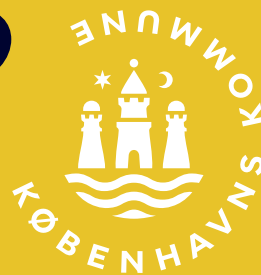


# Årsrapport 2018

## København mod social dumping



# Indhold

Forord	4
Københavns indsats mod social dumping	6
En risikobaseret kontrolindsats	8
Sådan tjekker indsatssteamet forholdene	10
Markante sager fra 2018	12
Tal og statistik for 2018	14
Uddannelsesklausul	36
ID-kort på udvalgte arbejdspladser	42

# Forord

København er kendt verden over for sin bæredygtige byudvikling og høje livskvalitet. År efter år kåres byen som en af verdens bedste byer at bo og leve i.

Det er jeg som overborgmester naturligvis stolt af. Men de rosende ord og hæderen forpligter. Vi skal fortsat arbejde for at sikre en høj livskvalitet for alle i København.

Livskvalitet er for mange også kædet sammen med et godt arbejdsliv. I Danmark er vi heldigvis så godt stillet, at de fleste arbejder under ordentlige forhold. Vi har sikkerhed på arbejdspladsen, ferie og fridage, og vi får de pensions- og overarbejdstillæg, vi har ret til.

Men selvom de fleste virksomheder tilbyder deres medarbejdere ordentlige arbejdsforhold, er der stadig brodne kar. Vi ser desværre eksempler på medarbejdere, der får helt ned til 40 kroner i timen eller bor og arbejder under kummerlige forhold.

Det vil vi i København ikke være med til. Alle, der udfører opgaver for Københavns Kommune, skal arbejde på fair løn- og arbejdsvilkår. Og vi skal have fair konkurrence for de virksomheder, der byder på opgaver for kommunen.

Derfor går vi forrest i kampen mod social dumping – med klausuler i vores kontrakter og et

indsatsteam, der kontrollerer forholdene. Siden vi startede i 2011, har vi fundet dårlige løn- og arbejdsvilkår på alt fra byggepladser til kantiner og ved kørsel for kommunen. Og vi har løbende styrket indsatsen.

2018 står for mig som en helt særlig milepæl i indsatsen mod social dumping. For et år siden oprustede vi med en ny hotline, en større kampagne og et nyt, effektivt indsatsteam, der udfører målrettede kontroller der, hvor der vurderes at være en reel risiko for snyd. Resultatet har været over al forventning.

Som du kan læse på de næste sider, har indsatsteamet afdækket rekordmange – hele 224 – tilfælde af social dumping. Vi sikrer, at virksomhederne rent faktisk retter op på forholdene og at medarbejderne får efterbetalt den løn, de har krav på. Samtidig har vi skåret ned på kontroller af virksomheder med orden i forholdene med

mere end to tredjedele, så vi bruger kræfterne effektivt og ikke forstyrrer de gode virksomheder unødigt.

Vi vil fortsat give de virksomheder, der forsøger at fuske og løndumpe, kamp til stregen. Men skal vi for alvor komme social dumping til livs, kræver det forsat en stærk, fælles indsats med vidensdeling og partnerskaber på tværs af brancher, kommuner og myndigheder.

Jeg vil derfor gerne sige en stor tak til alle de organisationer, samarbejdspartnere og de mange virksomheder, som har orden i forholdene og hver dag arbejder for at bekæmpe social dumping i København og resten af landet.

Lad os fortsætte det vigtige samarbejde, så vores by også fremover bliver bygget og holdt i gang på ordentlige vilkår.



Frank Jensen  
**Overborgmester**



# 1. Københavns indsats mod social dumping

## I Københavns Kommune stiller vi krav om, at alle, der løser opgaver for os, skal arbejde på ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Langt de fleste af kommunens leverandører tilbyder deres medarbejdere fair løn- og arbejdsforhold. Men der er undtagelser, som skaber unfair konkurrence på det danske arbejdsmarked for både medarbejdere og for alle de virksomheder, der har orden i forholdene, og som risikerer at blive udkonkurreret af de virksomheder, der snyder på vægtskålen.

Derfor har Københavns Kommune siden 2011 sat ind mod social dumping med krav om ordentlige

løn- og arbejdsvilkår i kommunens kontrakter. Alle kommunens kontrakter inden for byggeri og tjenesteydelser – og i vidt omfang også projekter, hvor kommunen har givet støtte eller tilskud – skal således indeholde en *arbejdsklause*. Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og ansættelsesvilkår som minimum skal være på niveau med den landsdækkende overenskomst for arbejde af samme art.

På opgaver, hvor der er potentiale for at uddanne elever og lærlinge, skal kontrakten desuden indeholde en *uddannelsesklausul*. Uddannelsesklausulen stiller krav om et antal elev- eller lærepladser på projekter af en vis størrelse og varighed.

Udover klausuler i kontrakterne, har Københavns Kommune i 2018 fået et *nyt internt indsatssteam mod social dumping*, der afløser det tidligere eksterne indsatssteam. Det interne indsatssteam følger op på, at klausulerne reelt bliver overholdt. Det er både til gavn for medarbejderne og de virksomheder, der har orden i forholdene. Indsatssteamet foretager en målrettet kontrolindsats ved at besøge blandt andet byggepladser og ved at indhente dokumenter på medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår, når indsatssteamet vurderer, at der er risiko for social dumping. Indsatssteamet har i 2018 både afdækket små og store tilfælde af social dumping.

### Fair vilkår – for både medarbejdere og virksomheder

Indsatssteamet har et dobbelt sigte; at sikre medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår og at sikre virksomheder fair konkurrence. Indsatssteamet arbejder derfor målrettet for at sikre, at det ikke skal kunne betale sig at snyde på vægtskålen.

Denne rapport gør status over indsatsen i 2018 – det første år med Københavns Kommunes nye, interne indsatssteam. På de næste sider kan du blandt andet læse om kontrolindsatsen, samarbejde med leverandører, se resultaterne efter det første år og få et overblik over fremtidige projekter.

## København opruster mod social dumping

- 2011: Københavns Borgerrepræsentation vedtager, at Københavns Kommune skal sætte ind mod social dumping ved at stille krav til alle leverandører om at tilbyde deres medarbejdere ordentlige løn- og arbejdsforhold. Kravene skal vedlægges alle fremtidige kontrakter med leverandører i form af en arbejdsklause.
- 2014: Indsatsen styrkes med et eksternt indsatssteam, der skal kontrollere forholdene på arbejdspladserne hos kommunens leverandører. Opgaven varetages af en privat leverandør.
- 2016: Indsatsen udvides, så kommunen også stiller krav om ordentlige forhold hos alle de institutioner, projekter og aktiviteter, som kommunen støtter økonomisk.
- 2018: Kommunen opruster med et nyt, internt indsatssteam ved navn CSR-enheden, som pr. 1. januar 2018 overtager ansvaret for kontrollen af kommunens indsats mod social dumping. Indsatssteamet arbejder på tværs af kommunens syv forvaltninger og har i løbet af det første år blandt andet afdækket den største social dumping-sag i kommunens historie. Indsatssteamet skal desuden som noget nyt også kontrollere, at uddannelses- og beskæftigelsesklausulerne i kommunens kontrakter overholdes.

## 2. En risikobaseret kontrolindsats

**Efter oprettelsen af det nye indsatssteam blev tilgangen til kontrolindsatsen ændret – og kommunen fik samtidig en ny hotline.**

Kontrolindsatsen er i dag baseret på en risikomodel, så indsatssteamet fokuserer kontrolarbejdet der, hvor de vurderer, at der er størst risiko for overtrædelser. Det sker både for at sikre, at der afdækkes flest mulige sager om underbetaling, og for at sikre, at de virksomheder, der har orden i sagerne, så vidt det er muligt, ikke forstyrres i arbejdet uden grund.

Risikomodellen er udarbejdet af indsatssteamet og bliver løbende opdateret. Modellen tager

højde for en række faktorer såsom virksomhedstype, ansættelsesforhold, typen af arbejde, der bliver udført, tidligere overtrædelser hos pågældende virksomheder m.m.

### **Mere fysisk tilstede på arbejdspladserne**

Den nye, risikobaserede kontrolindsats indebærer, at indsatssteamet i stort omfang tager ud og besøger de arbejdspladser, hvor der udføres opgaver for kommunen – særligt på store byggepladser.

Den fysiske tilstedeværelse giver indsigt i byggeprocessen og kendskab til virksomhederne, både hovedleverandør og skiftende underleverandører. Det betyder også, at leverandørens medarbejdere kender teamet og kommunens indsats mod social dumping.

Når indsatssteamet vurderer, at der er grund til mistanke eller videre undersøgelse af en leverandør, bliver der igangsat en nærmere kontrol. I løbet af det seneste år er langt de fleste sager startet på baggrund af et fysisk besøg og personlige samtaler med medarbejdere på pladsen. Indsatssteamet har erfaret, at det ofte er en mere effektiv måde at målrette kontrolindsatsen på end fra bag et skrivebord.

### **Ny hotline**

Indsatssteamet har en ekstern hotline, som alle kan skrive eller ringe til, hvis de oplever urimelige arbejdsvilkår eller har mistanke om social dumping ved opgaver, der udføres for Københavns Kommune. Hotlinen er altid åben og indsatssteamet rykker ud med kort varsel. Alle henvendelser bliver undersøgt og fulgt til dørs.

I 2018 har en række henvendelser ført til, at indsatssteamet har afdækket social dumping og har bidraget til, at de berørte medarbejdere har fået efterbetalt den løn, de havde ret til. Men henvendelserne har også en anden værdi: De giver indsatssteamet større indsigt i særlige branchevirksomheds- og ansættelsesforhold og hjælper med at forbedre den risikovurdering, der ligger til grund for kontrolindsatsen.

Indsatssteamet har også en intern rådgivningslinje og information på kommunens intranet, hvor medarbejdere i hele kommunen blandt andet kan læse om indsatsen og kan finde vejledning til de forskellige klausuler.

### **Mere dialog og forebyggende arbejde**

Udover selve kontrolindsatsen har indsatssteamet også i højere grad end tidligere fokuseret på det forebyggende arbejde ved blandt andet at styrke dialogen med byens virksomheder. I det forløbne år har teamet blandt andet afholdt fyraftensmøder for virksomheder, der ønsker at høre mere om indsatsen mod social dumping og de krav, som kommunen stiller. Indsatssteamet har også holdt oplæg hos de virksomheder, som har ønsket at ruste deres byggeledere bedre til at håndtere klausulkravene og være klar til kontrol fra indsatssteamet.

Samtidig er det forventningen, at det store fokus på tilstedeværelse på sigt vil have en præventiv effekt, da indsatssteamet er synlige på arbejdspladserne og uddeler materialer målrettet virksomhederne og de ansatte på deres kontrolbesøg.

# 3. Sådan tjekker indsats- teamet forholdene

**Ofte vil indsatssteamet i første omgang tage på et uanmeldt besøg. Herefter kan leverandøren blive bedt om dokumentation, så indsatssteamet kan foretage de nødvendige beregninger.**

Alle indsatssteamets kontroller er uanmeldte. I langt de fleste tilfælde starter teamet med at tage på et fysisk screeningsbesøg på en arbejdsplads.

