

# Sociala kontraktsskrav i offentliga väg- och järnvägskontrakt

Agnes Lindell, Stefan Olander och Radhlinah Aulin



**LUNDS**  
UNIVERSITET



© Copyright Författarna och nedanstående institutioner

Lunds universitet, Lunds tekniska högskola  
Institutionen för Bygg- och miljöteknologi, Byggproduktion

Telefon: +46 46 2227421  
Hemsida: [www.bekon.lth.se](http://www.bekon.lth.se)

ISRN LUTVDG/TVBP-20/3101-SE  
ISBN 91-85257-23-0

Lund 2020

# Innehållsförteckning

Inledning	4
Socialt ansvarstagande	5
Sociala krav i bygg- och anläggningsupphandlingar	8
Sociala kontraktsvillkor i Trafikverkets upphandlingar	10
Intervjustudie med inköpare	18
Intervjustudie med projektledare	21
Samhällsekonomiska effekter av sysselsättningskrav	26
Avslutande reflektioner	32
Referenser	34
Bilaga 1 Samhällsekonomisk effekt	36

## Inledning

Vikten av socialt ansvarstagande har ökat i samhället i stort. Det finns idag högre samhälleliga krav för organisationer och företag att vara socialt hållbara. Detta är även tydligt i FN:s globala mål i agenda 2030 för hållbar utveckling. Agenda 2030 innehåller breda och universella policys kopplat till 17 hållbarhetsmål (United Nations, 2015). Agenda 2030 syftar till att stärka de miljömässiga, ekonomiska och sociala dimensionerna av hållbar utveckling. Här tydliggörs kopplingen mellan socialt ansvarstagande och hållbar utveckling. Ett ökat fokus på social hållbarhet tydliggörs även genom Europeiska kommissionens pelare för sociala rättigheter som tar upp 20 principer fördelat på kategorierna (European Commission, 2017):

- Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden.
- Rättvisa arbetsvillkor.
- Social trygghet och social integration.

Dock är social hållbarhet ett bredare koncept än socialt ansvarstagande vilket exemplifieras i ISO 26000, Vägledning för socialt ansvarstagande.

*”Socialt ansvarstagande är nära kopplat till hållbar utveckling. Eftersom hållbar utveckling handlar om ekonomiska, sociala och miljömässiga mål, gemensamma för alla människor, kan det användas som en sammanfattning av samhällets förväntningar. Organisationer som vill agera ansvarsfullt behöver beakta de förväntningarna. Därför bör en övergripande målsättning för en organisations sociala ansvarstagande vara att bidra till hållbar utveckling”* (SS-ISO, 2010).

Det finns ett behov av ökad kunskap om socialt ansvarstagande inom bygg- och anläggningssektorn, inte minst från ett perspektiv av offentlig upphandling då sociala krav måste ligga inom ramen för de grundläggande principerna i offentlig upphandling:

- Likabehandling
- Icke-diskriminering
- Proportionalitet
- Transparens
- Ömsesidigt erkännande

Det är även viktigt att de krav som ställs i ett kontrakt, sociala eller inte, följs upp under genomförandet. Det finns här ett behov för tydliga riktlinjer om hur denna uppföljning ska ske.

I svensk anläggningssektor, där väg- och järnvägsprojekt är en stor del, har beställarorganisationen en stor påverkan på hur projekt upphandlas och genomförs. Den största beställaren på anläggningsområdet i Sverige är Trafikverket som handlar upp till ett årligt värde av 40 miljarder (Trafikverket, 2020). Trafikverket har under ett antal år haft med sociala kontraktsvillkor i deras upphandlingar, men arbetat mer aktivt med detta sedan 2015 och sedan 2016 har även sysselsättningskrav varit en del av deras kontrakt.

Denna studie fokuserar på uppföljningen av de sociala krav som ställs i väg- och järnvägskontrakt. Hur har sociala kravställningar formulerats i förfrågningsunderlag? Hur medveten är inköpare och projektledare inom beställarorganisationen om sociala krav? Vilka utmaningar och möjligheter finns vid uppföljning av sociala krav. Studien fokuserar på att undersöka hur Trafikverket hanterar dessa frågeställningar för väg- och järnvägsprojekt.

## Socialt ansvarstagande

Social hållbarhet har fått en ökande vikt inom samhällsutvecklingen de senaste åren. Detta får en effekt på planering av den byggda miljön och i förlängningen en påverkan på hur bygg- och anläggningsprojekt genomförs. Vid upphandling av bygg- och anläggningsprojekt i allmänhet och offentliga projekt i synnerhet bör social hänsyn, som leder till sociala krav, vara en naturlig del vid både genomförande och tilldelning av kontrakt. I den nya svenska lagstiftningen om offentlig upphandling LOU (2016:1145) och i EU direktiven avseende offentlig upphandling 2014/24/EU (EU, 2014), lyfts social hänsyn fram tydligare än i tidigare lagstiftning och direktiv.

Socialt ansvarstagande faller inom ramen för det teoretiska koncept som kallas CSR (corporate social responsibility). Även om det under åren genomförts mycket forskning kopplat till socialt ansvarstagande och CSR finns det ingen helt vedertagen definition. Andrews (1973) definierar CSR som att innehålla:

- Vålgörenhet och frivilliga åtaganden som minskar ett företags vinst.
- Genomförande av verksamhet med en etisk uppförandekod utöver det som krävs enligt lag.
- Utvärdering av det sociala värdet i affärsverksamheten.
- Beaktande av investeringar från både ekonomiskt och socialt perspektiv.

Europeiska kommissionen (EU, 2001) definierar det som att företag som är socialt ansvarsfulla är de som frivilligt, utöver det som krävs av reglering och lagstiftning, strävar efter att uppnå sociala och miljömässiga mål som en del av den dagliga operativa verksamheten.

En utmaning med CSR som lyfts fram av Andrews (1973) är att det finns ett inbyggt motsatsförhållande mellan socialt ansvarstagande och vinstdrivande verksamhet, men även med verksamhet som styrs av ekonomiska ramar såsom en offentlig budget. Frankental (2001) argumenterar för att CSR bara en variant av "public relations" eftersom att CSR saknar en tydlig karaktäristik. Epstein (1987) diskuterar CSR utifrån ett perspektiv av affäretik, där en moralisk reflektion över verksamheten är en central del. CSR bör då innehålla en värdebaserad och systematisk reflektion över organisationens verksamhet utifrån ett moraliskt angreppssätt. I syfte att det inte bara blir PR-mässig ursäkt för verksamheten i linje med Frankentals (2001) kritik.

Då socialt ansvarstagande blivit mer och mer relevant för företag och organisationer, medför detta att det blir mer vanligt att socialt ansvarstagande definieras som en kärnaktivitet. Detta har gjort att socialt ansvarstagande har gått från ideologi till ett verkligt behov att definiera en organisations eller företags roll i samhället (Lichtenstein m fl. 2004). Här finns även en tydlig koppling till hantering av de intressenter som är relevanta för organisationen/företaget (Lindgreen och Swaen, 2010). Ett etiskt och socialt förhållningssätt till ledning av verksamheter innebär att en bredare intressentbild beaktas (Goodpaster, 1991). Problemet i beslutsfattandet är då att finna balansen mellan olika intressentkrav och behov. Epstein (1987) argumenterar för att CSR i princip innebär att uppnå sociala resultat. Dessa resultat bör då ha en fördelaktig effekt på organisationens/företagets intressenter, i alla fall inte ofördelaktiga (Jones m fl. 2005). Ett sätt att uppnå sociala resultat är genom kravställning vid upphandling av leverantörer.

Freeman et al. (2010) gör en jämförelse mellan en traditionell syn på socialt ansvarstagande och en mer integrerad syn på socialt ansvarstagande (se tabell 1). Ett mer integrerat synsätt handlar om att se socialt ansvarstagande som något som är relevant för hela verksamheten, dess behov och beslutsprocesser. Det vill säga att socialt ansvarstagande inte är ett filantropiskt engagemang, utan ses som en del av verksamheten (Jones et al. 2005).

**Tabell 1. Traditionellt och integrerat synsätt på socialt ansvarstagande (Freeman et al. 2010).**

	Traditionellt	Integrerat
Definition	Bidra tillbaka till samhället med eventuellt överskott efter vinstfördelning.	Integrera verksamhetens ekonomi med etiska, sociala och miljömässiga beslutskriterium.
Intressentfokus	Ägarna kommer först och sedan övriga intressenter.	Alla intressenter har ett moraliskt berättigande.
Ekonomiskt fokus	Vinstfördelning	Värdeskapande
Syfte	Bibehålla en legitimitet för verksamheten.	Bidra till verksamhetens framgång, i ett brett perspektiv.
Affärsmodell	Vara mottaglig för sociala krav och behov.	Samverka med intressenter.
Process	Kommunikation och PR.	Engagera och involvera intressenter.
Aktiviteter	Välgörenhet och sponsring.	Integrering av icke finansiell redovisning med traditionell redovisning.

Hantering av socialt ansvarstagande kräver interaktion mellan många olika faktorer och aktörer. Global Reporting Initiative (GRI) inkluderar bland annat följande aspekter kopplat till socialt ansvarstagande (GRI, 2011), där det finns en tydlig koppling till krav som ställs i kontrakt och upphandlingar:

- Anställningsvillkor och arbetsmiljö.
- Social påverkan på lokalsamhället.
- Mänskliga rättigheter.
- Producentansvar och produktansvar.

Standard för socialt ansvarstagande ISO 26 000 (SS-ISO, 2010) redogör för att socialt ansvarstagande bör implementeras på ett transparent och etiskt sätt genom att:

1. Bidra till en hållbar utveckling, inkluderat hälsa och välbefinnande för samhället i stort.
2. Beakta behov och förväntningar från intressenter.
3. Följa tillämpliga lagar och regleringar samt internationella normer.
4. Integrera socialt ansvarstagande i alla organisationens aktiviteter och i dess externa relationer.

ISO 26000 är strukturerad kring följande sju principer för socialt ansvarstagande.

1. Ansvarighet.
  - En organisation bör vara ansvarig för sin påverkan på samhället, ekonomin och miljön.
2. Transparens.
  - En organisation bör vara transparent vad gäller beslut och aktiviteter som påverkar samhället och miljön.
3. Etiskt uppförande.
  - En organisation bör uppföra sig etiskt.
4. Respekt för intressenternas intressen.
  - En organisation bör respektera, beakta och bemöta sina intressenters intressen.
5. Respekt för rättsstatens principer.
  - En organisation bör acceptera att respekten för rättsstatens principer är obligatorisk.
6. Respekt för internationella uppförandenormer.
  - En organisation bör respektera internationella uppförandenormer samtidigt som den efterlever rättsstatens principer.
7. Respekt för de mänskliga rättigheterna.
  - En organisation bör respektera de mänskliga rättigheterna och erkänna både deras betydelse och deras allmängiltighet.

