

# Årsrapport 2020

# København mod social dumping



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

**Design**  
KK Design

**Tryk**  
LaserTryk.dk A/S

**Papir**  
Vi trykker på miljøvenligt  
og svanemærket papir

**Udgivet**  
April 2021

# Indhold

Forord	4
Københavns indsats mod social dumping	6
En risikobaseret kontrolindsats	8
Sådan tjekker insatsteamet forholdene	10
Mest almindelige overtrædelser	12
ID-kort skal udrulles på alle store byggerier	14
Nye ID-klausuler og skærpet arbejdsklausul	16
Markante sager fra 2020	18
Tal og statistik for 2020	22
Uddannelsesklausul	38

# Forord

Københavns Kommune fortsætter med at gå forrest i kampen mod social dumping og har taget nye tiltag i brug for at sikre ordentlige forhold til alle, der udfører arbejder for kommunen.

For vi skal i Københavns Kommune hele tiden huske at have øje for dem, der ikke altid selv kan råbe op og gøre opmærksom på uretfærdigheder. Det er kun på den måde, at vi fortsat kan gøre os fortjent til år efter år at blive kåret som en af verdens bedste byer at bo og leve i.

Et par af de ting, vi bliver målt på, er vores bæredygtige byudvikling og høje livskvalitet. Vores høje standarder gør mig stolt over at være overborgmester i København. Men det forpligter også os alle sammen til at fortsætte med at

kæmpe for ordentlige og fair arbejdsforhold for alle, der udfører arbejder for Københavns Kommune. Gode arbejdsvilkår skal gælde alle, der arbejder for Københavns Kommune.

Derfor har vi valgt at gøre vores prøveordning med ID-kort til store byggepladser permanent. Ordningen med et ID-kort, der bruges til at stemple ind og ud af fx større byggepladser, har vist sig at være et effektivt våben mod snyd og underbetaling. Vi har afsat 5 millioner kr. om året til at udbrede kortet.

Fremover vil vi give bøder til kommunens leverandører, hvis de underbetaler deres medarbejdere. Det er simpelthen ikke i orden, når virksomheder spekulerer i underbetaling af

medarbejdere. Det vil vi ikke acceptere. Med muligheden for at opkræve bøder kan vi ramme dem, der snyder, hvor det gør mest ondt – nemlig på pengepungen. Det er med til sikre fair konkurrence for alle de virksomheder, der spiller efter reglerne og har orden i tingene.

Heldigvis er det også helt naturligt for langt de fleste virksomheder at tilbyde deres medarbejdere fair løn og arbejdsforhold. Men der er stadig nogle sorte pletter på kortet, og det er dem, vi skal til livs. Vi har også i 2020 set eksempler på medarbejdere, der bliver snydt og udnyttet og får langt under halvdelen af den løn, de er berettiget til.

Med vores udvidede muligheder for at gribe ind og økonomisk straffe dem, der ikke overholder reglerne på det danske arbejdsmarked, har

Københavns Kommune taget endnu et stort skridt i retning af et fair arbejdsmarked for alle.

Vi har igen i 2020 fået god hjælp af vores stærke partnerskaber på tværs af brancher, kommuner og myndigheder, der deler vores mål om at komme social dumping til livs. Jeg vil gerne sige en stor tak til alle de organisationer, samarbejdspartnere og de mange virksomheder, der har orden i forholdene og hver dag arbejder for at bekæmpe social dumping i København og resten af landet. Jeg glæder mig til, at vi fortsætter vores vigtige samarbejde, så København også fremover bliver bygget og holdt i gang på fair vilkår.



Lars Weiss  
**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 vores leverandører tilbyder deres medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår. Men der er undtagelser, som skaber unfair konkurrence – både for medarbejderne og de virksomheder, der har orden i forholdene.

Derfor har Københavns Kommune siden 2011 stillet krav om ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Alle kommunens kontrakter på byggeri og tjenesteydelser – og i vidt omfang også kontrakter for støtte og tilskud – indeholder derfor en ar-

*bejds-klausul.* Arbejdsklausulen stiller krav om, at løn- og ansættelsesvilkår som minimum skal være på niveau med den landsdækkende overenskomst for arbejde af samme art. Arbejdsklausulen stiller ligeledes krav til dokumentation af lønforhold for medarbejdere, samt sanktionsmuligheder i form af blandt andet dagbod og tilbageholdelse af vederlag med henblik på at sikre medarbejdernes lønkrav.

På opgaver, hvor der er potentiale for at uddanne elever og lærlinge eller beskæftige ledige, skal kontrakten desuden indeholde en *uddannelses- eller beskæftigelsesklausul.* Uddannelsesklausulen stiller krav om et antal elev- eller lærepladser på projekter af en vis størrelse og varighed, så Københavns Kommune bidrager til at sikre

elev- og lærepladser. Beskæftigelsesklausulen stiller krav om beskæftigelse af ledige, på kontrakter, hvor der ikke er et uddannelsespotentiale.

Københavns Kommune har derudover et *indsatsteam mod social dumping.* Indsatsteamet følger op på, at klausulerne reelt bliver overholdt. Det sker med en målrettet kontrolindsats i form af både fysiske besøg på blandt andet byggepladser, samt dokumentkontroller når der vurderes at være risiko for social dumping. Indsatsteamet afdækker et højt antal sager om både små og store tilfælde af social dumping. Herudover oplever insatsteamet en stor interesse fra omverdenen for teamets arbejdsmetoder og resultater, og har derfor i 2020 prioriteret at stille viden og materialer til rådighed for en række offentlige indkøbere, samt holdt oplæg på en række konferencer og møder om ansvarlige offentlige indkøb.

**Fair vilkår – for medarbejdere og virksomheder**  
Københavns Kommunes insatsteam mod social dumping skal både sikre medarbejdere fair løn- og arbejdsvilkår, og sikre virksomheder fair konkurrence.

Indsatsteamet 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 2020. Du kan blandt andet læse om kontrolindsatsen, brug af ID-kort i kampen mod social dumping, nye klausulkrav, samt se resultaterne fra det seneste år.

## 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 insatsteam, 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 insatsteam, 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.

## 2. En risikobaseret kontrolindsats

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

Kontrolindsatsen i København er baseret på en risikomodel, så indsatssteamet mod social dumping 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.

### **Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladserne**

Den risikobaserede kontrolindsats indebærer, at indsatssteamet i stort omfang tager ud og besøger de arbejdspladser, hvor der udføres opgaver for kommunen – særligt på store byggepladser. I 2020 har indsatssteamet dog også gennemført kontroller i nye brancher.

Den fysiske tilstedeværelse giver indsigt i bygge- og arbejdsprocessen og kendskab til virksomhederne, både hovedleverandør og skiftende underleverandører. Det betyder også, at leverandørernes 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.

### **Minimalt bureaukrati for virksomhederne**

Et af målene for indsatssteamet er at sikre minimalt bureaukrati for de virksomheder, der har orden i forholdene.

Tallene for sagerne i 2020 viser med tydelighed, at den risikobaserede tilgang virker efter hensigten, da der i hele 84 procent af de beregnede dokumentkontroller er fundet overtrædelser af arbejdsklausulen. Der er således i langt 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 type 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, netvært med andre offentlige bygherrer og entreprenører og ved direkte kontakt med de virksomheder, der udfører arbejde for kommunen. I det forgangne år har indsatssteamet mod social dumping været i særlig tæt dialog med de entreprenører og rådgivere, der har deltaget i kommunens ID-kortprojekt.

### **Covid-19 har betydet udfordringer for indsatssteamets arbejde**

I 2020 har Covid-19 været en udfordring for indsatssteamets arbejde. Pandemien har resulteret i, at offentligt ansatte i store dele af 2020 hovedsageligt har udført arbejde hjemmefra. I perioder har dette helt afholdt indsatssteamet fra at udføre fysiske screeningsbesøg.

Indsatssteamet har dog prioriteret fysisk tilstedeværelse i højest mulig grad. Det har resulteret i 159 screeningsbesøg, hvor teamet har haft fokus på krav til afstand og hygiejne, samt sikkerhed for de medarbejdere, som teamet har mødt. Situationen har stillet nye krav til indsatssteamets kreativitet og nytænkning og har påvirket, hvilken type kontroller og brancher, indsatssteamet har fokuseret på i 2020. Det har også betydet, at eksempelvis fysiske byggepladsbesøg på næsten færdige byggerier, hvor arbejdet foregår indenfor, i perioder har været sat i bero.

# 3. Sådan tjekker indsats- teamet forholdene

**De fleste kontroller starter med et uanmeldt screeningsbesøg. Herefter kan leverandøren blive bedt om dokumentation, så indsatssteamet kan foretage de nødvendige beregninger.**

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

Besøget 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. Indsatssteamet har altid informationsmaterialer med, som bliver delt ud til både ledelse og medarbejdere. Materialerne findes på en lang række sprog.

Hvis indsatssteamet 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 indsatssteamet kommunens hovedleverandør på projektet om en

række dokumenter vedrørende medarbejderes løn og arbejdstid. Alle hovedleverandører til kommunen har kædeansvar. Hovedleverandøren er derfor ansvarlig for at sikre, at alle underleverandører efterlever klausulerne – og hovedleverandøren er også ansvarlig for at kunne dokumentere dette over for indsatssteamet.

Nogle dokumenter er faste og ufravigelige krav. Andre er afhængige af sagens karakter, men alle sager er forskellige og kræver derfor en individuel tilgang, så dokumentationen er relevant og fyldestgørende. Indsatssteamet har igen i 2020 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 og hensigtsmæssigt.

