

Københavns Kommunes indsats mod social dumping

Årsrapport 2023



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

2024

Indhold

Forord	4
Året der gik	6
1. Københavns indsats mod social dumping	8
Hvad er social dumping	9
Københavns Kommunes sociale klausuler	10
Kontrol af arbejdsklausul	10
Kontrol af uddannelsesklausul	12
2. Det Fælles Indsatsteam mod Social Dumping – Hovedstaden	14
Øvrige samarbejder	15
3. Kontroller af arbejdsklausulen i 2023	16
Screeningsbesøg	18
Dokumentkontroller og konstaterede overtrædelser	19
Interne og eksterne tip	20
Genopretning og efterbetaling ved overtrædelser	20
Bod ved manglende arbejdsskadeforsikring	22
4. Endeligt punktum i omfattende sag om brugen af falske selvstændige	24
5. Markant sag og tendenser fra Indsatsteamets arbejde i 2023	28
Markant sag i rengøringsbranchen	28
Tendens på store byggerier	30
Tendens i brugen af arbejdsklausuler	30
6. Uddannelsesklausulen	32
Kontroller af uddannelsesklausulen i 2023	32
Revision af uddannelsesklausulen	34
Diversitetsprojekt på bygge- og anlægsprojekter	35
7. CSR-bilaget	36
Kontroller i 2023	37
Revision af København Kommunes CSR-krav til leverandører	38

Forord

Som en af Danmarks største offentlige indkøbere, arbejder vi hver dag for at sikre fair løn- og arbejdsvilkår og for at bekæmpe social dumping. I denne rapport kan du læse om arbejdet i det forgangne år og om prioriteterne for 2024. Tak fordi du læser med.

I Københavns Kommune har vi et af landets mest specialiserede in-house indsats teams mod social dumping, som hver dag kæmper for at sikre at vores leverandører og samarbejdspartnere har orden i forholdene, og at der er fair løn- og arbejdsvilkår. På langt de fleste arbejdspladser er der gode løn- og arbejdsvilkår, men vi ser desværre også eksempler på arbejdspladser, hvor vilkårene ikke er i orden. Det skaber unfair konkurrence og strider derudover mod Københavns ambition om at være en social ansvarlig kommune.

I 2023 afsluttede Københavns Kommune den største enkeltsag siden vi oprettede Indsats teamet mod social dumping. Sagen handlede om systematisk underbetaling af chauffører, der leverede madvarer til borgere i kommunen. I sagen valgte vi i Københavns Kommune at ophæve vores aftale med leverandøren. Det er en sanktion, der ikke er taget i brug hverken før eller siden. I efteråret 2023 indgik Københavns Kommune et forlig med leverandøren, og 41 chauffører fik tilsammen efterbetalt over 2.5 millioner kr., som de havde fået for lidt i løn. Indsatsen har medført, at leverandøren har ændret sin måde at drive virksomhed på og har derfor igen indgået en aftale med Københavns Kommune. Sagen viser, hvordan Københavns Kommunes indsats mod social dumping ikke alene har medført, at de enkelte medarbejdere er blevet efterbetalt, men også at der fremadrettet er

sikret bedre vilkår for leverandørens ansatte. Det er et resultat, vi kan være stolte af.

Urimelige arbejdsvilkår og social dumping holder sig ikke indenfor kommunegrænser. Derfor har vi i Københavns Kommune de sidste to år samarbejdet med tre nabokommuner om at styrke kontrollen med arbejdsklausuler via en fælles indsats. Samarbejdet er begyndt godt, og i 2023 har flere andre kommuner vist interesse for at deltage i samarbejdet. Jeg er rigtig glad for, at vores arbejde kan inspirere andre kommuner, og jeg ser derfor frem til, at vi i 2024 udvider samarbejdet, så vi kan dele erfaringer og kompetencer med endnu flere kommuner og sammen sætte ind for at bekæmpe social dumping.

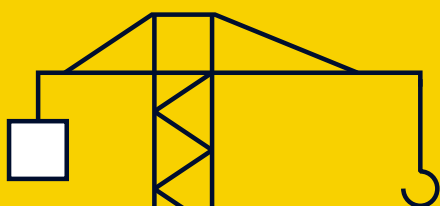
Vi har nogle stærke partnerskaber på tværs af brancher, kommuner og myndigheder, der deler vores mål om at komme social dumping i alle dens former til livs. Jeg vil gerne sige en stor tak til alle de organisationer, samarbejdspartnere og de mange virksomheder, der har orden i forholdene og som hver dag arbejder for at bekæmpe social dumping i København og resten af landet. Kampen mod social dumping kæmper vi ikke alene. Jeg glæder mig til at fortsætte vores vigtige samarbejde, så København også fremover køber ydelser og varer på fair vilkår for leverandører og deres ansatte.



Sophie Hæstorp Andersen
Overborgmester



Året der gik



58

overtrædelsesprocent i 2023



30

tip modtaget
på hotline



253

afsluttede dokumentkontroller

112

medarbejdere er indstillet til efterbetaling

Fokus



på falske selvstændige

119

kontroller af
uddannelsesklausulen



177



fysiske kontroller på arbejdspladser

1. Københavns indsats mod social dumping

Københavns Kommunes indsats mod social dumping sikrer fair løn- og arbejdsvilkår og fair konkurrence, når private leverandører udfører opgaver for kommunen.

Arbejdsklausulen refererer til minimumsstandarder i henhold til de kollektive overenskomster. Sådan understøttes den danske model som normen for regulering af løn- og arbejdsvilkår. Dertil understøtter indsatsen en bæredygtig udvikling af arbejdsmarkedet ved at bidrage til øget beskæftigelse af elever og lærlinge fra erhvervsuddannelserne.

Gennem målrettede krav til vores leverandører har Københavns Kommune siden 2011 arbejdet for at bekæmpe social dumping. I 2017 besluttede Borgerrepræsentationen at hjemtage indsatsen og etablere et in-house indsatssteam. Indsatsen mod social dumping har et dobbelt sigte; dels at sikre medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår, dels at sikre fair konkurrence for virksomheder.

Alle kommunens kontrakter indenfor bygge- og anlæg samt tjenesteydelser – og i vidt omfang også kontrakter for støtte og tilskud – skal indeholde en arbejdsklausul, der stiller krav til løn- og arbejdsvilkår. På opgaver, hvor der er potentiale for at uddanne lærlinge og elever, skal kontrakten også indeholde en uddannelsesklausul, der stiller krav til at der skal være lærlinge og elever på projektet. Indsatssteamet fører kontrol med overholdelsen af begge klausuler.

Hvad er social dumping?

Der findes forskellige definitioner og forståelser af social dumping. I Københavns Kommune karakteriserer vi en overtrædelse af de materielle krav i arbejds- og uddannelsesklausulen som social dumping. Denne snævre definition skyldes, at vi har brug for en konkret og afgrænset definition for at kunne operationalisere indsatsen mod social dumping. Operationaliseringen er nødvendig, fordi vi med indsatsen vil påvirke markedet i en mere social bæredygtig retning, inden

for rammerne af hvad vi kan regulere gennem kommunens indkøbsaftaler og kontraktforhold med private leverandører.

Vi skelner ikke mellem danske og udenlandske medarbejdere og arbejdsgivere, når det kommer til, hvornår der er tale om overtrædelser af arbejdsklausulen, og hvordan disse håndteres. Indsatsteamet afdækker social dumping både blandt danske og udenlandske arbejdstagere og blandt danske og udenlandske arbejdsgivere.

Mulige arbejdsgiver- og medarbejderkonstellationer i sager om social dumping

Dansk Arbejdsgiver Dansk Medarbejder	Dansk Arbejdsgiver Udenlandsk Medarbejder
Udenlandsk Arbejdsgiver Dansk Medarbejder	Udenlandsk Arbejdsgiver Udenlandsk Medarbejder

Indsatsteamets opererer også med en bredere forståelse af social dumping som et samfundsfænomen, der rækker ud over de konkrete sager om overtrædelse af en arbejdsklausul. Den brede forståelse af social dumping er tosidet. Den rummer både et blik for de konkrete konsekvenser for den enkelte medarbejders løn, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø og for de underliggende mekanismer, som skaber udfordringer for den danske model samt grobund for forringelser af løn- og arbejdsvilkår, der ofte omtales som et "ræs mod bunden". Til forståelsen kommer også en anerkendelse af, at den indsats som Københavns Kommune kan løfte ved effektiv og målrettet håndhævelse af klausulkrav ikke er en altomfattende indsats mod social dumping i den bredeste forstand.

Denne rapport gør status over indsatsen i 2023, som var Indsatsteamets sjette år i drift. På de næste sider kan du læse om, hvordan Indsatsteamet arbejder, hvilke større sager der har været i det forgange år, hvilke tendenser der har været i 2023, og få et indblik i indsatsområder for det kommende år.

Københavns Kommunes sociale klausuler

Indsatsteamet arbejder inden for en ramme af Københavns Kommunes sociale klausuler.

De sociale klausuler er:

- Arbejdsklausulen
Sikrer ordentlige løn- og arbejdsforhold
- Uddannelsesklausulen
Sikrer uddannelse af fremtidens faglærte arbejdskraft
- Beskæftigelsesklausulen
Bidrager til at øge det generelle arbejdsudbud
- CSR-bilaget
Sikrer menneske-, og arbejdstagerrettigheder samt miljø-, klima-, og antikorrupsionskrav i varekøb

Indsatsteamet har ansvaret for at følge op på, at de krav, der stilles med hhv. arbejds- og uddannelsesklausulen, efterleves af de leverandører samt støtte- og tilskudsmodtagere, som har en aftale med Københavns Kommune. Opfølgningen på beskæftigelsesklausulen ligger hos den enkelte kontraktholder i fagforvaltningerne.

Indsatsteamets opfølgning på arbejds- og uddannelsesklausulerne består primært i at varetage kontrolfunktionen og at sikre genopretning, når klausulerne overtrædes. Derudover vejleder Indsatsteamet internt i Københavns Kommune om brugen af klausuler.

Indsatsteamet arbejder ud fra en cirkulær proces bestående af følgende fire processkridt: Analyse af

kontraktportefølje, kontrol, opklaring og håndhævelse. Det er en risikovurdering, der gennemsyrrer alle dele af den cirkulære proces, hvor indledende screeningsbesøg kan give anledning til yderligere og dybdegående kontrol, og erfaringer fra afsluttede sager danner udgangspunkt for udarbejdelse af nye risikoanalyser af kontraktporteføljen.

Kontrol af arbejdsklausul

Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og arbejdsvilkår som minimum skal være på niveau med en kollektiv landsdækkende overenskomst. Langt de fleste af kommunens leverandører tilbyder deres medarbejdere ordentlige løn- og arbejdsvilkår, men der er desværre også undtagelser. Det er de sager, Indsatsteamet har til opgave at finde, opklare og løse gennem kontroller.

Analyse

Indsatsteamet foretager løbende analyser af Københavns Kommunes kontraktportefølje med henblik på at planlægge kontrolindsatser efter en risikobaseret prioritering. Risikovurderingen foretages på baggrund af de oplysninger, som indsatsteamet indsamler om de enkelte kontrakter, og med udgangspunkt i Indsatsteamets branche- og arbejdsmarkedskendskab, tip fra både interne og eksterne kilder samt Indsatsteamets erfaringer fra de mange tusinder kontroller, der er gennemført og opsamlet i et internt register siden 2018. Den risikobaserede fremgangsmåde betyder, at Indsatsteamets kræfter fokuseres der, hvor de gør mest gavn, og at de virksomheder, som har orden i forholdene, i mindre grad udsættes for unødigt kontrol. Når det er sagt, så laver Indsatsteamet også kontroller på nye områder, hvor Indsatsteamet har behov for at opdyrke erfaring med henblik på at udvikle risikovurderingen yderligere og afdække nye måder at omgå klausulen på.