EU har tagit fram ett ramverk för socialt ansvarstagande 18/07/2001 (EU, 2001). Här menas att socialt ansvarstagande är att gå utöver legala krav och hantera aspekter som berör en bredare social kontext. Vidare har EU har tagit fram riktlinjer för socialt ansvarsfull upphandling (EU-kommissionen, 2011) som tar hänsyn till följande aspekter:

- Sysselsättningsmöjligheter.
  - Sysselsättningsmöjligheter berör områden som att verka för ökad sysselsättning bland ungdomar att få långtidsarbetslösa i arbete. Vidare ska det ges ökade möjligheter att anställa personer med funktionsnedsättning. Utöver detta ska även mångfald och jämn könsfördelning beaktas.
- Anständigt arbete.
  - Avseende anständigt arbete behandlar detta anständiga arbetsvillkor såsom rimlig lön, arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering, social dialog och tillgång till utbildningsmöjligheter.
- Överensstämmelse med sociala rättigheter och arbetstagares rättigheter.
  - Överensstämmelse med sociala rättigheter och arbetstagares rättigheter ska beakta likabehandling och främjande av jämställdhet, alla ska ges lika möjligheter.
- Stödja social integration.
  - Stöd för social integration ska främja integration av etniska grupper och minoritetsgrupper.
- Tillgänglighet och design för alla.
  - Tillgänglighet och design för alla avser hantering av bestämmelser i tekniska specifikationer för att säkerställa god tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

- Etisk handel.
  - Etisk handel innebär att kunna hantera etiska förhållningssätt i anbudsspecifikationer och kontraktsvillkor.
- Sträva efter en högre grad av socialt ansvarstagande.
  - Strävande efter en högre grad av socialt ansvarstagande avser att företag ska göra mer än vad lagar och regler kräver i syfte att uppnå sociala och miljömässiga mål.
- Bekämpa kränkning av mänskliga rättigheter.
  - Beaktande av mänskliga rättigheter gäller uppfyllande av de krav som ställs på mänskliga rättigheter av i första hand FN.
- Främja små och medelstora företag.
  - Slutligen finns aspekten av att ge små och medelstora företag ökade möjligheter att delta i offentliga upphandlingar.

EU:s direktiv (2014/24/EU) klargör möjligheterna att ta ett socialt ansvarstagande i offentliga upphandlingar, dock under förutsättning att det finns en koppling till det som ska handlas upp (Wedin-Hansson, 2015). Hur denna koppling ska definieras är dock inte helt klar.

Arrowsmith och Kunzlik (2009) diskuterar socialt ansvarstagande i upphandlingar som att dessa är horisontella krav frikopplat från funktionella krav. Krav på socialt ansvarstagande i upphandlingar blir då snarare en bedömning av leverantörens prestation och uppförande. Ett exempel kan vara krav i syfte att främja ökad sysselsättning. Dessa typer av krav ökar inte kvaliteten på den produkt eller tjänst som ska anskaffas men bidrar till en positivare samhällslig utveckling. Detta skulle kunna tolkas som att sociala krav bryter mot proportionalitetsprincipen som säger att krav ska ha en tydlig koppling till det som ska anskaffas. Här görs dock ett förtydligande i EU direktiven (2014/24/EU) i artikel 37:

*”I syfte att på ett lämpligt sätt integrera miljö-, social- och arbetsrättsliga krav i offentliga upphandlingsförfaranden är det av särskild vikt att medlemsstater och upphandlande myndigheter vidtar relevanta åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av de miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som är tillämpliga på den ort där byggtreprenaden utförs eller tjänsterna tillhandahålls och som följer av lagar, författningar, dekret och beslut både på nationell nivå och unionsnivå, samt av kollektivavtal, förutsatt att dessa bestämmelser och deras tillämpning överensstämmer med unionsrätten.”*

## Sociala krav i bygg- och anläggningsupphandlingar

Ett sätt för företag och organisationer att främja social förändring kan, som sagt, vara att gå via upphandlingsprocessen. Det har blivit mer och mer vanligt att sociala krav inkluderas i upphandling av bygg- och anläggningsprojekt, särskilt sedan EU direktiven (2014/24/EU) förtydligade möjligheten att använda sociala aspekter vid tilldelning och genomförande av offentliga kontrakt. Då det finns en stor mängd av offentligt upphandlade anläggningsprojekt så kan implementeringen sociala krav i dessa kontrakt vara en framkomlig väg att påverka utvecklingen av socialt ansvarstagande kopplat till samhällsutvecklingen.

För att kunna implementera sociala villkor i bygg- och anläggningskontrakt finns ett behov av ökad kunskap om hur olika sociala krav motiveras, samt hur olika intressenter tolkar dessa krav. Det finns exempelvis ett behov av riktlinjer om hur social hänsyn ska hanteras i bygg-



och anläggningsprojekt. Loosemore (2015) studerade barriärerna för att upphandla produkter och tjänster från ett perspektiv av social upphandling, där det krävs förändring av traditionella upphandlingsprocesser för att fullt ut kunna hantera sociala aspekter. Loosemore och Teck Heng Lim (2017) visade på att det finns en motvilja inom bygg- och anläggningssektorn att driva igenom ett socialt ansvarstagande i dess olika leveranskedjor och att socialt ansvarstagande ansågs ha marginell betydelse och låg strategisk prioritet. Vissa aktörer kan befara en konkurrensnackdel om socialt ansvarstagande blir för centralt för affären (Loosemore och Teck Heng Lim, 2018). Troje och Gluch (2019) konstaterade att det finns en väl spridd oförståelse för sociala aspekter i upphandlingar av bygg- och anläggningsprojekt hos olika aktörer som hindrar en effektiv implementering av socialt ansvarstagande. Loosemore och Reid (2019) diskuterar att oförståelse om hur sociala krav ska implementeras och följas upp är ytterligare ett hinder för att framgångsrikt hantera ett ökat socialt ansvarstagande i bygg- och anläggningskontrakt. Loosemore (2015) lyfter fram att det behövs förändringar för att fullt ut dra nytta av socialt ansvarsfulla upphandlingar, genom att bland annat ändra uppfattning om värde från lägsta pris men även att försäkra sig om att sociala krav förs vidare från huvudentreprenör ned i underentreprenörsleden.

Oberoende av och i vilken omfattning som sociala krav ställs i upphandlingar är det av stor vikt att det följs upp om hur dessa krav uppfylls av leverantörer vid kontraktets genomförande (Edman och Nohrstedt, 2017). Edman och Nohrstedt (2017) menar att om inte kontraktsvillkor följs upp kan detta leda till att leverantörer accepterar villkor utan avsikt leverera. Lind och Eriksson (2016) diskuterar detta från ett "moral hazard" perspektiv där leverantörer av självintresse avviker från kontraktsvillkor efter tilldelning av kontrakt. Resultatet av detta kan vara en oklar spelplan där seriösa leverantörer för konkurrensnackdelar för att de avser att följa alla kontraktsvillkor. I detta avseende är det viktigt att alla kontraktsvillkor följs likvärdigt. Detta gäller inte minst sociala kontraktsvillkor som kanske inte är lika tydliga som exempelvis tid och kostnad, då sociala kontraktsvillkor är relativt nya inom bygg- och anläggningssektorn (Loosemore, 2016). Det finns ett behov för både inköpare och projektledare att ha en förståelse för hur kontraktsvillkor ska kontrolleras och följas upp.

För offentliga upphandlande enheter kan socialt ansvarstagande i offentligt upphandlade kontrakt vara ett sätt för samhället att uppnå vissa sociala värden och även socialpolitiska mål (Barraket och Weissman, 2009). Ett exempel på detta kan vara Trafikverkets krav från regeringen på att integrera sysselsättningsfrämjande åtgärder i upphandlingar av bygg- och anläggningskontrakt.

## Sociala kontraktsvillkor i Trafikverkets upphandlingar

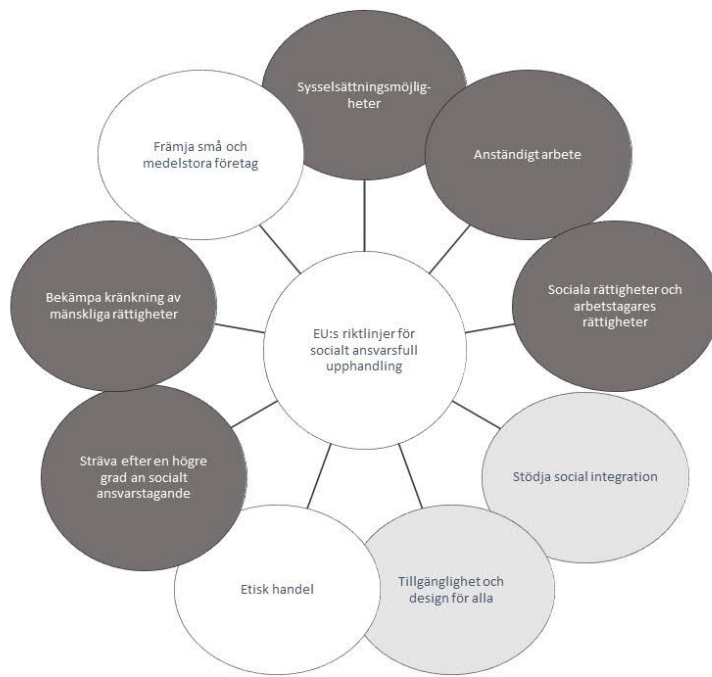
För att reda ut omfattningen av sociala krav i Trafikverkets upphandlingar så har en dokumentstudie av totalt 11 kontrakt genomförts fördelat enligt tabell 2. Trafikverkets upphandling avseende sociala krav innehåller följande delar:

- Sysselsättning
- Minimallön/-villkor vid utförande av uppdrag i Sverige i nivå med svenska kollektivavtal beträffande arbetstid, lön, semester
- Legitimationsplikt och närvaroredovisning
- Grundläggande rättigheter för arbetstagare i hela leveranskedjan vid produktion av varor/tjänster samt transport
- Skatter, socialförsäkringsavgifter
- Antidiskriminering
- Förhållningssätt i etiska frågor
  - Trafikverkets uppförandekod

**Tabell 2 Fördelning av studerade kontrakt**

	Väg	Järnväg	Totalt
Investering	3	1	4
Stora projekt	1	3	4
Drift och underhåll	2	1	3

Varje kontrakt gick igenom i syfte att identifiera sociala krav med utgångspunkt från Trafikverkets egen definition av sociala krav, EU:s riktlinjer avseende sociala krav i upphandlingar (EU, 2011) samt riktlinjer för socialt ansvarstagande i ISO 26000 (SS-ISO, 2010). Utifrån detta identifierades 21 stycken unika krav (se tabell 3) dessa var sedan kategoriserade enligt EU:s riktlinjer för social upphandling. Figur 1 illustrerar omfattningen av studerade sociala kontraktsskrav i relation till sociala aspekter i EU:s riktlinjer. Ju mörkare en aspekt är desto mer tydligt finns den i Trafikverkets upphandlingar.



