

Socialt ansvarstagande i Trafikverkets upphandlingar

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

ISRN LUTVDG/TVBP-18/3100-SE
ISBN 91-82257-18-4 (pdf)

Lund 2018

Sammanfattning

Vikten av social hållbarhet har de senaste åren ökat i den samhällsliga utvecklingsprocessen vilket påverkar hur vi ser på hållbarhetsaspekter vid planering av städer och i förlängningen enskilda bygg- och anläggningsprojekt. Detta medför att bygg- och fastighetsföretags sociala ansvarstagande blir en alltmer relevant del av verksamheten, inte minst vad gäller upphandling av entreprenörer och konsulter där det läggs en större vikt avseende sociala aspekter än tidigare.

Trafikverkets upphandling avseende sociala krav innehåller följande delar:

- 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
- Sysselsättning

Trafikverket är här lite mer avgränsad än till exempel EU och ISO 26000 framförallt avseende aspekter som social integration och tillgänglighet. Detta är dock aspekter som direkt eller indirekt ändå finns med men det är inte definierat som ett socialt krav.

Den här studiens syfte är att utreda hur Trafikverkets upphandlingsprocess fungerar idag med avseende på sociala kontraktsvillkor. Studien baseras på intervjuer av kvalificerade inköpare för projekt inom Trafikverket upphandlade under 2016-2017. Syftet med intervjuerna har varit att utreda Trafikverkets inköpsorganisations förhållningssätt till socialt ansvarstagande i allmänhet och sociala krav i synnerhet. Vidare har syftet varit att få en bild av den kunskap som finns avseende ställandet och uppföljningen av sociala krav.

Respondenterna är i varierande grad positiva till att Trafikverket ställer sociala krav. De ser att det finns ett behov i branschen av att ställa sociala krav och att det är viktigt att Trafikverket går i bränschen för att handla upp med anständiga villkor. Den gemensamma kunskapsnivån om sociala krav är relativt heltäckande hos respondenterna. Däremot är kunskapen på individnivå generellt ganska låg. Framförallt är det tydligt att spridningen är stor. En del respondenter är väl insatta i området medan andra är avsevärt mindre kunniga. Många upplever att området sociala krav är spretigt och att det är svårt att få en enkel bild av vilka arbetssätt, riktlinjer, rutiner, modeller som finns inom området. Det är uppenbart att kraven kräver olika typer av uppföljning och det kan finnas fördelar att tydliggöra detta.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Innehållsförteckning	4
Inledning	5
Studie av kontrakt	10
Avslutande reflektioner	21
Referenser	23

Inledning

Vikten av social hållbarhet har de senaste åren ökat i den samhällsliga utvecklingsprocessen vilket påverkar hur vi ser på hållbarhetsaspekter vid planering av städer och i förlängningen enskilda bygg- och anläggningsprojekt. Detta medför att bygg- och fastighetsföretags sociala ansvarstagande blir en alltmer relevant del av verksamheten, inte minst vad gäller upphandling av entreprenörer och konsulter där det läggs en större vikt avseende sociala aspekter än tidigare. Den nya lagstiftningen (LOU 2016:1145, giltig från årsskiftet 2016/17) avseende offentlig upphandling lyfter även tydligare, än tidigare lagstiftning, upp möjligheterna för att ta annan hänsyn, exempelvis social, än rent ekonomiska aspekter. Även om den sociala dimensionen av hållbarhet ökat i vikt de senaste åren, saknas det fortfarande klara och tydliga riktlinjer för hur sociala aspekter ska hanteras inom byggsektorn i allmänhet och vid upphandling av bygg- och anläggningsprojekt i synnerhet.

Hantering av social hållbarhet är dock en komplex process som kräver interaktion mellan många olika faktorer och aktörer. En relevant aspekt att beakta är hur olika intressenter kan och bör involveras i processen (Edum-Fotwe och Price 2009). En del av komplexiteten uppstår även på grund av otillfredsställande definitioner av social hållbarhet och vad detta innefattar (Edum-Fotwe och Price 2009). Högberg (2015) lyfter fram att social hållbarhet inte är ett absolut tillstånd utan snarare består av olika grader, beroende på samhällets behov och förutsättningar för social förändring. Global Reporting Initiative (GRI) inkluderar följande aspekter kopplat till social hållbarhet (GRI 2011):

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

Ett etiskt och socialt förhållningssätt till ledning av verksamheter (offentliga såväl som privata) inkluderar att en bredare intressentbild beaktas, att bara fokusera på ägarnas intressen är i detta perspektiv allt för snävt (Goodpaster, 1991). Med intressenter menas här de som kan påverka eller påverkas av en verksamhets aktiviteter (Freeman, 1984) eller alternativt de som har makt att påverka en verksamhets beslutsprocess, de som legitimt berörs av en verksamhets beslut (det vill säga bär någon form av risk i relation till en verksamhets aktiviteter) samt de som har ett angeläget krav i avseende till en verksamhets aktiviteter (Mitchell et al. 1997). Utifrån detta definierar Mitchell et al. (1997) olika intressentgrupper baserat på vilken eller vilka av attributen makt, legitimitet och angelägenhet som innehas. Mycket av det som gör beslutsfattande problematiskt är att finna balansen mellan olika intressentkrav och behov. En risk är att intressenthanteringen blir för svag där intressenternas krav endast behandlas som en väg att uppnå ägarnas krav och behov, eller att den blir för stark där ägarnas behov blir underställd övriga intressenters behov (Goodpaster, 1991).

