

hankinnat.fi
upphandling.fi



Lakiklinikka, onko sudenkuoppia tai riskejä

12.3 Tampere

Hankinta-asiantuntija Olli Jylhä

Julkisten hankintojen neuvontayksikkö
Rådgivningsenheten för offentlig upphandling

Seuraava vartti näiden aiheiden parissa

- Sosiaalisen työllistämisen vaihtoehdot
- Vertailukriteeri vs. vähimmäisvaatimus
- Sudentuoppia
- Mitä hyvässä työllistämisehdossa on

Sosiaalinen työllistäminen

- Tarkoituksena heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen, oppisopimus tai työkokeilu
- Tarkoituksena on auttaa työelämään henkilöitä jotka eivät normaaleja työllistymisreittejä pitkin työllisty

Hankinnan varaaminen (24 §)

- Hankintalaki antaa mahdollisuuden hankintojen varaamisesta työkeskuksille ja sosiaalisille yrityksille
- Vähintään 30 prosenttia työkeskuksen tai sosiaalisen yrityksen työntekijöistä tulee olla vammaisia tai muita heikommassa asemassa olevia henkilöitä
- Sosiaalisen yrityksen tulee olla merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin



Työllistämisehto vaatimuksena

- 98 § (EU) Hankintasopimuksen erityisehdot
- Hankintayksikkö voi asettaa hankintasopimuksen toteuttamiselle erityisehtoja edellytyksenä että liittyvät hankinnan kohteeseen (94 § EU) Ehdot voivat liittyä hankinnan taloudellisiin tai **sosiaalisiin** taikka innovaatio-, ympäristö- ja työllisyysnäkökohtiin.
- Hankintasopimuksen erityisehdoista on ilmoitettava hankintailmoituksessa, neuvottelukutsussa tai tarjouspyyntöasiakirjoissa.



Ehto vertailukriteerinä

- 93 § (EU) Kokonaistaloudellisesti edullisimman tarjouksen valinta
- Hankintayksikkö voi asettaa hinta-laatusuhteen vertailuperusteita, jotka liittyvät laadullisiin, yhteiskunnallisiin, ympäristö- tai **sosiaalisiin näkökohtiin** tai innovatiivisiin ominaisuuksiin.

Ehto vaatimuksena ja vertailukriteerinä

- Vähimmäisvaatimus ja vertailukriteeri eivät saa olla päällekkäiset
- Vertailukriteerinä voidaan käyttää vähimmäisvaatimuksen ylittävää kriteeriä
- Vähimmäisvaatimuksena: Tarjoaja sitoutuu työllistämään kaksi (2) henkilöä kuudeksi kuukaudeksi + Vertailukriteerinä: Tarjoaja saa kolme lisäpistettä sitoutumalla työllistämään kolmannen henkilön

Sudenkuoppia

Pienten yritysten huomioiminen

- Voiko kriteerissä huomioida isojen ja pienten yritysten eri mahdollisuudet palkata lisää työntekijöitä. Koska työllistämiskriteeri on raskas taakka muutaman hengen yritykselle?
- Vastaus: ei voi, kriteerin tulee olla tasapuolinen tarjoajan kokoluokasta riippumatta

Ohjaus oikeaan suuntaan

- Voiko esim. kunnan työllistämispalvelut tarjota apua työllistettävän rekrytointiin?
- Vastaus: Kyllä voi, kunhan työllistämisyavun vastaanottaminen on vapaaehtoista. Työllistämispalvelut voivat valvoa työllistämiskriteerin toteutumista.

Tuleeko työllistyä juuri hankinnan kohteena olevaan hankintaan

- Tuleeko työllistettävän työllistyä juuri hankinnan kohteeseen vai voiko olla tuottajalla muissa tehtävissä(94 §)?
- Suositus: On katsottu että työllistettävä voi toimia muissakin tehtävissä kuin juuri hankittavassa kohteessa. Perusteluna on käytetty sitä että kriteerin tarkoituksena on sosiaalisen tavoitteen täytyminen jolloin kriteerin toteuttamisessa on enemmän vapauksia kuin esim. hankinnan teknisten vaatimusten osalta.

Yhteistyömenettely

- Miten työllistämisehdossa voidaan huomioida tilanne jossa yrityksessä on lomautuksia tai irtisanomisia.
Työsopimuslain mukaan (6 § 55/2001) Irtisanottu työntekijä tulee ottaa ensimmäisenä takaisin (4kk tai 6kk irtisanomisesta)?
- Suositus: Tarjouspyyntöön ja sopimukseen maininta, että mikäli palkkatukityöllistämisen edellytykset eivät täyty - tilanteen johdosta, niin aikatauluista voidaan neuvotella. Työllistämisen tulee kuitenkin tapahtua viimeistään sopimuskauden loppuun mennessä.
- Suositus: Vaihtoehtoisesti tarjouspyynnössä työllistämiskriteerin täyttämiseksi annetaan väljä aikaraami (kaksi vuotta sopimuksen solmimisesta yms.)