*Figur 1: Sociala krav från dokumentstudien kategoriserade utifrån EU:s riktlinjer för socialt ansvarsfull upphandling*

**Tabell 3 Sammanställning unika kontraktskrav**

	ISO 26000	EU	Trafikverket
<p>Entreprenören ska senast inom en månad efter kontraktets ikraftträdande samt därefter en gång per tolv månadersperiod, till beställaren inkomma med följande uppgifter och handlingar:            Dokumenterat arbete av målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning enligt 3 kap. 3 § Diskrimineringslagen. Entreprenören ska, på beställarens begäran, en gång per tolv månadersperiod under kontraktstiden, till beställaren inkomma med följande uppgifter och handlingar:</p>	X	X	X
<p>Entreprenören ska senast inom en månad efter kontraktets ikraftträdande samt därefter en gång per tolv månadersperiod, till beställaren inkomma med följande uppgifter och handlingar:            Sanningsförsäkran som anger om entreprenören eller anställd som entreprenören svarar för, vid utförande av detta kontrakt, enligt lagakraftvunnen dom brutit mot en straff-bestämmelse eller ett förbud mot diskriminering enligt gällande lag.</p>	X	X	X
<p>Projektet kommer att ta ett socialt ansvar genom att skapa arbetstillfällen för arbetslösa boende i Göteborg. Arbetet kommer att preciseras under Fas 1. Arbetet kommer att innefatta åtgärder för ökad sysselsättning, minskat utanförskap för exempelvis långtidsarbetslösa och/eller personer med funktionsnedsättning samt att ta emot lärlingar från utbildningar. Detta planeras ske i samarbete med Göteborgs stad. Entreprenören ska delta i detta samarbete och ska tillsammans med Göteborgs stad undersöka möjligheterna att få till stånd lämpliga arbeten.</p>	X	X	X
<p>Entreprenören ska iaktta Trafikverkets förhållningssätt i etiska frågor, enligt nedan, då arbete utförs på Trafikverkets uppdrag. Trafikverkets verksamhet finansieras i huvudsak av skattemedel. Vår uppdragsgivare, ytterst det svenska folket, och alla som har kontakt med Trafikverket har höga förväntningar på att vi ska utföra vårt uppdrag på ett objektiva och neutralt sätt. Trafikverket arbetar systematiskt med att befästa en organisationsmiljö som allmänheten, våra ägare och samarbetsparter kan känna förtroende för. Som medarbetare i Trafikverket ska man följa Trafikverkets uppförandekod och förväntas vi leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet och får aldrig ta hänsyn till ovidkommande önskemål. Det får heller aldrig ens misstänkas att så sker. Mot denna bakgrund och med beaktande av reglerna om mutor uppmanas alla som arbetar för Trafikverket att iaktta detta förhållningssätt och också följa de principer som ligger till grund för Trafikverkets uppförande kod.</p>	X	X	X

Text i AMA AF 12 under denna kod och rubrik utgår och ersätts med följande: För entreprenaden gäller "ID06 Allmänna bestämmelser om legitimationsplikt och elektronisk personalliggare", <a href="http://www.id06.se/">http://www.id06.se/</a> . Entreprenören ska upprätta förteckningen i enlighet med Personuppgiftslagen. Beställaren äger rätt att kontrollera att personer på arbetsplatsen är föranmälda, bär ID06-kort, har registrerat sig i personalliggaren samt har legitimation. Beställaren får avvisa personer som inte har föranmälts och/eller saknar legitimation.	X	X	X
De arbetstagare som är engagerade för utförande av entreprenaden, ska minst erhålla minimilön och andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § Utstationeringslagen (SFS 1999:678), under förutsättning att sådan minimilön m.m. är tydligt definierad i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Av detta följer att entreprenören inte heller får anlita underentreprenör e.d. som ger sina arbets-tagare sämre villkor för lön m.m. än det sagda.	X	X	X
Produktion och transport av varor som används i entreprenaden ska ske under sådana förhållanden som är förenliga med grundläggande rättigheter för arbetstagarna i leverantörskedjan. I de fall det är skillnad mellan nationella och internationella bestämmelser, är det högsta tillämpliga kravnivå som gäller. För material och transporter som beställs via Trafikverket materialser-vice ansvarar beställaren för uppfyllande av kraven.	X	X	X
Entreprenören ska ha rutiner för att säkerställa att varorna har producerats och transporterats under förhållanden som minst är förenliga med: - ILO:s kärnkonventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering och föreningsfrihet samt organisationsrätt (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182),	X	X	X
Entreprenören ska ha rutiner för att säkerställa att varorna har producerats och transporterats under förhållanden som minst är förenliga med: - FN:s barnkonvention artikel 32,	X	X	X
Entreprenören ska ha rutiner för att säkerställa att varorna har producerats och transporterats under förhållanden som minst är förenliga med: - den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet,	X	X	X

<p>Entreprenören ska ha rutiner för att säkerställa att varorna har producerats och transporterats under förhållanden som minst är förenliga med: - samt den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.</p>	X	X	X
<p><u>Möte om sysselsättning</u> Entreprenören ska iaktta de närmare föreskrifter som framgår av TRV 2016/30048. Beställaren samarbetar med den Arbetsförmedlingen eller den kommunala arbetsmarknadsförvaltningen om sysselsättning i detta kontrakt. Entreprenören ska senast en månad efter startmötet ha genomfört ett möte med den arbetsförmedling som beställaren anvisar. Syftet med mötet är att undersöka möjligheterna att sysselsätta arbetslösa personer inom kontraktet vilket ska diskuteras under mötet. Att möte har genomförts ska redovisas på nästkommande projekteringsmöte/bygg-möte. Kontaktuppgifter erhålles i samband med kontraktstecknande. Möjlighet till bonus för sysselsättningskapande åtgärder regleras i § 6.13 i entreprenadkontraktet.</p> <p><u>Krav på sysselsättning</u> Entreprenören ska iaktta de närmare föreskrifter som framgår av TRV 2016/30048. Entreprenören ska vid genomförandet av entreprenaden sysselsätta personer ur mål-gruppen genom praktik eller anställning, med det antal platser som tabellen nedan anger.</p> <p>Typ av sysselsättning    Antal platser inom kontraktet Praktik                      X st. Anställning                 X st.</p> <p>Om det hos entreprenören finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning enligt 25 och 25a §§ lag (1982:80) om anställningsskydd äger leverantören rätt att uppfylla kraven på anställningar genom återanställning</p>	X	X	X

Entreprenören ska inhämta nöjdförklaring från markägare, väghållare och fastighetsägare efter återställandet av tillfälliga vägar och planer samt ianspråktagen mark. Detta gäller även där beställaren anvisat tillhandahållit upplagsplats/uppställningsplats. Om så inte sker äger beställaren rätt att på entreprenörens bekostnad eller genom avdrag slutföra entreprenörens åtaganden.	X	X	
Projektets ”Handledning vid marktillträde” ska följas med avseende på hur fastighetsägare ska hanteras. Kontakt med fastighetsägare görs i samråd med markförhandlare i projektet. God framförhållning är av stor vikt. Arbetena ska planeras utifrån riskbedömning med hänsyn till känsliga objekt.	X	X	
Vid bearbetning av makadamballast ska denna vattnas i erforderlig omfattning till skydd för personal och allmänheten.	X	X	
Entreprenören ska bedriva arbetena så att olägenheter inte uppstår för fastighetsägare eller fastighet exempelvis genom buller, vibrationer, damm och nedstänkning. Vid allt arbete såsom sprängning, packning o d, ska fastigheter som ligger inom bedömt risk-avstånd för vibrationskador besiktas genom entreprenörens försorg. Entreprenören och beställaren avgör gemensamt vilka fastigheter som berörs. Beställaren bekostar dessa besiktningar och eventuella mätningar.	X	X	
Naturvårdsverkets råd (NFS 2004:15) om buller från byggplatser ska följas. Maskiner, utrustning och arbetsmetod ska väljas så att bullerstörningar minimeras.	X		
Arbetsberedningen ska beskriva förberedelser, utförande och uppföljning vid arbetsmoment som beställaren eller leverantören ansett som kritiska, där hänsyn tagits till: säkerhet för tredje man	X		
Dammskydd ska utföras vid torka då dammspridning uppstår. Dammskydd ska utföras med vatten och dammskyddsmedel som inte ger miljöstörande påverkan.	X		

<p>Förebyggande samarbete med Skatteverket</p> <p>Beställaren och Skatteverket har ingått ett samarbete i syfte att underlätta för både beställaren och beställarens entreprenörer att anlita entreprenörer/underentreprenörer som sköter sin redovisning, betalning av skatter och avgifter med mera. Entreprenören ska delta i detta samarbete. Se E4FS 2014:0026 ENTREPRENÖRENS REDOVISNING AV SKATTEREGISTRERING OCH SKATTEINBETALNING samt AFC.35.</p> <p>För ett utländskt företag som är verksam på arbetsplatsen gäller samma krav som för ett svenskt registrerat företag. Företag verksamt på arbetsplatsen ska vara godkänt för svensk F-skatt. Entreprenören ska inhämta och arkivera intyg på godkänd F-skatt för underentreprenörer i alla led. Entreprenören ska inhämta och arkivera A1/ E 101 intyg eller motsvarande för samtliga arbetstagare som är utsända från annat land för att styrka socialförsäkringstillhörighet i annat land. Om arbetstillstånd skulle krävas ska sådan uppvisas, entreprenören ska inhämta och arkivera dessa. Kommer arbetstagaren från land utanför EU/EES krävs arbetstillstånd. Beställaren har rätt att vid anmodan erhålla tillgång till samtliga ovan nämnda ingivna intyg. Beställaren och entreprenören ska regelbundet ha avstämningsmöten. Skatteverket kan delta vid dessa möten.</p>	X		X
--	---	--	---

### *Sysselsättningsmöjligheter*

Trafikverket har krav gällande sysselsättningsmöjligheter som är väldigt lika EU:s riktlinjer. Kravet på sysselsättningsmöjligheter är indelat i två delar. Först ska en initial kontakt tas med Arbetsförmedlingen för att undersöka möjligheterna att anlita arbetslösa i det specifika kontraktet för att sedan reda ut antalet anställningar och praktikplatser. Antalet platser som entreprenören behöver ställa till förfogande är 1 anställning eller praktikplats per 50 miljoner i kontraktssumma.

### *Anständigt arbete*

Detta krav innebär att grundläggande arbetsförhållanden uppnås såsom rimlig lön, hälsa, säkerhet och arbetsmiljö, social dialog, möjlighet till fortbildning, jämlikhet och antidiskriminering. Det finns i Trafikverket ett tydligt krav kopplat till anständigt arbete och det är att lön, arbetstid och semester ska följa kollektivavtalslika villkor. Detta ska tillämpas på alla yrkesarbetare oberoende av nationalitet och anställning, det vill säga gäller både hos huvudentreprenören och alla entreprenörsled.

