

Årsrapport 2021

København mod social dumping



Københavns Kommune
Økonomiforvaltningen
Indsatsteam mod social dumping
www.socialdumping.kk.dk

Design
KK Design

Tryk
LaserTryk.dk A/S

Papir
Vi trykker på miljøvenligt
og svanemærket papir

Udgivet
2022

Indhold

Forord	4
Københavns indsats mod social dumping	6
En risikobaseret kontrolindsats	8
Sådan tjekker insatsteamet forholdene	10
Kontrol af menneskerettigheder i og uden for Danmark	12
Nyt samarbejde med Københavns nabokommuner	14
Derfor er kædeansvaret afgørende	16
Stort fokus på transportområdet i 2021	20
Tal og statistik for 2021	24
Uddannelsesklausul	38

Forord

København skal være en by for alle. Derfor skal vi blive ved med at stræbe efter en høj livskvalitet og fortsat bæredygtig byudvikling. Jeg er stolt af at være overborgmester i en by, der er kendt verden over for netop de ting.

Men det gode ry forpligter. Derfor fortsætter København med at gå foran, når det drejer sig om at sikre fair løn- og arbejdsvilkår for alle, der udfører opgaver for kommunen. Vi er en meget stor indkøber, og derfor har vi et meget stort ansvar for at bekæmpe social dumping hos leverandørerne og stille krav om uddannelse af elever og lærlinge. Uanset om man bygger skoler, gør rent på biblioteker eller leverer varer til kommunens ældre og udsatte borgere, skal man behandles

ordentligt og tilbydes en ordentlig løn. København skal være garant for gode arbejdsforhold, uanset om medarbejderen er udstyret med et cvr-nummer eller ej.

Derfor har vi i det forgange år taget nye værktøjer i brug i kampen for ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Vi har en ny arbejdsklausul, hvor kommunen kan give bøder til de leverandører, som groft udnytter deres medarbejdere. Det er et effektivt våben over for de leverandører, som spekulerer i underbetaling.


I 2021 blev vores brug af ID-kort på byggepladser også udvidet, så vi nu har endnu bedre kontrol med særligt de store byggerier, hvor vi ved,

at risikoen for social dumping er stor, og hvor vi tidligere har set nogle grimme sager med grov udnyttelse af medarbejdere.

Det ambitiøse arbejde er blevet bemærket af flere nabokommuner, og der er etableret et samarbejde mellem dem og Københavns Kommune for at styrke CSR-indsatsen i hovedstadsområdet. Jeg glæder mig over, at vores vigtige arbejde også har medvind i andre kommuner, og takker de organisationer, samarbejdspartnere og virksomheder, der også i 2021 var med til at udvikle og kvalificere CSR-arbejdet. De er med til at sikre, at København også fremover bliver bygget og holdt i gang på fair vilkår.

Som stor offentlig indkøber af varer fra hele verden har vi også et ansvar for at gøre alt, hvad vi kan for at sikre, at varerne ikke produceres i strid

med arbejdstager- og menneskerettigheder. De fleste virksomheder arbejder allerede med at styre deres leverandørkæder og sikre, at børne- eller tvangsarbejde ikke finder sted. Men vi skal som indkøber også tage vores del af ansvaret ved at stille krav til vores leverandører, om at de har styr på, hvordan deres varer produceres, og ved at følge op på, om de faktisk lever op til kravene. Mange af vores nabolande er allerede i gang, og København skal være med i front. Derfor vil vi skærpe kravene til vores leverandørers samfundsansvar og målrettet kontrollere, at vi ikke køber varer, der produceres i strid med grundlæggende menneskerettigheder.


Sophie Hæstorp Andersen
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.

Derfor har Københavns Kommune siden 2011 sat ind mod social dumping og alle kommunens kontrakter på byggeri og tjenesteydelser – og i vidt omfang også kontrakter for støtte og tilskud – skal derfor indeholde en arbejdsklausul. Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og

ansættelsesvilkår som minimum skal være på niveau med den landsdækkende overenskomst for arbejde af samme art. Arbejdsklausulen har ligeledes krav til og tidsfrister for dokumentation af lønforhold for medarbejdere og indeholder også sanktionsmuligheder.

På opgaver, hvor der er potentiale for at uddanne elever og lærlinge eller beskæftige ledige, skal kontrakten desuden indeholde en uddannelses- eller beskæftigelsesklausul, så Københavns Kommune bidrager til at sikre elev- og lærepladser på nye byggerier og andre projekter, der giver mulighed for det. Beskæftigelsesklausulen stiller krav om beskæftigelse af ledige på kontrakter, hvor der ikke er et uddannelsespotentiale.

Udover klausuler i kontrakterne har Københavns Kommune et indsatssteam mod social dumping. Indsatssteamet følger op på, at klausulerne reelt bliver overholdt. Det sker med en målrettet kontrolindsats i form af både udgående besøg på blandt andet byggepladser samt dokumentkontroller, når der vurderes at være risiko for social dumping. Herudover har indsatssteamet oplevet en stor interesse fra omverdenen i teamets arbejdsmetoder og resultater. I 2021 prioriterede teamet derfor at stille viden og materialer til rådighed for en række offentlige indkøbere og indgik et samarbejde med Hvidovre, Rødovre og Albertslund Kommuner om kontrol af deres arbejdsklausuler og flere andre kommuner har vist interesse i et samarbejde.

Fair vilkår – for medarbejdere og virksomheder
Københavns Kommunes indsatssteam mod social dumping har et dobbelt sigte, at sikre medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår og at sikre virksomheder fair konkurrence.

Indsatssteamet arbejder derfor målrettet for, at det ikke kan betale sig at snyde og overtræde arbejdsklausulen – til gavn for både medarbejdere og de mange virksomheder, der har orden i sagerne og betaler fair løn til deres ansatte.

Denne rapport gør status over indsatsen i 2021. På de næste sider kan du blandt andet læse om resultaterne af kontrolindsatsen, nye samarbejder med Københavns nabokommuner og nye krav til menneske- og arbejdstagerrettigheder.

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 arbejdsvilkår. Kravene skal vedlægges alle fremtidige kontrakter med leverandører i form af en arbejdsklausul.
- 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 yder tilskud.
- 2018: Kommunen opruster med et nyt, internt indsatssteam, som pr. 1. januar 2018 overtager ansvaret for kommunens indsats mod social dumping.
- 2019: Opstart af projekt med ID-kort på udvalgte byggepladser. Projektet har til formål at mindske risikoen for social dumping bl. a. gennem bedre overblik over leverandørkæden.
- 2020: Beslutning om udrulning af ID-kort til alle kommunens største projekter.
- 2021: Vedtagelse af nye ID-klausuler og skrapere krav i arbejdsklausulen.
- 2021: Vedtagelse af ny kontrol af kommunens CSR-bilag

2. En risikobaseret kontrolindsats

Københavns Kommune har valgt en risikobaseret kontrolindsats, som både er et effektivt redskab mod social dumping og samtidig sikrer minimal administrativ byrde for virksomheder med orden i sagerne.

Kontrolindsatsen i København er 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 de virksomheder, der har orden i sagerne, så vidt muligt ikke forstyrres i arbejdet uden grund.

Risikovurderingen tager højde for en række faktorer såsom virksomhedstype, ansættelsesforhold, typen af arbejde, der bliver udført, tidligere overtrædelser hos pågældende virksomheder m.m. Indsatssteamet har også stor nytte af udtalelser og observationer fra medarbejdere og den lokale ledelse, som indsatssteamet møder på besøg på arbejdspladserne.

Mere fysisk tilstedeværelse på arbejdspladserne

Den risikobaserede kontrolindsats betyder, at indsatssteamet i stort omfang tager ud og besøger de arbejdspladser, hvor der udføres opgaver for kommunen – særligt på store byggepladser. I 2021 har indsatssteamet dog også gennemført kontroller i en række andre brancher.

Indsatssteamets fysiske tilstedeværelse giver indsigt i bygge- og arbejdsprocessen og kendskab til virksomhederne, både hovedleverandør og skiftende underleverandører. Det betyder også, at leverandørens medarbejdere ofte kender teamet og kommunens indsats mod social dumping. Det er et godt udgangspunkt for tillid og dialog, hvilket er en vigtig faktor i indsatssteamets afdækning af sager om social dumping.

Når indsatssteamet vurderer, at der er risiko for, at en medarbejder bliver underbetalt, oprettes en sag. Langt de fleste sager starter på baggrund af et fysisk besøg og personlige samtaler med medarbejdere på pladsen. Det er indsatssteamets erfaring, at det ofte er en mere effektiv måde at målrette kontrolindsatsen på end fra bag et skrivebord. Kontakten til medarbejdere kan også blive afgørende senere i sagsforløbet.

Mindre bureaukrati for virksomhederne

Tallene for sagerne i 2021 viser med tydelighed, at den risikobaserede tilgang virker efter hensigten, da der i 63,4 procent af de beregnede dokumentkontroller er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen. Der er derfor i størstedelen af sagerne efterspurgt dokumentation fra de virksomheder, hvor en mistanke eller bekymring har vist sig at være begrundet.

Ved at målrette kontrollerne, hvor risikoen for overtrædelser er størst, mindsker indsatssteamet antallet af kontroller, hvor der ikke findes overtrædelser af arbejdsklausulen. Det sparer både kommune og virksomheder for det administrative arbejde, som er forbundet med denne typer kontroller.

Udover selve kontrolindsatsen fokuserer indsatssteamet også på det forebyggende arbejde ved blandt andet at styrke dialogen med byens virksomheder. Det sker i forskellige fora, blandt andet gennem samarbejdsfora med arbejdsmarkedets parter og direkte kontakt med de virksomheder, der udfører arbejde for kommunen – enten som hoved- eller underleverandører.

3. Sådan tjekker indsats- teamet forholdene

De fleste kontroller starter med et uanmeldt screeningsbesøg. Herefter kan leverandøren blive bedt om dokumentation, så indsats-teamet kan foretage de nødvendige beregninger og vurderinger.