Figur 1:

Figuren viser Indsatsteamets risikobaserede kontrolproces, som består af fire processkridt: analyse af kontraktportefølje, kontrol, opklaring og håndhævelse.



Kontrol

Kernen i den risikobaserede kontrolindsats er fysiske kontrolbesøg. Indsatsteamet møder uanmeldt op på bygge- og arbejdspladser og taler med medarbejderne om deres løn- og arbejdsvilkår. Derudover informerer Indsatsteamet om, hvilke rettigheder medarbejderne har, når de arbejder for Københavns Kommune. Dialogen med medarbejderne er det bedste redskab til at vurdere, om der i det konkrete tilfælde er risiko for social dumping. Hvis Indsatsteamet på et kontrolbesøg vurderer, at der er risiko for social dumping, så foretager teamet opfølgende dokumentkontroller af den enkeltes løn- og arbejdsvilkår.

Opklaring

Når Indsatsteamet foretager dokumentkontroller af udvalgte medarbejders løn- og arbejdsforhold, består der ofte en større opgave i at opklare

hhv., hvor mange timer der er arbejdet for Københavns Kommune til hvilken betaling samt øvrige relevante forhold i relation til arbejdsvilkårene. Der opstår også nye måder at omgå klausulkravene på. Derfor varierer Indsatsteamet sine metoder til at afdække de faktiske løn- og arbejdsvilkår afhængigt af den konkrete sag. Løbende direkte kontakt til berørte virksomheder og medarbejdere omfattet af en kontrol af arbejdsklausulen er et værktøj, der i høj grad anvendes til at afdække den indkomne dokumentations pålidelighed, og som bidrager til fortolkningen af diverse dokumenter.

Håndhævelse

Når Indsatsteamet har konstateret en overtrædelse af arbejdsklausulen, arbejder teamet målrettet på at sikre, at den enkelte medarbejder efterbetales den manglende løn, og at der fremadrettet sikres efterlevelse af arbejdsklausulen. Her er det

afgørende at klausulen indeholder muligheden for bodsbelagte frister, for at kunne håndhæve leverandørens dokumentationsforpligtelse. Det er den enkelte kontraktholder, som kan håndhæve sanktionsbestemmelserne i klausulen, men det sker efter Indsatsteamets anvisninger. Indsatsteamet følger en strategi om at håndhæve via krav om genopretning, frem for at sanktionere i form af opsigelse af under- eller hovedleverandører på aftalen. I den forbindelse er kædeansvaret i klausulen essentielt, da det placerer et entydigt ansvar for dokumentationsforpligtelsen samt genopretning ved overtrædelser hos Københavns Kommunes hovedleverandør – uanset hvor i leverandørkæden overtrædelserne sker.

Kontrol af uddannelsesklausul

Fremskrivninger af udviklingen på det danske arbejdsmarked viser, at der i 2030 vil være en væsentlig mangel på faglært arbejdskraft. Det kan have betydelige følgevirkninger i mange brancher og øge risikoen for social dumping. Faglært arbejdskraft er bl.a. vigtig for at skabe en bæredygtig og innovativ fremtid. Regeringen har derfor i november 2023 afsat 100 millioner kroner til erhvervsuddannelserne med henblik på at understøtte den grønne omstilling.

Københavns Kommunes uddannelsesklausul stiller krav om, at vores leverandører bidrager til at uddanne fremtidens faglærte arbejdskraft ved at sikre elev- og lærepladser på byggeprojekter og andre opgaver. Langt de fleste af Kommunens

leverandører opfylder de krav, der følger af uddannelsesklausulen. Der er dog også enkelte leverandører, der ikke har de lærlinge og elever, som de er forpligtet til i henhold til kontraktkravet. Arbejdet med uddannelsesklausulen foregår ud fra samme principper som ved de øvrige klausuler. Ud fra en risikovurdering og gennem dialog med arbejdspladserne følger Indsatsteamet op på kravene. Arbejdet med uddannelsesklausulen adskiller sig fra arbejdsklausulen ved at være en mere dialogbaseret og forebyggende indsats, da det først kan blive afgjort, når aftalen udløber, om klausulkravene er opfyldt eller ej.

Analyse

Indsatsteamet overvåger kommunens kontraktportefølje for at identificere de kontrakter, som indeholder uddannelsesklausuler. Risikovurderingen starter allerede, når kontrakten bliver indgået og leverandøren skal udarbejde en lærlingeplan. Indsatsteamet understøtter leverandøren i indfrielsen af lærlingekravet. Blandt andet tilbyder Indsatsteamet en servicepakke udviklet i samarbejde med erhvervsskolerne TEC og NEXT. Servicepakken består af muligheder for hjælp til rekruttering og fastholdelse af elever og lærlinge.

Kontrol

Kontrolprocessen består af opfølgning i sager, hvor Indsatsteamet vurderer, at der er risiko for manglende opfyldelse af uddannelsesklausulens krav. Her går Indsatsteamet så tidligt som muligt i dialog med leverandøren om, hvordan opgaven med beskæftigelse af lærlinge og elever kan indfries. På den måde følger Indsatsteamet løbende

Med risikovurderingen fokuseres Indsats-teamets kræfter der, hvor der er risiko for overtrædelser

op på, at leverandører beskæftiger det antal lærlinge og elever, der er nødvendigt for at nå det aftalte mål. Det er i høj grad den kontrol, der sætter Indsatssteamet i stand til løbende at risikovurdere entreprenørernes efterlevelse af klausulkravet.

Opklaring

Når en kontrakt afsluttes, bliver der lavet en opgørelse af uddannelsesklausulens efterlevelse. Opgørelsen tager udgangspunkt i den dokumentation, som hovedleverandøren indsender. Hvis Indsatssteamet vurderer, at der er behov for opklaring eller efterprøvning, så anmoder Indsatssteamet om yderligere information. Dette kan eksempelvis være i form af uddannelsesaf-taler eller løndokumentation.

Håndhævelse

Udover den løbende håndhævelse af dokumentationsforpligtelsen i uddannelsesklausulen, håndhæves klausulen ved den obligatorisk slutkontrol, hvor sanktionsbestemmelserne kan tages i brug. Hvis slutkontrollen viser, at hovedleverandøren ikke har opfyldt det krævede antal elever og lærlinge, anbefaler Indsatssteamet den aftaleansvarlige forvaltning, at der udstedes bod på 100.000 kr. for hvert manglende lærlinge- eller elevårsværk. I 2023 var den højeste bod, der blev anbefalet, på 328.000 kr.

2. Det Fælles Indsatsteam mod Social Dumping – Hovedstaden

Københavns Kommune påbegyndte i 2021 et samarbejde med en række nabokommuner om at styrke indsatsen mod social dumping. Den fælles indsats går under navnet "Det fælles Indsatsteam mod Social Dumping – Hovedstaden".

Samarbejdet kaldes i daglig tale Hovedstads-samarbejdet. I 2023 har Glostrup Kommune tilsluttet sig det eksisterende samarbejde mellem Albertslund Kommune, Hvidovre Kommune, Rødovre Kommune og Københavns Kommune.

Hovedstadssamarbejdet er organisatorisk placeret i Københavns Kommune som en udbygning af kommunens allerede eksisterende Indsatsteam

mod Social Dumping og har derfor adgang til alle de værktøjer, som Københavns Kommune bruger i kommunens egen indsats mod social dumping. Det gælder alt fra risikovurderinger til hotline. Ved at samle kræfterne i en stærk fagligt forankret enhed sikrer vi kvalificeret rådgivning til alle kommuner i Hovedstadssamarbejdet fra start til slut i en kontrolindsats. Den enkelte kommune har fortsat ansvar for og metodefrihed til at håndhæve eventuelle brud på arbejdsklausuler i egne kontrakter. Hovedstadssamarbejdet har i 2023 haft fokus på arbejdsklausulen i bygge- og anlægsbranchen. I 2024 arbejder Københavns Kommune på at ændre samarbejdsformen, så der bliver mulighed for at udvide samarbejdet til andre tjenesteydelses- og klausulområder.

I 2023 har det været en prioritet for Hovedstadssamarbejdet at udvikle rammerne for kontrolarbejdet på tværs af kommunegrænser.

Rammerne er blevet lavet på baggrund af de første erfaringer med samarbejdet samt dialog med flere interesserede kommuner. Derudover har teamet sikret, at kommuner i samarbejdet kunne få hjælp til kontroller. Endelig har Hovedstadssamarbejdet stået for at udvikle et videns- og erfaringsnetværk for de deltagende kommuner. Netværket skal bidrage til større vidensdeling og koordinering af indsatser på tværs. Det er forventningen, at netværket starter op i 2024.

I 2024 er en omorganisering af Hovedstadssamarbejdet på vej. Det er ambitionen, at det skal gøre det nemmere og mere fleksibelt for nye kommuner at deltage i samarbejdet, da det giver stor værdi og styrke i indsatserne, når kommunerne kan arbejde på tværs af kommunegrænser, ligesom leverandørerne gør det.

Det er derfor forventningen, at samarbejdet både vil blive styrket blandt de nuværende deltagende kommuner og bredt ud til flere i 2024.

Hovedstadssamarbejdet ser positivt på, at flere kommuner vil være med i samarbejdet, da det vil øge muligheden for at påvirke det fælles marked i retningen af større social ansvarlighed.

Det er ambitionen, at gøre det nemmere og mere fleksibelt for nye kommuner at deltage i Hovedstadssamarbejdet, da det giver stor værdi og styrke i indsatserne, når kommunerne kan arbejde på tværs af kommunegrænser, ligesom leverandørerne gør det.

Øvrige samarbejder

Udover Hovedstadssamarbejdet, har Københavns Kommune også indgået et samarbejde med Vejdirektoratet om udførsel af kontrol i forbindelse med anlæg af Nordhavnstunnellen. Nordhavnstunnellen er en 1,4 km lang forlængelse af den eksisterende Nordhavnsvejtunnel, som kommer til at løbe under Svanemøllehavn og Kalkbrænderiløbet på Østerbro i København. Indsatsteamet har gennemført kontroller på de forberedende arbejder udført på Nordhavnstunnellen siden 2021. I 2023 begyndte det egentlige anlægsarbejde, og indsatsteamets kontrolindsats på Nordhavnstunnellen stiger i takt med, at anlægsarbejderne tager til i omfang. Samarbejdet mellem Københavns Kommune og Vejdirektoratet varer indtil anlæggets udløb i 2027, hvor tunnelen efter tidsplanen overgår til drift.

Kontroller, der er foretaget i regi af Hovedstadssamarbejdet og samarbejdet med Vejdirektoratet, fremgår ikke af denne rapportes øvrige data. Rapportens data vedrører således alene kontroller af Københavns Kommune egne leverandører.

3.

Kontroller af arbejdsklausulen i 2023

Indsatsteamet mod social dumping gennemfører hvert år over 600 kontroller inden for alle kommunens kontrakter.

I dette afsnit præsenteres resultaterne af Indsatsteamets kontroller af arbejdsklausulen for 2023. Indsatsteamet arbejder med fire forskellige typer af kontrol.