Besøget starter med, at teamet melder sin ankomst til byggeledelse, køkkenchefen eller anden relevant ledelse på stedet. Derefter går teamet en tur på arbejdspladsen og taler med medarbejderne om løn og ansættelsesforhold. Indsats-

teamet har altid informationsmaterialer med, som bliver delt ud til både ledelse og medarbejdere.

Hvis indsatssteamet på screeningsbesøget ikke finder begrundet mistanke om social dumping, foretages der ikke yderligere. Hvis det derimod vurderes, at der er risiko for overtrædelse af arbejdsklausulen, udfører indsatssteamet en egentlig dokumentkontrol af de berørte virksomheder og medarbejdere.

#### **Dokumentation for løn- og arbejdsforhold**

Ved en dokumentkontrol anmoder indsatsteamet kommunens hovedleverandør på projektet om en række dokumenter på medarbejderes løn og arbejdstid. Alle hovedleverandører til kommunen

har kædeansvar. Hovedleverandøren er derfor ansvarlig for at sikre, at alle underleverandører efterlever klausulerne – og hovedleverandøren er også ansvarlig for at kunne dokumentere dette over for indsatssteamet.

Alle sager er forskellige og kræver derfor en individuel tilgang, så dokumentationen er relevant og fyldestgørende. Indsatssteamet har i forbindelse med sagerne i 2018 brugt meget tid på afdækning og opklaring af forhold omkring løn og i særdeleshed arbejdstid. Arbejdet har blandt andet været udfordret af underleverandører, der er gået konkurs, og medarbejderne, der har været vanskelige at finde. Der har også været flere sager om udstationeringer, hvor den relevante dokumentation var fra et land, hvor både skatte- og socialsikringssystemer er meget anderledes end i Danmark. Nogle gange kan det bare tage lang tid for hovedleverandøren at få den efterspurgte dokumentation fra deres underleverandører.

Når først dokumentationen foreligger, foretager indsatssteamet en beregning af lønnen og sammenstillen den med den relevante overenskomst.

#### **Mæglingsmøder og efterbetalinger**

Hvis indsatssteamet kan konstatere en overtrædelse af klausulerne, indkaldes hovedleverandør og eventuelt berørte underleverandører til et mæglingsmøde, så indsatssteamet sammen med virksomheden kan gennemgå dokumentation og beregninger, uklarheder kan diskuteres, og leverandøren har mulighed for at kommentere på sagen.

Herefter vil indsatssteamet arbejde for at indgå faste aftaler om, hvornår og hvordan leverandøren bringer orden i forholdene og kompenserer de berørte medarbejdere.

Indsatssteamet har i løbet af det første år erfaret, at mæglingsmødekonceptet virker efter hensigten: Det giver mulighed for en åben dialog, hvor leverandøren bliver hørt, og der kan aftales realistiske og gennemsigtige rammer for efterbetalinger til de pågældende medarbejdere.

Dermed er indsatssteamet med til at sikre, at virksomhederne rent faktisk retter op på forholdene, så medarbejderne får efterbetalt den løn, de har krav på. Det er sket i samtlige afsluttede sager i 2018. Indsatssteamet sikrer også, at virksomheden retter op på forholdene fremadrettet, så de medarbejdere, der fortsætter på Københavns Kommunes projekt, også har ordnede forhold efter endt kontrol.

Når efterbetalingen er dokumenteret, afslutter indsatssteamet sagen.

#### **Nøgletal**

Der er stillet efterbetalingskrav for i alt 3.183.310,01 kr. i sager, som er påbegyndt i 2018. Det svarer til knap 15.700 kr. pr. medarbejder, som er blevet underbetalt.

## 4. Markante sager fra 2018

**2018 har været et begivenhedsrigt år for indsatssteamet. Særligt tre sager har været skelsættende for indsatsen mod social dumping.**

### **Udstationerede brolæggere snydt for løn, kost og logi**

Indsatssteamet tog i efteråret ud på et screeningsbesøg efter en henvendelse til indsats-teamets hotline om et hold brolæggere, der arbejdede på skæve tidspunkter og uden korrekt arbejdstøj. Medarbejderne var ikke længere på pladsen, men med hjælp fra byggeledelsen hos hovedleverandøren blev den ansvarlige underleverandør lokaliseret. Det viste sig, at fire polske

medarbejdere alle havde arbejdet ni timer om dagen, seks dage om ugen i 17 dage. Deres timeløn lå på mellem 12,71 kr. og 25,94 kr., uden overarbejdsbetaling eller andre tillæg. Minimallønsatsen for denne slags arbejde er 163,29 kr. plus overtidsbetaling på 50-100 procent.

Da de fire medarbejdere var udstationerede af en polsk virksomhed, var de yderligere berettigede til betalt kost og logi, hvilket de ikke havde fået.

Samlet var der tale om en underbetaling pr. medarbejder på mellem 36.215,96 kr. og 37.993,54 kr. Godtgørelsen for manglende kost og logi beløb sig til 12.104 kr. Samlet set blev der efterbetalt 149.817,36 kr. til de fire brolæggere.

### **Sort arbejde lønnet ud af medarbejders egen lomme**

Indsatssteamet var i starten af året ude på et screeningsbesøg hos en virksomhed, der varetager driften af en af kommunens kantiner. Her mødte teamet en opvasker, der forklarede, at han ikke arbejdede på stedet, men at han var der for at hjælpe en ven, der var syg.

Han havde ingen ansættelseskontrakt og fik ingen løn. Da indsatssteamet spurgte køkkenchefen om sagen, forklarede hun, at den faste medarbejder var på ferie, og at hun havde instrueret ham i at finde og lønne sin egen vikar – med medarbejderens egne feriepenge.

Den ulønnede vikar blev efterfølgende lokaliseret, der blev stillet efterbetalingskrav, og medarbejderen fik udbetalt den korrekte løn. Han blev samtidig ansat i virksomheden som reserve, og virksomheden gennemgik krav til løn- og ansættelsesvilkår med alle køkkenchefer for at undgå, at noget lignende kunne ske igen.

### **Største sag i kommunens historie**

I starten af året foretog indsatssteamet et screeningsbesøg på et af kommunens byggerier, hvor nogle medarbejdere fortalte om lønninger langt under niveauet i arbejdsklausulen. Indsatssteamet gennemførte herefter en dokumentkontrol og en række opfølgende samtaler med medarbejderne.

Kontrollen viste, at i alt 19 udstationerede tjekiske medarbejdere blandt andet havde fået for lav timeløn og ikke fået udbetalt pension og overarbejdstillæg på trods af 12 timer lange arbejdsdage. Medarbejderne blev i gennemsnit betalt

58,35 kr. i timen – det er under en tredjedel af, hvad de har krav på ifølge overenskomsten.

Indsatssteamet stillede krav om efterbetaling, og efter flere mæglingssmøder blev medarbejderne sikret en efterbetaling på over 1.550.000 kr. – det største beløb nogensinde i kommunens indsats mod social dumping.

I afdækningen af sagen rejste indsatssteamet bl.a. til Sverige, hvor nogle af medarbejderne nu var udstationeret. Der blev de præcise forhold omkring løn og kosttillæg afklaret, og indsatssteamet kunne sikre sig, at medarbejderne havde modtaget de korrekte efterbetalinger.

# 5. Tal og statistik for 2018

**På de følgende sider er der samlet et overblik over årets sager samt over de former for ansættelser og brancher, hvor der er en særlig risiko for social dumping.**

Indsatsteamet foretager to typer kontroller – screeningsbesøg og dokumentkontroller.

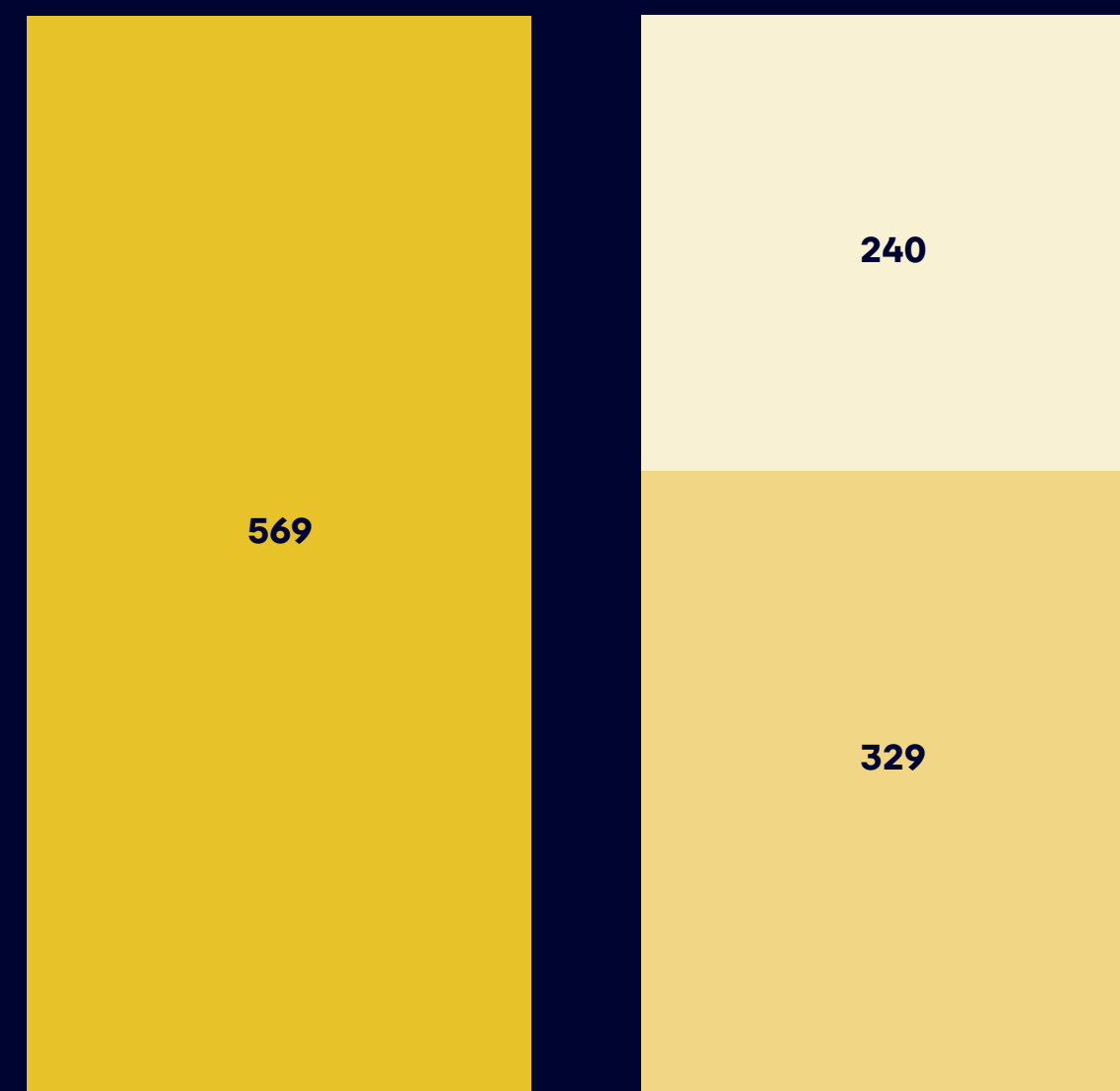
Screeningsbesøg er kontrolbesøg, hvor indsats-teamet udfører risikovurdering på baggrund af fysisk tilstedeværelse på arbejdspladser og byggepladser. På et screeningsbesøg taler indsats-teamet med både ledelse og medarbejdere for at danne et overblik over arbejdspladsen og dem, der udfører arbejdet. Indsats-teamet benytter

også strukturerede interviews af udvalgte medarbejdere i risikovurderingen, hvilket også efterfølgende kan bruges til at sammenholde med dokumentation i en eventuel dokumentkontrol.