Verksamheter kan anamma ett socialt ansvarstagande (CSR) från både ett internt och externt perspektiv. Det interna perspektivet fokuserar på verksamhetens interna förutsättningar medan det externa reflekterar över omvärldens påverkan. Den interna dimensionen tar upp aspekter såsom personella resurser, hälsa och säkerhet, förändringsbenägenhet, miljöpåverkan och resursanvändning. Den externa dimensionen tar ett bredare grepp över påverkan på omvärlden exempelvis hantering av leverantörer, samhällsperspektiv, hantering av mänskliga rättigheter samt lokala och globala hållbarhetsaspekter.

Socialt ansvarstagande (CSR) blir allt vanligare för många verksamheter, inte minst avseende bygg- och anläggningssektorn, och inkorporeras som en del av kärnverksamheten. Som resultat av detta har socialt ansvarstagande ändrat position från ideologi till en verklighet som är nödvändig för att definiera verksamhetens roll i samhället och då tillämpa sociala och etiska förhållningssätt i relation till den egna verksamheten (Lichtenstein m fl. 2004). Lindgreen och Swaen (2010) argumenterar för att socialt ansvarstagande befinner sig i ett nätverk av intressenter och bör då beakta och hantera behov och krav från dessa intressenter. Viktigt är då att ha strategier för att hantera motstridiga krav från olika intressenter utan att tappa fokus på det sociala ansvarstagandet. För att lyckas med detta behöver olika intressenter engageras och involveras i verksamhetens beslutsprocesser för att på så sätt få bästa möjliga utfall (Andriof and Waddock 2002).

Freeman et al. (2010) gör en jämförelse med mer traditionellt socialt ansvarstagande och ett mer integrerat socialt ansvarstagande (se tabell 1). Den traditionella synen är här att socialt ansvarstagande hanteras utöver eller sidan om ordinarie verksamhet efter att verksamhetens behov uppfyllts. I det integrerade synsättet är det sociala ansvarstagande en del av verksamheten och genomsyrar dess behov och beslutsprocess. Det vill säga att socialt ansvarstagande inte är ett filantropiskt engagemang, utan bör ses som en del av kärnverksamheten (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.

Standard för socialt ansvarstagande ISO 26 000 (SS-ISO 2010) 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 sociala ansvarstagande (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 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.

Aspekter avseende socialt ansvarsfull upphandling har delvis legat till grund för EUs direktiv avseende offentlig upphandling (2014/24/EU) där det i artikel 37 framgår att:

”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.”

EU direktiven (2014/24/EU) tydliggör möjligheterna att ta miljö- och sociala hänsyn, under förutsättning att det är kopplat till föremålet för kontraktet och i enlighet med upphandlingslagstiftningens grundprinciper (Wedin-Hansson 2015). Sundstrand (2015) konstaterar att definitionen av social hänsyn i offentlig upphandling inte är helt klarlagd och gör en koppling att social hänsyn, tillsammans med miljöhänsyn, kan kategoriseras som icke-ekonomisk kravställning. Arrowsmith och Kunzlik (2009) benämner detta som horisontella krav där kravställningen, till skillnad från funktionella krav, är att dessa inte direkt berör det som handlas upp utan mer handlar om att leverantörer ska uppfylla högre krav än de rent lagmässiga inom till exempel ett område som social hänsyn. Det är nödvändigtvis inte mindre viktigt, kanske till och med tvärtom, men det är mer sekundärt i relation till det som upphandlas. Ett exempel kan vara krav på sysselsättningsåtgärder där detta inte direkt påverkar kvaliteten på det som upphandlas men kan bidra till positiv samhälls utveckling som indirekt är en del av en offentligt upphandlande enhets målbild. Detta är inte minst tydligt för de kommunala, allmännyttiga, bostadsbolagen som traditionellt har ett socialt ansvarstagande som en del av sin verksamhetsidé. Det lyfts även fram i svenska regeringens upphandlingsstrategi (Finansdepartementet 2017) att social hänsyn ska vara en naturlig del av offentlig upphandling och att sociala krav ska ställas när det är möjligt och lämpligt.

Trafikverkets upphandling avseende sociala krav innehåller följande delar:

- 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
- Sysselsättning

Trafikverket är här lite mer avgränsad än EU och ISO 26000 framförallt avseende aspekter som social integration och tillgänglighet. Detta är dock aspekter som direkt eller indirekt ändå finns med men det är inte definierat som ett socialt krav. Vad gäller kopplingen till Trafikverkets uppförandekod tas här upp en del av de aspekter som behandlas i ISO 26000 som att motverka korruption, främja sund konkurrens, undvika onödiga resor, måttfull representation, antidiskriminering samt miljötänkande.

Studie av kontrakt

Den här studiens syfte är att utreda hur Trafikverkets upphandlingsprocess fungerar idag med avseende på sociala kontraktsvillkor. Studien baseras på intervjuer av Kvalificerade inköpare för projekt inom Trafikverket, upphandlade under 2016-2017 fördelat enligt tabell 2.

Tabell 2. Fördelning av studerade kontrakt.

	Väg	Järnväg	Totalt
Investering	3	1	4
Stora Projekt	1	3	4
Underhåll	2	1	3
Totalt	6	5	11

Syftet med intervjuerna har varit att utreda Trafikverkets inköpsorganisations förhållningssätt till socialt ansvarstagande i allmänhet och sociala krav i synnerhet. Vidare har syftet varit att få en bild av den kunskap som finns avseende ställandet och uppföljningen av sociala krav.

