

# Tillämpningsstöd för sysselsättningsfrämjande kontraktsvillkor vid upphandling



# Innehåll

<b>INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
Om tillämpningsstödet .....	4
Om sysselsättningsfrämjande villkor i upphandlingsreglerna.....	4
Tillämpning av de sysselsättningsfrämjande villkoren .....	6
<b>1. LEVERANTÖRENS ÅTAGANDE .....</b>	<b>7</b>
Anställning eller praktik .....	7
Dialog om sysselsättningsfrämjande åtgärder vid upphandling.....	8
1.1 Villkorens tillämpningsområde .....	9
1.2 Alternativ för tillämpning och hur leverantörer kan rekrytera ur avsedd målgrupp .....	9
1.3 Krav på dialog.....	10
1.4 Koppling till föremålet för upphandling.....	11
1.5 Definition av målgruppen eller målgrupperna.....	12
1.6 Arbetsrättsliga förutsättningar .....	14
1.6.1 Anställning.....	14
1.6.2 Lagen om anställningsskydd, LAS.....	15
1.6.3 Verksamhetsövergång.....	16
1.6.4 Praktik .....	16
1.6.5 Arbetsmiljö .....	17
1.7 Arbetsrättsliga villkor .....	17
1.8 Underleverantörer .....	17
1.9 Sysselsättningsfrämjande villkor vid ramavtal .....	18
<b>2. ÅTGÄRDER FÖR YTTERLIGARE SYSSELSÄTTNING OCH JÄMSTÄLLDHET.....</b>	<b>19</b>
Bonus för ytterligare sysselsättning och jämställdhet .....	19
2.1 Mål att öka jämställdheten .....	21
2.2 Uppnå jämställdhet med bonus .....	21
2.3 Hänsyn till diskrimineringslagen.....	22
2.4 Tilldelningskriterium med mervärdesmodell för jämställdhetsåtgärder .....	23
2.4.1 Vad är ett tilldelningskriterium? .....	23
2.4.2 Jämställdhet som tilldelningskriterium .....	24
2.4.3 Förutsättningar, fördelar och utmaningar med tilldelningskriterier .....	24
2.4.4 Exempel på utformning av en utvärderingsmodell för att främja jämställdhet inom ramen för sysselsättningsfrämjande åtgärder.....	24

<b>3. REKRYTERING AV PERSONER FRÅN DEN AVSEDDA MÅLGRUPPEN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Rekrytering ur den avsedda målgruppen.....	26
3.2 Gemensam sysselsättningspolitik – mål och strategier .....	27
3.3 Fri rörlighet för personer .....	27
3.4 Subventionerad anställning.....	28
3.5 Utstationering .....	28
<b>4. UPPFÖLJNING .....</b>	<b>29</b>
4.1 Vem ska genomföra uppföljningen? .....	30
4.2 När bör uppföljning ske? .....	30
4.3 Hur ska uppföljningen gå till? .....	31
4.4 Hantering av personuppgifter i samband med uppföljning .....	31
<b>5. HANTERING AV BRISTER.....</b>	<b>24</b>

# Inledning

## OM TILLÄMPNINGSSTÖDET

Upphandlingsmyndigheten har tagit fram mallar för tillämpning av sysselsättningsfrämjande kontraktsvillkor i upphandlingar. Kontraktsvillkoren är i form av villkor för fullgörande av kontrakt.

Detta tillämpningsstöd förklarar och kommenterar kontraktsvillkoren och bilagorna och är ett stöd till upphandlande myndigheter<sup>1</sup> och till anbudsgivare och leverantörer vid tillämpning av sysselsättningsfrämjande villkor. Mallarna kan användas för alla upphandlingar oavsett vilken upphandlingslagstiftning som tillämpas.

Dokumentet består av

- ▶ kontraktsvillkor för sysselsättning
- ▶ kontraktsvillkor för dialog
- ▶ bilaga:

*Formulär för egenrapportering av sysselsättning*

– övergripande nivå

- ▶ överenskommelse efter dialog

Den upphandlande myndighet som tillämpar kontraktsvillkoren byter ut [den upphandlande myndigheten] till en annan benämning, till exempel "beställaren", "xx kommun" eller "xx region" och fyller i andra uppgifter där det är markerat, till exempel [antal] eller [tid].

Mallarna och deras textinnehåll ska kompletteras och färdigställas av den upphandlande myndigheten och är avsedda att införas i upphandlingsdokumentet i sin helhet för att upprätthålla transparensprincipen. Kontraktsvillkoren bör vara en integrerad del av kontraktet och ska ingå i upphandlingsdokumentet. Även bilagan *Formulär för egenrapportering av sysselsättning*

– *övergripande nivå* ska ingå i upphandlingsdokumentet om egenrapportering enligt bilagan kommer att användas.

Bilagan kan numreras eller integreras helt i ett elektroniskt upphandlingssystem i stället för att bifogas som bilagor.

## OM SYSSELSÄTTNINGSFÄRMJANDE VILLKOR I UPPHANDLINGSREGLERNA

De sysselsättningsfrämjande villkoren är villkor för fullgörande av kontrakt (även kallade särskilda kontraktsvillkor). Bestämmelser om villkor för fullgörande av kontrakt (särskilda kontraktsvillkor) finns i 17 kap. 1 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU), 16 kap. 1 § lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna (LUF), 14 kap. 1 § lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner (LUK) samt i 7 kap. 12 § lagen (2011:1029) om upphandling inom försvars- och säkerhetsområdet (LUFs). Motsvarande bestämmelser finns också i 4 kap. 2 § lagen (2008:962) om upphandling av valfritetssystem (LOV).

I dessa anvisningar görs hänvisningar enbart till LOU, men avser även motsvarande bestämmelser i LUF, LUK, LUFs samt LOV.

I detta tillämpningsstöd benämns kontraktsvillkoren "Villkoren" eller "sysselsättningsfrämjande villkor".

Villkoren behöver inte vara uppfyllda redan då leverantören lägger sitt anbud utan ska uppfyllas då kontraktet fullgörs. De träder i kraft i samband med att kontraktet börjar löpa eller vid annan tid som den upphandlande myndigheten bestämmer. Tillämpningen av sysselsättningsfrämjande

1. I mallarna och i detta tillämpningsstöd används begreppet upphandlande myndighet även för upphandlande enhet.



villkor inom ramen för lagstiftningen ovan ska följa de allmänna upphandlingsrättsliga principerna om proportionalitet, icke-diskriminering, likabehandling, transparens och ömsesidigt erkännande.

Läs mer om sysselsättningsfrämjande villkor och om upphandlingsreglerna på [upphandlingsmyndigheten.se](http://upphandlingsmyndigheten.se)



A construction worker wearing a white hard hat and a safety vest is looking down at a large blue blueprint. The background is a blurred construction site. The entire image has a purple overlay.

# Tillämpning av de sysselesättnings- främjande villkoren

Här kan du läsa om kontraktsvillkoren med förklarande kommentarer.

# 1. Leverantörens åtagande

## ANSTÄLLNING ELLER PRAKTIK

Leverantören ska vid utförandet av kontraktet erbjuda sysselsättning för arbetslösa personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och som behöver särskilda insatser för att få ett arbete. I denna upphandling omfattas följande (målgrupp eller målgrupper): [Den upphandlande myndigheten anger målgrupp/er].

Leverantören åtar sig att till dessa erbjuda sysselsättning enligt nedan.

Ange något av följande tre alternativ:

### Alternativ a):

En eller flera **anställningar** på heltid eller deltid, vilka sammantagna motsvarar minst [antal] månader på heltid.

Anställningen är antingen tillsvidare eller tidsbegränsad och regleras enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) om inte avvikelser gjorts i kollektivavtal som leverantör är bunden av.

Anställningen ska ha anknytning till det arbete som utförs inom ramen för det aktuella kontraktet. Anställningen kan innehålla utbildningsinsatser (helt eller delvis) som leverantören erbjuder den anställde, så länge utbildningen har anknytning till anställningen.

Senast sex (6) månader efter kontraktets start ska minst en (1) anställning ha påbörjats eller erbjudits.

Om en anställning avslutas i förtid av den anställde eller om det föreligger saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande ska leverantören anses ha uppfyllt sitt åtagande om minst tre fjärdedelar (75 %)

av den sammantagna avtalade anställningstiden har fullgjorts.

### Alternativ b):

En eller flera praktikplatser på heltid eller deltid, vilka sammantagna motsvarar minst [antal] månader på heltid.

Praktiken är oavlönad och utgör inget anställningsförhållande med leverantören.

Praktiken får pågå högst sex månader om inte kollektivavtal som leverantören är bunden av anger annat.

Praktiken ska ha anknytning till det arbete som utförs inom ramen för det aktuella kontraktet. Praktikplatsen kan innehålla utbildningsinsatser (helt eller delvis) som leverantören erbjuder den anställde, så länge utbildningen har anknytning till praktiken.

Senast sex (6) månader efter kontraktets start ska minst en (1) praktik ha påbörjats eller erbjudits.

Om en praktik avslutas i förtid, av sakligt godtagbara skäl, ska leverantören anses ha uppfyllt sitt åtagande om minst tre fjärdedelar (75 %) av den sammantagna avtalade praktiktiden har fullgjorts.

### Alternativ c):

En eller flera anställningar på heltid eller deltid, vilka sammantaget motsvarar minst [antal] månader på heltid och en eller flera praktikplatser på heltid eller deltid, vilka sammantaget motsvarar minst [antal] månader på heltid.

## ANSTÄLLNING ELLER PRAKTIK

Anställningen är antingen tillsvidare eller tidsbegränsad och regleras enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) om inte avvikelser gjorts i kollektivavtal som leverantör är bunden av.

Praktiken är oavlönad och utgör inget anställningsförhållande med leverantören.

Anställningen respektive praktiken ska ha anknytning till det arbete som utförs inom ramen för det aktuella kontraktet. Anställningen och praktiken kan innehålla utbildningsinsatser (helt eller delvis) som leverantören erbjuder den anställde, så länge utbildningen har anknytning till anställningen respektive praktiken.

Praktiken är oavlönad och utgör inget anställningsförhållande med leverantören.

Praktiken får pågå högst sex månader om inte kollektivavtal som leverantören är bunden av anger annat.

Senast sex (6) månader efter kontraktets start ska minst en (1) anställning och minst

en (1) praktik ha påbörjats eller erbjudits. Om en anställning avslutas i förtid av den anställde eller om det föreligger saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande eller om en praktik av sakligt godtagbara skäl avslutas i förtid ska leverantören anses ha uppfyllt sitt åtagande om minst tre fjärdedelar (75 %) av den sammantagna avtalade anställningstiden eller praktiktiden har fullgjorts.