Utöver detta finns det andra krav i kontrakten som kan härledas till anständigt arbete som krav på arbetsmiljö och platsorganisation, krav på arbetsmiljö i leverantörskedjan samt att skatter och socialförsäkringsavgifter betalas.

Vad gäller arbetsmiljö finns det omfattande krav på detta i kontrakten dock definierar Trafikverket inte detta som ett socialt krav även om både EU och ISO 26000 tar upp detta som en viktig aspekt av socialt ansvarstagande.

### *Sociala rättigheter och arbetstagares rättigheter.*

Här finns krav som kopplar internationella grundläggande kopplade till ILO (International Labour Organisation) genom hela värdekedjan. Vidare finns krav på att leverantörer minst ska uppfylla de krav som finns i det land där tillverkningen sker. Vad gäller likabehandling och



jämställdhet är utgångspunkten Diskrimineringslagen (2008:567) och de diskrimineringsgrunder som fastställts där. Vidare ställs krav på identifiering ID06 på arbetsplatsen, detta är kanske inget direkt socialt krav men kan falla inom ramen för socialt ansvarstagande då det exempelvis hjälper till att motverka svartarbete.

### *Stödja social integration*

Det finns bara ett av de studerade kontrakten som tydligt tar upp social integration. I detta fall var det ett samarbete med Göteborgs kommun avseende sysselsättningsåtgärder för långtidsarbetslösa och personer med funktionsvariationer. Vidare innebär samarbetet även att bidra med lärlingsplatser. Även om det krav som ställdes här är kopplat till sysselsättningsåtgärder fanns det här ett tydlig koppling till socioekonomiskt utsatta grupper.

### *Tillgänglighet och design för alla*

Det finns inga direkta krav kopplade till tillgänglighet och design för alla i de studerade kontraktsskildokumenterna, dock finns det krav kopplade till detta i de tekniska beskrivningarna (dessa är dock inte en del av denna studie). Trafikverket definierar inte heller tillgänglighet och design för alla som en social aspekt i deras upphandlingar till skillnad från EU:s riktlinjer.

### *Sträva efter en högre grad av socialt ansvarstagande*

I kontrakten finns det två aspekter kopplat till socialt ansvarstagande, etiskt förhållningssätt och beaktande av intressenternas intressen. Vad gäller etiskt förhållningssätt innebär kravet att entreprenörer ska följa Trafikverkets uppförandekod vid genomförandet av kontraktet. Trafikverkets uppförandekod innehåller följande:

- Motverka korruption, mutor och jäv.
- Verka för sund konkurrens.
- Minimera tjänsteresor för minsta möjliga klimatpåverkan.
- Måttfullhet och återhållsamhet gällande både intern och extern representation.
- Verka för antidiskriminering och mångfald.
- Verka för miljömässigt hållbara transportsystem.
- Rapportera missförhållanden och vidta åtgärder.

Vad gäller beaktande av intressenters intressen handlar det framförallt om störningar under byggtiden, exempelvis byggbullar, byggdamm och vibrationer.

### *Bekämpa kränkning av mänskliga rättigheter*

I kontrakten ska mänskliga rättigheter enligt FN:s definitioner följas. Bland annat finns kontraktsskildokument kopplat till FN:s barnkonvention.

## Intervjustudie med inköpare

För att få en uppfattning om hur inköpare upplever hanteringen av att ställa sociala krav gjordes intervjuer med 11 inköpare i 11 kontrakt fördelat enligt tabell 4. Utgångspunkten för denna studie är de krav som av Trafikverket definieras som sociala krav.

**Tabell 4: Fördelning av kontrakt avseende intervjuer med inköpare**

	Väg	Järnväg	Totalt
Investering	3	1	4
Stora projekt	1	3	4
Drift och underhåll	2	1	3

### Kunskap och inställning

Respondenterna har generellt en positiv inställning till att Trafikverket ställer sociala krav. De flesta bedömer att projektledare inom Trafikverket samt leverantörer också är positiva till att kraven ställs. Samtliga respondenter känner till kraven, men kunskapen om vad kraven innebär och hur de är formulerade varierar. Det framkommer att ett par respondenter är väl insatta i ämnet medan de flesta är osäkra på kravens innebörd.

Kravet gällande *sysselsättning* visar sig vara det krav som skapar störst engagemang och ger mest uttömmande svar från respondenterna. De flesta respondenter ser både för- och nackdelar med sysselsättningskravet. Kravet möjliggör för fler personer att komma in på arbetsmarknaden samt kan bidra till att minska kompetensbristen i branschen. Några tar upp att det är bra att sätta press på leverantörerna att medverka till sysselsättningskapande åtgärder. Genom att ställa krav på antal anställningar och praktikplatser ser några av respondenterna risken att människor tvingas in i ett system som kan utnyttjas. Problemet blir om leverantören byter personer mellan kontrakten som de har med Trafikverket bara för att fylla upp platserna. Då försvinner syftet med kravet.

Det finns viss oro för att de krav på antal platser som ställs idag är svåra att uppfylla. Exempel ges att de renodlade järnvägsentreprenörerna har svårt att uppfylla kraven då den specialistkompetens som krävs för kontrakten är svår att hitta. Andra åsikter som respondenterna får från leverantörerna är att kraven gör att platserna endast ersätter arbetsuppgifter som annars hade tillsatts på annat sätt, genom ordinarie rekrytering.

Samtliga respondenter är positivt inställda till kraven gällande *anständiga arbetsvillkor*. De positiva effekter som tas upp är att detta främjar konkurrens på lika villkor, genom att ingen entreprenör ska kunna få ett kontrakt baserat på bristfälliga arbetsvillkor. Kunskapen om kraven avseende arbetsvillkor varierar. Flera är osäkra på vad kravet faktiskt innebär och är medvetna om att det finns utmaningar med kravet men få beskriver på vilket sätt.

Respondenternas åsikter skiljer sig när det gäller om *legitimationsplikt och närvaroredovisning* är ett socialt krav. Ungefär hälften menar att det inte är ett socialt krav med hänvisning till att kravet mer är kopplat till säkerhet och att det är ett villkor för arbetsplatskontroll. Andra respondenter menar att det indirekt är ett socialt krav eftersom kravet underlättar möjligheten att upptäcka svart arbetskraft och samtidigt visar på en hygienfaktor hos leverantören. Kunskapen hos respondenterna är relativt hög, samtliga känner

till kravet och har god kännedom om hur kravet ställs samt hur leverantören ska uppfylla kravet.

Kravet gällande *grundläggande rättigheter* är samtliga respondenter positivt inställda till. De menar att det är mycket bra att Trafikverket som Sveriges största upphandlande myndighet går i bräschen för att handla upp med anständiga villkor. Respondenternas kunskap om kravet är på en övergripande nivå god.

Respondenternas åsikter om kravet avseende *skatter och socialförsäkringsavgifter* är entydiga. De menar att kravet är självklart och att det främst är en rättvisefråga att alla leverantörer konkurrerar på lika villkor. Några hänvisar också till att kravet är lagstadgat i lagen om offentlig upphandling och därmed är det helt riktigt att kravet finns med.

Generellt anser respondenterna att *antidiskriminering* är viktigt och att det inte ska föreligga diskriminering av något slag. De flesta uttrycker att det borde vara självklart och att det är bra att kravet ställs så att frågorna kommer upp på agendan. En respondent menar att konsultbranschen är bättre på att arbeta med mångfald och antidiskriminering än vad entreprenadbranschen är. En annan respondent tar upp att kunskapsnivån inom Trafikverket och även branschen är för låg, vilket behöver förändras.

Respondenternas svar visar på att de tycker det är otydligt om kravet gällande *etiska frågor* är ett socialt krav. Några respondenter menar att det är ett socialt krav. En respondent uttrycker att etiska frågor är ett förhållningssätt mellan företag och därmed inte direkt kopplad till rättvisa och att människor ska bli rätt behandlade på sin arbetsplats. Samtliga respondenter är positiva till att krav ställs gällande etiska frågor. De menar att det är viktigt att visa var Trafikverket står i dessa frågor. Några lyfter även att det är bra att hänvisa till Trafikverkets uppförandekod när det till exempel kommer inbjudningar till evenemang från leverantörer.

## Kravställning

Hur kraven ställs och formuleras i kontrakten är det få respondenter som har reflekterat över. Ett par respondenter menar att det inte borde göras några stora förändringar i kravformuleringarna i nuläget. Det är viktigt att kraven får befastas i organisationen innan förändringar görs. En respondent tycker att kraven är genomarbetade och därmed behövs inga större förändringar.

De flesta respondenter hänvisar till att kravet gällande *sysselsättning* är ett regeringsbeslut och att Trafikverket därmed är ålagda att ställa kravet. Trots det, menar de flesta att genom att ställa kravet skapas möjligheter till arbete och att det är ett bra verktyg för att få personer som står utanför arbetsmarknaden i arbete. En respondent ställer sig frågan om vissa av anställningsplatserna istället skulle kunna uppfyllas inom Trafikverkets organisation istället för att ställa kravet på leverantörerna.

Ett par respondenter tycker att de dokument som finns kring sysselsättningskraven är tydliga. Åsikterna går isär när det gäller huruvida kravställningen på antal platser är rimlig eller inte. En del har ingen åsikt om krav på antal platser som ställs medan andra menar att det är för många platser som kravställs i kontrakten. En respondent lyfter att det blir problematiskt när samma leverantör vinner flera kontrakt och därmed får väldigt många platser att uppfylla i samma projekt. De flesta respondenterna är samstämmiga i att modellen skulle behöva anpassas.

Respondenternas svar varierar när det gäller *arbetsvillkor*. Det framkommer både neutrala, positiva och negativa åsikter. En respondent har inte alls reflekterat över kravet och menar att

det ställs av en anledning och därmed är det bra att kravet finns med. Det finns också respondenter som menar att Trafikverket ställer alldeles för låga krav. Där de menar att Trafikverket borde ställa krav på svenska kollektivavtal för att skapa upphandlingar som verkligen är på lika villkor (detta är dock inte möjligt med gällande EU-direktiv, där bara krav på arbetstid, semester och lön får ställas). Genom att ställa höga krav på kollektivavtal menar en respondent att det är ett centralt krav för att skapa en socialt hållbar bransch. Andra respondenter menar att Trafikverket ställer för höga krav och att marknaden ska styra lönenivåer. Problematiken tas också upp att högre krav kan motarbeta möjligheten att anlita utländsk arbetskraft. En mer neutral respondent menar att något krav bör ställas men inte på de svenska minimivillkoren. Den samlade åsikten är att kravet är i dagsläget otydligt.

Det är ingen av respondenterna som har reflekterat över kravställningen när det gäller *legitimationsplikt och närvaroredovisning*. Den kravställning som finns bedöms vara tillräckligt tydlig.