Screeningsbesøg er fysiske kontrolbesøg på arbejdspladser i forbindelse med kontrol af arbejdsklausulen.

Dokumentkontroller er indhentning og vurdering af dokumentation i forbindelse med en specifik medarbejders løn- og arbejdsvilkår.

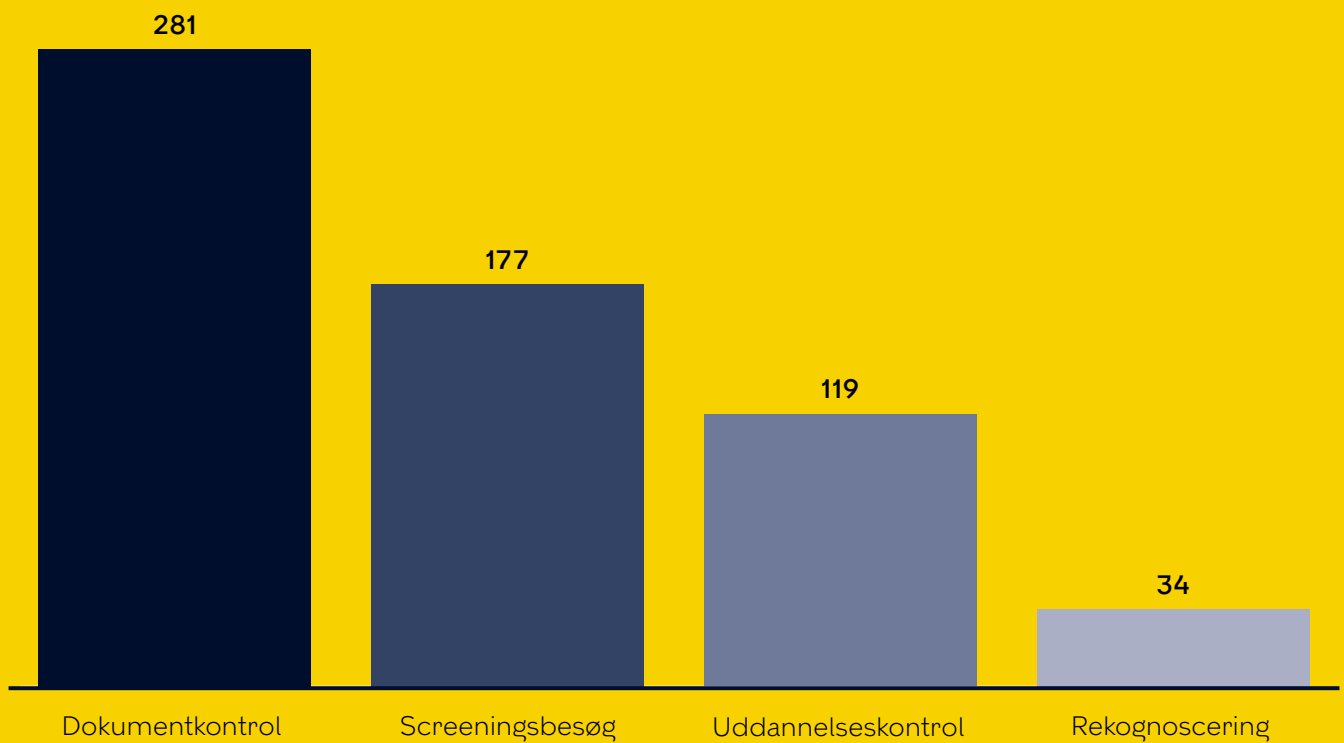
Uddannelseskontroller er fysiske besøg og dokumentkontroller om overholdelse af krav til elever og lærlinge på en aftale.

Rekognoscering er en række af fysiske kontroller, der f.eks. kortlægger, hvilke faggrupper og virksomheder der er til stede på arbejdspladserne og hvor langt forskellige projekter er.

I 2023 gennemførte Indsatsteamet mod social dumping 611 kontroller af arbejdsklausulen og uddannelsesklausulen. Kontrollerne fordelte sig på 177 screeningsbesøg, 281 dokumentkontroller, 119 uddannelseskontroller og 34 rekognosceringer. Dokumentkontroller og screeningsbesøg udgør tilsammen 458 af de 611 kontroller.

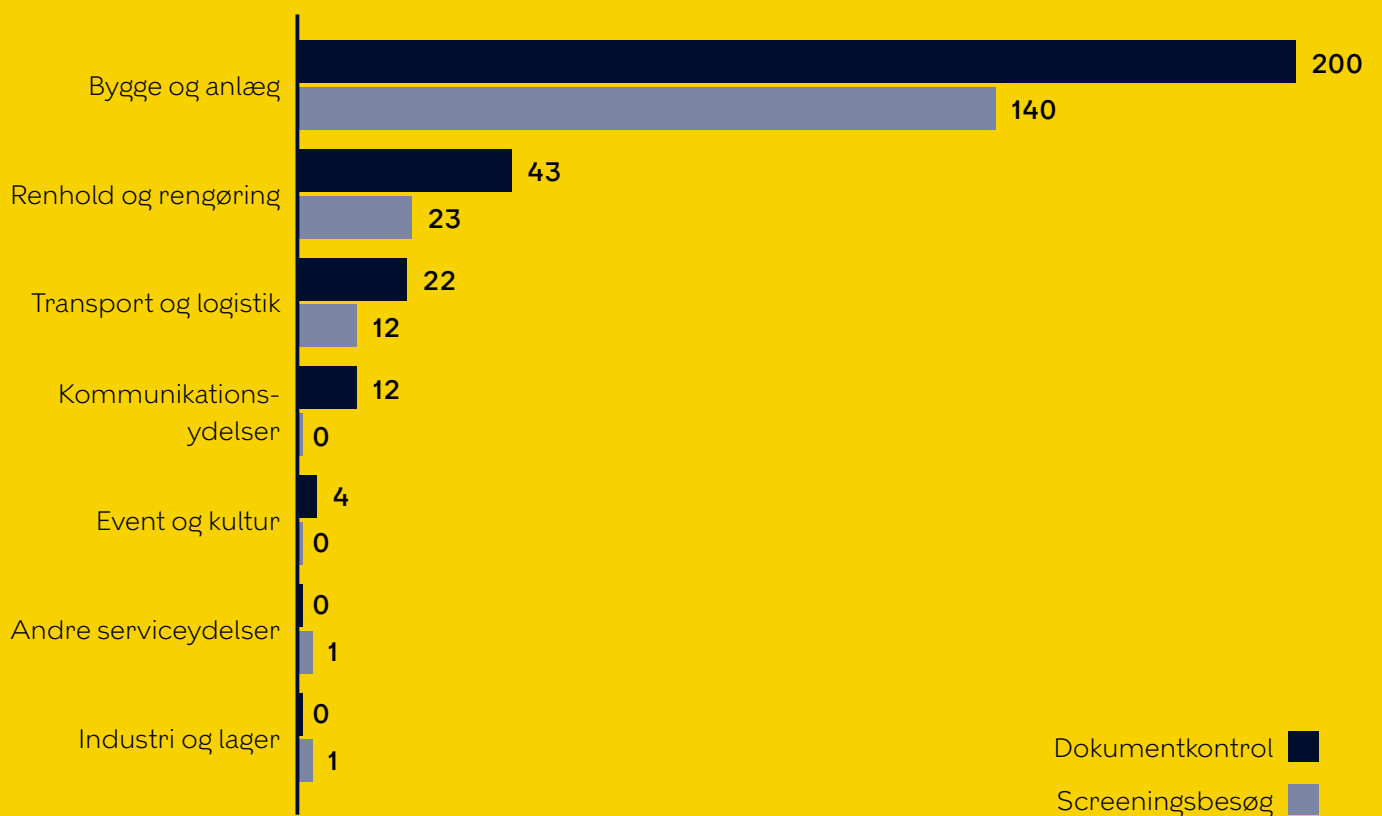
Figur 2:

Antal kontroller fordelt på kontroltype



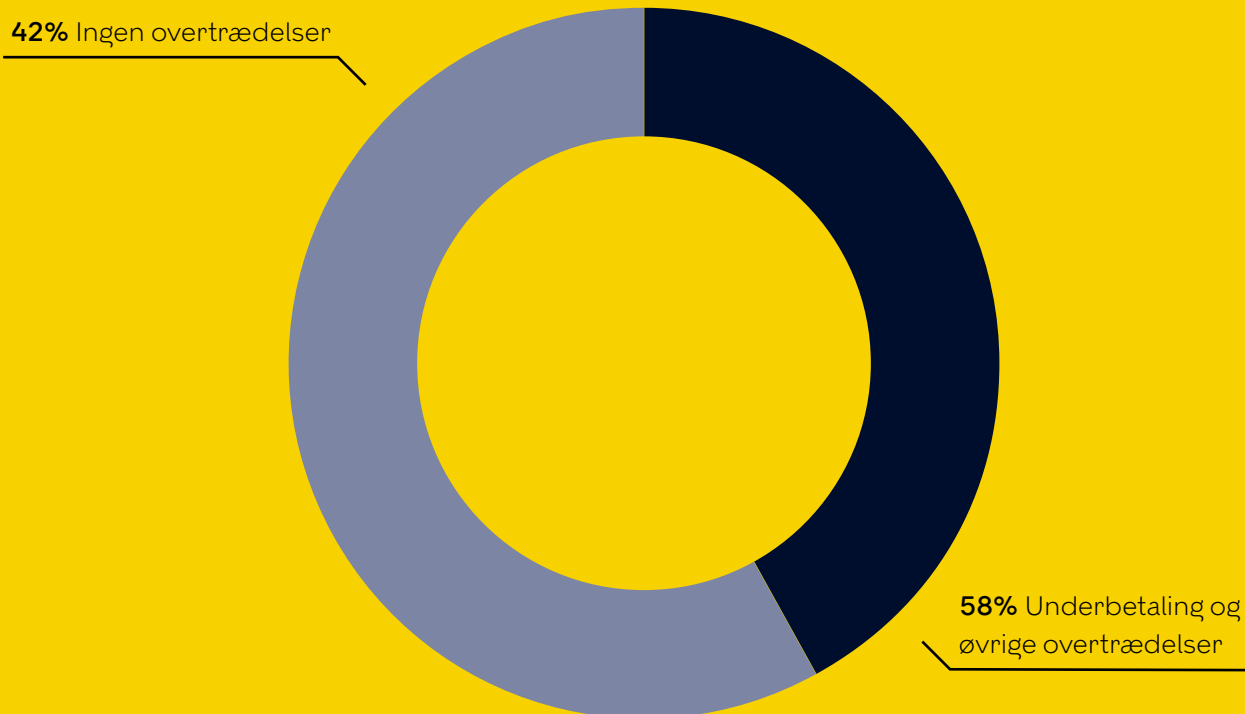
Figur 3:

Figuren viser antallet af screeningsbesøg og dokumentkontroller fordelt på branche



Figur 4:

Figuren angiver, i hvor stor en andel af de færdigbereggede dokumentkontroller der er fundet en overtrædelse.



Over halvdelen af Indsatsteamets kontroller i 2023 er foretaget inden for bygge- og anlægsbranchen. I 2023 har renhold- og rengøringsbranchen også været genstand for en omfattende kontrolindsats. I 2023 blev der gennemført 66 kontroller i rengøringsbranchen mod kun 23 i 2022. Dette er udtryk for en prioriteret indsats af området, som forudsætter fysisk tilstedeværelse på alle tider af døgnet fordelt på mange forskellige lokationer alle ugens dage.