*Åtagandet får fullgöras hos underleverantör:* Leverantören kan fullgöra sitt åtagande genom att sysselsättningen (anställning och/eller praktik) sker hos en eller flera underleverantörer som utför arbete inom ramen för kontraktet. Leverantören ska kunna redovisa hur dessa underleverantörer uppfyller kontraktsvillkoren och ska se till att de medverkar vid uppföljning enligt punkt 3.

## DIALOG OM SYSSELSÄTTNINGSFRÄMJANDE ÅTGÄRDER VID UPPHANDLING

Leverantören ska efter inbjudan medverka vid dialog med [Den upphandlande myndigheten] och eventuell annan aktör som [Den upphandlande myndigheten] samarbetar med. Dialogen ska syfta till att diskutera leverantörens förutsättningar att bidra till sysselsättningsfrämjande åtgärder genom att, inom ramen för kontraktet,

erbjuda anställning eller praktik för arbetslösa personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Leverantören ska medverka med minst en (1) person vid minst ett (1) dialogmöte med [Den upphandlande myndigheten] och eventuellt annan aktör. [Den upphandlande myndigheten] kallar till mötet. Mötet kan



## DIALOG OM SYSSELSÄTTNINGSFRÄMJANDE ÅTGÄRDER VID UPPHANDLING

ske i samband med kontraktets start eller vid annan tidpunkt. Dialogmötet kan ske fysiskt eller på annat sätt, till exempel via Skype, telefon eller videomöte.

Dialogens syfte är att leda fram till en överenskommelse om att leverantören ska genomföra sysselsättningsfrämjande åtgärder och på vilket sätt.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och ange när kontraktsvillkoren för sysselsättningsfrämjande villkor vid upphandling träder i kraft samt vilken eller vilka målgrupper som är aktuella och vilket alternativ i kontraktsvillkoren (a, b eller c) som leverantören åtagit sig att uppfylla.

## KOMMENTARER

### 1.1 VILLKORENS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

De sysselsättningsfrämjande villkoren gäller för leverantörer som utför ett offentligt upphandlat kontrakt för en vara, en tjänst, en byggtreprenad eller en koncession där sysselsättningskrav har ställts. De Villkor som ska följas av leverantören när denne fullgör ett kontrakt ska framgå av upphandlingsdokumenten.

Det finns två olika varianter av Villkor att använda. Den ena varianten innebär att leverantören åtar sig att erbjuda anställningar eller praktik. Den andra varianten innebär att leverantören åtar sig att medverka i en dialog om sina förutsättningar för sysselsättningsfrämjande åtgärder. Detta tillämpningsstöd är i huvudsak uppbyggt kring Villkoren för sysselsättningsfrämjande åtgärder i form av anställning eller praktik, men i punkt 1.3 finns mer information om villkoret ”Dialog om sysselsättningsfrämjande åtgärder vid upphandling”.

### 1.2 ALTERNATIV FÖR TILLÄMPNING OCH HUR LEVERANTÖRER KAN REKRYTERA UR AVSEDD MÅLGRUPP

Den upphandlande myndigheten väljer själv hur Villkoren ska utformas och vilka av alternativen a), b) eller c) leverantören ska kunna tillämpa. Hur många som ska sysselsättas och inom vilken tid får också respektive upphandlande myndighet bedöma utifrån bland annat kontraktets omfattning och längd. Vilket eller vilka alternativ som ska kunna användas och antalet månader fylls alltså i av den upphandlande myndigheten.

Den upphandlande myndigheten ska också definiera eller avgränsa målgruppen eller målgrupperna utifrån sina behov och förutsättningarna i samband med en upphandling. Den eller de målgrupper som är aktuella vid en upphandling anges i Villkoren, så att det är tydligt för leverantörerna. Målgruppen kan vara arbetslösa personer som behöver bygga på sin kompetens eller endast har förgymnasial utbildning, arbetslösa personer som har en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga, nyanlända som omfattas av etableringsprogrammet<sup>2</sup>

2. Se lagen (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

eller personer som är i åldrarna 55–64 år. Personerna kan vara inskrivna i en kommunal arbetsmarknadsinsats, i kommunal vuxenutbildning/SFI, vid Arbetsförmedlingen eller likvärdigt. Det är dock inte tillåtet att kräva att personerna ska bo i ett visst område, en viss kommun eller ett visst land.

Den upphandlande myndigheten anger också vilket eller vilka stödfunktioner som leverantören har möjlighet att tillämpa för att uppfylla Villkoren mot bakgrund av tillgängligheten på lokal nivå. Leverantören ska alltid kunna uppfylla Villkoren på det sätt som är mest lämpligt inom ramen för kontraktet, under förutsättning att ett anställnings eller praktikavtal finns på plats senast efter det antal månader som har angetts.

Åtagandet för leverantören rör inte en i förväg bestämd eller utvald person utan det är leverantören i egenskap av arbetsgivare som får avgöra vilken person ur den angivna målgruppen som ska anställas och under hur lång tid. Genom att åtagandet definieras på detta sätt har leverantören frihet att själv avgöra hur de uppfyller de sysselsättningsfrämjande Villkoren. Den upphandlande myndigheten bör begära att leverantören beskriver hur de tänker fullgöra Villkoren i sitt anbud eller i samband med kontraktstarten, till exempel vid ett uppstartsmöte.

Anställningen kan gälla heltid eller deltid. Deltidsarbete bör endast komma i fråga när det passar både leverantören och arbetstagaren, bland annat med hänsyn till arbetstagarens möjlighet till full försörjning eller pågående studier. Deltidsarbete kan till exempel vara det enda alternativet för vissa personer på grund av sjukdom.

Senast sex månader efter kontraktets start (eller någon annan tidpunkt som den upphandlande myndigheten har angett) ska minst en (1) anställning eller praktik ha påbörjats eller erbjudits. Sammantaget ska den angivna tiden motsvarande en heltid uppnås, oavsett om anställningen eller praktiken har skett på deltid.

Två deltidсанställningar på till exempel 40 procent respektive 60 procent motsvarar därmed en heltid.

Det behöver inte alltid bero på fel eller försummelse hos leverantören om inte en anställning eller praktik har kunnat påbörjats inom sex månader. Det kan i ett enskilt fall bero på omständigheter som ligger utanför leverantörens kontroll och därför kan leverantören ha ansetts uppfylla åtagandet genom att ha *erbjudit* en anställning eller praktik inom den angivna tiden.

En anställning kan behöva avslutas i förtid i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och den rättspraxis som utvecklats av Arbetsdomstolen. Saklig grund för uppsägning kan till exempel vara arbetsbrist hos arbetsgivaren eller personliga skäl såsom dokumenterad olämplighet hos arbetstagaren att sköta arbetet, exempelvis samarbetssvårigheter eller onykterhet. Skäl för avskedande kan till exempel vara uppsåtlig brottslighet.

På samma sätt bör det vara möjligt för leverantören att avsluta en praktik i förtid om det av objektiva godtagbara skäl inte fungerar, till exempel om praktikanten är frånvarande utan godtagbara skäl, brottslighet eller det är allvarliga samarbetsproblem.

Leverantören ska i sådana fall anses ha uppfyllt sitt åtagande om minst två tredjedelar (2/3) av den avtalade anställnings- eller praktiktiden har fullgjorts.

### 1.3 KRAV PÅ DIALOG

Som ett första steg i kontakten med leverantören kan den upphandlande myndigheten ställa krav på att leverantören ska medverka på ett möte och ha en dialog om förutsättningarna för sysselsättningskrav. Ett sådant krav på dialog kan uppmuntra leverantören att bidra till sysselsättningsfrämjande åtgärder utan att i förväg definiera exakt vad leverantören ska uppfylla. Om parterna kommer till en överenskommelse att anställning eller praktik ska erbjudas ska dock leverantörens åtagande regleras genom

att Kontraktsvillkoren för sysselsättningsfrämjande villkor börjar gälla för den resterande delen av kontraktet. Läs mer nedan.

Dialogkrav kan vara ett bra alternativ om det är svårt att fastställa om det är ändamålsenligt att ställa krav på rekrytering eller om det är mer lämpligt med praktikplatser eller lärlingsanställningar. Krav på dialog eller krav på sysselsättningsåtgärder kan i slutändan ge samma effekt i form av genomförda sysselsättningsfrämjande åtgärder. Vilken metod som bör användas beror till exempel på den upphandlande myndighetens situation och vilken kännedom den har om den aktuella arbetsmarknaden. Det beror även på om det är svårt att bedöma vilken eller vilka målgrupper som kan matcha leverantörernas verksamhet. Dialogkrav kan också användas om kontraktet är av ett relativt lågt värde, när krav på rekrytering inte bedömts vara proportionerligt, eller vid ramavtal där det i förväg är svårt att bestämma de enskilda kontraktens storlek. Ramavtalets avtalsvillkor måste innehålla en möjlighet att ställa sysselsättningsfrämjande krav vid avrop eller förnyad konkurrensutsättning. Några nya villkor får inte läggas till eller ersättas med andra, men det är möjligt att precisera villkoren.

Genom att leverantören deltar i en dialog kan det utredas vilka möjligheter det finns att erbjuda sysselsättningsfrämjande åtgärder och man kan ta hänsyn till såväl leverantörens situation som arbetsmarknadssituationen. En fördel med dialogkrav är att det gör det möjligt för leverantören att själv föreslå olika typer av sysselsättningsfrämjande åtgärder som passar deras verksamhet. Ett resultat av dialogen kan därmed leda till att leverantören åtar sig att erbjuda till exempel studiebesök, erbjuda mentorer eller föreläsa om sin bransch för att sprida kunskap. Leverantörer kan också ha åtagit sig ta emot praktikanter eller andra arbetsmarknadsåtgärder inom ramen för till exempel kollektivavtal.

Om det ställs krav på dialog krävs samma typ av insats från den som är matchningsansvarig som vid krav på rekrytering. Den upphandlande myndigheten kan samverka med en annan aktör som genomför dialogen på egen hand eller tillsammans med myndigheten. Men det är viktigt att det finns en ansvarig aktör som har till uppgift att genomföra dialogen med leverantören och att det finns tydliga kontaktvägar. Om den upphandlande myndigheten inte är förberedd eller avsätter tid för att samarbeta med leverantören finns det risk att dialogen inte blir framgångsrik.

Om dialogen visar att leverantören har förutsättningar att genomföra sysselsättningsfrämjande åtgärder bör en skriftlig överenskommelse träffas. En sådan överenskommelse bör ange resultat av dialogen, när Villkoren för sysselsättningsfrämjande åtgärder vid upphandling träder i kraft, vilken eller vilka målgrupper som är aktuella och vilket alternativ enligt Villkoren (a, b eller c) som leverantören har åtagit sig att uppfylla.

Se mall för Överenskommelse efter genomförd dialog om sysselsättningsfrämjande åtgärder.

Överenskommelsen innebär ett utökat åtagande för leverantören och styrka skäliga merkostnader bör ersättas av den upphandlande myndigheten.