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.

Arbetsvillkor

Samtliga respondenter anser att kravet gällande arbetsvillkor kan definieras som ett socialt krav. Ett par respondenter påpekar att det är Trafikverkets definition av sociala krav men att de håller med i den bedömningen. En respondent tar upp att det inte finns en entydig definition av sociala krav. Definitionen kan variera beroende på vilken verksamhet eller bransch som hänvisas till.

Samtliga respondenter är positivt inställda till kraven gällande arbetsvillkor. De positiva effekter som flera respondenter tar upp är konkurrens på lika villkor samt att ingen ska fara illa. Kunskapen om kraven avseende arbetsvillkor varierar. Flera är osäkra på vad kravet faktiskt innebär, de är medvetna om att det finns utmaningar med kravet men få beskriver på vilket sätt. En respondent bedömer att problemet är relativt litet inom renodlade järnvägsentreprenader, eftersom säkerhetskraven är så omfattande vilket gör att endast behörig personal kan vistas inom arbetsområdet.

Legitimationsplikt och närvaroredovisning

Respondenternas åsikter går isär när det gäller huruvida 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. Återigen är det en respondent som hänvisar till att kravet, av Trafikverket, är definierat som socialt krav och därmed är ett socialt krav i det här sammanhanget.

Kraven gällande legitimationsplikt och närvaroredovisning ser respondenterna endast positivt på. Det menar att det är självklart att personer inom arbetsområdet ska kunna legitimeras sig. För Trafikverket är det viktigt att veta vem som är på arbetsplatserna främst för att, i det här sammanhanget, kunna minimera risken för svart arbetskraft. Utmaningen med kravet som tas upp är att projektens arbetsområden ibland är utspridda över en stor geografisk yta, till exempel kontrakten för BAS-underhåll. Kunskapen hos respondenterna är relativt hög, samtliga känner till kravet och har god kännedom om hur kravet ställs samt hur leverantören ska uppfylla kravet.

Grundläggande rättigheter

Samtliga respondenter menar att kravet gällande grundläggande rättigheter är ett socialt krav. Flera respondenter hänvisar till att grundläggande rättigheter är grunden till hur sociala krav bör definieras. 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.

Skatter och socialförsäkringsavgifter

De flesta respondenter är samstämmiga i att kravet gällande skatter och socialförsäkringsavgifter kan definieras som ett socialt krav. Endast en av respondenterna menar att det inte är ett socialt krav.

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.

Antidiskriminering

Kravet som avser antidiskriminering tycker samtliga respondenter är ett socialt krav. 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.

Etiska frågor

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.

Sysselsättning

Även gällande sysselsättningskravet är det delade meningar huruvida det är ett socialt krav eller inte. Eftersom kravet skapar möjligheter för fler människor att komma i arbete menar några att det är en form av socialt krav, andra är mer tveksamma. Ytterligare någon respondent tycker det självklart är ett socialt krav. 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 sysselsättningsskapande 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.

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.

Arbetsvillkor

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. 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.

Legitimationsplikt och närvaroredovisning

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

Grundläggande rättigheter

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.

Skatter och socialförsäkringsavgifter

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.

Antidiskriminering

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.

Etiska frågor

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.

Sysselsättning

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. Förslag till förändringar i modellen som tas upp är bland annat att:

- Göra det lättare för leverantörerna att kunna tillgodoräkna sig platserna.
- Initialt vara mer öppen med hur platserna ska tillgodoräknas för att senare strama upp kraven när branschen blivit mer van vid kraven.
- Samråda med marknaden på projektnivå för att få en bredare bild av hur de ser på kravställningen och justera modellen utifrån det.
- Modellen blir mer anpassad till respektive kontrakt. Istället för att titta på beloppsgränser och kontraktstiden bedöma utifrån kontraktets möjligheter att uppfylla platser.

En respondent menar att leverantörerna överlag är positiva till kraven men tar också upp vikten av att inte hamna i att leverantörerna räknar med att ta vitet. En annan respondent menar att det är viktigt att platserna fyller rätt funktion.

Uppföljning

Arbetsvillkor

Huvudutmaningar vid uppföljning av arbetsvillkor som respondenterna tog upp var:

- Otydlighet i när kravet är uppfyllt. Vad är rätt minimilön?
- Omfattande arbete att kunna bedöma om samtliga personer har fått rätt lön utbetald.

De flesta respondenter har en hel del tankar kring uppföljningen av arbetsvillkor. De ser problematiken både kring kravställandet men också utmaningarna i uppföljningen.

Aspekter som lyftes under intervjuerna gällande uppföljning av arbetsvillkor:

- Osäkerhet gällande vilka kollektivavtal som gäller.
- Uppföljningen underlättas givetvis om lönenivåer skrivs ut i kontrakten som en del kommuner gör.
- Svårigheter att veta vem lönen betalas ut till.
- Större utmaning att följa upp utländsk arbetskraft och löneutbetalningar.
- Svårt att undersöka om arbetstagaren får skälig lön men istället får betala väldigt hög hyra för boende som arbetsgivaren kan dra nytta av.
- Omfattande administrativt arbete för att följa upp i hela leveranskedjan.
- Hur långt i leverantörskedjan ska Trafikverket följa upp?
- Det är vanligtvis inga problem med kontrakterad leverantör, problemen uppstår längre ner i leverantörsleden.
- Vilket ansvar ska Trafikverket, som beställare, ta och vilket ansvar ska huvudleverantörerna ta?
- Hur arbetsvillkoren ska kunna följas upp är en fråga som ofta ställs till Kvalificerade Inköpare.
- Arbetsvillkor är svåra att följa upp och kunskapsnivå är generellt låg inom Trafikverket, oavsett organisation.
- Det finns en bra handledning som ger tips på hur uppföljningen ska gå till.