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

Besøget begynder med, at teamet melder sin ankomst til byggeledelsen, institutionslederen eller anden relevant ledelse på stedet. Derefter går teamet en tur på arbejdspladsen og taler med

medarbejderne om løn og ansættelsesforhold. Indsatsteamet har altid informationsmaterialer med, som bliver delt ud til både ledelse og medarbejdere.

Hvis indsatsteamet på screeningsbesøget ikke finder grund til yderligere kontrol, foretages der ikke yderligere. Hvis teamet derimod vurderer, at der er risiko for overtrædelse af arbejdsklausulen, udføres 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 om medarbejderes løn og arbejdsvilkår. 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 indsatsteamet.

Nogle typer dokumenter er obligatoriske, hvor andre er afhængige af sagens karakter. Da alle sager er forskellige, kræver det en individuel tilgang, så det sikres, at dokumentationen er relevant og fyldestgørende. Indsatsteamet har i igen i 2021 brugt meget tid på afdækning og opklaring af forhold omkring løn og i særdeleshed arbejdstid.

Som udgangspunkt har hovedleverandøren fem arbejdsdage til at fremsende den efterspurgte dokumentation, ellers kan Københavns Kommune pålægge dagbod, indtil dokumentationskravet er overholdt. Der kan dog gives udsættelse, hvis det vurderes nødvendigt eller hensigtsmæssigt.

Når dokumentationen foreligger, foretager indsatsteamet en beregning af lønnen og sammenstiller den med den relevante overenskomst. På den baggrund kan indsatsteamet vurdere, om medarbejderne er blevet underbetalt.

Mæglingssmøder og efterbetalinger

Når indsatsteamet konstaterer en overtrædelse af klausulen, indkaldes hovedleverandør og eventuelt berørte underleverandører til et mæglingssmøde. På mødet gennemgår indsatsteamet sammen med virksomheden dokumentation og beregninger, eventuelle uklarheder diskuteres, og leverandøren har mulighed for at kommentere sagen.

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

Mæglingssmødekonceptet giver mulighed for en åben dialog, hvor leverandøren bliver hørt, og der kan aftales realistiske og gennemsigtige rammer for efterbetalinger til de pågældende medarbejdere.

Indsatssteamets arbejde er med til at sikre, at virksomhederne rent faktisk retter op på forholdene, så de berørte medarbejdere får efterbetalt den løn, de har krav på. Indsatsteamet 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 indsatsteamet sagen.

Nøgletal

Der er stillet efterbetalingskrav for i alt 4.754.926,67 kr. i sager, som er påbegyndt i 2021. Den største enkeltsag drejede sig om hele 4.264.804,64 kr., og det største enkelte efterbetalingskrav til en medarbejder var på hele 322.174,18 kr.

4. Kontrol af menneskerettigheder i og uden for Danmark

I 2021 har Københavns Kommune besluttet at udvide indsatsen mod social dumping til også at omfatte kontrol med overholdelse af kommunens CSR-bilag.

CSR-bilaget har været anvendt siden 2013 og stiller krav til overholdelse af grundlæggende menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, reducere af miljø- og klimabelastninger samt forbud mod brug af korruption.

Københavns Kommunes indsats mod social dumping er ved at udarbejde et opdateret CSR-bilag med skærpede krav til overholdelse af FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv og OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder samt skærpede krav til arbejdstagerrettigheder, dokumentation og nye sanktionsmuligheder. Der er ligeledes indarbejdet bedre beskrivelser af, hvordan kommunen forventer, at leverandørerne sikrer overholdelse af kravene i egen virksomhed og blandt underleverandører.

Københavns Borgerrepræsentation har enstemmigt vedtaget CSR-bilaget. Bilaget vil blive revideret hvert 4. år med henblik på at vurdere bilagets anvendelighed, hensynet til SMV'ers mulighed for at leve op til dokumentationskrav, samt kontrolindsatsen og risikomodelen.

Der er samtidig afsat ressourcer til for at sikre, at de nye krav følges op af en risikobaseret kontrolindsats med leverandørernes overholdelse af kravene. Indsatsen vil bygge på erfaringerne fra kontrollen med kommunens arbejds- og uddannelsesklausuler og vil blive foretaget af indsatssteamet mod social dumping og i samarbejde med samarbejdspartnere. Anvendelse af samarbejdspartnere vil især ske på kontrakter, hvor produktionen eksempelvis sker i lande, hvor der kræves særlig lokalviden og brancheindsigt for at gennemføre kontroller.

5. Nyt samarbejde med Københavns nabokommuner

Metoderne hos og resultaterne fra Københavns Kommunes indsats mod social dumping er blevet bemærket af en række af Københavns nabokommuner. Tre af dem har rettet henvendelse til København med et ønske om et samarbejde, som skal sikre en effektiv kontrol med deres arbejdsklausuler.

I 2021 har Københavns Kommune således indgået et nyt samarbejde med Hvidovre, Rødovre og Albertslund Kommuner. Samarbejdet er kommet i stand efter en dialog mellem borgmesteren i Hvidovre Kommune og Københavns overborgmester. Denne dialog mandede ud i en fælles henvendelse fra borgmestrene i både Hvidovre, men også Rødovre og Albertslund, som ligeledes var interesseret i et tværkommunalt samarbejde. Mange af de leverandører, som Københavns Kommunes indsatssteam møder på eksempelvis byggepladser, opererer også i en række af Københavns nabokommuner.

Derfor giver det god mening, at kommunerne samarbejder om at dele viden og erfaring om, hvordan man bedst muligt sikrer medarbejdere ordentlige løn og ansættelsesvilkår. Det er dog afgørende, at et tværkommunalt samarbejde sker inden for et geografisk afgrænset område, således at det gode lokalkendskab og muligheden for fysisk tilstedeværelse på bygge- og arbejdspladserne bibeholdes.

I 2021 har Københavns Kommune og Hvidovre, Rødovre og Albertslund Kommuner udarbejdet en principaftale, som er blevet politisk godkendt i alle fire kommunalbestyrelser. Principaftalen lægger rammerne for et samarbejde om en fælles indsats mod social dumping, som er opbygget omkring Københavns Kommunes eksisterende indsats, fordi København har opbygget den nødvendige faglighed og specialisering på området. I praksis vil samarbejdet ske ved, at Hvidovre, Rødovre og Albertslund sammen finansierer en medarbejder, som får ansættelse i Hvidovre Kommune, men som til dagligt vil indgå i arbejdet og være en del af det faglige fællesskab i Københavns Kommunes indsatssteam i Københavns Kommune. På denne måde kan Københavns Kommunes indsats mod social dumping stille metoder, værktøjer, oplæring og sparring til rådighed, ligesom

kontroller kan gennemføres i samarbejde med Københavns Kommunes medarbejdere. Principaftalen danner rammen om mere specifikke samarbejdsaftaler og som vil løbe frem til udgangen af 2025.

Københavns Kommune har efterfølgende fået henvendelse fra flere andre nabokommuner, som har ytret ønske om et tilsvarende samarbejde. Der er derfor en dialog i gang med disse kommuner, og Københavns Kommune skal tage stilling til en eventuel udvidelse det tværkommunale samarbejde i 2022.

6. Derfor er kæde- ansvaret afgørende

Det er en kompleks proces at bygge et stort offentligt byggeri. Det bliver ikke bygget af en eller to entreprenører, men nærmere af hundrede underleverandører eller endda flere

Det er både mange underleverandører, mange forskellige faggrupper og nationaliteter samt ofte lange underleverandørkæder.

Data fra kommunens ID-kort viser, at der i forbindelse med byggeriet af en daginstitution og renoveringen af en skole var 32 forskellige faggrupper

involveret fordelt over hhv. 98 og 67 forskellige underleverandører. Kæden af virksomheder kan således være lang og kompleks, og selv hovedleverandørerne har sjældent overblik over alle, der udfører arbejde på projektet, og tallene fra ID-kortet har været overraskende – også for dem.

De ovenstående projekter er endda små sammenlignet med de nybyggerier af skoler, der er iværksat de seneste år, hvor enterprisesummerne er op mod 500 mio. kr. Hvis forholdet mellem enterprisesum og antallet af underleverandører er det samme her, vil antallet af leverandører kunne være langt over 100.

Erfaringerne fra CSR-enhedens arbejde viser, at lange underleverandørkæder indebærer en stor risiko for både underbetaling og dårlige arbejdsforhold – særligt i de virksomheder, der er yderst i kæden. Derfor er det afgørende, at der i Københavns Kommunes arbejdsklausul er indføjet kædeansvar, som forpligter hovedleverandøren til at sikre fair løn- og arbejdsvilkår i hele kæden.

Kædeansvaret er medarbejdernes sikkerhed

Den komplekse byggeproces og det meget store antal underleverandører gør kædeansvaret til et uundværligt værktøj for indsats-teamets arbejde med at sikre medarbejderne den løn og de arbejdsvilkår, som de har ret til.

I en række sager i 2021 var kædeansvaret af afgørende betydning for den måde, hvorpå sagen blev håndteret og løst. Det har været vigtigt at slå fast over for flere hovedleverandører, at kædeansvaret er mere end bare en sætning på et stykke papir. Det betyder, at det i sidste ende er dem som hovedleverandør, der er ansvarlige for at sikre ordentlige løn og arbejdsvilkår – også for deres underleverandørers medarbejdere. Indsats-teamet har således i flere sager i 2021 anvendt kædeansvaret allerede tidligt i processen og bedt hovedleverandøren om at forholde sig til, hvordan efterbetaling af ansatte hos en underleverandør skal foregå. Derudover har de sikret, at underleverandøren ikke krævede pengene tilbage igen fra deres ansatte eller modregnede dem på anden vis.

Denne tilgang er anvendt i sager, hvor indsats-teamet mod social dumping vurderede, at der var stor risiko for, at underleverandøren ville forsøge at undgå at efterbetale sine ansatte, eller at underleverandøren ville gå konkurs.

Ved tidligt i processen at holde hovedleverandøren op på sit kædeansvar er det i nedenstående sager lykkedes at få efterbetalt til ansatte hos underleverandører, som ellers ville have været i risiko for ikke at få efterbetaling fx grundet konkurs, omgåelse af efterbetalingskrav eller manglende muligheder for at opspore de forurettede personer.