Samtliga respondenter tycker att kraven gällande *grundläggande rättigheter* ska ställas i kontrakten men efterfrågar tydlighet i hur långt ner i leverantörskedjan som kraven ska gälla. Det finns osäkerheter kring huruvida kravet gäller samtliga underleverantörer och hur detta i så fall kan följas upp. Om kravet gäller för samtliga underleverantörer måste det också vara möjligt att följa upp samtliga led, vilket bedöms vara en utmaning. Flera respondenter efterfrågar en tydligare omfattning för kravet och hur långt Trafikverkets ansvar för uppföljning sträcker sig. En respondent menar att de krav som ställs inte är speciellt höga och hänvisar till andra branscher som till exempel klädindustrin där betydligt högre krav ställs. Problematiken i andra branscher bedöms vara mycket mer problematisk än de varor som Trafikverket handlar upp.

Samtliga respondenter tycker att kravet gällande *skatter och socialförsäkringsavgifter* ska ställas. De flesta menar att kravet är tydligt och bedömer att de vet vad kravet innebär. En respondent tar upp att kravet kan fungera som en indikator. De företag som inte betalar skatter och socialförsäkringsavgifter är troligtvis inte heller duktiga på att följa andra sociala krav.

Respondenterna har ingen tydlig åsikt om hur kraven gällande *antidiskriminering* ställs. En respondent menar att det borde vara självklart att antidiskriminering inte ska förekomma och att kravet inte skulle behöva ställas alls. Ett par respondenter tar upp att kravet gällande antidiskriminering är otydligt och behöver förtydligas, eftersom det är svårt att veta när kravet är uppfyllt. Andra respondenter menar att det är ett lagkrav och frågar sig varför Trafikverket ställer det som ett specifikt kontraktskrav. Om kraven ska hållas stringenta borde andra lagkrav som till exempel att följa hastighetsgränserna också skrivas ut i kontraktet.

Samtliga respondenter är överens om att Trafikverkets uppförandekod som hanterar krav gällande *etiska frågor* är viktig att ställa. Det är ett tydligt ställningstagande som är viktigt att Trafikverket lyfter upp, vilket bland annat görs genom att ställa kravet. Flera respondenter tycker att Trafikverkets uppförandekod är inskrivna på ett otydligt sätt i kontraktshandlingarna. Förslag som presenterades var att uppförandekoden skulle finnas med som ett separat dokument som signeras av leverantören. Rangordningen för uppförandekoden skulle också vara hög för att ytterligare visa på betydelsen av frågorna.

## Intervjustudie med projektledare

För att få en uppfattning om hur projektledare upplever hanteringen av att följa upp sociala krav gjordes intervjuer med 14 projektledare i 14 kontrakt fördelat enligt tabell 5.

Utgångspunkten för denna studie är de krav som av Trafikverket definieras som sociala krav.

**Tabell 5: Fördelning av kontrakt avseende intervjuer med projektledare**

	Väg	Järnväg	Totalt
Investering	2	3	5
Stora projekt	2	3	5
Drift och underhåll	2	2	4

Resultaten visar på att det finns en variation av hur sociala kontraktsvillkor följs upp, och att det finns en osäkerhet hos projektledarna om hur sociala kontraktsvillkor ska följas upp.

### Uppföljning av sociala kontraktsvillkor

Det finns olika uppfattningar om vilka utmaningar som finns med att följa upp sociala kontraktsvillkor. Vissa ser inga eller få problem men många uttrycker utmaningar i form av:

1. Hantering av hela leverantörskedjan (huvudentreprenör och dess underentreprenörer) så att alla i leverantörskedjan följer de sociala kontraktsvillkoren. Det är princip omöjligt kontrollera alla underentreprenörer, utan ofta måste man lita på huvudentreprenören att denna kontroll görs.
2. Brist på tid och resurser är en aspekt. Det finns många kontraktsvillkor utöver de sociala som behöver följas upp. Framförallt ligger fokus på uppföljning av tidplan och budget, och då blir de sociala kontraktsvillkoren ofta nedprioriterade.
3. Det saknas rutiner för att kontinuerligt följa upp de sociala kontraktsvillkoren, vilket ofta gör att uppföljningen sker mer sällan än andra kontraktsvillkor.

Kravet gällande *sysselsättning* är det som projektledarna arbetar mest aktivt med. De flesta kräver in rapporter på byggmöten eller i projektuppföljningar med entreprenören avseende sysselsättningskravet. Det finns även en central uppföljning där Trafikverket kräver in data om hur många månader av anställning som genererats i projektet. Det finns dock exempel på projekt där antalet månader av anställning inte följts upp och verifierats. Vad gäller kontakten med Arbetsförmedlingen finns det både de projekt där projektledaren bokar och deltar i det första mötet och projekt där detta ansvar lämnas över till huvudentreprenören. Det följs då upp att detta möte har hållits och utfallet av det.

Vad gäller *anständiga arbetsvillkor* finns det ingen rutin att dessa följs upp på exempelvis byggmöten utan detta sker i andra möten eller att projektledaren ber om en rapport. Generellt verkar det inte läggas mycket tid på att följa upp kraven gällande anständiga arbetsvillkor. Exempel på det som har gjorts är centrala revisioner, kontakt med fackförbund och förtydligande om det kollektivavtal som gäller för varje entreprenör och underentreprenör.

Krav på *legitimationsplikt och närvaroredovisning* verkar inte vara ett stort problem. Det finns ett nationellt system ID06 som hanterar detta. Vissa projekt gör stickprovskontroller under projektets gång för kolla att systemet följs. Det verkar vara lite mer utmanande i drift- och underhållskontrakt då det här inte finns en lika tydlig arbetsplats som vid nybyggnad. Det

behöver här då finnas en tydlig beskrivning av de arbetsplatser som är igång vid varje given tidpunkt så att uppföljning kan ske.

Vad gäller *grundläggande rättigheter* för arbetstagare uppger en del projektledare att man här får lita på huvudentreprenören och de uppgifter denne ger. Detta är ett utmanande krav beroende på det stora antal av underentreprenörer, i flera led, som finns i de flesta projekt. Vissa av projektledarna uttrycker det som att detta krav är omöjligt att följa upp med nuvarande process och resurser. Det verkar även finnas en över hela linjen bristfällig kunskap om detta krav och hur det ska följas upp. Det finns exempel där man använt sig av självdeklarationer som sedan följs upp och eventuella oklarheter reds ut.

Processen av att följa upp *skatter och socialförsäkringsavgifter* hanteras på tre olika sätt:

1. Ingen kontroll görs.
2. Kontroll görs vid tecknande av kontrakt.
3. Utförliga kontroller görs under projektets gång.

Där kontroller görs under projektets gång beror frekvensen på kontraktets storlek. En lista på entreprenör och underentreprenörer skickas till skatteverket och om frågor uppstår tas dessa upp med huvudentreprenören.

Gällande *antidiskriminering* ska en jämställdhetsplan överlämnas från huvudentreprenören vid kontraktets början som sedan följs upp en gång om året. De flesta projekt har samlat in informationen men uttrycker en svårighet i att värdera den information som ges, och om denna uppfyller kravet.

*Etiska frågor* innebär att följa Trafikverkets uppförandekod vilken alla entreprenörer blir informerad om vid kontraktets start. Det finns exempel där detta följs upp under kontraktstiden med självdeklarationer. Det verkar som entreprenörerna är väl införstådda med uppförandekoden.

## Sociala kontraktsvillkor i relation till andra kontraktsvillkor.

Skiljer sig uppföljningen av sociala kontraktsvillkor från den uppföljning som görs av andra kontraktsvillkor? En del projektledare menar att det är en stor skillnad medan andra inte upplever någon större skillnad. Dock verkar det som om uppföljning av sociala kontraktsvillkor görs mer sällan i jämförelse med många andra kontraktsvillkor. Många upplever att de sociala kontraktsvillkoren fortfarande är relativt nya och att det finns många osäkerheter om hur de ska följas upp. Det verkar finnas behov av ökad kunskap rörande de sociala kontraktsvillkoren och att många uttrycker det som att andra kontraktsvillkor är tydligare kopplat till deras yrkeskunskap. Det verkar även finnas tydligare riktlinjer för hur andra mer traditionella kontraktsvillkor ska följas upp. En del upplever att det saknas stödfunktioner för de sociala kontraktsvillkoren till skillnad från andra kontraktsvillkor där det finns utarbetade stödfunktioner.

## Konsekvenser vid avvikelse från de sociala kontraktsvillkoren

Många projektledare uppger att inga avvikelser har identifierats. I de fall där avvikelser har uppkommit har dessa i de flesta fall identifierats genom centralt organiserade revisioner, och inte som en del av projektledningens uppföljning. De övergripande konsekvenserna för projektet om de sociala kontraktsvillkoren inte följs kan vara:

- Sämre fysisk och psykisk hälsa för de som arbetar i projektet.
- Negativ publicitet för Trafikverket som beställare.
- Ekonomiska konsekvenser för både beställare och entreprenör.

Vad gäller kontraktsuppföljning kan potentiella konsekvenser för entreprenören vara innehållande av betalning, vite eller i värsta fall hävning av kontrakt. Dock vid hävning måste det vara en mycket allvarlig avvikelse och även möjligen i kombination med andra avvikelser. Ett annat verktyg kan vara att stoppa produktionen vilket medför stora ekonomiska konsekvenser och är därför antagligen bara möjligt om det finns för personskador. Vissa projektledare anser dock att stoppa produktionen inte är möjligt, exempelvis i drift- och underhållskontrakt under vintern. Ett annat medel skulle kunna vara att inte acceptera underentreprenörer som inte kan dokumentera att följer principer om exempelvis anständiga arbetsvillkor och betalning av skatter.

## Projektledningsaspekter vid uppföljning av sociala kontraktsvillkor

Av de studerade projekten var det endast ett fåtal som hade resurspersoner avsatta för att hantera sociala kontraktsvillkor. I de flesta fall låg detta på projektledaren tillsammans med övriga arbetsuppgifter. I en del fall hjälper även projektingenjörer till, dock är ansvarsfördelningen ofta inte tydligt formulerad. De sociala krav som faller under ramen för arbetsmiljö, ligger visst ansvar på den organisation som hanterar skyddsronder. De övergripande synen är dock att många projektledare känner sig relativt ensamma i processen att följa upp de sociala kontraktsvillkoren.

Många av de intervjuade uttryckte att implementering behöver tänkas igenom. Det finns höga krav på projektledningsorganisationen att hantera och följa upp en mängd olika krav. Information om nya processer och riktlinjer, såsom exempelvis hanteringen av sociala kontraktsvillkor, har en tendens att vara kortfattade. Ofta behövs kompletteringar för att fullt kunna utföra det som krävs. Det är därför viktigt att det finns en tydlig plan för implementering av nya riktlinjer och processer och att informationen ges vid ett flertal tillfällen. Det som behöver vara tydligt i informationen är, bland annat:

- Vad är syftet med kravet.
- En beskrivning av kravet.
- En beskrivning av hur kravet ska följas upp.