Legitimationsplikt och närvaroredovisning

När det gäller uppföljning av legitimationsplikt och närvaroredovisning ser respondenterna som relativt oproblematiskt. En respondent menar att utöver de kontroller som Skatteverket gör, behöver projektet bestämma hur ofta och vilken typ av kontroll som ska genomföras. En annan respondent tar upp att branschen har genom ID06 ett gemensamt system, vilket underlättar uppföljningen. Ytterligare en respondent lyfter att många projekt har stora arbetsområden t.ex. underhållskontrakt, vilket gör att det är svårt att genomföra kontroller.

Respondenterna lägger stort fokus på Skatteverkets kontroller och mindre på hur projekten ska följa upp kraven. De har mindre bra kunskap kring hur närvaroredovisningen praktiskt fungerar och vad det finns för möjligheter kring uppföljning av det.

Respondenternas svar gällande vite som är kopplat till legitimationsplikt och närvaroredovisning var begränsade. Två respondenter uttryckte att det nog inte är så vanligt att vite utgår och ifrågasätter om det i så fall är lämpligt med vite för det här kravet. En annan respondent menar att vitet är relativt lätt att följa upp. Om det görs en kontroll och det är någon person på arbetsplatsen som inte har registrerat sig tas vite ut.

Grundläggande rättigheter

Främsta utmaningen när det gäller uppföljning av grundläggande rättigheter menar respondenterna är möjligheten att följa upp hela leverantörskedjan. En utmaning är att få klarhet i hur leverantörskedjan ser ut. Vilka underleverantörer finns och vilka materialleverantörer anlitas? En annan utmaning är att säkerställa att de grundläggande rättigheterna efterlevs vilket ett par respondenter lyfter är svårt att bedöma. Hur bedöms om

kravet är uppfyllt? En annan aspekt som respondenterna tar upp är att leverantörerna ser till att kravet ställs vidare genom hela leverantörskedjan.

Flera respondenter tar också upp om kraven ska gälla i hela leverantörskedjan och framförallt om Trafikverket ska ansvara för att följa upp samtliga led. En respondent menar att leverantörerna inte har den organisation och de resurser som krävs för att ha möjlighet att följa upp dessa krav.

Vidare tar ytterligare en respondent upp frågan om kravet inte efterlevs hur detta ska hanteras. Det finns inga viten kopplade till kravet gällande grundläggande rättigheter. Det enda medel som finns är att häva kontraktet, vilket vanligtvis inte är önskvärt.

Ett par respondenter efterfrågar en uppföljningsmodell som tydligare beskriver hur uppföljningen ska fungera med hänvisning till att kraven som ställs i kontrakten måste följas upp.

Skatter och socialförsäkringsavgifter

De flesta respondenter tycker att kravet gällande skatter och socialförsäkringsavgifter är lätta att följa upp. Uppföljningen görs enkelt via Skatteverket och det finns tydliga rutiner för kontroll bland annat vid tilldelning.

Utmaningen som några respondenter tar upp är hur uppföljningen ska kunna tillämpas genom hela leverantörskedjan. En annan utmaning som tas upp är var rätt information om utländska leverantörer kan inhämtas samt hur informationen bedöms. Värderingen av informationen som tillhandahålls är en av utmaningarna.

Antidiskriminering

Flera respondenter tar upp att uppföljningen av antidiskriminering är svår att bedöma. Det är enkelt att kontrollera att det finns en jämställdhetsplan, men att bedöma hur det systematiska arbetet avseende antidiskriminering fungerar är svårare. Hur leverantörerna arbetar med uppsatta policys och riktlinjer är en stor utmaning. Praktiska exempel vad som ska kontrolleras i till exempel en jämställdhetsplan efterfrågas från respondenterna.

Eftersom det finns vite kopplat till kravet gällande antidiskriminering tar ett par respondenter upp behovet av att bedömningen görs lika. De flesta respondenter menar att bedömningen om vite ska utgå är oklar och flera frågar sig om Trafikverket någon gång har tagit ut vite för antidiskriminering. Vidare frågar sig ett par respondenter om det är ett vite som ska finnas med i kontrakten.

Etiska frågor

Det är ytterst få reflektioner kring uppföljningen av etiska frågor från respondenterna. De få som svarade visste inte om det görs någon systematisk uppföljning av kraven gällande etiska frågor. En respondent brukar vid startmötet hänvisa till Trafikverkets uppförandekod, men utöver det görs ingen uppföljning. En annan respondent berättar att i ett projekt har en person från leverantören fått sluta efter misstanke om att ha brutit mot Trafikverkets uppförandekod.