I 2023 har Indsatsteamet behandlet et større antal af dokumentkontroller i transport- og logistikbranchen, som er startet i 2022, og som endnu ikke er afsluttet. På grund af sagernes kompleksitet og omfang har det været nødvendigt for Indsatsteamet at udvide kontrollen, som forventes afsluttet i 2024. De pågældende sager indgår derfor ikke i opgørelsen af kontroller for 2023.

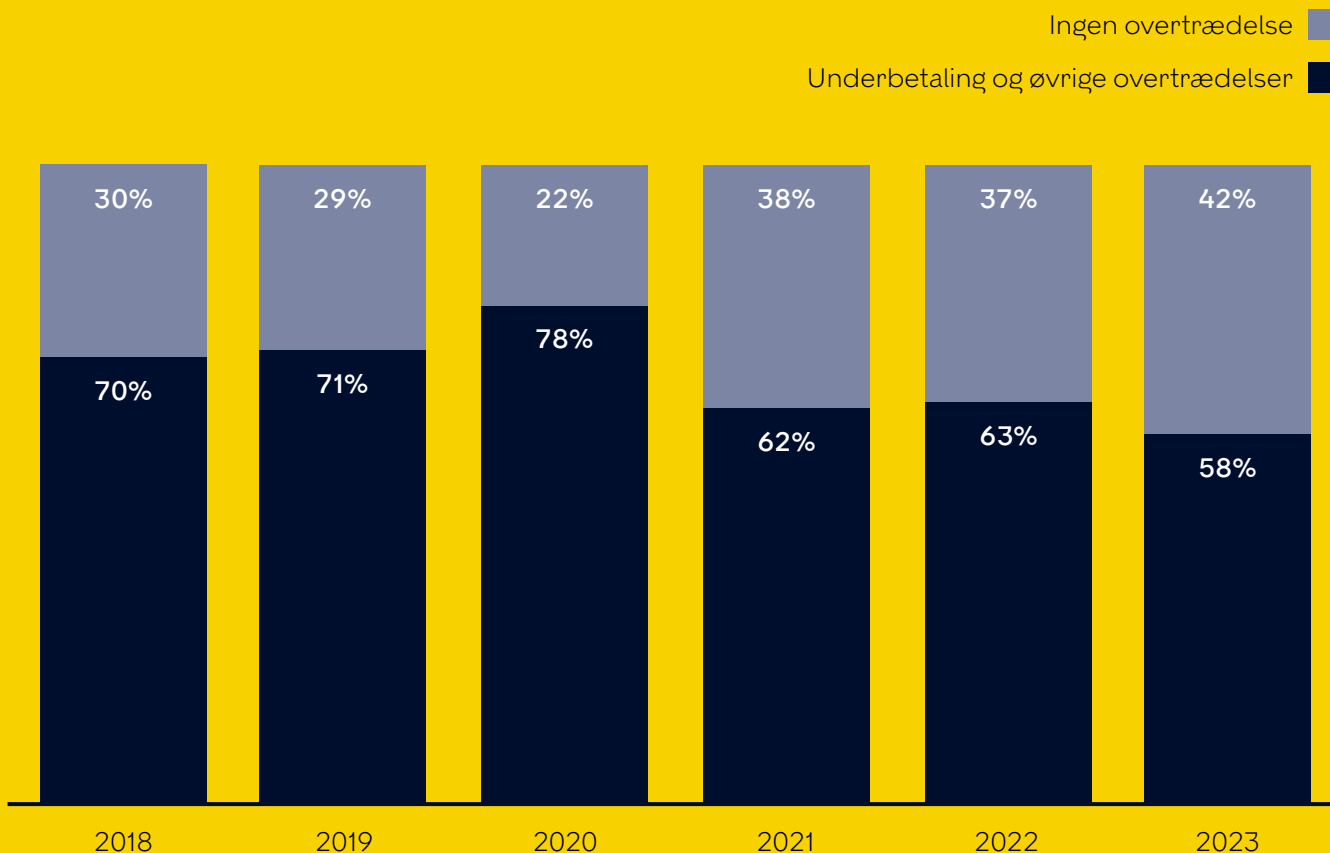
Screeningsbesøg

Indsatsteamet gennemførte 177 screeningsbesøg i 2023. Ud af dem var 19 sat i gang efter interne tip fra forvaltningerne, fire af besøgene var sat i værk efter tip på Indsatsteamets eksterne hotline, mens de resterende 154 besøg var udvalgt af Indsatsteamet på baggrund af en risikovurdering baseret på rekognosceringer og dataudtræk.

I 58 ud af de 177 screeningsbesøg (svarende til 33%) vurderede Indsatsteamet, at der var risiko for en overtrædelse af arbejdsklausulen. På den baggrund blev der iværksat 261 dokumentkontroller.

Figur 5:

Figuren viser procentandelen af materielle overtrædelser af arbejdsklausulen pr. år i perioden 2018 til 2023.



Dokumentkontroller og konstaterede overtrædelser

Ud over de 261 dokumentkontroller der blev iværksat på baggrund af screeningsbesøg, blev 20 dokumentkontroller iværksat på baggrund af eksterne anmeldelser. Der er på nuværende tidspunkt foretaget en konkret lønberegning i 253 af de 281 iværksatte dokumentkontroller.

I 2023 fandt Indsatsteamet overtrædelser af Københavns Kommunes klausuler i 148 tilfælde. Det svarer til, at der har været en overtrædelsesprocent på 58% i de færdigbereggede dokumentkontroller i 2023.

Overtrædelsesprocenten 58% dækker primært over medarbejdere, som er blevet underbetalt, men der er i enkelte sager også tale om medarbejdere, der ikke har haft ansættelsesvilkår, der er svarende til niveauet i den gældende referencelooverenskomst. Indsatsteamet bruger overtrædelsesprocenten på dokumentkontroller som barometer for kvaliteten af risikovurderingerne på screeningsbesøgene.

Indsatsteamet afdækker sager om både små og store tilfælde af social dumping. Overtrædelsessagerne i 2023 er fordelt på mange forskellige brancher. Langt størstedelen af overtrædelsessagerne er blevet fundet indenfor bygge- og anlægsbranchen, hvor der er fundet 106 overtrædelser af arbejdsklausulen. Prioriteringen af kontroller på rengøringsområdet i 2023 har også givet udslag i antallet af overtrædelsessager med 29 overtrædelser.

I tallene indgår ikke en række kontroller på transportområdet, der er opstartet i 2022, men som grundet sagens kompleksitet og omfang først forventes afsluttet i 2024.

Interne og eksterne tip

Indsatsteamet har i 2023 modtaget 30 tip på hotlinen. Disse tip, der kom fra både interne og eksterne kilder, gav anledning til at gennemføre 72 dokumentkontroller. 31 af disse dokumentkontroller er endnu ikke afsluttet. Blandt de afsluttede 41 dokumentkontroller blev der konstateret en overtrædelse af arbejdsklausulen i 22 tilfælde, svarende til 54%, mens der i de resterende 19 tilfælde, svarende til 46%, ikke blev konstateret en overtrædelse af arbejdsklausulen. Tallene bekræfter igen i år, at viden fra andre aktører er en vigtig del af Indsatsteamets arbejde. En af de vigtigste aktører er interne kilder i andre

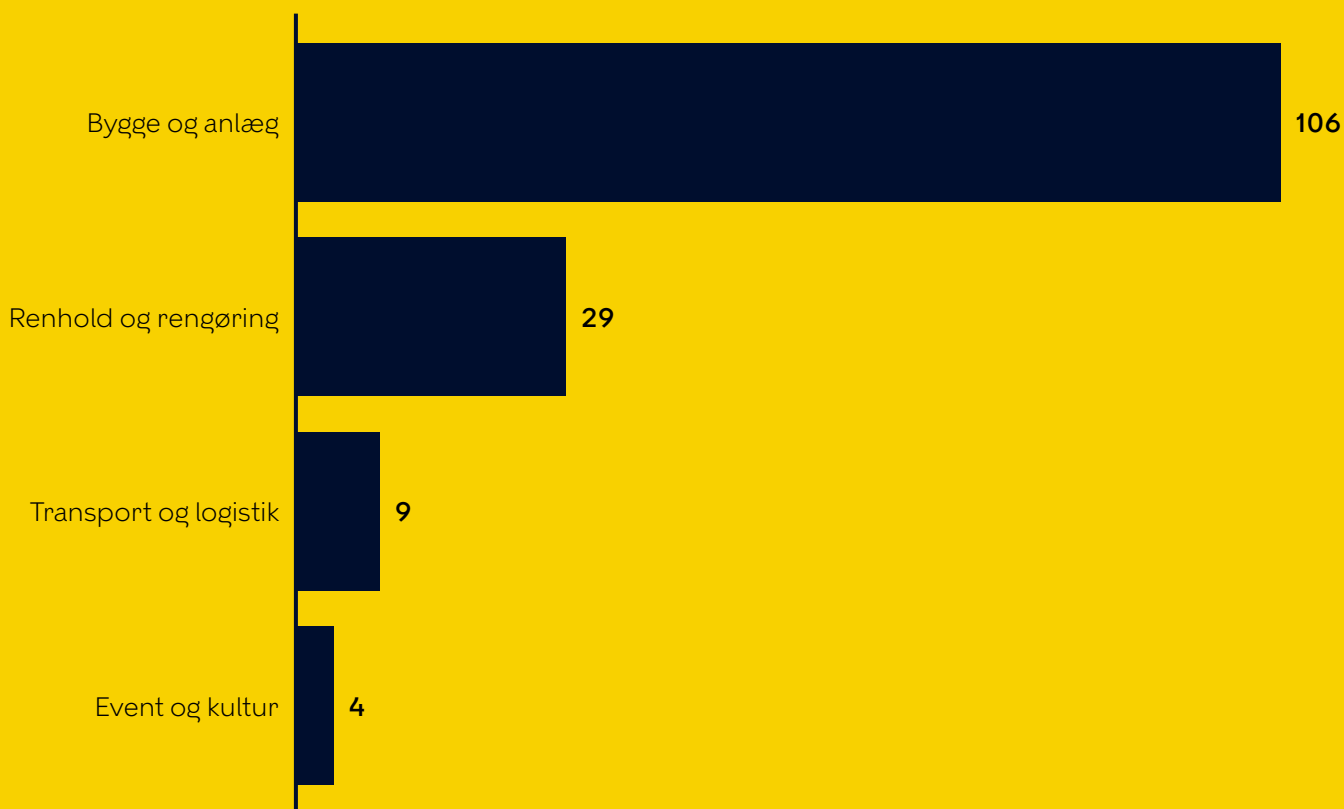
forvaltningsenheder i Københavns Kommune, da disse ofte er tæt på den faktiske udførelse af opgaver. Disse figurerer som interne tip på modstående side. I 2023 blev der konstateret overtrædelse af en klausul i 34 tilfælde på baggrund af henvendelser fra interne tip dvs. ansatte i Københavns Kommune. Det stigende interne kendskab til Indsatsteamet og tilliden til Indsatsteamets arbejde er fortsat i fokus for teamet. Indsatsteamet arbejder målrettet med at bygge relationer og professionel sagsbehandling på tværs af forvaltninger og enheder med en ambition om, at endnu flere får kendskab til Indsatsteamet. Det er ambitionen, at udviklingen af antallet af kontroller på baggrund af interne tips fortsætter gennem øget kendskab. På den måde kan hele Københavns Kommune på sigt bidrage til indsatsen mod social dumping.