Det verkar finnas ett behov för enkla och tydliga dokument som anger hur sociala kontraktsvillkor ska hanteras och följas upp. Men än viktigare är kanske hur denna information distribueras ut till projektledarna så att informationen är lättillgänglig.

Projektledarna uttrycker flera olika sätt att hantera uppföljningen av sociala kontraktsvillkor. Några projekt är aktiva i sin uppföljningsprocess och använder en variation av verktyg för att följa upp de sociala kontraktsvillkoren se tabell 6.

**Tabell 6: Verktyg i uppföljningsprocessen**

Startmöte	Många lyfter fram vikten av startmötet där viss verifikation av de sociala kontraktsvillkoren kan hanteras såsom exempelvis jämställdhetsplan och information om uppförandekoden.
Byggmöten	En del tar upp byggmötena som en möjlighet att där inkludera de sociala kontraktsvillkoren. Det verkar som om många tar upp sysselsättningskravet på byggmöten men bara ett fåtal tar andra sociala kontraktsvillkor på byggmötena.
Kontrollprogram	Kontrollprogram används i allmänhet för att följa upp kontraktsvillkor, dock inte i någon större utsträckning för uppföljning av sociala kontraktsvillkor.
Riskhantering	Några tar upp riskhantering som en möjlighet att följa upp sociala kontraktsvillkor, men bara någon enstaka gör det i praktiken. I detta fall görs det som en informell riskanalys skilt från övrig riskhantering.
Skyddsronder och arbetsplatskontroll	Några tar upp skyddsronder och arbetsplatskontroller som lämpliga tillfällen att även ta upp sociala kontraktsvillkor.
Årlig besiktning	De årliga besiktningarna som görs vid drift- och underhållskontrakt kan vara lämpliga tillfällen att även ta upp sociala kontraktsvillkor. Detta verkar dock inte göra i någon större utsträckning.
Månadsrapporter	Något projekt använder sig av månadsrapportering för att följa upp de sociala kontraktsvillkoren.
Självdokumentation	Några projekt har använt sig av självdeklarationer avseende bland annat arbetsvillkor och grundläggande rättigheter. Dock ser en del inte självdeklarationer som ett användbart verktyg, utan det blir bara ytterligare ett dokument att fylla i.
Revisioner	De centrala revisioner som görs centralt av specialister sågs som hjälpfulla. Framförallt att man fick hjälp av neutrala experter. Dock hade de flesta projekt inte haft någon revision.

Kunskapen och medvetenheten om de sociala kontraktsvillkoren behöver öka genom hela organisationen. Det behövs även en ökad medvetenhet om de sociala kontraktsvillkoren och hur de hanteras och följas upp. Hur och varför ska olika kontraktsvillkor inkluderas i kontrakten, och är alla sociala kontraktsvillkor möjliga och lämpliga i alla kontrakt. Det kan även behöva tydliggöras vilka de sociala kontraktsvillkoren är. För att öka medvetenheten behöver det antagligen komma till en punkt där de sociala kontraktsvillkoren blir en del av den dagliga diskussionen i projekten.



Vad gäller kunskapsnivån finns det framförallt en kunskapsbrist om hur de sociala kontraktsvillkoren ska följas upp. Det verkar finnas tillräcklig kunskap inom Trafikverket som organisation, men den verkar även vara ojämnt fördelad och att kunskapen ute i projekten generellt behöver stärkas. Exempelvis togs följande aspekter upp:

- Vilka olika delar finns i uppföljningen av sociala kontraktsvillkor?
- Hur ska resultatet rapporteras och i vilken form?

Utifrån detta önskar sig projektledarna ett ökat stöd från organisationen. Det verkar lite oklart om vilket stöd som finns och hur det görs tillgängligt. En del lyfter fram att inköpsorganisationen är, och borde vara, en sådan stödfunktion. Men för vissa sociala kontraktsvillkor kanske det är något annat stöd som behövs. Det verkar i vilket fall finnas ett behov för stödfunktioner inom socialt ansvarstagande i allmänhet och sociala kontraktsvillkor i synnerhet.

## Samhällsekonomiska effekter av sysselsättningskrav

2015 fick Trafikverket ett regeringsuppdrag att i deras upphandlingar lägga in krav på sysselsättningskapande åtgärder. Det krav som Trafikverket ställer är att det först ska en initial kontakt tas med Arbetsförmedlingen för att undersöka möjligheterna att anlita arbetslösa i det specifika kontraktet. Sedan ska antalet anställningar och praktikplatser redas ut. Antalet platser som entreprenören behöver ställa till förfogande är 1 anställning eller praktikplats per 50 miljoner i kontraktssumma.

Trafikverket definierar en plats enligt principen att en plats kan fullgöras av flera personer. En person kan inte fullgöra mer än en plats. Den totala tiden för en praktikplats ska uppgå till 6 månader. Om mer än en person fyller en plats ska varje person fullgöra minst en månad. För anställning gäller att den totala tiden ska uppgå till tolv månader. Om mer än en person fullgör en plats ska varje person fullgöra minst fyra månader. Med en månad avses 160 timmar, eller annan avtalsenlig arbetstid på heltid.

Anxo m fl (2017) menar att sysselsättningskrav i offentlig upphandling kan ses som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd där det primära syftet är att sänka trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden. Detta innebär att ett sysselsättningskrav inte direkt syftar till att förbättra det enskilda projektet utan har ett mer samhälleligt syfte. Arrowsmith och Kunzlik (2009) diskuterar detta utifrån termer av horisontella krav vilka inte direkt relaterar till det upphandlade objektet. Då är det intressant att diskutera om vilka effekterna är och om hur dessa eventuellt påverkar det upphandlade objektet positivt eller negativt.

Anxo m fl (2017) tar upp ett antal olika positiva och negativa effekter av sysselsättningskrav:

- Substitutionseffekt.
  - Effekt där arbetskraft inte byts ut mot maskiner eftersom kostnaden för arbetskraft minskar, förutsatt att anställningsplatserna är subventionerade. Verksamheten blir då mer personalintensiv.
- Skaleffekt.
  - Det kan även ges en skaleffekt då den billigare subventionerade arbetskraften medger lägre kostnader.
- Intertemporal substitutionseffekt.
  - Medför att planerade anställning av personal tidigareläggs på grund av den subventionerade anställningen.
- Minskat övertidsarbete.
  - Nyanställningar medför avlastning för ordinarie personal.
- Dödsviktseffekt.
  - Den subventionerade anställningen medger ingen ökad sysselsättning då arbetsgivaren ändå tänkt nyanställa på den ordinarie arbetsmarknaden. Anställningar som nu ersätts med subventionerade.
- Oavsedd vinstökning.
  - Genom att minska den ordinarie arbetsstyrkan med subventionerad arbetskraft skapas ett överskott genom minskade personalkostnader.

- Vanebildande effekt.
  - Att företag avvaktar med anställningar i väntan på kontrakt med sysselsättningskrav.
- Substitutionseffekt för kategori av arbetskraft.
  - Att kategorier av arbetskraft som faller under sysselsättningskrav gynnas över annan arbetskraft som inte är i denna kategori.
- Utstötningseffekt.
  - Att subventionerad arbetskraft stöter ut ej subventionerad arbetskraft då de är likvärdiga.
- Omplaceringseffekt.
  - Att det sker samarbeten mellan företag i en bransch där de företag som inte fått ett kontrakt säger upp personal som sedan anställs i det kontrakterande företaget med subventioner. Möjligheten finns då för företag att dela på subventioner som uppstår. Kan även vara exempel där detta sker mellan huvudleverantör och underleverantör.
- Spillover.
  - Andra företag än det kontrakterade kan få ökad verksamhet på grund av de subventionerade anställningarna.
- Undanträngningseffekt.
  - Andra sidan av spillover effekten där det kan ske en undanträngning av verksamheter som inte erhåller subventionerade anställningar.
- Anti-hysteresieffekt.
  - Kan leda till ökad arbetslöshet eftersom inflödet av arbetskraft ökar.
- Arbetsutbudseffekt.
  - Det kan skapas en uppfattning om att subventionerad arbetskraft är mindre produktiv.
- Stigmatiseringseffekt.
  - En uppfattning om lägre produktivitet kan bli ett problem inför kommande anställningar.
- Sorteringseffekt.
  - Det kontrakterade företaget anställer personer som inte tillhör målgruppen vilket medför att den sysselsättningskapande effekten minskas.

Vilka av dessa effekter är då relevanta för bygg- och anläggningssektorn, och förlängningen Trafikverkets, upphandlingar? Alla har väl mer eller mindre relevans men några är kanske mer tydligt relevanta för bygg- och anläggningssektorn. Substitutionseffekten är nog inte lika tydlig i bygg- och anläggningssektorn som möjligen i andra sektorer då mycket fortfarande är hantverksarbete. Möjligen om utvecklingen av industrialiserat byggande fortsätter kanske denna effekt blir tydligare. Däremot finns det en uppenbar risk för arbetsutbuds- och stigmatiseringseffekt där subventionerad arbetskraft uppfattas som mindre produktiv. Därmed kan ett icke önskvärt A och B lag skapas på byggarbetsplatserna. Detta finns exempelvis i

många andra länder där det skiljs på kvalificerad arbetskraft (med yrkesbevis) och okvalificerad arbetskraft. Här behöver ett arbete göras från både beställare och entreprenör så att denna effekt undviks eller åtminstone minimeras.

Många av effekterna kommer inte att ha så stor betydelse för bygg- och anläggningssektorn eftersom att det krävs kvalificerad arbetskraft för de flesta arbetsuppgifter. I många andra länder finns det okvalificerade uppgifter på en byggarbetsplats, men dessa är inte lika tydliga i Sverige. Detta kan även medföra att det uppstår en sorteringsseffekt där anställningar sker med personer som inte tillhör målgruppen för de sysselsättningsskapande åtgärderna.

Anxo m fl (2017) konstaterar att det är svårt att utvärdera effekterna av sysselsättningsskapande åtgärder. Det kan finnas positiva effekter av sysselsättningsskapande åtgärder men samtidigt kan det enligt Anxo m fl (2017) vara konkurrenshämmande då vissa leverantörer kan ha bättre möjligheter än andra att uppfylla kravet. Anxo m fl (2017) framhäver även svårigheten i att göra lönsamhetsanalyser (för samhället, beställaren och branschen/företagen) utan olika nettoeffekter behöver vägas samman.

Det finns dock exempel på där sysselsättningsskapande åtgärder har utvärderats. I ett finländskt exempel (Keso m fl, 2017) så togs en kalkylmodell för kommunalekonomiska effekter fram. Bedömningarna gjordes utefter en sysselsättningsperiod på 8 månader.