Sysselsättning

Respondenterna har många tankar kring uppföljningen av sysselsättningskraven. Ett par respondenter tar upp att det finns riktlinjer och modeller för uppföljningen. Många har inställningen att det är relativt nytt och att modellen måste justeras efter hand. En respondent menar att initialt var modellen för teoretisk och resulterade i att den genererade för många anställningsplatser per projekt. Modellen är något förändrad nu vilket bedöms positivt. Ett par respondenter lyfter att det är viktigt att bedöma antalet platser utifrån projektorganisationens storlek. Det måste finnas en balans mellan antal anställningsplatser och projektets ursprungliga organisation. En annan respondent tar upp möjligheten att ställa kraven vidare till underleverantörer men att det kan vara svårt då många underleverantörer är egenföretagare. Vidare är det en respondent som menar att leverantörerna samt arbetsförmedlingen inte kan hitta lämpliga kandidater som kan uppfylla platserna. En annan

respondent tar upp att Trafikverkets organisation behöver lära sig mer om samarbetet med arbetsförmedlingen.

Flera respondenter lyfter risker gällande att människor utnyttjas i systemet, till exempel att personer som tas in i projekten inte får lämpliga arbetsuppgifter. En respondent ställer sig frågande till om rätt syfte i så fall uppnås? Det är många platser som samma leverantörer ska uppfylla vilket också kan göra att leverantörerna hittar system för att klara kravet och vidare inte uppfylla det huvudsakliga syftet. Det kan också finnas risk för att företag som har flera längre kontrakt med Trafikverket skapar en pool där de låter samma person uppfylla en praktikplats först i ena kontraktet och sen i andra och att det här sätts i system.

Respondenterna tycker generellt det är positivt med vite kopplat till sysselsättningskraven. Eftersom det är ett specifikt regeringsuppdrag menar ett par respondenter att det är rimligt att ha vite kopplat till kraven. En respondent är mer skeptisk till vitet. Det vore bättre att, initialt, enbart ha bonus för att uppmuntra leverantörerna och se till att arbetet påbörjas i branschen. De flesta respondenter tycker att det är relativt enkelt att bedöma om vite ska utgå eller inte. En respondent tycker det är otydligt vad som gäller avseende sysselsättningskraven, främst utifrån uppföljning och bedömning av eventuella viten.

De flesta respondenterna tycker att det är bra med bonus på sysselsättning. De menar att det är ett sätt att uppmuntra leverantörerna till att ta in fler personer i kontrakten. En respondent lyfter dock att det inte ska vara för lätt att få bonus så att systemet kan manipuleras. En annan respondent är tveksam till att bonus och viten är lika stora. Ytterligare en respondent menar att det är tillräckligt utmanande för leverantörerna att klara anställningsplatserna, bonus bedöms mindre intressant för leverantörerna.

När branschen kommit igång med sysselsättningskraven, menar en respondent, att modellen kanske kan ändras så att alla kontrakt över till exempel 100mkr ska ta in två personer och att bonusplatser kan tas bort.

Verktyg och arbetssätt

Samtliga respondenter känner till arbetet kring sociala krav men flera har precis börjat sätta sig in i det och är inte speciellt väl pålästa i hur arbetet ska fungera i praktiken. Flera respondenter uttrycker att det inte är tydligt vilka hjälpmedel, verktyg och modeller som finns. Någon tar upp självdeklarationen, en annan tar upp risktrappan, en tredje refererar till den interna uppföljningen av sysselsättningskraven och ytterligare en respondent tar upp kontrollprogrammen i projekten.

- *Tilldelning*

Kontroll som görs vid tilldelning för bland annat skatter och socialförsäkringsavgifter tycker respondenterna är tydligt hur det ska genomföras. Det finns beskrivet hur och när kontrollen ska genomföras.

- *Startmöte och byggmöten*

Två respondenter tar upp att det finns ett par frågor som ska tas upp vid startmötet med leverantören. Andra frågor ska ställas vid byggmöten och förs in i byggmötesprotokollen. Vilka frågor som ska ställas och vad som ska tas upp går respondenterna inte närmare in på.

- *Kontrollprogram*

Några respondenter tar upp att det finns kontrollprogram som projekten ska använda för att följa upp krav, däribland även de sociala kraven.

- *Självdeklaration*

En respondent tar upp att det finns en självdeklaration som kan användas i uppföljningen.

- *Revisioner*

En respondent tar upp att det är väldigt många revisioner som ska genomföras enligt risktrappan som finns i en av rutinerna. Detta blir mycket kostsamt att genomföra då revisionerna genomförs av extern konsult och dessutom är det ofta samma leverantörer som revisionerna genomförs hos. En annan respondent menar att det är ett bra sätt att komma i gång med uppföljningen.

Flera respondenter efterfrågar mer konkreta handledningar med exempel på vad som bör finnas med i underlagen som leverantörerna överlämnar, exempelvis när det gäller antidiskriminering. En respondent uttrycker att handledningen är bra med exempel på frågor som kan ställas till leverantören men saknar hjälp med hur svaren ska bedömas. Mer utbildning i hur uppföljningen är tänkt att fungera efterfrågas också av en respondent.

Ytterligare en respondent menar att uppföljningen måste bli en naturlig del i projekten. Där ordinarie hjälpmedel används så som riskhantering och kravhantering.

Nedan följer några förslag som respondenterna lyfte fram för att bättre hantera uppföljning av sociala krav.