Kædeansvaret er ligeledes instrumentalt i forhold til at sikre medarbejdernes arbejdsmiljø og sikkerhed på byggepladsen. Selvom hovedleverandøren har styr på arbejdsmiljøet og instruerer deres medarbejdere korrekt, følger det ikke nødvendigvis, at medarbejdere hos underleverandører får den relevante information og instruktion. Det er indsats-teamets erfaring, at det bliver særligt problematisk, når underleverandørkæderne bliver lange og forgrenede. Ofte har hovedleverandøren ikke overblik over, dem der kommer pladsen, de ved ikke hvilken underleverandør de tilhører eller hvilket sprog de taler, og de har ingen direkte kommunikation med dem. Derfor har de heller ingen kontrol med, at de respektive medarbejdere har adgang til kritisk information om arbejdsmiljø og sikkerhed. Denne problematik har været særligt alvorlig, når der er foretaget asbestarbejde på pladserne. Her er det

afgørende for medarbejderens sikkerhed, at de er ordentligt instrueret, og kender til det arbejde der foregår andetsteds på pladsen eller karakteren af det arbejde, de selv udfører.

Det er særligt kritisk for de medarbejdere, som risikerer at blive usynlige for hovedleverandøren, enten fordi de figurerer langt nede i underleverandørkæderne, er på pladsen kort tid eller fordi deres arbejdsgivere ikke ønsker at de er synlige, og noget som indsatssteamet arbejder aktivt med at forbedre. Derfor er det også afgørende for arbejdsmiljø og sikkerhed at få placeret et tydeligt ansvar hos hovedleverandøren.

ID-kortet er en hjælp til både leverandører og kommunens indsatssteam

ID-kortet er med til at sikre, at anvendelsen af kædeansvaret sker på et oplyst grundlag, og at hovedleverandør og underleverandører kan se, hvilke virksomheder, der er involveret i byggeprojektet.

For hovedleverandøren kan systemet især hjælpe med at give overblik over, hvilke underleverandører og medarbejdere der er til stede på pladsen på et givent tidspunkt. Dermed får hovedleverandøren bedre forudsætninger for at sikre, at ordentlige løn- og arbejdsvilkår er til stede hos alle underleverandører.

For Københavns Kommune vil systemet yderligere bidrage til, at man kan lave flere og mere præcise risikovurderinger, fordi der vil være et samlet overblik over leverandører, underleverandører og medarbejdere på alle kommunens byggesager, hvor ID-kortet anvendes. Tilsammen vil det gøre en stor forskel for at sikre, at arbejdsklausulen overholdes hele vejen ned gennem kæden. I takt med at ID-kortet udrulles på flere og flere projekter, vil det blive et stærkt værktøj i kampen mod social dumping.

”I takt med at ID-kortet udrulles på flere og flere projekter, vil det blive et stærkt værktøj i kampen mod social dumping.

7. Stort fokus på transportområdet i 2021

Indsatsteamet mod social dumping har i det forgangne år haft et stort antal sager inden for transport. Det store fokus på transportområdet har vist sig at være velbegrundet, da indsatsteamet har fundet overtrædelser i hele 99,2 procent af de beregnede dokumentkontroller.

Indsatsteamets største sag var i det forgangne år på en kontrakt om transport af madvarer til visiterede borgere. Den sag har fyldt meget i såvel indsatsteamets arbejde som for politikere og

medier. Det har også været en sag, der er af principiel betydning for indsatsteamets kontrol med overholdelsen af kommunens arbejdsklausuler.

Tilbage i foråret 2021 foretog indsatsteamet et uanmeldt screeningsbesøg hos kommunens langvarige leverandør af transport af mad til syge og svage borgere. Besøget gav anledning til, at indsatsteamet valgte at igangsætte en omfattende kontrol af medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår. Dette omfattede bl.a. flere screeningsbesøg, herunder ét hvor folk fra indsatsteamet tilbragte hele dage i førerhuset sammen med virksomhedens chauffører. Her fik de fortalt om dårligt arbejdsmiljø, ekstremt arbejdspress og ingen løn under ferie og sygdom. Samtidig gav det indsatsteamet mulighed for at observere den tid,

det reelt tog chaufførerne at pakke bilerne, køre ud til borgerne og aflevere madvarerne.

Da indsatsteamet anmodede virksomheden om dokumentation for chaufførernes løn og arbejdsvilkår, herunder timetal, blev de mødt med svar fra virksomheden om, at chaufførerne var selvstændige vognmænd, og at leverandøren derfor ikke havde kontrol med deres timetal, men alene aflønnede dem efter en fast pris på de enkelte ture. Chaufførerne fik heller ikke betalt løn under sygdom, feriepenge eller ret til barsel. Det var leverandørens opfattelse, at chaufførerne ikke var omfattet af Københavns Kommunes arbejdsklausul, da de ikke var medarbejdere, men selvstændige vognmænd.

Det viste sig at være den første af en lang række uenigheder mellem leverandøren og kommunens indsatsteam. Indsatsteamet mod social dumping foretog herefter en grundig kontrol af chaufførernes løn og arbejdsvilkår med særlig fokus på de forhold, som afgjorde, hvorvidt chaufførerne skulle kategoriseres som selvstændige vognmænd eller medarbejdere. Indsatsteamet fandt på den baggrund, at chaufførerne ikke varetog opgaven med en grad af frihed og selvstændighed, som sædvanligvis ville karakterisere selvstændige erhvervsdrivende. Eksempelvis udførte virksomheden på daglig basis detaljeret kontrol og instruktion med chaufførernes udførelse af opgaven, ligesom chaufførerne ikke havde nogen ordinære ansatte, men derimod var kontraktligt forpligtede til at udføre hovedparten af arbejdet personligt.

Chaufførerne var ligeledes forpligtede til at stå til rådighed for virksomheden, ligesom chaufførerne var forpligtede til at bære virksomhedens uniform under udførelsen af arbejdet, samt lade deres biler dekorere med virksomhedens logo. Derfor var det indsatsteamets vurdering, at der var tale om et ansættelseslignende forhold. Det forhold, at chaufførerne var registeret med selvstændige CVR-numre, betød ikke, at chaufførerne var undtaget arbejdsklausulens bestemmelser om løn og arbejdsforhold.

Udover forholdet omkring hvorvidt chaufførerne reelt var ansatte medarbejdere, var der også en række andre udfordringer i sagen. Leverandøren havde eksempelvis en vurdering af chaufførernes tidsforbrug, som lå langt under, hvad indsatsteamet vurderede efter en lang række samtaler med chaufførerne og mange timer sammen med dem i førerhusene. Ligeledes var der store udfordringer med at få tilsendt tilstrækkelig dokumentation fra leverandøren, ligesom der opstod uenighed om, hvilken overenskomst der skulle lægges til grund for chaufførernes arbejde.

Efter gentagne forsøg på at få leverandøren til at fremsende fyldestgørende dokumentation for lønudbetalinger, skatteindbetalinger og timetal foretog indsatsteamet en beregning af chaufførernes løn på baggrund af den foreliggende dokumentation, leverandørens og chaufførernes forklaringer og indsatsteamets egne observationer. Beregningerne resulterede i et efterbetalingskrav til 72 chauffører på i alt 4.265.651,98 kr. Københavns Kommune har tilbageholdt vederlag til

leverandøren siden september 2021, ligesom der har kørt dagbod på sagen siden oktober 2021 i et forsøg på at få leverandøren til at efterbetale sine medarbejdere det skyldige beløb. Desværre har leverandøren gentagne gange nægtet, hvorfor indsatssteamet mod social dumping til sidst anbefalede over for Sundheds- og Omsorgsudvalget og Socialudvalget, at kontrakten blev ophævet.

Kommunen har altid medarbejdernes løn og arbejdsvilkår som hovedfokus. Det sikrer både fair forhold for medarbejderne og fair konkurrence for virksomhederne. Det er sikringen af deres vilkår, som står i centrum for teamets arbejde. Derfor er indsatssteamet også oftest tilbageholdende over for at anbefale opsigelse af leverandører, da medarbejderne er bedre sikret ved, at leverandørerne i stedet retter op og efterbetaler. På den måde er medarbejderne sikret ordentlige løn- og arbejdsvilkår, så længe de udfører arbejde for Københavns Kommune.

I denne sag måtte indsatssteamet desværre til sidst konstatere, at leverandøren ikke ønskede at leve op til kommunes arbejdsklausul, hvorfor opsigelsessanktionen blev anbefalet. Københavns Borgerrepræsentation stemte for at ophæve kontrakten med leverandøren i februar 2022.

Indsatssteamet fortsætter dog forsøget på at få leverandøren til at efterbetale medarbejderne. Lykkes det ikke, kan kommunen anvende det tilbageholdte vederlag til at udbetale den manglende løn direkte til medarbejderne.

Sagen har været skelsættende for indsatssteamets arbejde og for Københavns Kommunes brug af arbejdsklausuler i kontrakter med private leverandører. Det er en principiel sag, fordi det er afgørende at slå fast, at man ikke kan omgå arbejdsklausulens krav til ordentlige løn- og arbejdsforhold blot ved at udstyre sine medarbejdere med et CVR-nummer. Men sagen har også været skelsættende, fordi det har været den mest arbejdsintensive sag, indsatssteamet nogensinde har haft og også den med mest bevågenhed fra politikere og medier. Indsatssteamet har således modtaget 29 aktindsigtsanmodninger i sagen, ligesom både Socialforvaltningen og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen også har fået en række. Alene i efteråret 2021 besvarede indsatssteamet yderligere over 100 spørgsmål og henvendelser fra medier, politikere, faglige organisationer m.m. Endeligt har sagen har været politisk behandlet seks gange, da den har været af så principiel karakter, at politikerne har skulle tage stilling til sagens udfald.

”Kommunen har altid medarbejdernes løn og arbejdsvilkår som hovedfokus.