Eftersom både Villkoren för dialog och Villkoren för sysselsättningsfrämjande åtgärder kan bli aktuella för leverantören ska båda ingå i upphandlingsdokumenten.

## 1.4 KOPPLING TILL FÖREMÅLET FÖR UPPHANDLING

Huvudregeln är att ett Villkor endast kan avse det som ska upphandlas, det så kallade föremålet för kontraktet. Villkoren ska alltså ha anknytning till det som upphandlas. Innebörden av begreppet ”anknytning” beskrivs i 17 kap. 1 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU), som i sin tur hänvisar till bestämmelserna om

tilldelningskriterier i 16 kap. 2 § andra stycket LOU. I detta stycke står det:

*Ett tilldelningskriterium ska anses ha anknytning till den vara, tjänst eller byggtreprenad som ska anskaffas om kriteriet i något avseende hänför sig till denna vara eller tjänst eller till byggnadsverket under något skede av livscykeln.*

Det innebär att Villkoren för sysselsättningsfrämjande åtgärder ska anknyta till det arbete eller de arbetsuppgifter som utförs inom ramen för det aktuella kontraktet. Villkoren ska därmed gälla för personer som ska anställas eller få praktik inom ramen för kontraktet och dessa personer ska utföra arbetsuppgifter som har anknytning till fullgörande av kontraktet, det vill säga utföra den byggtreprenad, tillhandahålla den tjänst eller tillverka eller leverera den vara som omfattas av kontraktet.

Som jämförelse kan nämnas att när det gäller arbetsrättsliga villkor (se 17 kap. 2–5 § LOU) framgår det av reglerna att villkoren endast ska gälla för de arbetstagare som utför arbete enligt kontraktet.

Av EU-domstolens rättspraxis framgår att kravet på koppling till kontraktets föremål innebär att det inte är tillåtet att värdera kapacitet eller leveranser som överstiger den upphandlande myndighetens behov och vad som omfattades av kontraktet (se C-448/01 Wienstrom p 69). Där säger domstolen:

*Detta kriterium kan således medföra en ooberättigad diskriminering av de anbudsgivare vars anbud till fullo uppfyller de villkor som har ett samband med kontraktets föremål. En sådan begränsning av den krets av ekonomiska aktörer som har möjlighet att lämna anbud motverkar emellertid syftet med direktiven om samordning av förfarandena vid offentlig upphandling av tjänster, som är att öppna upp för konkurrens.*

I detta mål gällde det ett utvärderingskriterium som gav leverantörerna poäng för den leveranskapacitet de hade utöver den upphandlande myndighetens behov. Även om frågan om koppling

till kontraktets föremål inte är densamma när det gäller sysselsättningsfrämjande villkor för anställning går det ändå att dra slutsatsen att om den upphandlande myndigheten ger leverantören möjlighet att låta anställningen ske i någon annan del av sin verksamhet än där ett visst uppdrag utförs kan det ändå påverka förutsättningarna för i synnerhet små företag. Ett exempel är ett företag som tillräckligt uppfyller kraven på kapacitet i en upphandling, men som inte har någon ytterligare möjlighet att fördela arbetsuppgifter på övriga delar av sin verksamhet än den som omfattas av ett specifikt upphandlat kontrakt. Det är därför viktigt att bedöma förutsättningarna för att ställa sysselsättningsfrämjande villkor, så att de blir proportionerliga i förhållande till kontraktet.

## 1.5 DEFINITION AV MÅLGRUPPEN ELLER MÅLGRUPPERNA

Syftet med krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder är att arbetslösa som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden ska få en väg in i arbetslivet. Målgruppen är personer som har behov av stöd eller insatser. Det finns alltså en begränsning av vilka personer som kan sysselsättas för att ett sysselsättningskrav ska anses vara uppfyllt. Exempel på personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden eller utsatta grupper enligt Arbetsförmedlingens definition kan vara utrikes födda eller nyanlända, personer med funktionsnedsättning, personer som saknar avslutad gymnasieutbildning samt äldre eller långtidsarbetslösa.

Det är leverantören som ska visa att personer ur målgruppen har anställts eller fått praktikplats i enlighet med kontraktet. Inskrivning på Arbetsförmedlingen kan vara ett sätt att styrka att personen har varit arbetslös, men det behöver inte vara ett krav.

Alla som har rätt att arbeta i Sverige har också rätt att skrivas in på Arbetsförmedlingen och få service. En arbetssökande som har rätt att bli inskriven och som vill bli inskriven får aldrig bli







nekad av Arbetsförmedlingen att skriva in sig. Att vara inskriven på Arbetsförmedlingen är frivilligt, men det är ett krav om den arbetssökande vill ansöka om arbetslöshetsersättning och få sin ersättningsrätt prövad. Detsamma gäller om den arbetssökande vill delta i arbetsmarknadspolitiska program eller på annat sätt få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.

Mer om anställningsstöd kopplat till målgruppen kan du läsa hos [Arbetsförmedlingen](#).

En upphandling innehåller ofta krav på personalens kvalifikationer, kunnande och erfarenhet. Personer som anställs ur den särskilda målgruppen uppfyller inte alltid dessa krav och därför behöver det var möjligt för leverantören att sysselsätta personer utan att riskera att bryta mot övriga krav i kontraktet. Lagstadgade krav på vissa kvalifikationer för en viss typ av arbetsuppgifter får man dock inte frångå. Sysselsättningsfrämjande villkor ska inte heller påverka utförandet av kontraktet i övrigt. Den upphandlande myndigheten bör kunna förvänta sig samma kvalitet på tjänsterna som har upphandlats när man har ställt krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder.

I de kontrakt där sysselsättningsfrämjande villkor ställs bör det med andra ord finnas arbetsuppgifter som kan utföras av personer ur den eller de avsedda målgrupperna. Det kan till exempel röra sig om arbetsuppgifter utan krav på längre utbildning eller erfarenhet som ordinarie personal kan frigöras från, eller kvalitetshöjande arbetsuppgifter som normalt inte utförs på grund av tidsbrist.

## 1.6 ARBETSRÄTTSLIGA FÖRUTSÄTTNINGAR

Vid tillämpningen av sysselsättningsfrämjande villkor i form av krav på anställning eller praktikplats får kraven inte formuleras i strid med gällande lagstiftning. Villkoren ska också vara förenliga med i första hand centralt eller centrala kollektivavtal. Ett kollektivavtal är ett bindande avtal för de parter som ingått det, en arbetsgivarorganisation eller enskild arbets-

givare och en arbetstagarorganisation. Om de sysselsättningsfrämjande villkoren innebär att en part ingår ett upphandlingskontrakt som strider mot någon bestämmelse i kollektivavtal kan det innebära ett kollektivavtalsbrott. En väl genomförd dialog med arbetsmarknadens parter kan förhindra att denna situation uppstår.

Vilken lagstiftning eller vilket kollektivavtal som blir aktuellt varierar från fall till fall och därför beskrivs här översiktligt de frågeställningar och överväganden som bör göras innan sysselsättningsfrämjande villkor används.

### 1.6.1 Anställning

I samband med anställningen ska leverantören följa de lagar och tillämpliga kollektivavtal som finns på området. Anställningen är en tillsvidareanställning eller en visstidsanställning och den regleras av de regleringar som finns på arbetsplatsen i form av lagstiftning och kollektivavtal. Sysselsättningsfrämjande villkor har inte till syfte att reglera arbetsrättsliga frågor mellan leverantören som är arbetsgivare och dess arbetstagar, men de åtaganden som formuleras utgår ifrån en bestämd period och omfattning samt vilken målgrupp som personerna ska komma ifrån. Undersök också om arbetsrättsliga villkor måste ställas. I de fall den upphandlande myndigheten eller enheten ställer arbetsrättsliga villkor ska dessa villkor också gälla de arbetstagar som anställs med anledning av sysselsättningsvillkor (se nedan punkt 1.5).

Leverantören kan uppfylla sitt åtagande genom att rekrytera personer till en lärlingsanställning. Inom vissa branscher krävs en lärlingsutbildning för att få ett yrkesbevis eller motsvarande och det kan ibland vara brist på såväl lärlingsplatser som lärlingar. Under den förberedande fasen med till exempel samråd med arbetsmarknadens parter kan man diskutera om det är möjligt att använda sig av lärlingsanställning inom en viss bransch och om kollektivavtalen innehåller bestämmelser om lärlingar. Om det är lämpligt att anställa

lärlingar som en form av sysselsättningsfrämjande åtgärd bör den definierade målgruppen anpassas så att den matchar lärlingar. En förutsättning är att den upphandlande myndigheten bedömer att den person som anställs tillhör den definierade målgruppen, oavsett anställningsform.

Inom ramen för anställningen kan leverantören erbjuda utbildning för att höja kompetensen hos de personer som rekryteras. Utbildningar som leverantören kan erbjuda de anställda kan vara intern kompetensutveckling eller en extern utbildning i samarbete med någon annan aktör, till exempel Arbetsförmedlingen eller kommunal vuxenutbildning. Inom vissa branscher saknas det relevanta utbildningar och där tar arbetsgivarna ett ansvar för att utbilda sin personal.

### 1.6.2 Lagen om anställningsskydd, LAS

En anställning som görs med anledning av ett sysselsättningsvillkor ska antingen vara en tillsvidareanställning eller vara tidsbegränsad. Anställningen regleras enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). De undantagsregler som finns i LAS ska följas och bland annat undantags följande:

*1 § p 4 LAS: arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.*

Dessa undantagsregler begränsar inte leverantörens frihet att uppfylla sitt åtagande genom att anställa personer med anställningsstöd eller lönebidrag.

Målgruppen för sysselsättningsfrämjande villkor är personer som har behov av stöd eller insatser. Därför finns det en begränsning av vilka personer som kan sysselsättas av leverantören för att kravet ska uppfyllas. I den svenska arbetsrätten finns det dock delvis motstående intressen. Regleringen om företräde till återanställning i 25 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) kan teoretiskt skapa en konflikt med ett krav på anställning av en person ur en viss målgrupp. Enligt regleringen i LAS har en arbetstagare som

har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där arbetstagaren var anställd. Förutsättningarna är bland annat att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Enligt arbetsrättsliga regler kan alltså leverantörer vara bundna av att återanställa tidigare anställda som har företrädesrätt. Enligt 25a § LAS finns också under vissa förutsättningar företrädesrätt för deltidsanställda arbetstagare.

Huvudregeln vid sysselsättningsfrämjande villkor är att de personer som sysselsätts ska komma från en eller flera definierade målgrupper och att personerna som anställs från en målgrupp är personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden och oftast är i behov av insatser för att etablera sig på arbetsmarknaden.