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

#### **Mæglingsmøder og efterbetalinger**

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

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

Mæglingsmødekonceptet 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 sikrer, at virksomhederne rent faktisk retter op på forholdene, så de berørte medarbejdere får efterbetalt den løn, de har krav på. Indsatssteamet sikrer også, at virksomheden retter op på forholdene fremadrettet, så de medarbejdere, der fortsætter på Københavns Kommunes projekt, også har ordnede forhold efter endt kontrol. Når efterbetalingen er dokumenteret, afslutter indsatssteamet sagen.

**Nøgletal:** Der er stillet efterbetalingskrav for i alt 1.750.243,88 kr. i sager, som er påbegyndt i 2020. Den største enkeltsag drejede sig om 763.958,34 kr. og den største enkelte efterbetaling til en medarbejder var på 236.321,75 kr. Tallene er alle højere end i 2019.

## 4. Mest almindelige overtrædelser

**Indsatsteamet mod social dumping ser mange forsøg på at omgå kravene i arbejdsklausulen, men en række metoder går igen på tværs i mange sager. Dem har teamet haft særlig fokus på i 2020.**

### **Snyd med arbejdstid, kontant løn-udbetaling og manglende efterbetalinger**

Indsatsteamet mod social dumping har det seneste år haft sager med mange forskellige former for snyd, eller forsøg på at omgå kravene i arbejdsklausulen. Der har dog i det forgangne år, ligesom

i de tidligere, været bestemte overtrædelser eller former for snyd som er gået igen i flere sager, og som insatsteamet er særligt opmærksomme på.

En type overtrædelse, der ses særlig hyppigt, er uregelmæssigheder omkring arbejdstid hos timelønnede medarbejdere. Det kan dreje sig om mangelfulde eller manglende timesedler, hvor virksomheden simpelthen ikke gør brug af arbejdstidsopgørelser og derfor har svært ved at dokumentere, hvor meget medarbejderne reelt har arbejdet. Der kan også være tale om tilrettelagt snyd med overarbejde og weekendarbejde, som forsøges skjult for insatsteamet, for at arbejdsgiveren kan undgå at betale tillæg. Indsatsteamet har mødt flere sager, hvor medarbejdere,

særligt udenlandske, er blevet instrueret i ikke at fortælle deres reelle arbejdstid, hvis de møder fagforening eller insatsteam.

I den "lettere" ende af skalaen, drejer det sig hovedsageligt om forglemmelser eller mangelfulde arbejdsgange. Det er dog stadig et stort problem. Når en virksomhed ikke kan dokumentere arbejdstid, kan insatsteamet ikke foretage en beregning af lønnen, da det ikke er muligt at se, hvor mange timer der er betalt løn for. Indsatsteamet foretager alligevel altid en vurdering af, hvorvidt arbejdsklausulen er overholdt, men det bliver besværliggjort, når manglende timeopgørelser betyder, at insatsteamet skal finde informationerne gennem hovedleverandørernes opgørelser, entreprisekontrakter, samtaler med medarbejdere og lignende.

En anden hyppigt forekommende overtrædelse er udokumenterede kontant- og acontoudbetalinger. Når virksomheder betaler medarbejdere kontant, fx i form af en acontoudbetaling, er det vanskeligt at dokumentere at udbetalingen faktisk har fundet sted, og dermed også vanskeligt at dokumentere, hvorvidt arbejdsklausulen er overholdt.

Desuden har insatsteamet haft sager, hvor udbetalinger fremgår på lønsedler og skattekvitteringer, men hvor insatsteamet har haft en klar mistanke om, medarbejderen aldrig har modtaget beløbet. Der kan være tale om tilfælde, hvor arbejdsgiveren har adgang til medarbejderens konto eller pengene simpelthen kommer direkte ind på arbejdsgiverens egen konto.

Indsatsteamet har ligeledes oplevet et tilbagevendende problem med udbetalinger til udstationerede medarbejdere fra lande, hvor kontante lønudbetalinger er almindelig praksis, og hvor medarbejdere ofte ikke har en bankkonto. Her er det naturligvis vanskeligt for virksomheden at dokumentere lønnen, ligesom eventuelle efterbetalinger til medarbejderen bliver en udfordring.

Endelig har insatsteamet de seneste to år oplevet sager, hvor efterbetalinger til medarbejdere for arbejde udført for Københavns Kommune, bliver modregnet i lønnen for arbejde udført for virksomheden på andre opgaver. Efterbetalingerne er faldet i månederne efter, at medarbejderne er blevet flyttet videre til et andet projekt. Herefter har virksomheden simpelthen ladet være med at betale løn for de efterfølgende måneder, men alene udbetalt den krævede efterbetaling. I de konkrete tilfælde er det lykkedes insatsteamet at sikre medarbejderne deres efterbetalinger, men fremgangsmåden er en udfordring for insatsteamet.

Indsatsteamet arbejder løbende på at finde nye metoder og værktøjer til at opklare og imødegå overtrædelser af arbejdsklausulen. Det kan du læse mere om i de to følgende afsnit om henholdsvis et nyt ID-kort-system og skærpede klausuler.



# 5. ID-kort skal udrulles på alle store byggerier

**I 2020 besluttede Københavns Kommune at stille krav om brug af ID-kort på alle store byggerier. Kortet skal give indsatssteamet endnu et våben i kampen mod social dumping.**

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

Indsatssteamet har de seneste to år gennemført et pilotprojekt med brug af ID-kort og registrering af alle underleverandører og medarbejdere på en række udvalgte byggepladser. Erfaringen viser, at risikoen for social dumping stiger jo længere leverandørkæderne bliver. Københavns Kommunes arbejdsklausul indeholder et kædeansvar, der forpligter hovedleverandøren til at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår hos alle underleverandører i hele kæden. Ofte har byggeledelsen dog ikke overblik over, hvilke virksomheder der er til stede på pladserne. Hovedleverandøren har dermed dårlige muligheder for at sikre, at arbejdsklausulen overholdes ned igennem leverandørkæden.

Dette billede gælder selv hos virksomheder, der har fokus på ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og som har indført forskellige former for egenkontrol.

Erfaringen fra pilotprojektet har vist, at registrering af medarbejdere og underleverandører og brug af ID-kort er et godt værktøj i kampen mod social dumping. Derfor har Borgerrepræsentationen nu valgt, at pilotprojektet skal udrulles til 20 store projekter årligt. Projekterne vil blive valgt af indsatssteamet i samarbejde med fagforvaltningerne. Udvælgelsen vil ske på baggrund af en risikovurdering.

Indsatssteamet mod social dumping vil i første halvår 2021 indkøbe et nyt IT-system til ID-kortet. Det forventes klar til ibrugtagning i andet halvår af 2021. Systemet vil, ligesom i pilotperioden, have til formål at kortlægge leverandørkæden, ved at alle leverandører skal invitere/anmelde underleverandører, og disse skal registrere de medarbejdere, der skal udføre arbejde på projektet. Derudover skal systemet understøtte brug af fysisk eller digitalt ID-kort, som skal bruges til at tjekke ud og ind af arbejdspladsen. Data fra ind- og udtjekninger vil kun kunne tilgås af kommunen og vil blive brugt af indsatssteamet til risikovurdering og sager om snyd med overarbejde og weekendarbejde.



# 6. Nye ID-klausuler og skærpet arbejdsklausul

**København Kommune har fået to nye ID-klausuler, som stiller krav om registrering af medarbejdere og underleverandører, samt brug af ID-kort på arbejdspladsen. Samtidig er arbejdsklausulen blev skærpet med nye dokumentationskrav og sanktionsmuligheder.**

## To nye ID-klausuler

Københavns Borgerrepræsentation har vedtaget to nye klausuler, som skal regulere brug af ID-kort på udvalgte pladser. Indsatsteamet mod social dumping har udarbejdet to typer ID-klausuler; en lille og en stor.

For begge klausuler gælder et mål om at sikre gennemsigtighed i leverandørkæden.

For den lille klausul gælder det, at leverandøren er forpligtet til at registrere alle medarbejdere, der skal udføre arbejde på opgaven, i kommunens registreringssystem. Yderligere skal alle underleverandører inviteres eller registreres af den leverandør, der hyrer dem.

For den store klausul gælder de samme krav, men her stilles ligeledes krav om brug af ID-kort på arbejdspladsen. Kortet skal bruges af medarbejderne til ind- og udtjekning, og data lagres i kommunens system.

## Revideret arbejdsklausul

Københavns Kommune har, samtidig med vedtagelsen af de nye ID-klausuler, også foretaget en stramning af arbejdsklausulen. Hensigten er at imødegå nogle af de typiske omgængelsesmetoder omtalt ovenfor og give indsatsteamet bedre værktøjer til at løse sager om social dumping.

Der er foretaget en præcisering af leverandørens dokumentationsforpligtelse, hvor det slås fast, at alle leverandører er forpligtede til kunne fremlægge timeopgørelser for alle medarbejdere, der udfører arbejde for Københavns Kommune. Årsagen er, at netop snyd med arbejdstid er en af de hyppigste omgængelsesmetoder, som indsatsteamet møder. Ofte bliver teamet mødt med en påstand om, at virksomheden ikke bruger timesedler, men at medarbejderne kun arbejder indenfor normal arbejdstid og kun få timer.

Timesedler kan naturligvis forfalskes, men det er alligevel en fordel for indsatsteamet at kunne stille krav om retvisende timesedler og kunne sanktionere i de tilfælde, hvor timesedler ikke findes eller viser sig at være konstrueret til lejligheden.

Ligeledes indeholder arbejdsklausulen nu et krav om digital lønudbetaling. Dette er et forsøg på at undgå, at virksomheder betaler, eller påstår at de betaler, deres medarbejdere kontante (aconto)beløb. Det vil forenkles indsatsteamet arbejde med at afdække, hvilken løn medarbejderne reelt har modtaget.