8. Tal og statistik for 2021

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

Kontroltyper

Overordnet set foretager indsatssteamet fire typer kontroller:

Screeningsbesøg

er kontrolbesøg, hvor indsatssteamet udfører risikovurdering på baggrund af fysisk tilstedeværelse på arbejdspladser og byggepladser. På et

screeningsbesøg taler indsatssteamet med både ledelse og medarbejdere for at danne sig et overblik over arbejdspladsen. Indsatssteamet benytter også strukturerede interviews af udvalgte medarbejdere i risikovurderingen, hvilket også efterfølgende kan bruges til at sammenholde med dokumentation i en eventuel dokumentkontrol.

1 kontrol = 1 besøg

Dokumentkontroller

er kontroller, som foretages på baggrund af dokumentation vedrørende løn- og arbejdsforhold for den enkelte medarbejder. Dokumentationen indhentes ved, at indsatssteamet anmoder hovedleverandøren om at fremsende de relevante

dokumenter for udvalgte medarbejdere. Det kan enten være leverandørens 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 materiel overtrædelse af arbejdsklausulen.

1 kontrol = dokumentkontrol af én medarbejder.

Rekognoscering

er fysiske kontroller, hvor indsatssteamet samler information om igangværende kontrakter. Det kan også være kontroller, hvor indsatssteamet undersøger status på byggeprojekter. Efterhånden som leverandørkendskabet er blevet større, kan teamet ofte rekognoscere en byggeplads efter faggrupper eller bestemte underleverandører.

1 kontrol = en runde på flere kontrakter.

Uddannelseskontrol

er kontroller af overholdelse af kravene til elever/lærlinge på en aftale. Det kan være ved en gennemgang af dokumentation fra hovedleverandøren for praktikantplan og realiserede praktikantårsværk. Det kan gøres både gennem løbende screening og kontrol ved projektets afslutning.

1 kontrol = en kontrol af overholdelse af måltallet for projektet.

Se graf på side 27.

Materielle overtrædelser

I 2021 har indsatssteamet fundet underbetaling hos 63,4 procent af alle de medarbejdere, hvor der er foretaget en vurdering (dokumentkontrol) af, hvorvidt arbejdsklausulen er overholdt.

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

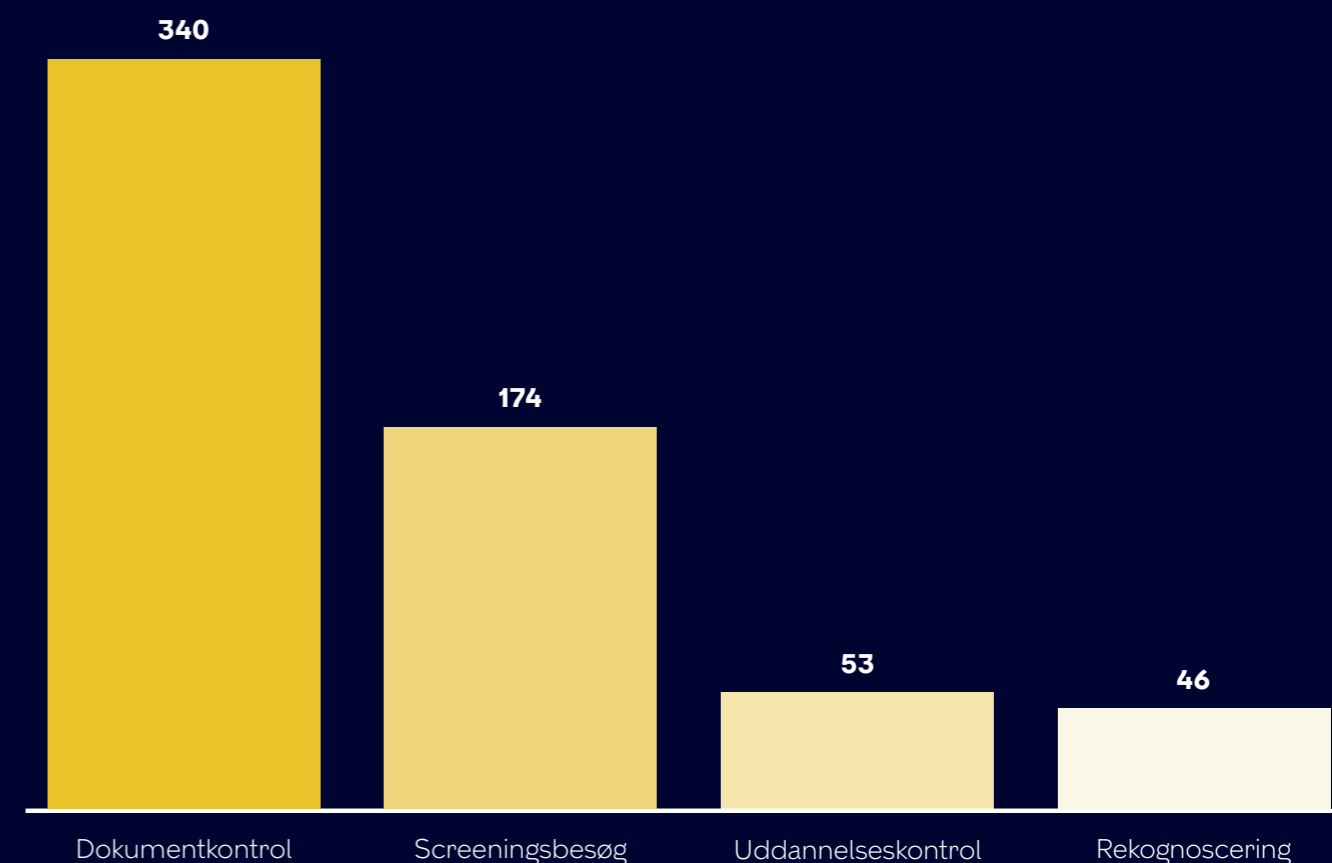
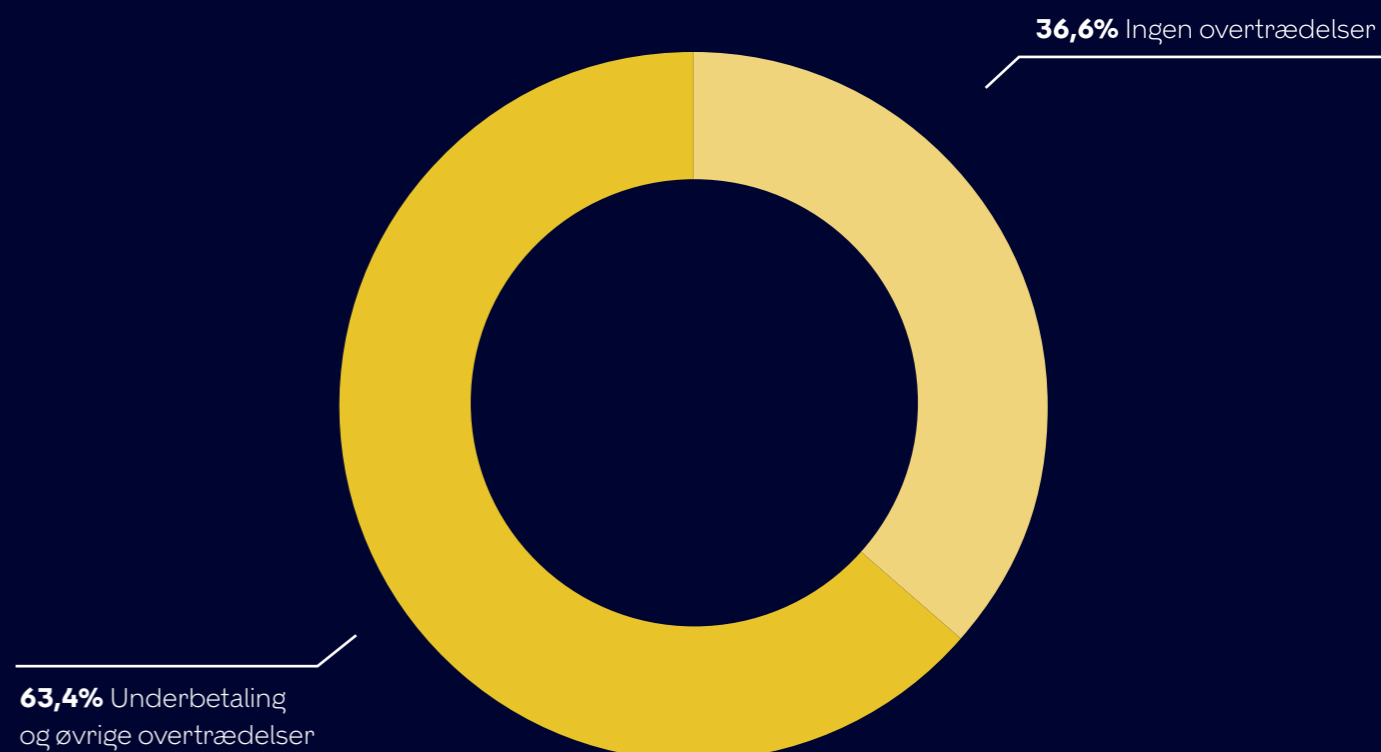
- Der er sket en *materiel overtrædelse* af arbejdsklausulen, når en medarbejder er blevet underbetalt eller på anden vis ikke har løn- og ansættelsesvilkår svarende til arbejdsklausulen.
- Der er sket en *formel overtrædelse*, når en leverandør ikke fremsender den påkrævede dokumentation rettidigt – det vil sige typisk inden for 10 dage efter, at indsatssteamet har bedt om dokumentationen.

Der er i alt foretaget 340 dokumentkontroller. 339 sager er færdigberegnet, og her er der konstateret overtrædelser i 215 tilfælde svarende til 63,4 procent.

I 36,6 procent af de beregnede sager er der ikke fundet en overtrædelse af arbejdsklausulen.

En stor del af overtrædelsessagerne i 2021 blev fundet på transportområdet, hvor en enkelt sag talte overtrædelser for hele 72 medarbejdere.