Dokumentkontroller er kontroller, hvor leverandøren fremlægger dokumentation for løn- og ansættelsesforhold for udvalgte medarbejdere. Dokumentationen indhentes ved, at indsats-teamet anmoder hovedleverandøren om at fremsende de relevante dokumenter for udvalgte medarbejdere. Det kan enten være hovedleverandørens egne folk eller medarbejdere hos underleverandører. Det er på baggrund af dokumentkontroller, at der kan stilles krav om efterbetaling til medarbejderne, hvis der er konstateret en materiel overtrædelse af arbejdsklausulen.

## Antal kontroller fordelt på kontroltyper i 2018

■ Antal kontroller 2018 ■ Dokumentkontrol ■ Screeningsbesøg



1 kontrol = 1 besøg  
1 kontrol = dokumentkontrol af én medarbejder



**Materielle overtrædelser**

I 2018 har indsatssteamet fundet underbetaling hos 70 procent af alle kontrollerede medarbejdere.

Når en leverandør ikke lever op til kravene om ordentlige løn- og arbejdsforhold, skelnes der mellem to typer overtrædelser af arbejdsklausulen:

- Der er sket en materiel overtrædelse af arbejdsklausulen, når en medarbejder er blevet underbetalt.
- Der er sket en formel overtrædelse, når en leverandør ikke fremsender den påkrævede dokumentation rettidigt.

Der er i alt udtaget 329 personer til dokumentkontrol. Heraf er der pr. ultimo februar 2019 foretaget en beregning af lønforhold i 321 af sagerne. Det vil sige, at der i 98 procent af sagerne er foretaget en vurdering af, om der er sket underbetaling af en medarbejder. 2 procent af sagerne er stadig under beregning.

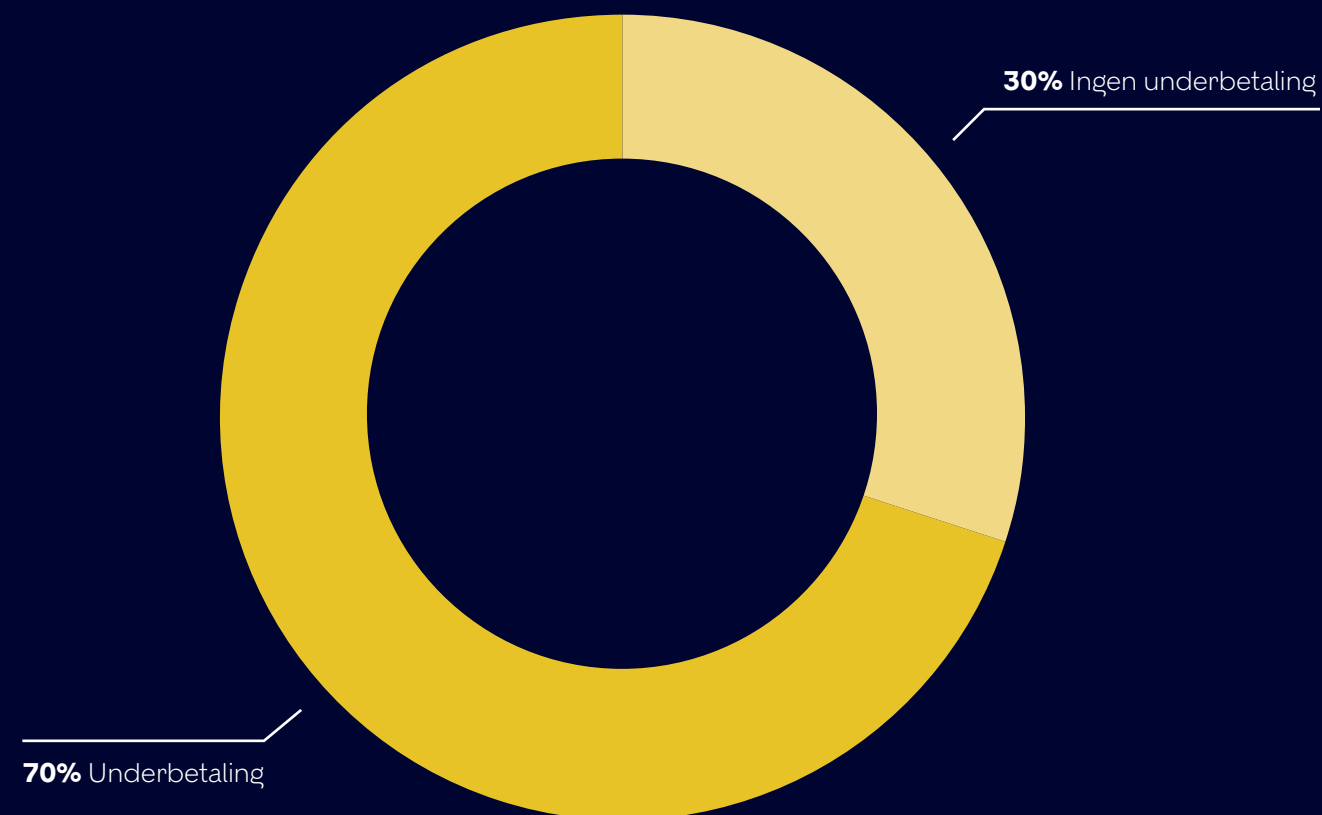
Ud af de 321 beregnede sager er der konstateret underbetaling i 224 tilfælde, svarende til 70 procent.

I 30 procent af sagerne er der ikke fundet en overtrædelse af arbejdsklausulen.

Af tabellen fremgår det, hvordan årets dokumentkontroller er fordelt på personniveau – hvor én kontrol repræsenterer én medarbejder – og aftaleniveau, hvor én kontrol repræsenterer én leverandørkontrakt, som altså kan dække over dårlige løn- og arbejdsforhold for flere medarbejdere.

Mens der tidligere år har været fundet et relativt lille antal overtrædelsessager – 5,5 procent på personniveau og 14 procent på aftaleniveau – er der i 2018 fundet underbetaling i 70 procent af kontrollerne på personniveau og 82 procent af kontrollerne på aftaleniveau. Den nye målrettede og risikobaserede tilgang i kontrolindsatsen har altså ført til en markant stigning.

I 2018 er der i alt fundet 224 materielle overtrædelser – blandt de 329 personer, der har været udtaget til dokumentkontrol. Til sammenligning foretog det tidligere indsatssteam i perioden november 2014 til ultimo 2017 dokumentkontrol af 3568 personer. Heraf blev der konstateret materielle overtrædelser af arbejdsklausulen hos 196 personer. Det svarer til omkring 62 personer om året.

**Andel af færdigberegnete dokumentkontroller med overtrædelser i 2018****Andel af dokumentkontroller fordelt på personniveau og aftaleniveau**

Materielle overtrædelser på hhv. personniveau og aftaleniveau	Personniveau	Aftaleniveau
November 2014 - ultimo 2017	5,5 %	14 %
2018 (Københavns Kommunes indsatssteam)	70 %	82 %

### Størrelse på overtrædelser

Indsatsteamets sager er meget forskellige, og størrelsen på overtrædelserne spænder fra ganske små beløb til mange tusind kroner. I nogle sager har medarbejderne fået nogle få kroner for lidt i timen men over lang tids arbejde. Der kan her være tale om en flerårig kontrakt, hvor den samlede sum derfor bliver stor. Samtidig er der fundet overtrædelser, hvor en eller flere medarbejdere er blevet groft underbetalt, eller hvor virksomheden slet ikke har kunnet dokumentere en lønudbetaling. I de sager bliver ganske få timer også hurtigt til en stor efterbetaling.

Der har i 2018 også været et større antal sager, hvor den samlede efterbetaling har været lille. Københavns Kommunes arbejdsklausul sikrer alle medarbejdere en løn svarende til minimumssatsen i den landsdækkende overenskomst. Det er dog som ofte et ganske lavt lønniveau i forhold til den gennemsnitlige løn på området, da en del af løndannelsen i mange brancher sker lokalt. Alle lønninger under minimumssatsen i den landsdækkende overenskomst er overtrædelser af arbejdsklausulen og bliver derfor fuldt til dørs af insatsteamet.

I 57 af de konstaterede overtrædelser af arbejdsklausulen, har underbetalingen udgjort under 15 procent af den løn, som medarbejderne havde krav på efter overenskomsten. Selvom en underbetaling i det tilfælde kan fremstå som mindre væsentlig, kan det dog have stor effekt på lang sigt. Når insatsteamet eksempelvis sikrer en murer fem procent mere i timen, svarer det til 9,2 kr. Set over et år beløber det sig til over 15.000 kr. Derfor kan selv mindre lønreguleringer have stor betydning for den enkelte medarbejder.