Frånsett att det sannolikt inte kan vara samma personer som anställs i samband med sysselsättningsvillkor och som kan ha företrädesrätt till återanställning enligt LAS, har rätten till återanställning som huvudregel högre giltighetsgrad. En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har därmed företrädesrätt till anställning i den verksamhet där arbetstagaren tidigare har varit sysselsatt. En leverantör anses därmed uppfylla de sysselsättningsfrämjande kontraktsvillkoren genom en sådan återanställning om detta motsvarar kontraktsvillkorens antal anställda. Om kontraktsvillkoren däremot innehåller ytterligare åtaganden behöver leverantören anställa ytterligare personer för att uppfylla villkoren i sin helhet. Leverantören har emellertid alltid möjlighet att erbjuda praktik utan att återanställning behöver göras.

Antalet anställda kan variera beroende på om en leverantör tilldelas ett kontrakt vid en upphandling eller inte. Om en leverantör tilldelas ett kontrakt kan det leda till nyanställningar och om företaget förlorar en anbudsgivning kan det leda till uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Sysselsättningsvillkoren ska alltid vara proportionerliga och lämpliga i den aktuella upphandlingen. Situationen kan dock uppstå att en leverantör har tidigare anställda personer med återanställningsrätt och då är huvudregeln att dessa personer ska anställas när kontraktet genomförs.

Genom ett kollektivavtal får man avvika från bland annat 25 § LAS. I samband med den inledande marknadsanalysen och dialogen med leverantörer bör det undersökas om och hur tillämpliga kollektivavtal i så fall har reglerat återanställningsrätten. Leverantörer som är bundna av ett sådant kollektivavtal kan tillämpa dessa. I annat fall är ett avtal ogiltigt om det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag (se 2 § 2 st. LAS)

### 1.6.3 Verksamhetsövergång

Sysselsättningsfrämjande villkor i en upphandling förändrar inte förutsättningarna för tillämpning av bestämmelserna om verksamhetsövergång. Bestämmelserna om verksamhetsövergång i 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) gäller i samband med en överlåtelse av en verksamhet eller ett företag. De syftar till att skapa ett skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa deras rättigheter. Bestämmelserna kan bli tillämpliga om en ny leverantör har tilldelats ett kontrakt i samband med en offentlig upphandling och den tidigare leverantören överlåter verksamheten till den nye. Enbart ett byte av leverantör i samband med en upphandling innebär dock inte alltid att det blir en verksamhetsövergång enligt LAS.

Skyddsreglerna vid en verksamhetsövergång innebär att de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid övergången övergår till den nya arbetsgivaren. En övergång är i sig inte saklig grund för att säga upp en arbetstagare. Detta innebär dock inte ett hinder för uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, där förändringar av arbetsstyrkan

ingår. I lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns även bestämmelser om att när en arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare är den nya arbetsgivaren under ett år från övergången skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren, om inte kollektivavtalet har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

En återanställningsrätt (se ovan 1.4.2) övergår också till den nye arbetsgivaren vid en verksamhetsövergång (se 25 § 2 st. tredje meningen LAS).

Särskilda regler gäller för upphandling av vissa kollektivtrafiktjänster. EU:s kollektivtrafikförordning (förordning 1370/2007/EG) reglerar behöriga myndigheters möjligheter att vidta vissa åtgärder för att skydda personalen vid byte av operatör. Enligt artikel 4.5 i förordningen får de behöriga myndigheterna – utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning, inklusive kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter – kräva att det utvalda kollektivtrafikföretaget erbjuder den personal som tidigare anställts för att tillhandahålla tjänsterna samma rättigheter som de skulle ha haft vid en överlåtelse enligt det så kallade överlåtelsesdirektivet (direktiv 2001/23/EG). Regeringen påpekar i propositionen att artikel 4.5 i EU:s kollektivtrafikförordning är direkt tillämplig och att bestämmelsen överlämnar till den behöriga myndigheten att bedöma om det i upphandlingen ska ställas krav på övergång av personal eller inte.

### 1.6.4 Praktik

En praktikplats kan ha flera olika syften, exempelvis att en person ska få prova ett yrke eller att praktiken är del av en utbildning. Eftersom en praktikplats inte är ett anställningsförhållande måste praktikanten försörja sig på något annat sätt än genom lön från den arbetsgivare som upplåter praktikplatsen. En praktikant som är

inskriven hos Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program och till exempel få aktivitetsstöd, utvecklingsersättning, etableringsersättning eller försörjningsstöd under praktiken.

När en person erbjuds en praktikplats måste det ske i samarbete med Arbetsförmedlingen eller den aktör som anordnar praktikantens utbildning och den aktör som står för praktikantens försörjning. Samarbetet är av betydelse för att försäkra sig om att praktikanten dels får relevanta kunskaper under sin praktik, dels kan försörja sig och att praktikanten är försäkrad i händelse av en olycka. Eftersom en praktikplats kan ha olika syften bör praktikplatsen tidsbegränsas utifrån det aktuella syftet, till exempel att en praktikplats ska vara i maximalt sex månader. Kollektivavtal kan också innehålla till exempel bestämmelser om hur långa praktiktjänstgöring får vara.

I förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program finns bestämmelser för hur lång en anvisning från Arbetsförmedlingen om praktik får vara (7 §). Där anges att en anvisning som huvudregel kan vara som längst i sex månader. Däremot finns ingen reglering av längden på anvisningen om den understiger sex månader. För den upphandlande myndigheten är det viktigt att känna till denna begränsning av tid eftersom krav på längre praktikperioder kan utesluta stöd från Arbetsförmedlingen.

### 1.6.5 Arbetsmiljö

Leverantören har som arbetsgivare arbetsmiljöansvar (enligt Arbetsmiljölagen (AML), (1977:1160)) under anställningen eller praktikperioden. Det är med andra ord leverantören som har arbetsmiljöansvaret för de personer som är anställda och arbetar för arbetsgivarens räkning (1 kap. 2 § AML). Det finns inget undantag för en anställning som föranleds av sysselsättningsfrämjande krav i en offentlig upphandling.

Vid en praktikplats är även arbetsmiljöansvaret reglerat i lag, 1 kap. 3–4 § AML. Det framgår

bland annat att den som genomgår en utbildning i vissa fall ska likställas med en arbetstagare. Även deltagare i arbetsmarknadspolitiska program och deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet anordnad av socialnämnd eller motsvarande funktion omfattas av AML i viss omfattning. För att klargöra hur arbetsmiljöansvaret är fördelat vid den aktuella situationen krävs det att det finns en klar bild av praktikantens situation och i vilket sammanhang som praktiken genomförs.

### 1.7 ARBETSRÄTTSLIGA VILLKOR

Enligt bestämmelserna om arbetsrättsliga villkor i upphandling är upphandlande myndigheter skyldiga att ställa arbetsrättsliga villkor om det är behövt, det vill säga om det finns en risk för oskäliga arbetsvillkor i den bransch som är aktuell i upphandlingen (se 17 kap. 2–5 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) och läs mer [här](#)).

Bedömningen av om det är behövt ska göras även när sysselsättningsfrämjande villkor tillämpas och mot bakgrund av vilka arbetstagare som förväntas utföra arbetet i kontraktet. Det är lämpligt att inkludera behövighetsbedömningen i den inledande förberedelsefasen och i kontakten med arbetsmarknadens parter. Om det finns skäl att ställa arbetsrättsliga villkor för lön, arbetstid och semester ska de villkoren gälla även för de arbetstagare som anställs inom ramen för sysselsättningsfrämjande villkor.

### 1.8 UNDERLEVERANTÖRER

Leverantören kan fullgöra sitt åtagande genom att sysselsättningen sker hos en eller flera underleverantörer som utför arbete inom ramen för kontraktet. Leverantören ska kunna redovisa hur dessa underleverantörer uppfyller kontraktsvillkoren och ska se till att de medverkar vid uppföljning enligt punkt 3.

Villkoren för underleverantörerna får inte vara mer långtgående än de som ställs på leverantören.

De villkor som en leverantör ålägger sina underleverantörer att följa ska alltså vara desamma som de sysselsättningsfrämjande villkor som ingår i Villkoren. Leverantören ska också säkerställa att underleverantörer medverkar vid uppföljning och tillhandahåller efterfrågad information.

### **1.9 SYSSELSÄTTNINGSFRÄMJANDE VILLKOR VID RAMAVTAL**

Vid en upphandling av ramavtal är det möjligt att inkludera sysselsättningsfrämjande villkor. En upphandlande myndighet får sedan avgöra om det är lämpligt och proportionerligt att ställa sådana villkor vid tilldelning av enskilda kontrakt (avrop), till exempel beroende på avropets värde och längd. Ramavtalets avtalsvillkor måste i så fall innehålla en möjlighet att ställa sysselsättningsfrämjande krav vid avrop med en eller flera leverantörer och alla villkor fastställda eller vid förnyad konkurrensutsättning när flera leverantörer är parter i ramavtalet.

En grundläggande utgångspunkt för ramavtal är att de villkor som ska gälla för kommande tilldelning av kontrakt framgår av upphandlingsdokumenten. Några nya villkor får inte läggas till, ändras eller ersättas med andra så att villkoren för ramavtalet förändras väsentligt. Om den upphandlande myndigheten ska ha möjlighet att använda sysselsättningsfrämjande villkor i samband med avrop från ramavtalet ska detta framgå av upphandlingsdokumenten för ramavtalet. Det eller de kontraktsvillkor för sysselsättning som ska gälla ska med andra ord inkluderas i upphandlingsdokumenten. Det är inte tillåtet att lägga till helt nya villkor, utan upphandlingsdokumenten till den ursprungliga ramavtalsupphandlingen sätter de yttersta ramarna för hur avrop senare får ske.

Tilldelning med förnyad konkurrensutsättning används vid avrop som grundar sig på ramavtal med flera leverantörer och där samtliga villkor inte är fastställda. Den upphandlande myndigheten

bjuder in ramavtalsleverantörerna att på nytt komma in med anbud i enlighet med ramavtalets villkor. Det ska framgå av upphandlingsdokumenten att den upphandlande myndigheten har möjlighet att använda sysselsättningsfrämjande villkor i samband med förnyad konkurrensutsättning. Det eller de kontraktsvillkor för sysselsättning som ska gälla ska med andra ord inkluderas i upphandlingsdokumenten. Villkoren får preciseras och kompletteras, men inte ändras eller bytas ut. Det innebär att det går att förfinna villkoren utifrån förutsättningarna i den enskilda förnyade konkurrensutsättningen så länge det inte görs några väsentliga avvikelser. Det kan exempelvis vara att mer i detalj definiera kontraktets innehåll eller vilken målgrupp som ska sysselsättas.



## 2. Åtgärder för ytterligare sysselsättning och jämställdhet

### BONUS FÖR YTTERLIGARE SYSSELSÄTTNING OCH JÄMSTÄLLDHET

Leverantören ska under hela kontraktets löptid tillämpa nedanstående alternativ [välj alternativ] som komplement till leverantörens åtagande enligt de sysselsättningsfrämjande kontraktsvillkoren i övrigt.