Oman kylän pojat töihin

- Onko mahdollista vaatia että tukityöllistettyjen tulee olla kunnan/alueen asukkaita?
- Suositus: Kyseistä vaatimusta ei ole suositeltavaa käyttää. Kriteerin tasapuolisuus ja suhteellisuus on kyseenalaista. Koska kriteeri asettaa vaatimuksia käytettävien työntekijöiden kotikunnalle mikä on epäolennaista hankinnan kannalta

Työntekijän varmentaminen

- Hankintayksikkö tarvitse työsopimuksen yms. vastaavan dokumentin tarkistaakseen työsuhteen alkamisen ja keston. Kesätyöllistämistä koskevissa ehdoissa myös työllistettävän syntymäaika, jotta voimme olla varmoja, että kriteerien mukainen henkilö on työllistetty. lisäksi hankintayksikkö tarvitsee kopion todistuksesta, joka osoittaa työttömyyden keston. Voiko näitä dokumentteja vaatia?
- Vastaus: Tietojen antaminen liittyy osapuolten sopimusehdon täyttymiseen. Hankintayksiköllä on oikeus tarkistaa tiedot. Palkattavalle työntekijälle ilmoitettava että tiedot luovutetaan kaupungille sekä tieto siitä miksi tiedot annetaan.



Sanktiot

- Voiko hankintayksikkö sanktioida työllistymiskriteerin täyttämättömyydestä entä palkita?
- Vastaus: Hankintayksikkö voi määritellä sanktion tai porkkanan työllistämiskriteerin toteuttamisesta. Rankaisemisesta ja palkitsemisesta on syytä ilmoittaa tarjouspyynnössä tai tarjouspyynnön liitteissä esim. sopimusluonnoksessa.



Saman työllistetyyn käyttö eri hankinnoissa

- Kuinka seurata että yritys ei käytä samaa työllistettävää useassa eri kohteessa?
- Suositus: Hankintayksikön on vaikea varmentaa ettei samaa henkilöä käytetä muiden vastaavien työllistämiskriteerien täyttämiseen muiden hankintayksiköiden hankintojen osalta. Yleisesti ottaen tarjoajien rehellisyyteen voi luottaa myös tässä asiassa.
- Sopimusehdoilla voidaan kasvattaa kiinnijäämisestä aiheutuvia seurauksia (sanktiot)

Työntekijä ei ole soveltuva

- Mitä jos yritys ilmoittaa että työllistetty henkilö ei sovi, on keskeyttänyt työkokeilun yms. Onko yritys sidottu roikkumaan huonossa tekijässä?
- Suositus: Hankintayksikkö arvioi tapauskohtaisesti siitä täytetäänkö paikka toisella henkilöllä vai onko velvoite täytetty. Hankintayksikön on syytä sallia henkilön vaihto jos tuottaja pystyy vaihdon perustelemaan



Hyvän työllistämisehdon ainekset

Hankinnan valmistelu

- Hankinnan valmisteluvaiheessa syytä pohtia:
 - > Soveltuuko työllistämisehto tähän hankintaan
 - > Mikä on sopiva ehdon kokoluokka juuri tälle hankinnalle
 - > Mikä on työllisyyspalveluiden rooli ja mikä hankintayksikön
- Ennen hankintamenettelyn aloittamista hankintayksikkö voi tehdä markkinakartoituksen (65 § EU) hankinnan valmistelua varten ja antaa tietoa toimittajille tulevaa hankintaa koskevista suunnitelmistaan ja vaatimuksistaan
- Markkinakartoituksessa voidaan keskustella myös työllistämisehdosta
- Hankintayksikkö voi hakea parhaita käytäntöjä myös muista yksiköistä

Hyvässä työllistämisehdossa

- Työllistettävien henkilöiden lukumäärä
-> kaksi henkilöä sopimuskaudella
- Vähimmäiskesto työllistämisjaksolle
-> Tulee työllistää kuuden kuukauden ajaksi (6kk)
- Kuinka nopeasti ehto pitää täyttää
-> Tulee täyttää ehto ensimmäisen vuoden aikana
- Sanktio jos ehtoa ei täytetä
-> Sanktio työllistämisveloitteen laiminlyönnistä on X €/henkilö
- Tuleeko henkilön työllistyä hankinnan kohteeseen
-> Työllistettävän henkilön tehtävien tulee liittyä toimitettavaan...
- Ohjeet palkkatuesta (jos soveltuu)



Työllistämisehdon seuranta

- Työllistämisehdosta kirjaus sopimukseen
- Hankintayksikkö ilmoittaa kenelle työllistämisehdosta tulee ilmoittaa organisaatioissa
- Hankintayksikkö sopii sisäisesti kuka vastaa työllistämisehdon seurannasta
- Kunnalta mahdollisesti apua palkkatuen ja rekrytoinnin kanssa

Kiitos, kysymyksiä?