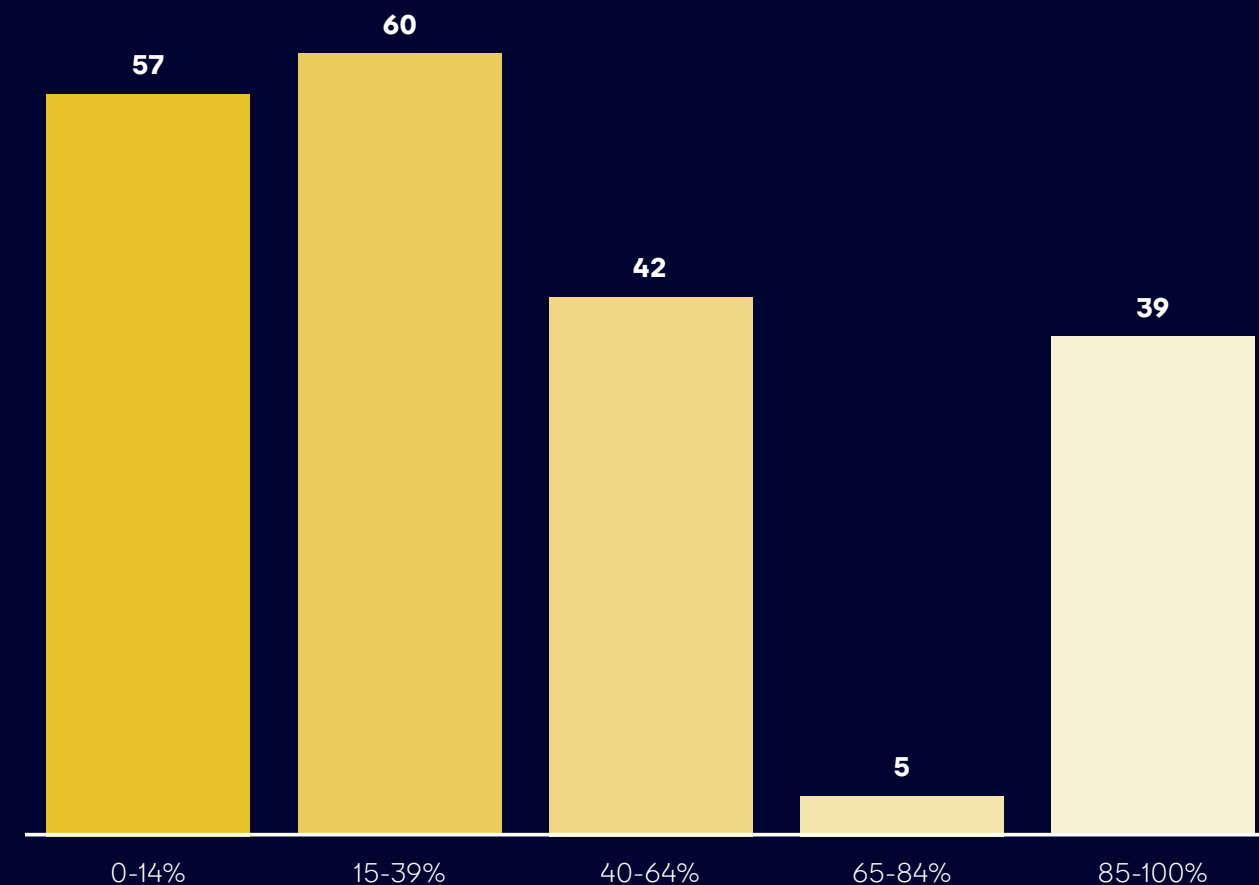
I den anden ende af skalaen er der 39 sager, hvor underbetalingen har udgjort over 85 procent af den løn, som medarbejderne havde krav på efter overenskomsten. Tallene dækker bl.a. over sager, hvor ofte udenlandske medarbejdere er blevet groft underbetalt og snydt for den overtidsbetaling, kost og logi, som de havde ret til. Tallene dækker også over sager, hvor virksomheden har lønnet deres medarbejdere sort, hvorfor de ikke har kunnet fremlægge løndokumentation.

I 42 tilfælde har en medarbejder modtaget en efterbetaling på under 500 kr. I de fleste tilfælde er der her tale om sager, hvor medarbejderen har været på arbejdspladsen i nogle få timer eller dage. Særligt i bygge- og anlægsbranchen er det ikke ualmindeligt at møde medarbejdere, der kun arbejder på kontrakten i kort tid.

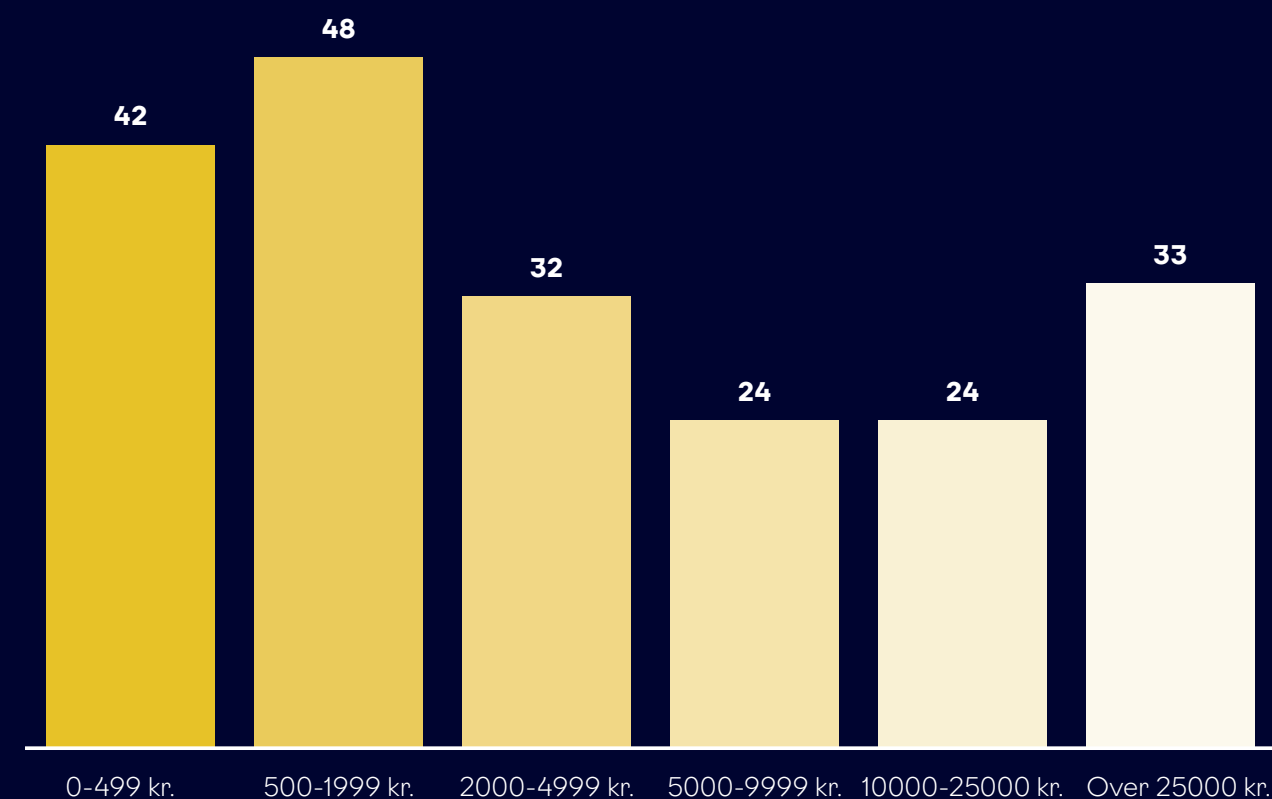
Et stort antal sager ligger dog på mellem et par tusinde kroner og femogtyve tusinde kroner. Her har der ofte været tale om sager, hvor medarbejderne ikke alene har modtaget en efterbetaling for arbejde, der allerede er udført, men samtidig er blevet sikret den korrekte løn fremadrettet. I sådanne sager har den reelle effekt for medarbejderne ofte været betydelig større end den enkelte efterbetaling.

Endelig er der et antal sager, hvor virksomhederne har underbetalt medarbejderne med over 25.000 kr. Her er der tale om sager med systematisk underbetaling over længere tid.

### Antal sager fordelt på procentvis underbetaling i 2018



### Antal sager fordelt på størrelsen af underbetaling 2018



**Mindre bureaukrati for virksomhederne**

Et af målene for indsatssteamet har været at mindske bureaukratiet for de virksomheder, der har orden i forholdene.

Statistikken for sagerne i 2018 viser med tydelighed, at den risikobaserede tilgang har virket efter hensigten og har resulteret i en langt mere målrettet indsats, hvor det nye indsatssteam i højere grad har efterspurgt dokumentation fra de virksomheder, hvor en mistanke eller bekymring har vist sig at være begrundet.

I 2018 er der således foretaget 97 dokumentkontroller, hvor der ikke er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen. Det svarer til 30 procent af de beregnede sager. Til sammenligning var tallet fra november 2014 til ultimo 2017 3372 kontroller, hvor der ikke blev fundet overtrædelser af arbejdsklausulen. Det er i snit 1064 gange om året, at virksomheder med orden i forholdene af det tidligere, eksterne indsatssteam er blevet afkrævet dokumentation – svarende til 94,5 procent af alle kontroller.

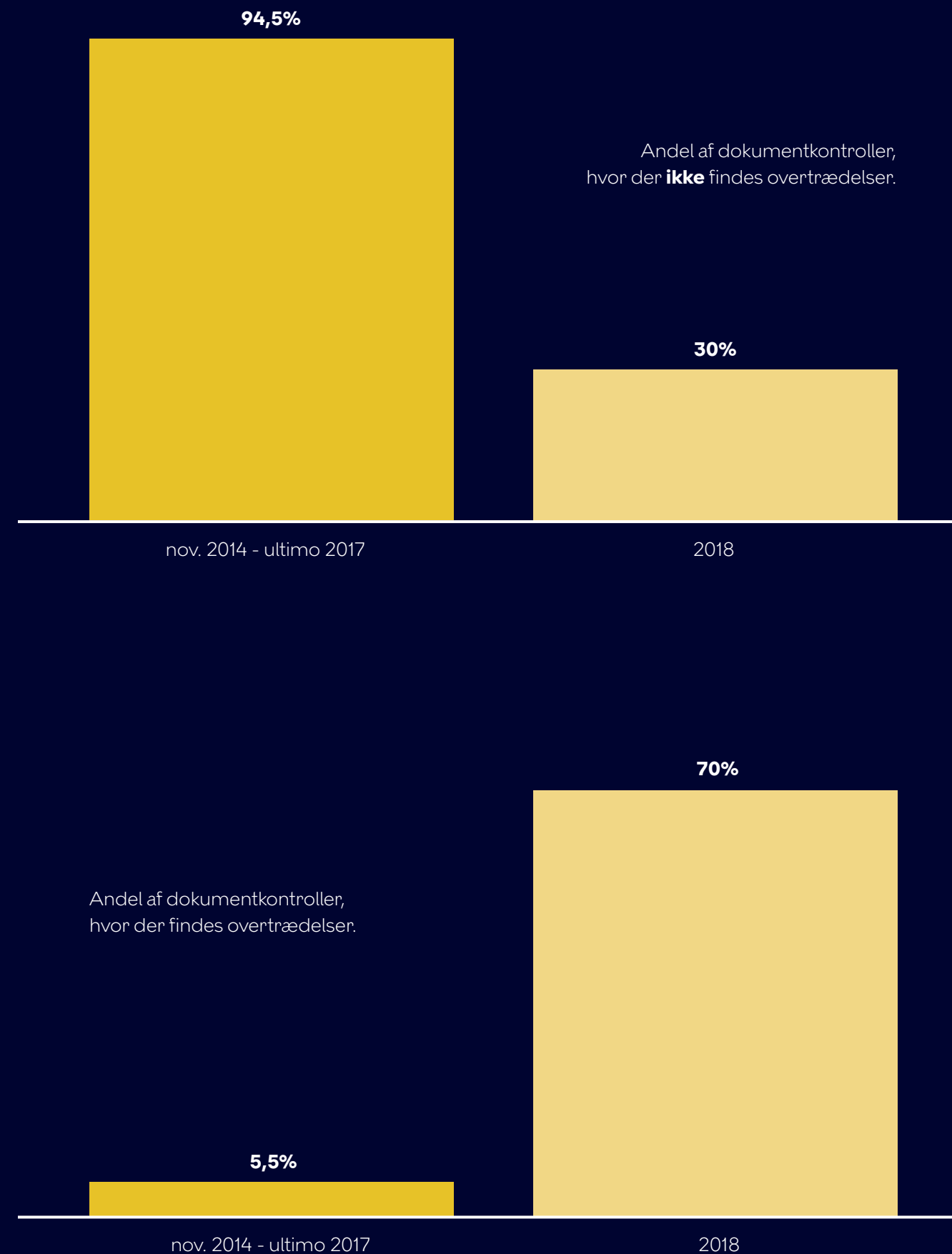
Ved at målrette kontrollerne, hvor risikoen for overtrædelser er størst, har indsatssteamet således mindsket antallet af kontroller, hvor der ikke er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen, med over to tredjedele. Og tilsvarende sparet både kommune og virksomheder for det administrative arbejde, som er forbundet med denne typer kontroller.

