft garanterar de utstationerade arbetstagarna arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda enligt lag eller på annat sätt inom följande områden:

- a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid
- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år
- c) Minimilön
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga

Inom vissa upphandlingsområden kan det vara svårt att på förhand avgöra om utstationerad arbetskraft kommer att användas eller inte vid utförandet av det aktuella kontraktet. Inom andra områden är det till följd av upphandlingens art och karaktär olämpligt eller i praktiken omöjligt att kontraktet utförs av utstationerad arbetskraft. Det kan exempelvis vara kontrakt där kvaliteten på tjänsten förutsätter en viss kontinuitet och långsiktighet, exempelvis vård- och omsorgsentreprenader, där det inte är lämpligt att kontraktet

utförs av arbetskraft som endast tillfälligt är utstationerad i Sverige under begränsad tid.

I de fall bedömningen görs att det offentliga kontraktet inte kommer att utföras av utstationerad arbetskraft kan upphandlande myndigheter inkludera anställningsvillkor som ligger utanför den hårda kärnan, exempelvis försäkringar och tjänstepensioner.

Om UM inför en upphandling är osäker på ifall tjänsten/byggentreprenaden kan komma att utföras av utstationerad arbetskraft bör endast krav på arbetsrättsliga villkor som följer av den hårda kärnan användas i den enskilda upphandlingen.

Hur ska kraven komma till uttryck?

När UM ställer krav på arbetsrättsliga villkor ska dessa komma till uttryck som särskilda kontraktsvillkor för fullgörande av det aktuella kontraktet. Det är inte förenligt med de grundläggande EU-rättsliga principerna att kräva att en leverantör är kollektivavtalsansluten för att komma ifråga för ett offentligt kontrakt.

Med utgångspunkt i nivåerna i de centrala kollektivavtalen ska särskilda kontraktsvillkor formuleras som är så tydliga och transparenta att alla anbudsgivare förstår vad som avses och kan beakta kravet vid utformningen av sina anbud. Detta innebär att det *inte* är tillräckligt att hänvisa till ”villkor i nivå med svenska centrala kollektivavtal” utan villkoren måste preciseras och göras kalkylerbara.

Det är inte lagligt att ställa krav som träffar hela leverantörens verksamhet utan kraven ska endast omfatta de arbetstagare hos leverantören eller dennes underleverantörer som i praktiken utför den aktuella tjänsten/byggentreprenaden.

Hur ska kraven följas upp?

Uppföljning av att de arbetsrättsliga villkoren följs bör göras med samma kontinuitet som staden följer upp att leverantörerna betalar skatt och sociala avgifter.

Inom ramen för pilotprojektet vita jobb-modellen analyseras olika modeller för uppföljning. För det fall som UM väljer att tillämpa arbetsrättsliga villkor innan pilotprojektet har avslutats rekommenderas att uppföljning av dessa villkor sker inom ramen för sedvanlig uppföljning.

Checklista/förutsättningar

1. Föreligger risk för undermåliga anställningsvillkor
2. Kan det antas att utstationerad arbetskraft kommer att användas vid utförandet av kontraktet
3. Vilket centralt kollektivavtal ska tillämpas
4. Säkerställ tillgång det aktuella centrala kollektivavtalet genom samråd med arbetsmarknadens parter
5. Omformulera nivåerna i de centrala kollektivavtalen till kalkylerbara och transparenta krav
6. Gör en plan för uppföljning

Vägledning tas kontinuerligt fram av stadsledningskontoret.

6 Sysselsättningsfrämjande åtgärder

Varför ska krav ställas?

Genom krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder bidrar staden till en mer inkluderande arbetsmarknad som ger fler invånare chansen till ett arbete.

När ska kraven ställas?

Vid upphandlingar av tjänster och byggtreprenader över tröskelvärdena är huvudregeln att UM ska ställa krav på att leverantören inleder en dialog med arbetsmarknadsförvaltningen i syfte att pröva om det finns arbetssökanden som motsvarar nuvarande eller kommande personalbehov hos leverantören.