- I HSQ-ronderna föra in en checklista för sociala krav. Checklistan bör innefatta tydliga förklaringar i vad som ska kontrolleras. Detta skulle kunna vara en hjälp i att upptäcka eventuella missförhållanden.
- Kan bedömningar läggas in och följas upp i Upplev avseende de sociala kraven?
- I dokumentet "Beslut om annonsering" skulle riskindikatorerna finnas med i mallen istället för att hänvisa till riktlinjen. För att kunna följa riskbedömningen i senare skeden, hur bedömde man i ett tidigt skede och därmed få spårbarheten.
- Det hade varit bra med en gemensam yta där samtliga kontroller som gjorts finns loggade. Har någon gjort en kontroll av ett företag behöver ju inte samma kontroll göras veckan efter i ett annat kontrakt.
- Hjälp i att bedöma vad i kontraktet som behöver kontrolleras och göra stickprov, lite riktlinjer för detta hade då varit bra.

En respondent berättar om att ett projekt inlett ett samarbete med Ekobrottsmyndigheten. Varje månad skickar leverantören uppgifter om företag till Skatteverket och samtidigt skickar Trafikverket uppgifter till Ekobrottsmyndigheten. Hittills är samtliga parter mycket nöjda med samarbetet. Samma projektorganisation har även för avsikt att samarbeta med de fackliga organisationerna främst gällande arbetsrättsliga villkor.

Vite och bonus

Det skiljer sig något i respondenternas generella syn på vite vid sociala krav. Några respondenter menar att det är bra att vite finns för att visa på att det är viktiga krav. Andra respondenter är mer tveksamma. En respondent tar upp att det bör inte finnas för många viten i kontrakten och att detta måste bedömas vid framtagning av förfrågningsunderlag. En annan respondent menar att många av de viten som finns för sociala krav inte nyttjas, vilket inte är bra då det i slutändan påverkar prisbilden.

Respondenterna är samstämmiga i att krav som är vitesbelagda måste följas upp extra noggrant och bevaka att vite utgår om kraven inte efterlevs. En respondent tar upp att i vissa fall kanske Trafikverket skulle överväga att häva kontraktet om de sociala kraven inte efterlevs. En annan respondent menar att de viten som finns för sociala krav idag är ganska kraftlösa och påpekar vidare att viten inte ska skärpas utan att de ska följas upp bättre.

De flesta respondenter tycker att bonus på sysselsättningskraven är bra. Det är positivt att leverantörerna har incitament till att sysselsätta fler personer. Samtliga respondenter anser att det inte ska finnas bonus kopplat till resterande krav med motivering att kontraktsskrav inte ska ge bonus. Bonus ska finnas om leverantören överträffar kraven som ställs. Det är inte rätt att ställa bonus på exempelvis lagkrav, som antidiskriminering.

En respondent tar upp förslaget att utse en leverantör som på årsbasis arbetat bäst med de här frågorna och ge ut ett pris inom social hållbarhet i Trafikverkets kontrakt.

Intern uppföljning och rapportering

Respondenterna beskriver ytterst lite om det interna uppföljningsarbetet inom Trafikverket. Det är endast en respondent som tar upp att sysselsättningskraven ska följas upp internt per tertial. Samma respondent menar att för de andra sociala kraven finns det inget behov av att ha någon intern återrapportering. Kraven ska följas och det finns inget värde i att centralt följa upp hur många som följer kraven eller inte. Kraven är absoluta och ska alltid följas.

En respondent föreslår att samtliga kontrakt som bedöms som högriskkontrakt, utifrån risktrappan, bör samlas centralt. Revisioner ska sen genomföras på samtliga kontrakt. Om revision inte ska genomföras i något kontrakt måste verksamheterna motivera detta.

En annan respondent uttrycker att det är viktigt för Trafikverket att mäta att de krav som ställs ger de effekter som förväntas. Vilket görs genom att samla in data från kontrakten och analysera hur det är bäst att handla upp och ställa krav nästa gång. Respondenten menar att det är viktigt att ta reda på vilka krav som leder i rätt riktning och vilka som ger önskade effekter. Vidare behöver informationen och erfarenheter samlas centralt på ett systematiskt sätt.

Gällande uppföljning av sysselsättningskraven tar en respondent upp behovet av att ta reda på hur det går för de personer som får praktik eller anställning i kontrakten. Ger kraven rätt effekter och uppnås syftet med kraven?

Vem ska följa upp?

Rollen som Kvalificerad Inköpare beskrivs vara ett affärsstöd till projektledningen. De flesta respondenter uttrycker att rollen som affärsstöd behöver förtydligas när det gäller ansvar för uppföljningen av sociala krav. Utvecklingsarbetet drivs av Inköp och Logistik vilket naturligtvis leder till att stort fokus läggs på frågorna inom den delen av organisationen. En av utmaningarna som respondenterna ser är att Inköp och Logistik inte äger kontrakten vilket gör att det blir svårare att vara del under kontraktstiden.

När respondenterna beskriver hur ansvarsfördelningen generellt ser ut mellan Kvalificerad Inköpare och Projektledare är de samstämmiga i att före och under upphandling är Kvalificerade Inköpare aktivt delaktiga i processen. Efter kontraktstecknandet är det Projektledaren som är ansvarig för kontraktsuppfyllandet med stöd av Kvalificerad Inköpare. En respondent uttryckte att Kvalificerad Inköpare ställer kraven och Projektledaren följer upp.

Det framkommer att det främst är under kontraktstiden som rollen affärsstöd behöver förtydligas.

Det är tydligt att respondenterna upplever att det är mycket arbete som krävs för uppföljning av sociala krav, båda för Kvalificerade Inköpare och Projektledare. Respondenterna visar stor förståelse för att Projektledare har många arbetsuppgifter och att det är en utmaning att kunna följa upp samtliga krav i kontrakten. Likaså att de sociala kraven endast är en liten del av de totala antal krav som ställs i kontrakten.