Endelig er der tilføjet to nye bodsinstrumenter. Det ene er muligheden for at give bod for manglende arbejdsskadeforsikring, som indsatsteamet indtil nu ikke har haft mulighed for at sanktionere. Teamet har alene kunnet stille krav om fremadrettet efterlevelse. Det har i praksis betydet, at det har været billigere for virksomheder at afstå fra at tegne arbejdsskadeforsikring for medarbejderne, da eneste risiko var, at de blev tvunget til det fremadrettet.

Den anden tilføjelse er en sanktion for grove overtrædelser af arbejdsklausulen, defineret som underbetaling på 15 procent eller mere af den samlede løn. Hensigten er at sikre, at der er en reel omkostning ved at underbetale sine medarbejdere, og at leverandørerne risikerer mere ved at bryde arbejdsklausulen, end at de skal efterbetale medarbejderne den løn, som de hele tiden har været berettigede til.

Indsatsteamets erfaring er, at visse leverandører indtil nu har spekuleret i de manglende sanktioner, og således gentager samme adfærd på nye kontrakter, selvom det tidligere er blevet opdaget af indsatsteamet. Derfor er der nu mulighed for at pålægge leverandørerne bod på 50 procent af den samlede overtrædelse, udover efterbetalingen til medarbejderne.

# 7. Markante sager fra 2020

**2020 har igen været et begivenhedsrigt år for indsatssteamet. Særligt fire sager har været skelsættende for indsatsen mod social dumping.**

## **Historisk stor bod til rengøringsvirksomhed**

Indsatssteamet mod social dumping udførte i 2020 en kontrol af en af kommunens rengøringsleverandører. Allerede ved de første samtaler med medarbejderne blev indsatssteamet opmærksomme på adskillige problemer. Der blev oplyst om manglende kontrakter, kontantbetaling, manglende nattillæg og både ringe arbejdsmaskiner og få timer til at udføre arbejdet

i. Det blev yderligere bekræftet af Københavns Kommunes personale på de lokationer, hvor rengøringen blev udført, at de oplevede stor udskiftning i rengøringspersonalet og svingende kvalitet.

Der blev efterfølgende anmodet om dokumentation fra leverandøren og afholdt flere mæglingsmøder, alle medarbejdere blev kontaktet telefonisk, og der blev lavet fysiske kontroller, så snart dette igen var muligt i forhold til Covid-19. Det blev hurtigt klart, at manglende timesedler gjorde det særdeles vanskeligt for indsatssteamet at undersøge, hvorvidt medarbejderne reelt havde fået den løn, de var berettiget til. Specielt var dette vanskeligt for de løstansatte. Det lykkedes dog indsatssteamet at konstatere under-

betaling af 20 medarbejdere, der samlet fik en tilbagebetaling på 74.041 kr.

På trods af mange opfordringer fremlagde leverandøren aldrig timeopgørelser, hvorfor en række spørgsmål omkring løstansatte medarbejdere henstod ubesvarede. Derfor blev der allerede tidligt i forløbet udskrevet bod på sagen. Det resulterede i en historisk stor bod til virksomheden på 325.000 kr. for manglende dokumentation for overholdelse af arbejdsklausulen.

## **Stor sag om underbetaling af museumsmedarbejdere**

Støtte- og tilskudsområdet er et af de nye områder, indsatssteamet mod social dumping er begyndt at kontrollere i 2020. Arbejdsklausulen er vedlagt alle støtte- og tilskudsaftaler Københavns Kommune indgår, både i forbindelse med årlige bevillinger og økonomisk støtte til enkeltstående events.

Indsatssteamet mod social dumping har i 2020 for første gang kontrolleret et museum. Kontrollen blev foretaget på baggrund af en hotline-henvendelse om underbetaling af museumsmedarbejderne.

Efter gennemgang af løndokumentation og flere mæglingsmøder med museumsledelsen konstaterede indsatssteamet underbetaling af i alt fire medarbejdere. Underbetalingen blev beregnet til samlet 763.958,35 kr. for en treårig periode. Det svarer til en samlet underbetaling på 15,9 procent af lønnen.

## **Hurtig udrykning sikrede korrekt løn til 192 rengøringsmedarbejdere**

Københavns Kommune skulle pga. Covid-19 i 2020 opruste med ekstra rengøring på blandt andet skoler og daginstitutioner. Til denne opgave blev en række private leverandører hyret. Indsatssteamet vurderede, at der på de kontrakter var en risiko for social dumping og udførte allerede fra starten af kontrakten kontroller af medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår.

På baggrund af de første beregninger blev alle 196 medarbejdere fra virksomheden udtaget til kontrol, og der blev fundet overtrædelser hos 192 medarbejdere. Det samlede efterbetalingskrav blev på 297.792,36 kr. Der var tale om manglende tillæg, men også om en virksomhed, som ønskede at rette op og betale sine medarbejdere den rette løn. Den tidlige indsats betød, udover efterbetalingen, at der blev rettet op på lønnen, og at medarbejderne derfor allerede tidligt i kontraktperioden blev sikret den løn, de var berettiget til.

## **Underbetaling og snyd med arbejdstid på stor asbestsanering**

Indsatssteamet var i 2020 på kontrolbesøg på et af kommunens botilbud uden for byen, hvor der i forbindelse med en større renoveringsopgave var fundet asbest i bygningerne. Teamet mødte et stort hold medarbejdere, der var i gang med asbestsaneringen. Sjakket af medarbejdere kom fra Tyrkiet og Bulgarien og talte ikke dansk og kun et sparsomt engelsk. De var alle hyret ind til opgaven af en nyoprettet virksomhed, der fungerede som underleverandør i andet led.

Indsatsteamet valgte at udtage samtlige medarbejdere til kontrol. Virksomheden sendte straks kontrakter med aftalte lønninger svarende til overenskomstens minimallønssats. Da indsatsteamet gravede videre i sagen, viste det sig dog, at medarbejderne havde arbejdet 10 timer om dagen, op til syv dage om ugen, uden overtidsbetaling. Der var heller ikke styr på indbetalinger til pension og SH/fritvalgsopsparinger.

Efter gennemgang af dokumentation og mæglingsmøde med leverandøren, stillede indsatsteamet efterbetalingskrav for 15 medarbejderne på i alt 146.300 kr. Underbetalingen svarede samlet set til, at medarbejderne i gennemsnit var blevet underbetalt med ca. 25 procent af den løn, de burde have modtaget.

Efterfølgende har indsatsteamet fulgt op på, at alle medarbejdere har fået deres SH/fritvalgtilgodehavende, når de er stoppet i virksomheden eller senest ved årets udgang, som overenskomsten foreskriver.

**"I 2020 har den samlede efterbetaling været højere end i 2019.**

# 8. Tal og statistik for 2020

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

## Kontroltyper

Overordnet set foretager indsatssteamet fire typer kontroller:

### Screeningsbesøg

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, og

dem, der udfører arbejdet. Indsatssteamet benytter også samtaler med udvalgte medarbejdere i risikovurderingen, hvilket også efterfølgende kan bruges til at sammenholde med dokumentation i en eventuel dokumentkontrol.

1 kontrol = 1 besøg

### Dokumentkontroller

Dokumentkontroller er kontroller, som foretages på baggrund af dokumentation vedr. løn- og arbejdsforhold for den enkelte medarbejder. Dokumentation indhentes ved, at indsatssteamet anmoder hovedleverandøren om at fremsende de relevante dokumenter for udvalgte medarbejdere. Det kan enten være 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

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

Uddannelseskontrol er kontroller af overholdelse af uddannelsesklausulen. Her kontrollerer indsatssteamet, hvorvidt leverandørerne lever op til kravene til elever eller lærlinge på en kontrakt. Det kan gøres ved gennemgang af hovedleverandørens praktikantplan og ved konkret kontrol af de realiserede praktikantårsværk. Kontrollerne bliver både foretaget gennem løbende screening og kontrol ved projektets afslutning. 1 kontrol = en kontrol af overholdelse af måltallet for projektet.

Se graf på næste side.

### Materielle overtrædelser

I 2020 har indsatssteamet gennemført 664 kontroller af arbejdsklausulen, heraf var 435 dokumentkontroller. 405 dokumentkontroller er indtil nu færdigberegnet, og heraf er der fundet 341 overtrædelser af arbejdsklausulen, svarende til 84 procent. Disse dækker 326 sager om underbetaling, hvor indsatssteamet har sikret medarbejdere hos kommunens leverandører den løn, de var berettiget til. De resterende overtrædelser handler bl.a. om manglende arbejdsskadeforsikring og manglende løn under sygdom. I 30 sager er der endnu ikke foretaget en beregning af medarbejdernes løn.