Genopretning og efterbetaling ved overtrædelser

Når Indsatsteamet finder overtrædelser af arbejdsklausulen, som drejer sig om underbetaling, bliver der rettet krav til hovedleverandøren om, at de berørte medarbejdere bliver efterbetalt. Indsatsteamet stiller både krav om, at der bliver rettet op bagudrettet, samt at der rettes op fremadrettet i hele den resterende kontraktperiode. For sager startet i 2023 har Indsatsteamet beregnet et efterbetalingskrav for 112

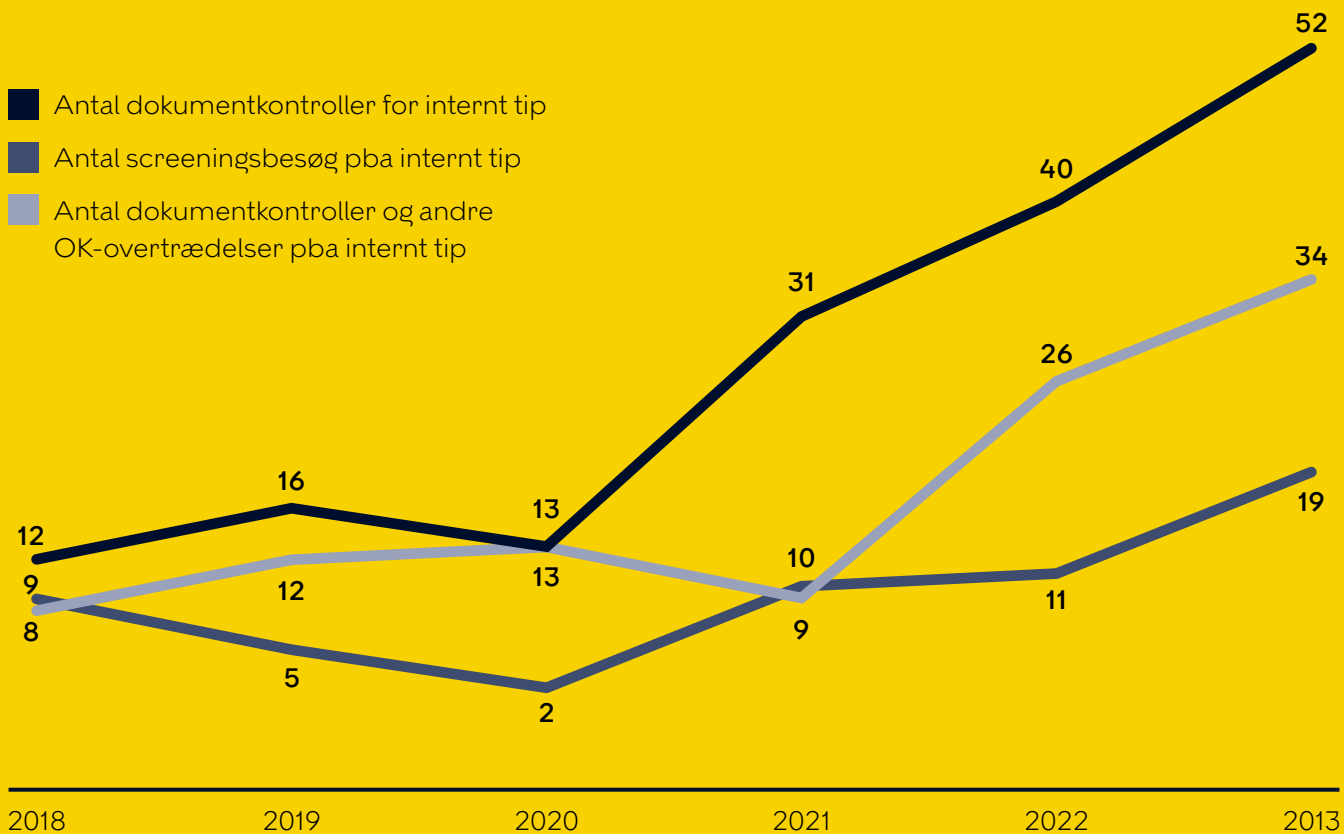
Figur 6:

Fordeling af kontroller på brancheområde



Figur 7:

Overblik over status på igangsatte dokumentkontroller



medarbejdere på ca. 0.5 million kroner i alt. Heraf er der på nuværende tidspunkt sket efterbetaling af ca. 400.000 kr. til 93 medarbejdere.

Ud over ovenstående sager mangler en vurdering af yderligere 28 dokumentkontroller opstartet i 2023 og et resultat på beregningen af efterbetalingskrav for 36 verserende overtrædelsessager at blive afsluttet. Det samlede efterbetalingskrav for kontroller foretaget i 2023 vokser derfor i takt med, at de sidste sager afsluttes.

Det samlede efterbetalingskrav for kontroller foretaget i 2023 vokser derfor i takt med, at de sidste sager afsluttes.

I nogle sager kan det være umuligt for Indsats-teamet at udbetale manglende løn til de berørte medarbejdere. Dette sker oftest i sager, hvor det ikke er muligt at få kontakt til de berørte medarbejdere. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt for Indsats-teamet at identificere den rette modtager af efterbetalingen, tilfalder efterbetalingen kommunen. Indsats-teamet har en ambition om, at dette beløb er så lille som muligt, og i 2023 har det alene været tilfældet i fire sagsforløb, der samlet omhandler krav for 64.000 kr.

Bod ved manglende arbejdsskadeforsikring

Siden 2021 har Københavns Kommune stillet krav om, at leverandører har arbejdsskadeforsikring for ansatte i alle led i leverandørkæden, der udfører arbejde for kommunen. I sager, hvor Indsats-teamet finder en overtrædelse af lønforholdene, er der til tider også et sammenfald med overtrædelser indenfor arbejdsmiljølovgivningen. Indsats-teamet anmoder altid om dokumentation for arbejdsskadeforsikring, som en del af den krævede dokumentation fra virksomheder udtaget til kontrol. Sanktionen for overtrædelse er bod på 5.000 kr. pr. medarbejder og dagbod på 2.000 kr. pr. medarbejder, indtil forholdene er bragt i orden. I 2023 har der været syv sager om manglende arbejdsskadeforsikring, og der er udstedt bod i seks af de syv sager.

**I 2023
gennemførte
Indsatsteamet
mod social
dumping 611
kontroller af
arbejds- og
uddannelses-
klausulen**

4. Endeligt punktum i omfattende sag om brugen af falske selvstændige

I 2023 satte Indsatsteamet endeligt punktum i en omfattende sag om brug af falske selvstændige i transportbranchen.

I 2023 satte Københavns Kommune punktum i en omfattende sag fra 2021 om overtrædelser af arbejdsklausulen. Sagen blev efter mere end to år afsluttet med udbetaling af over 2,5 millioner kroner til 41 chauffører, der havde arbejdet for en leverandør til Københavns Kommune på en aftale i perioden 2017-2021. Den pågældende leverandør har gennemgået en såkaldt self cleaning-proces og er nu i 2023 igen leverandør til Københavns Kommune. I en self cleaning-proces skal en leverandør dokumentere, hvorfor de er pålidelige som leverandør, og hvordan de lever op til Københavns Kommunes krav. Langt de

fleste af Indsatsteamets kontroller afsluttes indenfor det år, de påbegyndes. Enkelte sager har dog en sådan kompleksitet og omfang, at det kan tage væsentligt længere at færdigbehandle de pågældende kontroller.

I 2023 satte Indsatsteamet mod social dumping endeligt punktum for den største og mest komplekse enkeltstående sag i Indsatsteamets historie. Sagen, der startede i 2021, omhandlede løn- og arbejdsvilkår og særligt brugen af falske selvstændige i transportbranchen. Med falske selvstændige menes den virksomhedskonstruktion, hvor en leverandør benytter personer med eget CVR-nummer, typisk via enkeltmandsvirksomheder, men hvor personerne i udgangspunktet underlagt vilkår, der minder mere om et traditionelt ansættelsesforhold end et samarbejde mellem selvstændigt erhvervsdrivende virksomheder. Sagen har principiel betydning

for brugen af arbejdsklausulen i Københavns Kommune og potentielt for alle andre offentlige indkøbere.

I foråret 2021 gennemførte Indsatsteamet mod social dumping et omfattende kontrolarbejde hos kommunens langvarige leverandør på udbringning af dagligvarer til visiterede borgere. Kontrolarbejdet foregik både ude i varevognene sammen med virksomhedens chauffører på de planlagte ruter og ved skrivebordet, hvor Indsatsteamet gennemgik og analyserede en omfattende mængde dokumentation og data for chaufførernes løn- og arbejdsvilkår.

Leverandøren mente, at Københavns Kommunes arbejdsklausul ikke fandt anvendelse, da de faste chauffører var tilknyttet som selvstændige vognmænd med eget CVR-nummer. På baggrund af kontrolarbejdet og den dokumentation, som blev gennemgået, var det dog Indsatsteamet klare vurdering, at der ikke var tale om selvstændige underleverandører, og at arbejdsklausulen derfor kunne anvendes.

I sager som denne, hvor der er mistanke om brugen af falske selvstændige, foretager Indsatsteamet en undersøgelse af de enkelte medarbejders faktiske arbejdsforhold for at kunne vurdere, om der er tale om reelle eller falske selvstændige. Det kan potentielt give virksomheder en konkurrencemæssig fordel at omgå arbejdsklausulen ved at benytte såkaldte falske selvstændige som i denne sag.

Sagens tidslinje

- Foråret 2021
Kontrollen gennemføres.
- Oktober 2021
Vederlag tilbageholdes og dagbod iværksættes.
- 2022-2023
Mægling og forligsproces.
- Februar 2022
Borgerrepræsentationen beslutter at ophæve den pågældende kontrakt med baggrund i misligholdelsesbeføjelser.
- Juni 2023
Forlig om økonomiske mellemværende mellem leverandøren og Københavns Kommune.
- Ultimo 2023
Københavns Kommune indgår ny aftale med leverandøren efter self cleaning-proces.
- December 2023
Udbetaling af 2.540.034,19 kr. til 41 chauffører.

Sådan vurderer vi, om der er tale om falske selvstændige

Vurderingen foregår på baggrund af de konkrete forhold i den enkelte sag. De følgende parametre inddrages dog altid i vurderingen:

- Personen har fast tilknytning til og udfører mere end 80 % af sit arbejde for én arbejdsgiver eller flere koncernforbundene arbejdsgivere.
- Arbejdsgiver har mulighed for at udøve, eller udøver, detaljeret kontrol og/eller instruktion med personens udførelse af arbejdet.
- Personen er helt eller delvist forpligtet til personligt at udføre arbejdet.
- Personen er forpligtet til at udføre arbejdet i arbejdsgivers navn, f.eks. ved at anvende uniform og materiale, som er designet, udsmykket mv., som krævet af arbejdsgiver.

Udover problematikken om, hvorvidt de faste chauffører var omfattet af arbejdsklausulen, var der også en række andre udfordringer i sagen. Leverandøren opgjorde f.eks. chaufførernes arbejdstid væsentligt under Indsatsteamet beregning. Dertil var det en udfordring at vurdere forholdene for de udokumenterede afløsere, som chaufførerne i nogle tilfælde gjorde brug af for at kunne nå de planlagte ruter. På baggrund af tilgængelig dokumentation og information om chaufførernes løn- og arbejdsvilkår kunne Indsatsteamet opgøre et efterbetalingskrav for hver af de 43 faste chauffører. Indsatsteamet opgjorde derudover fuldt lønkrav for de udokumenterede afløsere på baggrund af det oplyste forbrug af afløsertimer hos de faste chauffører.