#### LEVERANTÖRENS ÅTAGANDE

Ange något av följande tre alternativ:

##### Alternativ 1):

**Kontraktsvillkor med bonusersättning för fler anställda eller praktikanter utöver grundkraven i de särskilda kontraktsvillkoren**

Leverantören har möjlighet till bonus om leverantören vidtar ytterligare sysselsättningsskapande åtgärder inom ramen för genomförandet av de aktuella kontraktsvillkoren.

Bonus utgår om fler personer ur angiven målgrupp eller målgrupper får sysselsättning genom anställning eller praktik. Bonus kan utgå för maximalt antal platser enligt tabellen nedan (och till maximalt angivet belopp).

Typ av plats	Max. antal platser inom kontraktet för vilken bonus kan ges	Bonus per plats
<b>Praktik</b>	[antal] st.	[belopp] SEK
<b>Anställning</b>	[antal] st.	[belopp] SEK

##### Alternativ 2):

**Kontraktsvillkor med bonusersättning för jämställdhetsåtgärder i samband med anställning eller praktik**

Leverantören har möjlighet till bonus om leverantören vidtar jämställdhetsåtgärder inom ramen för genomförandet av de aktuella kontraktsvillkoren. Det kan exempelvis vara positiv särbehandling av en eller flera personer ur det underrepresenterade könet hos arbetsgivaren i samband med rekryteringen (ger bonus x 1).

Jämställdhetsåtgärden under kontraktets utförande innebär att sysselsättningen erbjuds till en eller flera personer som kommer från det underrepresenterade könet (inom leverantörens verksamhet). Personerna ska komma från angiven målgrupp och ha lika eller nästan lika meriter. För sysselsättningen gäller kontraktsvillkoren i övrigt.

Bonus utgår för samtliga eller upp till ett maximalt antal personer (enligt vad som anges i tabellen nedan) som sysselsätts inom ramen för kontraktsvillkoren beroende på hur könsfördelningen ser ut för personer med likvärdiga arbeten ser ut inom leverantörens verksamhet.

Positiv särbehandling i samband med rekryteringen med hänsyn till kön får

## BONUS FÖR YTTERLIGARE SYSSELSÄTTNING OCH JÄMSTÄLLDHET

endast fortgå så länge det finns ett behov hos leverantören, dvs. det finns en ojämn könsfördelning i leverantörens verksamhet. Bonus utgår inte för åtgärder i strid mot diskrimineringslagen.

Typ av plats	Max. antal platser inom kontraktet för vilken bonus för jämställdhetsåtgärder kan ges.	Bonus per plats
<b>Praktik</b>	[antal] st.	[belopp] SEK
<b>Anställning</b>	[antal] st.	[belopp] SEK

**Alternativ 3:****Kontraktsvillkor med bonusersättning för både ytterligare sysselsättning och jämställdhetsåtgärder i samband med anställning eller praktik**

Leverantören har möjlighet till ytterligare bonus om leverantören ger både ytterligare sysselsättning och vidtar jämställdhetsåtgärder inom ramen för genomförandet av de aktuella kontraktsvillkoren. Fler personer som ges sysselsättning utöver åtagandet i kontraktsvillkoren och positiv särbehandling av en person ur det underrepresenterade könet hos arbetsgivaren i samband med rekryteringen (ger bonus x 2).

Sysselsättningsåtgärden som ger bonus innebär att fler personer ur angiven målgrupp/er får sysselsättning genom anställning eller praktik. Bonus kan utgå för maximalt antal platser enligt tabellen nedan (och till maximalt angivet belopp).

Jämställdhetsåtgärden som ger bonus innebär att en eller flera personer från det underrepresenterade könet inom leverantörens verksamhet sysselsätts under

kontraktets utförande. Personerna ska komma från angiven målgrupp och ha lika eller nästan lika meriter. För sysselsättningen gäller kontraktsvillkoren i övrigt.

Bonus utgår för samtliga eller upp till ett maximalt antal personer (enligt vad som anges i tabellen nedan) som sysselsätts inom ramen för kontraktsvillkoren beroende på hur könsfördelningen ser ut för personer med likvärdiga arbeten ser ut inom leverantörens verksamhet.

Positiv särbehandling i samband med rekryteringen med hänsyn till kön får endast fortgå så länge det finns ett behov hos leverantören. Bonus utgår inte för åtgärder i strid mot diskrimineringslagen.

Typ av plats	Maximalt antal platser inom kontraktet för vilken bonus kan ges	Bonus per plats
<b>Praktik</b>	[antal] st.	[belopp] SEK
<b>Anställning</b>	[antal] st.	[belopp] SEK

Typ av plats	Maximalt antal platser inom kontraktet för vilken bonus för jämställdhetsåtgärder kan ges	Bonus per plats
<b>Praktik</b>	[antal] st.	[belopp] SEK
<b>Anställning</b>	[antal] st.	[belopp] SEK

## KOMMENTARER

### 2.1 MÅL ATT ÖKA JÄMSTÄLLDHETEN

När man ställer sysselsättningskrav i offentlig upphandling är det möjligt att samtidigt bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och jämna ut könsskillnader inom olika branscher eller yrkeskategorier. Den upphandlande organisationen kan därmed uppmuntra att leverantörer vidtar aktiva åtgärder för att främja en jämn könsfördelning och ökar jämställdheten i samband med utförande av kontraktet.

I stödet finns några exempel på villkor som upphandlande organisationer kan använda vid upphandlingar för att främja att en leverantör kan erbjuda fler sysselsättningsstillfällen än vad som anges i kontraktets grundvillkor. Exemplet visar också på möjlighet för de upphandlande organisationerna att främja jämställdhet i samband med att de ställer sysselsättningsfrämjande villkor.

**Exemplet ger möjlighet för:**

- ▶ Fler sysselsättningsåtaganden i ett visst kontrakt
- ▶ Öka jämställdheten mellan kvinnor och män i ett visst kontrakt

### 2.2 UPPNÅ JÄMSTÄLLDHET MED BONUS

Utgångspunkten är att de särskilda kontraktsvillkoren för sysselsättningsfrämjande åtgärder kompletteras med en möjlighet till bonus, det vill säga en incitamentbaserad ersättningsmodell med tillägg till ordinarie ersättning om leverantörerna uppfyller vissa angivna mål eller uppgifter som har angetts i kontraktsvillkoren i förväg. Leverantörer kan på så vis uppmuntras att till exempel anställa ytterligare personer ur den eller de målgrupper som den upphandlande organisationen identifierat eller att öka jämställdheten genom att anställa eller ge sysselsättning åt en eller flera personer som kommer från det underrepresenterade könet på arbetsplatsen.

Ett bonussystem kan i sig leda till ökade kostnader för den upphandlande organisationen och bör därför användas som en del i ett strategiskt arbetssätt för att till exempel minska kostnader för försörjningsstöd. Det finns i sig inga hinder att ha sådana kontraktsvillkor om dessa är transparenta och tydliga, angivna i förväg, icke-diskriminerande, proportionerliga, kopplade till upphandlingsföremålet och innehåller en faktisk möjlighet för den upphandlande organisationen att kunna följa upp och kontrollera villkoren. Olika former av marknadsdialoger är därför viktiga under den förberedande fasen för att förstå marknadens förutsättningar, hur jämställdheten ser ut i såväl aktuell bransch som hos enskilda företag och för aktivt arbeta med att öka intresset för och möjligheterna att delta i upphandlingen.

Incitamenten behöver också vara tillräckligt starka för att vara en drivkraft för leverantörerna. Är inte nivåerna väl anpassade kanske leverantörer avstår eftersom det ”inte betalar sig”. Det bör heller inte gå att spekulera med en balans mellan bonus och viten. Hur bonussystemet är upplagt behöver vara kalkylerbart, till exempel i form av grundkrav eller minimikrav i kombination med incitament för åtaganden över miniminivån. Om minimikraven underskrids kan viten vara aktuella.

Det kan innebära vissa administrativa krav på en upphandlande organisation att använda sig av en incitamentsmodell. Utöver ekonomiska förutsättningar och ansvarsfördelning som rör vilken förvaltning som ska betala bonus bör man även ta hänsyn till marknadens förutsättningar och hur lämplig en viss upphandling är. För att kunna avgöra och bedöma om leverantören genomfört en åtgärd som kan ge bonus är det också viktigt med en löpande avtalsuppföljning. Uppföljningen kan ske i samverkan mellan olika aktörer för att ge den upphandlande organisationen bättre insikt i vad som händer under kontraktstiden.

**Några saker att tänka på:**

- ▶ För bonusberättigad anställning eller praktik ska samma förutsättningar som för övrig sysselsättning gälla, se sidan 7–10 i Tillämpningsstödet.
- ▶ Det kan vara lämpligt att ange maximalt antal anställningar eller praktikplatser som kan berättiga till bonus.
- ▶ Bonus betalas endast ut om kontraktsvillkorens grundkrav har uppfyllts.
- ▶ Leverantören bör vara fri att använda vilken lösning eller metod som leverantören finner lämplig för att öka jämställdheten. På så sätt kan innovativa marknadslösningar premieras och också ge bonus när kontraktet utförs.
- ▶ Det kan vara motiverat att begränsa möjligheten till bonus till kontrakt där utförandet kräver ett visst minsta antal heltidsanställningar, till exempel minst fem anställda som kommer att sysselsättas enligt kontraktet. Det kan också i vissa fall vara motiverat att begränsa möjligheten till bonus för kontrakt som minst löper en viss tid eller minst uppgår till ett visst kontraktsvärde.
- ▶ Det kan vara lämpligt att ange att positiv särbehandling endast får fortgå så länge det finns ett behov hos leverantören och att bonus inte betalas ut för åtgärder som strider mot diskrimineringslagen.
- ▶ Ersättningsmodellen bör vara transparent. Ange till exempel vilken bonus som betalas ut per plats och hur tidsperioder beräknas.
- ▶ Ett samarbete mellan till exempel den upphandlande organisationen, leverantören och Arbetsförmedlingen kan också ge leverantörerna bättre förutsättningar att kunna rekrytera personer ur ett jämställdhetsperspektiv.

**2.3 HÄNSYN TILL DISKRIMINERINGSLAGEN****Förutsättningar**

Oavsett om upphandlingsreglerna erbjuder goda förutsättningar att främja jämställdhet behöver hänsyn tas till diskrimineringslagen (2008:567).

Enligt diskrimineringslagen är det som huvudregel diskriminerande att särbehandla personer med ett visst kön i arbetslivet och det gäller såväl vid rekrytering för anställning som vid praktik.