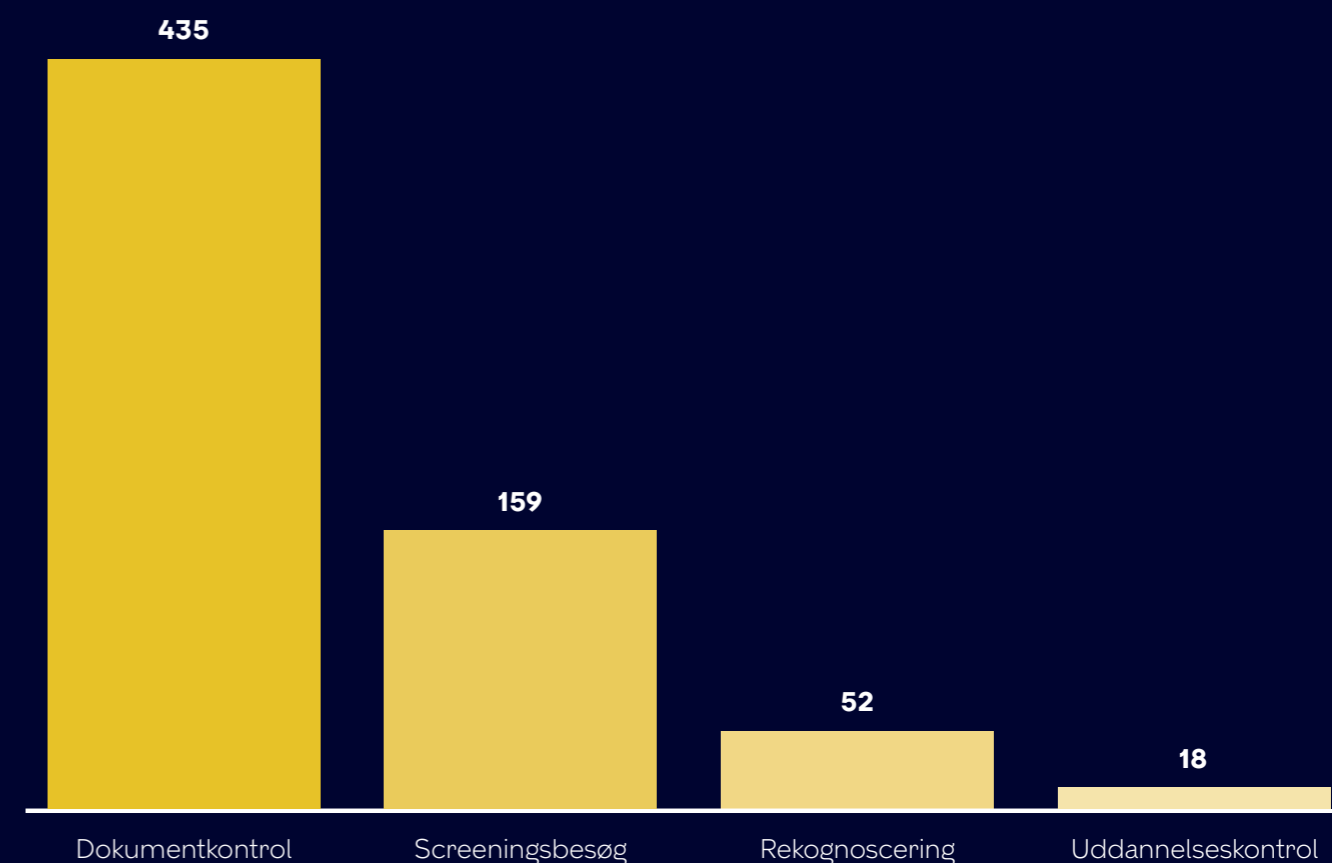
Når en leverandør ikke lever op til kravene om ordentlige løn- og arbejdsvilkår, skelnes der mellem to typer overtrædelser af arbejdsklausulen:

- 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.

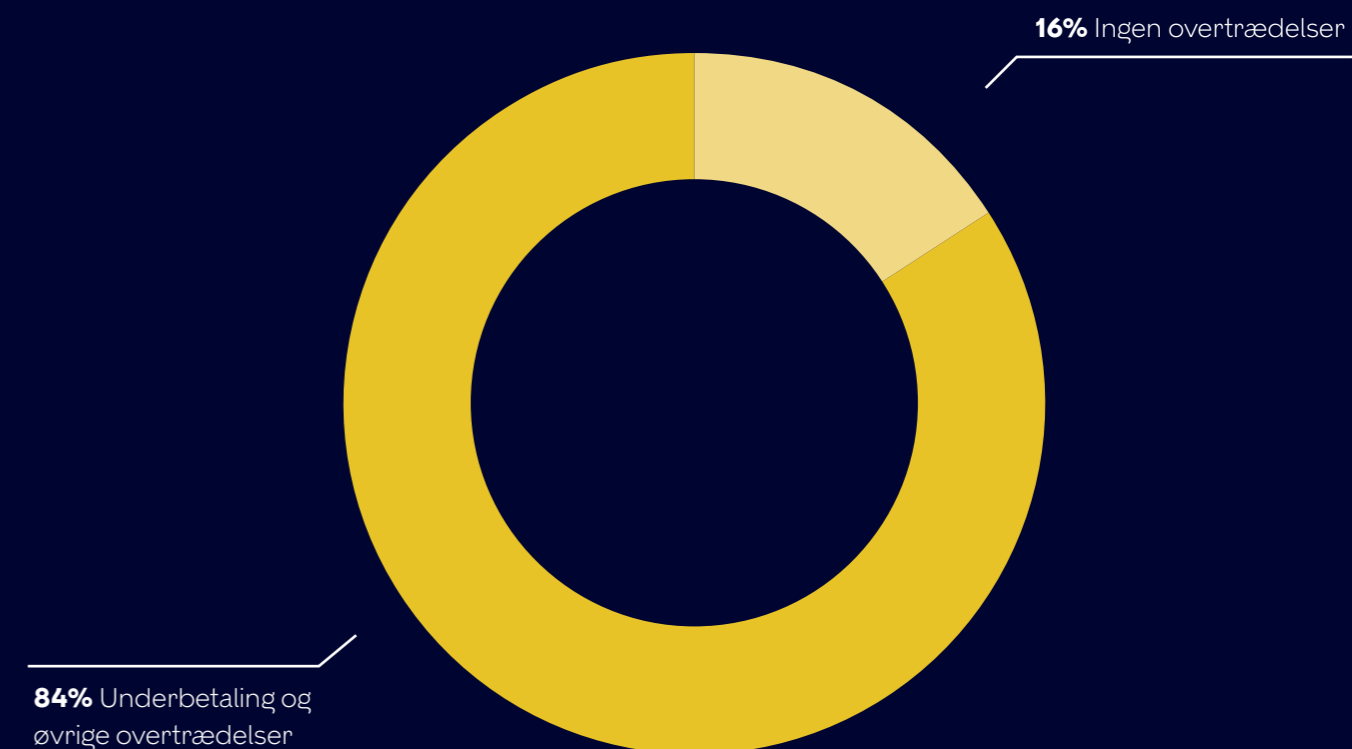
En stor del af overtrædelsessagerne i 2020 blev fundet på rengøringsområdet, hvor en enkelt sag talte overtrædelser for hele 192 medarbejdere. Korrigerer man tallene for denne sag, udgør de materielle overtrædelser af arbejdsklausulen i de færdigberegnete dokumentkontroller 71 procent. Det følger samme mønster som de foregående to år, hvor der er fundet overtrædelser i 70 procent af dokumentkontrollerne.

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 2020. Disse sager har indtil nu været vanskelige at sanktionere, men med den nye arbejdsklausul omtalt ovenfor 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 2020 har 41 screeningsbesøg, svarende til cirka hvert fjerde, 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.

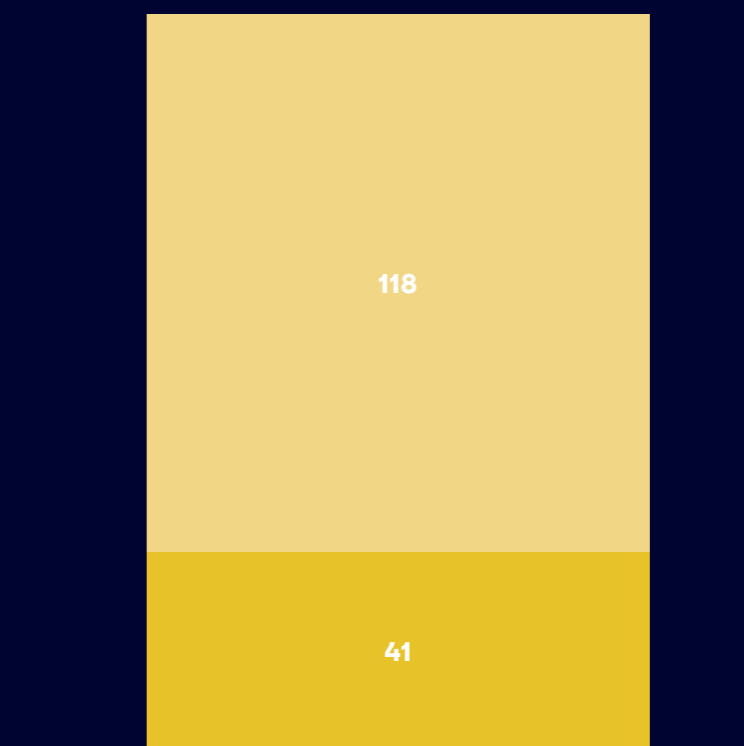
Indsatsteamet har en ekstern hotline, som alle kan skrive eller ringe til, hvis de oplever urimelige arbejdsvilkår eller har mistanke om social dumping ved opgaver. Hotlinen er altid åben og indsats-teamet rykker ud med kort varsel. Alle henvendelser bliver undersøgt og fulgt til dørs.

I 2020 har der været et fald i antallet af henvendelser til hotlinen fra 26 henvendelser i 2019 til 16 henvendelser i 2020. En oplagt årsag kan være Covid-19, som har sat mange projekter på pause og har givet anledning til et skift i fokus, hvor sundhed og sikkerhed i høj grad er kommet i højsædet.