Da leverandøren ikke rettede op ved at efterbetale chaufførerne, besluttede Borgerrepræsentationen i februar 2022 at ophæve kontrakten med leverandøren.

I perioden herefter fulgte et juridisk forhandlingsforløb om parternes økonomiske mellemværende, som endte i et forlig i juni 2023. Hermed satte Københavns Kommune og leverandøren et endeligt punktum for sagen. Det betød også, at Københavns Kommune kunne gennemføre efterbetalingerne af de individuelt

Sagen er principiel, fordi den tydeligt slår fast, at det ikke er muligt at omgå arbejdsklausulens krav til ordentlige løn- og arbejdsforhold, ved at medarbejderne tilknyttes via et CVR-nummer.

øremærkede beløb. Af de i alt 43 faste chauffører lykkedes det at verificere identiteten og få kontakt til 41 chauffører. I december 2023 blev der udbetalt samlet 2.540.034,19 kr. til de 41 chauffører.

Efter forligets indgåelse har virksomheden gennemgået en self cleaning-proces i henhold til de nye EU-udbuds regler.

Sagen er principiel, fordi den slår fast, at det ikke er muligt at omgå arbejdsklausulens krav til ordentlige løn- og arbejdsforhold ved at medarbejderne tilknyttes via et CVR-nummer. Sagen er et tydeligt signal til de leverandører, der ønsker at indgå aftale med Københavns Kommune, om at efterlevelse af arbejdsklausulen er en uomtvistelig del af at konkurrere på fair vilkår.

Sagen har også været skelsættende, fordi det har været den mest omfattende sag, Indsatsteamet har behandlet siden teamets oprettelse, og samtidig den sag, der har haft mest bevågenhed fra politikere og medier. Sidst men ikke mindst, er der en række personer, som har modtaget store efterbetalingsbeløb for det arbejde, de har udført med at bringe varer ud til visiterede borgere i Københavns Kommune gennem flere år. For 11 af chaufførerne er der udbetalt over 100.000 kr. før skat, og for enkelte chauffører er der tale om flere hundrede tusinde kroner.

5. Markant sag og tendenser fra Indsatsteamets arbejde i 2023

I 2023 har Indsatsteamet observeret flere tendenser og markante sager.

I dette afsnit fremhæves et eksempel på en markant sag og to tendenser. Den markante sag omhandlede kontrol i rengøringsbranchen, hvor Indsatsteamet afdækkede skyggearbejde. Dette resulterede i efterbetaling og øget fokus på arbejdsvilkår fra arbejdsgivers side. Derudover fremhæves to tendenser fra Indsatsteamets arbejde. Den ene tendens omhandler styresentreprenører, der kun udgør 15 % af kontraktsummen, men som er ansvarlige for hele 39% af overtrædelsessagerne. Den anden tendens omhandler en begrænsning i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår via arbejdsklausuler i brancher uden en referenceoverenskomst.

Disse tre fortællinger understreger vigtigheden af at adressere arbejdsmarkedets kompleksiteter og fortsat at udvikle Indsatsteamets arbejde.

Markant sag i rengøringsbranchen: Arbejdsgivers medansvar for skyggearbejde

I 2023 gennemførte Indsatsteamet omfattende kontrol med løn- og arbejdsvilkårene i rengøringsbranchen.

Kontrollen omfattede over 20 kontrolbesøg og blev iværksat på baggrund af en risikovurdering for social dumping i branchen. Rengøringsmedarbejdere arbejder typisk om natten og ofte alene. Når medarbejdere arbejder alene, har de ringere muligheder for at tale om og kende deres arbejdsvilkår og rettigheder. Ved denne organisering af arbejdet, er der også mindre kontrol fra

omverden, hvilket øger risikoen for at arbejdet udføres af andre end den faktisk ansatte. Det kalder Indsatsteamet skyggearbejde.

Kontrolbesøgene blev udført i de sene natte-timer og tidlige morgener på mange forskellige lokaliteter. Kontrollerne omfattede alt fra museer til biblioteker og sportsanlæg rundt omkring i Københavns Kommune.

På kontrolbesøgene mødte Indsatsteamet bl.a. et ægtepar, som begge var ansat hos kommunens hovedleverandør som rengøringsmedarbejdere. Den ene var på fuldtid og den anden var på deltid. Ægteparret hjalp hinanden med at nå de opgaver, de hver især havde. På baggrund af screeningsbesøget udtog Indsatsteamet disse sager til yderligere kontrol.

Indsatsteamet gennemgik ægteparrets lønsedler og via en sammenligning med de arbejdstimer, de angav at have arbejdet, blev det tydeligt for Indsatsteamet, at den ene person, som blev aflønnet for en deltidsstilling, faktisk arbejdede mange flere timer, end vedkommende blev betalt for. Det blev også tydeligt, at det ikke var muligt for ægteparret at nå deres opgaver inden for det antal timer, de fik løn for. Kun igennem den deltidsansattes hjælp til den fuldtidsansatte var det muligt at færdiggøre rengøringsopgaven.

Gennem en omfattende dialog over flere måneder mellem leverandøren og Københavns Kommune blev det gjort klart, at det er leverandørens ansvar, at de ansatte ikke arbejder hhv. flere

timer, flere vagter eller andre vagter end dem, de får løn for. Og at dette ansvar også gælder, når arbejdet foregår på spredte lokationer og på skæve tidspunkter, hvor arbejdsgiver ikke er til stede under arbejdets udførelse. Indsatsteamet fik sikret efterbetaling til den underbetalte medarbejder. Derudover har den pågældende leverandør efterfølgende styrket det interne fokus på at sikre, at ingen medarbejdere arbejder vagter, der ikke er officielt planlagt.

Sagen viser, at Indsatsteamets fysiske tilstedeværelse, hvor arbejdet udføres, er afgørende for at kunne kontrollere en medarbejders løn- og arbejdsvilkår. I denne sag blev Indsatsteamets egne observationer og oplysninger fra interviews med medarbejderne den afgørende faktor for, at sagen kunne forfølges. Sagen er også markant, fordi leverandøren oplyste, at de ville styrke deres egenkontrol og interne arbejdsgange pga. dialogen med Københavns Kommune om løn- og arbejdsvilkår.

Tendens på store byggerier: Rene styringsentreprenører

Indsatsteamet har igennem de seneste seks år indsamlet og analyseret på data om overtrædelsessager. I 2023 har teamet observeret en tendens ved store byggeprojekter, som involverer det, der betegnes styringsentreprenører. En styringsentreprenør er defineret som en hovedentreprenør, der udelukkende fungerer som projektledere uden egne håndværkere – al bygge- og anlægsarbejdet udliciteres til underleverandører.

Styringsentreprenører udgør 15% af alle bygge- og anlægskontrakterne (målt på kontraktsum), som Indsatsteamet har kontrolleret, men udgør samtidig 39% af alle overtrædelsessager. Desuden resulterer screeningsbesøg hos styringsentreprenører oftere i dokumentkontroller. I dokumentkontrollerne er der en højere overtrædelsesprocent end hos øvrige hovedentreprenører i samme branche.

Udover de konkrete sager om underbetaling hos styringsentreprenører ser Indsatsteamet også en tendens med meget få lærlinge- og elever på projekterne. Dette kan f.eks. forklares med, at der kun i begrænset omfang benyttes fast faglært arbejdskraft. Indsatsteamet møder særligt såkaldte 'tomme led', samt vikarfirmaer og indlejede medarbejdere, der kun arbejder kort tid på de pågældende projekter. De tomme led er, ligesom de rene styringsentreprenører, karakteriseret ved ikke at bidrage med egne medarbejdere i driften.

På baggrund af den højere procentdel af overtrædelser hos styringsentreprenørernes sammenlignet med hovedentreprenør med egenproduktion, planlægger Indsatsteamet at intensivere sit fokus på dette område i 2024.

Tendens i brugen af arbejdsklausuler:

Begrænsninger i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår via arbejdsklausuler

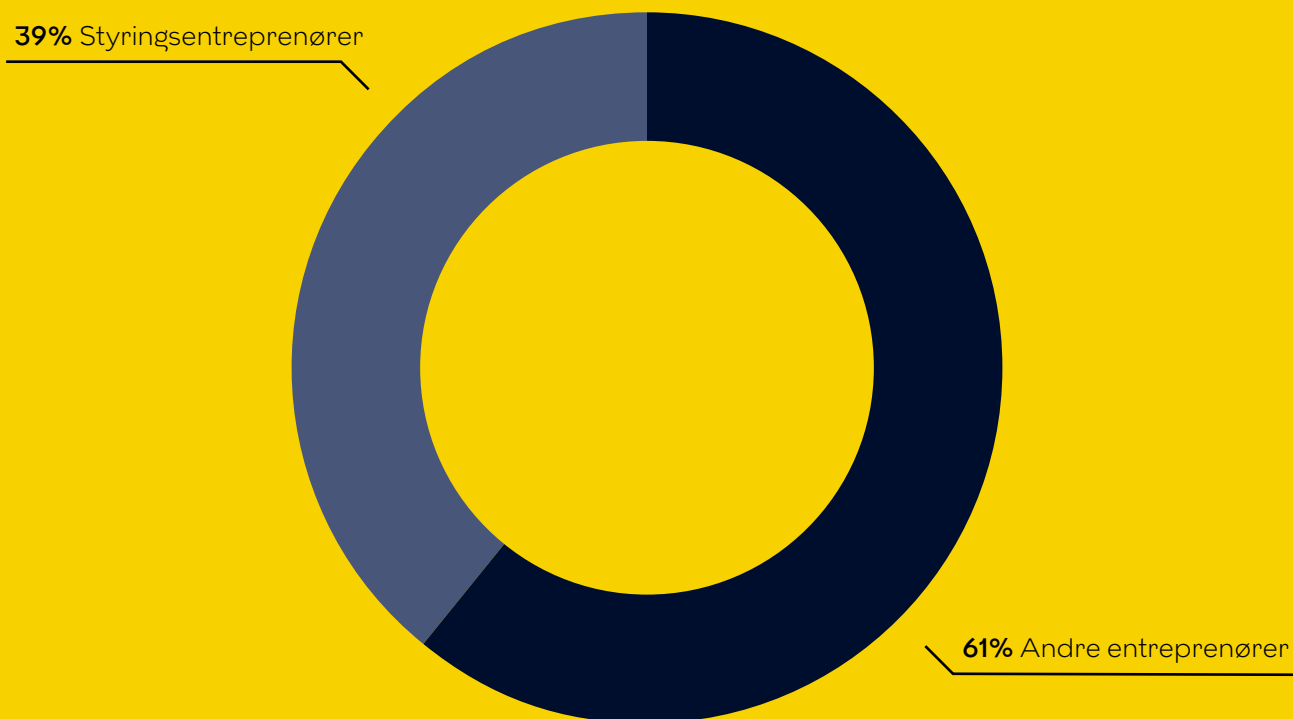
Københavns Kommune kan ikke stille krav om, at leverandører skal have indgået eller tiltrådt en overenskomst. I stedet stilles der krav om, at medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår som minimum skal være på niveau med en referenceoverenskomst.