De fleste materielle overtrædelser handler om underbetaling af medarbejdere, men materielle overtrædelser kan også dække over sager om manglende arbejdsskadeforsikring. Det var tilfældet i 12 sager i 2021. Disse sager har indtil nu været vanskelige at sanktionere, men i takt med at den nye arbejdsklausul kommer på flere kontrakter, vil Københavns Kommune have mulighed for at udskrive bod til virksomheder, der ikke tegner arbejdsskadeforsikringer for deres medarbejdere.

Antal kontroller fordelt på kontroltyper**Andel overtrædelser i beregnede dokumentkontroller**

Screeningsbesøg, hotline og interne tip

I 2021 har ca. fire ud af ti screeningsbesøg givet anledning til yderligere kontrol. Selvom de fleste screeningsbesøg ikke fører til en dokumentkontrol, kan erfaringerne fra besøget alligevel ofte bruges på et senere tidspunkt. Særligt screeningsbesøg på områderne rengøring og transport har givet anledning til yderligere kontrol.

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

I 2021 har der været 11 henvendelser til hotlinen. Udover henvendelser på hotlinen, modtager indsatsenheden også tips i forbindelse med screeningsbesøgssamtaler med de ansatte enten om forhold på deres nuværende arbejdssted eller på tidligere arbejdssteder.

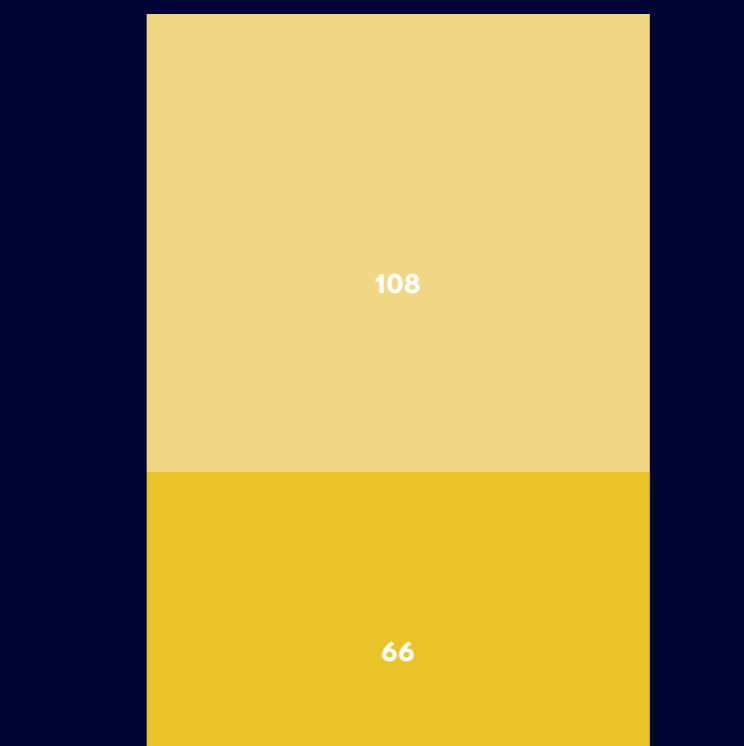
Når insatsteamet får en henvendelse via hotlinen, vil teamet typisk tage på et screeningsbesøg på det projekt, anmeldelsen relaterer sig til. Hvis teamet vurderer, at der er risiko for social dumping, vil de gå videre til en egentlig dokumentkontrol. De 11 hotline-henvendelser har dog været meget brugbare og har ført til 26 enkelt-sager om social dumping.

Indsatsteamet har også en side på kommunens intranet, hvor medarbejdere i hele kommunen kan læse om indsatsen og blandt andet finde vejledning til de forskellige klausuler, samt en rådgivningslinje, hvor medarbejdere kan få vejledning eller tippe insatsteamet om mulige overtrædelser af arbejdsklausulen. Syv interne tips fra medarbejdere i Københavns Kommune har i 2021 ført til 31 dokumentkontroller. Her er der foreløbigt fundet overtrædelser i ti dokumentkontroller.

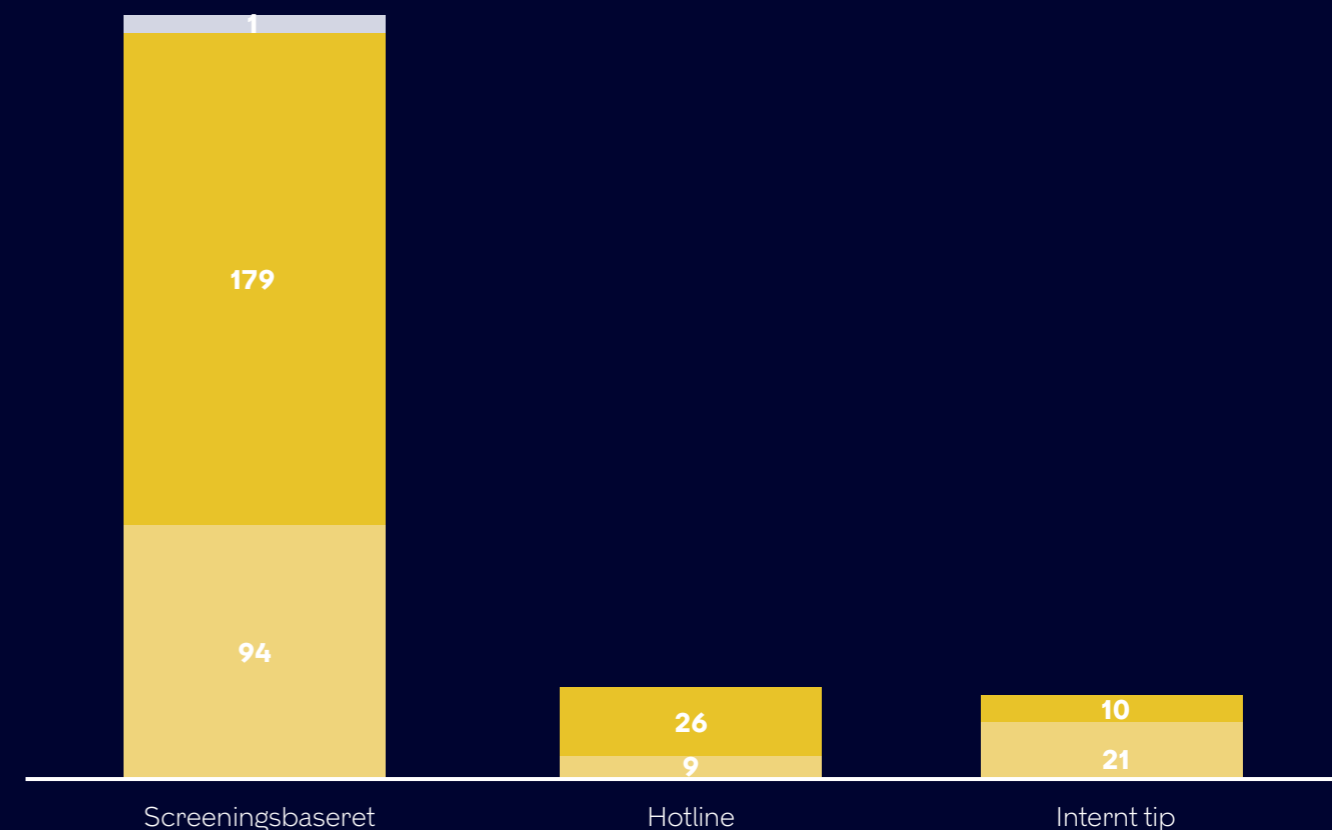
Tallene viser, at både hotline-henvendelser og interne tips er rigtig brugbare for insatsteamet. De kommer ofte fra personer eller organisationer, der har kendskab til den konkrete sag, og derfor er henvendelserne meget målrettede. Hvor der bliver fundet overtrædelser i 66 procent af de screeningsbaserede dokumentkontroller, altså kontroller hvor insatsteamet har været på et uanmeldt screeningsbesøg og på den baggrund har udtaget nogle medarbejdere til kontrol, så er tallet på 74 procent for de sager, der er startet med en hotline-henvendelse.

Anledning til yderligere kontrol på baggrund af screeningsbesøg

■ Ja ■ Nej

**Baggrund for dokumentkontroller**

■ Underbetaling og øvrige overtrædelser ■ Ingen overtrædelse ■ Beregning ikke afsluttet



Størrelsen på overtrædelserne

I 2021 udførte indsatssteamet 613 kontroller. Heraf var der 174 screeningsbesøg, 340 dokumentkontroller, 46 rekognosceringer og 53 screeninger af uddannelsesklausulen. Sagerne 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 have været tale om en langvarig 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.

På den anden side har der i 2021 været mange sager, hvor den samlede efterbetaling har været lille. Københavns Kommunes arbejdsklausul sikrer alle medarbejdere en løn svarende til minimumssatsen i den landsdækkende overenskomst. Indsatssteamet kontrollerer både brancher med normal-lønsoverenskomster, hvor størsteparten af lønnen er fastsat i den landsdækkende overenskomst, og minimallønsoverenskomster, hvor den landsdækkende overenskomst fastsætter en minimumssats, og en stor del af løndannelsen sker lokalt. På minimallønsoverenskomsterne - herunder byggebranchen - er minimumssatsen som ofte et meget lavt lønniveau i forhold til den gennemsnitlige løn på området. Alle lønninger under dette niveau er overtrædelser af arbejdsklausulen og bliver fuldt til dørs af indsatssteamet.

I 2021 er en stor del af de procentvise efterbetalinger på 85-100 procent. Disse sager kommer især fra transportområdet, hvor indsatsenheden grundet manglende dokumentation fra hovedleverandør valgte at stille 100 procent efterbetalingskrav i en række tilfælde.