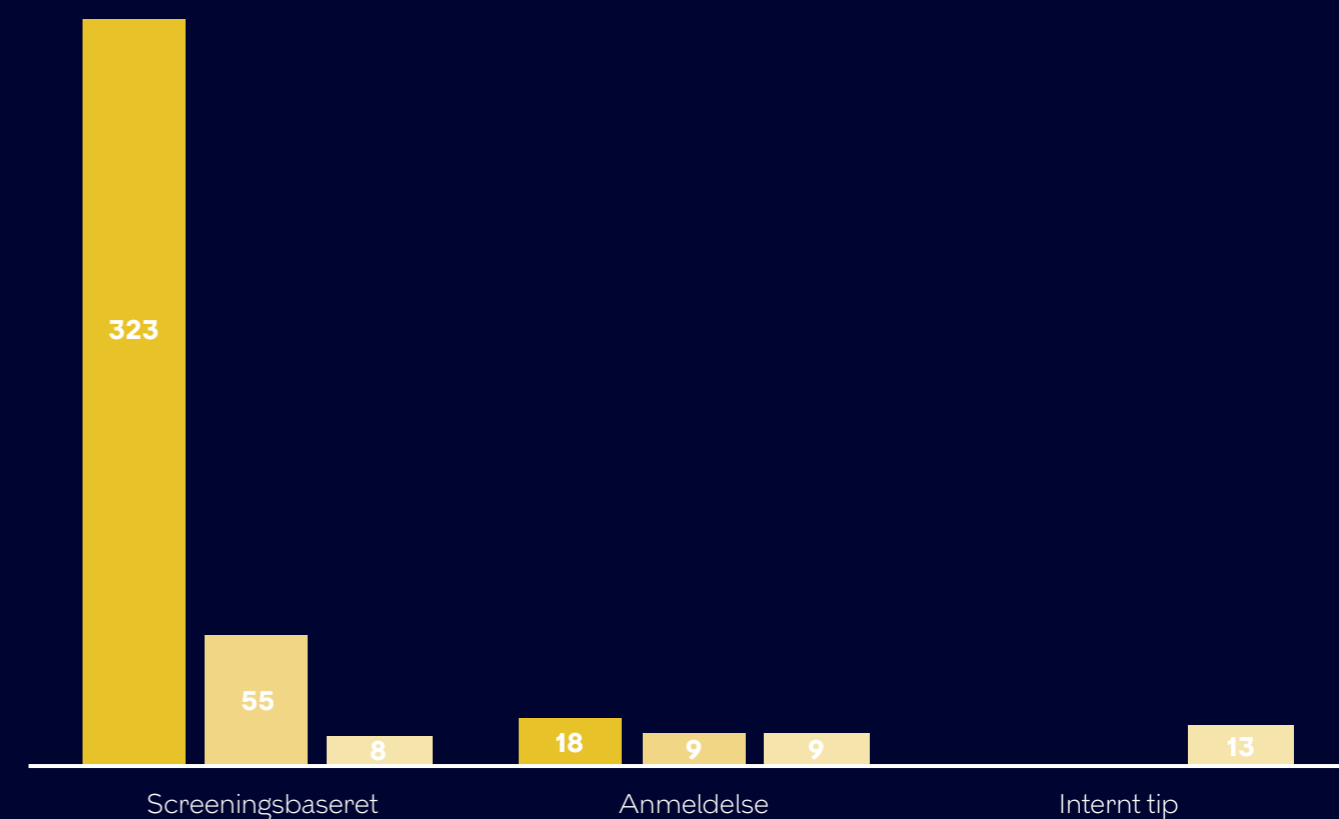
Når indsatsteamet får en henvendelse via hotlinen, vil teamet typisk tage på et screeningsbesøg på det projekt, anmeldelsen relaterer sig til. Hvis teamet vurderer, at der er risiko for social dumping, vil de gå videre til en egentlig dokumentkontrol. De 16 hotline-henvendelser har dog været meget brugbare og har ført til afdækning af 18 sager om social dumping.

**Anledning til yderligere kontrol på baggrund af screeningsbesøg**

■ Ja ■ Nej

**Baggrund for dokumentkontroller**

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



### Størrelsen på underbetalinger i 2020

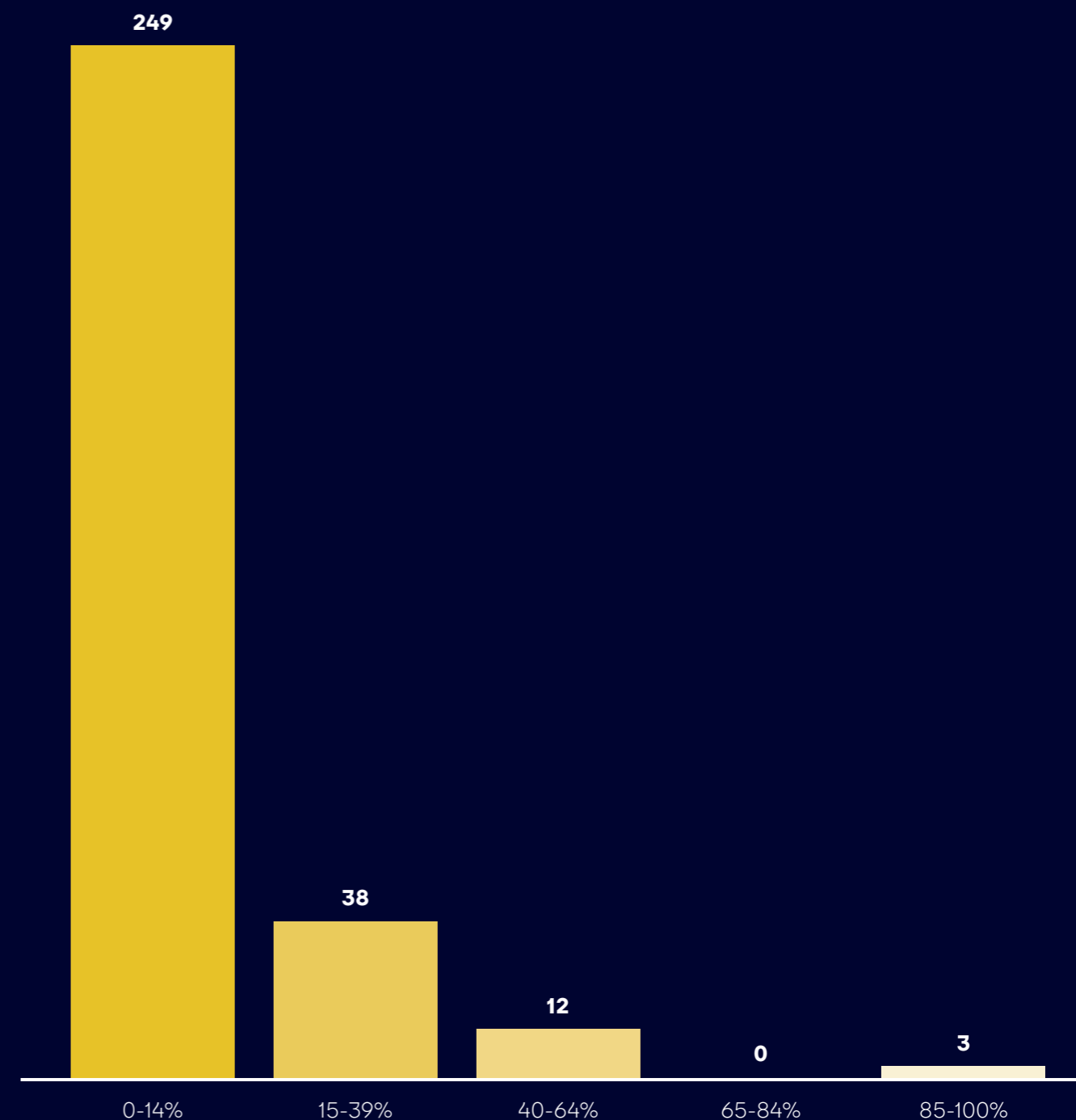
I 2020 har indsatssteamet mod social dumping af-dækket 341 sager om materielle overtrædelser af arbejdsklausulen. De har indtil nu ført til efterbetalingskrav i 302 sager. Sagerne er meget forskellige, og størrelsen på overtrædelserne spænder fra ganske små beløb til mange tusind kroner. I nogle sager 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 2020 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 normallønoverenskomster, hvor størsteparten af lønnen er fastsat i den landsdækkende overenskomst, og minimallønoverenskomster, hvor den landsdækkende overenskomst fastsætter en minimumssats, og en stor del af løndannelsen sker lokalt. På minimallønsovråderne, 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 fulgt til dørs af indsatssteamet.

I 249 af de konstaterede overtrædelser af arbejdsklausulen har underbetalingen udgjort under 15 procent af den løn, som medarbejderne havde krav på efter overenskomsten. Selvom en underbetaling i det tilfælde kan fremstå som mindre væsentlig, kan det dog have stor effekt på lang sigt. I 2020 var et stort antal at de mindste efterbetalinger relateret til en enkelt sag på rengøringsområdet. Her var de enkelte overtrædelser små, fordi indsatssteamet kontrollerede leverandøren næsten med det samme efter kontraktstart. Derfor var effekten alligevel stor, da det betød, at der blev rettet op på deres løn tidligt, hvilket hen over hele kontrakten havde en stor effekt.

I den anden ende af skalaen er der tre sager med en overtrædelsesprocent på over 85. Tallene dækker over sager, hvor ofte udenlandske medarbejdere er blevet groft underbetalt og snydt for den overtidsbetaling, kost og logi, som de havde ret til. 53 sager befinder sig i kategorien "grove overtrædelser", hvor underbetalingen er opgjort til 15 procent eller derover. Denne type sager vil med de nye bodsbestemmelser i arbejdsklausulen, kunne sanktioneres med en bod på 50 procent af hver enkelt overtrædelse.