Det finns dock undantag i diskrimineringslagen för att göra en positiv särbehandling med hänsyn till kön i arbetslivet under vissa förutsättningar.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare vid nyanställningar vidta aktiva åtgärder i sin verksamhet för att få sökande från det underrepresenterade könet och på så vis verka för att den andelen av arbetstagare ökar. Möjligheten att betala ut bonus för jämställdhet begränsas därmed till genomförda åtgärder som lett till en jämnare könsfördelning och/eller för erbjudna praktikplatser som bidragit till detta.

Om det inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare ska arbetsgivare vid nyanställningar vidta åtgärder för att få sökande från det underrepresenterade könet och på så vis verka för att den andelen arbetstagare ökar. Det framgår också att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder i sin verksamhet och att arbetsgivaren genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner (se 3 kap. 4 och 7 §§ diskrimineringslagen). Kravet på aktiva åtgärder gäller med andra ord inte enbart i samband med rekrytering.

**Positiv särbehandling**

Enligt diskrimineringslagen kan det vara tillåtet att under vissa förutsättningar tillämpa positiv särbehandling i arbetslivet, men endast med hänsyn till kön. Det innebär att det kan vara tillåtet för en arbetsgivare att ge företräde för personer ur det underrepresenterade könet om det till exempel finns färre kvinnor än män i ett visst arbete.

**Tänk på:**

- ▶ Positiv särbehandling kan användas när två personer har lika eller nästan lika meriter. Om det finns en påtaglig skillnad mellan två personers kvalifikationer är positiv särbehandling inte tillåten.
- ▶ Positiv särbehandling får inte innebära att en persons kön är automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv helhetsbedömning ska göras av till exempel en arbetssökandes alla meriter. Det får till exempel inte anges i en annons eller liknande att endast kvinnor eller endast män ha möjlighet att söka en tjänst eller att den avskräcker andra vissa att söka
- ▶ Särbehandlingen ska stå i proportion till åtgärdens ändamål. Åtgärden ska därmed inte fortgå längre än nödvändigt. Om målet – till exempel att en viss andel av arbetsstyrkan ska ha ett visst kön – nästan är uppfyllt bör positiv särbehandling användas med försiktighet.

## 2.4 Tilldelningskriterium med mervärdesmodell för jämställdhetsåtgärder

Tilldelningskriterier används för att avgöra det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet vid en utvärdering av det bästa förhållandet mellan pris och kvalitet. Ett kriterium för jämställdhet kan utformas på så sätt att leverantören, baserat på grundkraven i de särskilda kontraktsvillkoren, presenterar en metod i sitt anbud för att främja en jämn könsfördelning när kontraktet utförs. Utvärderingen bör ske i en väl definierad mervärdesmodell och ingå i utvärderingen av det ”bästa förhållandet mellan pris och kvalitet”. Leverantören får större handlingsfrihet och innovativa marknadslösningar kan på så vis premieras. Kriterierna bör också kopplas till en faktisk möjlighet till uppföljning, både i samband med anbudsutvärderingen och under kontraktstiden.

### 2.4.1 Vad är ett tilldelningskriterium?

Det är möjligt att främja jämställdhet vid upphandling genom att använda ett tilldelnings-

kriterium. Ett kriterium för jämställdhet kan utformas på så sätt att leverantören, baserat på grundkraven i de särskilda kontraktsvillkoren, presenterar en metod i sitt anbud för att främja en jämn könsfördelning när kontraktet utförs. Utvärderingen bör ske i en väl definierad mervärdesmodell och ingå i utvärderingen av det ”bästa förhållandet mellan pris och kvalitet”. Leverantören får större handlingsfrihet och innovativa marknadslösningar kan på så vis premieras. Kriterierna bör också kopplas till en faktisk möjlighet till uppföljning, både i samband med anbudsutvärderingen och under kontraktstiden.

Tilldelningskriterier används för att avgöra vilket anbud som är det ekonomiskt mest fördelaktiga vid en utvärdering av det bästa förhållandet mellan pris och kvalitet. En utvärderingsmodell kan bland annat bygga på en poängbedömning eller på prisavdrag när ett kriterium är uppfyllt.

Kriterierna ska möjliggöra en utvärdering av varje anbuds prestanda i förhållande till föremålet för upphandlingen eller höra samman med särskilda kontraktsvillkor som utgör minimikrav som alla anbudsgivare behöver uppfylla om de tilldelas kontraktet. Tilldelningskriterierna kan vara avsedda att höja kvaliteten eller utförandet av ett kontrakt, inklusive arbetsförhållanden, till exempel de åtgärder som leverantören tänker genomföra för det arbete som kommer att omfattas av kontraktet.

Det finns inte någon sammanställning på vad som kan utgöra tilldelningskriterier i LOU, men här är några exempel. Det kan bland annat vara kvalitetsaspekter, miljömässiga eller sociala aspekter, tillgänglighet, funktion, leveranssätt med mera under förutsättning att de har en anknytning till kontraktet i fråga. Även åtgärder som syftar till god arbetsmiljö eller att främja utbildning eller social integration för personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden kan också bli föremål för tilldelningskriterier. Det ska vara möjligt att kontrollera och följa



upp de uppgifter som anbudsgivarna lämnar, till exempel genom kompletterande dokumentation.

#### 2.4.2 Jämställdhet som tilldelningskriterium

Om den upphandlande organisationen har en målsättning att öka jämställdheten i samband med att kontraktet utförs och vill uppmuntra leverantörer att aktivt arbeta för en jämn könsfördelning och ökad jämställdhet kan tilldelningskriterier användas som ett sätt att uppnå detta. Den upphandlande organisationen ger då ett mervärde till den leverantör som i sitt anbud presenterar och beskriver vilka åtgärder som leverantören avser att genomföra för att främja och upprätthålla en jämn könsfördelning och för att fler personer från ett underrepresenterat kön sysselsätts i den verksamhet som kommer att utföra kontraktet.

#### 2.4.3 Förutsättningar, fördelar och utmaningar med tilldelningskriterier

##### Förutsättningarna för att använda tilldelningskriterier

- ▶ Beskriv kriterierna tydligt. De får inte utformas så att de ger den upphandlande organisationen obegränsad valfrihet.
- ▶ Beskriv hur betygsättningen går till och vad som utgör miniminivå för vad som minst kan förväntas och vad som därutöver ger ett mervärde.
- ▶ Tilldelningskriterierna får inte avse uppdrag eller leveranser som omfattar mer än den upphandlande organisationens behov och vad som omfattas av kontraktet.
- ▶ Tilldelningskriterierna ska vara möjliga att följa upp under avtalsperioden.

##### Fördelar med att använda tilldelningskriterier

- ▶ Tilldelningskriterier kan premiera innovativa lösningar från leverantörer och ger dem möjlighet att komma med förslag utifrån sina egna förutsättningar.
- ▶ Tilldelningskriterier har en tydlig koppling till vad den upphandlande organisationen värdesätter och vill betala extra för.

- ▶ Tilldelningskriterier har fokus på kvalitets-höjande faktorer som ingår i leveransen/fullgörandet av kontraktet.
- ▶ Tilldelningskriterier kan vara ett bättre verktyg än bonus om man vill stimulera utvecklingen inom en bransch.
- ▶ Tilldelningskriterier ger en mer precis och rättvis mekanism när kostnaden för kontraktet ska utvärderas.
- ▶ Tilldelningskriterier kan vara att leverantören presenterar en lösning i sitt anbud för att ytterligare förbättra utförandet eller öka en måluppfyllelse när kontraktet utförs.

##### Utmaningar med att använda tilldelningskriterier

- ▶ Tänk på att upprätta en utvärderingsmodell som är tillräckligt transparent, förutsägbar och som minimerar risken för subjektivitet i bedömningen.
- ▶ Tänk på att formulera tilldelningskriterierna så att det tydligt framgår vilka mervärden som efterfrågas och hur leverantörens uppgifter kommer att bedömas.
- ▶ Det finns ingen garanti att den leverantör som kvalitetsmässigt värderats högst eller presenterat den bästa lösningen vinner kontraktet.

#### 2.4.4 Exempel på utformning av en utvärderingsmodell för att främja jämställdhet inom ramen för sysselsättningsfrämjande åtgärder

##### Exempel på utvärderingskriterium:

Den upphandlande myndigheten har som mål att leverantören ska aktivt arbeta för att främja jämställdhet när kontraktet med sysselsättningsfrämjande åtgärder utförs.

För att erhålla (poäng eller prisavdrag) ska leverantören i sitt anbud för aktuellt kontrakt föremål bifoga en beskrivning av hur leverantören avser att främja eller upprätthålla en jämn könsfördelning och hur underrepresenterat kön kommer att erbjudas sysselsättning inom de sysselsättnings-

främjande åtgärder som ska genomföras enligt de särskilda kontraktsvillkoren. Beskrivningen ska innehålla vilka metoder eller tillvägagångssätt som kommer att användas och vilket resultat som kan uppnås. Aktuell målgrupp framgår av kontraktsvillkoren. Eventuell positiv särbehandling kan tillämpas när två personer har lika eller nästan lika meriter, så länge som könsfördelningen är ojämn.

Beskrivningen kommer att ligga till grund för en utvärdering. Den upphandlande myndigheten kommer att bedöma de åtgärder som leverantören avser att genomföra för att främja eller upprätthålla en jämn könsfördelning inom de sysselsättningsfrämjande åtgärder som ska genomföras enligt de särskilda kontraktsvillkoren.

Mervärden kommer att tilldelas det som den upphandlande myndigheten ser som viktiga framgångsfaktorer för att uppnå målen (jämn könsfördelning och att underrepresenterat kön kommer att erbjudas sysselsättning).

- ▶ Hur väl de angivna metoderna bedöms leda till måluppfyllelse
- ▶ Hur väl ett tänkt tillvägagångssätt bedöms leda till måluppfyllelse
- ▶ Hur väl ett tänkt genomförande bedöms leda till ett beskrivet resultat

Viktiga framgångsfaktorer kan exempelvis vara:

- ▶ Tillräckligt med handledare och att det finns både manliga och kvinnliga handledare
- ▶ Att det finns uttalad policy eller riktlinjer om hur företaget jobbar med jämställdhet som kommer tillämpas för sysselsättningsvillkoren
- ▶ Fysisk miljö, arbetstider och schemaläggning och andra förutsättningar såsom verktyg och utrustning som passar både kvinnor och män som kommer omfattas av sysselsättningsåtgärderna,
- ▶ Möjlighet till inflytande och delaktighet, möjligheter till kompetensutveckling för de som kommer sysselsättas
- ▶ Att det finns uppföljningsrutiner med sitt jämställdhetsarbete som kommer omfatta sysselsättningsvillkoren.

Beskrivningen betygsätts som mervärden och ger prisavdrag i belopp efter till exempel följande skala.