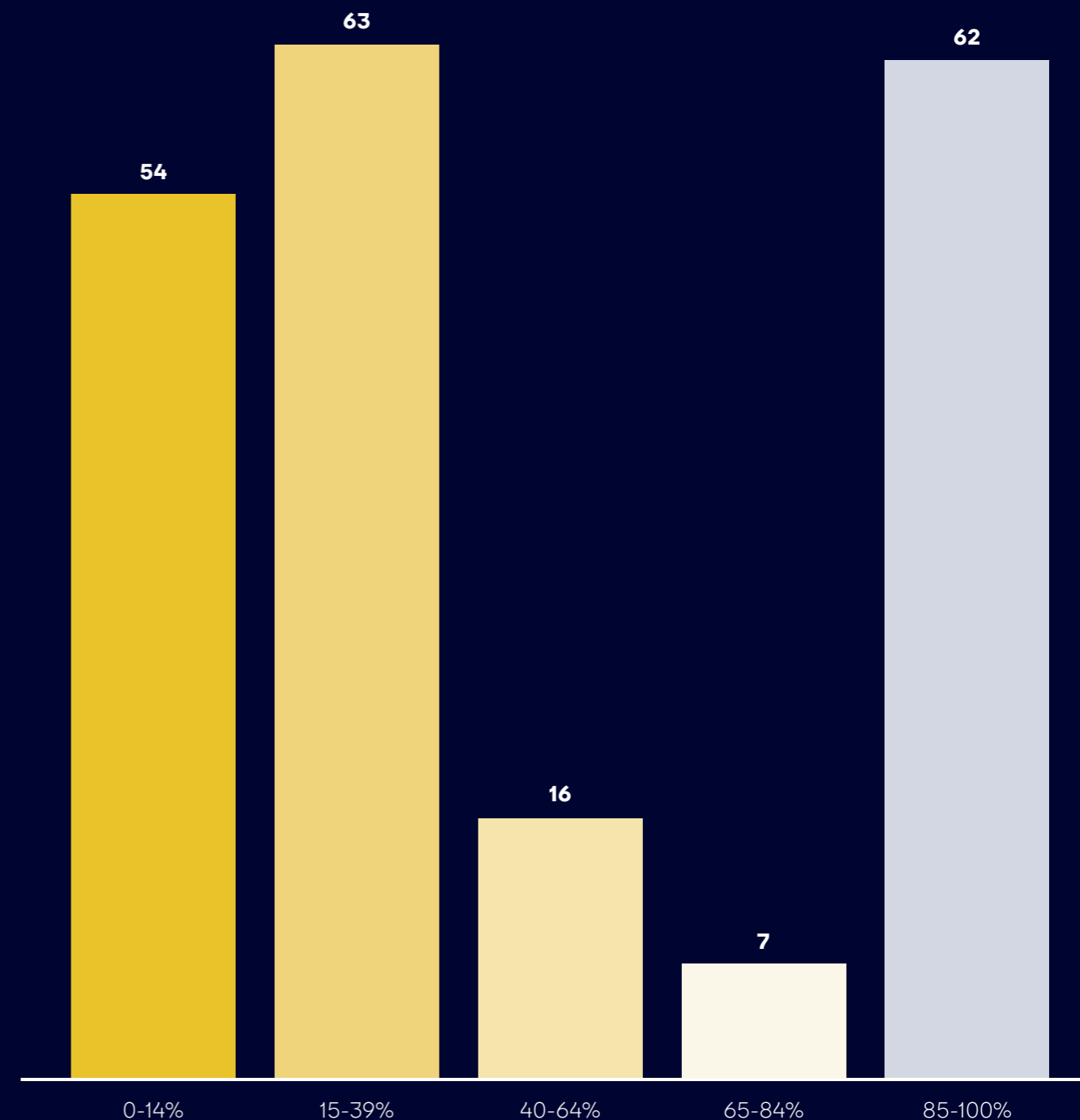
I den anden ende af skalaen er der 50 sager med en overtrædelsesprocent på under 15 procent. Tallene dækker primært over sager fra bygge- og rengøringsområdet. Selvom en underbetaling i det tilfælde kan fremstå som mindre væsentlig, kan det dog have stor effekt på lang sigt.

152 sager befinder sig i kategorien "grove overtrædelser", hvor underbetalingen er opgjort til 15 procent eller derover.

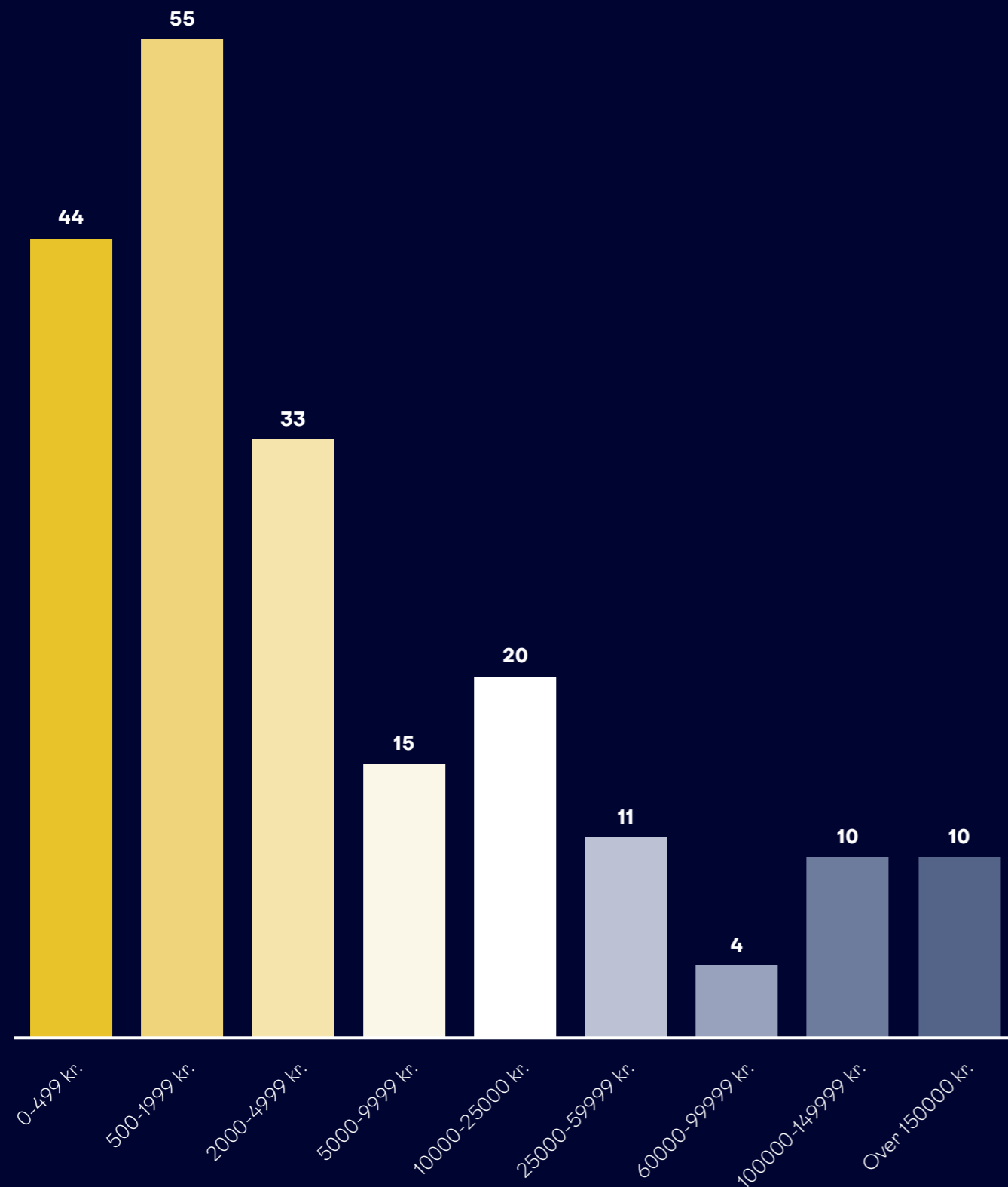
I 42 tilfælde har en medarbejder modtaget en efterbetaling på under 500 kr. Særligt i bygge- og anlægsbranchen samt i flyttebranchen er det ikke ualmindeligt at møde medarbejdere, der kun arbejder på kontrakten i kort tid. 57 sager har resulteret i en efterbetaling på 500-1999 kr.

Endelig er der 20 sager, hvor virksomhederne har underbetalt medarbejderne med mange tusinde kroner. Her er der tale om sager med systematisk underbetaling over længere tid.

Sager fordelt efter den procentvise underbetaling



Sager fordelt efter størrelsen på efterbetalinger



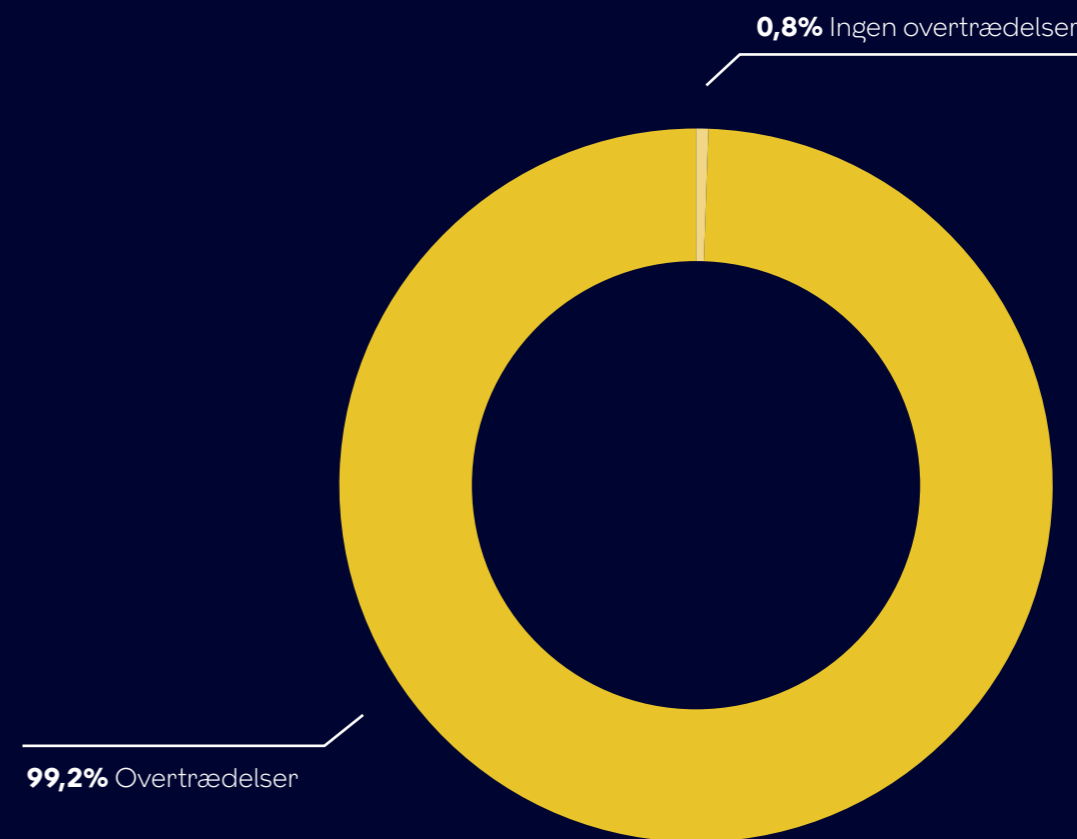
”Nogle medarbejdere har fået få kroner for lidt i timen, men over lang tid. Det kan blive mange penge.