### Sager fordelt efter den procentvise underbetaling



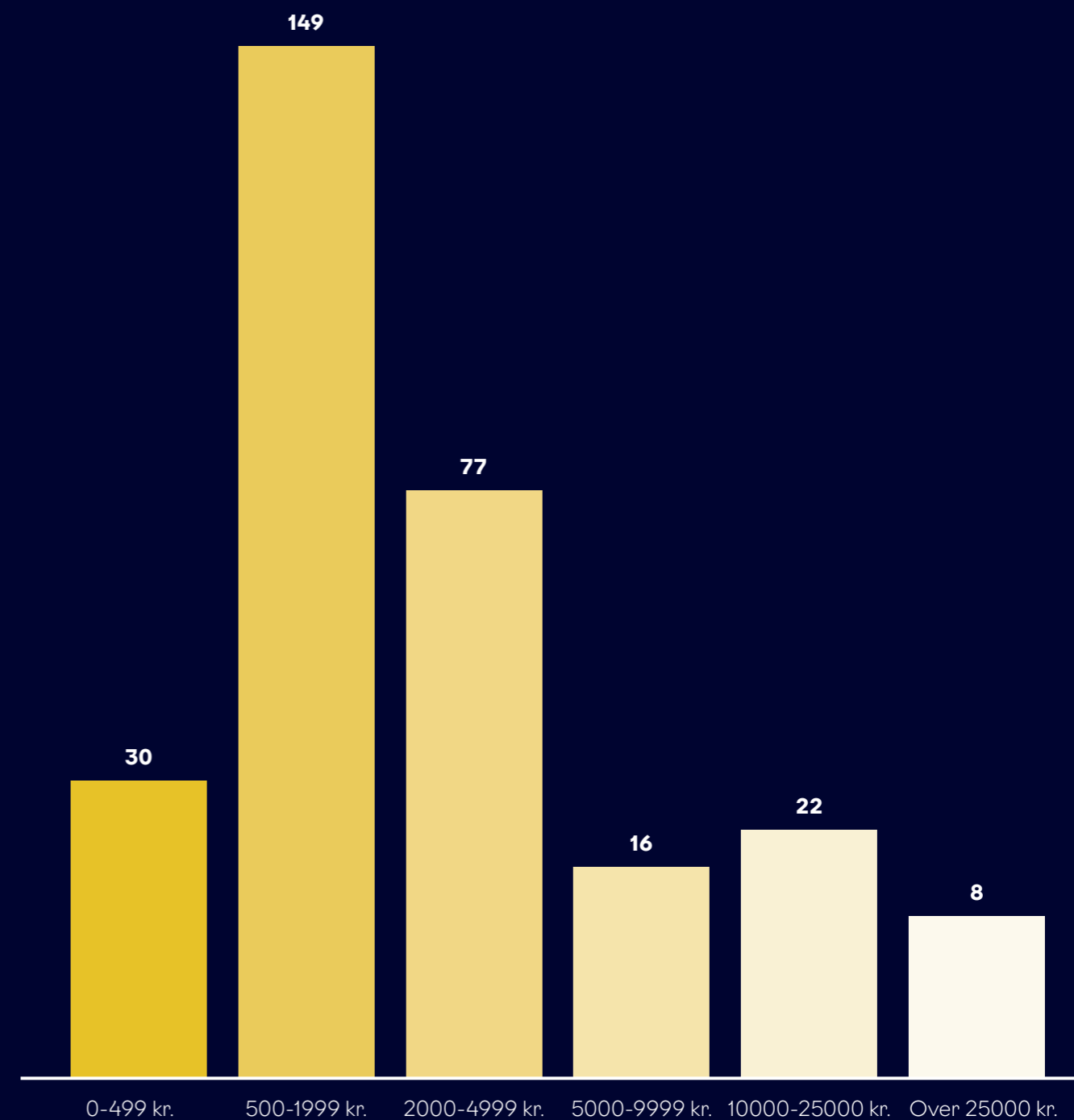


**Størrelse på efterbetalinger i 2020**

I 30 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.

Hele 149 sager har resulteret i en efterbetaling på 500-1999 kr. Disse beløb dækker både over den store rengørings sag, men også over sager i blandt andet bygge- og anlægsbranchen, hvor medarbejderne kun har været kortvarigt på kontrakten.

Endelig er der 30 sager, hvor virksomhederne har underbetalt medarbejderne med mange tusinde kroner. Her er der tale om sager med systematisk underbetaling over længere tid.

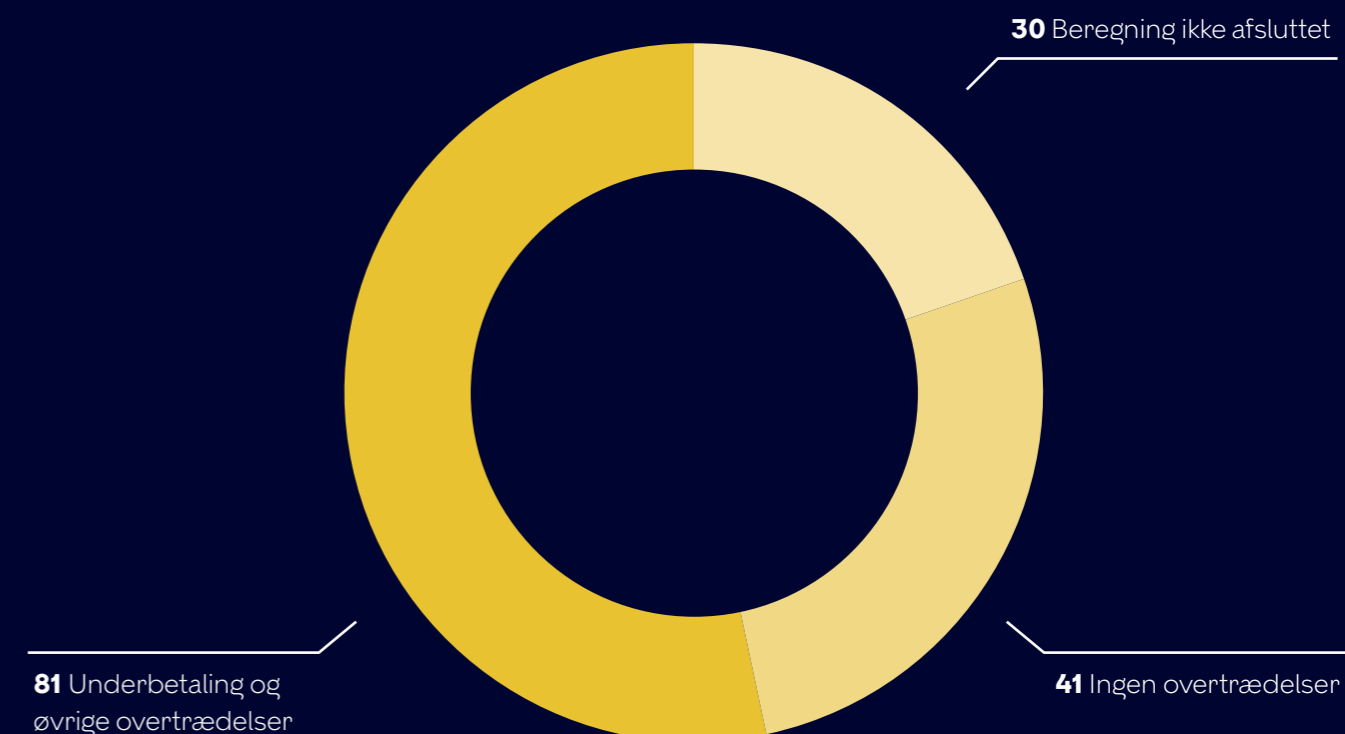
**Sager fordelt efter størrelsen på efterbetalinger**

## Kontroller fordelt på brancher

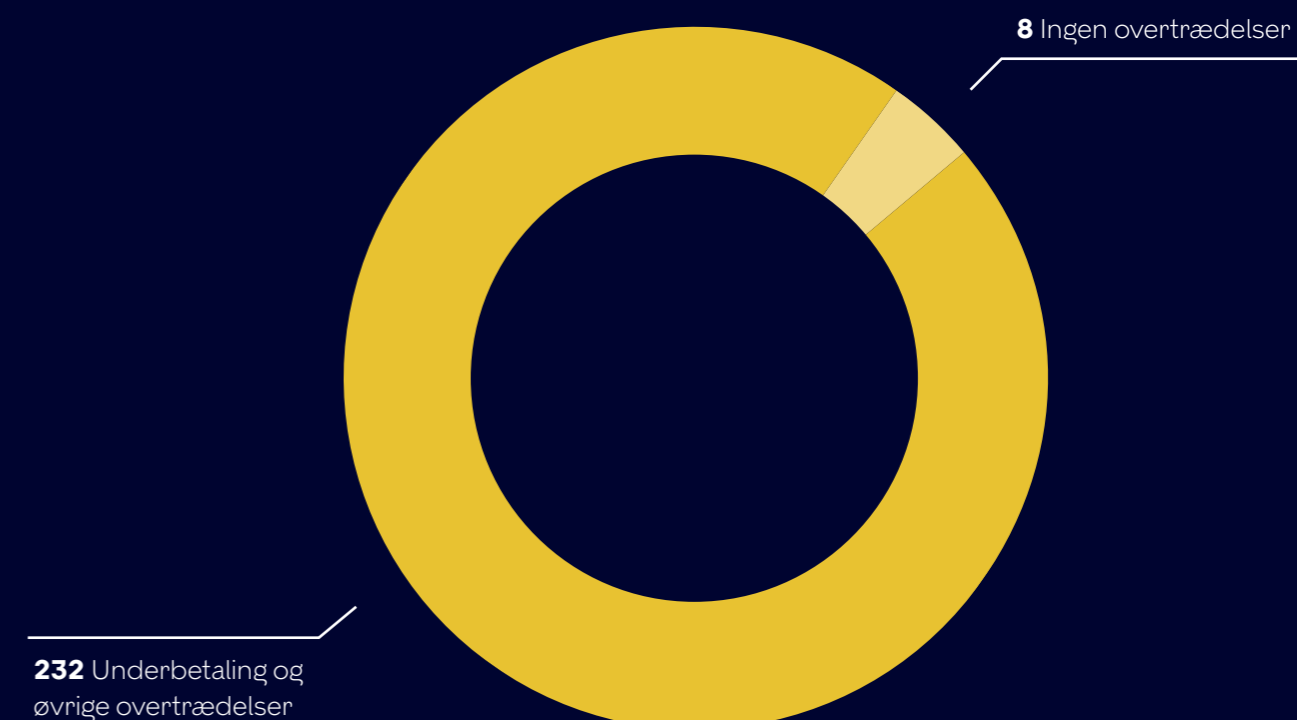
I 2020 har to brancher udgjort den suverænt største andel kontroller: Rengøringsbranchen og bygge- og anlægsbranchen. Rengøringsbranchen udgjorde i 2020 den største andel af de dokumentkontroller, som indsatssteamet har udført. Billedet adskiller sig fra de to forrige år, hvor bygge- og anlægsområdet har været det mest omfattende område. Det skyldes dels, at indsatssteamet har haft et øget fokus på rengøringsområdet og dels, at Københavns Kommune på grund af Covid-19 har haft et stort behov for ekstrarengøring på eksempelvis skoler og daginstitutioner. Det resulterede i, at der på kort tid blev indgået kontrakter med flere nye rengøringsvirksomheder, og at kommunen derfor har haft flere private aktører på området end de foregående år. Der er fundet overtrædelser i 232 ud af de 240 sager på rengøringsområdet. Det svarer til 96,6 procent. Det betyder, at indsatssteamet har fundet underbetaling hos næsten hver eneste rengøringsmedarbejder, som har været kontrolleret i 2020.