UM ska även överväga att ställa krav på åtagande i samband med kontraktets utförande, till exempel att erbjuda praktik eller utbildning till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Sådana villkor kompletterar ovan nämnda krav på dialog och ska endast användas när det bedöms som lämpligt utifrån exempelvis avtalets längd, kontraktsvärde, aktuell bransch och målgrupper.

Ett projekt har initierats av arbetsmarknadsförvaltningen tillsammans med Stadshus AB i syfte att utvärdera stadens tidigare användning av krav på sysselsättning i form av anställning, praktik och lärlingsplatser och utveckla särskilda kontraktsvillkor för användning i stadens upphandlingar.

Hur ska kraven ställas

Krav på dialog enligt den s.k. ”Dialogmodellen”

Leverantören åtar sig att ha en inledande dialog med representanter från arbetsmarknadsförvaltningen. Syftet är att utröna leverantörens

behov av kompetens för att fullgöra kontraktet samt andra kompetensbehov hos leverantören som arbetsmarknadsförvaltningen kan bidra till att tillgodose genom att utbilda och matcha personer för anställningar och/eller lärlingsplatser. Länk till [Kontraktsvillkor - Dialogmodellen](#).

Krav på sysselsättning i form av anställning, praktik eller utbildning

Om bedömningen görs att upphandlingen är av sådan karaktär att det skulle vara lämpligt att ställa krav på sysselsättning i form av anställning, praktik eller utbildning för ett antal personer bör stadens upphandlare alltid ta kontakt med arbetsmarknadsförvaltningen redan i samband med upphandlingens planeringsfas för rådgivning. Arbetsmarknadsförvaltningen kan bidra med goda exempel från staden och även i övrigt ge råd och stöd för hur sådana krav bäst utformas.

Hur ska kraven följas upp?

Kraven följs upp inom ramen för sedvanlig avtalsuppfyllelse.

7 Stöd i arbetet

Internt stöd

I staden finns det internt stöd för arbetet med socialt ansvar i samband med upphandling.

- **Arbetsmarknadsförvaltningens enhet för extern arbetsgivarsamverkan (EfAS)**

För att säkra stadens kompetens kring sysselsättningsfrämjande åtgärder i samband med upphandlingar har arbetsmarknadsförvaltningen inrättat en enhet för extern arbetsgivarsamverkan (EfAS). Stadens verksamheter har möjlighet att vända sig till dem för rådgivning vid tillämpning av sysselsättningsfrämjande åtgärder i upphandlingar; telefon 08-508 49 100, e-post: efas@stockholm.se

På arbetsmarknadsförvaltningens hemsida finns bl.a. underlag som kartlägger de aktuella processerna samt exempel på vilka kortare kompetenshögjande insatser som staden kan erbjuda. www.stockholm.se/efas

- **Stadsledningskontorets upphandlingsenhet**

Upphandlingsenheten på SLK ansvarar för innehållet i denna anvisning. Enheten är behjälplig vid frågor om anvisningen samt i övrigt vid strategiska upphandlingsfrågor.

- **Stadsledningskontorets juridiska avdelning**
Stadsledningskontorets juridiska avdelning kan bistå vid juridiska frågeställningar, vid granskning av material, överprövningar samt i händelse av överträdelse av avtal.
- **Serviceförvaltningen upphandlingsavdelning**
Serviceförvaltningens upphandlingsavdelning kan bistå vid genomförande av upphandlingar. Uppdragen kan omfatta hela eller delar av upphandlingsprocessen, till exempel att genomföra hela upphandlingar eller att kvalitetsgranska och ge råd i upphandlingsfrågor.

Externt stöd

- **Upphandlingskonsulter**
De UM som omfattas av stadens gemensamma avtal för upphandlingskonsulter kan avropa tjänster från det avtalet. Mer information finns i avtalsdatabasen.
- **Upphandlingsmyndigheten**
Upphandlingsmyndigheten är den myndighet i Sverige som arbetar med att utveckla frågor kring socialt ansvar i offentliga upphandlingar:

<http://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/>