Transportområdet

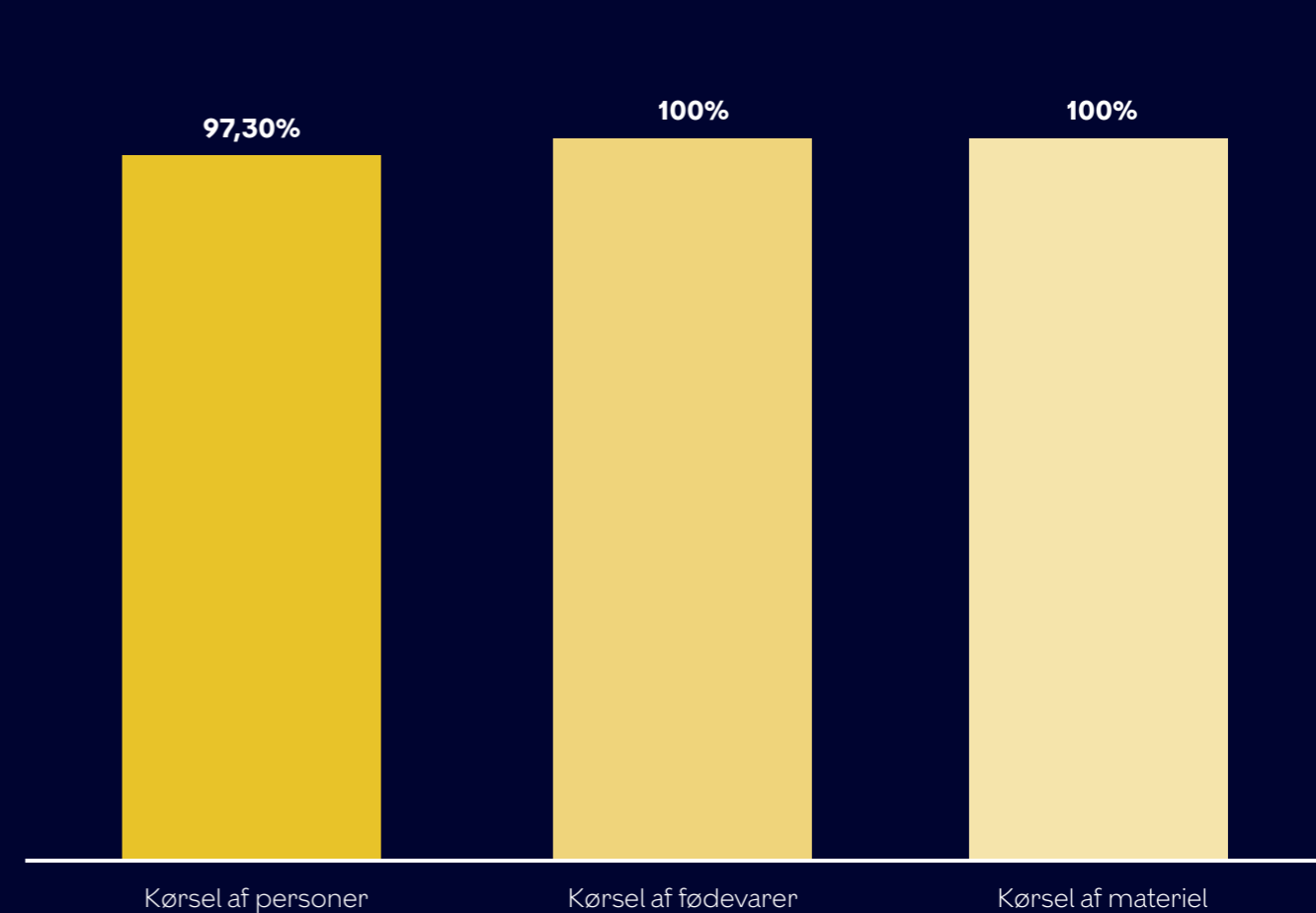
Nyt fokus på transportområdet har givet store resultater

De 122 dokumentkontroller, der er foretaget på transportområdet i 2021, kan inddeles i tre underbrancher efter det der transporteres, nemlig fødevarer, personer og materiel. Figuren på s. 35 viser tydeligt, at der er et gennemgående mønster i branchen. I alle tre underbrancher har indsatsteamet fundet overtrædelser i næsten alle dokumentkontroller. Der er fundet overtrædelser i 100 procent af dokumentkontrollerne vedrørende transport af varer og materiel, mens der er fundet overtrædelser i 97,3 procent af dokumentkontrollerne vedrørende transport af personer. Samlet giver det en overtrædelsesprocent på 99,2. De mange overtrædelser af arbejdsklausulen på transportområdet har resulteret i et efterbetalingskrav på hele 4.377.199,96 kr.

Overtrædelsesprocent på transportområdet



Overtrædelser fordelt på underbrancher



Kontroller fordelt på brancher

I 2021 har to brancher udgjort den suverænt største andel dokumentkontroller; nemlig bygge- og anlægsbranchen og transport. Billedet adskiller sig fra forrige år, hvor rengøringsbranchen var det mest omfattende område. Der er fundet overtrædelser i 121 ud af de 122 sager på transportområdet. Det svarer til 99,2 procent. Det betyder, at indsatssteamet har fundet underbetaling hos næsten hver eneste transportmedarbejder, som har været kontrolleret i 2021.

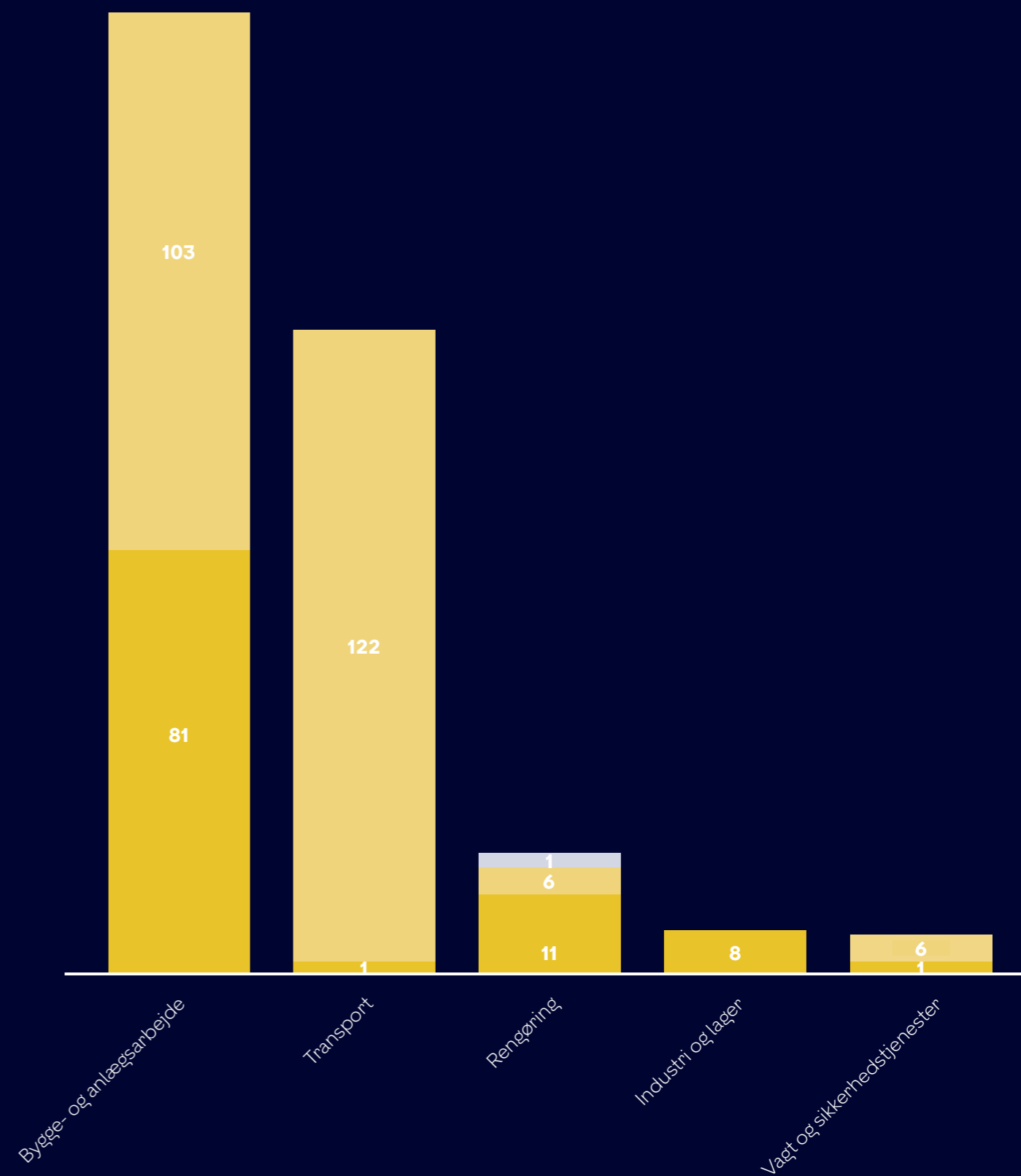
Den største branche er ikke overraskende bygge- og anlægsbranchen, hvor indsatssteamet har gennemført 184 dokumentkontroller. Her er overtrædelsesprocenten på godt 44 procent. Det er et lille fald i forhold i forhold til de foregående år. En årsag er, at indsatssteamet i en periode forsøgt sig med at supplere den risikobaserede fremgangsmåde med en række stikprøver. Hensigten var at sikre sig, at indsatssteamets risikovurderinger var solide, og at der ikke var en gevinst at hente, ved at lave tilfældige stikprøver. De sager der blev udvalgt ved stikprøver, havde en markant lavere overtrædelsesprocent, hvilken bekræftede indsatssteamet i, at

baggrunden for den høje overtrædelsesprocent i de foregående år, skyldes en forudgående kvalificeret risikovurdering og ikke er et udtryk for, at der generelt kan findes overtrædelser af arbejdsklausulen hos de fleste leverandører på Københavns Kommunes bygge- og anlægsopgaver. Derfor vil indsatssteamet fortsætte udelukkende med den risikobaserede fremgangsmåde, hvor der sættes målrettet ind der, hvor der vurderes at være størst risiko for social dumping.