Den næststørste branche er, ikke overraskende, bygge- og anlægsbranchen, hvor indsatssteamet har gennemført 152 dokumentkontroller. Her er overtrædelsesprocenten på godt 53. 30 sager er endnu ikke færdigberegnet. Overtrædelsesprocenten er en smule lavere end de to foregående år, hvilket kunne tyde på, at teamets fokus på tilstedeværelse og forebyggende arbejde har haft en effekt.

### Antal materielle overtrædelser i bygge- anlægsbranchen



### Antal materielle overtrædelser i rengøringsbranchen



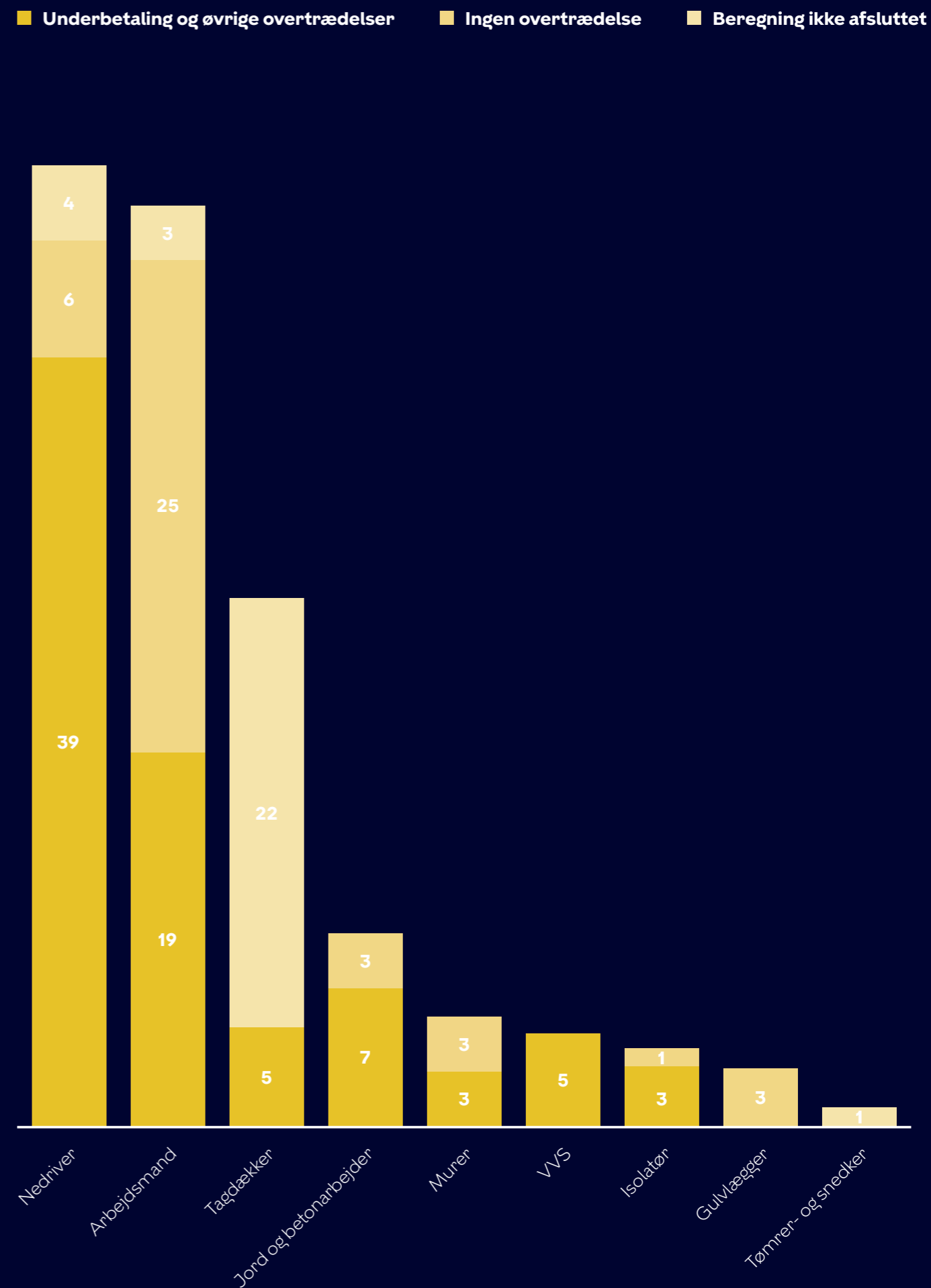
### Dokumentkontroller fordelt på underbrancher indenfor bygge og anlæg

De 152 dokumentkontroller kan inddeles i en række underbrancher efter det arbejde, der er udført. De inddeles efter arbejdets art og ikke efter medarbejdernes uddannelsesbaggrund, da der ses eksempler på ufaglærte, der fx udfører murer- og tømrerarbejde.

Af sagerne fra 2020 fremgår det, at "nedrivere" og "arbejdsmand" er de to underbrancher, hvor der findes flest tilfælde af social dumping. "Arbejdsmand" er en stillingsbetegnelse, der dækker over forefaldende arbejde, der ikke kræver særlig uddannelsesbaggrund. Her er der fundet 25 overtrædelser i 2020. Det er dog ud af hele 47 kontroller svarende til en overtrædelsesprocent på 53. Kontrollerne er foretaget ud fra en risikovurdering, som blandt andet baserer sig på erfaringer fra de foregående år, hvor tallet var højere for dette område.

Der er til gengæld fundet overtrædelser i 100 procent af de fem kontroller på VVS-området i 2020, ligesom overtrædelsesprocenten også er høj på både jord- og betonarbejderområdet og for isolatører. Det er dog vanskeligt at konkludere noget generelt på baggrund af så få kontroller. Endelig har indsatsteamet foretaget 27 kontroller af tagdækkere, alle på baggrund af en risikovurdering. Her er kun fem sager færdigberegnet, alle med overtrædelser, mens 22 sager stadig er i gang. Det er altså stadig usikkert, hvor høj overtrædelsesprocenten bliver her.