Vilken roll (Kvalificerad Inköpare eller Projektledare) som bör ansvara för uppföljningen av sociala krav ser respondenterna lite olika på. Någon respondent uttrycker att det uteslutande är Projektledarens ansvar att följa upp kraven och att upphandlande enhet inte ska beläggas med det arbetet. De flesta menar ändå att det viktiga inte är vilken roll som gör uppföljningen. Huvudsaken är att det finns resurser som kan göra uppföljningen och att det finns hjälpmedel som underlättar.

En respondent menar att det vore rimligt att Kvalificerad Inköpare kan hjälpa till med viss uppföljning. En annan respondent beskriver att Kvalificerad Inköpare ska veta vilka verktyg som finns att tillgå och kunna stötta i hur uppföljningen ska gå till. Däremot ska den operativa uppföljningen skötas av Projektledaren. En tredje respondent börjar med att uttrycka att det är Projektledarens uppgift att följa upp kraven, men fortsätter sen med att konstatera att Kvalificerade Inköpare behöver bli mer involverade under kontraktstiden. Sociala krav hade kunnat vara ett lämpligt område att ansvara för i så fall. Ytterligare en respondent konstaterar att det är många kontraktskrav som Projektledaren har ansvar i att följa upp och menar att Kvalificerad Inköpare kan bidra mer än vad som görs idag.

Flera respondenter tar upp problematiken med att det inte finns tillräckligt med resurser som kan stötta i den operativa uppföljningen av sociala krav. Behovet av specialister inom området lyfts också av flera respondenter. Det som efterfrågas är personer som är utbildade inom området och även kan lagstiftningen. Specialisterna skulle kunna hjälpa till när det gäller den operativa uppföljningen och även hantera de upptäckter som görs. Det efterfrågas en förstärkt organisation som kan arbeta med frågorna verksamhetsöverskridande både strategiskt och operativt. Kopplat till detta tog en respondent upp IKEA som exempel där de har anställt personer som uteslutande ägnar sig åt att följa upp sociala kontraktskrav. En annan aspekt som flera respondenter lyfter är till vilken nivå som kraven ska följas upp. Beroende på hur Trafikverket ser på det måste ställning tas till om andra resurser behöver tillsättas.

Implementering av arbetssätt

När det gäller implementering och kommunikation kring arbetssätten för sociala krav förmedlade ett par respondenter sina tankar. Sammanfattningsvis tog de upp följande huvudpunkter:

- Tydliggöra vad sociala krav är
- Landa i arbetssätt
- Öka kompetensen
- Informera samtidigt

Tydliggöra vad sociala krav är

Flera respondenter upplever att området sociala krav är väldigt spretigt. Det är svårt att förstå vad det är som ingår inom sociala krav. En respondent tycker att sociala krav och sysselsättningskrav borde tydligare paketeras, tillskillnad från hur området har presenterats hittills med sociala krav och sysselsättning som två skilja områden. Vidare upplever respondenten att projekten främst fokuserar på sysselsättningskraven och att de andra sociala

kraven glöms bort. En annan respondent menar tvärtom, att sociala krav och sysselsättningskrav är två skilda saker och bör kommuniceras som det. Det är inte naturligt att sysselsättningskraven är ett socialt krav.

Två andra respondenter lyfter att skatter och socialförsäkringsavgifter samt legitimationsplikt inte tillhör sociala krav. Indirekt är de sociala krav men framförallt är det hjälpmedel för att följa upp de sociala kraven. En av respondenterna menar att sociala krav är arbetsvillkor, grundläggande rättigheter och antidiskriminering.

Landa i arbetssätt

Organisationen behöver landa i arbetssätten kring sociala krav och det vore bra att inte göra för stora förändringar i arbetssätten nu. Respondenten menar att det är svårt för organisationerna att hålla sig uppdaterade när det görs många revideringar under kort tid. Vidare ger respondenten förslag på att använda opponentgrupper inför lansering av nya arbetssätt och rutiner. Detta kan vara ett sätt att involvera organisationen och samtidigt få värdefulla åsikter i ett tidigt skede.

Öka kompetensen

Öka kompetensen i organisationen hur uppföljningen ska fungera. Generellt är kunskapsnivån för låg inom Trafikverket när det gäller sociala krav. För att Inköp och Logistik ska kunna vara stödjande i frågorna behövs mer kompetens och för att verksamhetsområdena ska kunna följa upp kraven behöver även de mer kunskap. Respondenten lyfter ändå att arbetssätten gällande uppföljningen är relativt nya och kommer troligtvis utkristallisera sig med tiden, dock går arbetet för långsamt framåt. Respondenten tar samtidigt upp att eftersom det är långa ledtider i projekten så blir det en viss tröghet i att höja kunskapsnivån, vilket är viktigt att ha med vid implementering.

Informera samtidigt

Eftersom utvecklingsarbetet gällande sociala krav finns hos Inköp och Logistik faller det sig naturligt att medarbetarna på Inköp och Logistik från ny information först. En respondent lyfter att det är viktigt att nya arbetssätt och riktlinjer implementeras samtidigt inom verksamhetsområdena samtidigt som på Inköp och Logistik. Flera respondenter upplever att det tar väldigt lång tid innan Projektledare får vetskap om nya arbetssätt och vad som gäller inom sociala krav. Det är viktigt att den här typen av krav är förankrade inom verksamhetsområdena och att Projektledare känner till att nya krav, riktlinjer, rutiner, arbetssätt finns. En annan respondent ställer sig frågan om kraven och uppföljningen inte hade gett bäst utväxling i projekten om ansvaret för sociala krav hade legat på verksamhetsområdena istället för på Inköp och Logistik.