Udover forsøget med stikprøver, kan det ikke afvises, forklaringen på overtrædelsesprocenten i 2021 også skal findes i en forbyggende effekt af indsatssteamets fokus på tilstedeværelse og målrettede kontroller.

Dokumentkontroller fordelt på brancher

■ Underbetaling og øvrige overtrædelser ■ Ingen overtrædelse ■ Beregning ikke afsluttet



9. Uddannelsesklausul

Københavns Kommunes brug af uddannelsesklausuler sikrer årligt omkring 100 praktikpladser til elever og lærlinge hos byens leverandører.

Kommunens krav og koncept for systematisk kontrol med realisering af det krævede antal praktikantårsværk gør det synligt for virksomhederne, at de selv er en del af løsningen i forhold til at få uddannet nok kvalificerede medarbejdere til både byggeri, service- og IT-virksomheder samt kulturinstitutioner.

Alle leverandører skal ved kontraktstart udarbejde en plan for beskæftigelse af det aftalte antal elever og lærlinge på opgaven. Indsatsteamet følger med udgangspunkt i leverandørens praktikantplan løbende op på, at leverandørerne beskæftiger det antal elever og lærlinge, der er nødvendigt for at nå det aftalte mål. Leverandørerne skal ved projektaflevering kunne dokumentere, at de har uddannet det aftalte antal elever og lærlinge. Ved risiko for manglende efterlevelse sætter insatsteamet i samarbejde med den aftaleansvarlige ind så tidligt som muligt for at sikre, at der bliver rettet op på forholdene. Lykkes det ikke, opkræves der en bod på 100.000 kr. for hvert manglende praktikantårsværk.

Kort fortalt

Københavns Borgerrepræsentation har besluttet, at der ved udbud af bygge- og anlægsopgaver og tjenesteydelser, der overstiger 5 mio. kr. skal stilles krav om beskæftigelse af lærlinge og elever. Kravet skal stilles ved udbud af opgaver, der har et uddannelsespotentiale og dermed er egnede til beskæftigelse af elever og lærlinge. Tilsvarende regler gælder for tildeling af støtte og tilskud.

Elever og lærlinge defineres 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.

Uddannelsespotentialet opgøres som antal årsværk, forstået som antallet af helårsstillinger (1924 timer). Det kan dog i praksis også være sammensat af flere beskæftigede i afgrænsede periode.

Københavns Kommunes uddannelsesklausul indeholder dokumentationskrav, kontrol og håndhævelsesmekanismer samt specifikke krav til antal praktikantårsværk for lærlinge og elever, der skal beskæftiges i aftaleperioden.

Opfølgning punkt for punkt

- Tilbud om støtte til leverandøren/hovedentreprenørens arbejde med uddannelsesplanlægning ved opstart af store opgaver
- Tidlig screening og dialogbaseret opfølgning med henblik på en løbende risikovurdering på tværs af alle opgaver og aftaler
- Ved risiko for manglende compliance, herunder manglende plan for beskæftigelse af elever og lærling ved opstart kan indsatssteamet formidle kontakt til relevante tekniske skoler, der er klar til at servicere kommunens leverandører
- Dokumentation fx i form uddannelsesaftaler kan kræves ved obligatorisk kontrol/tjek af compliance tæt på opgave og aftale afslutning.

Kontrol af bygge- og anlægsprojekter

Når indsatssteamet kontrollerer uddannelsesklausulen, foregår det i første omgang ved et screeningsbesøg, hvor leverandøren bliver bedt om at redegøre for deres praktikplan og give en status over de foreløbigt realiserede elev- og lærlingetimer. Disse oplysninger bliver sammenholdt med kravet og teamets kendskab til projektet fra tidligere screeningsbesøg, hvor teamet har observeret tilstedeværelsen af lærlinge fra forskellige faggrupper. Efterfølgende vil leverandøren blive bedt om at eftersende praktikplaner, statusoversigter samt evt. øvrig dokumentation i form af fx indgåede uddannelsesaftaler.

På baggrund af screeningsbesøg og det tilsendte materiale foretager teamet en samlet risikovurdering. I sager med risiko for overtrædelse af klausulkravet går teamet umiddelbart i dialog med hovedentreprenøren om, hvordan leverandøren kan sikre realisering af det krævede antal praktikantårsværk. I sager med høj risiko for overtrædelse af uddannelsesklausulen kan der afholdes statusmøde(r) med alle parter i sagen. Som noget nyt kan der i forbindelse med opstart af opgaver også tilbydes en servicepakke udviklet af indsatssteamet i samarbejde med de Erhvervsskolerne, TEC og NEXT for at sikre uddannelse af flest mulige lærlinge og elever på Kommunes bygge- og anlægsopgaver.

Lykkes det ikke hovedleverandøren og dennes underleverandører at uddanne det krævede antal elever og lærlinge, anbefaler indsatssteamet den aftaleansvarlige, at der varsles bod. Der er i 2021 kun i en enkelt sag om tagrenovering varslet en bod på 50.000 kr.

Indsatssteamet har i 2021 gennemført 53 kontroller hos kommunens leverandører af bygge- og anlægsopgaver. På de kontrollerede projekter er der tilsammen stillet krav om 156,79 praktikantårsværk for lærlinge og elever fordelt på 40 opgaver. Det generelle billede har fortsat været, at de kontrollerede entreprenører i de fleste tilfælde har realiseret minimum det antal praktikantårsværk, de er forpligtet til ifølge

deres kontrakter. Indsatssteamet har dog i 2021 konstateret et stigende behov for en proaktiv understøttelse af hovedentreprenørenes uddannelsesplanlægning ved opstart af store projekter så som nybygning og renovation af skoler og institutioner. Teamet har også erfaret, at en tidlig screening og dialog med vores hovedleverandører samt et effektivt samarbejde med de tekniske skoler er nødvendig for at fastholde fokus og de positive resultater.

Indsats for flere kvindelige lærlinge

Bygge- og anlægsbranchen står over for mangel på faglært arbejdskraft, hvorfor det er relevant at sætte fokus på, hvorledes branchen også kan rekruttere og ikke mindst fastholde kvindelige lærlinge og svende. Heri ligger desuden et stort uudnyttet potentiale for vækst. Flere undersøgelser peger således på, at øget diversitet på arbejdspladsen ofte kan aflæses direkte på bundlinjen.

Derfor har Københavns Kommune afsat ressourcer til at etablere et strategisk samarbejde med Boss Ladies i et pilotprojekt med en række initiativer, der skal understøtte en kulturforandring i bygge- og anlægsbranchen i København. Formålet er at tiltrække og fastholde kvinder til byggebranchen.

I projektet inddrages relevante aktører som Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og ikke mindst Erhvervsskolerne NEXT og TEC, der er den primære fødekæde til de kvindelige lærlingeaspiranter. Projektet skal belyse effektiviteten af de diversitets- og inklusionsfremmende tiltag og afprøve virkemidlerne i praksis for dermed skabe grundlaget for en eventuel senere udfoldelse til flere af kommunens bygge- og anlægsprojekter.

Årstal	2019	2020	2021
Aftaler med krav om lærlinge	17	37	49
Antal krævede praktikantårsværk	118,09	85,5	103,46

Aftalerne er placeret årstalsmæssigt efter kontraktindgåelse. Udsvingene afspejler således antallet og værdien af de aftaler, kommunen har indgået det enkelte år, samt det konkrete uddannelsespotentiale i de enkelte aftaler.

Servicekort fra Erhvervsskolerne TEC og NEXT

TEC - Technical Education Copenhagen samt NEXT tilbyder aktiv støtte til Københavns Kommunes leverandørvirksomheder, som har behov for konkret hjælp til at ansætte elever/lærlinge. Nedenstående punktopstilling angiver, hvilke støttemuligheder der tilbydes den enkelte leverandør.

- Fast partnerskabskonsulent, som er tilknyttet virksomheden, som key account
 - Faste besøg og/ eller besøg efter behov
 - Praktikgodkendelse af virksomheden
 - Lærlinge-/elevrekruttering
 - Struktur af skoleforløb for elever og lærlinge
 - Rådgivning og support i hele lærlinge-/elevforløbet mhp. fastholdelse og gennemførelse
 - Rådgivning og information om uddannelse ift. arbejdsmarkedet; eksempelvis AUB- regler og klausulkrav
 - Vejledning og support om refusion og godtgørelse
 - Samarbejde om branding af virksomheden i forbindelse med uddannelse og dermed tiltrækning af de bedste elever/lærlinge til virksomheden
 - Strategisk overblik over uddannelse og medarbejdere i virksomheden.
-