**Ansættelsesforhold med særlig risiko for underbetaling**

Indsatssteamet kontrollerer alle typer medarbejdere og alle typer ansættelsesformer. Indsatssteamet har ikke tilstrækkeligt datagrundlag for at kunne konkludere meget håndfast, men i løbet af 2018 har der tegnet sig et billede af hvilke ansættelsesformer, der udgør en særlig risiko for underbetaling.

Mens der i gennemsnit på tværs af alle medarbejdergrupper findes overtrædelser i 70 procent af dokumentkontrollerne, er der fundet overtrædelser hos hele 24 ud af 25 af de udstationerede medarbejdere ansat i udenlandske virksomheder. Der er herunder tale om medarbejdere, der er registreret som enkelmandsvirksomheder eller iværksætterselskaber, men som reelt er udstationerede. Det svarer til en overtrædelse i hele 96 procent af dokumentkontrollerne.

Ligeledes er der en overrepræsentation af overtrædelser blandt medarbejdere ansat som vikarer. Her er der fundet overtrædelser hos 56 ud af 68 kontrollerede vikarer, svarende til 82 procent af dokumentkontrollerne.

**Skiftet fra det eksterne indsatssteam til det interne indsatssteam**

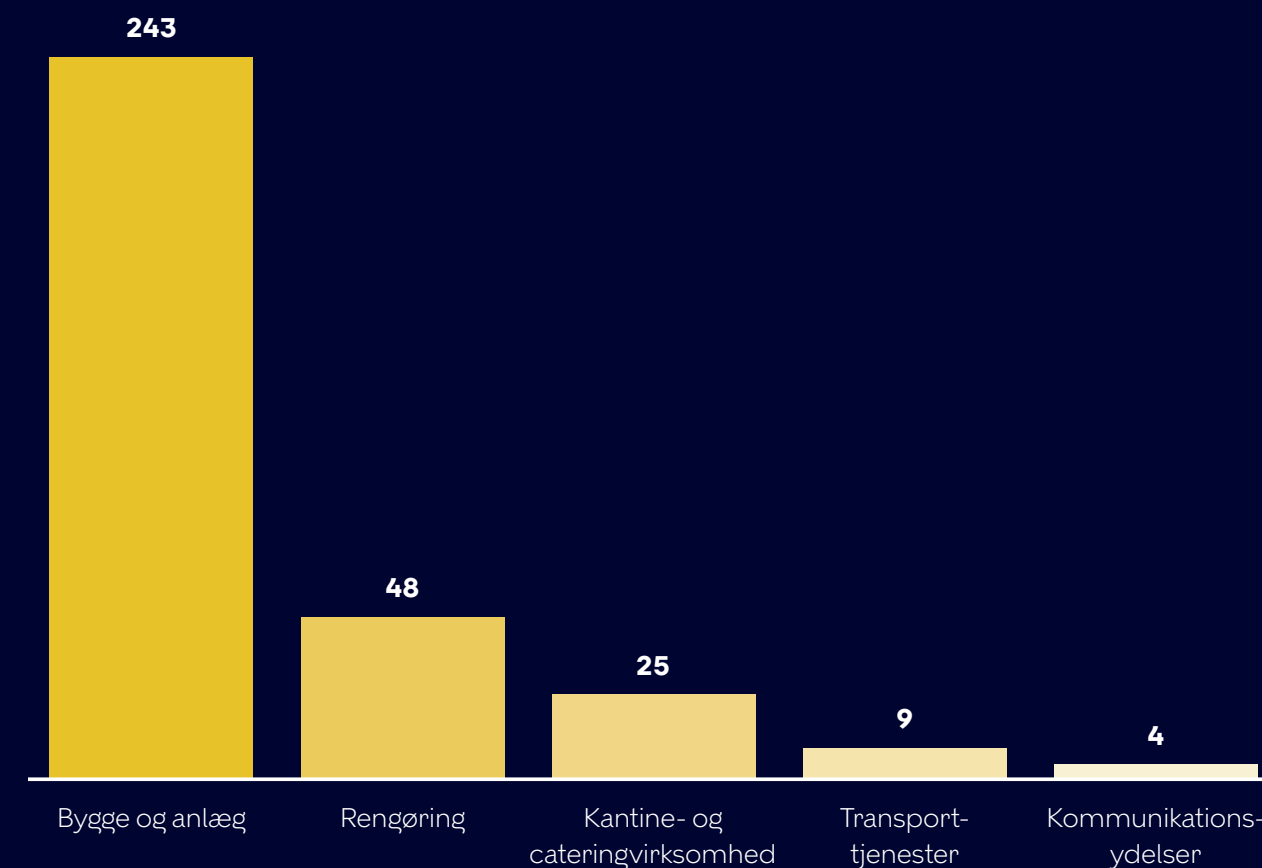
## Kontroller fordelt på brancher

Bygge- og anlægsområdet udgør en markant del af de kontroller, som indsatssteamet har udført i 2018 – både screeningsbesøg og dokumentkontroller. Det skyldes dels, at Københavns Kommune har mange og store bygge- og anlægsprojekter, og dels, at det er et område, hvor risikoen for social dumping generelt vurderes at være høj, og som derfor også prioriteres. Indsatssteamet har desuden erfaret, at det i høj grad er på de store byggepladser, at fysisk tilstedeværelse har haft en effekt.

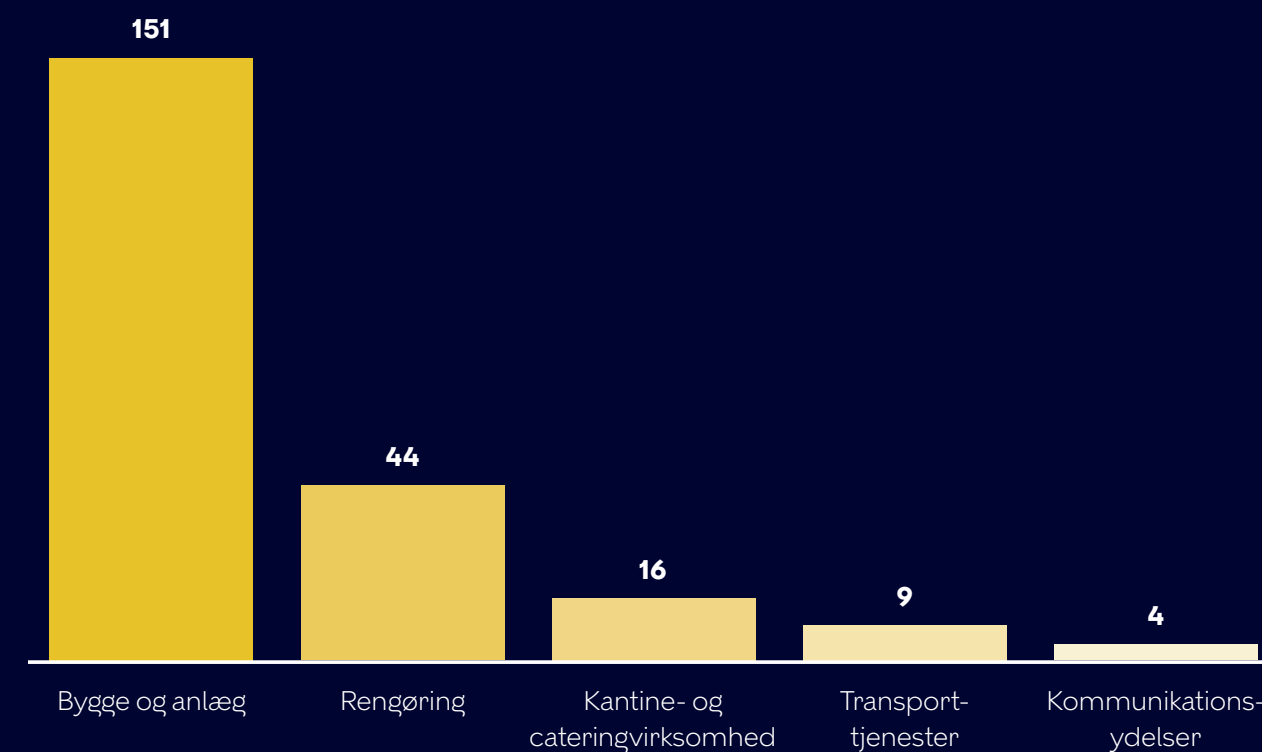
Den næststørste branche er rengøring. Her relaterer et stort antal af sagerne sig dog også til arbejde udført på byggepladser, herunder skurvogns- og slutrengøring, sanering i forbindelse med nedrivning samt skimmelsvampssanering.

Indenfor transport og kommunikationsydelser er der fundet overtrædelser i 100 procent af kontrollerne. På rengøringsområdet har der været overtrædelser i 44 ud af 48 sager. Det skyldes primært, at der er foretaget relativt få kontroller i nogle brancher, som har stor risiko for overtrædelser, og at risikomodellen har hjulpet til med at målrette udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle kontrolleres. Der er derfor god grund til at foretage flere kontroller på disse områder i 2019.

Antal dokumentkontroller fordelt på branche i 2018



Antal overtrædelser fordelt på branche i 2018



### Dokumentkontroller fordelt på underbrancher indenfor bygge- og anlæg

De 321 færdigbereggede dokumentkontroller kan inddeles i en række underbrancher efter det arbejde, der er udført. De inddeles efter arbejdets art og ikke efter medarbejdernes uddannelsesbaggrund, da der ses eksempler på ufaglærte, der fx udfører murer- og tømrerarbejde.