För en förväntat långtidsarbetslös var totaleffektiviteten 3 388 euro per månad fördelat enligt följande (Keso m fl 2017):

- Skatteintäkter under 8 månader 1010 euro per månad.
- Förväntade skatteintäkter under 27 månader baserat på sannolikhet om fast anställning 938 euro per månad.
- Direkt och förväntad inbesparing i arbetsmarknadsstöd 1 441 euro per månad.

För en arbetslös, men inte förväntat långtidsarbetslös, var totaleffektiviteten 1 868 euro per månad fördelat enligt följande (Keso m fl 2017):

- Skatteintäkter under 8 månader 137 euro per månad.
- Förväntade skatteintäkter under 27 månader baserat på sannolikhet om fast anställning 1 730 euro per månad.

Keso m fl (2017) gjorde även en bedömning av de indirekta ekonomiska effekterna utifrån följande perspektiv:

- Effekter på upphandlingsenheten.
- Effekter på kommunens sysselsättningstjänster.
- Effekter på individer och närsamhället.
- Effekter på företaget som deltar i upphandlingen.

Resultaten (Keso m fl, 2017) visade på att det inte någon större inverkan på anbudspriser. Det visade sig även att sysselsättningsåtgärder blev mer framgångsrika om det utgick från befintliga offentliga sysselsättningsfrämjande stödtjänster, både före och under anställningstiden. En anställning förväntas förbättra individens ekonomiska situation jämfört med att vara arbetslös. Från leverantörens perspektiv verkar inte sysselsättningskravet per automatik skapa en fast anställning utan verkar framförallt vara de tidsbegränsade anställningar som kontraktet kräver. Om sysselsättningsåtgärden skapar tillväxt och arbete på lång sikt beror på leverantörens ekonomiska situation och om individen som erbjuds arbete är lämplig för uppgiften.

Björnered (2015) gjorde en socioekonomisk analys av projektet ”Social Hänsyn” i Göteborg. Här lade fokus på utanförskapets kostnader. Dessa är merkostnader som uppstår i samhället

beroende på utanförskapet. I den socioekonomiska kalkyl som presenteras av Björnered (2015) beaktas följande kostnader:

- Kostnader för insatser som görs av samhället.
- Förlorat produktionsvärde till följd av uteblivet lönearbete.
- Finansiella kostnader i form av exempelvis försörjningsstöd och subventioner.

I analysen (Björnered, 2015) beräknades den genomsnittliga samhällskostnaden per person och år till 152 000 kr, med en variation mellan 98 000 kr och 212 000 kr. Lägger vi till effekter av produktionsvärdet blir den genomsnittliga kostnaden per person och år istället 462 000 kr.

Det finns dock en stor osäkerhet i denna typ av bedömningar, framförallt beroende på att det inte finns någon strukturerad insamlad statistik på området.

Upphandlingsmyndigheten (2020) har tillsammans med Ramböll tagit fram en samhällsekonomisk beräkningsmodell. De parametrar som bedöms är följande:

- Upphandlande organisation; stat, region eller kommun.
- Anställningsform; praktik, lärling eller anställning.
- Antal månader.
- Antal tjänster.
- Omfattning, heltid eller deltid.
- Bruttolön per månad.
- Typ av anställningsstöd.
- Produktionsvärde i relation till bruttolön.
- Bruttolön per månad för handledare hos det kontrakterade företaget.
- Tid för handledning.
- Administrationskostnader hos upphandlande enhet och det kontrakterade företaget.
- Bonus.
- Ålder, tid i arbetslöshet och om den anställde är nyanländ eller inte.
- Om den anställde erhållit A-kassa eller inte.

En beräkning har här gjorts med utifrån förutsättningar specificerade i Trafikverkets rapport avseende sysselsättningskrav i upphandlingar (Grönblad, 2015). Anpassade för beräkningsmodellen är dessa olika scenarion följande:

En praktikant per 6 månader:

Antaganden

- Får sin ersättning från Arbetsförmedlingen.
- Får eventuell arbetsmarknadsutbildning från Arbetsförmedlingen.
- Handledaren hos leverantören har en bruttolön på 40 000 kr per månad.
- Handledaren lägger 25 procent av sin arbetstid på praktikanten.
- Produktiviteten minskar inte. Företaget har sin ordinarie personal samt anställer vid behov för att kunna handleda.

En lärling per 12 månader

Antaganden

- Får sin ersättning från leverantören
- Får eventuell arbetsmarknadsutbildning från Arbetsförmedlingen.
- Handledaren hos leverantören har en bruttolön på 40 000 kr per månad.
- Handledaren lägger 10 procent av sin arbetstid på lärlingen
- Produktiviteten minskar inte. Företaget har sin ordinarie personal samt anställer vid behov för att kunna handleda

En subventionerad anställning per 12 månader

Antaganden

- Får halva sin ersättning från Arbetsförmedlingen
- Får eventuell utbildning från Arbetsförmedlingen.
- Handledaren hos leverantören har en bruttolön på 40 000 kr per månad.
- Handledaren lägger 25 procent av sin arbetstid på personen.
- Produktiviteten minskar inte. Företaget har sin ordinarie personal samt anställer vid behov för att kunna handleda.

Utöver detta har det antagits att det stöd som ges motsvarar introduktionsjobb. Lönen för den anställde har varierats med 15 000, 20 000 och 25 000 kr per månad i bruttolön. Variationer har även gjort avseende ålder, tid i arbetslöshet, A-kassa och om det är en nyanländ eller inte. Den samhällsekonomiska totaleffekten är lika oberoende kombination men varierar för delresultat på individ, kommun, region, stat och arbetsgivare. I bilaga 1 redovisas beräkningarna för alla kombinationer och nedan redovisas den total samhällsekonomiska effekten för de olika typerna av anställning. Nedan finns den totala samhällsekonomiska effekten redovisad för 1 individ med utgångspunkt från Upphandlingsmyndighetens beräkningsmodell.

Anställning 12 månader:

Lön kr/mån	Samhällsekonomisk effekt kr/år
15 000	125 000
20 000	221 000
25 000	316 000

Lärling 12 månader:

Lön kr/mån	Samhällsekonomisk effekt kr/år
15 000	222 000
20 000	317 000
25 000	412 000

Praktik 6 månader:

Lön kr/mån	Samhällsekonomisk effekt kr/år
15 000	28 000
20 000	221 000
25 000	316 000

Det vi kan se här är att en lärlingsanställning är den som ger störst samhällsekonomisk effekt. Men detta är inte en av de anställningsformerna som tydligt lyfts fram i Trafikverkets förfrågningsunderlag utan det är praktik och anställning. Där de samhällsekonomiska effekterna är något lägre. Dock om vi bara tittar på effekterna för leverantören så är anställning och praktik lönsamma med lärling med för ökade kostnader.

## Avslutande reflektioner

Denna studie visar på att definitionen om vad som är sociala krav kan variera. Trafikverket har här en snävare syn på vad som är sociala krav än exempelvis EU och ISO 26000. Arbetsmiljöområdet är ett tydligt exempel på detta. Trafikverket ställer långtgående krav på arbetsmiljö, hälsa och säkerhet i deras kontrakt men definierar inte dessa som sociala krav. Ett annat exempel är tillvaratagande av intressenternas intressen. Det är tydligt att utifrån en bredare definition av sociala krav och socialt ansvarstagande, se till exempel ISO 26000 så är Trafikverket betydligt mer socialt ansvarstagande än vad som framgår av Trafikverkets egen definition av sociala krav. Så för att bedöma en organisations sociala ansvarstagande räcker det inte att bara undersöka de officiella dokumenten utan en analys av den operativa verksamheten behöver även ses över.

Dock kanske det mest intressanta inte är vilka krav som är med eller inte i kontrakten, viktigare är att det finns ett aktivt ställningstagande inom den upphandlande organisationen om omfattningen av sociala krav och att detta är tydligt kommunicerat i organisationen, speciellt den operativa delen, så att alla vet vilka de sociala kraven är i kontraktet. I de studerade kontrakten är det inte helt lätt att hitta de sociala kraven i kontraktshandlingarna beroende på att de är utspridda. Detta är dock inte helt Trafikverkets fel, utan ramverk som exempelvis AF AMA är inte strukturerade för identifiera exempelvis sociala krav.

Det verkar som om det finns en medvetenhet bland inköpare och projektledare om de sociala kraven i kontrakten. Dock verkar det brista något i detaljkunskapen om de sociala kraven. För inköpsorganisationen finns det god kunskap om vilka de sociala kraven är och hur de formulerats i kontrakten, dock är förståelsen för hur kraven ska följas upp inte lika tydlig. I allmänhet saknas det inom inköpsorganisationen en reflektion om hur de sociala kraven ska följas upp medan projektledarna trycker på vikten att det finns tydliga uppföljningsprocesser för de sociala kraven, i likhet med andra såsom exempelvis tid och kostnad. Det är tydligt att inköps- och projektorganisationen har olika perspektiv gällande de sociala kraven, där det kan vara lämpligt med tydligare kommunikation mellan inköpare och projektledare där både upphandlingsmässiga och genomförandemässiga perspektiv beaktas.

Denna studie visar på att det finns ett flertal utmaningar kopplade till uppföljningen av sociala kontraktskrav. Först behöver formuleringen av de sociala kraven ses över så att meningen och syftet med kraven tydliggörs. Som nämnts tidigare finns det ingen enhetlig definition av sociala kontraktskrav, vilket gör att det är ännu viktigare att inköpsorganisationen tydligt anger vad som menas med och inkluderas i sociala kontraktskrav. Vidare är formuleringen av kraven viktiga. De behöver både vara tydliga och lättförståeliga och följa grundläggande principer för offentlig upphandling (likabehandling, icke-diskriminering, transparens, proportionalitet och ömsesidigt erkännande). Vidare borde det i kontraktshandlingarna vara tydligare om hur de sociala kraven ska följas upp, inte minst för att då skapa en högre grad av kalkylerbarhet för anbudsgivarna.

Studien visar även på att det vore värdefullt att ta fram riktlinjer och tillvägagångsätt om hur information och kommunikation avseende sociala krav ska gå till. Även om detta är viktigt för alla kontraktskrav så visar denna studie på ett behov av utbildning om socialt ansvarstagande i allmänhet och sociala kontraktskrav i synnerhet för att på så sätt öka kunskapen i hela organisationen.



Ett annat perspektiv är att det finns en osäkerhet inom Trafikverket om hur ansvarsfördelningen rörande hanteringen av sociala krav, framförallt hur detta ansvar fördelas mellan inköpsorganisationen och projektorganisationen. Även om det är tydligt att inköparna formulerar kraven och projektledarna sköter uppföljningen finns där en osäkerhet om hur mycket inköparna även ska involveras i uppföljningsprocessen. Det kan därför vara värdefullt att tydliggöra denna ansvarsfördelning och ta fram operativa riktlinjer för uppföljningsprocessen. Vidare behöver det finnas en processer för kunskaps- och erfarenhetsåterföring mellan inköpare och projektledare så att inte värdefull kunskap förloras. Detta i syfte att både förbättra processen av att formulera kraven men även processen att följa upp dem under genomförandet.