3 poäng. Leverantören beskriver en metod och ett tillvägagångssätt som visar på en mycket god förståelse för framgångsfaktorerna, vilket bedöms leda till mycket hög kvalitet och mycket god måluppfyllelse.

2 poäng. Leverantören beskriver en metod och ett tillvägagångssätt som visar på en god förståelse för framgångsfaktorerna, vilket bedöms leda till hög kvalitet och god måluppfyllelse.

1 poäng. Leverantören beskriver en metod och ett tillvägagångssätt som visar på viss förståelse för framgångsfaktorerna, vilket bedöms leda till viss kvalitet och viss måluppfyllelse.

0 poäng. Leverantören har inte beskrivit någon metod eller tillvägagångssätt som visar på förståelse för framgångsfaktorerna, vilket inte kan bedömas leda till kvalitet eller måluppfyllelse.

Den upphandlande myndigheten kommer att bedöma anbudet enligt det bästa förhållandet mellan kvalitet och pris och utvärdera anbudet genom att tillämpa en mervärdesmodell. Utvärderingskriteriet utvärderas och ges ett mervärde i kronor (enligt poängsättningen). Mervärdet subtraheras därefter från anbudets totalpris. Resultatet anses vara anbudets utvärderingssumma. Anbudet med den lägsta utvärderingssumman är det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet.

#### **Att tänka på vid användningen av tilldelningskriteriet**

- ▶ Motivera väl hur respektive leverantörs metod har bedömts utifrån de mål som vill uppnås.
- ▶ Motivera varför leverantören har fått visst mervärde, dvs. visst poäng eller prisavdrag, enligt föreslagen skala.
- ▶ Ange tydligt vad leverantören ska beskriva och vad som kommer att bedömas ge mervärde.
- ▶ Anpassa framgångsfaktorer efter vad som ska upphandlas och vilket typ av kontrakt som är aktuellt.

## 3. Rekrytering av personer från den avsedda målgruppen

Leverantören är ansvarig för att ta initiativ till rekryteringen (anställning eller praktik) av personer från avsedd målgrupp/er som anges i punkt 1.

Leverantören kan få stöd för sin rekrytering av dessa personer genom att vända sig till [kontaktuppgifter till Arbetsförmedlingen och/eller kommunen eller andra

aktörer] som bistår leverantören vid rekryteringen från avsedd målgrupp.

Om leverantören genomför rekryteringen på egen hand ska denne kunna styrka att det avser personer från avsedd målgrupp/er.

Ovanstående gäller även för eventuella underleverantörer.

### KOMMENTARER

#### 3.1 REKRYTERING UR DEN AVSEDDA MÅLGRUPPEN

Villkoren innehåller olika sätt för leverantörerna att uppfylla sitt åtagande, oavsett vilket alternativ som tillämpas. På så sätt upprätthålls likabehandlingsprincipen och förutsättningarna är lika för leverantörer från olika länder och med olika förutsättningar. Utrymmet för flexibilitet och leverantörens egna lösningar ökar också. Om leverantörerna själva kan påverka hur de ska uppfylla sysselsättningsvillkoren kan det ge ett större engagemang, incitament och kostnadsmässiga fördelar. Detta kan på sikt innebära större frihet för leverantörerna i sin resursplanering.

Nedan hittar du exempel på olika stöd som leverantören kan använda sig av för att uppfylla Villkoren. Leverantören kan:

- a) vända sig till en nationell arbetsförmedling eller motsvarande i ett annat land som är ansluten till Eures och som bistår leverantören vid rekryteringen av avsedd målgrupp
- b) vända sig till kommunal arbetsmarknadsverksamhet eller motsvarande som bistår leverantören vid rekryteringen av avsedd målgrupp
- c) vända sig till en privat aktör i Sverige eller i ett annat land som tillhandahåller stöd för arbetssökande och som bistår leverantören vid rekryteringen av avsedd målgrupp
- d) själv rekrytera personer ur avsedd målgrupp
- e) rekrytera på något annat sätt som leder till anställning eller praktik för avsedd målgrupp.

Det kan finnas lokala skillnader vad gäller tillgång till kommunal arbetsmarknadsförvaltning och privata aktörer som tillhandahåller stöd för arbetssökande. Den upphandlande myndigheten

bör ange kontaktuppgifter till kommunal arbetsmarknadsverksamhet eller annan aktör när det finns en sådan.

### 3.2 GEMENSAM SYSSELSÄTTNINGSPOLITIK – MÅL OCH STRATEGIER

Upphandlingsreglerna innehåller såväl möjligheter som begränsningar för att använda den offentliga upphandlingen för att främja sysselsättning. Utöver det utgör EU:s gemensamma sysselsättningspolitik en yttre ram, dock med utgångspunkt i EU-ländernas skilda förutsättningar, behov och rättssystem. EU-rätten kan därmed påverka möjligheten att ta lokala sysselsättningsfrämjande hänsyn i samband med en offentlig upphandling.

Den europeiska sysselsättningsstrategin infördes 1997 då EU-länderna tog fram flera gemensamma mål och riktmärken för sysselsättningspolitiken. Strategin ingår numera i Europa 2020-strategin för sysselsättning och smart och hållbar tillväxt. 2020-strategin omfattar fem överordnade mål, däribland de som behandlar sysselsättning, kampen mot fattigdom och social utestängning.

De europeiska strukturfonderna (ESF-fonder) är en del i arbetet med att nå mål för sysselsättning och social integration. För att nå målen används både fri rörlighet och möjligheter inom den inre marknaden. Den fria rörligheten för arbetstagare anses vara av stor betydelse för att nå målen i sysselsättningsstrategin och upphandlingsdirektivens möjligheter nämns särskilt i en av strategins riktlinjer.

### 3.3 FRI RÖRLIGHET FÖR PERSONER

Kontraktsvillkoren innehåller alternativa sätt att uppfylla kontraktsvillkoren för att fungera enligt den gemensamma sysselsättningspolitiken.

Alla EU-medborgare har genom unionsmedborgarskapet rätt att arbeta i ett annat EU-land. Fri rörlighet för arbetstagare gäller generellt också för EES länderna Island, Liechtenstein,

Norge och för Schweiz. EU-medborgare har rätt att söka lämpligt arbete i andra EU-länder och har en mängd rättigheter och tillgång till stöd när man söker arbete. En EU-medborgare har generellt rätt att vara inskriven på Arbetsförmedlingen utifrån sitt EU-medborgarskap. Rätten till sociala och skattemässiga förmåner har den arbetssökande bara om denne är folkbokförd i Sverige.

Ett land får inte ge sina egna medborgare företräde till lediga anställningar och arbetstillstånd får inte vara ett villkor för anställning. Det gäller även vid bland annat återanställning. Ett land får varken införa kvantitativa begränsningar eller diskriminerande rekryteringskriterier för medborgare från andra EU-länder. En arbetstagare har också rätt till samma sociala och skattemässiga förmåner som de inhemska medborgarna och ska behandlas på samma sätt som inhemska arbetstagare när det gäller arbetsvillkor (till exempel lön, uppsägning och återanställning) och rätt till utbildning. I det så kallade rörlighetsdirektivet (2004/38/EG) finns bestämmelser om unionsmedborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom medlemsstaternas territorier.

Genom bland annat yrkeskvalifikationsdirektivet (2005/36/EG) om erkännande av yrkeskvalifikationer finns möjligheten att validera yrkeskompetens, och examina och behörighetsbevis ska i stor utsträckning ömsesidigt erkännas inom EU.

Arbetssökande inom hela EU ska kunna få information om alla lediga platser som annonseras genom medlemsstaternas arbetsförmedlingar. I Sverige publicerar Arbetsförmedlingen alla lediga platser i EURES-systemet (det europeiska arbetsförmedlingsnätet eller *den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet*). Vid rekryteringen av personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden sker det dock i regel inte någon annonsering på Platsbanken eller liknande.



### 3.4 SUBVENTIONERAD ANSTÄLLNING

Den upphandlande myndigheten kan inför en upphandling med sysselsättningsfrämjande villkor undersöka vilka former av anställnings-subventioner som leverantörerna kan få.

En subventionerad anställning är en anställning där hela eller delar av lönekostnaden betalas av någon annan än arbetsgivaren och riktar sig bland annat till personer med funktionsnedsättning som innebär en nedsättning av arbetsförmågan. Vilka stöd eller subventioner som finns varierar över tid och aktuell information finns hos [Arbetsförmedlingen](#).

Det bör också framgå av upphandlingsdokumenten om det finns tillgång till någon kommunal arbetsmarknadsverksamhet och privata aktörer, och på vilket sätt de kan ge stöd till leverantörer och arbetssökande.

### 3.5 UTSTATIONERING

Om en leverantör fullgör ett kontrakt genom att utstationera en arbetstagare gäller särskilda

förutsättningar som regleras i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. En utstationering innebär att en arbetsgivare tillfälligt utstationerar en arbetstagare i ett annat land. Anställningen sker då i hemlandet, men arbetstagaren ska garanteras vissa minimirättigheter i det andra landet, värdlandet. Arbetsgivaren som stationerar ut arbetstagare kan därmed använda arbetsförmedling och sysselsättningsprogram med mera i hemlandet för att fullgöra ett kontrakt med sysselsättningskrav som utförs i Sverige.

Utstationerade arbetstagare skiljer sig från övriga arbetstagare eftersom de inte integreras i värdlandets arbetsmarknad på samma sätt som en arbetstagare som sökt och fått jobb i ett EU-land. De sistnämnda är berättigade lika behandling vad gäller anställningsvillkor samt sociala och skattemässiga villkor.



## 4. Uppföljning

[Den upphandlande myndigheten] äger rätt att följa upp att och hur leverantören fullföljer sitt åtagande enligt punkt 1 och 2.

Uppföljningen kan komma att ske genom dialog vid exempelvis leverantörsmöten och/eller genom rapportering om vilka anställningar/praktikplatser som har gjorts.

### Leverantörsmöten

Leverantören ska delta vid leverantörsmöten för att redogöra för hur den uppfyller sitt åtagande enligt punkt 1. De leverantörsmöten som avses omfattar följande:

**Uppstartsmöte:** uppstartsmötet äger rum [anges av den upphandlande myndigheten]. Vid uppstartsmötet redogör leverantören för hur den avser att gå till väga, och inom vilken tid, för att uppfylla sitt åtagande enligt punkt 1 samt hur handledningen och introduktion av personerna ska gå till.

**Avstämningsmöten:** löpande avstämningsmöten bokas in vid behov med hänsyn till omfattningen av kontraktet och antalet personer som sysselsätts enligt kontraktet.

**Avslutningsmöte:** avslutningsmötet äger rum vid tidpunkt som anges av den upphandlande myndigheten. Vid avslutningsmötet redogör leverantören för de faktiska resultaten av de sysselsättningsfrämjande villkoren, dvs. vilka anställningar och / eller praktikplatser som ingåtts eller erbjudits.