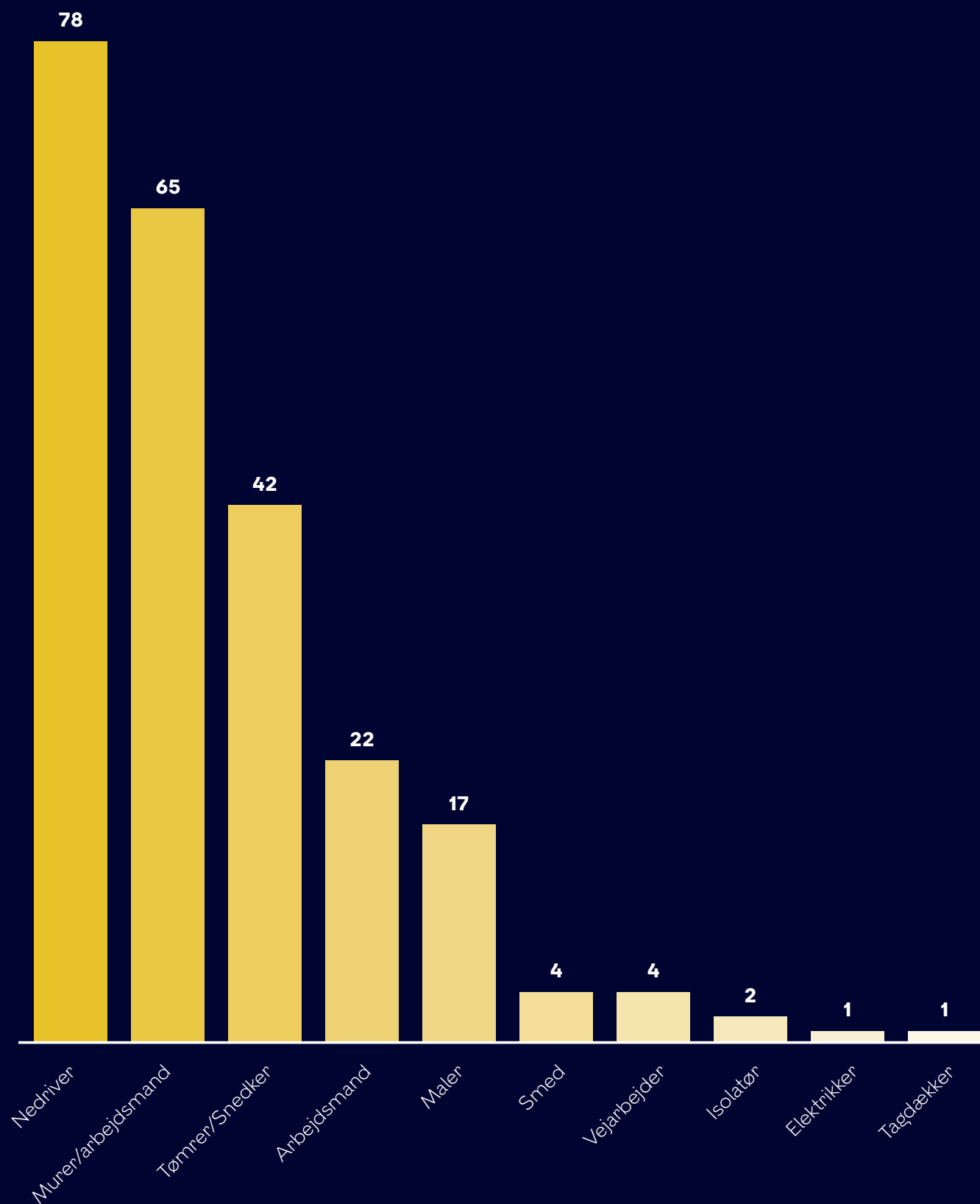
Af sagerne fra 2018 fremgår det, at "nedrivningsarbejdere" og "arbejds mænd" er de to underbrancher, hvor der er størst risiko for social dumping. "Arbejds mænd" er en stillingsbetegnelse, der dækker over forefaldende arbejde, der ikke kræver særlig uddannelsesbaggrund.

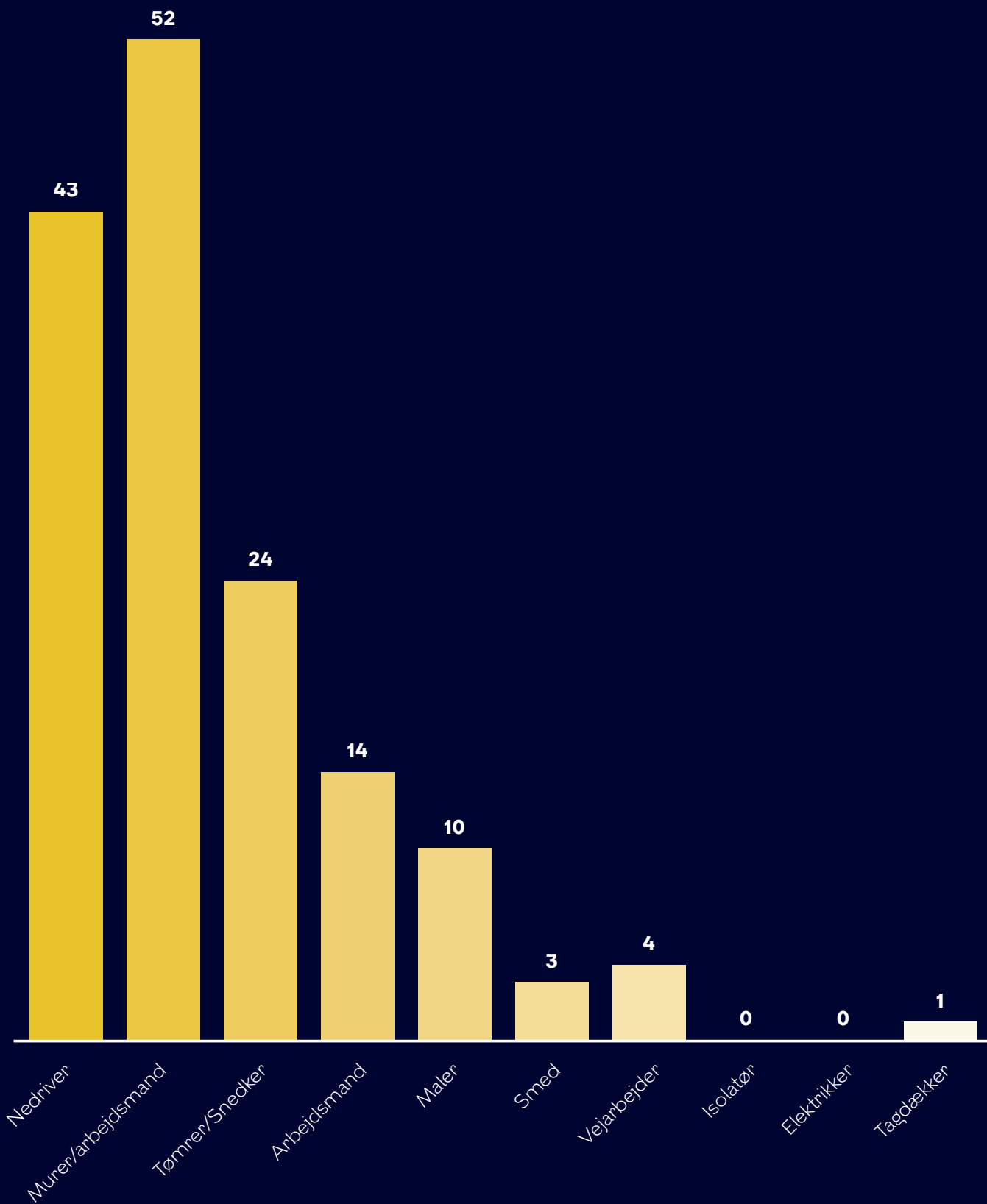
Otte sager er stadig under behandling. Her er der endnu ikke foretaget en vurdering af, hvorvidt arbejdsklausulen er overtrådt.

### Overtrædelser fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg

Der er fundet 151 overtrædelser af arbejdsklausulen indenfor bygge- og anlægsbranchen. På grafen side 26 fremgår fordelingen af overtrædelserne på underbrancherne indenfor bygge og anlæg.

### Antal dokumentkontroller fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg





**”I 2018 har indsats-  
teamet fundet  
underbetaling hos**

**70%**

**af de kontrollerede  
medarbejdere.**

## Andre karakteristika ved kontrollerne

### Flest overtrædelser hos underleverandører

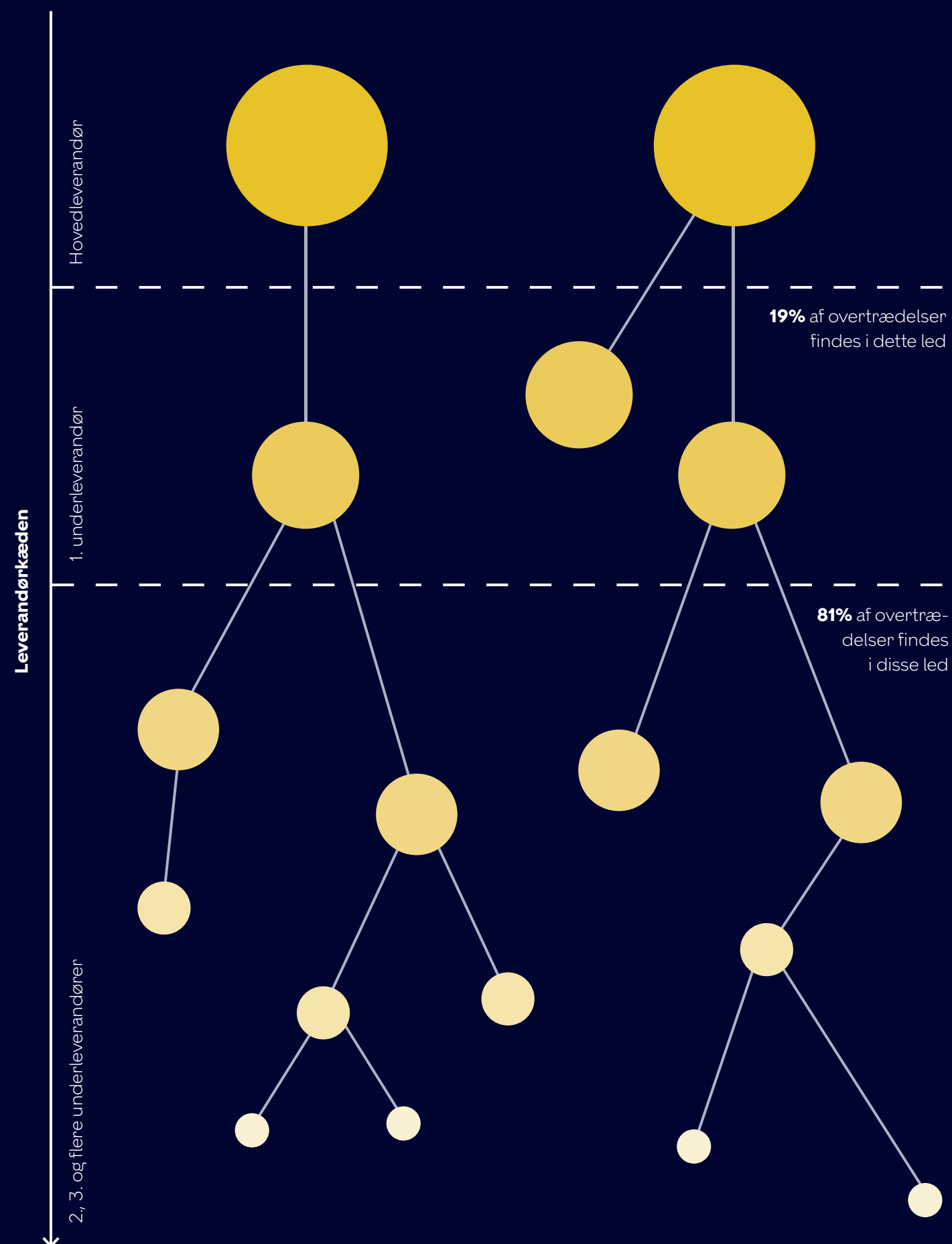
I 2018 er alle dokumentkontroller på bygge- og anlægsområdet foretaget hos underleverandører. Indsatssteamet har valgt at målrette kontrolindsatsen ved at fokusere på underleverandørerne, da risikoen for overtrædelser hos hovedleverandørerne vurderes at være meget lav. Vurderingen er foretaget på baggrund af tidligere års kontroller samt indsatssteamets screeningsbesøg i 2018, hvor indsatssteamet ikke har fundet grund til at gennemføre efterfølgende dokumentkontroller af hovedleverandører.