### Materielle overtrædelser i bygge- anlægsbranchen



### Dokumentkontroller og overtrædelser på de øvrige brancher

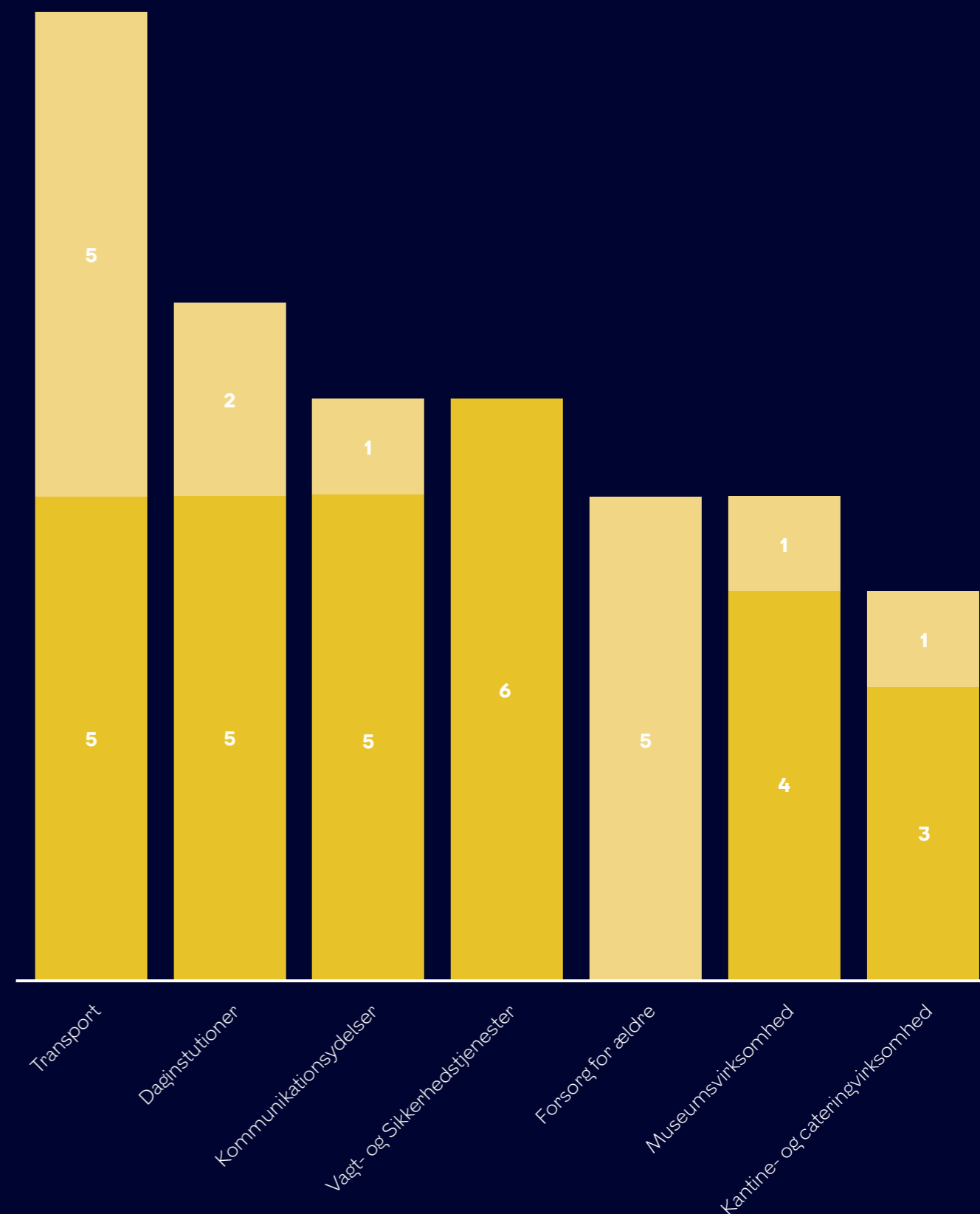
Udover rengøringsbranchen og bygge- anlægsbranchen har indsatssteamet mod social dumping også udført kontroller indenfor en række andre brancher. Selvom der er udført relativt få kontroller indenfor hvert område, så er der alligevel flere ting, der er værd at bide mærke i.

Indenfor vagt- og sikkerhedsydelser er overtrædelsesprocenten helt oppe på 100. Dette område rummer blandt andet coronasikkerheds-ydelser, hvilket naturligvis er en ny kategori. Derudover er der overtrædelser i fem ud af seks kontroller indenfor tolkeydelser og i fire ud af fem kontroller indenfor museumsvirksomhed. I museumskontrollen var den samlede overtrædelse desuden meget stor, da tilskudskontrakten strakte sig over flere år.

Endelig bør det bemærkes, at indsatssteamet har kontrolleret fem medarbejdere indenfor pleje for ældre, men her er der ikke fundet nogen overtrædelser af arbejdsklausulen.

### Dokumentkontroller fordelt på øvrige brancher

■ Underbetaling og øvrige overtrædelser ■ Ingen overtrædelse



## 9. Uddannelsesklausul

**Københavns Kommunes brug af uddannelsesklausuler sikrer årligt tæt på 100 praktikpladser til elever og lærlinge hos byens leverandører. Og kommunens krav gør det synligt for virksomhederne, at de selv er en del af løsningen i forhold til at få uddannet flere kvalificerede medarbejdere til både byggeri, IT-virksomheder og kulturinstitutioner.**

I 2020 har indsatssteamet mod social dumping udviklet et koncept, hvor indsatssteamet

systematisk kontrollerer, om virksomhederne realiserer det krævede antal praktikantårsværk. Alle leverandører skal ved kontraktstart udarbejde en såkaldt praktikantplan for beskæftigelse af elever og lærlinge på projektet. Indsatssteamet følger med udgangspunkt i praktikantplanerne op på, at leverandørerne beskæftiger det antal elever og lærlinge, der er krav om. Leverandørerne skal kunne dokumentere, at de har uddannet det aftalte antal elever og lærlinge.

Ved risiko for manglende efterlevelse sætter indsatssteamet i samarbejde med den aftaleansvarlige ind så tidligt som muligt for at sikre, at der bliver rettet op på forholdene. Der gives 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 elever og lærlinge. Kravet skal stilles ved udbud af opgaver, der har et uddannelsespotential. Tilsvarende regler gælder for udbetaling af støtte og tilskud.

---

Elever og lærlinge defineres som arbejdstagere, som leverandøren indgår 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 praktikantårsværk, forstået som antallet af helårsstillinger (1924 timer). Det kan dog i praksis også være sammensat af flere beskæftigede i afgrænsede perioder.

---

Københavns Kommunes uddannelsesklausul indeholder dokumentationskrav, kontrol og sanktionsmuligheder samt specifikke krav til antallet af lærlinge og elever, der skal beskæftiges i aftaleperioden.

---

**Opfølgning punkt for punkt**

- Screening og dialogbaseret opfølgning med henblik på en løbende risikovurdering på tværs af alle projekter og aftaler
- Specifik sagsbehandlingsprocedure iværksættes ved risiko for overtrædelse af klausulen.
- Dokumentation kræves ved obligatorisk kontrol/tjek af compliance tæt på projekt- og aftale afslutning.

**Kontrol af bygge- og anlægsprojekter**

Når indsatsstemaet 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 øvrig dokumentation i form af fx indgåede uddannelsesaftaler og stillingsopslag på praktikpladsen.dk.

På baggrund af screeningsbesøg og det tilsendte materiale foretager teamet en samlet risikovurdering. I sager med risiko for overtrædelse af klausulkravet går indsatsstemaet i dialog med leverandøren om, hvordan leverandøren kan sikre realisering af det krævede antal praktikantårsværk. I sager med høj risiko for overtrædelse af uddannelsesklausulen anbefaler indsatsstemaet, at der afholdes et mæglingsmøde med alle parter i sagen.

På den baggrund kan den aftaleansvarlige varsle bod, hvis leverandøren ikke retter op. Indsatsstemaet har i 2020 gennemført 18 kontroller hos kommunens leverandører af bygge- og anlægsopgaver. På de kontrollerede projekter er der tilsammen stillet krav om 77 praktikantårsværk fordelt på 13 projekter. Det generelle billede har været, at de kontrollerede entreprenører i de fleste tilfælde har realiseret minimum det antal praktikantårsværk, de er forpligtet til ifølge deres kontrakter. Indsatsstemaet har også erfaret, at en tidlig screening og dialog er afgørende for at fastholde fokus og positive resultater.

**Sager med risiko for manglende compliance**

I tre tilfælde har indsatsstemaet vurderet, at der har været høj risiko for, at de krævede praktikantårsværk ikke ville blive realiseret inden kontraktudløb.

I to af sagerne, med et samlet krav på 22 årsværk, bestod risikoen primært i, at leverandøren ikke har haft en praktikantplan eller en plan for løbende opfølgning. I begge sager lykkes det efter dialog med indsatsstemaet, entreprenøren at få rettet op og uddannet det aftalte antal elektrikere, VVS'ere, tømrere og gartnere inden projektaflevering.

I en enkelt sag har entreprenøren på trods af indsatsstemaets dialog og kontrolindsats, først tæt på afslutning af projektet accepteret, at man er forpligtet af uddannelsesklausulens krav om uddannelse af elever og lærlinge. Efter langvarig dialogbaseret opfølgning og mægling uden tilfredsstillende resultater har den aftaleansvarlige været nødsaget til at varsle en bod på op til en million kr. i den konkrete byggesag.

**Styrket anvendelse af uddannelsesklausuler**

Københavns Kommune har i 2020 arbejdet med en styrket anvendelse af uddannelsesklausuler herunder at udbrede anvendelsen til indkøb af tjenesteydelser på IT-området samt ved tildeling af støtte og tilskud på over 5 mio. kr.

Ved i højre grad at have fokus på hele viften af erhvervsuddannelser også indenfor administration, IT og serviceydelser har indsatsstemaet sat fokus på, at det er muligt at udnytte en endnu større andel af uddannelsespotentialen i kommunens indkøb.

**Praktikpladser på IT-området**

Allerede i 2019 stod det klart, at udfordringer med at skaffe praktikpladser er særlig aktuell inden for visse erhvervsuddannelser (EUD). Samtidig har store danske virksomheder massive udfordringer med at rekruttere kvalificerede IT-medarbejdere.

Efter de første positive erfaringer med brug af klausulkrav om uddannelse af EUD-elever ved udbud på IT-området, er en systematisk vurdering af uddannelsespotentialen og de deraf følgende krav om uddannelse af elever blevet indarbejdet som en fast del af udbudsprocessen. Der er ligeledes udarbejdet nye vejledninger målrettet kontraktholder og leverandører af IT-ydelser og senest har indsatsstemaet udgivet en oplysningsfolder om klausulerne.

**Nu også krav om praktikpladser ved tildeling af tilskud**

I en enkelt aftale om et fireårigt tilskud til en stor kulturinstitution i København er der stillet krav om levering af 12,77 årsværk. Her har der ligeledes været fokus på hele viften af erhvervsuddannelser indenfor både håndværk, administration, IT og serviceydelser.

Årstal	2018	2019	2020
Aftaler med krav om lærlinge	25	22	30
Antal krævede praktikantårsværk	85,06	125,06	80,06