### Rapportering om vilka anställningar/praktikplatser som har gjorts

Leverantören ska på begäran och senast vid tidpunkt som bestäms av den upphandlande myndigheten lämna en skriftlig egenrapportering om erbjudna/accepterade sysselsättningar. Leverantören kan lämna uppgifterna enligt bilaga *Formulär för egenrapportering av sysselsättning – övergripande nivå*.

Rapportering kan begäras vid ett eller flera tillfällen under kontraktstiden.

Om redovisningen lämnas på annat sätt ska leverantören lämna de uppgifter som framgår av bilagan. Leverantören ska på begäran kunna styrka lämnade uppgifter.

## KOMMENTARER

### 4.1 VEM SKA GENOMFÖRA UPPFÖLJNINGEN?

Det är viktigt att den upphandlande myndigheten redan vid planeringen av upphandlingen beslutar om vem som ansvarar för att följa upp och att det finns tillräckliga resurser och kompetens för uppföljningen.

Vem som har huvudansvaret för uppföljningen kan variera mellan olika upphandlande myndigheter. Det viktiga är att fastställa vem som bär ansvaret för att följa upp. I vissa organisationer är det upphandlingsfunktionen som ansvarar för att följa upp, och i andra organisationer kan uppföljningen hanteras av den kommunala arbetsmarknadsförvaltningen eller liknande funktion. Uppföljningen kan genomföras med egna resurser hos den upphandlande myndigheten eller med hjälp av ombud för myndigheten.

### 4.2 NÄR BÖR UPPFÖLJNING SKE?

Det är först vid kontraktets utförande som man kan kontrollera och följa upp efterlevnaden av Villkoren. När och hur ofta uppföljningen sker beror i hög grad på storleken på upphandlingen och antalet individer som erbjuds sysselsättning enligt kontraktet.

Upphandlande myndigheter avgör själva när och hur de ska följa upp. I detta tillämpningsstöd ges några exempel på hur uppföljningen kan genomföras. Det är viktigt att upphandlande myndigheter redan vid utformningen av upphandlingsdokumentet anger hur villkoren kan komma att följas upp och säkerställer att organisationen har de resurser och den kompetens som krävs för att kunna göra detta. Det kan vara bra att avtala om regelbundna möten med leverantören för att följa upp villkoren för sysselsättning och vid vilken eller vilka tidpunkter som leverantören ska rapportera. Leverantören bör alltid få skäligen tid på sig att inkomma med sin rapportering.

De sysselsättningsfrämjande villkoren bör ingå i den ordinarie uppföljningen av kontraktet under dess löptid eller tas upp vid särskilda möten för just dessa villkor. Ett första steg för uppföljning av de sysselsättningsfrämjande villkoren kan vara att leverantören på en övergripande nivå skriftligen rapporterar hur villkoren efterlevs hos leverantören och hos eventuella underleverantörer.

Den skriftliga rapporteringen kan lämnas i formuläret för egenrapportering (*bilaga Formulär för egenrapportering av sysselsättning – övergripande nivå*). Leverantören ska åta sig att lämna den rapportering som framgår av bilagan. Bilagan bör, med hänvisning till transparensprincipen, inkluderas i upphandlingsdokumentet. Leverantören ska i bilagan redovisa hur denne uppfyller villkoren och på vilket sätt. Det ger den upphandlande myndigheten förutsättningar att bland annat kunna kontrollera lämnade uppgifter, till exempel när den upphandlande myndigheten får indikationer på att det finns brister i efterlevnaden av kontraktsvillkoren eller i de fall leverantörens skriftliga rapportering inte bedöms som tillräcklig eller är bristfällig. Leverantören ska kunna styrka eller tillhandahålla dokumentation för kontroll av att villkoren efterlevs, till exempel anställningsavtal, praktikavtal eller annat underlag för berörda arbetstagare eller praktikanter.

Vid uppföljning av Villkoren är det den avtalade tiden på ett anställningsavtal eller motsvarande som räknas. Om det inte är någon anställningstid avtalad mellan leverantören och den anställda får uppföljningen göras av den faktiska tiden som en person har varit anställd. Om anställningen eller praktiken avslutas i förtid har leverantören uppfyllt sitt åtagande om minst två tredjedelar av tiden gått som var avtalad vid anställningens start. Leverantören ska kunna styrka att det föreligger saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande eller att det varit av sakligt godtagbara skäl som en praktik avslutats i förtid.

### 4.3 HUR SKA UPPFÖLJNINGEN GÅ TILL?

Uppföljningen av de sysselsättningsfrämjande villkoren kan ske i dialog med leverantören genom leverantörsmöten och genom att leverantören rapporterar vilka anställningar/praktikplatser som har gjorts.

Ett första steg i att följa upp de sysselsättningsfrämjande villkoren är att leverantören vid ett uppstartsmöte redogör för hur den avser att gå till väga för att uppfylla sitt åtagande enligt punkt 1, inom vilken tid detta ska ske samt hur handledningen och introduktionen av personerna ska gå till. Exempelvis kan leverantören diskutera med den upphandlande myndigheten hur leverantören tänker genomföra rekryteringen.

Under kontraktstiden kan avstämningsmöten bokas in och rapportering lämnas i relation till kontraktets omfattning och hur många anställningar och praktikplatser som är aktuella.

För att kontrollera att leverantören fullgör sina åtaganden kan det som ett första steg var tillräckligt att begära in uppgifter på en övergripande nivå och leverantören rapporterar om detta i enlighet med formuläret för egenrapportering. *(se bilaga Formulär för egenrapportering av sysselsättning – övergripande nivå).*

Av formuläret för egenrapportering framgår vilka uppgifter som ska lämnas av leverantören.

Innan kontraktet löper ut är det också lämpligt att ha ett avslutningsmöte där leverantören får redogöra för resultatet av anställningarna och praktikplatserna.

### 4.4 HANTERING AV PERSONUPPGIFTER I SAMBAND MED UPPFÖLJNING

I samband med att man följer upp sysselsättningsfrämjande villkor kan det bli nödvändigt att ta del av personuppgifter. Vid all behandling av personuppgifter gäller dataskyddsförordningen (Europaparlamentets och rådets förordning 2016/679/EU (GDPR)). Upphandlande myndigheter måste säkerställa att man behandlar personuppgifter i enlighet med GDPR.

Upphandlande organisationer kan som ett första steg genomföra uppföljningen utan att behandla personuppgifter. Uppgifter kan tas in på en övergripande, aggregerad, nivå och uppföljning kan ske utan att den upphandlande organisationen tar del av personuppgifter.

Läs mer om GDPR och behandling av personuppgifter hos [Datainspektionen](#).

## 5. Hantering av brister

Om leverantören inte medverkar vid uppföljningen eller om det föreligger brister i den dokumentation som ska tillhandahållas enligt punkt 3 ska rättelse ske inom [den tid som bestäms av den upphandlande myndigheten].

Vid bristande efterlevnad av åtagandet enligt punkt 1 ska leverantören avhjälpa detta enligt en av leverantören framtagen tidsatt åtgärdsplan som ska godkännas av [den upphandlande myndigheten.] Åtgärdsplanen ska tas fram inom den tid som bestäms av den upphandlande myndigheten. Tiden för att ta fram åtgärdsplanen och för att avhjälpa bristerna ska vara skälig.

[[Den upphandlande myndigheten] har rätt att utfärda vite om leverantören inte vidtar rättelse, inte tar fram en åtgärdsplan eller inte avhjälper brister enligt godkänd åtgärdsplan inom angiven tid. Vitet utgår med [antal % av kontraktets värde eller summa kronor per vecka] så länge som bristen

kvarstår, dock max [antal] kr. Uppnås maximalt vitesbelopp anses bristen vara väsentlig och den upphandlande myndigheten har rätt att säga upp kontraktet med omedelbar verkan.]

[(Vid ramavtal) [Den upphandlande myndigheten] har vidare rätt att avstänga leverantören från tilldelning enligt rangordning eller annan avropsordning eller frånta leverantören möjligheten att delta i förnyad konkurrensutsättning så länge som bristen kvarstår.]

[Den upphandlande myndigheten] har rätt att säga upp kontraktet med omedelbar verkan om leverantören inte tar fram åtgärdsplan eller inte avhjälper brister enligt fastställd åtgärdsplan, om bristerna i båda fallen är väsentliga.

Någon sanktion utgår inte om bristen beror på omständigheter utanför leverantörens kontroll.

### KOMMENTARER

De sysselsättningsfrämjande villkoren är avsedda att utgöra en integrerad del i ett kontrakt med leverantören. Villkoren utgör åtaganden för leverantören och därför bör de vara kopplade till sanktioner om leverantören bryter mot kontraktet genom att inte uppfylla sina åtaganden. Det kan gälla såväl brister i medverkan i uppföljningen eller i egenrapporteringen som brister

i efterlevnaden av Villkoren hos leverantören själv eller hos eventuella underleverantörer. Alla sanktioner som kan utgå ska dock framgå av upphandlingsdokumenten och de ska vara proportionerliga i förhållande till avvikelens art och omfattning.

### KOMMENTARER TILL FÖRESLAGNA SANKTIONER

Villkoren innehåller förslag på sanktioner. Den upphandlande myndigheten kan komplettera med ytterligare sanktioner och de föreslagna

sanktionerna kan behöva ta hänsyn till eller kopplas till andra villkor i avtalet i övrigt. Till exempel kan olika former av viten utgå i påtryckningssyfte för att framtvunga att leverantören medverkar till uppföljning, men respektive upphandlande myndighet avgör om vitesklausul ska införas i kontraktsvillkoren. Vid ramavtal kan också leverantörer utestängas från avrop, det vill säga utestängas från att tilldelas kontrakt enligt ramavtalet.

Om leverantören inte medverkar vid uppföljningen eller om det finns brister i den dokumentation som ska tillhandahållas enligt punkt 3 ska leverantören i första hand få möjlighet till rättelse. Den upphandlande myndigheten bestämmer inom vilken tid en rättelse ska ha skett.

Om det framkommer att leverantören eller eventuella underleverantörer inte uppfyller

Villkoren ska leverantören få möjlighet att avhjälpa detta. Det ska ske enligt en tidsatt åtgärdsplan som tas fram av leverantören inom den tid som bestäms av den upphandlande myndigheten. Åtgärdsplanen ska också godkännas av den upphandlande myndigheten.

Upprepade brister i leverantörens egenrapportering, upprepade brister i medverkan till uppföljning eller om inte rättelse sker inom angiven tid eller om bristande uppfyllelse av villkoren inte avhjälpas enligt fastställd åtgärdsplan kan det anses som väsentliga avtalsbrott och utgöra grund för att kontraktet kan komma att sägas upp med omedelbar verkan. Även uppnått maximalt vitesbelopp kan anses vara ett väsentligt avtalsbrott.