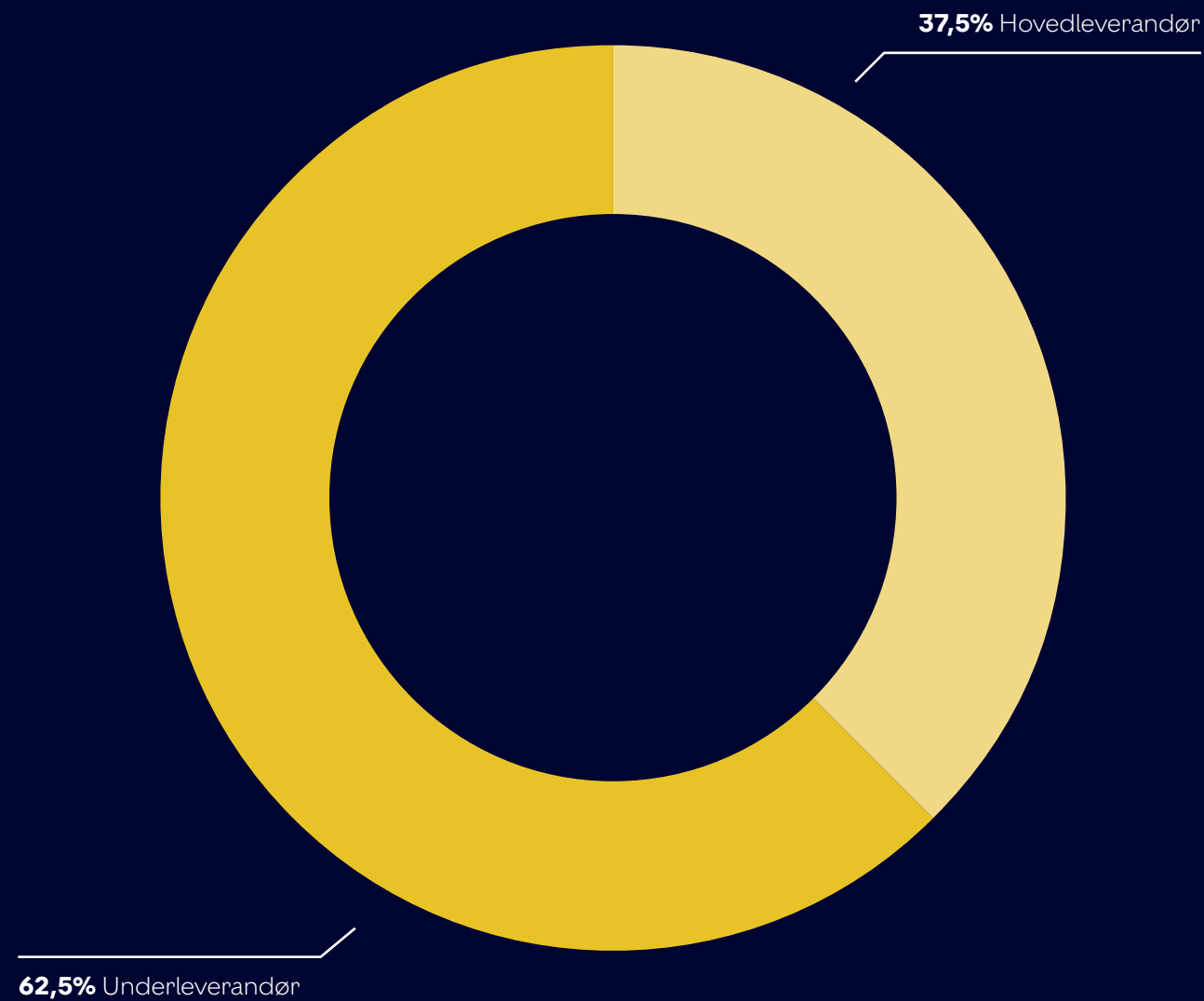
Overtrædelserne hos underleverandørerne i 2018 viste desuden en tendens til, at flere led i leverandørkæden øger risikoen for underbetaling.

Således er 19 procent af overtrædelserne indenfor bygge- og anlægsområdet fundet hos underleverandører i første led af kæden, dvs. som er direkte leverandør til hovedleverandøren. Derimod er hele 81 procent af overtrædelserne fundet hos underleverandører længere nede i leverandørkæden.

Inden for kantineområdet ser billedet dog lidt anderledes ud. Her er over en tredjedel af underbetalingerne fundet hos hovedleverandørens medarbejdere. (Se grafen på side 30).

### Andel af overtrædelser fordelt på led i leverandørkæden på bygge- og anlægsområdet





**”De fleste sager er startet på baggrund af et fysisk besøg og personlige samtaler med medarbejdere på pladsen.**



**Andelen af screeningsbesøg der har givet anledning til yderligere kontrol**

Omtrent hvert tredje screeningsbesøg i 2018 har ført til dokumentkontroller. De fleste screeningsbesøg leder således ikke til en dokumentkontrol. Men erfaringerne fra besøget kan alligevel ofte anvendes på et senere tidspunkt.

**Baggrund for dokumentkontroller**

Langt de fleste dokumentkontroller er udvalgt på baggrund af et screeningsbesøg. Men der er også sager, der enten er startet med en anmeldelse på indsatsteamets hotline eller med et internt tip fra en medarbejder i kommunen.

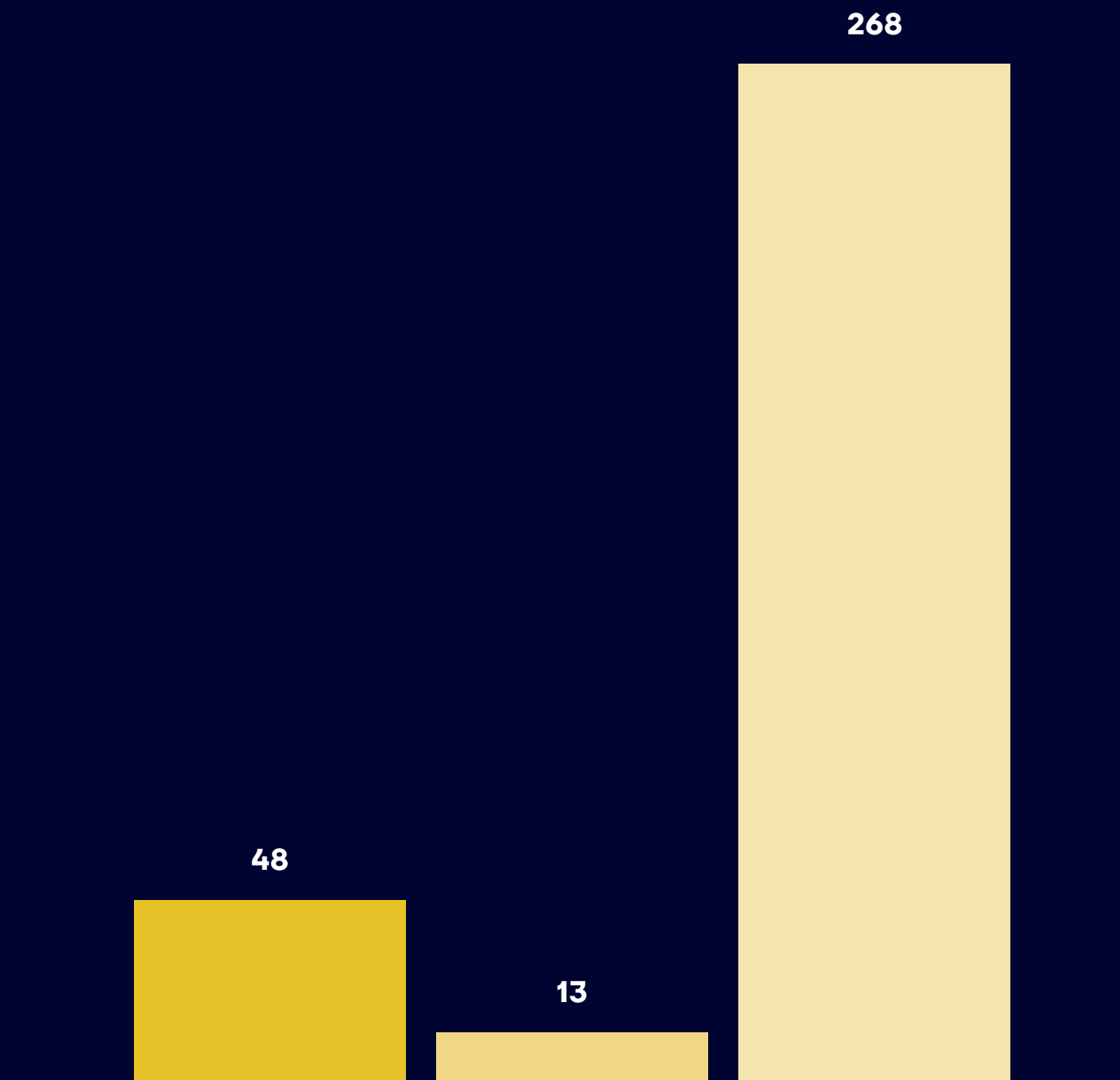
Indsatsteamet følger op på alle henvendelser, både eksterne og interne. Oftest følger indsatsteamet op ved i første omgang at besøge den pågældende arbejdsplads. Nogle henvendelser har rettet sig mod en bestemt virksomhed eller arbejdsplads, mens andre mere generelt har handlet om problemer i bestemte brancher. (Se grafen på side 34).

**Antal screeningsbesøg der har givet anledning til yderligere kontrol i 2018**

■ Ja ■ Nej



■ Anmeldelse ■ Internt tip ■ Screeningsbaseret



**”Der er i alt  
udtaget**

**329**

**personer til  
dokumentkontrol.**

## 6. Uddannelsesklausul

**Københavns Kommune vil gerne bidrage til flere lære- og praktikpladser til de mange unge under uddannelse. Derfor stiller vi krav til leverandører og tilskuds- og støttemodtagere om at beskæftige praktikanter, når de arbejder på en opgave for Københavns Kommune, hvor det er muligt at uddanne elever og lærlinge.**

Kravet stilles i form af en uddannelsesklausul ved udbud af opgaver, der har en vis størrelse og varighed, og som vurderes at være egnede til at beskæftige elever og lærlinge.