Det er dog ikke alle brancher, hvor der er en landsdækkende overenskomst, er lever op til kriterierne for en referenceoverenskomst der kan anvendes for vurderingen af løn- og arbejdsvilkår. Indsatsteamets handlemuligheder er begrænsede i brancher, hvor der ikke eksisterer en referenceoverenskomst. I de tilfælde stiller Københavns Kommune dog stadig krav om, at lovgivning overholdes. F.eks. vil manglende overholdelse af ferielovsbestemmelser og hviletidsbestemmelser kunne sanktioneres med henvisning til arbejdsklausulen.

Virksomheder, der bevidst prøver at unddrage sig de danske standarder for løn- og arbejdsvilkår, har ofte også andre forhold, der er kritiske i forhold til dansk lovgivning. Dette kan f.eks. være usundt og usikkert arbejdsmiljø, systematisk skatteunddragelse eller grovere udnyttelse af arbejdskraft. Denne sammenhæng mellem løndumping og brud på lovgivning omtales i stigende grad som arbejdslivskriminalitet. Indsatsteamet samarbejder med en række forskellige myndigheder med henblik på at adressere denne tendens. I sager, hvor Indsatsteamet vurderer, at der kan være tale om overtrædelser af lovgivning, videregives oplysningerne derfor til relevante myndigheder såsom Arbejdstilsynet, Politiet eller SKAT.

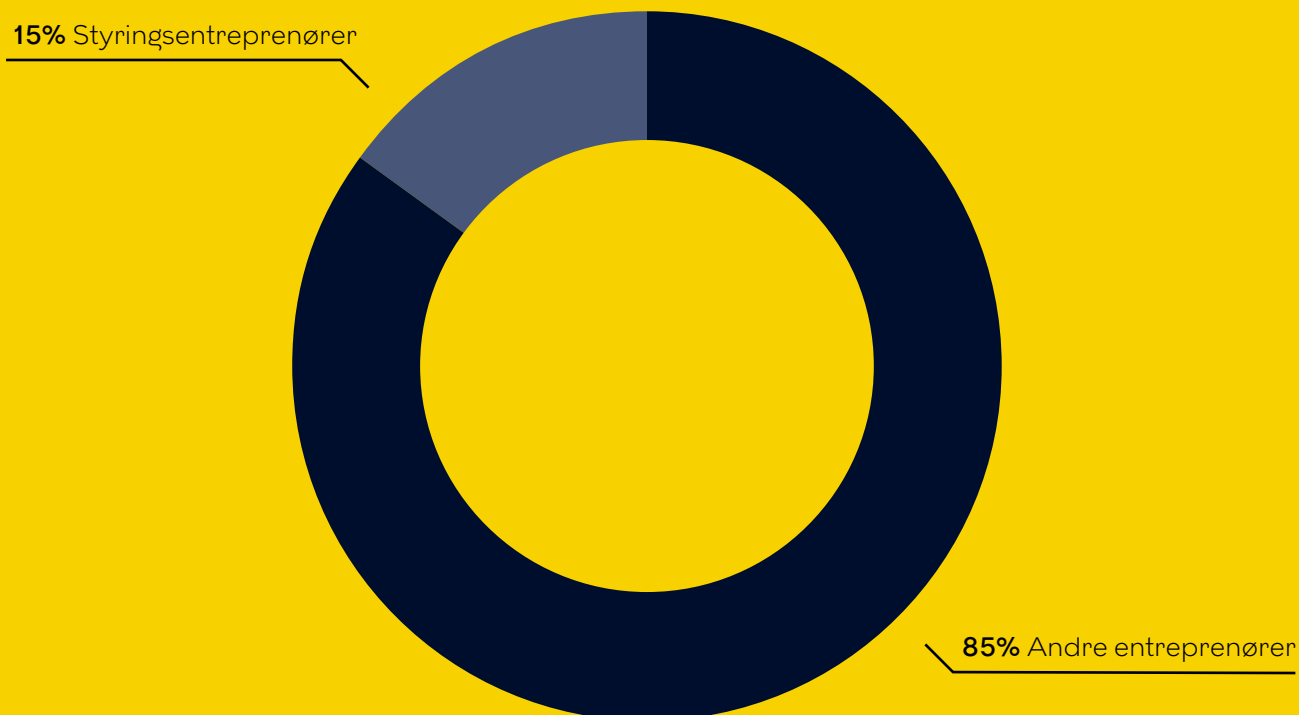
Figur 8:

Figuren illustrerer, hvor stor en procentdel af overtrædelsessagerne der er fundet hos styringsentreprenører.



Figur 9:

Figuren illustrerer, hvor stor en procentdel af kontraktsummen der anvendes på styringsentreprenører sammenlignet med andre entrepriser.



6.

Uddannelsesklausulen

Københavns Kommunes uddannelsesklausul stiller krav om, at der beskæftiges elever og lærlinge på kommunens bygge- og anlægsprojekter og hos leverandører af tjenesteydelser. Kravet til antallet af lærlinge- og elevårsværk, der skal præsteres på en kontrakt, fastsættes på baggrund af bl.a. kontraktens størrelse, lønninger til faglærte og opgavens organisering.

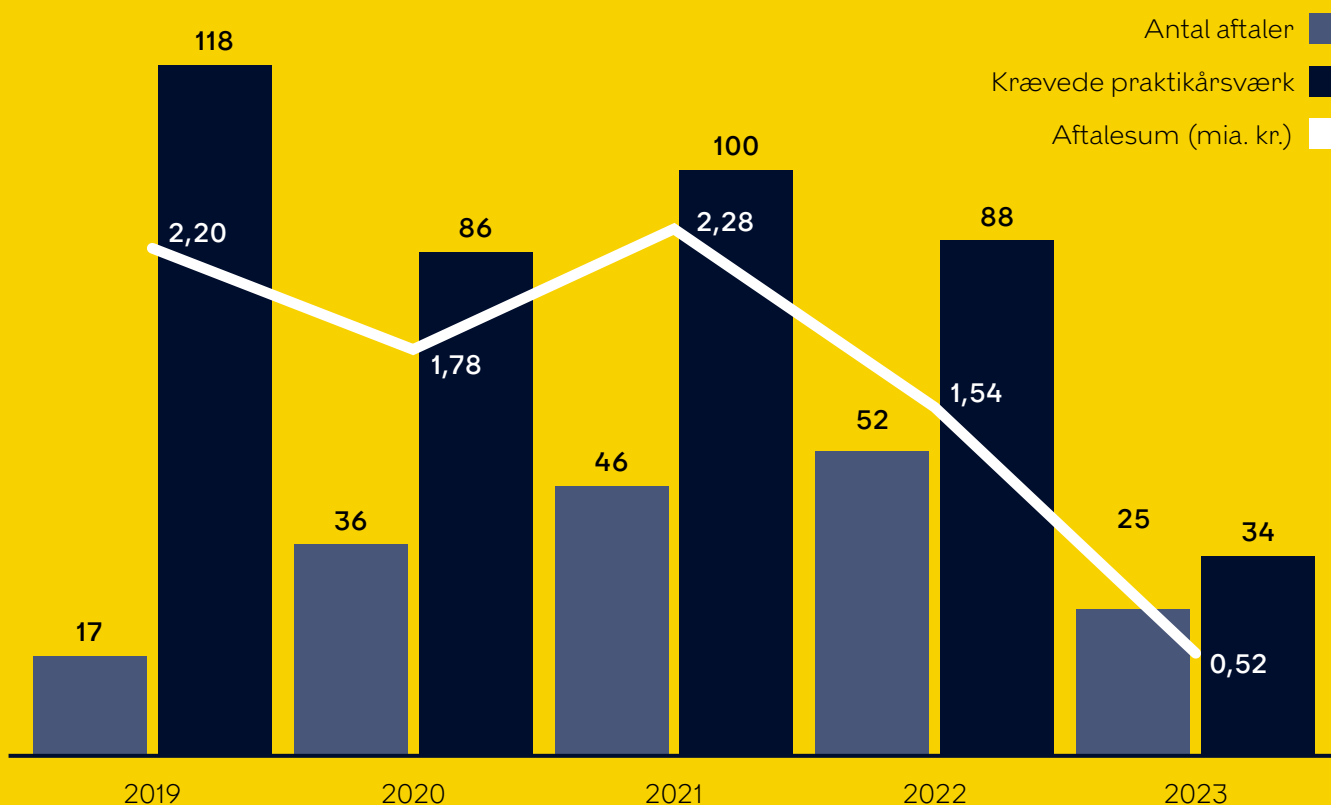
Generelt stilles der krav om en uddannelsesklausul, når en opgave har en varighed på over 6 måneder og har en kontraktsum på over 5 mio. kr. eller har en lønsum på over 4 mio. kr. Gennem uddannelsesklausulen løfter Københavns Kommune en del af ansvaret med at sikre fremtidens faglærte arbejdskraft.

Kontroller af uddannelsesklausulen i 2023

I 2023 har Indsatsteamet gennemført 119 kontroller af uddannelsesklausulen på 66 forskellige kontrakter. Langt de fleste af disse kontrakter angår bygge- og anlægsbranchen. På de kontrolrede projekter har der tilsammen været krav om beskæftigelse af 213 lærlinge- eller elevårsværk.

Figur 10:

Figuren viser det årlige antal aftaler med uddannelsesklausuler, hvor mange lærlinge og elever der er krævet, og den samlede kontraktsum for de indberettede aftaler.



Det generelle billede er, at langt de fleste kontrolerede leverandører, realiserer det antal lærlinge- eller elevårsværk, som de er forpligtede til. For de leverandører, der ikke opfylder deres forpligtelse, indstiller Indsatsteamet til en bod. Bodden er på 100.000 kr. per manglende lærlinge- eller elevårsværk. I 2023 er fire kontrakter indstillet til bod. Bodsstørrelsen har hhv. været på 8.000 kr., 26.600 kr., 328.000 kr. og 313.000 kr. for manglende opfyldelse af kravet i uddannelsesklausulen.

Indgåede kontrakter med uddannelsesklausul

I 2023 har der været et markant fald i antallet af indrapporterede lærlinge- og elevårsværk. I 2023 er der således kun indrapporteret 26 aftaler med krav om lærlinge og elever. Disse 26 aftaler indeholder krav om samlet set 36 årsværk til elever eller lærlinge. Dette er mindre end halvdelen af de krav, der blev stillet i 2022 både ift.

antallet af kontrakter og antallet af årsværk. De indrapporterede kontrakters gennemsnitlige økonomiske størrelse er også mindre i 2023 end i 2022, og det har en direkte påvirkning på antallet af årsværk, der følger kontraktens størrelser. Den samlede kontraktsum i 2023 er på 522 mio. kr., hvilket er omkring en tredjedel af kontraktsummen i 2022. Det skal her bemærkes, at data vedrørende kontraktsummer er behæftet med en vis usikkerhed, da disse tal ikke automatisk indrapporteres, men indsendes af de enkelte forvaltninger. Indsatsteamet vil i 2024 afdække, hvilke andre faktorer, der kan forklare faldet i antallet af lærlinge og elever, herunder hvilke ændringer Indsatsteamet kan bidrage med for at minimere tendensen.

De enkelte aftaler med uddannelsesklausul er registreret i det år, hvor de er indgået. Udsvingene afspejler således antallet og værdien af de aftaler, kommunen har indgået de enkelte år (som er indrapporteret til Indsatsteamet) samt uddannelsespotentialer i de enkelte aftaler.