Avslutande reflektioner

Det är uppenbart att respondenterna, visserligen i varierande grad, är positiva till att Trafikverket ställer sociala krav. De ser att det finns ett behov i branschen av att ställa sociala krav och att det är viktigt att Trafikverket går i bräschen för att handla upp med anständiga villkor. Den gemensamma kunskapsnivån om vad sociala krav är relativt heltäckande hos respondenterna. Däremot är kunskapen på individnivå generellt ganska låg. Framförallt är det tydligt att spridningen är stor. En del respondenter är väl insatta i området medan andra är avsevärt mindre kunniga.

Processerna för kravställande och uppföljning innan tilldelning upplevs fungera bra och respondenterna vet vilka krav som ska finnas med i kontrakten samt vilka inledande kontroller som ska göras till exempel av skatter och socialförsäkringsavgifter. Det är tydligt att den främsta utmaningen är uppföljning under kontraktstiden. Här finns flera problematiska delar:

- Kravställningen är i flera fall otydlig.
- Organisationens kännedom om de dokument, verktyg och hjälpmedel som finns.
- Avsaknaden av konkreta dokument, verktyg och hjälpmedel som underlättar uppföljningen praktiskt.
- Otydlighet vilken roll, Projektledare eller Kvalificerad Inköpare, som ska genomföra uppföljningen samt var kunskapen om sociala krav förväntas finnas i organisationen.

Det är anmärkningsvärt att så pass få respondenter reflekterar över hur kraven ställs och hur kraven ska följas upp. Hur kravformuleringen ser ut är högst relevant för vidare uppföljning, men detta är inget som inköparna resonerar kring. Det är endast ett par respondenter som under intervjuerna tog upp hur kraven praktiskt ska följas upp och vilka kontroller som behöver göras under kontraktstiden.

I och med att kunskapsnivån inom organisationen bedöms vara relativt låg kan det kan finnas fördelar med att redan i kravställningen utreda hur kravet ska följas upp genom att ställa frågorna: Hur vet vi om kravet är uppfyllt och hur kommer leverantören praktiskt kunna uppfylla kravet? För att få en tydlig kravställning kan det finnas fördelar om Trafikverket har en bild av vilken typ av verifikat eller kontroll som behöver göras för att kravet ska vara uppfyllt. Vidare kan en tydligare kravställning säkerställas genom att ta reda på hur kraven rent praktiskt ska följas upp, vilka kontroller som bör göras etc.

Kraven gällande sysselsättning, skatter och socialförsäkringsavgifter samt legitimationsplikt bedöms vara de krav med tydligast kravformulering. Kraven för grundlägganderättigheter, antidiskriminering och etiska frågor upplevs vara otydliga i kravformuleringen. Kravet gällande arbetsvillkor skulle kunna vara tydligt men då behöver det tydliggöras vilka kollektivavtal som gäller. I dagsläget är det osäkert då det först behöver göras en bedömning om vilka kollektivavtal som krävställs samt för vilka personer de kraven gäller.

Många upplever att området sociala krav är spretigt och att det är svårt att få en enkel bild av vilka arbetsätt, riktlinjer, rutiner, modeller som finns inom området.

Det är uppenbart att kraven kräver olika typer av uppföljning och det kan finnas fördelar att tydliggöra detta. Således finns det behov av ökad kunskap inom området sociala krav i upphandling i allmänhet och uppföljning av dessa krav i synnerhet. Fortsatt forskning inom området kommer att fokusera på uppföljningsprocessen genom att reda ut hur denna upplevs i praktiken av de som är operativt aktiva i projekten.

Referenser

- Andriof, J. and Waddock, S. 2002. Unfolding stakeholder engagement. *Unfolding Stakeholder Thinking: Theory, Responsibility and Engagement*. In Andriof, J., Waddock, S., Husted, B. and Sutherland Rahman, S. (eds) Sheffield: Greenleaf Publishing, pp. 19–42.
- Arrowsmith S. och Kunzlik P (2009) *Social and Environmental Policies in EC Procurement Law: New Directives and New Directions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Edum-Fotwe, F.T, och Price A.D.F. (2009) A social ontology for appraising sustainability of construction projects and developments, *International Journal of Project Management* 27(4), 313–322.
- 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.
- Finansdepartementet (2017), Nationella upphandlingsstrategin, Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Freeman, R.E. (1984) *Strategic Management - A Stakeholder Approach*, Pitman Publishing Inc, Marshfield, MA.
- 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.
- Högberg L (2015) Vad säger forskningen om social hållbarhet vid renovering, i Lind H. och Mjörnell K. (red), *Social hållbarhet med fokus på bostadsrenovering – en antologi*, SIREn rapport 2015:4, 15-28.
- 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.
- 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 Reviews*. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00277.assessed 2016-10-31.
- Mitchell, R.K., Bradley, R.A. och Wood, D.J. (1997) Toward a theory of stakeholder identification and salience: defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853–85.

SS-ISO (2010) ISO 26000 Vägledning för socialt ansvarstagande, utgåva 1, Svensk standard SS-ISO.

Sundstrand A (2015) Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor i offentlig upphandling, uppdragsforskningsrapport 2015:2, Konkurrensverket.

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.