Siden den 1. januar 2018 har indsatssteamet haft til opgave at føre dialogbaseret opfølgning på uddannelsesklausulen, herunder at kontrollere om leverandøren i kontraktperioden lever op til uddannelsesklausulens krav.

**”Det generelle billede har været, at de kontrollerede leverandører har haft orden i sagerne på uddannelsesområdet.**

### Screening og dialog

På screeningsbesøg vil indsatssteamet – udover at tjekke, at arbejdsklausulen overholdes – også tjekke overholdelse af en eventuel uddannelsesklausul. Det sker ved at drøfte leverandørens praktikplan og registrering af de timer, som eleven eller lærlingen indtil da har været beskæftiget på projektet. På den baggrund foretager indsatssteamet en foreløbig risikovurdering.

Efter screeningsbesøget kan leverandøren blive bedt om at eftersende relevant materiale som dokumentation. I sager med høj risiko for overtrædelse af uddannelsesklausulen, indkalder indsatssteamet til et mæglingssmøde med alle parter i sagen.

For at tjekke compliance mellem antal beskæftigede praktikanter og antallet af leverede praktikårsværk, har indsatssteamet pr. ultimo februar 2019 gennemført screeningsbesøg hos kommunens leverandører på ni større byggeprojekter.

Da alle ni projekter er større byggeprojekter, der typisk strækker sig over en længere periode, har kommunen i de fleste tilfælde indgået kontrakterne med leverandørerne i de forudgående år, og i den forbindelse er der tilsammen i de ni projekter stillet krav om 57,76 praktikårsværk for hele kontraktperioden. Det generelle billede har været, at de kontrollerede leverandører har haft orden i sagerne og i vidt omfang har leveret de antal årsværk, de er forpligtet til ifølge deres kontrakter.

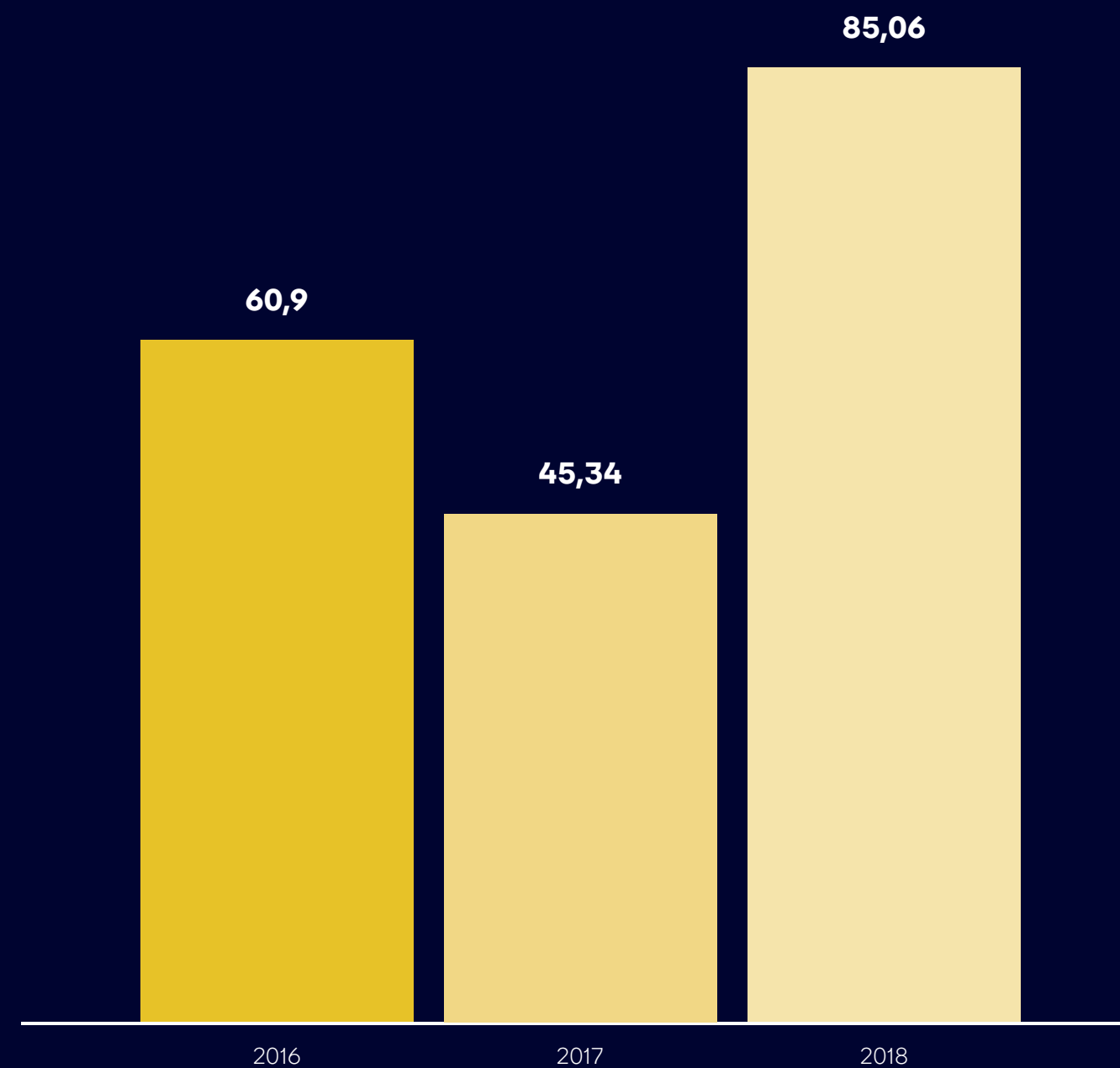
Kun i et enkelt tilfælde har indsatssteamet vurderet, at der er høj risiko for, at en virksomhed ikke kunne realisere de i alt 14,9 praktikårsværk, der var påkrævet, inden kontraktudløb. Indsatssteamet har på den baggrund indkaldt til et mæglingssmøde. Sagen er endnu ikke afsluttet.

### Forklaring

**Elever og lærlinge** defineres her som arbejdstagere, som leverandøren indgår eller har indgået en uddannelsesaftale med i henhold til lov om erhvervsuddannelser, eller som er omfattet af en lignende ordning i et andet EU-Land.

**Uddannelsespotential** opgøres som antal praktikårsværk, forstået som antallet af helårsstillinger (1924 timer). Det kan dog i praksis også være sammensat af flere beskæftigede i afgrænsede perioder.

### Antal praktikårsværk, som Københavns Kommunes stiller krav om hos kommunens leverandører



Aftalerne er placeret årstalsmæssigt efter kontraktstart. Udsvingene mellem årene påvirkes af antallet af kontrakter kommunen indgår, samt det konkrete uddannelsespotential i de enkelte aftaler.

**Dokumentkontrol og sanktioner**

Indsatsteamet har fremadrettet mulighed for at supplere den løbende screening og dialog med egentlige dokumentkontroller af compliance ved projektafslutning. Her skal leverandøren levere dokumentation for, at det korrekte antal lærlinge eller praktikanter har været beskæftiget på projektet.

Har leverandøren ikke levet op til uddannelsesklausulens krav, kan insatsteamet anbefale, at den forvaltning, der har indgået kontrakten, sanktionerer leverandøren. Boden for ikke at beskæftige det krævede antal lærlinge er 100.000 kr. pr. årsværk.

**Samarbejde med erhvervsskoler i København**

Indsatsteamet har i det forgangne år indgået i en tæt dialog med erhvervsskolerne i København. På den baggrund er det konstateret, at udfordringer med at skaffe elevpladser er særligt aktuel inden for bestemte erhvervsuddannelser. For eksempel har Teknisk Erhvervsskole Center (TEC) på nuværende tidspunkt mere end 300 IT-elever (IT-supportere og datateknikere), som akut mangler

elevpladser. Ifølge TEC oplever danske virksomheder samtidigt massive udfordringer med at rekruttere it-kyndige. Hver tredje it-virksomhed må således takke nej til opgaver på grund af mangel på arbejdskraft, og ofte vælger virksomhederne at udlicitere opgaver til udlandet.

Indsatsteamet har på den baggrund indgået en partnerskabsaftale med TEC, hvor TEC og Københavns Kommune, gennem brugen af uddannelsesklausuler, vil udforske muligheden for at sikre flere praktikpladser indenfor it-området. Et sådant samarbejde vil med tiden også kunne bidrage til insatsteamets arbejde med uddannelsesklausulerne på de øvrige erhvervsuddannelsesområder.

**”Indsatsteamet kontrollerer at uddannelsesklausulerne i kommunens kontrakter overholdes.**

# 7. ID-kort på udvalgte arbejdspladser

**I 2019 starter indsatsteamet et pilotprojekt med ID-kort på udvalgte arbejdspladser, som skal give både hovedleverandør og indsatsteamet et bedre overblik over medarbejderne i alle led af leverandørkæden.**

Formålet er dels at give indsatsteamet bedre overblik over hvem, der udfører arbejde på Københavns Kommunes projekter, og dels at give kommunens hovedleverandører et værktøj til at holde bedre styr på deres underleverandører i alle led af leverandørkæden.

Indsatsteamet har gennem 2018 erfaret, at langt de flest overtrædelser af arbejdsklausulen sker hos underleverandører et stykke nede i kæden. Hovedleverandøren har ofte ikke overblik over hvilke virksomheder, der er til stede på pladserne. Hovedleverandøren har dermed dårlige muligheder for at sikre, at arbejdsklausulen overholdes ned igennem leverandørkæden. Dette billede gælder selv hos virksomheder, der har fokus på ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og som har indført forskellige former for egenkontrol.

Pilotprojektet indebærer, at der indføres elektronisk kontrol med hvem, der er på pladserne. Medarbejderne tjekker ind og ud ved enten at føre deres ID-kort gennem en kortlæser eller

bruge en app. Informationen lagres elektronisk i et softwaresystem, som bl.a. også registrerer hvilken virksomhed, den pågældende medarbejder arbejder for, samt hvor i kæden virksomheden befinder sig.

Erfaringer fra lignende systemer er indhentet i Sverige og Norge, som ligeledes har indført ID-kort på arbejdspladserne for at sikre gennemsigtighed med leverandørkæderne og derigennem sikre færre overtrædelser af arbejdsklausulen.

Der er ansat en ny projektmedarbejder i det interne indsatsteam, som får det overordnede ansvar for projektet. Projektmedarbejderen skal blandt andet udvælge leverandører, udvikle softwaresystemet i samarbejde med leverandøren, gennemføre screeningsbesøg og eventuelle dokumentkontroller på de udvalgte pladser samt indgå i en løbende dialog med medarbejdere og ledelse hos virksomhederne.

**Københavns Kommune**

Økonomiforvaltningen  
Indsatsteam mod social dumping  
[www.socialdumping.kk.dk](http://www.socialdumping.kk.dk)