Det verkar som om den största utmaningen är att implementera uppföljningsprocessen för sociala kontraktsskrav så att den är operativt effektiv. Kunskapen om de befintliga riktlinjer som finns på plats för att inom Trafikverkets kontrakt följa upp sociala krav behöver öka. Först och främst behöver det kommuniceras ut så att hela organisationen vet att det finns riktlinjer på plats, hur de hittas och hur de ska användas.

För att förbättra processen med att hantera sociala krav behöver organisationens kompetens avseende socialt ansvarstagande öka. En aspekt är att öka kunskapen hos enskilda individer och en annan är att tydliggöra var i organisationen som specialistkunskap finns för stödja både upphandlings- och uppföljningsprocessen. Ofta används det idag personliga nätverk för att reda ut frågor kopplade till sociala krav. Detta kan fungera bra för de som har ett uppbyggt nätverk, men för till exempel nyanställda kanske inte har samma möjligheter.

Denna studie har visat på flera aspekter kopplade uppföljningen av sociala kontraktsvillkor, följande bör dock lyftas fram som extra viktigt:

- Hur uppföljningsprocessen implementeras är grundläggande för hur den fungerar i praktiken.
- Riktlinjer fungerar endast om det finns en kunskap i organisationen om var de finns och hur de ska användas.
- Det kan vara bra att utgå från en mer vedertagen definition av sociala krav i upphandlingar, exempelvis EUs definition. Detta kan inte bra tydliggöra de sociala kraven utan även medverka till erfarenhetsutbyte med andra offentliga beställare.
- Det behöver tydliggöras hur och var stöd finns för hjälpa både inköpare och projektledare att hantera sociala krav.

Det behövs fortsatt forskning om uppföljningsprocessen genom hela försörjningskedjan från beställare till huvudentreprenör och deras underentreprenörer.

## Referenser

- Andrews, K. R. (1973), Can the Best Corporations Be Made Moral? *Harvard Business Review*, (May-June), 57-64.
- Anxo D. Ericson T. och Karlsson M. (2017) Metoder för att utvärdera sysselsättningskrav vid offentlig upphandling, Uppdragsforskningsrapport 2017:2, Konkurrensverket.
- Arrowsmith S. och Kunzlik P (2009) *Social and Environmental Policies in EC Procurement Law: New Directives and New Directions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Barraket, J. och Weissman, J. (2009), Social procurement and its implications for social enterprise: a literature review, working paper no. CPNS 48, The Australian Centre for Philanthropy and Non-profit Studies, Queensland University of Technology, Brisbane, December 2009.
- Björnered B. (2015) Socioekonomisk analys av projekt Social Hänsyn, Göteborgs Stad, <https://socialhansyn.se/wp-content/uploads/2015/09/Socioekonomisk-analys-Rapport-150601.pdf>
- Edman, Å. och Nohrstedt, P. (2017) No Socially Responsible Public Procurement without Monitoring the Contract Conditions, *European Procurement and Public Private Partnership Law Review*, 12(3), 352-357.
- Epstein, E. M. (1987). *The Corporate Social Policy Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Corporate Social Responsiveness*. *California Management Review*, 29(3), 99-114.
- Eriksson, P. E. och Lind, H. (2016) Strategies for reducing moral hazard in construction procurement: a conceptual framework, *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4(1), 2016, 7–33.
- EU (2001) Grönbok - Främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar, EU-kommission 18/07/2001.
- EU (2011) Socialt ansvarsfull upphandling - En handledning till sociala hänsyn i offentlig upphandling, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.
- EU (2014) Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU, Europeiska unionens officiella tidning 28.3.2014.
- European Commission (2017). *European Pillar of Social Rights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Frankental, P. (2001). Corporate social responsibility – A PR invention?, *Corporate Communications: An International Journal*, 6(1), 18-23.
- Freeman, R.E., Harrison J.S., Wicks A.C., Parmar B.L., och De Colle S. (2010) *Stakeholder Theory - The state of the art*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Goodpaster K E, 1991, Business ethics and stakeholder analysis, *Business Ethics Quarterly*, 1(1), p 55-73.
- GRI (2011) *Sustainability reporting guidelines*, Global Reporting Initiative (GRI), Amsterdam, Netherlands.
- Grönblad L. (2015) Krav på sysselsättning i upphandlingar – Redovisning av ett regeringsuppdrag, TRV 2015/57193, Trafikverket, Borlänge.

- Jones P, Comfort D. & Hillie D. 2005. Corporate social responsibility and the UK's top ten retailers. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 33(12), 882 – 892.
- Keso M. Kuusi A. och Ylikojola P. (2017) Granskning av de kommunalekonomiska effekterna av sysselsättning genom offentlig upphandling, Hankinnoista Duunia 9/2017.
- Lichtenstein, D.R., Drumwright, M.E. and Braig, B.M. (2004). The effect of corporate social responsibility on customer donations to corporate-supported nonprofits. *Journal of Marketing*, 68, pp. 16–32.
- Lindgreen A. and Swaen V. (2010). Corporate Social Responsibility *International Journal of Management Review*, 12(1), 1-7.
- Loosemore, M. (2015). Social procurement in UK construction projects. *International Journal of Project Management*, 34 (2), 133–144.
- Loosemore, M. (2016) Social procurement in UK construction projects, *International Journal of Project Management*, 34(2), 133-144.
- Loosemore, M. och Teck Heng Lim, B. 2017. Linking corporate social responsibility and organizational performance in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 35 (3), 90-105.
- Loosemore, M. and Teck Heng Lim, B. 2018. Mapping corporate social responsibility strategies in the construction and engineering industry. *Construction Management and Economics*, 36 (2), 67-82.
- Loosemore, M. and Reid, S. 2019. The social procurement practices of tire-one construction contractors in Australia. *Construction Management and Economics*, 37 (4), 183-200.
- SS-ISO (2010) ISO 26000 Vägledning för socialt ansvarstagande, utgåva 1, Svensk standard SS-ISO.
- Trafikverket (2020) Upphandling. <https://www.trafikverket.se/for-dig-i-branschen/upphandling>, [2020 04 29].
- Troje, D. and Gluch, P. (2019). Populating the social realm: new roles arising from social procurement. *Construction Management and Economics*, 38(1), 55-70.
- United Nations. (2015) Sustainable development goals, <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/sustainable-development.html>.
- Upphandlingsmyndigheten (2020) Kalkylator för samhällsekonomisk effect, <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/hallbarhet/socialt-ansvarsfull-upphandling/upphandling-med-mal-att-oka-sysselsattningen/kunskapsbank/samhallsekonomiska-effekter/>.
- Wedin Hansson L (2015) Hållbar offentlig upphandling vid renovering, i Lind H. och Mjörnell K. (red), Social hållbarhet med fokus på bostadsrenovering – en antologi, SIREn rapport 2015:4, 143-150.

## Bilaga 1 Samhällsekonomisk effekt

Beräkningar med hjälp av Upphandlingsmyndighetens beräkningsverktyg.

Anställning  
 12 månader  
 Introduktionsjobb  
 Handledning 25%  
 Bruttolön handledare 40000

Ålder 20-25, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	118	20	-66	32	125
20000	67	131	27	-101	97	221
25000	113	144	34	-72	97	316

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	47	5	20	32	125
20000	67	22	7	28	97	221
25000	104	20	11	83	97	315

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	49	5	17	32	124
20000	67	25	7	24	97	220
25000	108	21	12	77	97	315

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	78	20	-26	32	125
20000	67	90	27	-61	97	220
25000	113	103	34	-31	97	316

Lärling  
12 månader  
Handledning 10%  
Bruttolön handledare 40000

Ålder 20-25, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	118	20	80	-17	222
20000	67	131	27	110	-17	318
25000	113	144	34	139	-17	413

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	47	5	166	-17	222
20000	67	22	7	239	-17	318
25000	104	20	11	294	-17	412

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	49	5	164	-17	222
20000	67	25	7	235	-17	317
25000	108	21	12	288	-17	412

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 20-25, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	78	20	121	-17	223
20000	67	90	27	150	-17	317
25000	113	103	34	180	-17	413



Praktik  
 6 månader  
 Introduktionsjobb  
 Handledning 25%  
 Bruttolön handledare 40000

Ålder 20-25, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	-76	-10	79	35	28
20000	0	-76	-10	84	66	64
25000	0	-76	-10	90	97	101

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	-73	-10	76	35	28
20000	0	-73	-10	81	66	64
25000	0	-73	-10	87	97	101

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kkkr)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kkkr)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 20-25, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kkkr)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Anställning  
 12 månader  
 Introduktionsjobb  
 Handledning 25%  
 Bruttolön handledare 40000

Ålder 26-65, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	110	13	-52	32	124
20000	67	123	20	-87	97	220
25000	113	135	27	-57	97	315

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	47	5	20	32	125
20000	67	22	7	28	97	221
25000	104	20	11	83	97	315

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	49	5	17	32	124
20000	67	25	7	24	97	220
25000	108	21	12	77	97	315

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	-107	32	125
20000	67	172	27	-142	97	221
25000	113	184	34	-112	97	316

Ålder 20-25, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	78	20	-26	32	125
20000	67	90	27	-61	97	220
25000	113	103	34	-31	97	316

Lärling  
12 månader  
Handledning 10%  
Bruttolön handledare 40000

Ålder 26-65, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	110	13	95	-17	222
20000	67	123	20	124	-17	317
25000	113	135	27	154	-17	412

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	47	5	166	-17	222
20000	67	22	7	239	-17	318
25000	104	20	11	294	-17	412

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	49	5	164	-17	222
20000	67	25	7	235	-17	317
25000	108	21	12	288	-17	412

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	159	20	39	-17	222
20000	67	172	27	69	-17	318
25000	113	184	34	99	-17	413

Ålder 26-65, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	21	78	20	121	-17	223
20000	67	90	27	150	-17	317
25000	113	103	34	180	-17	413

Praktik  
 6 månader  
 Introduktionsjobb  
 Handledning 25%  
 Bruttolön handledare 40000

Ålder 26-65, ingen A-kassa

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet <6 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	-76	-10	79	35	28
20000	0	-76	-10	84	66	64
25000	0	-76	-10	90	97	101

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 6-11 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	-73	-10	76	35	28
20000	0	-73	-10	81	66	64
25000	0	-73	-10	87	97	101

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 12-23 mån

Samhällsekonomiskt resultat (kk)						
Lön	Individ	Kommun	Region	Stat	Arbetsgivare	Samhället
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet 24-35 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 26-65

Har A-kassa

Tid i arbetslöshet >36 mån

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101

Ålder 26-65, ingen A-kassa, nyanländ

Lön	Samhällsekonomiskt resultat (kk)				Arbetsgivare	Samhället
	Individ	Kommun	Region	Stat		
15000	0	0	0	-7	35	28
20000	0	0	0	-2	66	64
25000	0	0	0	4	97	101