Det er Indsatsteamets generelle vurdering, at der er behov for løbende at sikre uddannelsesklausulens forankring på tværs af Kommunens forvaltninger. For at minimere faldet i antallet af lærlinge- og elevårsværk, vil Indsatsteamet i 2024 iværksætte et arbejde med at forankre uddannelsesklausulen endnu bedre i kommunens bygge- og anlægsprojekter. Det er desuden Indsatsteamets vurdering, at der er et stort uudnyttet uddannelsespotentialer i en række andre brancher, som f.eks. reparation- og vedligeholdelse, installation, transport og rengøring.

Revision af uddannelsesklausulen

Indsatsteamet har udviklet en solid praksis for monitorering og håndhævelse af uddannelsesklausuler i samarbejde med Bygherreforeningen og Byggeriets Samfundsansvar. På baggrund af Indsatsteamets løbende praksiserfaringer er det blevet klart, at en revision af den nuværende uddannelsesklausul fra 2014 kan styrke den eksisterende indsats. Derfor er det blevet besluttet at iværksætte en revision af uddannelsesklausulen.

Revisionen af uddannelsesklausulen vil omfatte:

- En ny databaseret model for beregning og dimensionering af lærlinge- og elevkrav
- Effektivisering af monitorering og håndhævelse gennem formelle dokumentationskrav til lærlingeplaner, status- og slutopgørelser
- Udvidelse af de uddannelser, der stilles krav om, så også AMU-kontraktuddannelser omfattes
- Øget fokus på voksenlærlinge og opkvalificering til faglært status via realkompetencevurderinger på erhvervsskolerne, så gruppen inkluderes i indsatsen for at få flere faglærte.

Alliancen for Faglig Uddannelse og regeringen har påpeget, at flere voksne og unge skal have de bedste muligheder for at vælge den faglærte vej. Uddannelsesklausuler er et vigtigt værktøj til at understøtte denne samfundsmæssige indsats. En revision og skærpelse af uddannelsesklausulen skal sikre, at København fortsat er helt i front med til at løfte uddannelsesansvaret.

Diversitetsprojekt på bygge- og anlægsprojekter

I 2023 har Indsatsteamet afsluttet et pilotprojekt med titlen "Københavns Kommunes anlægsprojekter som inklusionsmotor for kvindelige lærlinge". Pilotprojektet, der havde til formål at fremme diversiteten blandt lærlinge hos kommunens leverandører, blev iværksat på baggrund af et medlemsforslag fra Borgerrepræsentationen fra 2021. I projektet har Indsatsteamet afdækket, hvilke metoder Københavns Kommune i sin rolle som bygherre kan bruge til at øge diversiteten på kommunens bygge- og anlægsprojekter.

Projektet mundede ud i en række anbefalinger til implementering af diversitetsfremmende krav og tiltag i kommunens bygge- og anlægsprojekter. Anbefalingerne inkluderer bl.a. at koble diversitetsfremmende tiltag til bæredygtigheds-certificeringer og -krav, der allerede eksisterer på bygge- og anlægsprojekter. Det kan f.eks. gøres ved at tildele points i DGNB-certificeringer ud fra diversitet. En anden anbefaling var et forslag om generel opkvalificering af Københavns Kommunes byggeledere i anvendelsen af bæredygtighedsydelse og -krav. Projektet blev afsluttet efter pilotfasen.

Øvrige klausuler

Beskæftigelsesklausulen

Borgerrepræsentationen besluttede i 2023, at der ved udbud af tjenesteydelser og bygge- og anlægsopgaver, der overstiger 5 millioner kr., skal stilles krav om ansættelse og beskæftigelse af personer med handicap. Formålet med den nye beskæftigelsesklausul er at sikre lige adgang til beskæftigelse for personer med handicap. Ifølge en undersøgelse fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) er beskæftigelsen for personer med handicap faldet, ligesom gabet i beskæftigelse i forhold til personer på arbejdsmarkedet uden handicap er øget. Den nye beskæftigelsesklausul er blevet vedlagt udbud fra 2023.

ID-kortklausulen

Københavns Kommune er ved at udvikle en løsning til registrering af leverandører på opgaver, hvor kommunen er ordregiver. En del af løsningen, som udvikles af en ekstern IT-leverandør, blev allerede i 2022 ramt af omfattende forsinkelser. På den baggrund besluttede Indsatsteamet i 2023 at gentænke de forretningsmæssige behov i projektet. Projektet er nu genoptaget og forventes afsluttet medio 2024.

7.

CSR-bilaget

I 10 år har Københavns Kommune stillet CSR-krav til sine leverandører. Kommunen stiller krav om overholdelse af grundlæggende menneske- og arbejdstagerrettigheder, håndtering af negative klima- og miljøpåvirkninger samt antikorrupsion. CSR-bilaget vedlægges alle kontrakter på over 1 mio. kr.

CSR-bilaget krav stiller krav til, at hele leverandørens værdikæde overholder FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv og OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder, som også er beskrevet i principperne i Global Compact. Leverandører skal løbende kunne

dokumentere, hvad de gør for at undgå overtrædelser af arbejdstager- og menneskerettigheder, hvordan de lever op til klima- og miljøkrav i hele værdikæden, samt hvilke greb leverandører bruger for at sikre opretholdelse af nultolerance overfor korrupsion i alle dens former.

Ud over leverandørernes egen dokumentation, kontrollerer Indsatsteamet om leverandører overholder CSR-bilaget. Der anvendes både skrivebordskontroller og fysiske kontroller af de leverede varer og af varernes produktionssteder i Danmark og i udlandet. Når Indsatsteamet kontrollerer, om leverandører overholder CSR-bilaget ved produktion i udlandet, så gøres det ofte i samarbejde med lokale partnere i landet, hvor varerne produceres.

Indsatsteamet udtager varer til kontrol på baggrund af en risikovurdering. Risikovurderingen er blandt andet baseret på oplysninger om arbejdsforholdene i branchen som helhed eller på det pågældende arbejdssted. Derudover kigges der på miljørisici i produktionslande, geografiske risici og governancestrukturer i de enkelte virksomheder. Risikoanalysen sammenholdes med Københavns Kommunes indkøbsvolumen af den pågældende vare. Der er således tale om en kompleks helhedsvurdering, der har til formål at maksimere effekten af kontrollerne, og sikre at Indsatsteamets ressourcer bruges der hvor risikoen er størst.

Kontroller i 2023

I 2023 har Indsatsteamet kontrolleret varer produceret i både ind- og udland. Kontrollerne har omhandlet fødevarer, levende træer og buske, hårdt træ, tøj og IT-udstyr.

Indsatsteamet har udført fysiske kontroller på fire danske gartnerier og landbrug, der producerer grøntsager til Københavns Kommune. Under kontrollerne gennemførte Indsatsteamet interviews med ansatte og ledelse. Kontrollerne gav ikke anledning til yderligere opfølgning. Derudover er Københavns Kommunes leverandør af træer og buske til parker og vejsider også blevet udtaget til kontrol af Indsatsteamet. Disse kontroller ledte til, at Indsatsteamet udtog en medarbejder til en nærmere dokumentkontrol af den pågældendes lønforhold. Kontrollen blev herefter afsluttet uden bemærkninger.

Indsatsteamet gennemførte en kontrol af CSR-bilaget i forbindelse med et klimasikringsprojekt, hvor azobétræ blev brugt til en brokonstruktion i vand. Azobétræ er en træsort, som vokser i Vest-

afrika, og det er et krav, at azobétræer skal være certificeret fra et bæredygtigt skovbrug, før det kan bruges i Københavns Kommunes anlægsprojekter og byggerier. Indsatsteamet fandt, at den nødvendige certificering var på plads.

2023 har Indsatsteamet iværksat en kontrol af bananer og meloner, som leveres til Københavns Kommune. Da produktionen foregår i Syd- og Mellemerika, samarbejder Indsatsteamet med et konsulentfirma, der er specialiseret inden for arbejdsforhold i landbrugssektoren i regionen. I samarbejde med konsulentfirmaet foretages der en undersøgelse af bl.a. løn- og arbejdsvilkår på de lokationer, hvor bananerne og melonerne plukkes og pakkes. Kontrollen er iværksat i 2023, og forventes afsluttet i første halvdel af 2024.

En anden sektor, hvor der er høj risiko for overtrædelser af Københavns Kommunes CSR-bilag, er i tekstilindustrien. I 2023 har Indsatsteamet gennemført en skrivebordskontrol, hvor Indsatsteamet indhentede dokumentation for løn og arbejdsforhold på en tekstilfabrik, hvor der bliver produceret varer til kommunen. På baggrund af tredjepartsauditeringer og dialog med både leverandøren og producenten vurderede Indsatsteamet, at der ikke var grundlag for at foretage yderligere kontrol.

Københavns Kommune er medlem af Electronics Watch, der er en sammenslutning af offentlige indkøbere, som arbejder for sikre arbejdstagerrettigheder i IT-industrien. IT-industrien er en høj-risiko branche, når det handler om overtrædelser af arbejdstagerrettigheder. Indsatsteamet har i 2023 gennemført den første kontrol i samarbejde med Electronics Watch, hvor sammenslutningen bistod kommunen med at risikovurdere et IT-produkt. Der blev i denne forbindelse identificeret en potentielt problematisk komponent, som der var grundlag for at gå i dialog med leverandører om. Den efterfølgende dialog med leverandøren blev afsluttet, da leverandøren kunne oplyse, at den pågældende komponent var udskiftet i den nyere version af produktet.

Sluttelig har Indsatsteamet i 2023 haft fokus på Københavns Kommunes indkøb af solceller. Københavns Kommune indkøber både solceller i forbindelse med nybyggeri og til installation på eksisterende bygninger. Solcelleproduktion er forbundet med en høj risiko for tvangsarbejde, da det aktive grundstof i en solcelle, polysilicium, i størstedelen af de tilgængelige solceller på markedet udvindes og forarbejdes i den kinesiske Xinjiang-provins. Xinjiang er en provins, hvor der er udbredt og veldokumenteret brug af systematisk stats sanktioneret tvangsarbejde. Mange af de tilgængelige solceller på det danske marked har derfor en høj risikoprofil, hvorfor Indsatsteamet har undersøgt flere solcelleanlæg, der er blevet installeret på kommunens bygninger.

På baggrund af research og viden om solcellebranchen har Indsatsteamet udviklet interne retningslinjer til at hjælpe forvaltningerne med at indkøbe solceller med minimal eller mindre risiko for tvangsarbejde.

Revision af København Kommunes CSR-krav til leverandører

Siden 2022 har Københavns Kommune gennemført kontroller for at sikre, at kommunens leverandører overholder kravene i CSR-bilag. På baggrund af kommunens praktiske erfaringer fra de sidste to år har Indsatsteamet besluttet at igangsætte en revision af CSR-bilag for at være på forkant med udviklingen på området. Erfaringerne har vist, at der er behov for øget gennemsigtighed for leverandører og bedre muligheder for opfølgning fra Indsatsteamet. Med den forestående revision er det ambitionen at skabe et CSR-bilag, der indeholder færre og tydeligere krav til leverandørerne. Når der er tydelighed omkring kravene, vil det også skærpe Københavns Kommunes mulighed for at håndhæve bilaget effektivt og presse på for konkrete og dokumenterbare adfærdsændringer hos de leverandører, der ikke lever op til deres samfundsansvar.

Hotline 3366 7010

Har du mistanke om social dumping eller urimelige arbejdsvilkår, når du eller andre har arbejdet på en aftale eller opgaver for Københavns Kommune?

Du kan ringe eller skrive til hotlinen anonymt. Hotlinen er altid åben for henvendelser vedr. social dumping ved leverandører til Københavns Kommune, og vores Indsatsteam vil rykke ud med kort varsel.